



กองทะเบียนการบุคคล
เลขรับ 4996
วันที่ 7 ส.ย. 2562
เวลา 11.39 น.

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน กลุ่มทรัพยากรบุคคล คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โทร. 45405, 043-202027

ที่ อว 660301.7/3034

วันที่ 6 มิถุนายน 2562

เรื่อง ขออนุมัติให้บุคลากรเดินทางไปราชการ ณ ต่างประเทศ

เรียน อธิการบดี ผ่านกองทรัพยากรบุคคล

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
เลขรับ 4997
วันที่ 10 ส.ย. 2562
เวลา 10.54

589
12 มิ.ย. 2562


ด้วย บุคลากรในสังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีความประสงค์เดินทางไปราชการ ณ ต่างประเทศ เพื่อลงพื้นที่เก็บข้อมูลและสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายในโครงการวิจัย ณ ประเทศญี่ปุ่น ในวันที่ 23 - 30 มิถุนายน 2562 ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้


ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จึงใคร่ขออนุมัติให้บุคคลดังรายละเอียดต่อไปนี้เดินทางไปราชการ ณ ประเทศญี่ปุ่น โดยเบิกค่าใช้จ่ายจากงบประมาณเงินรายได้คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปี 2562 โครงการสนับสนุนทุนวิจัย รหัส 006-02 จำนวน 90,000 บาท มีกำหนด 8 วัน ระหว่างวันที่ 23 - 30 มิถุนายน 2562

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ประเภทบุคลากร
1	นางสาวรักชนก ชำนาญมาก	อาจารย์	พนักงานมหาวิทยาลัย
2	นางสาววนิชชา ณรงค์ชัย	อาจารย์	พนักงานมหาวิทยาลัย
3	นายภาณุ สุพัตกุล	อาจารย์	พนักงานมหาวิทยาลัย

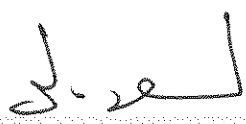
เรียน อธิการบดี ผ่านรองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล
กองทรัพยากรบุคคลได้ตรวจสอบแล้ว เป็นเรื่องถูกต้อง
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบ


- ไปรศอนุมัติตัวบุคคลเดินทางไปราชการ ณ ต่างประเทศ จำนวน 3 ราย
 ไปรศลงนามใบเอกสารที่แนบนี้


(นายประดิษฐ์ ศรีตรึงกุล)
หัวหน้างานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ปฏิบัติการแทนผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุขุม วสุนธราไตรภด)
รองคณบดีฝ่ายบริหาร ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

- 7 ส.ย. 2562
ลงนามผ่านแล้ว


(รองศาสตราจารย์รัชพล สันติวรการ)
คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์
รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล
11 ส.ย. 2562

อนุมัติ

(รองศาสตราจารย์ชาญชัย พานทองวิริยะกุล)
คณบดีคณะแพทยศาสตร์
รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น
ปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
12 ส.ย. 2562



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน กองบริหารงานคณะ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โทร. 45449

ที่ อว 660301.7.3/ ๒๗๖

วันที่ ๖

มิถุนายน 2562

เรื่อง ขออนุมัติเดินทางไปราชการต่างประเทศ

เรียน คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ตามที่คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้จัดสรรทุนโครงการวิจัยปีงบประมาณ 2562 ให้กับโครงการวิจัยเรื่อง “ผู้ประกอบการและแรงงานข้ามชาติชาวไทยในจังหวัดโอกินาวา ประเทศญี่ปุ่น : การย้ายถิ่นข้ามชาติผ่านปฏิสัมพันธ์ระหว่างเครือข่าย-ผู้กระทำการ” โดยมี ดร.รักชนก ชำนาญมาก เป็นหัวหน้าโครงการ และมีผู้ร่วมวิจัย คือ ดร.วณิชชา ณรงค์ชัย และ ดร.ภาณุ สุพัตกุล ทั้งนี้การดำเนินโครงการวิจัยดังกล่าวจำเป็นต้องเดินทางไปลงพื้นที่เก็บข้อมูล และสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายในโครงการวิจัย ณ จังหวัดโอกินาวา ประเทศญี่ปุ่น โดยใช้เงินรายได้ปีงบประมาณ 2562 แผนงาน ผู้สำเร็จการศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (62302) งาน จัดการเรียนการสอนสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กองทุนจัดการศึกษา 2 กิจกรรม การบริหารงานทั่วไป (1106) งบรายจ่าย เงินอุดหนุนทั่วไป โครงการสนับสนุนทุนวิจัย รหัสโครงการ 006-02 จำนวน 90,000 บาท (เก้าหมื่นบาทถ้วน)

ดังนั้น จึงใคร่ขออนุมัติเดินทางไปราชการต่างประเทศ จำนวน 3 ท่าน คือ 1) ดร.รักชนก ชำนาญมาก กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์ 2) ดร.วณิชชา ณรงค์ชัย กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์ และ 3) ดร.ภาณุ สุพัตกุล กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์ ณ จังหวัดโอกินาวา ประเทศญี่ปุ่น ในระหว่างวันที่ 22-30 มิถุนายน 2562 พร้อมนี้ได้แนบเอกสารที่เกี่ยวข้องมาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(ดร.รักชนก ชำนาญมาก)

หัวหน้าโครงการ

ผู้ประกอบการและแรงงานข้ามชาติชาวไทยในจังหวัดโอกินาวา ประเทศญี่ปุ่น: การย้ายถิ่นข้ามชาติผ่าน

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเครือข่าย-ผู้กระทำการ

ระหว่างวันที่ 22 - 30 มิถุนายน 2562 ณ จังหวัดโอกินาวา ประเทศญี่ปุ่น

22 มิถุนายน 2562	ออกเดินทางจาก ขอนแก่น - กรุงเทพมหานคร
23 มิถุนายน 2562	ออกเดินทางจากสนามบินสุวรรณภูมิ-โอกินาวา
23-29 มิถุนายน 2562	ลงพื้นที่ดำเนินโครงการวิจัย สัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย ในเมืองโอกินาวา
30 มิถุนายน 2562	ออกเดินทางจากโอกินาวา-สนามบินสุวรรณภูมิ ประเทศไทย
1 กรกฎาคม 2562	เดินทางจากกรุงเทพฯ-ขอนแก่น



เงินรายได้

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน กองบริหารงานคณะ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โทร. 45449

ที่ มข.0301.7.3/ 1040

วันที่ ๑ เมษายน 2562

เรื่อง ขออนุมัติโครงการวิจัยและขออนุมัติใช้เงิน

เรียน คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ผ่านรองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ)

ด้วยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้อนุมัติให้ทุนอุดหนุนการวิจัย ประจำปีงบประมาณ 2562 จำนวนเงิน 200,000.-บาท (สองแสนบาทถ้วน) เพื่อดำเนินโครงการวิจัย เรื่อง “ผู้ประกอบการและแรงงานข้ามชาติชาวไทยในจังหวัดโอกินาวา ประเทศญี่ปุ่น : การย้ายถิ่นข้ามชาติผ่านปฏิสัมพันธ์ระหว่างเครือข่าย-ผู้กระทำการ” โดยมี ดร.รักษนก ชำนาญมาก เป็นหัวหน้าโครงการนั้น

ในการนี้จึงใคร่ขออนุมัติโครงการวิจัยและขออนุมัติใช้เงิน จากเงินรายได้ปีงบประมาณ 2562 แผนงาน ผู้สำเร็จการศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (62302) งาน จัดการเรียนการสอนสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กองทุนจัดการศึกษา 2 กิจกรรม การบริหารงานทั่วไป (1106) งบรายจ่าย เงินอุดหนุนทั่วไป โครงการสนับสนุนทุนวิจัย รหัสโครงการ 006-02 ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

ตรวจสอบและคุมยอดแล้ว
หมวดรายจ่าย.....
ขออนุมัติหลักการ ลำดับที่ 1528
ขออนุมัติเบิกจ่าย ลำดับที่.....

(ดร.รักษนก ชำนาญมาก)

หัวหน้าโครงการวิจัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัตนา จันทร์เทวี)
รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ

(รองศาสตราจารย์ภูษิตา ห้วมสูง)
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

เจ้าของเรื่อง : นางสาวขวัญนคร สอนหมั่น



สัญญารับทุนการวิจัยประเภทอุดหนุนทั่วไป
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วันที่ ๑๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ 2562

สัญญานี้ทำขึ้นระหว่างคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งต่อไปในสัญญานี้ เรียกว่า “ผู้ให้ทุน” ฝ่ายหนึ่งกับ

นาย/นาง/นางสาว รักชนก นามสกุล ขำนามูมาก ตำแหน่ง อาจารย์ สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ หมายเลขโทรศัพท์ (มือถือ) 089-7128872 ในฐานะหัวหน้าโครงการ

ซึ่งต่อไปในสัญญานี้ เรียกว่า “ผู้รับทุน” อีกฝ่ายหนึ่ง คู่สัญญาตกลงกันดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ผู้ให้ทุนอุดหนุนการวิจัยประเภทอุดหนุนทั่วไป คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 จำนวนเงิน 200,000 บาท (สองแสนบาทถ้วน) แก่ผู้รับทุนเพื่อวิจัย ชื่อโครงการ “ผู้ประกอบการและแรงงานข้ามชาติชาวไทยในจังหวัดโอกินาวา ประเทศญี่ปุ่น : การย้ายถิ่นข้ามชาติผ่านปฏิสัมพันธ์ระหว่างเครือข่าย-ผู้กระทำการ” กำหนดแล้วเสร็จภายใน 1 ปี นับตั้งแต่วันที่ได้ทำสัญญาขอรับทุนอุดหนุนการวิจัยต่อคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

กำหนดแล้วเสร็จภายใน 1 ปี นับตั้งแต่วันที่ได้ทำสัญญาขอรับทุนการวิจัยต่อคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ข้อ 2 การเบิกจ่ายเงินทุนอุดหนุนการวิจัย ให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่องหลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินกองทุนวิจัยและบริการวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่...../2562)

ข้อ 3 ผู้รับทุนทราบและเข้าใจระเบียบและประกาศการให้ทุนซึ่งมีอยู่แล้ว ขณะที่ทำสัญญานี้โดยตลอด ผู้รับทุนขอผูกพันยินยอมปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศดังกล่าวโดยเคร่งครัด

ข้อ 4 ผู้รับทุนต้องส่งรายงานความก้าวหน้าโครงการวิจัย ตามระยะเวลาที่กำหนด ในรูปแบบของต้นฉบับบทความวิจัย

ข้อ 5 ผู้รับทุนต้องระบุข้อความ “ทุนสนับสนุนการวิจัย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์” ไว้ในบทความ หรือรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

/ข้อ 6 ผู้รับทุน...

