

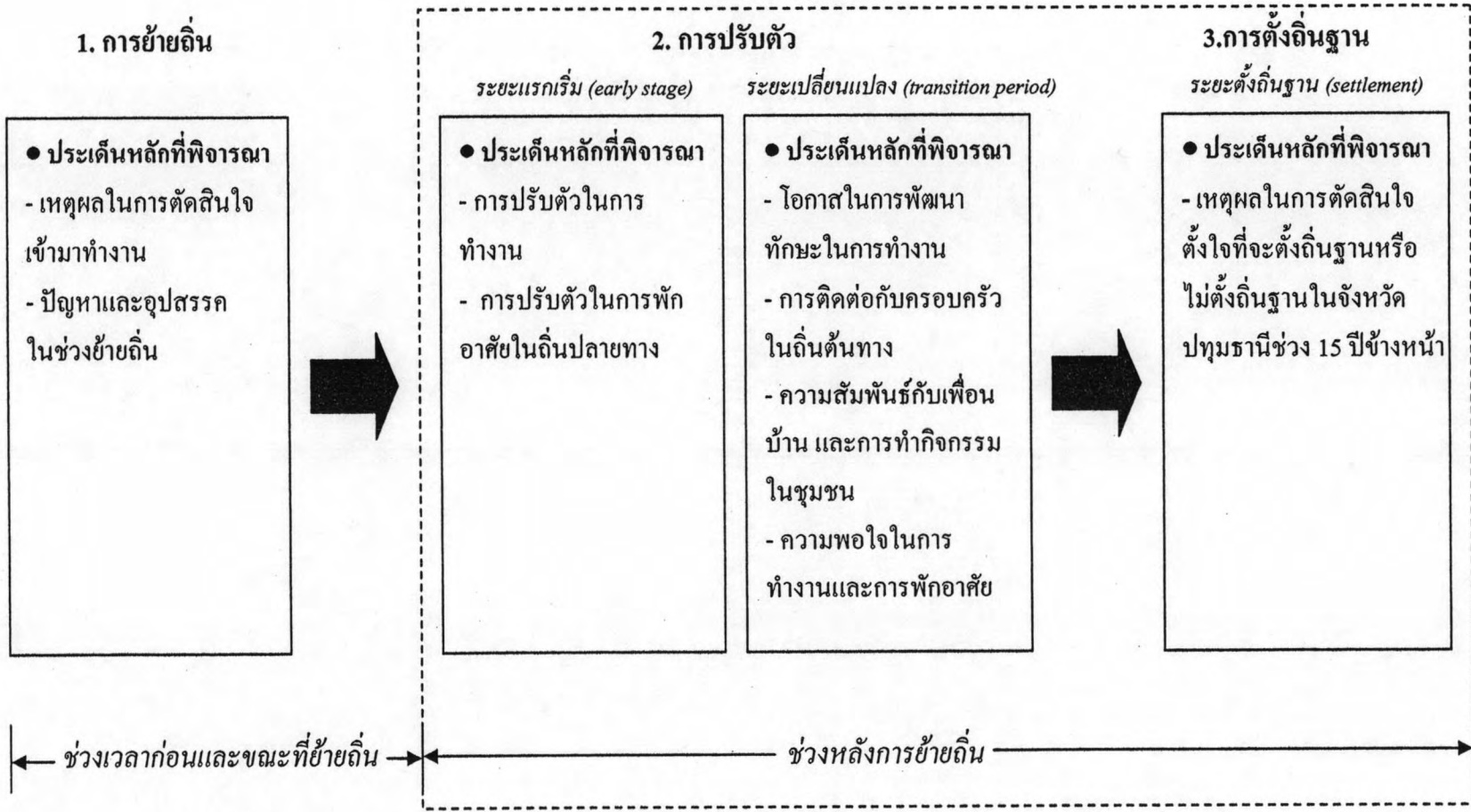
บทที่ 5

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

นอกเหนือจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่นำเสนอผลข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาการย้ายถิ่น การปรับตัวและความตั้งใจตั้งถิ่นฐานอย่างถาวรของแรงงานย้ายถิ่นที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี โดยเลือกเอาประเด็นสำคัญมาเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการวิจัยเชิงคุณภาพอีกครั้ง เพื่อนำมาสังเคราะห์และสรุปข้อค้นพบที่จะอธิบายเพิ่มเติมจากผลการศึกษาเชิงปริมาณให้เกิดความชัดเจนมากขึ้น การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพครั้งนี้ได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยอาศัยแนวคำถามที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ดังต่อไปนี้

- 1) ท่านมีเหตุผลใดในการตัดสินใจเข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี
- 2) ท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคในช่วงย้ายถิ่นเข้ามาในจังหวัดปทุมธานีหรือไม่
- 3) ท่านมีการปรับตัวในการทำงาน และใช้ชีวิตอยู่ที่ที่ท่านอาศัยอยู่ในช่วงแรกอย่างไร
- 4) ท่านพอใจที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานีหรือไม่ เพราะเหตุใด
- 5) ในอนาคตท่านคิดว่าจะยังคงทำงานอยู่ที่นี่หรือไม่ เพราะเหตุใด
- 6) ปัจจุบันนี้ท่านคิดว่าท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะในการทำงานจากที่ทำงานมากน้อยเพียงใด และมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเพียงใด
- 7) ท่านต้องการความช่วยเหลือจากนายจ้างในด้านใดบ้าง
- 8) การติดต่อสัมพันธ์กับครอบครัวในพื้นที่ต้นทาง (ที่บ้านเดิมของท่าน) เป็นอย่างไร
- 9) ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนบ้าน และการทำกิจกรรมในชุมชนที่ท่านอยู่ปัจจุบันเป็นอย่างไร
- 10) ท่านพอใจในการใช้ชีวิตอยู่ในจังหวัดปทุมธานีหรือไม่ เพราะเหตุใด
- 11) ท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินชีวิตอยู่ในจังหวัดปทุมธานีหรือไม่ และหากมี ท่านปรับตัวได้อย่างไร
- 12) ท่านมีความตั้งใจที่จะตั้งถิ่นฐานอยู่ในจังหวัดปทุมธานีในช่วง 15 ปีข้างหน้าหรือไม่ เพราะเหตุใด

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลทั้งหมดจากการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 25 ราย ซึ่งประกอบด้วยแรงงานย้ายถิ่นหญิง 15 ราย และแรงงานย้ายถิ่นชาย 10 ราย มาสังเคราะห์ สรุป และนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิด ดังที่แสดงไว้ในแผนภาพที่ 2 เพื่อให้เห็นภาพรวมของกระบวนการและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่น (การตัดสินใจ/ ปัญหาอุปสรรค) และการปรับตัวของแรงงานตั้งแต่ช่วงเวลาก่อนการย้ายถิ่น การปรับตัวในช่วงแรกหลังการย้ายถิ่นและในปัจจุบัน จนกระทั่งการตัดสินใจในเรื่องของการตั้งถิ่นฐานอย่างถาวรในจังหวัดปทุมธานี



แผนภาพที่ 2: ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ จำแนกประเด็นตามระยะเวลาในการตั้งถิ่นฐาน

ที่มา : ประยุกต์จากแนวคิดของ Piore: 2008

4.2.1 ช่วงเวลาก่อนและขณะที่ย้ายถิ่น

1) เหตุผลที่ตัดสินใจย้ายถิ่น

แรงงานส่วนใหญ่ตัดสินใจย้ายถิ่น เพราะปัจจัยผลักดันในถิ่นต้นทางเป็นสำคัญ โดยเฉพาะเหตุผลในเรื่องการมีงานทำ ทั้งนี้เพราะโอกาสที่จะได้ทำงานและมีรายได้เพียงพอในถิ่นต้นทางมีน้อย เนื่องจาก “อยู่ห่างไกลความเจริญ ในถิ่นทุรกันดาร” อย่างไรก็ตาม ในกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ยังมีแรงงานบางส่วนย้ายมาจากพื้นที่ซึ่งมีความเจริญสูง อย่างเช่น กรุงเทพมหานครด้วย โดยแรงงานย้ายถิ่นส่วนนี้ได้ให้เหตุผลว่า “ค่าครองชีพแพง (สูง) รถก็ติด (การจราจรติดขัด)...ลำบาก” รวมถึงแรงงานย้ายถิ่นบางรายมีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ต้องกู้หนี้ยืมสิน จนเป็นปัจจัยผลักดันที่ทำให้แรงงานจำเป็นต้องออกจากพื้นที่ เช่น กรุงเทพมหานคร เพื่อไปหางานทำในพื้นที่อื่น

เมื่อพิจารณาจากอาชีพเดิมของกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ พบว่า แรงงานย้ายถิ่นส่วนใหญ่ประกอบอาชีพที่มีรายได้ไม่แน่นอนมาก่อนที่จะย้ายเข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานีครั้งนี้ “เป็นเกษตรกร ทำนา รายได้น้อยและไม่แน่นอน บางปีได้มาก บางปีได้น้อย” และแรงงานย้ายถิ่นบางรายประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป ไม่มีหลักแหล่งและขาดความมั่นคงทางรายได้ “เป็นกรรมกรทำงานก่อสร้าง หมาดงานที่(การก่อสร้างแล้วเสร็จ) ก็คืองานใหม่” นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาจากระดับการศึกษาของแรงงานย้ายถิ่นแล้ว พบว่า ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับที่ไม่สูงนัก เช่น “เรียนจบมัธยมต้น...” แต่ก็มีคุณสมบัติเพียงพอสำหรับการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี ดังที่แรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งกล่าวว่า “ตามเพื่อนแล้ว เขา (โรงงาน) รับคนเรียนจบแค่ ม.ต้น (มัธยมศึกษาตอนต้น) ก็สมัครได้” อย่างไรก็ตาม หากเป็นพนักงานที่ทำงานในส่วนของฝ่ายสำนักงานแล้ว พบว่า ส่วนใหญ่จะสำเร็จการศึกษาในระดับสูง เช่น ปริญญาตรีขึ้นไป หรือสำเร็จการศึกษาในสายวิชาชีพ ทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เนื่องจากการทำงานในฝ่ายสำนักงาน งานส่วนใหญ่จะต้องอาศัยทักษะหรือความรู้เฉพาะด้าน เช่น ฝ่ายบัญชีและการเงิน เป็นต้น ในขณะที่ฝ่ายผลิตไม่จำเป็นต้องมีคุณสมบัติเฉพาะทางก็ได้ ดังเช่นที่แรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งกล่าวว่า “สมัครได้แต่ฝ่ายผลิต เพราะไม่ได้เรียนบัญชีมา เขา (โรงงาน) รับแค่คนจบ ปวช.สายบัญชี...แต่ถ้าสมัครทำงานฝ่ายผลิต จบมัธยมก็ได้”

สำหรับปัจจัยดึงดูดสำคัญในถิ่นปลายทาง พบว่า แรงงานย้ายถิ่นทั้ง 25 ราย เห็นตรงกันว่า จังหวัดปทุมธานีเป็นแหล่งที่มีโอกาสในการทำงานมาก เนื่องจากมีโรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่เป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร ที่แรงงานย้ายถิ่นทั้งหมดนี้ทำงานอยู่ในปัจจุบัน ดังที่แรงงานรายหนึ่งกล่าวว่า “ในนวนคร (นิคมอุตสาหกรรม) มีโรงงานมากที่สุด เท่าที่เคย

เห็นมา” โดยแรงงานส่วนใหญ่ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำงานในถิ่นปลายทางจากบุคคลที่ เคยรู้จัก เช่น เคยเป็นเพื่อนกันมาก่อนในถิ่นต้นทางที่จะตัดสินใจเข้ามาทำงานในโรงงาน อุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี ทำให้ตัดสินใจได้ง่ายขึ้นและใช้เวลาไม่นานนักในการตกลงใจ ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในจังหวัดปทุมธานี “โทรไปถามเพื่อน เพื่อนทำอยู่แล้ว ก็จะมาทำงานที่นี่ (จังหวัดปทุมธานี)” อย่างไรก็ตาม แรงงานย้ายถิ่นส่วนหนึ่งแม้ว่าจะไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับ ถิ่นปลายทางมาก่อน ก็ยังคงตัดสินใจเดินทางเข้ามายังจังหวัดปทุมธานี เนื่องจากคาดหวังว่าจะได้รับ โอกาสในการทำงานและมีรายได้ที่ดีกว่าถิ่นต้นทาง ดังจะเห็นได้จากแรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งกล่าวว่า “ไปตายเอาดาบหน้า (ย้ายออกจากพื้นที่) ดีกว่าอดตายอยู่ที่บ้าน (ถิ่นต้นทาง)” นอกจากนี้ ยังมี แรงงานย้ายถิ่นบางรายที่เข้ามาศึกษาต่อ ในถิ่นปลายทาง และเมื่อสำเร็จการศึกษาก็ไม่ต้องการ กลับไปยังถิ่นต้นทาง เนื่องจากให้เหตุผลว่า “โอกาสในการทำงานในถิ่นปลายทางมีมากกว่า” จึง ต้องการที่จะทำงานในช่วงแรกของชีวิตการทำงานในถิ่นปลายทาง แต่มีความประสงค์ที่จะทำงาน เก็บออมเงินก่อนที่จะย้ายกลับไปยังถิ่นต้นทางในอนาคต อันสะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยผลักดันในถิ่น ต้นทางมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจย้ายถิ่นของกลุ่มแรงงานย้ายถิ่นในการวิจัยครั้งนี้

การเข้ามาทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี พบว่า แรงงานย้ายถิ่นบาง รายตัดสินใจเข้ามาทำงานในถิ่นปลายทางโดยการถูกชักชวนจากบุคคลที่รู้จักที่เข้ามาอยู่ก่อนหน้า เช่น “...เพื่อนทำงานอยู่และชวนให้มาทำงานที่นี่ (โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี)” ซึ่ง เพื่อนนับว่าเป็นบุคคลสำคัญในการแนะนำให้แรงงานเหล่านี้เข้ามาทำงานในจังหวัดปทุมธานี และ มักเป็นการเข้ามาทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมเดียวกัน เมื่อบุคคลที่รู้จักเห็นว่า แรงงานมี คุณสมบัติตามที่นายจ้างต้องการ และสถานที่ทำงานดังกล่าวให้ผลตอบแทน หรือรายได้จากการ ทำงานดีกว่าสถานที่ทำงานก่อนหน้านี้ และอยู่ในช่วงที่โรงงานเปิดรับสมัครพนักงาน ทำให้แรงงาน ย้ายถิ่นที่เข้ามาทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมบางส่วนใช้ระยะเวลาเพียงไม่นาน ในการได้งานทำ ครั้งแรกในการย้ายถิ่นเข้ามายังจังหวัดปทุมธานี อย่างไรก็ตาม ในส่วนของแรงงานที่ไม่มีบุคคลที่ คุ้นเคยในถิ่นปลายทางมาก่อน จะพบว่า แรงงานย้ายถิ่นต้องใช้เวลาช้านานกว่าในการได้งานทำครั้งแรก เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ย้ายถิ่นที่มีผู้รู้จักอยู่ก่อนแล้ว ดังที่แรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งกล่าวว่า “ไม่รู้จัก ใครเลยในปทุม (จังหวัดปทุมธานี) จึงใช้เวลานานเป็นเดือนกว่าจะมาได้งานที่นี่ (สถานที่ทำงาน ปัจจุบัน)...หมดเงินไปมาก” นอกจากนี้ ยังมีแรงงานย้ายถิ่นบางรายที่เข้ามาทำงานใน โรงงาน อุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี ต้องใช้บริการผ่านนายหน้าจัดหางานด้วย ซึ่งทำให้แรงงานย้ายถิ่น ต้องมีค่าใช้จ่ายให้กับนายหน้าจัดหางานเหล่านี้เมื่อได้งานทำแล้วด้วย ซึ่งในบางกรณีก็ยังมีปัญหาใน เรื่องการจ่ายค่านายหน้า ดังที่แรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งกล่าวด้วยความรู้สึกที่ไม่ค่อยพอใจนักว่า

