

กระดานโต้ทางสังคม : คะแนนสถานภาพอาชีพนายหน้าแรงงานไทย  
Social Mobility Springboard: Occupational Prestige of  
Thai Labour Brokers

ธนพฤษช์ ชามะรัตน์<sup>1</sup>

ดุษฎี อายุวัฒน์<sup>2</sup>

อรนัลดดา ชินศรี<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

การย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติเป็นหนึ่งในปรากฏการณ์สำคัญของยุคสมัยปัจจุบัน ผู้คนกว่า 200 ล้านคน ทำงานนอกประเทศเกิด ปรากฏการณ์เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วนี้ มีการศึกษาเป็นจำนวนมากในประเด็นการย้ายถิ่น แต่ส่วนใหญ่การศึกษาเหล่านั้นมักมุ่งเน้นไปที่ประสบการณ์ และการปฏิบัติการ ของแรงงานผู้ย้ายถิ่น ในสถานที่ปลายทาง แต่ในการศึกษานี้เป็นการศึกษาในประเด็นที่แตกต่างออกไป โดยมุ่งนำเสนอค่าคะแนนสถานภาพอาชีพของนายหน้าแรงงานผู้เป็นแรงงานไทยคืนถิ่นที่กลับจากการทำงานในต่างประเทศ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผ่านแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายหน้าแรงงาน จำนวน 321 คน สุ่มตัวอย่างอย่างเป็นระบบ จากทุกจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ.2553-2554 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาผลของการเลื่อนชั้นทางสังคม โดยใช้คะแนนสถานภาพอาชีพพบว่า คะแนนสถานภาพอาชีพนายหน้าแรงงาน มีค่า .1934 ซึ่งสูงกว่าคะแนน

<sup>1</sup> ปริญญาโท (สังคมวิทยา) อาจารย์ ประจำสาขาวิชาพัฒนาสังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (E-mail: thanacha@kku.ac.th)

<sup>2</sup> ปริญญาโท (ประชากรศาสตร์) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (E-mail: dusayu@kku.ac.th)

<sup>3</sup> Ph.D. (Sociology) อาจารย์ ประจำสาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (E-mail: fsocodc@ku.ac.th)

สถานภาพอาชีพเดิมของพวกเขา ทั้งสองกลุ่มอาชีพ คือ กลุ่มอาชีพเกษตรกรรม และกลุ่มอาชีพอุตสาหกรรมและบริการ นอกจากนี้ยังพบว่า การเลื่อนชั้นทางสังคมของนายหน้าแรงงาน เป็นการเลื่อนชั้นในแนวตั้ง และมีลักษณะเป็น “การเลื่อนสถานภาพอาชีพ”

**คำสำคัญ:** คะแนนสถานภาพอาชีพ การเลื่อนชั้นทางสังคม นายหน้าแรงงานไทย แรงงานคืนถิ่น

### Abstract

International labour migration is one of the major issues of our time. Nowadays around 200 million people work outside their country of birth. This rapidly increasing phenomenon is examined in a large number of studies on migration. Most of these studies focus on experiences and practicalities of migrants at the place of destination. In this study, we provide insight into the other issue of the migration study by present occupational prestige for indicated social mobility of Thai labour brokers who were return migrant from oversea working. The data were collected via structural interview with 321 samples by systematic sampling from all provinces in the Northeast of Thailand during year 2010 - 2011. Data analysis for social mobility was made by occupational prestige. The result indicated that occupational prestige of labour brokers was 0.1934. It was higher than their old occupational prestige both agricultural occupation and industrial-service occupation. We found that social mobility of labour brokers was upper vertical mobility type and it was “Occupational Mobility”

**Keywords:** Occupational Prestige, Social Mobility, Thai Labour Brokers, Return Migrants

## บทนำ (Introduction)

การย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย แม้จะเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมไทยมานานกว่าสามทศวรรษ แต่ยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องถึงปัจจุบัน สะท้อนจากจำนวนแรงงานที่ย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศรวมไปถึงจำนวนคนหางานที่ขึ้นทะเบียนขออนุญาตไปทำงานต่างประเทศตามระบบของกระทรวงแรงงาน ที่มีสูงเป็นหลักหลายแสนคนในแต่ละปี แต่เมื่อพิจารณาถึงสัดส่วนของวิธีการเดินทางย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยในช่วงเวลาดังกล่าว พบว่า ในช่วงปี พ.ศ. 2542-2552 ส่วนใหญ่ใช้วิธีการเดินทางผ่านบริการของบริษัทจัดหางานเอกชน สูงถึงร้อยละ 75.34 ขณะที่ใช้วิธีการเดินทางโดยระบบราชการผ่านกรมการจัดหางานมีเพียงร้อยละ 3.35 เท่านั้น (สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2557) ที่เป็นเช่นนี้อาจมีสาเหตุมาจากข้อจำกัดของระบบราชการในการติดต่อประสานกับแหล่งงานต่างประเทศที่มาจากระเบียบวิธีปฏิบัติระหว่างประเทศ รวมถึงการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเชิงลึกได้ยาก ทำให้การเจรจาและหาตำแหน่งงานในต่างประเทศไม่เพียงพอจะรองรับความต้องการของแรงงานไทย เป็นเหตุให้รัฐมีความจำเป็นต้องพึ่งพาการทำงานของหน่วยธุรกิจเอกชน เช่น อนุญาตให้เป็นผู้ดำเนินการจัดหางานให้คนทำในต่างประเทศ หรือที่เรียกว่า “บริษัทจัดหางาน” (Labour Agencies) มีบุคลากรคอยทำหน้าที่ประสานหาคนงาน เตรียมการด้านเอกสาร และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องในการจัดส่งแรงงานไปทำงาน บุคคลเหล่านี้รู้จักในนาม “นายหน้าแรงงาน” (Labour Brokers)

“นายหน้าแรงงาน” เป็นบุคคลที่เชื่อมโยงระหว่างแรงงานไทยกับแหล่งงานต่างประเทศ ผ่านการทำงานภายใต้นโยบายของบริษัทจัดหางานต้นสังกัด อาศัยเครือข่ายทางสังคม (Social Network) ของตนเองเป็น “ตัวช่วย” ในการดำเนินการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ ตัวอย่างเช่น การแสวงหาคนงาน การแลกเปลี่ยนโควตาตำแหน่งงาน ในปี พ.ศ.2552 มีบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาต รวมทั้งสิ้น 159 แห่ง และมีลูกจ้างที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้รับอนุญาตจัดหางาน หรือนายหน้าแรงงาน รวม 1,275 คน ในจำนวนนี้เป็นคนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้มีประสบการณ์เคยย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศ เป็นจำนวน