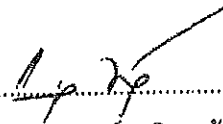
ข้อ 6 ผู้รับทุนต้องดำเนินการปิดโครงการวิจัย โดยการรายงานผลโครงการ ตามที่ระบุในประกาศ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินกองทุนวิจัยและบริการวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่..... /2562) ของประเภททุนสนับสนุน

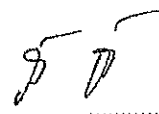
ข้อ 7 สิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาใดๆ ที่เกิดขึ้นจากโครงการวิจัยนี้ เป็นสิทธิร่วมกันของคณะซึ่งเป็นผู้ให้ทุนกับบุคลากรผู้รับทุนตามที่ระบุในประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินกองทุนวิจัยและบริการวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่..... /2562)

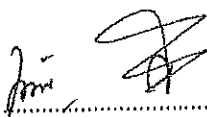
ข้อ 8 หากผู้รับทุนผิดสัญญาข้อหนึ่งข้อใดก็ตาม ผู้รับทุนต้องคืนทุนวิจัยพร้อมดอกเบี้ย ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันผิดสัญญา และผู้รับทุนที่ผิดสัญญาจะไม่ได้รับการพิจารณาให้รับทุนวิจัยเป็นเวลา 2 ปี

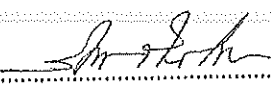
หนังสือสัญญานี้ทำขึ้น 2 ฉบับ ผู้ให้ทุนถือไว้ 1 ฉบับ ผู้รับทุนถือไว้ 1 ฉบับ

คู่สัญญาอ่านและเข้าใจความในสัญญาโดยตลอดดีแล้ว จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน

ลงชื่อ..........ผู้ให้ทุน
(รองศาสตราจารย์กุลธิดา ท้วมสุข)
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ลงชื่อ..........ผู้รับทุน
(นางสาวรักชนก ชำนาญมาก)
หัวหน้าโครงการ

ลงชื่อ..........พยานฝ่ายให้ทุน
(นางเพ็ญภา วันสาสีบ)
ผู้อำนวยการกองบริหารงานคณะ

ลงชื่อ..........พยานผู้รับทุน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัตนา จันทร์เทาว์)
รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ

แบบเสนอโครงการ (Project)
โครงการสนับสนุนทุนวิจัย ประจำปีงบประมาณเงินรายได้ พ.ศ.2562
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

1. ประเภทงานวิจัย

- ทุนวิจัยเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญ (ระบุประเด็น...ข้ามชาติศึกษา แรงงานข้ามชาติ ผู้ประกอบการข้ามชาติ)
- ทุนนักวิจัยระดับเชี่ยวชาญ (ระบุประเด็น.....)
- ทุนวิจัยที่มีผลกระทบต่อชุมชน (ระบุประเด็น.....)
- ทุนวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัยลำดับ 1-400 ของโลก (มหาวิทยาลัยในต่างประเทศ)

2. ระบุประเด็นการวิจัยที่สอดคล้องกับนโยบายการวิจัยของคณะ

- ด้านสิ่งแวดล้อม และภาวะโลกร้อน
- ความเป็นเลิศทางวิชาการ
- บูรณาการไปสู่การพัฒนาชุมชน สังคม
- ศิลปวัฒนธรรมอีสาน

3. ชื่อโครงการวิจัย (ระบุชื่อโครงการวิจัยทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)

ภาษาไทย: ผู้ประกอบการและแรงงานข้ามชาติชาวไทยในจังหวัดโอกินาวา ประเทศญี่ปุ่น: การย้ายถิ่นข้ามชาติผ่านปฏิสัมพันธ์ระหว่างเครือข่าย-ผู้กระทำการ

ภาษาอังกฤษ: Thai entrepreneurs and migrant workers in Okinawa Prefecture, Japan: transnational migration through actor - network interactions

4. ชื่อคณะผู้วิจัย (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ) และสัดส่วนการทำงานวิจัย (%)

อาจารย์ ดร.รักชนก ชำนาญมาก (40%) อาจารย์ ดร.วณิชชา ณรงค์ชัย (30%) อาจารย์ ดร. ภามุ สุพัตกุล (30%)

5. ประเด็นความเชี่ยวชาญของนักวิจัย (โปรดระบุ อย่างน้อย 2 ประเด็น)

Mekong Studies, Border Studies, Economic Sociology, Political Economy, Cultural Studies, Communities Studies, Gender Studies, Transnational Migration

6. ความสำคัญและที่มาของประเด็นปัญหาการวิจัย

การพัฒนาที่ผ่านมาได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกๆระดับ และนำมาซึ่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของคนในสังคมในหลายด้าน การได้รับอิทธิพลจากทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจทั้งในระดับโลกและระดับภูมิภาค ซึ่งจากกระแสรองการพัฒนาประเทศที่เน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504) ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านของการคมนาคมขนส่ง และการแลกเปลี่ยนติดต่อสื่อสารที่มีความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น อีกทั้งการพัฒนาซึ่งนำมาซึ่งการเกิดความไม่เสมอภาคขึ้นในสังคม ทั้งลักษณะ

ความไม่เสมอภาคในระดับโครงสร้าง คือการแบ่งแยกความเป็นชุมชนเมืองกับชุมชนชนบทจากระดับความเจริญ การมีสิ่งอำนวยความสะดวก และการคมนาคมขนส่งที่มีความสะดวกรวดเร็วที่แตกต่างกันระหว่างพื้นที่ที่เรียกว่าเป็นชุมชนเมือง และพื้นที่ชนบท และความไม่เสมอภาคในระดับบุคคล นั่นคือ การเข้าถึงความเจริญในระดับที่ไม่เท่าเทียมกัน ได้ส่งผลต่อโอกาสในการสร้างรายได้ที่แตกต่างกันด้วย (กริธา สิมะวรา, 2557) จึงก่อให้เกิดปัญหาช่องว่างทางรายได้ระหว่างคนจนกับคนรวย เป็นสาเหตุให้ผู้คนโดยเฉพาะในชนบทต้องดิ้นรนและแสวงหาโอกาสต่างๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลายมากขึ้น ลักษณะหนึ่งที่ได้เห็นได้ชัดคือ ปรากฏการณ์การย้ายถิ่นของผู้คนจากชุมชนชนบทสู่ชุมชนเมืองในหลายรูปแบบ และมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง (วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554)

ผลจากการพัฒนาประเทศ ประกอบกับการได้รับอิทธิพลจากทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจทั้งในระดับโลกและระดับภูมิภาคของประเทศไทย อันนำมาซึ่งความเจริญและความสะดวกสบายต่างๆ ในการดำเนินชีวิต ซึ่งเอื้อต่อการย้ายถิ่นของผู้คนมากยิ่งขึ้น โดยในยุคแรกเป็นการย้ายถิ่นในลักษณะของการย้ายถิ่นจากชนบทเข้าสู่เมืองหลวง และเมืองใหญ่ต่างๆ ซึ่งมีความเจริญมากและผู้คนสามารถสร้างรายได้จากโอกาสทางเศรษฐกิจได้มากกว่าในเขตชนบท จึงอาจกล่าวได้ว่าความเจริญที่แตกต่างกันระหว่างเมืองหลวงกับชนบทเป็นแรงดึงดูดประชากรจากชนบทสู่เมือง ดังนั้นการย้ายถิ่นจากชนบทสู่เมืองจึงเป็นกระแสการย้ายถิ่นที่ใหญ่ที่สุดของประเทศ (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2562) อย่างไรก็ตามในยุคต่อมาพบว่า มีแบบแผนการย้ายถิ่นที่มีความหลากหลายและสลับซับซ้อนมากขึ้น เช่น การย้ายถิ่นจากชนบทสู่เมือง เมืองสู่ชนบท เมืองสู่เมือง และรูปแบบการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554)

ปรากฏการณ์การย้ายถิ่นในประเทศไทย พบว่า ในปี พ.ศ. 2559 มีผู้ย้ายถิ่นจำนวนทั้งสิ้น 7.73 แสนคน หรือคิดเป็นอัตราการย้ายถิ่นร้อยละ 1.1 จากประชากรทั้งประเทศ และเพิ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2560 ซึ่งมีผู้ย้ายถิ่นคิดเป็นร้อยละ 1.2 ของประชากรทั้งประเทศ โดยภาคกลางมีสัดส่วนผู้ย้ายถิ่นสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.5 รองลงมาคือภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ 1.2 และร้อยละ 1.0 ตามลำดับ โดยมีสาเหตุการย้ายถิ่น คือ สาเหตุด้านการงาน เช่น หางานทำ หน้าที่การงาน หรือต้องเปลี่ยนงาน คิดเป็นร้อยละ 34.7 รองลงมาคือสาเหตุด้านครอบครัว คือ ติดตามคนในครอบครัวหรือกลับภูมิลำเนา คิดเป็นร้อยละ 33.2 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2560) ทั้งนี้ การย้ายถิ่นไปต่างประเทศของแรงงานไทยในช่วงแรกแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยกลุ่มแรก คือ กลุ่มปัญญาชนที่มีความรู้สูง เช่น แพทย์ พยาบาล และวิศวกร ที่ย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น สหรัฐอเมริกา และประเทศในแถบยุโรปตะวันตก ซึ่งเป็นการเข้าไปทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ส่วนกลุ่มที่สอง คือ กลุ่มนักเรียนและนักศึกษาไทยที่ไปเล่าเรียนในต่างประเทศ และใช้เวลาว่างจากการเรียนไปรับจ้างทำงานที่ประชาชนท้องถิ่นไม่ทำ เช่น งานกรรมกร งานบริการ เป็นต้น

ปัจจุบันการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศได้ถูกขยายขอบเขตไปยังกลุ่มแรงงานอื่นๆ ในไทยมากขึ้น โดยจากข้อมูลปี 2561 มีแรงงานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศรวมทั้งสิ้นจำนวน 61,835 คน แบ่งเป็นเพศชาย 50,360 คน และเป็นเพศหญิง 11,475 คน โดยมีสัดส่วนย้ายถิ่นไปทำงานในกลุ่มประเทศเอเชียมากที่สุด จำนวน 40,910 คน (กรมการจัดหางาน กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ, 2562) และยังคงพบว่าปัจจุบันยังมีแรงงานไทยที่ยังทำงานอยู่ในต่างประเทศ (เดือนกุมภาพันธ์ 2562) มากถึง 156,392 คน โดยกว่าร้อยละ 73.7 อยู่ในกลุ่มประเทศเอเชีย และเอเชียใต้ รองลงมาคือกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง กลุ่มประเทศยุโรป อเมริกา และกลุ่มประเทศแอฟริกา (กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2562) ซึ่งแรงงานไทยส่วนใหญ่ย้ายไปทำงานต่างประเทศได้วันมากที่สุด รองลงมาคือ สาธารณรัฐเกาหลี และญี่ปุ่น ตามลำดับ (กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2562) โดย

การย้ายถิ่นของแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ มีแบบแผนการเดินทางที่ถูกต้องตามกฎหมาย 5 ช่องทาง คือ (1) รัฐบาลเป็นผู้จัดส่ง (2) บริษัทผู้ได้รับอนุญาตจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง (3) นายจ้างพาไปทำงาน (4) นายจ้างส่งไปฝึกงาน และ (5) การเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง (กระทรวงแรงงาน, 2556)

ปัจจุบันไม่ได้มีเพียงการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของแรงงานเท่านั้น หากแต่พบว่าได้เกิดปรากฏการณ์การย้ายถิ่นของผู้คนไปต่างประเทศในลักษณะที่แตกต่างออกไป และมีความซับซ้อนมากขึ้นด้วย นั่นคือ การย้ายถิ่นของคนไทยไปยังประเทศปลายทางเพื่อประกอบกิจการของตนเอง ซึ่งเป็นได้ทั้งกลุ่มของผู้คนทั่วไปที่มีต้นทุน มีความสามารถ หรือมีความต้องการที่จะตั้งถิ่นฐานหรือสร้างรายได้จากโอกาสทางเศรษฐกิจในถิ่นปลายทาง และยังรวมถึงแรงงานย้ายถิ่นไปต่างประเทศบางส่วนที่สามารถยกระดับการประกอบอาชีพในต่างแดน โดยการเป็นผู้ประกอบการด้วยตนเอง ซึ่งในกระบวนการดังกล่าวอาจมีทั้งการอาศัยเครือข่าย หรือความสัมพันธ์บางอย่างที่ช่วยสนับสนุนให้สามารถเปิดกิจการ หรือเป็นผู้ประกอบการในถิ่นปลายทางได้ อาทิ การแต่งงานกับพลเมืองของประเทศปลายทาง การลงทุนร่วมหุ้นกับพลเมืองของประเทศปลายทาง สะท้อนให้เห็นพลวัตของการย้ายถิ่น และการยกระดับของกลุ่มผู้ย้ายถิ่นในปัจจุบัน ที่แตกต่างและมีความซับซ้อนมากขึ้นกว่าในอดีตเป็นอย่างมาก

ประเทศญี่ปุ่น เป็นประเทศหนึ่งในสามที่มีสถิติคนไทยย้ายถิ่นไปทำงานมากที่สุด เนื่องจากเป็นประเทศพัฒนาแล้วที่มีความเจริญทั้งในด้านการคมนาคมขนส่ง การติดต่อสื่อสาร การมีอำนาจในทางเศรษฐกิจ ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยดึงดูดที่ทำให้แรงงานย้ายถิ่นชาวไทย หรือแม้แต่ผู้ย้ายถิ่นรูปแบบอื่นๆ ให้ความสนใจ และต้องการย้ายถิ่นไปพำนักยังประเทศญี่ปุ่น เห็นได้จากกระแสความต้องการท่องเที่ยวในประเทศญี่ปุ่น ความต้องการไปศึกษาต่อของนักเรียนนักศึกษา และความจำเป็นต้องไปทำงานในประเทศญี่ปุ่นของวัยแรงงาน ซึ่งจากสถิติจำนวนแรงงานถูกกฎหมายของไทยในญี่ปุ่นในปี พ.ศ. 2559 พบว่ามีแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่นซึ่งเป็นแรงงานถูกกฎหมาย จำนวน 20,691 คน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานวิชาชีพเมืองมาก ถึงร้อยละ 44.7 รองลงมาคือ ผู้ฝึกงานด้านเทคนิค แรงงานฝีมือ และนายจ้างพามาฝึกงาน คิดเป็นร้อยละ 35.2 19.2 และร้อยละ 0.8 ตามลำดับ และเป็นแรงงานผิดกฎหมายกว่าร้อยละ 23.9 ของแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่นทั้งหมด (สำนักงานแรงงาน ประเทศญี่ปุ่น, 2562)

การเข้ามาทำงานในประเทศญี่ปุ่นของแรงงานไทยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปีอย่างค่อยเป็นค่อยไป เนื่องจากสาขาอาชีพที่ทางการญี่ปุ่นอนุญาตให้เปิดรับแรงงานต่างชาติมีฝีมือนั้น มีเพียงบางสาขาอาชีพเท่านั้นที่ตรงกับประเภทของแรงงานฝีมือที่ไทยมีศักยภาพในการแข่งขัน ได้แก่ แรงงานฝีมือ (ผู้ปรุงอาหาร ครัวช่าง) นักแสดง เป็นต้น ทั้งนี้พบว่าในปัจจุบันมีแรงงานไทยเพิ่มขึ้นในส่วนของผู้ที่ทำงานกับบริษัทสาขาในต่างประเทศ ซึ่งเป็นกรณีที่บริษัทแม่ลูกหรือบริษัทร่วมทุนต่างๆ ส่งลูกจ้างมาทำงานในบริษัทในประเทศญี่ปุ่นที่มีการเพิ่มขึ้นเนื่องจากการเข้าไปลงทุนในประเทศไทยของบริษัทญี่ปุ่น (สำนักงานแรงงาน ประเทศญี่ปุ่น, 2562) สะท้อนให้เห็นถึงสถานการณ์ด้านอาชีพของแรงงานย้ายถิ่นคนไทยในประเทศญี่ปุ่นที่มีความหลากหลายมากขึ้น อย่างไรก็ตามในส่วนของอาชีพผู้ปรุงอาหารเป็นสาขาอาชีพที่อนุญาตให้แรงงานต่างชาติที่มีทักษะฝีมือเข้ามาทำงานในประเทศญี่ปุ่นได้ ซึ่งเป็นที่น่าสนใจว่า แรงงานย้ายถิ่นคนไทยที่ย้ายถิ่นมาประกอบอาชีพผู้ประกอบอาหารในประเทศญี่ปุ่นจะต้องดำเนินการอย่างไรบ้างเพื่อให้ได้รับการอนุญาต ในขณะที่เดียวกันจะต้องอาศัยเครือข่ายหรือแรงสนับสนุนใดบ้างเพื่อให้เอื้อต่อการกลายเป็นแรงงานย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศได้ เช่นเดียวกับผู้คนที่ต้องการย้ายถิ่นไปยังประเทศญี่ปุ่นในฐานะของผู้ประกอบการต่างๆ ซึ่งพบเห็นได้อย่างหลากหลายจากการกระจายตัวไปยังเมืองหรือจังหวัดต่างๆ ในประเทศญี่ปุ่น

おきなわ
จังหวัดโอกินาวา (沖縄県) เป็นจังหวัดที่อยู่ทางใต้สุดของประเทศญี่ปุ่น มีเมืองหลวงคือเมืองนาฮะ (那覇) ซึ่งพบว่าเป็นจังหวัดที่มีแรงงานย้ายถิ่นคนไทยและผู้ประกอบการย้ายถิ่นคนไทยเข้ามาประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ

จำนวนมาก โดยเฉพาะการประกอบกิจกรรมที่สะท้อนถึงอัตลักษณ์และแสดงออกถึงความเป็นไทย ซึ่งจะเห็นได้จากการเปิดร้านอาหารไทยจำนวนหลายร้านโดยรอบจังหวัดโอกินาวาโดยมีแรงงานย้ายถิ่นคนไทยเป็นผู้ประกอบอาหารในร้านอาหารไทยเหล่านั้น หรือการมีร้านนวดแผนไทยเปิดให้บริการแก่ผู้คนที่อาศัยในจังหวัดโอกินาวา สร้างความกลมกลืนให้เกิดขึ้นระหว่างสองวัฒนธรรมอย่างเป็นธรรมชาติ ประกอบกับการที่โอกินาวามีประวัติค้าขายกับประเทศไทย และการมีสภาพอากาศ และวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกับประเทศไทย ทั้งในด้านของวัฒนธรรมการกิน การแต่งกาย หรือการละเล่น จึงยิ่งเป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานย้ายถิ่นคนไทย และผู้ประกอบการย้ายถิ่นคนไทยเข้ามาทำงานและประกอบกิจการได้โดยง่าย ทำให้พื้นที่ดังกล่าวมีความโดดเด่นและน่าสนใจในการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจเงื่อนไขที่แท้จริงที่จะช่วยเอื้อให้แรงงานไทยกลายเป็นแรงงานย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศได้ เช่นเดียวกับการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการกล้าที่จะเข้ามาลงทุนและสร้างรายได้จากโอกาสทางเศรษฐกิจในพื้นที่จังหวัดโอกินาวาได้ ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ปัจจัยเงื่อนไขที่เอื้อต่อการกลายเป็นผู้ประกอบการย้ายถิ่นในต่างประเทศ และเงื่อนไขที่เอื้อต่อการกลายเป็นแรงงานย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ กรณีศึกษาจังหวัดโอกินาวา ประเทศญี่ปุ่น กรอบการวิจัยเน้นพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการเคลื่อนย้ายข้ามแดนของผู้ประกอบการและแรงงาน กับความเชื่อมโยงทางสังคม-เศรษฐกิจ ผ่านการบูรณาการวิธีวิจัยเชิงสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา เพื่อศึกษาภาพรวมของปัจจัยเชิงโครงสร้าง เครือข่ายเชิงสถาบันและเครือข่ายทางสังคมของกลุ่มผู้ประกอบการ/แรงงาน ซึ่งผลจากการศึกษาจะช่วยให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการเสนอแนะต่อหน่วยงานเพื่อเตรียมความพร้อมในด้านการเสริมสร้างองค์ความรู้ให้กับผู้ประกอบการไทยที่ต้องการย้ายถิ่นไปต่างประเทศ รวมถึงการเตรียมพร้อมสำหรับแรงงานที่ต้องการย้ายถิ่นไปทำงานยังประเทศญี่ปุ่นได้อีกด้วย

7. วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์พัฒนาการของกิจกรรมทางเศรษฐกิจข้ามรัฐชาติที่ดำเนินการโดยผู้ประกอบการและแรงงานย้ายถิ่นชาวไทย ในจังหวัดโอกินาวา ประเทศญี่ปุ่น
2. เพื่อศึกษาเงื่อนไขและปฏิสัมพันธ์ระหว่างเครือข่าย-ผู้กระทำการที่เอื้อต่อการกลายเป็นผู้ประกอบการย้ายถิ่น ในจังหวัดโอกินาวา ประเทศญี่ปุ่น
3. เพื่อศึกษาเงื่อนไขและปฏิสัมพันธ์ระหว่างเครือข่าย-ผู้กระทำการที่เอื้อต่อการกลายเป็นแรงงานย้ายถิ่น ในจังหวัดโอกินาวา ประเทศญี่ปุ่น

8. ระบุประโยชน์ที่จะได้รับ และหน่วยงานที่นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์แสดงความคาดหวังว่า

จะนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ (ระบุได้มากกว่า 1 ข้อ)

- เป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการ
- เป็นประโยชน์ในเชิงสาธารณะ
- เป็นประโยชน์ในเชิงพาณิชย์
- เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอน
- เป็นประโยชน์ในเชิงนโยบาย
- เพิ่มความเข้มแข็งของชุมชน
- ความร่วมมือกับต่างประเทศ

และระบุชื่อหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

9. รายวิชาที่บูรณาการกับการเรียนการสอน (ระบุ ป.ตรี/ป.โท/ป.เอก)

- Cross-cultural literacy (ป.ตรี)
- Social and Cultural Change (ป.ตรี)
- Mekong Studies (ป.ตรี)
- Economic Sociology (ป.ตรี)
- Current Issue in Social Sciences (ป.ตรี)
- Introduction to Sociological and anthropological research methodology (ป.ตรี)
- Seminar in Sociology (ป.โท)
- Contemporary Sociological Theories (ป.โท)
- Critical Social Theories (ป.โท)

10. ทฤษฎี สมมติฐาน หรือกรอบแนวความคิด (Conceptual Framework) ของโครงการวิจัย

(โดยแสดงถึงทฤษฎี สมมติฐานหรือกรอบแนวความคิด (Conceptual Framework) โดยกล่าวถึงความเกี่ยวเนื่องและความสัมพันธ์ของโครงการวิจัยนี้กับโครงการวิจัยเรื่องอื่นๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศว่า เคยมีใครทำการวิจัยมาแล้วบ้าง ทำอย่างไร ที่ไหน เมื่อไร มีความก้าวหน้า มีข้อดีข้อเสียเพียงใด และบูรณาการ (Integration) ผลการวิจัยเหล่านั้น หรือต่อยอดอย่างไร เพื่อแสดงให้เห็นว่า จะใช้สนับสนุนการวิจัยครั้งนี้อย่างไร และยังป้องกันความซ้ำซ้อนอีกด้วย

กระบวนการเคลื่อนย้ายของผู้ประกอบการและแรงงานข้ามชาติชาวไทยในจังหวัดโอกินาวา ประเทศญี่ปุ่นเป็นกระบวนการที่เน้นการวิเคราะห์การย้ายถิ่นเชื่อมโยงกับทฤษฎีเครือข่าย-ผู้กระทำการ ทั้งนี้โดยพื้นฐานทฤษฎีเครือข่าย-ผู้กระทำได้นำเอาตัวแสดงทางสังคมกลับเข้าสู่การวิเคราะห์ ซึ่งทำให้นักสังคมวิทยาและมานุษยวิทยาสามารถทำความเข้าใจ “สังคม” ในรูปแบบใหม่ ที่ไม่ได้จำกัดอยู่บนฐานของกับดักชั่วคราวระหว่างมนุษย์กับสิ่งที่ไม่ใช่มนุษย์ ผู้กระทำการและโครงสร้าง ความเป็นวัตถุ กับความเป็นสังคม ตลอดจนความเป็นอัตวิสัยและภววิสัย กล่าวอีกอย่างก็คือว่า ทฤษฎีเครือข่าย-ผู้กระทำได้นำเอาฐานความคิดใหม่ของการอธิบาย “สังคม” ผ่านการให้คุณค่าต่อสรรพสิ่งในการดำเนินการปฏิบัติการ ตลอดจนเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนกันและกัน ในกระบวนการสร้างความรู้และการประกอบสร้างเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ในโลกปัจจุบัน ซึ่งหมายความว่า ทฤษฎี เครือข่าย-ผู้กระทำ เชื่อว่า สังคมหรือธรรมชาติของเราสามารถประกอบด้วยเครือข่ายของ Human และ เครือข่ายของ Non-Human ทั้งสองเครือข่ายนี้มีความเกี่ยวพันปฏิสัมพันธ์ และสามารถมีการแลกเปลี่ยน ซึ่งกันและกัน โดยปกติแล้วแนวคิดเครือข่ายทางสังคมทั้งหลายมักให้ความสนใจต่อเครือข่ายของมนุษย์เป็นอย่างมาก แต่ไม่ได้เน้นความสำคัญของเครือข่ายของ Non-Human ด้วย ทฤษฎีเครือข่าย-ผู้กระทำ ถือว่าเป็นกระบวนการ de-centered และการไหลเวียนของการกลายเป็น (A flow of becoming) เนื่องจากไม่ได้มองมนุษย์เป็นหลักอย่างแนวคิดที่ผ่านมา แต่กลับมาให้ความสำคัญแก่ปัจจัย non-human ต่างๆ เท่ากับ Human ซึ่งคือ เครือข่ายผู้กระทำกับเครือข่าย non-human สามารถมีบทบาทต่อสังคมเหมือนกัน เครือข่ายของ non-human มี

ผลต่อเครือข่ายของมนุษย์เป็นอย่างมาก และทั้งสองเครือข่ายสามารถมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันซึ่งกันและกัน และมีการแลกเปลี่ยนกันและกัน(Pickering, 1995; Casper Bruun, 2016; Casper Bruun and Morita, 2016)

จากกรอบคิดข้างต้นจะเห็นได้ว่า การศึกษาการเคลื่อนย้ายของผู้ประกอบการและแรงงานข้ามชาติชาวไทยในจังหวัดโอกินา มีนัยยะที่เกี่ยวกับการมีกลวิธีปฏิบัติการในลักษณะต่างๆ คณะผู้วิจัยจึงมองว่า ปรากฏการณ์การย้ายถิ่นของผู้ประกอบการและแรงงานข้ามชาติชาวไทย จำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงเงื่อนไขที่เอื้อให้ผู้ประกอบการและแรงงานข้ามชาติสามารถย้ายถิ่นมายังพื้นที่ปลายทางได้นั้นจำเป็นต้องวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ผ่านแนวคิดเครือข่ายผู้กระทำการ ที่มีความสำคัญกับผู้กระทำการทั้งที่เป็นมนุษย์และไม่ใช่มนุษย์ ซึ่งจากปรากฏการณ์การย้ายถิ่นข้ามชาติของผู้ประกอบการและแรงงานได้สะท้อนให้เห็นถึง ความสามารถในการเป็นผู้กระทำการที่ใช้กลวิธีทั้งการใช้การมีเครือข่ายทางสังคมกับบุคคลในถิ่นปลายทาง และในขณะเดียวกันก็มีการใช้เทคโนโลยี การติดต่อสื่อสารทางโลกอินเทอร์เน็ต การติดต่อผ่านโทรศัพท์มือถือ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีทางอำนาจของรัฐปลายทาง ในมิติที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายของประเทศญี่ปุ่นที่รองรับแรงงานข้ามชาติ การดำเนินทางเอกสารเพื่อให้ได้รับอนุญาตให้เข้าทำงานในสถานประกอบการหรือในการเปิดกิจการ การติดต่อกับนายจ้างหรือหุ้นส่วนในประเทศปลายทาง รวมทั้งการเข้าถึงสิทธิในด้านการคมนาคมขนส่ง การรักษาพยาบาล การชำระภาษีเพื่อให้มีสิทธิเทียบเท่ากับพลเมือง รวมทั้งการปรับตัวและการเอาตัวรอดในบริบทต่างๆ ทั้งด้าน บทบาทอำนาจในการตัดสินใจในฐานะผู้ประกอบการข้ามแดนซึ่งจะต้องมีปฏิบัติการต่างๆ หรือแม้กระทั่งกลวิธีการเอาตัวรอดด้านอาหารการกิน การแต่งกาย วิถีชีวิต วัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกัน เป็นต้น เงื่อนไขต่างๆ เหล่านี้จึงเป็นปัจจัยที่เอื้อให้ผู้ประกอบการและแรงงานสามารถย้ายถิ่นมายังพื้นที่ปลายทางได้

11. ทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Reviewed Literature)

11.1 ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี

การวิจัยครั้งนี้ให้ความสนใจศึกษาการกลายเป็นแรงงานและผู้ประกอบการย้ายถิ่นไปต่างประเทศ กรณีศึกษาจังหวัดโอกินาวา ประเทศญี่ปุ่น โดยมุ่งทำความเข้าใจถึงเงื่อนไขที่เอื้อต่อการกลายเป็นแรงงานและผู้ประกอบการย้ายถิ่นไปต่างประเทศ ภายใต้การพิจารณาเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องทั้งในมิติของตัวแรงงานย้ายถิ่น และผู้ประกอบการย้ายถิ่นในฐานะของผู้กระทำการที่สามารถมีปฏิบัติการต่างๆ เพื่อเข้าสู่การเป็นแรงงานหรือผู้ประกอบการในถิ่นปลายทางได้ เชื่อมโยงกับปฏิบัติการโดยผู้กระทำการที่ไม่ใช่มนุษย์ ที่เอื้อให้แรงงานและผู้ประกอบการเกิดการย้ายถิ่นได้ โดยคณะผู้วิจัยได้ศึกษาและทำการรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่น

ปรากฏการณ์การย้ายถิ่นได้ถูกกล่าวถึงและให้ความสนใจผ่านแนวคิดที่เรียกว่า กฎแห่งการย้ายถิ่น (The Laws of Migration) ซึ่งได้รับการพัฒนาขึ้นโดย Ernst George Ravenstien ในช่วงปี ค.ศ. 1885 โดยได้อธิบายถึงลักษณะของการย้ายถิ่นว่า กระแสการย้ายถิ่นหลักแต่ละราย จะมีกระแสการย้ายถิ่นกลับชดเชยเสมอ กล่าวคือ พื้นที่ใดที่มีการย้ายถิ่นของประชากรในพื้นที่จำนวนมาก ก็มักจะมีการย้ายถิ่นกลับคืนภูมิสำเนาของประชาชนอีกกลุ่มหนึ่งที่ได้ละทิ้งถิ่นฐานของตนไปอาศัยหรือทำงานที่อื่นเสมอ