“สมัครงานผ่านนายหน้า (จัดหางาน) ปัจจุบันยังต้องจ่ายเงินให้เขา (นายหน้า) ด้วย โดยถูกโรงงานหักออกจากเงินเดือนทุกเดือน... ไม่รู้ว่าจะหมดเมื่อไหร่”

2) ปัญหาและอุปสรรคในช่วงการย้ายถิ่น

แรงงานย้ายถิ่นที่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการย้ายถิ่นมาก่อน มักมีปัญหาคืออุปสรรคในช่วงการย้ายถิ่นเข้ามาในถิ่นปลายทาง มากกว่าแรงงานย้ายถิ่นที่เคยมีประสบการณ์ในการย้ายถิ่น ทั้งนี้เพราะแรงงานย้ายถิ่นที่เคยย้ายถิ่นมาก่อนสามารถนำเอาประสบการณ์เดิมมาปรับใช้เพื่อลดอุปสรรคในช่วงการเดินทางเข้ามาในถิ่นปลายทางได้ ดังที่แรงงานย้ายถิ่นที่มีประสบการณ์การย้ายถิ่นรายหนึ่งกล่าวว่า “ติดต่อเรื่องที่พัก ก่อนที่จะเข้ามาทำงานที่นี่ เพราะถามพนักงานในโรงงานตอนที่มาสมัครงานจึงรู้ว่า ที่พักหายาก” ในขณะที่แรงงานที่เพิ่งเคยย้ายถิ่นเป็นครั้งแรกกล่าวว่า “ไม่รู้จักใครเลย ไม่เคยออกจากบ้าน (ถิ่นต้นทาง) มาก่อน... ตอนเดินทางมาทำงานที่นี่ (สถานที่ทำงานปัจจุบันในจังหวัดปทุมธานี) กว่าจะหาที่พักได้ก็เป็นอาทิตย์ (สัปดาห์) ต้องขออาศัยอยู่กับเพื่อนพนักงานที่ทำงานอยู่ก่อน...” และแรงงานย้ายถิ่นที่เดินทางมาคนเดียวที่มีปัญหามากในเรื่องที่พักอาศัยรายหนึ่ง กล่าวในทำนองเดียวกันว่า

“ไม่มีเงิน และไม่รู้จักใคร ต้องถามเอาจากนายจ้าง ซึ่งได้แนะนำให้อยู่กับพนักงานใหม่คนอื่น ในที่ (สถานที่พัก) ที่จัดให้ (นายจ้างจัดหาให้ชั่วคราว) ไปก่อน”

นอกเหนือจากเรื่องปัญหาสถานที่พักอาศัยซึ่งหาได้ยากแล้ว ที่พักอาศัยโดยทั่วไปยังมีราคาสูงด้วย ดังที่แรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งกล่าวว่า “ต้องมีเงินมัดจำค่าห้อง (หอพัก) ด้วย” ซึ่งส่งผลให้เกิดปัญหาตามมาคือ การที่แรงงานมิได้เตรียมค่าใช้จ่ายในส่วนนี้มาด้วย เพราะตนเองมีจำนวนเงินที่จัดสรรสำหรับการใช้จ่ายจำกัด ซึ่งประเด็นการมีเงินจำกัดก็นับว่าเป็นปัญหาหลักในช่วงของการย้ายถิ่นเข้ามาในถิ่นปลายทางด้วยเช่นกัน

สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่มีเครือข่ายในถิ่นปลายทางอยู่แล้ว มักไม่ค่อยมีปัญหาในเรื่องที่พักอาศัย แต่มักประสบปัญหาในการเดินทางมาทำงาน “รถประจำทางไม่มี ตอนแรก (ในช่วงที่เดินทางมา) ไม่รู้ว่ามียรถสองแถว (รถยนต์กระบะรับจ้าง) ที่เข้ามาในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร” จากการสัมภาษณ์ได้พบว่า อุปสรรคสำคัญในช่วงของการย้ายถิ่นเข้ามาในจังหวัดปทุมธานีที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การที่แรงงานย้ายถิ่นขาดข้อมูลพื้นฐานทำให้ไม่รู้จักรถสถานที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรม เนื่องจากเป็นเขตนิคมอุตสาหกรรม ซึ่งมีโรงงานตั้งอยู่จำนวนมาก

อย่างไรก็ตาม แรงงานย้ายถิ่นที่ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดกล่าวว่า อุปสรรคที่ตนเองได้ประสบในช่วงของการย้ายถิ่นในระยะแรกๆ ไม่มีผลกระทบมากนักต่อการตัดสินใจของแรงงานเนื่องจากตนได้รับกำลังใจที่ดี หรือได้รับการสนับสนุนอย่างดีจากครอบครัวในถิ่นต้นทางในช่วงที่เดินทางเข้ามาทำงานในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งการสนับสนุนของครอบครัวในถิ่นต้นทางดังกล่าว

รวมถึงการให้ความช่วยเหลือทางการเงิน และการช่วยติดต่อเรื่องที่พักอาศัยให้ด้วย ดังที่แรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งกล่าวด้วยความรู้สึกซาบซึ้งใจว่า “ที่บ้านเอาเงินมารวมกัน เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายให้เดินทางมาทำงานที่นี่ (จังหวัดปทุมธานี)” และแรงงานย้ายถิ่นอีกรายกล่าวว่า “พี่สาวเคยมาทำงานที่กรุงเทพฯมาก่อน...มีเพื่อนอยู่ จึงช่วยติดต่อจองห้องพักให้”

ในช่วงของการย้ายถิ่น สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่มีเครือข่ายทางสังคมในถิ่นปลายทาง ก่อนที่จะย้ายเข้ามาทำงานในจังหวัดปทุมธานีนั้น บุคคลที่แรงงานย้ายถิ่นรู้จัก ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพื่อนฝูงหรือ ไม้ก็เป็ญาติพี่น้อง จะคอยให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานย้ายถิ่นเกือบทุกด้าน ตั้งแต่ช่วยติดต่อในการสมัครงาน ให้ความช่วยเหลือด้านการเงิน และการให้ที่พักอาศัย กล่าวคือ ในด้านการให้ความช่วยเหลือเรื่องการทำงาน ส่วนใหญ่แล้ว บุคคลที่แรงงานรู้จักจะช่วยติดต่อหางานให้ในสถานที่ทำงานเดียวกันนั่นเอง โดยบุคคลเหล่านี้ที่แรงงานย้ายถิ่นรู้จัก จะช่วยติดต่อตั้งแต่ในขั้นตอนของการจัดเตรียมเอกสารสมัครงาน การพาเดินทางไปสมัครงาน การติดตามผลการสมัครงาน ไปจนถึงขั้นช่วยเหลือจากกับหัวหน้างานเพื่อให้แรงงานย้ายถิ่นมีโอกาสที่จะได้งานทำด้วย ดังที่แรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งกล่าวว่า “เพื่อนช่วยพูดกับหัวหน้า(งาน)ให้ เขาเห็นว่า เพื่อนทำงานดี จึงรับหนู (ตัวแรงงานย้ายถิ่น) เข้ามาทำงานที่นี่” นอกจากนี้ แรงงานย้ายถิ่นบางราย ยังได้รับความช่วยเหลือทางการเงิน โดยบุคคลที่แรงงานรู้จักได้ช่วยออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางให้ รวมถึงการอำนวยความสะดวกในการเดินทางในช่วงย้ายถิ่น เช่น การไปรอรับแรงงานย้ายถิ่นที่สถานีขนส่งโดยสารเป็นต้น ดังที่แรงงานย้ายถิ่นบางรายกล่าวว่า “เพื่อนส่งตั๋วรถโดยสารไปให้...และไปรอรับที่หมอชิต (สถานีขนส่งโดยสาร) ด้วย” และแรงงานย้ายถิ่นที่มีบุคคลรู้จักในถิ่นปลายทางให้คำตอบที่สอดคล้องกันคือ การให้ความช่วยเหลือด้านที่พักอาศัย โดยบุคคลที่แรงงานย้ายถิ่นรู้จักเหล่านั้นได้ให้ที่พักอาศัยแก่ตนในช่วงแรก และแรงงานย้ายถิ่นบางรายยังพักอาศัยอยู่ด้วยกันกับบุคคลนั้นๆ จนถึงปัจจุบันด้วย โดยแรงงานย้ายถิ่นจะร่วมออกค่าใช้จ่ายหลังจากที่มีรายได้เข้ามาภายหลังการย้ายถิ่น ซึ่งก็คือ “ช่วยออก (ค่าเช่าห้องพัก)... เมื่อได้รับเงินเดือนในเดือนแรก” ดังนั้น การมีเครือข่ายทางสังคมในถิ่นปลายทางของแรงงานย้ายถิ่นสามารถช่วยลดปัญหาหรืออุปสรรคในช่วงของการย้ายถิ่นเข้ามาในพื้นที่ปลายทางลงได้มาก

อย่างไรก็ตาม เมื่อแรงงานย้ายถิ่นเข้ามาอาศัยอยู่ในถิ่นปลายทางจนสามารถปรับตัวได้แล้ว ก็มีแรงงานย้ายถิ่นบางรายไม่ได้รับความช่วยเหลืออีกต่อไปจากเครือข่าย ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากตัวแรงงานย้ายถิ่นเอง อันเนื่องมาจาก “มีงานทำและเงินเดือนเองแล้ว จึงไม่อยากรบกวน...” ซึ่งโดยมากจะเกิดขึ้นกับเครือข่ายที่เป็นญาติพี่น้อง นอกจากนี้ แรงงานย้ายถิ่นบางราย ยังต้องการแยกตัวออกมาดำเนินชีวิตในถิ่นปลายทางด้วยตนเอง โดยสาเหตุจากความต้องการความเป็นส่วนตัวหรือแรงงานย้ายถิ่นบางรายแต่งงานมีครอบครัวเป็นของตนเอง จึงต้องการแยกตัวออกจากที่พัก

อาศัยร่วมกับเครือข่ายหรือบุคคลที่รู้จักในช่วงแรกนั้น อย่างไรก็ตาม จากการสัมภาษณ์จะพบว่า แรงงานย้ายถิ่นที่มีเครือข่ายเป็นเพื่อน ส่วนใหญ่จะยังคงให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากกว่า เครือข่ายที่เป็นญาติพี่น้อง โดยเฉพาะในเรื่องของการพักอาศัยอยู่ร่วมกัน ยกเว้นบางกรณี เช่น “ก่อนหน้านี้ (ช่วงแรกของการย้ายถิ่น) หนู (แรงงานย้ายถิ่น) เข้าหอพักอยู่กับเพื่อนที่ชวนมาทำงานที่นี่ แต่พอหนูมีแฟน (สามี) จึงย้ายออกมาอยู่กับแฟน...” ในขณะที่เครือข่ายที่เป็นญาติพี่น้อง เมื่อแรงงานย้ายถิ่นสามารถปรับตัวในถิ่นปลายทางได้แล้ว เช่น การรู้จักกับบุคคลอื่นในถิ่นปลายทางมากขึ้น และหลากหลายขึ้นกว่าเดิม หรือหลังจากทำงานมาเป็นระยะเวลาหนึ่ง เป็นต้น แรงงานย้ายถิ่นเหล่านี้ก็มักแยกออกมาดำเนินชีวิตเองโดยลำพังในถิ่นปลายทาง

4.2.2 ช่วงภายหลังการย้ายถิ่น

1) การปรับตัวของแรงงานย้ายถิ่น ในที่นี้ผู้วิจัยได้พิจารณาถึงการปรับตัวของแรงงานย้ายถิ่น ที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี ทั้งในแง่ของการปรับตัวในการทำงาน และการใช้ชีวิตในจังหวัดปทุมธานี โดยแบ่งช่วงเวลาที่พิจารณาออกเป็น 2 ระยะคือ ในช่วงแรกที่แรงงานย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในโรงงาน และการปรับตัวในช่วงเวลาปัจจุบัน เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มในการตัดสินใจวางแผนในการตั้งถิ่นฐานอย่างถาวรในระยะต่อไป โดยสามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ตามระยะเวลาในการตั้งถิ่นฐานของแรงงานย้ายถิ่นเหล่านี้ ตามประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

1.1) ระยะแรกเริ่ม (early stage)

เป็นการปรับตัวของแรงงานย้ายถิ่นในช่วงแรกที่แรงงานย้ายถิ่นเข้ามา ทั้งในแง่ของการทำงานหรือการแสวงหารายได้ และการใช้ชีวิตอยู่ในจังหวัดปทุมธานี กล่าวคือ

- การปรับตัวด้านการทำงาน

แรงงานย้ายถิ่นที่เข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี 25 ราย กล่าวว่า เมื่อเริ่มทำงานจะได้รับการว่าจ้างเป็นพนักงานชั่วคราวก่อน และมีระยะเวลาทดลองงานประมาณ 120 วัน หรือ 4 เดือน หลังจากนั้นโรงงานจึงจะพิจารณาบรรจุเป็นพนักงานประจำต่อไป โดยขั้นตอนการบรรจุเป็นพนักงานประจำนั้น ขึ้นอยู่กับหัวหน้างานจะเป็นผู้ประเมินผลงาน โดยเงื่อนไขของการบรรจุเป็นพนักงานประจำนั้น แต่ละโรงงานจะมีความแตกต่างกันไป ดังเช่นที่แรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งกล่าวว่า “ทำงานครบ...ก็ได้บรรจุเลย หากไม่ทำของ (สินค้าที่ผลิต) เสียหาย” ในขณะที่แรงงานอีกรายกล่าวว่า “ต้องมีการสอบบรรจุเป็นพนักงานประจำ” และการได้รับสถานภาพเป็นพนักงานประจำ ก็มีความแตกต่างกันคือ โรงงานบางแห่งเมื่อบรรจุเป็นพนักงานประจำแล้ว ไม่ต้องมีการเซ็นสัญญาจ้างกันใหม่อีก หรือเป็นสัญญาจ้างที่ไม่ระบุกำหนดเวลาจ้างไว้ ซึ่งทำให้เกิดความมั่นคงในหน้าที่การงานแก่แรงงานมากกว่าโรงงานบางแห่งที่

แม้จะมีสถานภาพเป็นพนักงานประจำแล้ว ก็ยังมีกำหนดเวลาจ้างที่โรงงานกำหนดเอาไว้ เช่น “...เซ็นสัญญา (จ้างงาน) ทุกๆ 5 ปี” เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีพนักงานอีกประเภทหนึ่งที่เข้ามาทำงาน โดยผ่านบริษัทจัดหาคนงาน (outsourcing) ซึ่งแรงงานเหล่านี้จะมีการทำสัญญาจ้างงานที่มีกำหนดระยะเวลา และเมื่อครบกำหนดเวลาตามสัญญาจ้าง โรงงานอุตสาหกรรมอาจจะพิจารณาต่ออายุสัญญาหรือไม่ก็ได้ ซึ่งมีแรงงานย้ายถิ่นบางรายได้กล่าวว่า “เพื่อนเพิ่งไปหางานทำใหม่ เพราะหมดสัญญา (จ้างงาน)...เขา (โรงงาน) ไม่ต่ออายุสัญญาให้”