823 คน คิดเป็นร้อยละ 64.55 ของนายหน้าแรงงานที่ได้รับอนุญาตทั้งหมด (ฝ่ายทะเบียน สำนักงานจัดหางานให้คนหางานทำในต่างประเทศ, 2557) นอกจากนี้มีผลการวิจัยยืนยันว่ากระบวนการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ มีความจำเป็นที่ต้องอาศัยระบบนายหน้าและบริษัทจัดหางาน ทำหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปยังแหล่งงานปลายทาง (สุภาวงศ์ จันทวานิช, 2545; สุกัญญา เอมอิมธรรม, 2548; Chamaratana et al, 2010; Choi, 2004; Hewison, 2003; Young, 2004)

ส่วนใหญ่ นายหน้าแรงงาน ล้วนแต่เป็นแรงงานคืนถิ่น (Return Migrant Labours) มีประสบการณ์เคยเป็นแรงงานทำงานในต่างประเทศ (ธนพฤกษ์ ชามะรัตน์ คุชฎี อายุวัฒน์ และอรนัลดดา ชินศรี, 2554) แต่ภาพลักษณ์ของ นายหน้าแรงงานต่อสายตาสาธารณชนมักถูกมองในภาพลบ (Negative View) ทั้งที่เป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญต่อระบบการจัดส่งแรงงานงาน เนื่องจาก ตำแหน่งของนายหน้าแรงงานในระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ถือว่าเป็นจุดเชื่อมโยงระหว่างแรงงานหรือคนหางานในท้องถิ่น กับตำแหน่งงาน ในต่างประเทศ ผ่านบริษัทจัดหางานที่มีทั้งสำนักงานใหญ่ในกรุงเทพมหานคร และจังหวัดที่เป็นแหล่งแรงงานสำคัญ เช่น อุดรธานี นครราชสีมา ชัยภูมิ ขอนแก่น รวมถึงสำนักงานสาขาในจังหวัดต่างๆ โดยบทบาทหลักในกระบวนการจัดหา ของนายหน้าแรงงาน คือ การจัดหาแรงงานจากพื้นที่ต่างๆ ที่มีความประสงค์ จะย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศ และมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ในต่างประเทศ แล้วดำเนินการในกระบวนการของการจัดส่งแรงงานไปทำงาน ต่างประเทศ ในด้านการประสานงาน การจัดเตรียมเอกสาร การยื่นขออนุญาต ไปทำงานต่างประเทศ การทดสอบฝีมือแรงงาน การตรวจสุขภาพ ตลอดจนการเดินทางจนถึงประเทศปลายทาง และดังที่กล่าวในข้างต้น นายหน้าแรงงานส่วนใหญ่เคยผ่านประสบการณ์การย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ทำให้รู้จักกับนายจ้าง และแหล่งงานต่างประเทศ ทราบความต้องการกำลังแรงงานโดยตรง ที่สำคัญคือ ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ดังนั้น หากนายหน้าเป็นผู้ที่มีคุณธรรม ย่อมทำให้การจัดหาแรงงานเป็นไปอย่างถูกต้อง และไม่มีปัญหาการหลอกลวง

เกิดขึ้น ทำให้เป็นความหวังของแรงงานและคนหางานในฐานะ “นายหน้าที่ดี” (Good Brokers) ที่จะสามารถพึ่งพาได้อย่างแท้จริง

จากที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยเชื่อว่าหากเราสามารถทำความเข้าใจเกี่ยวกับนายหน้าแรงงานเหล่านี้ โดยเฉพาะในประเด็นของการใช้อาชีพนายหน้าแรงงานเป็นเหมือน “กระดานกระโดด” (Springboard) เพื่อเลื่อนสถานะหรือขยายขยายก้าวสู่ชนชั้นที่สูงขึ้น ย่อมช่วยขยายมุมมองของสังคม ที่มีต่อกลุ่มบุคคลที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ ในฐานะคนในที่มาจากระบบอย่างแท้จริง และอาจมีส่วนช่วยในการพัฒนาระบบการจัดหางานไปทำงานในต่างประเทศที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลที่เป็นคุณูปการถึงบรรดา “นักรบแรงงาน” ที่เป็นเพียงคนตัวเล็กตัวน้อยของสังคม ซึ่งจากแผ่นดินแม่ไปเพื่อสร้างทางรอดของครอบครัว และมีส่วนในการสร้างชาติไทยให้เข้มแข็ง ต่อไป

### วัตถุประสงค์ (Objective)

การวิจัยนี้ศึกษาคะแนนสถานภาพอาชีพ (Occupational Prestige) ที่สะท้อนการเลื่อนชั้นทางสังคมของนายหน้าแรงงานจากแรงงานคืนถิ่นที่กลับจากการทำงานในต่างประเทศ

### การเลื่อนชั้นทางสังคม (Social Mobility)

การเลื่อนชั้นทางสังคม คือ การเลื่อนลำดับ ที่เป็นกระบวนการเคลื่อนย้ายตำแหน่งทางสังคมของปัจเจกบุคคล เพื่อเปลี่ยนแปลงสถานภาพและบทบาททางสังคมจากช่วงชั้นทางสังคมหนึ่งไปยังอีกช่วงชั้นหนึ่ง โดยอาจเปลี่ยนในระดับเดียวกันหรือต่างระดับกันได้ และอาจทั้งเลื่อนชั้นสูงขึ้นหรือต่ำลง (Schaefer, 2003; Giddens, Duneier and Appelbaum, 2005; Marger, 2005; Turner, 2006) ตัวอย่างเช่น การเลื่อนชั้นทางสังคมของอดีตประธานาธิบดี Ronald Reagan ที่บิดาประกอบอาชีพเป็นช่างตัดผม อีกตัวอย่างหนึ่ง คือ การเลื่อนชั้นทางสังคมของอดีตประธานาธิบดี Jimmy Carter ผู้ก่อนหน้าที่จะเป็นประธานาธิบดีประกอบอาชีพเป็นชาวสวนถั่วลิสง (Schaefer, 2003) จะเห็นได้ว่าสองตัวอย่างข้างต้น เป็นการเลื่อนชั้นทางสังคมในลักษณะสูงขึ้น (Upward Mobility)