การวิจัยครั้งนี้ต้องการชี้ให้เห็นถึงเงื่อนไขที่เอื้อต่อการกลายเป็นแรงงานย้ายถิ่นไปต่างประเทศ และผู้ประกอบการย้ายถิ่นไปต่างประเทศ ซึ่งจะช่วยให้อาจทำความเข้าใจปรากฏการณ์การย้ายถิ่นที่สลับซับซ้อนและมีความหลากหลายมากขึ้นในปัจจุบัน ดังนั้นเพื่อให้สามารถทำความเข้าใจได้อย่างรอบด้านทุกมิติ คณะผู้วิจัยจึงได้ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นมาใช้ในการศึกษา ดังนี้

1.1 ความหมายของการย้ายถิ่น

ทฤษฎีการย้ายถิ่น (A Theory of Migration) เป็นทฤษฎีที่ Everett S. Lee ได้พัฒนาต่อยอดจาก การย้ายถิ่น ซึ่งมุ่งอธิบายความหมายของการย้ายถิ่นไว้ว่า การย้ายถิ่นหมายถึงการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัย (Residence) ทั้งที่เป็นการย้ายถิ่นแบบถาวรและการย้ายถิ่นแบบชั่วคราว (Permanent or Semi-permanent Change) โดยไม่มีข้อกำหนดเกี่ยวกับระยะทาง ทั้งภายในหรือภายนอกประเทศ ภาวะในการตัดสินใจย้ายถิ่นเป็นไปโดยสมัครใจหรือไม่สมัครใจ และยังได้ระบุถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่น 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแหล่งต้นทาง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ของถิ่นปลายทาง อุปสรรคที่แทรกอยู่ระหว่างถิ่นต้นทางและถิ่นปลายทาง และปัจจัยส่วนบุคคล (Lee, 1966)

ทั้งนี้ ได้มีนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้นิยามความหมายของการย้ายถิ่นไว้อย่างหลากหลาย โดยส่วนใหญ่เป็นการอธิบายการย้ายถิ่นในลักษณะของการเคลื่อนย้ายของประชากรจากสถานที่หนึ่งไปยังอีกสถานที่หนึ่ง อาทิ การให้ความเห็นแนะนำของสำนักงานสถิติแห่งสหประชาชาติเมื่อ ค.ศ. 1997 (The 1997 Recommendations of United Nations Statistical Division: UNSD) ที่ได้ให้นิยามผู้ย้ายถิ่นว่าหมายถึงบุคคลใดก็ตามที่เปลี่ยนแปลงถิ่นอาศัย อันหมายรวมถึงนักท่องเที่ยวและบุคคลที่เดินทางข้ามแดนประจำวัน โดยสามารถแบ่งผู้ย้ายถิ่นได้เป็น 2 ประเภท คือ

1) ผู้ย้ายถิ่นระยะยาว (Long-term Migrant) คือ บุคคลที่เดินทางออกจากถิ่นฐานของตนเป็นเวลานานอย่างน้อยหนึ่งปี ซึ่งทำให้ที่อยู่ของบุคคลนั้นพำนักอาศัยระหว่างที่ออกจากถิ่นฐานตนไปนั้นกลายเป็นถิ่นอาศัยโดยปกติของบุคคลนั้น

2) ผู้ย้ายถิ่นระยะสั้น (Short-term Migration) คือ บุคคลที่เดินทางจากถิ่นฐานโดยปกติของตนเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 3 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี และยังหมายรวมถึงการย้ายถิ่นตามฤดูกาล (Seasonal Migration) ด้วย ทั้งนี้ ยกเว้นบุคคลที่เดินทางจากถิ่นฐานไปด้วยวัตถุประสงค์ต่อไปี้ ได้แก่ การเดินทางพักผ่อน ไปเยี่ยมเพื่อนหรือเยี่ยมญาติ การเดินทางไปทำธุรกิจ การเดินทางเพื่อวัตถุประสงค์ทางการแพทย์ และปฏิบัติพิธีกรรมทางศาสนา ซึ่งไม่ถือว่าเป็นการย้ายถิ่น

ในส่วนขององค์การสหประชาชาติ (1998) ได้อธิบายการย้ายถิ่นไว้ว่าเป็นกระบวนการเคลื่อนย้ายของประชากรในลักษณะการย้ายถิ่นที่อยู่จากพื้นที่ซึ่งเป็นถิ่นที่อยู่ของตนตั้งแต่เดิมไปอยู่ในอีกพื้นที่หนึ่ง รวมถึงการเคลื่อนย้ายจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง หรือการเคลื่อนย้ายจากพื้นที่หนึ่งไปยังอีกพื้นที่หนึ่งภายในประเทศเดียวกัน ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลหรือสาเหตุใด การย้ายถิ่นข้ามประเทศ (International Migration) หรือการย้ายถิ่นข้ามชาติ (Transnational Migration) ซึ่งอาจเป็นการย้ายถิ่นที่อยู่อย่างถาวรหรือเป็นเพียงช่วงระยะเวลาหนึ่งก็ได้ สอดคล้องกับการนิยามการย้ายถิ่นของ สำเริง จันทรสวรรณ (2551) ที่อธิบายว่า การย้ายถิ่นเป็นการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยของผู้คนจากถิ่นต้นทางไปยังถิ่นปลายทาง โดยมีเหตุผลในการย้ายถิ่น มีระยะเวลาและกิจกรรมในถิ่นปลายทาง เช่นเดียวกับฝ่ายวิจัยและศูนย์สารสนเทศ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2554) ที่นิยามการย้ายถิ่นว่าเป็นการเคลื่อนย้ายของบุคคลหรือกลุ่มจากที่อยู่อาศัยหนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง โดยมีเจตนาที่จะอาศัยในถิ่นที่อยู่ใหม่ในช่วงระยะเวลาที่ยาวนานพอสมควร จนทำให้ประชากรของพื้นที่ที่จากมาและพื้นที่ที่เข้าไปอยู่ใหม่เปลี่ยนไป โดยมีเกณฑ์สำคัญในการพิจารณาการเป็นผู้ย้ายถิ่น คือ ระยะทางและระยะเวลาของการย้ายที่อยู่อาศัย (ฝ่ายวิจัยและศูนย์สารสนเทศ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554)

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า การย้ายถิ่นในการศึกษานี้ หมายถึง การเคลื่อนย้ายของบุคคลวัยแรงงานและผู้ประกอบการ จากถิ่นต้นทางไปสู่ถิ่นปลายทางด้วยวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่จะไปทำงานในประเทศปลายทาง ซึ่งมีระยะเวลาในการย้ายถิ่นระยะยาว และอยู่ในพื้นที่ปลายทางอย่างน้อย 1 ปี โดยในการวิจัยนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการ

กลายเป็นแรงงานย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ และผู้ประกอบการย้ายถิ่นในต่างประเทศ กรณีศึกษาจังหวัดโอกินาวา ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีแรงงานไทยและผู้ประกอบการไทยย้ายถิ่นไปทำงานจำนวนมาก

1.2 ประเภทของการย้ายถิ่น

การย้ายถิ่นแบ่งออกได้เป็นหลายประเภท ขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา แต่นักวิชาการส่วนใหญ่มักจะจำแนกประเภทของการย้ายถิ่นโดยใช้เกณฑ์ด้านระยะทางและระยะเวลาของการย้ายถิ่นที่อยู่อาศัย ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

1) การย้ายถิ่นภายในประเทศ (Internal Migration) เป็นการย้ายถิ่นในอาณาเขตประเทศ และเป็น การย้ายถิ่นระหว่างอาณาเขตระดับย่อย มีวัตถุประสงค์การโยกย้ายไปเพื่อตั้งถิ่นฐานใหม่ เช่น การย้ายจากชนบทเข้าไปอยู่ในเมือง

2) การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International Migration) หรือการย้ายถิ่นข้ามชาติ (Transnational Migration) เป็นการย้ายถิ่นข้ามเขตปกครองของประเทศ กล่าวคือ เป็นการเคลื่อนย้ายของบุคคลโดยการ เดินทางออกจากรัฐต้นทางหรือรัฐที่เป็นถิ่นฐานปกติไปพำนักยังรัฐอื่นไม่ว่าจะเป็นการชั่วคราวหรือเป็นการถาวร โดยการ ย้ายถิ่นจะต้องเกิดขึ้นในลักษณะของการเดินทางข้ามพรมแดน

สำหรับการย้ายถิ่นมีความเกี่ยวข้องกับลักษณะการเคลื่อนที่ 2 ลักษณะ คือ

1) การย้ายออก (Emigration) คือ การออกจากรัฐหนึ่งโดยมีเจตนาเพื่อไปตั้งถิ่นฐานยังที่ใหม่ ซึ่งเป็น การกระทำที่ชอบธรรมตามบรรทัดฐานสากลของหลักสิทธิมนุษยชนในการที่บุคคลมีอิสระในการเดินทางออกจากรัฐใดหรือ แม้แต่การละทิ้งรัฐถิ่นฐานของตนไป ทั้งนี้ รัฐอาจมีการบังคับใช้อำนาจหรือข้อห้ามในการมิให้บุคคลเดินทางออกจากเขต แคนรัฐได้ แต่ต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่จำกัดเท่านั้น

2) การย้ายเข้า (Immigration) คือ กระบวนการที่บุคคลซึ่งมิใช่คนในสัญชาติของรัฐเดินทางเข้ามาใน เขตแดนของรัฐโดยมีเจตนาเพื่อเข้ามาตั้งถิ่นฐานในรัฐนั้นๆ ซึ่งอาจเป็นการเข้ามาโดยถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมายก็ได้ แต่ ต้องมีวัตถุประสงค์ในการเข้ามาเพื่อพำนักอาศัย และได้รับการรับรองตามกฎหมายของคนเข้าเมืองของรัฐเจ้าบ้าน (Host State)