จากสถานภาพการทำงานที่แตกต่างกัน จึงส่งผลทำให้โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานของแรงงานย้ายถิ่นในพื้นที่เหล่านี้มีความแตกต่างกันด้วย โดยเฉพาะพนักงานที่มีการระบุช่วงเวลาการจ้าง มักจะไม่ได้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานเพราะช่วงเวลาการจ้างงานสั้น ซึ่งส่วนใหญ่ก็คือ พนักงานที่เข้ามาทำงานในโรงงาน โดยผ่านจากบริษัทจัดหาคนงาน ดังที่แรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งกล่าวว่า “ไม่เคยได้เลื่อนตำแหน่ง เพราะเซ็นสัญญาจ้างปีต่อปี” ทางออกของแรงงานเหล่านี้คือ การเขียนใบสมัครงานใหม่ เมื่อโรงงานเปิดรับสมัครงานเอง โดยตรง หรือไม่ก็การย้ายไปทำงานที่โรงงานอื่น เมื่อมีประสบการณ์การทำงานมากขึ้น ดังที่แรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งกล่าวว่า “แต่ก่อนเคยทำงานใน โรงงานแห่งหนึ่งที่ต้องต่อสัญญาจ้างทุกปี รู้สึกขาดความมั่นคงละก้าวหน้า จึงย้ายมาทำงานที่นี่ (สถานที่ทำงานปัจจุบันขณะสัมภาษณ์)”

สำหรับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในส่วนของพนักงานประจำเอง พบว่าแรงงานย้ายถิ่นกล่าวว่าไม่เคยได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งงาน โดยส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าเป็นผลมาจากการมีคุณวุฒิการศึกษาไม่เพียงพอตามเกณฑ์ที่โรงงานกำหนด ดังที่แรงงานรายหนึ่งกล่าวว่า “จบแค่ ม.3 หัวหน้างานบอกว่า ไม่เข้าเกณฑ์ของบริษัท จึงปรับตำแหน่งให้ไม่ได้” ซึ่งหากเป็นหัวหน้างานในสายการผลิต ส่วนใหญ่ก็มักมีโอกาสได้ปรับเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้างานระดับต้น “...เช่น หัวหน้าแผนก” มักจะเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสายวิชาชีพ เช่น ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ส่วนในตำแหน่งงานสูงกว่านี้ จะต้องสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป สำหรับพนักงานฝ่ายสำนักงาน จะพบว่า แรงงานส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในสายวิชาชีพ หรือระดับปริญญาตรีขึ้นไปอยู่แล้ว เนื่องจากเป็นเกณฑ์การรับสมัครพนักงานตั้งแต่แรกเริ่มเข้ามาทำงาน จึงมีโอกาสสูงกว่าที่จะได้รับการปรับตำแหน่งงาน ซึ่งส่วนนี้อาจเป็นเพราะพนักงานในสายสำนักงาน มีรายละเอียดของงาน (job description) ที่จำเป็นต้องอาศัยพนักงานที่มีทักษะเข้ามาทำงาน เช่น ฝ่ายบัญชีและการเงิน เป็นต้น สำหรับวิธีการปรับตำแหน่งงานนั้น แรงงานย้ายถิ่นกล่าวว่า “ต้องสอบ เพื่อปรับตำแหน่ง” รวมถึง “...มีการประเมินผลการทำงาน ในปีที่ผ่านมาก่อน” และจะต้องไม่เคยมีประวัติปรากฏว่า เคยสร้างความเสียหายให้กับ

โรงงานมาก่อนตามเกณฑ์ที่โรงงานกำหนดด้วย เช่น “...ทำของเสีย (สินค้าในการผลิตเสียหาย) เกิน 5 ชิ้นต่อ 1 ปี จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีนั้น” เป็นต้น

สำหรับการปรับตัวของแรงงานย้ายถิ่นด้านกฎระเบียบในการทำงานนั้น ช่วงแรกของการเข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม แรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่เห็นว่า การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม มีกฎระเบียบในการทำงานที่เข้มงวด ทั้งในเรื่องของเวลาเข้าทำงาน และช่วงเวลาพักผ่อนในระหว่างวัน ดังที่ แรงงานรายหนึ่ง กล่าวไว้ว่า “...พักได้แค่ 10 นาที และต้องตรงเวลาเป๊ะ (หมายถึง ห้ามเกินเวลาที่กำหนด)” ทำให้แรงงานย้ายถิ่นบางราย ซึ่งได้แก่แรงงานย้ายถิ่นที่เคยทำอาชีพเดิมเป็นเกษตรกรมาก่อน หรือแรงงานที่เคยมีอาชีพรับจ้างทั่วไป เป็นต้น ปรับตัวได้ค่อนข้างยาก เพราะไม่เคยชินกับระบบการทำงานที่มีการกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนในแต่ละช่วงเวลา แต่เมื่อเวลาผ่านไประยะหนึ่งแรงงานเหล่านี้จึงค่อยๆ สามารถปรับตัวให้เข้ากับระบบการทำงาน of โรงงานอุตสาหกรรมได้

ในส่วนของปรับตัวเรื่องวิธีการทำงาน ในช่วงแรกเมื่อแรงงานย้ายถิ่นเข้ามาทำงานใหม่ๆ แรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่จะปรับตัวโดยการ “ทำงานตามเพื่อนร่วมงาน” ที่อยู่มาก่อน หรือตามเพื่อนร่วมงานที่อยู่ก่อน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่สร้างความเสียหายให้กับระบบการผลิต ซึ่งโรงงานส่วนใหญ่มีความเข้มงวดในเรื่องเหล่านี้ค่อนข้างมาก นอกจากนี้ โรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ จะมีการฝึกอบรมให้กับพนักงานใหม่ ทั้งในเรื่องของ “ขั้นตอนการทำงาน เบื้องต้น รวมถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่จะได้รับจากการทำงาน” และ โรงงานอุตสาหกรรมบางแห่ง มีการจัดให้มี “Staff (หัวหน้างาน) สำหรับ train (ฝึกหัด) พนักงานใหม่ เป็นการเฉพาะ” ไม่ว่า แรงงานนั้นจะสำเร็จการศึกษาระดับใดก็ตาม แรงงานทุกคนก็จะต้องผ่านการฝึกอบรมด้วยกันทั้งสิ้น แรงงานย้ายถิ่นจึงไม่มีปัญหาในการปรับตัวมากนักในด้านวิธีการทำงาน ดังที่แรงงานรายหนึ่งซึ่งมีความรู้เรื่องนี้เป็นอย่างดี เนื่องจากทำงานในฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง ได้กล่าวว่า

“แรงงานจะต้องได้รับการฝึกอบรมทุกปี ตามข้อกำหนดของกระทรวงแรงงาน... ไม่ว่าจะเป็นแรงงานในฝ่ายผลิต ฝ่ายสำนักงาน รวมถึงวิศวกร ก็จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมทุกปี...แต่ ละปี โรงงานต้องจัดทำแผนการฝึกอบรม จัดส่งให้ทางกระทรวงแรงงาน โดยคิด (คำนวณ) ตาม สัดส่วนของแรงงานที่มีอยู่”

นอกจากนี้ โรงงานอุตสาหกรรมบางแห่ง ยังได้มีการกำหนดกฎเกณฑ์บางประการ หากแรงงานสร้างความเสียหายให้กับโรงงาน เนื่องจากการไม่ปฏิบัติตามวิธีการทำงานที่โรงงาน กำหนด เช่น การหักเงินเดือนเพื่อชดเชยค่าเสียหายที่เกิดขึ้นจากการไม่ปฏิบัติตามระเบียบวิธีการทำงานที่กำหนดไว้ เป็นต้น ซึ่งกฎเกณฑ์การทำงานดังกล่าวทำให้แรงงานย้ายถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

ผู้ที่ไม่เคยทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมาก่อนเกิดความเครียดขึ้นได้ง่าย จนมีแรงงานบางส่วนต้องย้ายไปทำงานประเภทอื่นๆก็มี เช่น แรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งกล่าวว่า

“เพื่อนที่บ้าน (ถิ่นต้นทาง) เคยมาทำงานด้วยกัน แต่อยู่ (ทำงาน)ต่อไปไม่ได้เพราะเครียด ถูกหักเงินเดือนบ่อย เพราะทำของ (สินค้า)เขา (โรงงาน) เสียหาย เลยต้องลาออกแล้วไปทำงานเป็นกรรมกรรับจ้างก่อสร้างแทน”

ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนั้น แรงงานย้ายถิ่นส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีปัญหาในการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากกฎระเบียบของโรงงานอุตสาหกรรมที่เข้มงวด “ถ้าทะเลาะกัน (มีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน) ก็จะถูกไล่ออก (ให้ออกจากงาน)” และงานที่ทำงานใหญ่ทำให้แรงงานไม่มีเวลาในการพูดคุยกันมากนัก เพราะจะเป็นต้นเหตุให้มีโอกาสผิดพลาดในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นได้ง่าย และพนักงานจะต้องถูกหักค่าความเสียหายจากเงินค่าจ้าง

หากพิจารณาในส่วนของรายได้ที่แรงงานย้ายถิ่นได้รับ พบว่า รายได้หลักของแรงงานมาจาก 2 ทางคือ “เงินเดือนและค่าล่วงเวลา” โดยที่ส่วนใหญ่เงินเดือนของแรงงานที่ได้รับจะมีสัดส่วนน้อยกว่าค่าล่วงเวลา “...(เงินเดือน)เฉลี่ยประมาณเดือนละ 6,000 บาท” ซึ่งไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน ทำให้แรงงานย้ายถิ่นต้องปรับตัวโดยการทำงานล่วงเวลาให้มากขึ้น ดังที่แรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่ง กล่าวว่า “ถ้าไม่มีเงิน OT (ค่าล่วงเวลา) ก็อยู่ไม่ได้” แรงงานย้ายถิ่นที่ทำงานในโรงงานขนาดเล็กจะมีปัญหามากกว่าแรงงานที่ทำงานในโรงงานขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ เนื่องจากมีการจำกัดชั่วโมงการทำงานนอกเวลาปกติ นอกจากนี้ แรงงานที่ทำงานในฝ่ายสำนักงาน จะทำงานเกินเวลาปกติได้น้อยกว่า “...ไม่เกิน 3 ชั่วโมง” ขณะที่กลุ่มแรงงานในฝ่ายผลิตสามารถทำงานล่วงเวลาได้มากกว่า เพราะโรงงานอุตสาหกรรม “ต้องเดินเครื่องจักร อยู่ตลอดเวลา” โดยแรงงานฝ่ายผลิต “...สามารถทำงานล่วงเวลาได้ 7 ชั่วโมง” หรือในโรงงานอุตสาหกรรมบางแห่ง “...สามารถทำงานล่วงเวลาได้ แล้วแต่พนักงานจะทำ แต่ต้องให้หัวหน้างานเซ็น (ลงนามอนุมัติ) ก่อน”

โรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่จ่ายค่าจ้างในส่วนของเงินเดือนเพียง “ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ” ยกเว้นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่จะมีการจ่ายค่าจ้างให้มากกว่าเล็กน้อย เช่น “บวกเพิ่มให้ 5 บาท (ต่อวัน)” จึงเป็นเหตุผลที่แรงงานส่วนใหญ่ รวมถึงแรงงานย้ายถิ่นเอง ต้องปรับตัวโดยการทำงานล่วงเวลาเพิ่มเติมตามที่กล่าวข้างต้น อย่างไรก็ตาม โรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ยังมี “เงินค่าช้ำกะ (เงินพิเศษในการทำงานกลางคืน)” รวมถึงโบนัสประจำปี เช่น “1.7 เท่าของเงินเดือน” และมีการสะสมเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทั้งในส่วนของลูกจ้างเองและส่วนที่นายจ้างสมทบให้ตามกฎหมาย อย่างไรก็ตาม มีโรงงานอุตสาหกรรมบางแห่ง โดยเฉพาะโรงงาน

ขนาดเล็ก ได้มีการหักเงินค่าใช้จ่ายบางส่วนที่แรงงานไม่ทราบมาก่อนด้วย เช่น “ค่านายหน้า (กรณีเข้ามาทำงานผ่าน นายหน้าจัดหางาน)” เป็นต้น

สำหรับสวัสดิการต่างๆที่แรงงานจะได้รับนั้น พบว่า แรงงานย้ายถิ่นทั้งหมด มีบัตรประกันสังคมทุกคน (ซึ่งเป็นไปตามกฎหมายกำหนดไว้) ทำให้แรงงานย้ายถิ่นไม่ค่อยประสบปัญหาภักษณเจ็บป่วย รวมถึงโรงงานอุตสาหกรรมบางแห่งได้มีการทำสัญญา (contract) ไว้กับโรงพยาบาลเพิ่มเติมต่างหากด้วย โดยการเข้ารับการรักษาพยาบาลแต่ละครั้ง จะต้องมีใบส่งตัวจากสถานที่ทำงาน และแรงงานแต่ละคนจะได้รับวงเงินรักษาพยาบาลที่จำกัด เช่น “...ปีละ 15,000 บาทต่อคน” ซึ่งช่วยให้แรงงานมีทางเลือกในการรักษาพยาบาลมากขึ้น นอกเหนือจากสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลแล้ว แรงงานส่วนใหญ่ ยังได้รับสวัสดิการจากโรงงานด้านบริการจัดหาอาหาร ราคาถูกกว่าภายนอก และบางแห่งมีการจัดเลี้ยงให้ (เฉพาะข้าว) โดยที่ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ซึ่งช่วยให้แรงงานย้ายถิ่น สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตในถิ่นปลายทางได้ในระดับหนึ่ง นอกจากนี้ แรงงานย้ายถิ่นที่พักอาศัยอยู่นอกเขตนิคมอุตสาหกรรม ยังได้รับบริการรถรับส่งจากโรงงานไปยังสถานที่ต่างๆตามที่โรงงานกำหนด อันเป็นการบรรเทาภาระค่าใช้จ่ายของแรงงานได้ส่วนหนึ่ง อย่างไรก็ตาม แรงงานย้ายถิ่นมักจะพักอาศัยอยู่ภายในเขตนิคมอุตสาหกรรม เนื่องจากมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ยกเว้นแรงงานย้ายถิ่นที่สมรสแล้ว ต้องการความเป็นสงบส่วนตัว จึงย้ายออกไปพักอาศัยอยู่นอกเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร ดังที่แรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งให้เหตุผลว่า “อยากอยู่กับแฟน (ภรรยา) สงบๆ...อยู่ในนิคมฯ อึดอัด ห้องพักคับแคบ เสียงดังเนื่องจากคนมาก” หรือในกรณีที่แรงงานย้ายถิ่นซื้อที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง ก็จะย้ายออกไป แต่ส่วนใหญ่ก็จะซื้อที่อยู่อาศัยอยู่ในจังหวัดปทุมธานี เนื่องจากมีความสะดวกในการเดินทางและราคาที่อยู่อาศัยไม่สูงเกินไป ดังที่แรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งกล่าวว่า “ซื้อทาวน์เฮ้าส์อยู่กับแฟน (สามี) ที่คลองสาม (อยู่ในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี) เพราะราคาไม่แพงและสะดวกในการเดินทางมาทำงาน”