อนึ่ง การเลื่อนชั้นทางสังคมยังมีอีกหลายรูปแบบ ทั้งนี้ สามารถแบ่งประเภทของการเลื่อนชั้นทางสังคม ได้สองลักษณะ คือ (1) การแบ่งประเภทตามมิติการวัด และ (2) การแบ่งประเภทตามทิศทางการเลื่อนชั้น กล่าวคือ ในลักษณะแรกที่เป็น การเลื่อนชั้นทางสังคมตามมิติการวัด สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ การเลื่อนชั้นทางสังคมภายในรุ่นวัย (Intragenerational Mobility) ที่พิจารณาวัดจากปัจเจกบุคคล กล่าวคือ การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งทางสังคมของปัจเจกบุคคล จากตำแหน่งหนึ่งไปยังอีกตำแหน่งหนึ่ง โดยเฉพาะการเปลี่ยนอาชีพจากอาชีพหนึ่ง ไปสู่อาชีพหนึ่งที่มีความแตกต่างกันมาก เช่น ผู้หญิงคนหนึ่งเริ่มทำงานด้วยการ เป็นอาจารย์สอนหนังสือ ต่อมาได้เปลี่ยนตำแหน่งงานมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ในลักษณะเช่นนี้เรียกว่า การเลื่อนชั้นทางสังคมภายในรุ่นวัยที่สูงขึ้น (Upward Intragenerational Mobility) อีกตัวอย่างหนึ่ง คือ ผู้ชายคนหนึ่งต้องมาเป็น คนขับรถแท็กซี่รับจ้างหลังจากกิจการที่เขาก่อตั้งขึ้นต้องล้มละลาย ลักษณะเช่นนี้ เรียกว่า การเลื่อนชั้นทางสังคมภายในรุ่นวัยที่ลดลง (Downward Intragenerational Mobility)

ส่วนการเลื่อนชั้นทางสังคมอีกประเภทหนึ่ง คือ การเลื่อนชั้นทางสังคมระหว่างรุ่นวัย (Intergenerational Mobility) ที่พิจารณาวัดจากครัวเรือน ของบุคคล เป็นการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งทางสังคมของปัจเจกบุคคลที่มีความ แตกต่างจากสถานภาพของบิดามารดา โดยเฉพาะการที่ลูกชายหรือลูกสาวเปลี่ยน ไปทำอาชีพอื่นที่ต่างไปจากของพ่อแม่ เช่น ดารานักแสดงที่มีพ่อแม่ต่างเป็นคนงาน โรงงานอุตสาหกรรมทั้งคู่ ในลักษณะเช่นนี้เรียกว่า การเลื่อนชั้นทางสังคมระหว่าง รุ่นวัยที่สูงขึ้น (Upward Intergenerational Mobility) หรือในกรณีข้างประปาที่มี พ่อเป็นนักฟิสิกส์ ลักษณะเช่นนี้เรียกว่า การเลื่อนชั้นทางสังคมระหว่างรุ่นวัยที่ ลดลง (Downward Intergenerational Mobility) (Elman and O'Rand 1998; Palmisano, 2001; Schaefer, 2003; Giddens, Duneier and Appelbaum, 2005; Marger, 2005; Turner, 2006)

ในลักษณะที่สองที่เป็นการพิจารณาการเลื่อนชั้นทางสังคมตามทิศทางการเลื่อนชั้น จะสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทเช่นกัน ได้แก่ การเลื่อนชั้นทางสังคมในแนวราบ (Horizontal Mobility) ที่เป็นการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งทาง

สังคมของปัจเจกบุคคล ในทิศทางแนวนอนในชั้นชั้นของสังคม และไม่มีผลให้สถานภาพของบุคคลนั้นสูงขึ้นหรือลดลงแต่ประการใด โดยเฉพาะการเปลี่ยนอาชีพจากอาชีพหนึ่งไปทำอีกอาชีพหนึ่งที่ไม่มีความแตกต่างกัน หรืออยู่ในระดับเดียวกัน เช่น ข้าราชการระดับชำนาญการ ในกระทรวงหนึ่ง โอนย้ายเปลี่ยนไปรับราชการในระดับเดิม ที่อีกกระทรวงหนึ่ง ขณะที่อีกประเภทหนึ่งเป็นการเลื่อนชั้นทางสังคมในแนวตั้ง (Vertical Mobility) ที่มีลักษณะเป็นการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งทางสังคมของปัจเจกบุคคล ในทิศทางแนวตั้งระหว่างชั้นชั้นทางสังคม มีผลให้สถานภาพของบุคคลนั้นสูงขึ้นหรือลดลง โดยเฉพาะการเปลี่ยนอาชีพจากอาชีพหนึ่งไปทำอีกอาชีพหนึ่งที่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน เช่น ข้าราชการระดับชำนาญการในกระทรวงหนึ่ง ต่อมาได้ลาออกมาประกอบธุรกิจส่วนตัวจนร่ำรวยมหาศาล ลักษณะเช่นนี้เรียกว่า การเลื่อนชั้นทางสังคมที่สูงขึ้น (Upward Mobility) ในทางตรงกันข้าม หากข้าราชการผู้นี้ถูกให้ออกจากราชการ จนต้องมาทำอาชีพรับจ้างเป็นช่างประปา การเลื่อนชั้นในลักษณะเช่นนี้เรียกว่า การเลื่อนชั้นทางสังคมที่ลดลง (Downward Mobility) (Nohria and Eccles, 1992; Palmisano, 2001; Schaefer, 2003; Giddens, Duneier and Appelbaum, 2005; Marger, 2005; Turner, 2006)