จากการทบทวนข้างต้นจะเห็นได้ว่ามีรูปแบบการย้ายถิ่นทั้งการย้ายถิ่นภายในประเทศและการย้ายถิ่น ระหว่างประเทศ อย่างไรก็ตาม การวิจัยนี้ให้ความสนใจศึกษาเฉพาะการย้ายถิ่นระหว่างประเทศเท่านั้น โดยเป็นผู้ย้ายถิ่นที่ เป็นแรงงานและผู้ประกอบการที่มีกิจกรรมการทำงานอยู่ในจังหวัดโอกินาวา ประเทศญี่ปุ่น ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษานี้มุ่ง ตอบคำถามเกี่ยวกับเงื่อนไขที่เอื้อต่อการกลายเป็นแรงงานย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ และการกลายเป็นผู้ประกอบการ ย้ายถิ่นในต่างประเทศ ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงได้กำหนดผู้ให้ข้อมูล คือ แรงงานย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศที่ทำงานใน จังหวัดโอกินาวา ประเทศญี่ปุ่น และผู้ประกอบการย้ายถิ่นที่ประกอบกิจการบางอย่างในจังหวัดโอกินาวา ประเทศญี่ปุ่น ซึ่ง เป็นกลุ่มคนที่ย้ายถิ่นอย่างมีวัตถุประสงค์ในการไปทำงานนั่นเอง

1.3 สาเหตุการย้ายถิ่น

การย้ายถิ่นจากถิ่นต้นทางไปยังถิ่นปลายทางของผู้คนล้วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการที่แตกต่างกัน ออกไป ซึ่งได้มีนักวิชาการด้านการย้ายถิ่นวิเคราะห์ถึงปัจจัยสาเหตุของการย้ายถิ่น ดังนี้

1) ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก ประกอบด้วยหลายสาเหตุ ได้แก่ (1) การมี อัตราการว่างงานที่อยู่ในอัตราสูงและการทำงานต่ำกว่าระดับ (Underemployment) (2) ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับ

ต่างประเทศ แม้ว่าจะเป็นงานประเภทเดียวกัน (3) การขาดแรงจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ แรงงานที่มีความรู้ ความชำนาญสูงแต่ไม่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ย่อมเกิดความรู้สึกอยากย้ายไปทำงานในต่างประเทศ (4) การมี นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสม ก่อให้เกิดปัญหาแรงงานส่วนเกิน และ (5) ปัจจัยทางสังคมและการเมือง กล่าวคือ แรงงาน บางส่วนอาจต้องการอพยพเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศเนื่องจากไม่พอใจต่อสภาพทางสังคมและการเมืองของประเทศต้น ทาง

2) ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า ประกอบด้วยหลายสาเหตุ ได้แก่ (1) ระดับค่าจ้าง และเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศต้นทางของแรงงานย้ายถิ่น (2) การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา อันหมายถึงความต้องการแรงงานของประเทศปลายทาง และ (3) โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพที่มากกว่า

จากการทบทวนสาเหตุของการย้ายถิ่น คณะผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นกรอบในการพิจารณาเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องและเอื้อต่อการกลายเป็นแรงงานย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ และการเป็นผู้ประกอบการย้ายถิ่นในต่างประเทศ เช่น การมีค่าตอบแทนที่สูงกว่าในประเทศปลายทางเป็นแรงดึงดูดให้แรงงานต้องมีการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ใน ขณะเดียวกันสภาพความเจริญและการขาดแรงจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพในถิ่นต้นทางอาจผลักดันให้ผู้ประกอบการตัดสินใจย้ายถิ่นและประกอบกิจการในต่างประเทศได้ เป็นต้น

1.4 วิธีการและขั้นตอนในการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ

การย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศมีวิธีการและขั้นตอนในการย้ายถิ่นที่ถูกต้องตามกฎหมาย 5 ช่องทาง คือ (1) รัฐเป็นผู้จัดส่ง (2) บริษัทผู้ได้รับอนุญาตจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง (3) นายจ้างพาไปทำงาน (4) นายจ้างส่งไปฝึกงาน และ (5) การเดินทางไปต่างประเทศด้วยตนเอง (กระทรวงแรงงาน, 2555) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) กรมการจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง (รัฐร่วมเป็นผู้จัดส่ง) เป็นบริการของรัฐที่ส่งคนหางานไปทำงาน ต่างประเทศโดยไม่ต้องเสียค่าบริการ นอกจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเช่น ค่าตัวเครื่องบิน ค่าวีซ่า ค่าภาษี สนามบิน ค่าสมาชิก กองทุนฯ ค่าที่พักสำหรับเตรียมตัวก่อนเดินทาง

2) บริษัทผู้ได้รับอนุญาตจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง มีข้อควรพิจารณา ดังต่อไปนี้

2.1) บริษัทต้องต้องแสดงใบอนุญาตการจดทะเบียนต่อกรมการจัดหางาน ไว้ในที่เปิดเผยและ เห็นชัด ณ สำนักงานที่ได้รับอนุญาต

2.2) ต้องจดทะเบียนลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานที่ทำงานให้บริษัทไม่ใช่สายหรือเป็นนายหน้า

2.3) เรียกเก็บค่าหัวตามกฎหมายและออกใบเสร็จรับเงินให้คนหางานไว้เป็นหลักฐาน

2.4) เรียกเก็บเงินล่วงหน้าได้ไม่เกิน 30 วันก่อนเดินทาง ถ้าไม่ส่งไปทำงานตามกำหนด ต้องคืน

เงินให้ทันที

2.5) ต้องส่งคนงานไปตรวจโรค ณ สถานพยาบาลตามที่กรมการจัดหางานประกาศรายชื่อไว้

2.6) ต้องส่งคนงานไปทดสอบฝีมือ ณ สถานทดสอบฝีมือตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

อนุญาต

2.7) ต้องพาคคนงานเข้ารับการฝึกอบรมจากเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางานก่อนเดินทาง

2.8) ต้องพาคคนงานเดินทางออกไปทำงานต่างประเทศผ่านด่านตรวจคนหางานของกรมการ

จัดหางาน

3) นายจ้างในประเทศไทยพาลูกจ้างไปทำงาน นายจ้างในประเทศไทยที่มีบริษัทในเครืออยู่ในต่างประเทศ หรือประมุขงานในต่างประเทศได้ ส่งลูกจ้างที่อยู่ในประเทศไทยไปทำงานต้องขออนุญาตต่อกรมการจัดหางาน

4) นายจ้างในประเทศไทยส่งลูกจ้างไปฝึกงาน มีข้อควรพิจารณา ดังต่อไปนี้

4.1) ต้องมีแบบแจ้งการส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศไม่เกิน 45 วัน (แบบจ.46)

4.2) ต้องมีหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคลของบริษัทฯ (รับรองไม่เกิน 6 เดือน)

4.3) ต้องมีรายละเอียดผู้ถือหุ้น (แบบ บอจ.5) (รับรองไม่เกิน 6 เดือน)

4.4) ใบอนุญาตประกอบกิจการโรงงาน

4.5) หนังสือเชิญฝึกงานจากต่างประเทศ หรือข้อตกลงของบริษัทในต่างประเทศ เกี่ยวกับการจัดส่งลูกจ้างไปฝึกงาน

4.6) ต้องมีเอกสารหลักสูตร หรือตารางฝึกงาน อบรม ดูงาน

4.7) ต้องมีเอกสารหลักฐานแสดงว่าเป็นลูกจ้างของบริษัทฯ ใช้กมด.1 (ย้อนหลัง 6 เดือน) หรือหลักฐานการเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคม หรือบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลของประกันสังคม

4.8) หลักฐานแสดงการอนุญาตให้นำผู้ฝึกงานเข้าประเทศ เช่น วีซ่า เอ็น.โอ.ซี. ฯลฯ

4.9) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน หน้าพาสปอร์ตของลูกจ้างที่จะไปฝึกงานต่างประเทศ

4.10) สัญญาฝึกงาน

4.11) บัญชีรายชื่อลูกจ้างที่ได้รับอนุญาตให้นายจ้างส่งไปฝึกงานในต่างประเทศ

4.12) หนังสือมอบอำนาจของนายจ้างมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมายื่นเรื่อง ติดตามเรื่อง (ติดอากรแสตมป์ 30 บาท) นายจ้างต่างประเทศแนบใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) หน้าพาสปอร์ต สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนผู้มอบ และผู้รับมอบ

5) เดินทางไปทำงานด้วยตนเอง คนหางานติดต่อนายจ้างต่างประเทศด้วยตนเองหรือคนงานที่ทำงานครบสัญญาจ้างแล้วได้ต่อสัญญาจ้าง เมื่อเดินทางกลับมาพักผ่อน ในประเทศไทยและจะเดินทางกลับไปทำงานอีก ต้องแจ้งต่อกรมการจัดหางานก่อนวันเดินทางไม่น้อยกว่า 15 วัน

การวิจัยนี้คณะผู้วิจัยได้นำเอาวิธีการและขั้นตอนในการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศมาใช้ประกอบการพิจารณาในฐานะส่วนหนึ่งของเงื่อนไขที่เอื้อต่อการกลายเป็นแรงงานย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในจังหวัดโอกินาวาประเทศญี่ปุ่น และการกลายเป็นผู้ประกอบการย้ายถิ่น ซึ่งคณะผู้วิจัยเชื่อว่าวิธีการและขั้นตอนในการย้ายถิ่นจะเป็นหนึ่งองค์ประกอบที่ผู้ย้ายถิ่นให้ความสำคัญในการพิจารณาก่อนตัดสินใจย้ายถิ่นไปยังประเทศปลายทางได้

2. แนวคิดเกี่ยวกับผู้ประกอบการ

2.1 นิยามความหมาย

ผู้ประกอบการ เป็นคำที่มาจากภาษาฝรั่งเศสว่า Entrepredre หมายถึง Undertaker ซึ่ง Joseph Schumpeter (1934) ได้อธิบายความหมายของผู้ประกอบการไว้ว่าหมายถึง ผู้ผลักดันที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ยิ่งกว่าเทคโนโลยี ผลิตภัณฑ์ และกระบวนการใดๆ และเป็นผู้ผลักดันให้เกิดการแทนที่ด้วยนวัตกรรมชนิดต่างๆ ที่ตลาดโดยรวมมองเห็นว่าให้คุณค่าได้มากกว่า กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสร้างและใช้นวัตกรรมใหม่ๆ (innovation) ในการประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งกระตุ้นให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจนั่นเอง