นอกจากรายได้หลักของแรงงานย้ายถิ่นที่มาจาก เงินเดือน เงินค่าล่วงเวลา เงินโบนัสประจำปี หรือเงินค่าเช่าแล้ว หากมีตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างานก็ยังสามารถรับเงินค่าเช่าบ้านหรือเงินค่าเดินทาง เพิ่มเติมอีกด้วย ดังที่แรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งซึ่งทำงานอยู่ในสายงานด้านบัญชีการเงินกล่าวเพิ่มเติมว่า “พวกวิศวกร หรือหัวหน้าฝ่าย จะได้รับเงินเพิ่มในส่วนของเงินค่าน้ำมันรถหรือเงินค่าเดินทาง และเงินค่าเช่าบ้าน จำนวน...ด้วย”

- การปรับตัวในการใช้ชีวิตอยู่ในถิ่นปลายทาง

ในช่วงต้นของการย้ายถิ่นเข้ามาในจังหวัดปทุมธานี แรงงานย้ายถิ่นที่เดินทางมาคนเดียวลำพังกล่าวว่า วันเวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันจะหมดไปกับการทำงานหนัก เนื่องจากต้องทำงานล่วงเวลาเกือบทุกวัน เพื่อให้มีรายได้เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย ทั้งในเรื่อง “ค่าที่พัก ค่าน้ำ

ค่าไฟ... และยังคงส่งเงินกลับบ้านด้วย” ดังนั้น แรงงานย้ายถิ่นจึงใช้เวลาส่วนใหญ่ในการนอนหลับพักผ่อนภายในสถานที่พัก เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในวันถัดไป ด้วยเหตุนี้ ทำให้แรงงานย้ายถิ่นส่วนใหญ่จึงไม่ค่อยรู้จักกับบุคคลอื่นในละแวกที่พักอาศัยมากนัก “รู้จัก แต่แม่ค้าขายข้าว...(หัวเราะ)” และไม่ได้ทำกิจกรรมอื่นใดในชุมชนที่ตนเองอาศัยอยู่ ซึ่งต่างกับแรงงานย้ายถิ่นที่มีเครือข่ายทางสังคมอยู่ในถิ่นปลายทาง ที่มักมีโอกาสนในการทำกิจกรรมต่างๆ ในถิ่นปลายทางมากกว่า เช่น การได้ออกไปพักผ่อนตามห้างสรรพสินค้า “ไปเดินเล่นซื้อของ (สินค้า)...แถวฟิวเจอร์ (หมายถึงห้างสรรพสินค้า ย่านรังสิต)” ในช่วงก่อนหรือหลังเวลาการทำงาน รวมถึงการได้รู้จักกับบุคคลอื่นผ่านทางเครือข่าย ฯ “หนู (แรงงานย้ายถิ่น) รู้จักแฟน (สามี) ได้ก็เพราะเพื่อนที่มาอยู่ก่อน...” เช่นนี้ เครือข่ายในถิ่นปลายทางที่แต่ละคนมีในช่วงของการย้ายถิ่นในระยะแรกเริ่ม จึงช่วยให้แรงงานย้ายถิ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมในถิ่นปลายทางได้ง่ายขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานย้ายถิ่นที่เดินทางมาโดยลำพังและไม่รู้จักใครเลย

ประเด็นสำคัญอีกประการหนึ่งคือ เรื่องที่พักอาศัย พบว่า แรงงานย้ายถิ่นที่เดินทางมาคนเดียว ส่วนใหญ่จะได้รับความช่วยเหลือจากนายจ้างในระยะแรก โดยนายจ้างจะคิดค่าเช่าในราคาที่ต่ำกว่าราคาตลาดในละแวกเดียวกัน อย่างไรก็ตาม ก็ได้มีการกำหนดข้อบังคับที่เข้มงวด “เขา (นายจ้าง) แยกหอพัก ระหว่างหญิงกับชาย และต้องเข้าออกตามเวลา” ดังนั้น จึงปรากฏว่า เมื่อแรงงานเหล่านี้มีโอกาสดูรู้จักกับบุคคลในถิ่นปลายทางมากขึ้น หรือสามารถปรับตัวในการใช้ชีวิตในพื้นที่ปลายทางได้แล้ว ก็มักจะย้ายออกไปเช่าสถานที่พักเอง เนื่องจากมีความเป็นอิสระมากกว่า นอกจากนี้ ยังมีแรงงานย้ายถิ่นบางส่วนอาศัยอยู่คนเดียวในห้องพักที่มีราคาไม่สูงเกินไปนัก แต่ก็ไม่มีความสะดวกสบาย และสภาพแวดล้อมไม่ค่อยดีนัก “ห้องก็แคบ เสียงก็ดัง แต่ต้องทนอยู่เพราะ (ราคาห้องพัก) ถูกดี” ส่วนแรงงานย้ายถิ่นที่มีเครือข่ายอาศัยอยู่ก่อนแล้ว มักไม่ค่อยมีปัญหาในเรื่องที่พักอาศัยมากนัก เนื่องจากมีการปรับตัวโดยสามารถเช่าสถานที่พักอาศัยที่คิดว่าได้ โดยการอาศัยอยู่รวมกันหลายคน แรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งกล่าวว่า “อยู่กับเพื่อน 3 คน เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายและได้ห้อง (สถานที่พัก) ดีกว่า”

ปัญหาสำคัญประการหนึ่งคือ รายได้ที่ไม่เพียงพอ โดยพบว่า แรงงานย้ายถิ่นส่วนใหญ่ที่ทำงานในโรงงานขนาดเล็กมีเงินรายรับไม่พอใช้ เนื่องจากเงินเดือนน้อยและถูกจำกัดในเรื่องของการทำงานล่วงเวลา เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ทำงานอยู่ในโรงงานขนาดใหญ่ นอกจากนี้ แรงงานเหล่านี้ยังไม่สามารถกู้ยืมเงินบุคคลอื่นได้ เนื่องจากยังไม่มีความสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลอื่นในถิ่นปลายทาง รวมถึงนายจ้างส่วนใหญ่ยังไม่มีสวัสดิการเงินกู้ให้แก่พนักงาน เช่นนี้ ทำให้แรงงานย้ายถิ่นส่วนหนึ่งที่ทำงานอยู่ในโรงงานขนาดเล็ก เมื่อทำงานในพื้นที่ปลายทางได้เป็นระยะเวลาหนึ่งจะใช้วิธีการปรับตัวโดยย้ายไปทำงานโรงงานอุตสาหกรรมอื่นๆ ซึ่งอาจเกิดขึ้นจาก

การชักชวนของเพื่อนร่วมงานที่ได้ย้ายออกไปก่อนหน้านี้ หรือจากประกาศรับสมัครงานที่ปิดประกาศไว้ด้านหน้าของนิคมอุตสาหกรรมนวนคร ดังที่แรงงานรายหนึ่งซึ่งมีประสบการณ์การย้ายถิ่น กล่าวไว้ว่า “ย้ายที่ทำงานมาแล้ว 2 ครั้ง เพราะเงินไม่พอใช้ (เงินเดือนน้อยไม่เพียงพอกับรายจ่าย) ไปกู้เงินใครก็ไม่ให้ เพราะไม่รู้จักใคร และเขาไม่ไว้ใจ จึงต้องย้ายงานตามเพื่อนมาที่นี่” ในส่วนของแรงงานย้ายถิ่นที่สามารถกู้ยืมเงินได้นั้น การกู้ยืมเงินในช่วงแรกที่ย้ายถิ่นเข้ามาส่วนใหญ่มักนำไปใช้เพื่อการดำเนินชีวิตให้อยู่รอดในถิ่นปลายทาง เช่น “...เอาไปจ่ายค่าเช่าหอพัก” เป็นต้น แหล่งเงินกู้ส่วนมากก็คือ การกู้ยืมเงินจากเพื่อนร่วมงาน แต่เมื่อระยะเวลาอาศัยในพื้นที่ปลายทางนานขึ้น แรงงานย้ายถิ่นก็จะใช้วิธีการพึ่งพาสถาบันการเงินมากขึ้น มีการกู้ยืมเงินนอกระบบ รวมถึงการเล่นแชร์กับเพื่อนร่วมงาน และใช้เงินที่ได้จากการกู้ยืมส่วนใหญ่ไปซื้อสินค้าอุปโภคบริโภค ที่เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิตในถิ่นปลายทางมากขึ้น เช่น โทรทัศน์ วิทยุ หรือโทรศัพท์เคลื่อนที่ เป็นต้น ซึ่งในความคิดของแรงงานย้ายถิ่นบางคนเห็นว่า สินค้าดังกล่าวจัดเป็นสินค้าที่จำเป็นต่อการดำรงชีพไปแล้ว ดังที่แรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งกล่าวว่า “กู้เงินอโชน (สถาบันการเงินที่มีโฆษณา) เพื่อผ่อนโทรทัศน์ เพราะช่วยคลายเครียด หลังจากทำงานหนัก...” หรือ “...จำเป็นต้องซื้อมือถือ เพื่อเอาไว้คุยกับแม่ที่บ้าน” สำหรับการให้ความช่วยเหลือด้านการเงินของนายจ้างนั้น แรงงานย้ายถิ่นจำนวน 20 ราย กล่าวตรงกันว่า โรงงานมีการให้กู้ยืมเงินได้แต่เฉพาะในระดับหัวหน้างาน เท่านั้น อย่างไรก็ตาม แรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งได้ให้ข้อมูลว่า “เพื่อนที่ทำงานในโรงงานขนาดใหญ่ จะมีระบบสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงาน ซึ่งพนักงานสามารถฝากเงินและกู้ยืมเงินได้ แต่ในการกู้ยืมเงินต้องมีพนักงานที่เป็นสมาชิกของสหกรณ์ค้ำประกันการกู้ยืมเงินก่อน...”

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการกู้ยืมสินดังกล่าว จะทำให้แรงงานย้ายถิ่นสามารถปรับตัวใช้ชีวิตได้อย่างสะดวกสบายมากขึ้นในช่วงแรก แต่มีแรงงานย้ายถิ่นบางส่วนได้มีการก่อหนี้สินมากเกินไป จากการที่ขาดความระมัดระวังในการใช้จ่ายผ่านบัตรเครดิต จนไม่สอดคล้องกับรายได้ที่ได้รับ ทำให้กลายเป็นหนี้สินพอกพูน เพราะต้องกู้เงินมากขึ้น เพื่อนำมาชำระหนี้สินเดิมที่มีอยู่ จนท้ายที่สุดต้องขอเจรจาทันทีกับสถาบันการเงิน ดังที่แรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งกล่าวว่า

“มีบัตรเครดิตหลายใบ ต้องกดเงินจากบัตร ใบหนึ่งมาชำระหนี้บัตรอีกใบหนึ่งเรื่อยไป จนไม่สามารถหมุนเงินจากบัตรได้อีกต่อไป เพราะดอกเบี้ยที่เพิ่มขึ้นแต่ละเดือน...ต้องขอผ่อนคืนกับธนาคารอยู่ในเวลานี้”

เมื่อพิจารณารายจ่ายต่างๆของแรงงานย้ายถิ่น ได้มีข้อสังเกตประการหนึ่งคือ ในช่วงแรกของการเข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี รายได้ส่วนใหญ่ได้ถูกนำไปใช้สำหรับการดำรงชีพที่จำเป็นเพื่อให้อยู่รอดในถิ่นปลายทาง เช่น ค่าที่พักอาศัย และ

ค่าอาหาร ตามที่กล่าวมาข้างต้น โดยในช่วงแรกแรงงานเกือบทั้งหมด (24 ราย) ไม่ได้ส่งเงินกลับไปให้ครอบครัวในถิ่นต้นทางเลย เพราะแม้จะทำงานล่วงเวลาแล้ว ก็ยังไม่มีเงินออมเพียงพอที่จะส่งเงินกลับไปยังถิ่นต้นทาง เนื่องจากฐานเงินเดือนที่นำมาคำนวณค่าล่วงเวลาค่อนข้างต่ำ (เท่ากับค่าแรงขั้นต่ำ หรือมากกว่าเล็กน้อย) ดังที่แรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งกล่าวว่า “ต้องทำงานเป็นปี (นาน) กว่าจะมีเงินส่งกลับบ้าน” ยกเว้นแรงงานย้ายถิ่นเพียงรายเดียวที่ทำงานในโรงงานขนาดใหญ่ ซึ่งไม่มีปัญหามากนักในเรื่องความเพียงพอของรายได้ เนื่องจากสามารถทำงานล่วงเวลาได้ และได้รับเงินค่าล่วงเวลา (ต่อชั่วโมง) สูงกว่า แต่ทั้งนี้ การทำงานล่วงเวลาก็ขึ้นอยู่กับความขยันของตัวแรงงานย้ายถิ่นเอง “ทำมากก็ได้มาก (หมายถึงค่าล่วงเวลา) ...บางเดือนได้มากกว่าเงินเดือนด้วยซ้ำ”

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ถือเป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่งสำหรับการใช้ชีวิตของแรงงานย้ายถิ่นในช่วงแรก ซึ่งยังขาดความรอบคอบระมัดระวัง หรือขาดข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ในพื้นที่ปลายทาง โดยเฉพาะปัญหาการลักขโมยทรัพย์สิน ซึ่งแรงงานรายหนึ่งเคยประสบมาได้กล่าวว่า “ตอนมาอยู่ใหม่ๆ ไม่รู้ว่าต้องซื้อกุญแจมัลติคิลอนประตู เพียงแต่ล็อกห้องด้วยบานประตูตามปกติ ปรากฏว่า โคนงัดห้องเฉยเลย อยู่ยังไม่ถึงเดือน” นอกจากนี้ แรงงานย้ายถิ่นเพศหญิงรายหนึ่งกล่าวว่า “ต้องออกงาน (เลิกงาน) ในช่วงที่ทำงานกะดึก มีมือเดอร์ไซค์วัยรุ่นเยอะ(จำนวน)มาก อันตราย”

1.2) ระยะเวลาเปลี่ยนแปลง (transition period)

เป็นช่วงหลังจากแรงงานย้ายถิ่นอาศัยอยู่ในถิ่นปลายทางมาได้ระยะเวลาหนึ่งแล้ว ซึ่งแรงงานย้ายถิ่นจะมีการปรับตัวในด้านต่างๆมากขึ้น ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกสามารถนำมาสังเคราะห์และสรุปเป็นประเด็นต่างๆได้ ดังนี้