โดยทั่วไปการพิจารณาการเลื่อนชั้นทางสังคม มักพิจารณาจากการเปลี่ยนแปลงทางอาชีพ หรือการเลื่อนอาชีพ (Occupational Mobility) เนื่องจากเป็นปัจจัยที่สามารถวัดการเปลี่ยนแปลงของระดับชั้นทางสังคมได้ และเป็นหนึ่งในสี่เครื่องมือสำคัญที่มีผลต่อการเลื่อนชั้นทางสังคมให้สูงขึ้น นอกเหนือไปจากการศึกษา (Education) การสมรส (Married) และเชื้อชาติ (Race) ตามแนวคิดของ Schaefer (2003) ขณะที่ Bogue (1969) ได้ให้ความหมายการเลื่อนอาชีพว่าเป็นการเปลี่ยนงานจากอาชีพหนึ่งไปเป็นอีกอาชีพหนึ่งของคนงานในฐานะปัจเจกบุคคล ในประเด็นนี้นักสังคมศาสตร์มักให้ความสนใจศึกษา เพื่อวัดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Measure of Social Change) เพื่อวัดการเลื่อนชั้นทางสังคมภายในรุ่นวัยและระหว่างรุ่นวัย (Measure of Intra and Intergenerational Mobility) รวมถึงใช้ศึกษามิติส่วนบุคคล เช่น การศึกษาของ Parrado (2005) ที่ว่า การเปลี่ยนอาชีพในรุ่นวัยของแรงงานชาวเม็กซิโกมีส่วนสำคัญในการเลื่อน

ชั้นทางสังคม นอกเหนือไปจากการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน การแต่งงาน และการย้ายถิ่น รวมถึงผลการศึกษาของ Batnitzky, McDowell and Dyer (2008) ที่พบว่าแรงงานย้ายถิ่นชาวอินเดียนที่ทำงานในธุรกิจโรงแรมในมหานครลอนดอน ได้รับผลประโยชน์จากการย้ายถิ่นมาทำงานในต่างประเทศ ทั้งในเชิงเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งสามารถเลื่อนชั้นทางสังคมให้สูงขึ้นได้ในลักษณะของการเลื่อนอาชีพ โดยมีปัจจัยผลักดันที่สำคัญ ได้แก่ เพศ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

นอกจากนี้ ในประเด็นของการเลื่อนชั้นทางอาชีพดังกล่าว Elman and O'Rand (1998) ได้แบ่งประเภทของการเลื่อนชั้นทางอาชีพตามหน่วยวิเคราะห์ เป็น 2 ประเภท คือ การเลื่อนอาชีพภายในรุ่นวัยของปัจเจกบุคคล (Intrageneration Occupational Mobility) ซึ่งใช้หน่วยวิเคราะห์เป็นระดับปัจเจกบุคคล กับการเลื่อนอาชีพต่างรุ่นวัยของปัจเจกบุคคลกับพ่อแม่ (Intergeneration Occupational Mobility) โดยใช้หน่วยวิเคราะห์เป็นระดับครัวเรือน อย่างไรก็ตามในงานวิจัยนี้ เน้นการศึกษาการเลื่อนชั้นภายในรุ่นวัยของปัจเจกบุคคลเท่านั้น

กล่าวโดยสรุป การเลื่อนชั้นทางสังคม คือ การเปลี่ยนแปลง สถานภาพ หรือบทบาททางสังคมของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่ม จากช่วงชั้นทางสังคมหนึ่งไปยังอีกช่วงชั้นหนึ่ง ซึ่งอาจเปลี่ยนในระดับเดียวหรือต่างระดับกัน ทั้งเลื่อนชั้นสูงขึ้นหรือต่ำลง ทั้งนี้ อาจแบ่งประเภทของการเลื่อนชั้นทางสังคมตามมิติการวัดได้เป็น 2 ประเภท คือ การเลื่อนชั้นทางสังคมภายในรุ่นวัย และการเลื่อนชั้นทางสังคมระหว่างรุ่นวัย หรืออาจแบ่งประเภทของการเลื่อนชั้นทางสังคมตามทิศทางการเลื่อนชั้น ได้เป็น 2 ประเภท คือ การเลื่อนชั้นทางสังคมในแนวราบ และการเลื่อนชั้นทางสังคมในแนวตั้ง ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการเลื่อนชั้นภายในรุ่นวัย ที่เป็นการเลื่อนชั้นในแนวตั้งของนายหน้าแรงงานที่ผันตัวเองมาจากแรงงานคืนถิ่น โดยใช้การเทียบเคียงระหว่างค่าคะแนนสถานภาพอาชีพ (Occupational Prestige) ของนายหน้าแรงงานแต่ละคน โดยอ้างอิงจากตัวแปรสำคัญสองตัว คือ การศึกษา (Education) และรายได้ (Income) ตามข้อเสนอของ Schaefer (2003) ที่กล่าวถึงข้างต้น



## ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach) โดยเน้นการหาค่าคะแนนสถานภาพอาชีพ (Occupational Prestige) มีหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็นระดับปัจเจกบุคคล (Individuals) ที่เป็นนายหน้าแรงงานขึ้นทะเบียนเป็นลูกจ้างบริษัท จัดหางานผู้ได้รับอนุญาตจัดส่งแรงงานทำงานในต่างประเทศ ในทะเบียนฐานข้อมูลกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ 2551-2553 มีภูมิลำเนาเป็นคนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และมีประสบการณ์เคยย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศ จำนวน 823 คน (ฝ่ายทะเบียน สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ 2554) ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) อาศัยการคำนวณจากสมการ F Test of Variance Proportion in Multiple Regression/Correlation Analysis (MCA) (Cohen 1988) จำนวน 321 ราย สุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic Sampling) ที่เริ่มต้นจากการให้ลำดับหมายเลขรายชื่อของนายหน้าแรงงานผู้ได้รับอนุญาตจัดหางานที่ปรากฏในทะเบียนของฐานข้อมูลกระทรวงแรงงาน ซึ่งเรียงรายชื่อตามตัวอักษรชื่อจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 19 จังหวัด ตั้งแต่หมายเลข 1-823 และกำหนดช่วงของการเลือกตัวอย่าง (Sampling Interval) ด้วยสมการของ Neuman (2004) ได้เท่ากับช่วง 3 คน จากนั้น ทำการสุ่มอย่างง่ายในการเลือกจุดเริ่มต้นของการสุ่ม (Random Start) ก่อนจะสุ่มตัวอย่างไปทุกช่วง 3 คน จนกระทั่งได้จำนวน 321 คน ครบตามจำนวนที่ต้องการ และครอบคลุมพื้นที่ทั่วทั้งภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยที่ผ่านการฝึกอบรมเตรียมความพร้อมในการทำหน้าที่ผู้ช่วยวิจัย จำนวน 10 คน ดำเนินการสัมภาษณ์ (Interview) กับนายหน้าแรงงานโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structural Interview Schedule) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการหาค่าคะแนนสถานภาพอาชีพนำตัวแปรที่เชื่อว่าจะมีความสัมพันธ์กับการเลื่อนชั้นทางสังคม 2 ตัวแปร คือ การศึกษา และรายได้ (Schaefer, 2003) มาเป็นพื้นฐานในการสร้างคะแนนสถานภาพอาชีพ มีระดับการวัดเป็นระดับช่วง (Interval Scale) ในการสร้างคะแนนสถานภาพอาชีพดังกล่าว ได้นำตัวแปรที่เชื่อว่าจะมีความสัมพันธ์กับการเลื่อนชั้น