สำหรับการนิยามตาม Oxford Dictionary (1998) ให้ความหมายว่าเป็นผู้ซึ่งพยายามสร้างกำไรจากการเสี่ยง และแนวความคิดริเริ่มด้วยตนเอง เช่นเดียวกับ Webster's Dictionary (2000) ที่ให้ความหมายว่าผู้ประกอบการหมายถึง บุคคลที่จัดตั้งองค์กรดำเนินธุรกิจโดยยอมรับความเสี่ยงเพื่อหวังผลกำไร ในขณะที่ Longenecker, Moore, Petty and Palich (2006) ได้นิยามผู้ประกอบการว่าหมายถึง บุคคลที่ค้นพบความต้องการของตลาด และดำเนินธุรกิจเพื่อตอบสนอง ความต้องการของตลาด โดยต้องเผชิญกับความเสี่ยง มีแรงกระตุ้นผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในนวัตกรรม และ ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ เช่นเดียวกับ Hatten (2006) ที่กล่าวว่าผู้ประกอบการคือบุคคลที่มีโอกาสและผลประโยชน์ใน ธุรกิจ โดยเป็นผู้มีความรู้ และความเข้าใจในเรื่องการเงิน การจัดการวัตถุดิบ และการเผชิญกับความเสี่ยงในการริเริ่ม หรือ ดำเนินธุรกิจ ทั้งนี้การที่บุคคลตัดสินใจมาเป็นผู้ประกอบการประกอบด้วยเหตุผลหลัก 3 ประการ คือ ต้องการเป็นเจ้าของ ต้องการมีธุรกิจเป็นของตนเองจากความคิดที่คิดค้นมา และต้องการผลตอบแทนจากกำไร (Barringer and Ireland, 2006) โดยกิจกรรมและหน้าที่หลักที่สำคัญของผู้ประกอบการ คือ การสร้างสรรค์และดำเนินธุรกิจให้อยู่รอดนั่นเอง

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า ผู้ประกอบการหมายถึง บุคคลที่เป็นเจ้าของหรือเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหาร จัดการธุรกิจที่ต้องเผชิญกับความเสี่ยงต่างๆ โดยการใช้ความรู้และประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจ เพื่อก่อให้เกิดกำไรจาก กิจกรรมของตน

2.2 คุณลักษณะของผู้ประกอบการ

การเป็นผู้ประกอบการมีคุณลักษณะเฉพาะอันเป็นปัจจัยที่ส่งผลถึงความสำเร็จของการดำเนินกิจการ ซึ่ง ถาวร ศรีสุขะโต และธนะเวช ศรีสุขะโต (2543) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้เริ่มประกอบกิจการว่ามีลักษณะคือ

- 1) มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูง
- 2) มีความกล้าเสี่ยงในระดับปานกลาง
- 3) เป็นนักแก้ปัญหา
- 4) เป็นผู้นำโดยธรรมชาติ มักหลีกเลี่ยงการใช้อารมณ์
- 5) มีความกระตือรือร้นสูง
- 6) มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง
- 7) เป็นบุคคลที่ทำงานหนัก และเห็นความสำคัญของงาน

ทั้งนี้คุณสมบัติการเป็นผู้ประกอบการที่จะประสบความสำเร็จ คือ การเป็นผู้ประกอบการที่เป็น นักวิเคราะห์โอกาส ชอบค้นคว้าและแสวงหาโอกาสไปสู่ความสำเร็จ เป็นนักแก้ปัญหา เป็นนักคิดที่มีเหตุผล และเป็นนัก บริหารตามวัตถุประสงค์ ในขณะที่เดียวกันก็เป็นนักทำงานและเป็นนักควบคุมด้วยเช่นกัน

การกล่าวถึงคุณลักษณะผู้ประกอบการข้างต้นสอดคล้องกับแนวคิดของ David McClellan ได้ชี้ให้เห็นถึง คุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการที่จะต้องพิจารณาจากตัวบ่งชี้คุณลักษณะและพฤติกรรมส่วนบุคคลดังนี้

- 1) ความกล้าหาญ
- 2) การมุ่งปฏิบัติ
- 3) การมุ่งในความสำเร็จ
- 4) การมองเห็นโอกาส
- 5) การเสี่ยงในอัตราปานกลาง
- 6) การตั้งเป้าหมาย

- 7) การมองในระยะยาว
- 8) การตั้งเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง
- 9) การยึดมั่นความเป็นจริง
- 10) การมีแรงจูงใจและพลัง
- 11) ความแน่วแน่ในความคิด
- 12) การพึ่งตนเอง
- 13) ความเป็นอิสระ
- 14) ความมั่นใจในตนเอง
- 15) การชื่นชมในความสามารถตนและเชื่อมั่นในตนเอง
- 16) การสนองต่อความล้มเหลว
- 17) มีนิสัยแก้ปัญห
- 18) ความไม่ย่อท้อในการแก้ปัญหา
- 19) ความอดทนต่อความคลุมเครือและความไม่แน่นอน

Ogawa (1994) ได้ทำการศึกษาลักษณะของผู้นำของธุรกิจขนาดเล็กในประเทศญี่ปุ่น พบว่า ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จต้องประกอบด้วย 3 ลักษณะด้วยกัน คือ

- 1) ต้องเป็นผู้มีความสามารถในด้านเทคโนโลยี คือ ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะในการปฏิบัติงานธุรกิจที่ทำอยู่ ซึ่งประกอบด้วย ความเชี่ยวชาญในด้านการตลาด และต้องเชี่ยวชาญในด้านการบริหารจัดการทางการเงิน
- 2) ต้องมีความสามารถในการจูงใจ เนื่องจากการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจขนาดย่อมมีผลต่อความสำเร็จโดยตรงของธุรกิจ ดังนั้นหากขวัญและกำลังใจของพนักงานอยู่ในระดับสูง พนักงานจะปฏิบัติหน้าที่เกินกว่าความคาดหวังของบริษัท แต่ในทางกลับกัน หากขวัญและกำลังใจของพนักงานอยู่ในระดับต่ำ ก็อาจก่อให้เกิดผลเสียต่อธุรกิจได้
- 3) ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการวางกลยุทธ์ เนื่องจากในปัจจุบันประเทศญี่ปุ่นได้รับอิทธิพลจากเศรษฐกิจโลก เพราะเป็นประเทศในกลุ่มผู้นำทางเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศเอเชีย ทำให้ธุรกิจขนาดย่อมจะต้องติดตามความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้ทันทั่วทั้งที่ ดังนั้นผู้นำของธุรกิจต้องมีความสามารถในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์

นอกจากนี้ ชัยยุทธ เลิศพาชิน (2554) ยังได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้ประกอบการที่สามารถแบ่งได้เป็น 8 ด้าน คือ (1) เป็นผู้ใฝ่หาความสำเร็จ (2) เป็นผู้มีความรับผิดชอบ (3) เป็นผู้ยอมรับความเสี่ยง (4) เป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง (5) เป็นผู้ตอบสนองรวดเร็ว (6) เป็นผู้มีความยืดหยุ่นและอดทน (7) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ และ (8) เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์

3. แนวคิดเครือข่ายผู้กระทำการ (Actor Network Theory: ANT)

ทฤษฎีเครือข่ายผู้กระทำการ เป็นแนวคิดสำคัญซึ่งเกิดขึ้นพร้อมกับการศึกษาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผ่านกรอบทางสังคมศาสตร์ นักคิดที่ร่วมกันพัฒนาแนวคิดและทำให้แนวคิดดังกล่าวนี้ปรากฏเป็นที่รู้จักอย่างกว้างในเวลาต่อมาประกอบด้วย Bruno Latour, Michel Callon และ John Law ตั้งแต่ทศวรรษ 1980 เป็นต้นมา นัก

คิดทั้งสามท่านได้นำแนวคิดทฤษฎีเครือข่ายผู้กระทำการไปปรับใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ ในสังคมที่เชื่อมโยงกับประวัติศาสตร์ของเทคโนโลยี ข้อถกเถียงเชิงปรัชญาของความรู้เชิงเทคนิค ตลอดจนกระบวนการสร้างและเผยแพร่ความรู้แบบวิทยาศาสตร์สู่สาธารณะ ในช่วงครึ่งหลังของทศวรรษ 1990 แนวคิดทฤษฎีเครือข่ายผู้กระทำการได้เริ่มส่งผลทางความคิดและวิธีการศึกษาสังคม และขยายตัวเข้าไปในพื้นที่ของการอภิปรายในทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยเฉพาะปรัชญาสังคมและปรัชญาวิทยาศาสตร์เป็นอย่างมาก

ในเชิงสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา ทฤษฎีเครือข่ายผู้กระทำการ ได้ทำให้เกิดคำถามเกี่ยวกับวิธีการแสวงหาความรู้ ตลอดจนการอธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ ในสังคมที่แปลกใหม่และน่าสนใจ ทฤษฎีเครือข่ายผู้กระทำการได้ทำลายข้อจำกัดของศาสตร์ที่ถูกแบ่งแยกใน “โลกสมัยใหม่” ให้ออกจากกันบนฐานของเส้นแบ่งจำลองระหว่างศาสตร์ที่ศึกษาธรรมชาติและศาสตร์ที่ศึกษาสังคมวัฒนธรรม นอกจากนี้ทฤษฎีเครือข่ายผู้กระทำการยังได้นำเอาตัวแสดงทางสังคมกลับเข้าสู่การวิเคราะห์ ทำให้นักสังคมวิทยาและมานุษยวิทยาสามารถทำความเข้าใจ “สังคม” ในรูปแบบใหม่ ที่ไม่ได้จำกัดอยู่บนฐานของกับดักข้อตรงข้ามระหว่างมนุษย์กับสิ่งที่ไม่ใช่มนุษย์ ผู้กระทำการและโครงสร้าง ความเป็นวัตถุกับความเป็นสังคม ตลอดจนความเป็นอัตวิสัยและภาววิสัย (จันทน์ เจริญศรี และคณะ, 2558)

จึงกล่าวได้ว่า ทฤษฎีเครือข่ายผู้กระทำการได้นำเอาฐานความคิดใหม่ของการอธิบาย “สังคม” ผ่านภาววิทยาที่ให้คุณค่าต่อสรรพสิ่งในการแสดงออก ปฏิบัติการ ตลอดจนการเชื่อมโยงเปลี่ยนแปลงกันและกัน กระบวนการสร้างความรู้และการประกอบสร้างเทคโนโลยีและโครงข่ายพื้นฐานต่างๆ ในแวดวงวิชาการไทย การสร้างความรู้ทางสังคมศาสตร์ โดยเฉพาะในบริบทของสังคมวิทยาและมานุษยวิทยานั้น มีการนำทฤษฎีเครือข่ายผู้กระทำการมาใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ปรากฏการณ์ทางสังคมอยู่อย่างค่อนข้างจำกัด เนื่องด้วยการรับรู้และเวทีวิชาการในการอภิปรายถกเถียงถึงแนวคิดดังกล่าวนี้ยังมีอยู่ไม่มาก