- โอกาสในการพัฒนาทักษะในการทำงาน

ความมั่นคงในหน้าที่การงานของแรงงาน ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการที่ได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจากการสัมภาษณ์ พบว่า มีทั้งแรงงานที่เห็นความสำคัญและไม่เห็นความสำคัญของการศึกษาเพิ่มเติมในสัดส่วนใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะในกลุ่มที่ไม่เห็นความสำคัญของการศึกษาต่อ ซึ่งมักเป็นกลุ่มที่เข้ามาอาศัยในจังหวัดปทุมธานีเป็นระยะเวลาไม่นานนัก และไม่คิดที่จะตั้งถิ่นฐานอยู่อย่างถาวรรายหนึ่ง กล่าวว่า “เรียนไปทำไม ทำงานดีกว่า เสียเวลาและเปลืองเงิน” ในขณะที่อีกกลุ่มซึ่งมีความตั้งใจจะอยู่ในจังหวัดปทุมธานีอย่างถาวรรายหนึ่งเห็นว่า “(การศึกษาเพิ่มเติม) เพื่อโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและความมั่นคงในอนาคต” อย่างไรก็ตาม แรงงานย้ายถิ่นทั้งสองกลุ่มจำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนจากฝ่ายนายจ้างตามข้อบังคับของกระทรวงแรงงานตามที่กล่าวมาแล้ว นอกจากนี้ ยังพบว่า แรงงานในฝ่ายสำนักงานจะมีโอกาสศึกษาต่อมากกว่าแรงงานในฝ่ายผลิต เนื่องจากมีเวลาเพียงพอ และมีความ

จำเป็นหากต้องการเลื่อนตำแหน่งงานในระดับสูงขึ้นไป ในขณะที่แรงงานฝ่ายผลิตรายหนึ่งบอกว่า “ไม่มีเวลา ต้องทำงานล่วงเวลาทุกวัน...เหนื่อยมาก” แต่ก็มีโรงงานอุตสาหกรรมบางแห่งที่มีการปรับตำแหน่งงานโดยไม่คำนึงถึงวุฒิการศึกษา แต่ประเมินจากผลการทำงานและมีการสอบปรับตำแหน่ง ดังที่แรงงานรายหนึ่งกล่าวว่า

“เขา (นายจ้าง) ไม่ได้ดูว่าจบอะไร (วุฒิการศึกษา) แต่ดู (พิจารณา) จากผลการทำงานที่ผ่านมา เพื่อคัดเลือกมาสอบแข่งขันกันในการปรับ class (ตำแหน่งงาน)”

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากโรงงานบางแห่งมีเจ้าของเป็นชาวต่างประเทศ เช่น ญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา เป็นต้น ตำแหน่งงานสำหรับลูกจ้างคนไทยในระดับสูงจึงมีน้อยกว่าโรงงานอุตสาหกรรมที่คนไทยเป็นเจ้าของ และโรงงานเหล่านี้ยังมีนโยบายปรับตำแหน่งงานที่ไม่แน่นอน “...แล้วแต่เขา (นายจ้าง) จะกำหนด ซึ่งไม่ใช่ทุกปี...แต่ก็ต้องถูกประเมินผลงานไว้ เพื่อรอปรับตำแหน่ง” อย่างไรก็ตาม โรงงานที่มีเจ้าของเป็นชาวต่างประเทศเหล่านี้มีข้อดีในแง่ที่ว่า สามารถเพิ่มพูนทักษะความรู้ได้มากกว่าโรงงานอุตสาหกรรมที่มีคนไทยเป็นเจ้าของ ซึ่งส่วนมากเป็นโรงงานขนาดเล็ก ไม่ค่อยมีการจัดฝึกอบรมเพิ่มเติมให้กับแรงงานมากนัก และข้อจำกัดนี้ส่งผลให้แรงงานบางส่วนที่มีประสบการณ์และทักษะความรู้ในการทำงานมาพอสมควรแล้วย้ายไปทำงานที่โรงงานอื่นที่ให้ตำแหน่งงานและรายได้ที่สูงกว่า แต่ยังมีแรงงานบางส่วนให้ความสำคัญกับความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยการทำงานอยู่กับโรงงานเดิมมากกว่าความต้องการปรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ดังที่แรงงานหญิงรายหนึ่งทำงานใน โรงงานขนาดใหญ่ กล่าวว่า “อยู่ที่นี้ (โรงงาน) มา 16 ปีแล้ว และคิดจะอยู่ต่อไปจนเกษียณอายุ 55 ปี เพราะมันคงคืออยู่แล้ว”

สำหรับการศึกษาเพิ่มเติมของแรงงานมักเป็นเรื่องของการอบรมในระยะสั้นมากกว่าจะเป็นการศึกษาต่อในระบบที่เป็นทางการเช่นมหาวิทยาลัย เพราะมีแรงงานย้ายถิ่นที่เข้าศึกษาต่อจนถึงระดับปริญญาตรีน้อยมาก และการศึกษาเพิ่มเติมมักเป็นไปตามความจำเป็นสำหรับการทำงานมากกว่าที่จะเกิดขึ้นจากความต้องการของตัวเอง ดังเช่นที่แรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งกล่าวว่า “หัวหน้างานเขาบังคับให้ไปอบรมเพิ่ม เพราะจะได้ทำงานได้คล่อง (มีประสิทธิภาพ) กว่านี้” และส่วนใหญ่การอบรมจะใช้ระยะเวลาไม่นาน “...ประมาณสองสามเดือน” ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมระยะสั้น นั่นเอง โดยหลักสูตรส่วนมากก็ได้แก่ ภาษต่างประเทศ หรือ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เป็นต้น ดังที่แรงงานย้ายถิ่นรายเดิมกล่าวว่า “...ไปอบรม Excel (โปรแกรมใช้งานทางคอมพิวเตอร์) เพื่อจะได้ทำงานได้คล่อง (มีประสิทธิภาพ) มากขึ้น” นอกจากนี้ แรงงานย้ายถิ่นบางรายที่ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป ก็จะเลือกศึกษานอกเวลาการทำงาน แม้ว่าจะต้องเสียค่าใช้จ่ายมากกว่าก็ตาม เช่น แรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีในช่วงวันหยุดเสาร์หรืออาทิตย์ กล่าวว่า “...ต้องเสียค่าเทอม (ค่าธรรมเนียมการศึกษา) มากกว่าการเรียนในเวลา

ปกติ (วันเวลาราชการ)” หรือในส่วนของแรงงานที่ศึกษาต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (สำเร็จการศึกษาในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นมาก่อน) ก็จะเลือกศึกษาในระบบการศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) เป็นต้น ในส่วนของเงินค่าใช้จ่ายทางการศึกษานั้น พบว่ามาจากสองแหล่งด้วยกัน กล่าวคือ ในการศึกษาต่อในภาคที่เป็นทางการเช่นในระดับมหาวิทยาลัยนั้น แรงงานย้ายถิ่นจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเอง ในกรณีเช่นว่านี้ แรงงานย้ายถิ่นส่วนใหญ่ จึงมักเป็นผู้ที่ทำงานมาเป็นระยะเวลาหนึ่งและเป็นผู้ที่มีเงินเหลือพอสำหรับค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ แต่ก็ยังมีแรงงานย้ายถิ่นบางรายที่กู้ยืมเงินสถาบันการเงินมาเพื่อศึกษาต่อ ดังเช่นที่แรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งกล่าวว่า “กู้เงินเรียน เพราะรอไม่ไหวกว่าจะเก็บเงินได้ ผ่อนเอาดีกว่า” ส่วนหลักสูตรระยะสั้น นายจ้างมักเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ตลอดหลักสูตร แต่ส่วนใหญ่จะเป็นหลักสูตรที่นายจ้างเห็นว่า เป็นประโยชน์ต่อการทำงานมากกว่าที่จะให้แรงงานเป็นผู้เลือกเอง ดังเช่นแรงงานย้ายถิ่นรายเดิมกล่าวว่า “โรงงานเขาส่งไปอบรมภาษาอังกฤษในช่วงวันหยุด โดยออกค่าใช้จ่ายให้...จริงๆแล้วไม่ยอมไปเลย”

นอกจากนี้ แรงงานย้ายถิ่นยังได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมทักษะการทำงานภายในหน่วยงานเป็นประจำทุกๆปี ตามที่เคยกล่าวมาแล้วด้วย โดยแรงงานย้ายถิ่นทั้ง 25 รายที่ให้สัมภาษณ์เชิงลึกครั้งนี้ ได้รับการฝึกอบรมจากนายจ้างเหมือนกันคือ การอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน (safety) นอกจากนี้ ยังได้รับการฝึกอบรมด้านการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ประมาณปีละ “...สองสามครั้ง” ด้วย และในส่วนของหัวหน้างาน ยังมีการอบรมเพิ่มเติม เช่น การพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ เป็นต้น

สำหรับโอกาสการทำงานในอนาคต พบว่า แรงงานย้ายถิ่นส่วนใหญ่ยังคงต้องการที่จะทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครต่อไป แม้ว่าอาจจะมีการย้ายสถานที่ทำงานในอนาคตก็ตาม โดยแรงงานย้ายถิ่นส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า “...เป็นแหล่งอุตสาหกรรม มีโรงงานจำนวนมาก โอกาสได้งานทำมีสูง” เหตุผลสำคัญที่แรงงานจะตัดสินใจเปลี่ยนสถานที่ทำงานในอนาคต ส่วนมากคือ ต้องการรายได้มากขึ้น หรือไม่ก็ต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ดังที่แรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่ง ซึ่งเคยมีประสบการณ์การเปลี่ยนสถานที่ทำงานกล่าวว่า “ย้ายมาจาก โรงงานเดิม เพราะที่นี่ (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) เขาให้รายได้ OT (เงินค่าล่วงเวลา) ต่อชั่วโมงมากกว่า” ในขณะที่แรงงานย้ายถิ่นอีกรายกล่าวว่า “ถ้าย้ายไปแล้ว(เปลี่ยนสถานที่ทำงาน) ได้เป็นหัวหน้างาน ก็จะไป เพราะได้ทั้งเงินเดือนมากขึ้นและมีความก้าวหน้าด้วย” โดยหากพิจารณาที่ระดับการศึกษา จะพบว่า แรงงานย้ายถิ่นที่ต้องการเปลี่ยนงานเพราะต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น หรือเป็นแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาเพิ่มกว่าเดิม หรือกำลังอยู่ระหว่างการศึกษาต่อหลังจากที่ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในจังหวัดปทุมธานีแล้ว โดยแรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่ง

กล่าวว่า “กำลังเรียนต่อ ป.ตรี (ปริญญาตรี) อยู่ ถ้าเรียนจบแล้ว ตั้งใจจะเปลี่ยนงานไปทำโรงงาน... ที่ให้เงินเดือนดี (มาก) กว่าที่นี่ (สถานที่ทำงานปัจจุบัน)” ในขณะที่แรงงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มักเลือกที่จะเพิ่มรายได้โดยการเพิ่มจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลามากกว่าเลือกที่จะศึกษาต่อ เพื่อเพิ่ม โอกาสทางรายได้และหน้าที่การงาน โดยมีมุมมองเพียงในระยะสั้นว่าการศึกษาเพิ่มเติมจะเป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายมากกว่าที่จะคำนึงถึงผลหรือโอกาสในระยะยาว ดังเช่นแรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งกล่าวว่า “เรียนต่อแล้วมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ไม่เอา (เรียน) ดีกว่า เอาเวลาทำ OT (ทำงานล่วงเวลา)”

- การติดต่อกับครอบครัวในถิ่นต้นทาง

แรงงานย้ายถิ่นทั้ง 25 ราย ยังคงมีญาติพี่น้อง หรือครอบครัวอาศัยอยู่ในถิ่นต้นทาง โดยตั้งแต่มีการย้ายเข้ามาทำงานในจังหวัดปทุมธานี แรงงานย้ายถิ่นเหล่านี้ ยังคงมีการติดต่อกับถิ่นต้นทางหรือภูมิลำเนาเดิมเป็นประจำโดยผ่านเครื่องมือสื่อสาร เช่น โทรศัพท์มือถือ ทำให้แรงงานย้ายถิ่นที่ไม่ค่อยได้เดินทางกลับไปเยี่ยมครอบครัว ญาติพี่น้อง ยังคงมีความผูกพันกับถิ่นต้นทางอยู่โดยแรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งกล่าวว่า “ไม่ค่อยรู้สึกเหงาเท่าไร เพราะโทรหาพ่อแม่เกือบทุกวัน” สำหรับการเดินทางกลับไปเยี่ยมถิ่นต้นทางหรือบ้านเกิด พบว่า แรงงานย้ายถิ่นที่ไม่ค่อยได้เดินทางกลับไปเยี่ยมครอบครัว หรือญาติพี่น้องในถิ่นต้นทาง ให้เหตุผลว่า “แต่งงานแล้ว มีบุตรต้องดูแล ทำให้ไม่ค่อยมีเวลา นานๆครั้งจึงจะกลับไปเยี่ยม” แต่ก็มีแรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งที่คิดจะตั้งถิ่นฐานอยู่ในจังหวัดปทุมธานีอย่างถาวร แต่มีการกลับไปเยี่ยมถิ่นต้นทางบ่อยครั้งเนื่องจากถิ่นต้นทางอยู่ห่างจากจังหวัดปทุมธานีไม่ไกลนัก “ลูกอยู่กับตายายที่จังหวัดอุทัยธานี วันไหนไม่ทำ OT (ทำงานล่วงเวลา) ก็จะกลับไปเยี่ยมลูกตลอด” นอกจากนี้ ยังมีแรงงานย้ายถิ่นบางรายกลับไปเยี่ยมบ้านเกิดเฉพาะในช่วงวันหยุดยาว หรือช่วงเทศกาลสำคัญ ที่โรงงานหยุดให้ แต่ในวันหยุดปกติ (วันเสาร์-อาทิตย์) ส่วนใหญ่จะทำงานล่วงเวลา เพราะได้รับค่าจ้างสูงกว่าปกติ โดยแรงงานรายหนึ่งกล่าวว่า

“ไม่ค่อยหยุด เพราะวันเสาร์อาทิตย์ ได้ 3 แรง (จำนวนเท่าของค่าจ้างปกติ) หรือไม่ก็มีการเปลี่ยนกะ (วันทำงานของแรงงานจะมีการหมุนเวียนตลอด) ทุก 15 วัน จึงไม่ค่อยได้กลับไปเยี่ยมบ้าน จะกลับไปก็ช่วงสงกรานต์ที่โรงงานหยุดยาว”

อย่างไรก็ตาม แรงงานย้ายถิ่น ส่วนใหญ่ยังคงส่งเงินกลับไปยังบ้านเกิด หรือถิ่นต้นทางเดิม แม้ว่าจะไม่ค่อยมีเวลาเดินทางกลับไปเยี่ยม โดยเฉพาะแรงงานที่ไม่คิดจะตั้งถิ่นฐานอยู่อย่างถาวรในจังหวัดปทุมธานี โดยหลังจากทำงานได้สักระยะหนึ่ง เมื่อสามารถปรับตัวได้ “...มีเงินเหลือพอ หลังใช้จ่ายในชีวิตประจำวันแล้ว” ก็จะส่งเงินกลับไปยังครอบครัวในถิ่นต้นทางเดิม ยกเว้นแรงงานที่ตั้งใจอยู่ในพื้นที่ปลายทางอย่างถาวร นานๆครั้งจึงจะส่งเงินกลับไป และส่วนใหญ่