ทางสังคม 2 ตัวแปร คือ การศึกษา และรายได้ (Schaefer, 2003) มาเป็นพื้นฐานในการสร้างคะแนนสถานภาพอาชีพ โดยสร้างเป็นคะแนนมาตรฐาน Z (Z-Score) ตามสมการที่ (1) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2548) จากนั้นทำการตรวจสอบส่วนที่เหลือ (Residuals) ของตัวอย่างที่ไม่สอดคล้องกับรูปแบบการวิเคราะห์ ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) หากพบว่า ตัวอย่างส่วนที่เหลือมีการกระจายไม่เป็นโค้งปกติ (Normal Curve) จะทำการปรับค่าคะแนนมาตรฐานของรายได้ ให้เป็นค่าลอการิธึมธรรมชาติ (Natural Log) เพื่อตรวจสอบการกระจายของส่วนที่เหลือ (Residuals) ของตัวอย่างที่ไม่สอดคล้องกับรูปแบบการวิเคราะห์ แล้วตรวจสอบส่วนที่เหลืออีกครั้ง หากมีการกระจายตัวดีกว่าจะใช้ค่าลอการิธึมมาหาคำนวนค่าคะแนน จากนั้นจึงทำการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยเปรียบเทียบกับค่าคะแนนสถานภาพอาชีพที่เสนอโดย ดุษฎี อายุวัฒน์ (2540)

$$Z = \frac{X_i - \bar{X}}{SD.} \quad (1)$$

เมื่อ Z = คะแนนมาตรฐาน Z (Z-Score)

$X_i$  = คะแนนดิบ

$\bar{X}$  = ค่าเฉลี่ย

SD. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## ผลการศึกษา (Results)

### คะแนนสถานภาพอาชีพ (Occupational Prestige)

ในการศึกษาการเลื่อนชั้นทางสังคม (Social Mobility) ของนายหน้าแรงงานในบทความนี้ มุ่งพิจารณาจากคะแนนสถานภาพอาชีพ (Occupational Prestige) ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

(1) นำตัวแปรที่เชื่อว่าจะมีความสัมพันธ์กับการเลื่อนสถานภาพทางสังคม 2 ตัวแปร คือ การศึกษา และรายได้ (Schaefer, 2003) ที่ต่างมีระดับการวัดตัวแปรในระดับอัตราส่วน (Ratio Scale) มาเป็นพื้นฐานในการสร้างคะแนนสถานภาพอาชีพ โดยสร้างเป็นคะแนนมาตรฐาน Z (Z-Score) ทั้งนี้ เพื่อให้

ตัวแปรทั้งสองได้รับการถ่วงน้ำหนักให้เท่ากัน โดยให้มีการกระจายเป็นโค้งปกติ ที่มีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 0 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) เท่ากับ 1 ได้เป็นตัวแปรใหม่ 2 ตัว คือ คะแนนมาตรฐานของการศึกษา (ZEDU) และคะแนนมาตรฐานของรายได้ (ZINC)

(2) ทำการคำนวณหาค่าของตัวแปรคะแนนสถานภาพอาชีพ (OCCP) โดยการรวมค่าของคะแนนมาตรฐานของการศึกษา (ZEDU) และคะแนนมาตรฐานของรายได้ (ZINC)

(3) หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสาม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคะแนนสถานภาพอาชีพ กับการศึกษา และรายได้ ในที่นี้ คือ คะแนนมาตรฐานของการศึกษา และคะแนนมาตรฐานของรายได้ ตามลำดับ มีค่าค่อนข้างสูง คือ 0.738 เท่ากันทั้งสองตัวแปร และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีระดับการศึกษา หรือรายได้สูงขึ้น บุคคลจะมีสถานภาพอาชีพสูงขึ้นด้วย (ตารางที่ 1)

**ตารางที่ 1** สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคะแนนสถานภาพอาชีพ (OCCP) กับคะแนนมาตรฐานของการศึกษา (ZEDU) และคะแนนมาตรฐานของรายได้ (ZINC)

ตัวแปร	OCCP	ZEDU	ZINC
OCCP	1.000		
ZEDU	0.738**	1.000	
ZINC	0.738**	0.089	1.000

\*\* คือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

(4) ทำการตรวจสอบส่วนที่เหลือ (Residuals) ของตัวอย่างที่ไม่สอดคล้องกับรูปแบบการวิเคราะห์ ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) โดยให้คะแนนมาตรฐานของการศึกษา (ZEDU) เป็นตัวแปรอิสระ และคะแนนมาตรฐานของรายได้ (ZINC) เป็นตัวแปรตาม พบว่าตัวอย่างส่วนที่เหลือมีการกระจายไม่เป็นโค้งปกติ (Normal Curve)

(5) ทำการปรับค่าคะแนนมาตรฐานของรายได้ (ZINC) ให้เป็นค่าลอการิธึมธรรมชาติ (Natural Log) ในชื่อ LZINC เพื่อตรวจสอบการกระจายของส่วนที่เหลือ (Residuals) ของตัวอย่างที่ไม่สอดคล้องกับรูปแบบการวิเคราะห์

(6) หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คะแนนสถานภาพอาชีพ (OCCP) คะแนนมาตรฐานของการศึกษา (ZEDU) และค่าลอการิธึมธรรมชาติของคะแนนมาตรฐานของรายได้ (LZINC) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คะแนนสถานภาพอาชีพกับคะแนนมาตรฐานของการศึกษา มีค่าค่อนข้างสูง คือ 0.872 ส่วนกับค่าลอการิธึมธรรมชาติของคะแนนมาตรฐานของรายได้ มีค่า 0.549 และยังเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก (ตารางที่ 2)

**ตารางที่ 2** สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคะแนนสถานภาพอาชีพ (OCCP) กับคะแนนมาตรฐานของการศึกษา (ZEDU) และค่าลอการิธึมธรรมชาติของคะแนนมาตรฐานของรายได้ (LZINC)

ตัวแปร	OCCP	ZEDU	LZINC
OCCP	1.000		
ZEDU	0.549**	1.000	
LZINC	0.872**	0.070	1.000

\*\* คือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

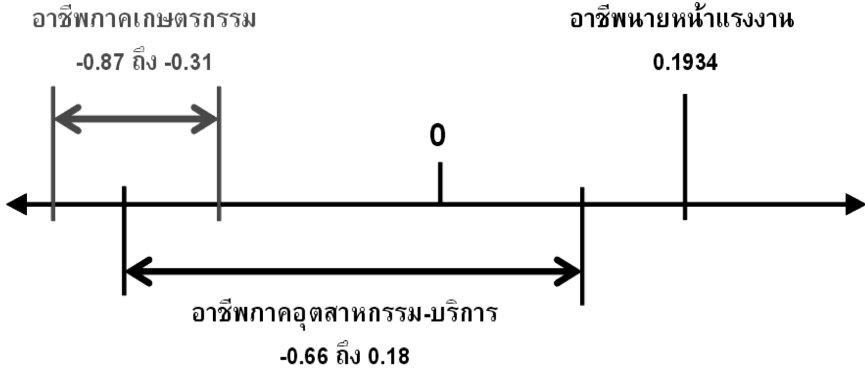
(7) ทำการตรวจสอบส่วนที่เหลือ (Residuals) ของตัวอย่างที่ไม่สอดคล้องกับรูปแบบการวิเคราะห์ ด้วยการใช้การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) อีกครั้ง โดยให้คะแนนมาตรฐานของการศึกษา (ZEDU) ยังคงเป็นตัวแปรอิสระ และค่าลอการิธึมธรรมชาติของคะแนนมาตรฐานของรายได้ (LZINC) เป็นตัวแปรตาม พบว่า ตัวอย่างส่วนที่เหลือมีการกระจายเป็นโค้งปกติ (Normal Curve) ดีกว่าผลวิเคราะห์จากข้อ (4) จึงตัดสินใจใช้ค่าลอการิธึมธรรมชาติของคะแนนมาตรฐานของรายได้ มาสร้างคะแนนสถานภาพอาชีพ

ในส่วนของคะแนนสถานภาพอาชีพนายหน้าแรงงาน พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของตัวแปรคะแนนสถานภาพอาชีพ พบว่า นายหน้าแรงงานส่วนใหญ่มีคะแนนสถานภาพอาชีพ อยู่ระหว่าง  $(-1.53)$ - $0.17$  คิดเป็นร้อยละ 77.64 โดยมีค่าเฉลี่ย 0.1934 ( $\bar{X}=0.1934$ ,  $SD. = 0.878$ ) (ตารางที่ 3)

**ตารางที่ 3** ร้อยละของค่าเฉลี่ยคะแนนสถานภาพอาชีพของนายหน้าแรงงาน

ค่าเฉลี่ยคะแนนสถานภาพอาชีพ	ร้อยละ
ค่าเฉลี่ยน้อยกว่า 0.18	77.64
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0.18-1.87	20.24
ค่าเฉลี่ยมากกว่า 1.87	2.12
รวม	100.00 (321)
$(\bar{X}= 0.1934$ , $SD. = 0.878$ , $Min = -1.53$ , $Max = 3.57)$	

จากค่าเฉลี่ยของคะแนนสถานภาพอาชีพของนายหน้าแรงงานที่มีค่า 0.1934 ดังกล่าว เมื่อเปรียบเทียบกับค่าคะแนนสถานภาพอาชีพ ของดัชนีอายุวัฒน์ (2540) พบว่า มีค่าอยู่ในระดับที่สูงกว่าอาชีพเดิมของนายหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มอาชีพในภาคการเกษตร ที่มีค่าคะแนนสถานภาพอาชีพ อยู่ระหว่าง  $-0.87$  ถึง  $-0.31$  และกลุ่มอาชีพในภาคอุตสาหกรรม-บริการ ที่มีค่าคะแนนสถานภาพอาชีพ อยู่ระหว่าง  $-0.66$  ถึง  $0.18$  และจากผลดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงการเลื่อนชั้นทางสังคม (Social Mobility) ของนายหน้าแรงงานผ่านการเลื่อนอาชีพ (Occupational Mobility) ที่มีความชัดเจน และมีค่าชี้วัดที่แสดงความแตกต่างดังกล่าว ดังแสดงเปรียบเทียบค่าคะแนนดังกล่าวในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 เปรียบเทียบคะแนนสถานภาพอาชีพของนายหน้าแรงงานกับอาชีพเดิม

#### แบบแผนการเลื่อนชั้นทางสังคมของนายหน้าแรงงาน

ในส่วนของการเลื่อนชั้นทางสังคมของนายหน้าแรงงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีแบบแผนการเลื่อนชั้นทางสังคม แบบไม่ได้ตั้งใจหรือบังเอิญ (Unintentional or Accidental Mobility) คิดเป็นร้อยละ 47.04 โดยมีช่องทางในการเลื่อนชั้นส่วนใหญ่ผ่านทางเครือข่ายการทำงาน ที่อาจเป็นนายจ้างเก่าในต่างประเทศ นายหน้าแรงงานที่ตนเคยใช้บริการ และบริษัทจัดหางาน คิดเป็นร้อยละ 56.70 ส่วนเหตุผลหลักของการเลื่อนชั้นทางสังคม ส่วนใหญ่ชี้ว่าเป็นเพราะเหตุผลด้านเศรษฐกิจ คือ เป็นงานที่ทำรายได้ดีกว่าอาชีพเดิม และถือเป็นงานที่ง่าย คิดเป็นร้อยละ 65.73 (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 ร้อยละของนายหน้าแรงงานจำแนกตามปัจจัยการเลื่อนชั้นทางสังคม