จะนำไปให้ในช่วงที่เดินทางกลับไปเยี่ยมซึ่งกันนานๆครั้งเช่นกัน โดยแรงงานรายหนึ่งให้เหตุผลว่า “พ่อบ้านอยู่ (ซื้อบ้านเป็นกรรมสิทธิ์ของตนเอง) ที่ปทุม และมีภาระค่าใช้จ่ายลูก จึงไม่ค่อยส่งเงินกลับไป” นอกจากนี้ แรงงานรายหนึ่งกล่าวว่า “พ่อแม่ย้ายมาอยู่ด้วยกันที่บ้าน (ถิ่นปลายทาง) แล้ว” หรือบางรายกล่าวว่า “คนที่บ้านมีงานทำกันหมดแล้ว” เงินที่แรงงานย้ายถิ่นส่งกลับไปส่วนมากจะนำไปชำระหนี้ในถิ่นต้นทาง นำไปซื้อสิ่งอำนวยความสะดวกสบาย หรือนำไปลงทุนสร้างอาชีพในถิ่นต้นทาง ดังเช่นแรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งกล่าวว่า “ส่งเงินกลับไปให้แม่ ซื้อของ (สินค้า) มาขายเล็กๆน้อยๆในหมู่บ้าน” เป็นต้น นอกจากการส่งเงินกลับไปยังถิ่นต้นทางแล้ว แรงงานย้ายถิ่นยังมีการส่งทรัพย์สินกลับไปยังถิ่นต้นทางด้วย ซึ่งส่วนมากเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกสบาย เช่น โทรทัศน์ เครื่องซักผ้า เป็นต้น โดยแรงงานย้ายถิ่นจะเป็นผู้นำกลับไปในการเดินทางกลับไปเยี่ยมครอบครัวในถิ่นต้นทาง

สำหรับการชักชวนคนในถิ่นต้นทางให้มาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี พบว่า แรงงานย้ายถิ่นส่วนใหญ่ ไม่ได้ชักชวนใครอื่นอีก โดยให้เหตุผลว่า การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเงินเดือนไม่มาก หากต้องการรายได้ที่สูงขึ้นจะต้องขยันทำงานล่วงเวลา ทำให้เป็นงานที่หนัก มีความเครียด และมีเวลาพักผ่อนน้อย แรงงานย้ายถิ่นส่วนใหญ่มองว่า หากถิ่นต้นทางมีโอกาสที่ดีกว่า ทั้งเรื่องรายได้และโอกาสในการหางานทำ ก็ต้องการที่จะให้คนในครอบครัว หรือญาติพี่น้องทำงานอยู่ในถิ่นต้นทางมากกว่า ยกเว้นแรงงานย้ายถิ่นบางรายที่มีความตั้งใจจะตั้งถิ่นฐานอย่างถาวรในจังหวัดปทุมธานี ต้องการที่จะให้ครอบครัวทั้งหมดในถิ่นต้นทางย้ายเข้ามาอาศัยอยู่ด้วยกันในจังหวัดปทุมธานี เพราะได้ซื้อที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองแล้ว ดังเช่นแรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งกล่าวว่า “ซื้อบ้านไว้ที่อำเภอคลองหลวง (อำเภอหนึ่งจังหวัดปทุมธานี) จึงให้พ่อแม่ย้ายจากอุดรธานีเข้ามาอยู่ด้วยกันที่นี่” นอกจากการชักชวนคนในครอบครัว หรือญาติพี่น้องแล้ว แรงงานย้ายถิ่นยังได้มีการชักชวนเพื่อนฝูงให้เข้ามาทำงานในพื้นที่ปลายทางด้วย ซึ่งมีเหตุผลที่แตกต่างกันไป เช่น

“เพื่อนว่างงานอยู่ จึงชักชวนให้มาทำงานด้วยกันที่นี่ (จังหวัดปทุมธานี)”

“ชวนเพื่อนมาทำงานด้วยกัน เพราะจะได้ไม่เหงา”

“รายได้ดีกว่าที่บ้าน จึงชวนเพื่อนให้มาทำงานด้วย”

นอกจากการชักชวนคนในถิ่นต้นทางให้มาทำงานแล้ว แรงงานย้ายถิ่นบางราย ยังได้ชักชวนให้คนในครอบครัวเข้ามาศึกษาต่อ เนื่องจากแรงงานย้ายถิ่นมองว่า จังหวัดปทุมธานี อยู่ในเขตปริมณฑล ใกล้กับกรุงเทพมหานคร เป็นแหล่งที่มีสถานที่ตั้งของ โรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือสถาบันการศึกษาอื่นๆเป็นจำนวนมาก มีสาขาวิชาหลากหลายให้สามารถเลือกเรียนได้ตามความถนัดหรือตอบสนองความต้องการมากกว่าการศึกษาต่อในถิ่นต้นทาง ที่มีความจำกัดทั้ง

ปริมาณผู้เข้าศึกษาและบางแห่งไม่มีการเปิดสาขาวิชาที่ต้องการจะศึกษา นอกจากนี้ แรงงานย้ายถิ่นบางรายยังมองไปถึงเรื่องคุณภาพทางการศึกษาว่ามีความแตกต่างกัน โดยเห็นว่า การเข้ามาศึกษาต่อในถิ่นปลายทางจะมีคุณภาพที่ดีกว่า และแรงงานย้ายถิ่นบางรายยังมองไปถึงโอกาสในการหางานทำในอนาคตด้วย ดังเช่นแรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งกล่าวว่า “น้องกำลังจะจบม.6 จะให้เข้ามาเรียนต่อในมหาวิทยาลัยที่กรุงเทพฯ เพราะจบแล้วน่าจะหางานทำได้ง่ายขึ้นกว่า”

ในส่วนของวิธีการที่แรงงานย้ายถิ่นติดต่อกับถิ่นต้นทาง พบว่า ปัจจุบันแรงงานทั้ง 25 รายมีการติดต่อกับครอบครัว หรือญาติพี่น้องในถิ่นต้นทาง โดยใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่เป็นหลัก เนื่องจาก “...มีราคาไม่แพง ทำงานเดือนเดียวก็ซื้อได้แล้ว” ซึ่งการติดต่อดังกล่าวทำให้แรงงานย้ายถิ่นบางส่วนรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตของตนเองยังคงมีความผูกพันกับครอบครัวในถิ่นต้นทางสูง และไม่คิดที่จะตั้งถิ่นฐานอย่างถาวรในถิ่นปลายทาง ดังเช่นแรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งกล่าวว่า “โทรหาพ่อแม่ทุกวัน เพราะคิดถึง ถ้าเก็บเงินได้แล้ว (เพียงพอ) ก็จะกลับไปอยู่บ้าน (ถิ่นต้นทาง)” อย่างไรก็ตาม วิธีการติดต่อกับถิ่นต้นทางดังกล่าว ได้ช่วยสนับสนุนให้แรงงานย้ายถิ่นสามารถปรับตัวใช้ชีวิตในถิ่นปลายทางได้ง่ายขึ้นด้วย เช่นที่แรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งกล่าวว่า

“ช่วงที่มาอยู่ในปทุมใหม่ๆ เงินไม่พอใช้ เลยใช้มือถือ โทรกลับไปให้พ่อแม่ช่วยยืมเงินนำมาก่อน เพื่อมาจ่ายค่าเช่าห้องพัก”

ดังนั้น วิธีการติดต่อกับครอบครัวในถิ่นต้นทางปัจจุบัน จึงมีความแตกต่างไปจากในอดีตมาก ที่การติดต่อกลับไปยังถิ่นต้นทางส่วนใหญ่ใช้วิธีการเขียนจดหมายกลับไปให้ครอบครัวในถิ่นต้นทาง ซึ่งใช้ระยะเวลานานกว่า เช่นนี้ จึงมีผลต่อการปรับตัวและความตั้งใจตั้งถิ่นฐานอย่างถาวรของแรงงานย้ายถิ่นให้มีความแตกต่างกัน ไปจากอดีตด้วย โดยการพัฒนาวิธีการติดต่อสื่อสารให้สะดวกรวดเร็วมากขึ้น จะมีผลต่อการช่วยให้แรงงานย้ายถิ่นสามารถปรับตัวใช้ชีวิตในถิ่นปลายทางได้ง่ายขึ้น และยังมีผลทำให้เกิดความผูกพันกับถิ่นต้นทางมีสูงด้วย ซึ่งอาจส่งผลทำให้ความตั้งใจตั้งถิ่นฐานอย่างถาวรในพื้นที่ปลายทางมีน้อยลงได้ ดังจะเห็นได้จากกรณีตัวอย่างของแรงงานย้ายถิ่นตามที่กล่าวมาแล้ว

- ความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน และการทำกิจกรรมในชุมชน

แรงงานย้ายถิ่นที่ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ไม่รู้จักรักกับเพื่อนบ้านในละแวกที่อาศัย เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่พักอาศัยเป็นหอพักให้เช่า บุคคลส่วนใหญ่ที่แรงงานย้ายถิ่นรู้จักมักจะเป็นเพื่อนที่พักอาศัยอยู่ด้วยกันเท่านั้น และส่วนมากเป็นเพื่อนที่เดินทางมาทำงานด้วยกันจากถิ่นต้นทางหรือไม่ก็เป็นเพื่อนร่วมงานในโรงงานเดียวกัน มีแรงงานย้ายถิ่นบางรายที่อาศัยอยู่กับญาติพี่น้องนอกเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครกล่าวว่า คนรู้จักกับเพื่อนบ้านในละแวกที่อาศัยในถิ่นปลายทาง เนื่องจากเป็นหมู่บ้านจัดสรร ในวันหยุดหรือนอกเวลาทำงาน จึงมีโอกาสได้ทำความรู้จักกับเพื่อน

บ้านในหมู่บ้านเดียวกันด้วย เช่นเดียวกับแรงงานย้ายถิ่นที่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง ก็กล่าวในทำนองเดียวกันดังนี้

“บางครั้งจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยกัน เช่น เวลาเขา (เพื่อนบ้านที่อาศัยอยู่ติดกัน เป็นทาวนเฮ้าส์) ไม่อยู่เราก็จะช่วยคอยมองๆบ้านให้ เวลามีคนผ่านไปผ่านมา และเวลาเราเข้าทำงานกะดึก เขาก็จะคอยช่วยดูให้ด้วยเช่นกัน...”

แต่เมื่อผู้วิจัยถามถึงความสนิทสนมระหว่างเพื่อนที่รู้จักกันในถิ่นต้นทางกับเพื่อนใหม่ในถิ่นปลายทาง พบว่า แรงงานย้ายถิ่นมักจะสนิทสนมกับเพื่อนในถิ่นต้นทางมากกว่า เนื่องจากระยะเวลาของความสัมพันธ์ยาวนานกว่า ดังเช่นที่แรงงานย้ายถิ่นกล่าวว่า

“...รู้จักกับเพื่อนที่บ้าน (ถิ่นต้นทาง) มาเกือบ 20 ปีแล้ว แต่มาคบกับเพื่อนที่นี่เพียง 3 ปีเอง” หรือ

“...รู้จักกันตั้งแต่เด็ก (หมายถึงเพื่อนในถิ่นต้นทาง) จึงสนิทมากกว่าเพื่อนที่นี่ (จังหวัดปทุมธานี)”

แต่สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่อาศัยอยู่ในจังหวัดปทุมธานีมาเป็นระยะเวลานานนั้น พบว่า แรงงานย้ายถิ่นได้ให้ข้อมูลที่แตกต่างกันออกไป กล่าวคือ แรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งตอบไม่ได้ว่าสนิทสนมกับใครมากกว่ากันระหว่างเพื่อนในถิ่นต้นทางกับถิ่นปลายทาง หรือ แรงงานย้ายถิ่นที่ซื้อที่อยู่อาศัยในถิ่นปลายทางรายหนึ่งกล่าวว่า “สนิทสนมกับเพื่อนบ้านที่ปทุมธานีมากกว่า เพราะระยะหลังไม่ค่อยได้กลับบ้าน” อย่างไรก็ตาม เมื่อผู้วิจัยถามเกี่ยวกับการขอคำปรึกษากับเพื่อนบ้านที่รู้จักในถิ่นปลายทางกลับได้รับคำตอบว่า “ไม่เคย ขอคำปรึกษา” โดยแรงงานส่วนใหญ่จะติดต่อกลับไปยังถิ่นต้นทางเพื่อขอคำปรึกษามากกว่า ยกเว้นในส่วนของแรงงานย้ายถิ่นที่ซื้อบ้านเป็นกรรมสิทธิ์ของตนเองในถิ่นปลายทาง ที่เคยขอคำปรึกษาในเรื่องต่างๆไป เช่น เรื่องความสะอาดของที่อยู่อาศัย และการตกแต่งบ้าน เป็นต้น ดังที่แรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งที่ซื้อบ้านในจังหวัดปทุมธานี และตั้งใจจะอยู่อย่างถาวร กล่าวว่า “เคยถามเขา (เพื่อนบ้าน) ว่าจะได้เลิกพินิจอย่างไร เพราะนรกเยอะมาก...สกปรก”

แรงงานย้ายถิ่นที่เช่าหอพักภายในนิคมอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ ไม่ได้สมัครใจที่จะเข้าร่วมทำกิจกรรมในชุมชน ยกเว้นในส่วนกิจกรรมของโรงงานอุตสาหกรรมที่ตนทำงาน ที่ร่วมจัดขึ้นกับชุมชน อาทิ การปลูกต้นไม้ การแข่งขันกีฬาภายในชุมชน เป็นต้น โดยบางรายให้เหตุผลว่า “แค่เวลานอน ก็ไม่ค่อยพออยู่แล้ว” ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่จะทำงานล่วงเวลากันเกือบทุกวัน ทำให้ไม่ค่อยมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมที่ชุมชนจัดขึ้น อย่างไรก็ตาม แม้จะมีเวลาพักผ่อนน้อย แต่ในส่วนของความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในชุมชน พบว่า แรงงานย้ายถิ่นส่วนใหญ่รู้จักบุคคลอื่นในถิ่นปลายทางมากขึ้น เมื่อระยะเวลาผ่านไป กล่าวคือ แรงงานย้ายถิ่นที่เช่าหอพักอยู่ภายในนิคม

อุตสาหกรรมบางส่วนมีการทำกิจกรรมยามว่าง โดยการสังสรรค์กับเพื่อนที่สวนสาธารณะภายในบริเวณด้านหน้านิคมอุตสาหกรรม ซึ่งจากการไปสำรวจของผู้วิจัย พบว่า มีแรงงานจำนวนมากที่เข้ามาใช้บริการสวนสาธารณะแห่งนี้ เพื่อพักผ่อนและสังสรรค์กันในช่วงก่อนหรือหลังเวลาทำงาน เนื่องจากสวนสาธารณะอยู่ไม่ไกลจากสถานที่พัก และมีสินค้าวางจำหน่ายในราคาไม่แพงนัก ทำให้แรงงานส่วนใหญ่มีโอกาสได้ทำความรู้จักกับบุคคลอื่น และมีการพบปะติดต่อก่อสร้างความสัมพันธ์กันหลังจากนั้น ดังที่แรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งกล่าวว่า “ปกติเป็นคนพูดน้อย...แต่เขา (บุคคลอื่นในถิ่นปลายทาง) เข้ามาคุยด้วย ก็เลยรู้จักและสนิทกัน...จนถึงทุกวันนี้” นอกจากนี้ แรงงานบางรายมีความสนิทสนมกันจนถึงขั้นสมรสและมีบุตรด้วยกัน ดังที่แรงงานที่มีความตั้งใจตั้งถิ่นฐานอย่างถาวรในจังหวัดปทุมธานี กล่าวไว้ว่า “เจอกับพี่เขา (สามี) ตอนที่มาทำงานที่นี่ และแต่งงานมีลูกด้วยกัน”