ข้อมูล	ร้อยละ
<b>แบบแผนการเลื่อนชั้นทางสังคม</b>	
การเลื่อนชั้นแบบค่อยเป็นค่อยไป (Gradually Mobility)	46.73
การเลื่อนชั้นแบบฉับพลัน (Suddenly Mobility)	6.23
การเลื่อนชั้นแบบไม่ตั้งใจ (Unintentional Mobility)	47.04
รวม	100.00 (321)
<b>ช่องทางการเลื่อนชั้นทางสังคม</b>	
เครือข่ายการทำงาน (นายจ้างเก่า นายหน้าแรงงาน และบริษัทจัดหางาน)	56.70
เครือข่ายญาติพี่น้อง (เพื่อน และญาติพี่น้อง)	43.30
รวม	100.00 (321)
<b>เหตุผลในการเลื่อนชั้นทางสังคม</b>	
เหตุผลด้านเศรษฐกิจ (รายได้ดีกว่าอาชีพเดิม และงานง่าย)	65.73
เหตุผลด้านครอบครัว (ช่วยยกระดับชนชั้น และครอบครัวให้การสนับสนุน)	16.20
เหตุผลด้านสังคมและการเมือง (การยอมรับจากชุมชน ต้องการช่วยเหลือผู้อื่น ต้องการเป็นบุคคลสำคัญ ต้องการสร้างเครือข่ายทางสังคม และเป็นการเตรียมตัวทางการเมือง)	18.07
รวม	100.00 (321)

**บทสรุปและข้อเสนอแนะ (Conclusion and Recommendations)**

จากที่กล่าวมาทั้งหมดในข้างต้นสรุปได้ว่า อาชีพของนายหน้าแรงงานเป็นการเลื่อนชั้นทางสังคม (Social Mobility) ของนายหน้าแรงงานผ่านการเลื่อนอาชีพ (Occupational Mobility) จากอาชีพเดิมของนายหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มอาชีพในภาคการเกษตร และกลุ่มอาชีพในภาคอุตสาหกรรม-บริการ สะท้อนให้เห็นถึงการเลื่อนชั้นทางสังคมที่มีความชัดเจน โดยมีค่าชี้วัดที่แสดงความแตกต่างผ่านค่าคะแนนสถานภาพอาชีพ (Occupational Prestige) ที่เป็นดัง “กระดานกระโดด” (Springboard) เพื่อเลื่อนสถานะของแรงงานคืนถิ่น ผู้ใช้แรงงาน

ในภาคการเกษตร และภาคอุตสาหกรรม-บริการ ขยับขยายก้าวสู่ขั้นที่สูงขึ้น แม้จะมีค่าคะแนนที่ไม่มากเกินกว่าคะแนนสถานภาพอาชีพเดิมของตนเองมากเท่าใดนัก แต่ก็ยังนับว่าเป็นก้าวกระโดดที่สำคัญของ “คนตัวเล็กตัวน้อย” ที่จะขยับสถานภาพทางสังคมให้สูงขึ้นบ้าง

เมื่อพิจารณาถึงแบบแผนการเลื่อนชั้นทางสังคม ทั้ง 3 รูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนชั้นแบบค่อยเป็นค่อยไป (Gradually Mobility) การเลื่อนชั้นแบบฉับพลัน (Suddenly Mobility) และการเลื่อนชั้นแบบไม่ตั้งใจ (Unintentional Mobility) แทบทุกกลุ่มจะใช้เวลาพัฒนาตนเองผ่านการศึกษาเป็นหลัก โดยจะเห็นได้ว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคะแนนสถานภาพอาชีพกับคะแนนมาตรฐานของการศึกษามีค่าค่อนข้างสูง คือ 0.872 ซึ่งให้เห็นว่าการพัฒนาตนเองของนายหน้าแรงงาน โดยเฉพาะในเรื่องของการศึกษาต่อ เป็นไปเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือแก่แรงงานคนหางาน เนื่องจากในสังคมไทยยังมีค่านิยมในเรื่องของการศึกษา ประกอบกับการขยายตัวของศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีการเปิดกว้างให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้มากขึ้น จึงทำให้นายหน้าแรงงานมีช่องทางในการพัฒนาความน่าเชื่อถือของตนผ่านระบบการศึกษาได้ง่ายขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Elman and O'Rand (1998) ที่พบว่าการพัฒนาตนเองโดยเฉพาะทักษะวิชาชีพ มีส่วนช่วยเพิ่มโอกาสในการเปลี่ยนงาน และเข้าถึงการทำงานในสาขาอาชีพที่ดีกว่าเดิม รวมถึงข้อเสนองานของ Guild (2009) ที่ชี้ว่า การมีโอกาสได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีคุณค่าและมีความน่าเชื่อถือ ทำให้เกิดการยกระดับสถานภาพทางสังคมสูงขึ้น

เมื่อพิจารณาเหตุผลของการเลื่อนชั้นทางสังคมของนายหน้าแรงงานที่ชี้ว่าเหตุผลเชิงเศรษฐกิจเป็นเหตุผลสำคัญที่สุดในการพยายามที่จะเลื่อนชั้นทางสังคม เพราะเป็นเหตุผลพื้นฐานสำหรับปัจเจกบุคคลที่มีภูมิลำเนาจากชนชั้นแรงงาน เป็นอาชีพที่ได้ค่าตอบแทนดี ในขณะที่การทำงานไม่หนักเท่ากับการเป็นแรงงาน หรือทำอาชีพเดิมอย่างเกษตรกร ทั้งนี้ จากผลการวิจัย พบว่า นายหน้าแรงงานอีสาน ส่วนใหญ่มีเหตุผลของการเลื่อนชั้นทางสังคมในลักษณะนี้ คิดเป็นร้อยละ 65.73 สอดคล้องกับผลการศึกษานักวิชาการหลายท่านที่พบว่าเหตุผลของการเลื่อนชั้นทางสังคม มักมีสาเหตุมาจากเหตุผลในเชิงเศรษฐกิจ