นอกจากนี้ ในส่วนของประเด็นการติดต่อกับสถาบันต่างๆ พบว่า เมื่อเวลาผ่านไป แรงงานย้ายถิ่นมีการติดต่อกู้ยืมเงินกับสถาบันการเงินมากขึ้น ซึ่งการกู้ยืมส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปผ่อนชำระสินค้าอุปโภคบริโภค เช่น โทรศัพท์ เครื่องเล่นวิทยุ และโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น ดังที่แรงงานรายหนึ่งกล่าวว่า “เงินเดือนไม่ถึง 10,000 บาท ก็ทำบัตร (บัตรเครดิต) ได้แล้ว” และมีแรงงานย้ายถิ่นบางรายที่ส่งสิ่งอำนวยความสะดวกดังกล่าวกลับไปให้ครอบครัวในถิ่นต้นทางด้วย และเมื่อพิจารณาถึงระดับหนี้สิน พบว่า แรงงานที่ตั้งใจตั้งถิ่นฐานอย่างถาวรทั้งหมด มีหนี้สินในระดับที่สูงกว่าแรงงานย้ายถิ่นที่ไม่คิดที่จะตั้งถิ่นฐานถาวรในจังหวัดปทุมธานี เนื่องจากมีการผ่อนชำระที่อยู่อาศัยที่ซื้อเป็นกรรมสิทธิ์ของตนเอง แต่ก็ทำให้แรงงานย้ายถิ่นมีความภาคภูมิใจ เป็นที่ยอมรับในสังคมปลายทาง และมีความสุขสบายในการใช้ชีวิตมากขึ้น ดังที่แรงงานรายหนึ่งกล่าวไว้ว่า

“ถ้าไม่เป็นหนี้ ก็ตั้งตัวไม่ได้สักที...ซื้อบ้านแล้วเกิดความภูมิใจ และมีเพื่อนมาเที่ยวบ้านบ่อย เพราะสบายเวลาทำอะไรกิน (สังสรรค์กับเพื่อน)”

นอกจากนี้ แรงงานย้ายถิ่นที่ซื้อที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองในหมู่บ้านจัดสรรแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกในกองทุนหมู่บ้านในชุมชนที่อาศัยอยู่ด้วย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการกู้ยืมเงินมาใช้ลงทุนปล่อยกู้ต่อไปอีกทอดหนึ่ง อันเป็นการสะท้อนการมีส่วนร่วมทางสังคมในถิ่นปลายทาง นอกจากนี้ แรงงานย้ายถิ่นรายเดิมยังกล่าวต่อไปว่า ได้ร่วมทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์กับเพื่อนบ้านในชุมชนที่ตนเองอาศัยอยู่ด้วยคือ “...กิจกรรม 5 ธันวาคมมหาราช” หรือ มีการร่วมทำกิจกรรมทางศาสนาในวันสำคัญทางศาสนา เช่น “...การร่วมทำบุญตักบาตรวันพระ” ด้วย

หากพิจารณาในส่วนของ การติดต่อหน่วยงานราชการ พบว่า แรงงานย้ายถิ่นทั้ง 25 ราย แทบจะไม่เคยติดต่อกับหน่วยงานราชการเลย โดยมีการติดต่อเพียงนานๆครั้ง ซึ่งส่วนใหญ่ก็คือ การไปติดต่อเพื่อขอออกบัตรประชาชนใหม่ หรือการไปใช้สิทธิเลือกตั้งล่วงหน้าซึ่งที่ว่าการอำเภอ เป็นต้น ดังที่แรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งกล่าวว่า

“ตั้งแต่มาอยู่ที่นี้ (จังหวัดปทุมธานี) เคยไปใช้สิทธิเลือกตั้งล่วงหน้าที่ว่า การอำเภอคลองหลวง (อำเภอหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี) เพียงครั้งเดียว นอกนั้นไม่เคยติดต่อกับหน่วยงานราชการเลย”

สำหรับองค์กรในถิ่นปลายทางที่แรงงานย้ายถิ่นเคยไปติดต่อบ่อยที่สุดคือ การไปรักษาตนเองยามเจ็บป่วยที่โรงพยาบาลภาครัฐ และในประเด็นนี้ ยังพบว่า แรงงานย้ายถิ่นส่วนใหญ่ แม้จะสามารถใช้สิทธิประกันสังคม ไปรักษาตนเองได้ในโรงพยาบาลที่เลือกไว้ตามสัญญา แต่เนื่องจากแรงงานย้ายถิ่นใช้เวลาในการทำงานล่วงเวลามาก มีเวลาพักผ่อนน้อย แรงงานย้ายถิ่นบางส่วนจึงเลือกวิธีซื้อยากินเองเพื่อรักษาตนเองยามเจ็บป่วยเล็กน้อยๆด้วย นอกจากนี้ ในโรงงานขนาดใหญ่ ยังสามารถใช้ใบส่งตัว (ใบแจ้งการรักษา) โดยแรงงานสามารถถือไป เพื่อรักษาตนเองยามเจ็บป่วย โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาเอง แต่ทางโรงพยาบาลจะมีการเรียกเก็บค่าใช้จ่ายไปยังโรงงานที่เป็นคู่สัญญาโดยตรง ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

อาจกล่าวได้ว่า การทำกิจกรรมในถิ่นปลายทางของแรงงานย้ายถิ่นส่วนใหญ่คือ การใช้เวลาพักผ่อนยามว่างในห้างสรรพสินค้า เนื่องจากแรงงานย้ายถิ่นส่วนใหญ่มีเวลาพักผ่อนน้อย การทำกิจกรรมส่วนใหญ่จึงเป็นไปเพื่อการผ่อนคลายความเหนื่อยล้าจากการทำงานเป็นหลัก นอกจากนี้ มีแรงงานย้ายถิ่นบางรายที่ใช้เวลาว่างในการออกกำลังกายด้วย ดังเช่นแรงงานย้ายถิ่นที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านจัดสรรแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานีกล่าวว่า “...ตื่นแอโรบิค(วิธีการออกกำลังกายรูปแบบหนึ่ง) ในวันหยุดไม่ไปทำงาน”

- ความพอใจในการทำงานและพักอาศัยในถิ่นปลายทาง

แรงงานย้ายถิ่นส่วนใหญ่มีความพอใจในการทำงานและใช้ชีวิตอยู่ในจังหวัดปทุมธานี โดยให้เหตุผลสำคัญคือ การมีรายได้ที่ดีกว่าในถิ่นต้นทาง รวมถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน หากแรงงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่แรงงานย้ายถิ่นได้กล่าวว่า

“ถ้าขยันทำ OT (ค่าล่วงเวลา) ก็ไม่อด (มีเงินพอใช้) และไม่โดนไล่ออก (นายจ้างให้ออกจากงาน)... ไม่เหมือนที่บ้าน (ถิ่นต้นทาง) หางานยาก รายได้ไม่แน่นอน”

“(จังหวัดปทุมธานี) เงียบสงบดี อากาศก็ดี คนไม่มาก เหมือนกรุงเทพฯ”

“ซื้อบ้านอยู่ที่นี้เลย (จังหวัดปทุมธานี) เพราะใกล้ที่ทำงาน ราคาบ้าน (ทาวน์เฮ้าส์)

ก็ไม่แพง”

อย่างไรก็ตาม แรงงานย้ายถิ่นบางรายยังคงมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน รวมทั้งการใช้ชีวิตในถิ่นปลายทาง และต้องการความช่วยเหลือจากนายจ้างหรือภาครัฐ เช่น โรงงานอุตสาหกรรมบางแห่งมีการจำกัดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา ทำให้แรงงานมีรายได้ไม่เพียงพอสำหรับใช้จ่าย แรงงานเหล่านี้ จึงอยากให้นายจ้างช่วยเหลือโดย “ขยายชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาออกไป เพื่อให้มีรายได้มากขึ้น” นอกจากนี้ แรงงานย้ายถิ่นยังต้องการความช่วยเหลือด้านการเงินจากนายจ้างด้วย ดังเช่นแรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งกล่าวว่า “อยากให้โรงงานมีสวัสดิการเงินกู้ กิดคอกเบี้ยถูกๆ จะได้ไม่ต้องไปกู้เงินข้างนอก (สถาบันการเงิน) เพราะเสียดอกเบี้ย แพง และกู้เงินได้ยาก” และแรงงานย้ายถิ่นบางรายต้องการให้มีสวัสดิการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อด้วย เช่น “อยากให้โรงงาน มีทุนสำหรับให้พนักงานเรียน ป.ตรี(ปริญญาตรี)...รับรองได้เลยว่ามีคนเรียนเยอะ (มาก) แน่”

นอกจากปัญหาด้านการทำงานแล้ว ยังมีปัญหาเรื่องการพักอาศัยในพื้นที่บางแห่งของจังหวัดปทุมธานี เช่น แรงงานย้ายถิ่นที่ตั้งใจจะอยู่อย่างถาวรและซื้อบ้านในพื้นที่บางแห่งในจังหวัดปทุมธานี ต้องการความช่วยเหลือด้านน้ำประปา และด้านอื่นๆ เช่น

“อยากให้มีน้ำประปา”

“หาวิธีไล่นกพิราบ...เยอะมาก สกปรก”

หรือแรงงานย้ายถิ่นที่เป็นผู้เช่าที่พักอาศัย อยู่ในนิคมอุตสาหกรรมจะประสบกับปัญหาด้านสภาพแวดล้อมรอบที่พักอาศัย หรือความสะดวกสบายของห้องพักอาศัย จึงต้องการความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาด้านต่างๆ เช่น

“ห้องพักคับแคบ อึดอัด”

“น้ำท่วมขัง เวลาฝนตก”

“คนเยอะ ต้องระวังความปลอดภัย”

“ที่จอดรถไม่มี หายาก ไม่เพียงพอ”

สำหรับอนาคตในการทำงาน พบว่า แรงงานย้ายถิ่นส่วนใหญ่ยังคงพอใจในการทำงานในสถานที่ทำงานปัจจุบัน แต่ไม่แน่ใจว่าในอนาคตจะยังคงทำงานในสถานที่ทำงานปัจจุบันต่อไปหรือไม่ “ถ้าที่อื่น (โรงงานอุตสาหกรรมอื่นๆ) ให้เงินเดือนดีกว่า (รายได้) ก็จะไป (ลาออก)” แต่ส่วนใหญ่กล่าวว่า หากย้าย ก็ยังคงต้องการย้ายไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอื่นภายในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร (เดิม) “...เนื่องจากมีโรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่เป็นจำนวนมาก และเริ่มเคยชินในการใช้ชีวิตที่นี่แล้ว” ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการปรับตัวที่ทำให้เกิดความผูกพันเชิงพื้นที่ตามแนวคิดของ Bogue

นอกจากปัญหาด้านสภาพแวดล้อมที่พักอาศัยแล้ว แรงงานย้ายถิ่นบางรายยังมีปัญหาด้านสุขภาพด้วย แต่โดยส่วนใหญ่แล้ว ปัญหาดังกล่าวมักเกิดขึ้นจากพฤติกรรมการใช้ชีวิตของตนเอง ดังที่แรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งกล่าวว่า “เวลาว่างไม่รู้จะทำอะไร เลยกินเหล้า (ดื่มสุรา) กับเพื่อนที่ทำงานด้วยกัน” ในขณะที่พบว่า ปัญหาด้านสุขภาพอันเกิดจากการทำงานมีไม่มากนัก โดยแรงงานย้ายถิ่นอีกรายกล่าวว่า “เขา (โรงงาน) มีระบบความปลอดภัยในการทำงานที่เข้มงวดมาก ทำให้อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงานไม่ค่อยเกิดขึ้น”

เมื่อให้แรงงานย้ายถิ่นเปรียบเทียบความพึงพอใจในถิ่นปลายทางกับถิ่นต้นทาง ปรากฏว่า แรงงานย้ายถิ่นทั้ง 25 ราย มีความพึงพอใจในเรื่องของโอกาสการทำงานและรายได้ในถิ่นปลายทางมากกว่าในถิ่นต้นทาง เนื่องจากแรงงานย้ายถิ่นส่วนใหญ่ที่สัมภาษณ์มาจากเขตชนบท ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีความเจริญน้อยกว่า ทำให้โอกาสการมีงานทำน้อยตามไปด้วย ในขณะที่ในถิ่นปลายทาง แรงงานย้ายถิ่นกล่าวตรงกันว่า จังหวัดปทุมธานี เป็นพื้นที่ที่มีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก ทำให้แรงงานย้ายถิ่นมีโอกาสหางานทำได้ง่าย นอกจากนี้ ยังเป็นแหล่งที่มีความมั่นคงทางรายได้มากกว่าคือ “มีเงินเดือนประจำ” ในขณะที่การทำงานในถิ่นต้นทางมีความเสี่ยงสูง เช่น เคยทำงานในพื้นที่ที่มีแต่โรงงานขนาดเล็ก มีการเลิกจ้างพนักงานบ่อยครั้ง ทำให้ขาดความมั่นคงทางรายได้และอาชีพ รวมถึงแรงงานย้ายถิ่นบางรายมีอาชีพเดิมที่ไม่เป็นหลักแหล่งแน่นอน เช่น การรับจ้างทั่วไป หรือรายได้ที่เข้ามาแต่ละช่วงเวลาไม่สามารถกำหนดได้อย่างแน่นอน เช่น เกษตรกร ซึ่งต่างจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งถือเป็นงานประจำ ได้รับรายได้ที่แน่นอนกว่า แต่หากพิจารณาในแง่ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน พบว่า แรงงานย้ายถิ่นเห็นว่า ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในถิ่นต้นทางมีมากกว่าถิ่นปลายทาง ดังที่แรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งกล่าวอย่างน่าสนใจถึงสาเหตุว่า

“เนื่องจากจังหวัดที่หนู (ตัวแรงงานย้ายถิ่น) อาศัยอยู่เป็นสังคมชนบท ผู้คนยังมีความเอื้ออาทรกันมากกว่าผู้คนในจังหวัดปทุมธานีซึ่งต่างคนต่างอยู่และมีการแข่งขันสูง มีความยากลำบากในการดำเนินชีวิตมากกว่า ทำให้มีโจรผู้ร้ายทุกทุม”

นอกจากนี้ แรงงานย้ายถิ่นส่วนใหญ่ยังเห็นว่า สภาพแวดล้อมของที่อยู่อาศัยในถิ่นต้นทางดีกว่าในถิ่นปลายทางด้วย โดยแรงงานย้ายถิ่นบางรายกล่าวว่า “...อากาศดีกว่า และน้ำไม่ท่วมเหมือนที่อยู่ที่นี่คมฯ (นิคมอุตสาหกรรมนวนคร)”

3) เหตุผลในการตัดสินใจตั้งถิ่นฐานอย่างถาวรของแรงงานย้ายถิ่น ผู้วิจัยได้สอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจของแรงงานย้ายถิ่นที่จะตั้งถิ่นฐานอย่างถาวรในจังหวัดปทุมธานีในช่วง 15 ปีข้างหน้าพร้อมกับเหตุผลในการตัดสินใจที่จะอยู่หรือไม่อยู่ในพื้นที่นี้ ผลจากการศึกษา พบว่าแรงงานย้ายถิ่นที่มีความตั้งใจอยู่อย่างถาวรในจังหวัดปทุมธานีนั้น ส่วนใหญ่เกิดจากความพึงพอใจในเรื่องของความมั่นคงในหน้าที่การงานและการมีรายได้ที่ดีกว่าถิ่นต้นทาง ดังที่ปรากฏข้างต้น และมีแรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งกล่าวว่า