เป็นหลัก (Elman and O'Rand, 1998; Parrado, 2005; Guild, 2009) อย่างไรก็ตาม ในอีกด้านหนึ่ง คือ เหตุผลเชิงสังคม ที่สะท้อนความต้องการที่จะยกระดับทางสังคมของตนเองให้สูงขึ้น และการทำงานในอาชีพนายหน้าแรงงานยังมีส่วนในการช่วยเหลือญาติพี่น้อง และเพื่อนบ้านในชุมชนของตนให้มีโอกาสไปทำงานต่างประเทศ ทำให้เกิดความเคารพและให้ความสำคัญจากเพื่อนบ้าน และคนในชุมชน ช่วยยกระดับทางสังคมของนายหน้าแรงงานให้สูงขึ้นก็ขึ้นว่ามีผลสำคัญเช่นกัน

จากผลการวิจัยที่ชี้ว่า การเลื่อนชั้นทางสังคมของนายหน้าแรงงาน ที่ใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการขยับยั้งฐานะและตำแหน่งแห่งที่ทางสังคมของตนให้สูงขึ้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการตรวจสอบคุณภาพของการศึกษาเฉพาะตัวของนายหน้าแรงงาน ว่ามีความเหมาะสมกับการทำงานเป็นนายหน้าแรงงานหรือไม่ เพราะเกี่ยวข้องไปถึงคุณภาพของการบริหารจัดการงาน ผู้ได้รับผลกระทบโดยตรง คือ แรงงานคนงานที่เข้ามาใช้บริการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการออกใบอนุญาตจัดหางาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จึงควรมีมาตรการในการควบคุมคุณภาพของนายหน้าแรงงาน เช่น การจัดทดสอบความรู้ที่จำเป็นในการทำงานเป็นนายหน้าแรงงาน การควบคุมการทำงานโดยการตรวจสอบสถานะการทำงานของนายหน้าแรงงานเป็นรายบุคคล รวมถึงควรกำหนดอายุใบอนุญาตจัดหางานเป็นรายบุคคล โดยมีการตรวจสอบสถานะเป็นระยะ เช่น 6 เดือน หรือ 1 ปี เมื่อใบอนุญาตหมดอายุจึงมาทำการต่ออายุเป็นครั้งๆ ไป นอกจากนี้จะทำให้ทราบถึงสถานการณ์ทำงานของนายหน้าแรงงานเป็นรายบุคคลแล้ว ยังเป็นเสมือนการป้องปรามให้นายหน้าแรงงานดำเนินการจัดส่งแรงงานตามกรอบกฎหมายกำหนด

### กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgement)

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากศูนย์ส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนวัยแรงงาน คณะพยาบาลศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น และ The Center for International Development Issues Nijmegen (CIDIN), Radboud University Nijmegen ประเทศเนเธอร์แลนด์

## เอกสารอ้างอิง

- ดุษฐีย์ อายุวัฒน์. (2540). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลื่อนอาชีพของผู้ย้ายถิ่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาประชากรศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธนพฤกษ์ ชามะรัตน์ ดุษฐีย์ อายุวัฒน์ และอรนิตดา ชินศรี. 2554. “พหุลักษณะของเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสาน”, **วิทยาศาสตร์สาขาสังคมศาสตร์**, 34 (1) : มกราคม-เมษายน 2556 : หน้า 1-16.
- ฝ่ายทะเบียน สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. (2557). **ฐานข้อมูลกระทรวงแรงงาน**. ค้นเมื่อวันที่ 25 เมษายน 2557, จาก [home.intranet.mol.go.th](http://home.intranet.mol.go.th)
- สุกัญญา เอมอิมธรรม. (2548). **เส้นทางชีวิตหญิงไทยไปญี่ปุ่น: ขบวนการค้ามนุษย์**. **วารสารศูนย์บริการวิชาการ**, 13(4), 4-10.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2548). **สถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สุภาวงศ์ จันทวานิช. (2545). **ตลาดแรงงานไทยในเอเชียและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้: ผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยในปลายทศวรรษ 90**. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพมหานคร: ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. (2557). **สถิติแรงงาน**. ค้นเมื่อวันที่ 25 เมษายน 2557, จาก <http://www.overseas.doe.go.th>
- Batnitzky, A., McDowell, L., and Dyer, S. (2008). A Middle-class Global Mobility? The Working Lives of Indian Men in a West London Hotel. **Global Network**, 8(1), 51–70.
- Bogue, D.J. (1969). **Principle of Demography**. New York: John Wiley and Sons.

- Chamaratana, T., Ayuwat, D., Knippenberg, L., and De Jong, E. (2010). Connecting the Disconnected: Background, practices and motives of labour brokers in Isan, Thailand - an explorative study. **The International Journal of Interdisciplinary Social Sciences**, 5(5), November, 359 - 372.
- Choi, A.H. (2004). Migrants Worker in Macao: Labour and Globalization. **SEARC Working Papers**, 66(July).
- Cohen, J. (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences. 2<sup>nd</sup> ed. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Elman, D and O'Rand, M. (1998). Midlife Entry into Vocational Training: A Mobility Model. **Social Science Research**, 27, 128-158.
- Giddens, A., Duneier, M., and Appelbaum, R. (2005). **Introduction to Sociology**. 5<sup>th</sup> ed. New York: W. W. Norton.
- Gulid, E. (2009). **Security and Migration in the 21<sup>st</sup> Century**. Cambridge: Polity Press.
- Hewison, K. (2003). A Preliminary Analysis of Thai Workers in Hong Kong: Survey Result. **SEARC Working Papers**, 44(April).
- Marger, M.N. (2005). **Social Inequality: Patterns and Process**. New York: McGraw-Hill.
- Neuman, W. L. (2004). **Basic of Social Research: Qualitative and Quantitative Approaches**. Boston: Pearson Education.
- Nohria, N. and Eccles, R.G. (1992). **Networks and Organizations: Structure, Form and Action**. Boston: Harvard Business School Press.
- Palmisano, J.M. (2001). **World of Sociology**. Detroit: Gale Group.
- Parrado, A.A. (2005). Economic Restructuring and Intra-generational Class Mobility in Mexico. **Social Forces**, 84(2), December, 733-757.

Schaefer, R.T. (2003). **Sociology**, 8<sup>th</sup> ed. New York: McGraw-Hill.

Turner, B.S. (2006). **The Cambridge Dictionary of Sociology**. Cambridge: Cambridge University Press.

Young, K. (2004). Southeast Asian Migrant Workers in East Asian Households: Globalization, social change and the double burden of market and patriarchal disciplines. **SEARC Working Papers**, 58(January).