“กลับไป (ถิ่นต้นทาง) ก็ไม่รู้จะทำอะไร (งานไม่มี หรือหายาก) อยู่ที่นี่ มีงานทำแน่นอน รายได้ก็มากกว่า...คิดว่าจะตั้งหลักอยู่ที่นี่แหละ”

นอกจากนี้ เหตุผลสำคัญประการหนึ่งในการตัดสินใจตั้งถิ่นฐานก็คือ การที่แรงงานได้ซื้อที่อยู่อาศัยเป็นกรรมสิทธิ์ของตนเองในจังหวัดปทุมธานีแล้ว ดังที่แรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งกล่าวว่า

“ตั้งใจจะอยู่ที่นี้ตลอดไป เพราะผ่อนบ้านอยู่ (ซื้อที่อยู่อาศัย)...แม้ต้องออกจากงาน ก็หางานใหม่ที่นี้”

ทั้งนี้หากพิจารณาเรื่องของการปรับตัวจนนำไปสู่การตั้งถิ่นฐานในถิ่นปลายทางของแรงงานย้ายถิ่นแล้ว จะพบว่า แรงงานย้ายถิ่นที่ตัดสินใจใช้ชีวิตอย่างถาวรในจังหวัดปทุมธานีคือแรงงานย้ายถิ่นที่สามารถปรับตัวได้ในถิ่นปลายทาง โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในถิ่นปลายทางที่พัฒนามากขึ้นจนถึงขั้นตัดสินใจที่จะตั้งถิ่นฐานอยู่ถาวรได้ ดังเช่นที่แรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งกล่าวว่า “ตัดสินใจอยู่ที่นี้ (ถิ่นปลายทาง) เพราะเพื่อนที่มารู้จักคอนทำงานด้วยกันที่โรงงานนี้ ซื้อบ้านอยู่ที่นี้ (จังหวัดปทุมธานี) เลยซื้อตามเพื่อน เพราะสนิทกันมากๆ...” หรือแรงงานได้สมรสกับบุคคลในถิ่นปลายทาง เช่นที่แรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งกล่าวว่า “แต่งงานกับสามีซึ่งเป็นคนที่นี่ เลยต้องใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวที่นี่” เป็นต้น แต่มีแรงงานย้ายถิ่นบางรายที่ตัดสินใจตั้งถิ่นฐานเพราะมีความเคยชินกับการใช้ชีวิตในจังหวัดปทุมธานีแล้ว เนื่องจากมีความสะดวกสบายในการใช้ชีวิตมากกว่าในถิ่นต้นทาง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานย้ายถิ่นที่มาจากเขตชนบท นั่นเอง นอกจากนี้ พบว่าแรงงานย้ายถิ่นบางรายที่ตั้งใจตั้งถิ่นฐานอย่างถาวรนั้น เป็นการย้ายมาจากพื้นที่ซึ่งมีความเจริญมากกว่าด้วย ดังเช่นแรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งที่ตัดสินใจย้ายมาจากกรุงเทพมหานคร ด้วยสาเหตุสำคัญคือ เรื่องค่าครองชีพที่สูงในพื้นที่ต้นทาง โดยกล่าวว่า “ของ (สินค้า) ในจังหวัดปทุมธานีถูกกว่าในกรุงเทพมหานคร”

ส่วนแรงงานย้ายถิ่นที่ต้องการอยู่เพียงชั่วคราว ส่วนใหญ่เป็นแรงงานย้ายถิ่นที่ไม่สามารถปรับตัวได้ หรือปรับตัวได้น้อยในถิ่นปลายทาง ดังที่แรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งกล่าวว่า “งานหนัก ไม่เหมือนที่บ้าน” หรือไม่ก็เป็นเพราะคนยังคงมีความผูกพันกับครอบครัวในถิ่นต้นทางสูง

หรือปรับตัวได้ยาก จึงต้องการจะย้ายกลับถิ่นดั้งเดิม หรือ ไม่ก็เลือกที่จะย้ายออกไปทำงานในพื้นที่อื่นๆ เช่นที่แรงงานย้ายถิ่นสองรายกล่าวว่า

“คิดถึงพ่อแม่ที่บ้าน”

“เก็บเงินได้แล้ว จะเรียนต่อที่บ้าน”

นอกจากการตัดสินใจกลับไปใช้ชีวิตในถิ่นดั้งเดิมแล้ว แรงงานย้ายถิ่นที่ไม่คิดจะใช้ชีวิตอยู่อย่างถาวรในจังหวัดปทุมธานีบางรายให้เหตุผลว่า ต้องการย้ายไปใช้ชีวิตที่จังหวัดอื่น ซึ่งที่พักอาศัยมีความสะดวกสบายมากกว่า เช่น “...อยากซื้อบ้านอยู่ที่จังหวัดนนทบุรีมากกว่า เพราะใกล้กับกรุงเทพฯ” หรือบางรายต้องการเปลี่ยนอาชีพไปทำงานในจังหวัดอื่น ดังที่แรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งกล่าวว่า “อยากทำงานบริษัท ที่ไม่ใช่โรงงาน ถ้าเรียนจบแล้ว (กำลังศึกษาระดับปริญญาตรี) จะไปสมัครงานบริษัทที่กรุงเทพฯ เพราะทำงานสบายกว่า”

อย่างไรก็ตาม มีแรงงานย้ายถิ่นบางส่วนที่ยังไม่แน่ใจว่า จะตั้งถิ่นฐานในจังหวัดปทุมธานีหรือไม่ด้วย โดยแรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งกล่าวอย่างน่าสนใจว่า “ถ้าที่บ้าน (ถิ่นดั้งเดิม) มีงานดีๆทำเหมือนที่นี่ (จังหวัดปทุมธานี) ก็ไม่แน่ แต่คิดว่าภายใน 15 ปีข้างหน้า ยังไม่น่าจะมีงานดีๆให้ทำ เลยไม่รู้จะตอบคำถามพี่ (ผู้วิจัย) ยังไงดี เพราะใจจริงแล้วก็ไม่อยากอยู่ที่นี้ตลอดไป” นอกจากนี้ แรงงานย้ายถิ่นอีกรายยังตอบว่า “อนาคตไม่แน่นอน ถ้าทำงานที่อื่นแล้วดีกว่าก็จะไป”

ความตั้งใจที่จะตั้งถิ่นฐานอย่างถาวรของแรงงานย้ายถิ่นนั้น อาจพิจารณาได้จากการที่แรงงานส่งเงินกลับไปยังถิ่นดั้งเดิม ในกรณีของแรงงานย้ายถิ่นที่ตัดสินใจตั้งถิ่นฐานอย่างถาวรในจังหวัดปทุมธานีคนหนึ่งกล่าวว่า “ไม่ค่อยส่งเงินกลับไปที่บ้านที่สุรินทร์เพราะมีแฟน ต้องเก็บเงินเอาไว้ซื้อบ้านที่คลองหก” ในขณะที่แรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่ง ซึ่งตั้งใจจะกลับไปใช้ชีวิตอยู่ในถิ่นปลายทางภายใน 5 ปีนี้กล่าวว่า “ทุกวันนี้ ส่งเงินกลับไปให้พ่อแม่ที่บ้านทุกเดือน เพราะเอาไว้เปิดร้านขายของเอาไว้ตอนกลับไปอยู่บ้าน”

สำหรับความเชื่อมโยงระหว่างการติดต่อกับถิ่นดั้งเดิมกับความตั้งใจตั้งถิ่นฐานอย่างถาวรในถิ่นปลายทางของแรงงานย้ายถิ่นนั้น พบว่า มีน้อยไม่มากนักต่อการตัดสินใจตั้งถิ่นฐานอย่างถาวรในถิ่นปลายทาง เนื่องจากแรงงานย้ายถิ่นส่วนใหญ่ติดต่อกับถิ่นดั้งเดิมด้วยวิธีการใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ตามที่กล่าวมาข้างต้นและแรงงานย้ายถิ่นทั้งหมด (25 ราย) ล้วนมีโทรศัพท์เคลื่อนที่ ดังจะเห็นได้จากแรงงานย้ายถิ่นรายหนึ่งได้กล่าวกับผู้วิจัยว่า “ตั้งใจจะใช้ชีวิตอยู่ที่ปทุมธานีนี้แหละ ถ้าหากโทรกลับไปหาพ่อแม่ได้เพราะมีมือถือ ปัจจุบันก็โทรหากันตลอดอยู่แล้ว” เช่นเดียวกับแรงงานย้ายถิ่นอีกรายที่ไม่คิดจะใช้ชีวิตอยู่ในจังหวัดปทุมธานีอย่างถาวรกล่าวว่า “แต่ก่อนโทรกลับไปหาพ่อแม่บ่อย แต่เดี๋ยวนี้ไม่ค่อยโทรไปแล้ว ไม่ค่อยเหงา...ติดต่อกันตลอดว่าจะกลับไปเยี่ยมวันไหน หรือถ้าเขา (มารดา) คิดถึง ก็โทรมาหาเอง”

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกจากที่วิเคราะห์มาทั้งหมด หากนำมาสรุปเป็นกระบวนการตั้งแต่การตัดสินใจย้ายถิ่น ช่วงระหว่างการย้ายถิ่นและการปรับตัวจนนำไปสู่ความคิดหรือความตั้งใจที่จะตั้งถิ่นฐานอย่างถาวรในถิ่นปลายทางของแรงงานย้ายถิ่นที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า แรงงานย้ายถิ่นตัดสินใจย้ายออกจากถิ่นต้นทางมาสู่พื้นที่ปลายทางคือ จังหวัดปทุมธานี เนื่องจากปัจจัยผลักดันสำคัญคือ โอกาสการมีงานทำในถิ่นต้นทางเป็นหลัก โดยในช่วงการย้ายถิ่น แรงงานไม่ค่อยประสบกับปัญหาหรืออุปสรรคมากนักในช่วงการเดินทาง ปัญหาหลักที่แรงงานส่วนใหญ่ประสบมักเป็นเรื่องของความไม่คุ้นเคยกับพื้นที่ปลายทาง ซึ่งการมีเครือข่ายหรือบุคคลที่แรงงานย้ายถิ่นรู้จักในพื้นที่ปลายทาง ไม่ว่าจะเพื่อนฝูงหรือญาติพี่น้องที่คอยให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานย้ายถิ่น จะสามารถลดปัญหาและอุปสรรคของแรงงานย้ายถิ่นในช่วงของการย้ายถิ่นได้เกือบทุกด้าน ตั้งแต่การเดินทาง การช่วยพาไปติดต่อสมัครงาน ให้ความช่วยเหลือด้านการเงิน และการให้ที่พักอาศัย สำหรับปัญหาการปรับตัวของแรงงานในระยะแรก ส่วนมากเป็นปัญหาด้านที่พักอาศัย แรงงานส่วนใหญ่ต้องเช่าที่พักอาศัย ซึ่งการปรับตัวในเรื่องนี้คือ แรงงานผู้ย้ายถิ่นจะใช้วิธีการพักอาศัยอยู่ด้วยกันกับแรงงานอื่นหลายๆคนเพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย หรือไม่บางแห่งก็มีนายจ้างให้ความช่วยเหลือในช่วงแรกภายหลังการย้ายถิ่น ส่วนการปรับตัวด้านการทำงานนั้น แรงงานย้ายถิ่นจะปรับตัว โดยการขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงนายจ้างได้มีการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานใหม่อยู่แล้ว จึงทำให้ปรับตัวได้ไม่ยาก แต่แรงงานที่ต้องปรับตัวมากในประเด็นเดียวกันนี้ก็คือ การที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ค่อนข้างเข้มงวด ซึ่งแรงงานย้ายถิ่นจำนวนไม่น้อยที่เคยเป็นเกษตรกร หรือแรงงานไม่คุ้นเคย ส่วนด้านการปรับตัวเรื่องการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นหรือสถาบันในถิ่นปลายทางนั้น ในระยะแรก แรงงานย้ายถิ่นส่วนใหญ่จะยังไม่รู้จักกับบุคคลอื่นในถิ่นปลายทางมากนัก เนื่องจากเป็นช่วงเริ่มต้นการทำงานที่ต้องทำงานหนักเพื่อส่งเงินกลับไปยังถิ่นต้นทาง เพื่อให้บรรลุตามความคาดหวังที่ตั้งไว้ในช่วงก่อนการย้ายถิ่น อย่างไรก็ตาม เมื่อแรงงานย้ายถิ่นอาศัยอยู่ในพื้นที่เป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว ก็จะเกิดความคุ้นเคยกับพื้นที่ รวมถึงการพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในถิ่นปลายทาง และมีการติดต่อกับสถาบันต่างๆ ในถิ่นปลายทางมากขึ้น เช่น สถาบันการเงิน ซึ่งมักจะเป็นการติดต่อเพื่อการกู้หนี้ยืมสิน แรงงานย้ายถิ่นบางรายได้มีการพัฒนาความสัมพันธ์กับคนอื่นในเขตปลายทาง มีความสนิทสนมจนถึงขั้นตัดสินใจชีวิตคู่ด้วยกันในถิ่นปลายทาง สำหรับความผูกพันกับถิ่นต้นทางนั้น ปรากฏว่า แรงงานย้ายถิ่นยังคงมีการติดต่อกับถิ่นต้นทางอยู่ โดยผ่านการติดต่อทางโทรศัพท์เป็นหลัก ขณะที่การกลับไปเยี่ยมครอบครัว หรือญาติพี่น้องในถิ่นต้นทางนั้นมีน้อย เนื่องจากแรงงานเหล่านี้ต้องทำงานหนัก วิธีการชดเชยหรือเพื่อรักษาความสัมพันธ์กับสมาชิกครอบครัวในพื้นที่ต้นทางก็คือ การส่งเงินหรือสิ่งอำนวยความสะดวกกลับไปแทน สำหรับแรงงานที่ตัดสินใจตั้ง

ถิ่นฐานอย่างถาวรในจังหวัดปทุมธานี จะส่งเงินกลับไปให้ครอบครัวในถิ่นต้นทางน้อยครั้งกว่า แรงงานที่ตั้งใจจะอยู่ในพื้นที่ปลายทางเพียงชั่วคราว นอกจากนี้ แรงงานย้ายถิ่นบางส่วนยังมีการปรับตัวในการทำงาน โดยการศึกษาต่อเพิ่มเติมในระดับสูงขึ้น เพื่อสร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้ในอนาคต โดยเฉพาะแรงงานที่ตัดสินใจตั้งถิ่นฐานอย่างถาวรในจังหวัดปทุมธานีจะให้ความสำคัญกับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงานมากกว่า (นอกเหนือจากที่นายจ้างจัดหาให้) ส่วนเหตุผลสำคัญในการตัดสินใจตั้งถิ่นฐานอย่างถาวรในจังหวัดปทุมธานีนั้น ส่วนมากเป็นเพราะแรงงานย้ายถิ่นได้ตัดสินใจซื้อที่อยู่อาศัยเป็นกรรมสิทธิ์ของตนเองไว้แล้ว หรือไม่ก็เป็นเรื่องของความมั่นคงในหน้าที่การงานและรายได้เป็นหลัก