ทฤษฎีเครือข่ายผู้กระทำการ ได้จำแนกการศึกษาในด้านสังคมศาสตร์ออกเป็น 2 ลักษณะ โดยลักษณะแรกคือ การศึกษาแบบดั้งเดิมที่นิยมและแบ่งความจริงทางสังคมออกจากความเป็นจริงอื่นๆ การให้นิยามขอบเขตทางสังคมไม่ควรจะคลุมเครือ สามารถอธิบายถึงปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นได้ แต่สังคมวิทยาแบบดั้งเดิมจะเน้นวิเคราะห์ปรากฏการณ์ทางสังคมผ่านกรอบคิดที่ตายตัว จึงไม่สามารถจะอธิบายถึงรูปแบบของการก่อรูปและสมาคมในทางสังคมได้ (Latour, 2005) เพราะฉะนั้น Latour จึงได้เสนอการศึกษาสังคมวิทยาการสมาคม (sociology of association) ซึ่งเรียกอย่างเป็นทางการว่า ทฤษฎีเครือข่ายผู้กระทำการ (Actor Network Theory: ANT) ซึ่งนำมาใช้เพื่อหาร่องรอยการสมาคมที่เกิดขึ้นร่วมกัน เพราะ “สังคม” เป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้โดยง่าย แต่จะต้องมองผ่านร่องรอยการสมาคมที่เกิดขึ้น ดังนั้นทฤษฎีเครือข่ายผู้กระทำการ จึงเป็นการสืบหาร่องรอยในการเชื่อมต่อจนเกิดขึ้นเป็นสมาคมหรือเครือข่ายในฐานะที่เป็นวิธีการศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ที่ไม่มีโครงสร้างทางสังคม (กาญจนานนท์ สันติสุข, 2558) ทฤษฎีเครือข่ายผู้กระทำการมีอิทธิพลเป็นอย่างมากในสังคมวิทยาที่ว่าด้วยความรู้ทางวิทยาศาสตร์ที่พยายามจะอธิบายการจัดระเบียบสังคม โดยไม่ผ่านความคิดที่สำคัญของสังคม แต่จะอธิบายผ่านเครือข่ายการเชื่อมต่อระหว่างสิ่งที่เป็มนุษย์และไม่ใช่มนุษย์ เช่น ตัวแทนของมนุษย์ เทคโนโลยี วัตถุ และหน่วยงาน (Couldry, 2004) โดยทฤษฎีนี้ได้นิยามสังคมว่าเป็นเครือข่ายที่มีความหลากหลายประกอบไปด้วย เทคโนโลยี การเมือง เครื่องจักร ธรรมชาติ และอื่นๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ๆ ได้สร้างการประสานขึ้นใน

เครือข่ายเพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ด้วยกัน เช่น การติดต่อสื่อสารทางโลกอินเทอร์เน็ต การติดต่อผ่านโทรศัพท์มือถือ การติดต่อกันผ่านระบบดาวเทียม เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าทฤษฎีนี้ได้ให้ความสำคัญกับผู้กระทำที่ไม่ใช่มนุษย์มีอำนาจในเครือข่ายเทียบเท่ากับมนุษย์ โดยหลักการของทฤษฎีนี้ คือ ความแตกต่างหลากหลาย และความเป็นเครือข่าย(อารตี อยุทธร, 2556) นอกจากนี้เครือข่ายจะประกอบไปด้วยมนุษย์และสิ่งที่ไม่ใช่มนุษย์ เช่น เทคโนโลยีแล้ว ทฤษฎีนี้ยังกล่าวถึงการประกอบกันเป็นเครือข่ายด้วยความคิด (Ideas) และแนวความคิด (concepts) ในเครือข่ายผู้กระทำนั้นจะประกอบไปด้วยสิ่งที่ประสานกันเพื่อดำรงไว้ซึ่งความเป็นเครือข่าย ที่สะท้อนให้เห็นเห็นความสัมพันธ์ที่หลากหลายของผู้กระทำแต่ละฝ่ายทั้งที่เป็นมนุษย์และไม่ใช่มนุษย์ ซึ่งทำให้เกิดโครงสร้างที่คงทน โดยอาศัยความสัมพันธ์ของสรรพสิ่งในเครือข่ายเป็นตัวยึดโยงเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งในเครือข่าย (Latour, 1994) เครือข่ายที่เกิดขึ้นถ้าทฤษฎีเครือข่ายผู้กระทำมาอธิบายจะไม่มีคำจำกัดความถึง ระยะเวลาไม่ว่าจะใกล้หรือไกล แต่จะใช้การเชื่อมโยงกันภายในเครือข่ายมาอธิบาย

นอกจากนี้ทฤษฎีเครือข่ายผู้กระทำยังไม่คำนึงถึงขนาดทั้งในระดับจุลภาคและระดับมหภาค เพราะสิ่งเหล่านี้ถูกแทนที่ด้วยการเชื่อมโยงกันภายในเครือข่าย การจัดลำดับชั้นความสำคัญจะไม่นำมาใช้ในทฤษฎีนี้ ซึ่งต่างจากทฤษฎีทางสังคมอื่นๆ ที่จะมีการวิเคราะห์การจัดลำดับชั้นความสำคัญ แต่ทฤษฎีนี้จะวิเคราะห์จากความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในเครือข่ายที่เกิดจากการเชื่อมโยงกันหรือเกิดจากการกระทำระหว่างผู้กระทำในเครือข่ายด้วยกันเองเท่านั้น โดยจะไม่ได้กำหนดความสามารถของผู้กระทำแต่ละฝ่ายภายในเครือข่าย แต่จะมีการกำหนดลักษณะขึ้นมาแทนที่จากผู้กระทำที่เป็นมนุษย์และไม่ใช่มนุษย์ และมีการกระจายคุณสมบัติระหว่างผู้กระทำภายในเครือข่าย และนอกจากนี้การไหลเวียนที่เกิดขึ้นภายในเครือข่ายเกิดจากการกำหนดลักษณะการกระจายและการเชื่อมโยงระหว่าง องค์ประกอบทั้งหลาย การตีความแบบโครงสร้างนิยมจะไม่ถูกนำมาใช้ตีความในทฤษฎีเครือข่ายผู้กระทำ โดยลักษณะที่เป็นแบบโครงสร้างนิยมไม่ว่าจะเป็นขนาดความแตกต่าง เทคโนโลยี จะถูกรับรู้และเก็บซ่อนไว้

หลักการสำคัญของทฤษฎีเครือข่ายผู้กระทำจึงคำนึงถึงการสร้างความหมายและการกำหนดลักษณะของผู้กระทำภายในเครือข่าย ความสัมพันธ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในเครือข่ายจะถูกมองเป็นการคัดเลือกโดยผู้กระทำในเครือข่ายจะมีความหมายในทางสัญญาะที่เหมือนกัน ในเครือข่ายจะมีการสร้างวาทกรรมซึ่งเป็นภาษาที่ผู้กระทำภายในเครือข่ายจะเข้าใจ ทั้งนี้วาทกรรมที่เกิดขึ้นจะทำหน้าที่ในการติดตามผู้กระทำแต่ละฝ่ายซึ่งมีความแตกต่างกันให้เกิดการรวมตัวกันเป็นเครือข่าย (Latour, 1997)

จะเห็นว่า ทฤษฎีเครือข่ายผู้กระทำเป็นทฤษฎีที่ได้ปลดปล่อยความคิดเกี่ยวกับผู้กระทำ การ (Actor) ให้เป็นอิสระจากมนุษย์ โดยแสดงให้เห็นว่าปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์นั้นมีลักษณะเป็นเครือข่าย ซึ่งไม่เพียงแต่มนุษย์เท่านั้นที่มีฐานะเป็นผู้กระทำ หากแต่วัตถุ สิ่งของ สัตว์ เทคโนโลยี รวมทั้งตัวบทและความหมายต่างๆ ก็ล้วนมีฐานะเป็นผู้กระทำได้ทั้งสิ้น เพราะในระบบที่อัตลักษณ์ของสิ่งต่างๆ ถูกนิยามจากปฏิสัมพันธ์ที่มีกับสิ่งอื่นๆ อาทิ สิ่งใดก็ตามที่สามารถหันเหหรือปรับเปลี่ยนปฏิบัติการในระบบได้ก็ถือว่าเป็นสิ่งที่มีฐานะเป็น "ผู้กระทำ" ได้ "ไม่ว่าสิ่งนั้นจะเป็นคน สัตว์ สิ่งของหรือเทคโนโลยีก็ตาม ทฤษฎีเครือข่ายผู้กระทำจึงไม่เพียงแต่แยกสลายเส้นแบ่งระหว่างมนุษย์และวัตถุสิ่งของ แต่ยังปฏิเสธคู่ตรงข้ามของโครงสร้าง-ผู้กระทำ (Structure-

Agency) ด้วยการมองผู้กระทำการเป็นส่วนหนึ่งของปฏิบัติการของ “ผู้กระทำการ-เครือข่าย” หรือ Actor-Network นี้หมายถึงผู้กระทำการที่ปฏิบัติการผ่านเครือข่าย ดำรงอยู่ได้ด้วยเครือข่าย และไม่อาจแยกออกจากเครือข่ายได้ หลักการสำคัญประการหนึ่งทฤษฎีเครือข่ายผู้กระทำการใช้ในการศึกษาปรากฏการณ์คือ การไม่มีดื้อถือสมมติฐานเบื้องต้นใดๆ ไว้ล่วงหน้า ซึ่งเป็นหลักการที่ได้รับอิทธิพลมาจากแนวทางการศึกษาแบบมานุษยวิธี (Ethnomethodology) หลักการนี้ทำให้สิ่งต่างๆ ถูกจัดให้มีสถานะที่เท่าเทียมเสมอกันโดยไม่ได้ให้ความสำคัญให้อภิสิทธิ์แก่คน สัตว์ สิ่งของ หรือความรู้ที่ถูกอ้างอิงมาก่อน แต่นักวิจัยจะให้น้ำหนักและความสำคัญของความเห็นหรือข้อมูลที่เกิดขึ้นได้จากนักวิทยาศาสตร์ไม่ต่างไปจากความเห็นของคนธรรมดาทั่วไป แต่การให้ความสำคัญที่เท่าเทียมกันนี้เป็นมากกว่าการให้ความเคารพที่เท่าเทียมกันต่อ “ภาพตัวแทน” ที่เกิดจาก “ทฤษฎีวิทยา” ที่แตกต่างกันของนักวิทยาศาสตร์กับคนธรรมดาทั่วไป เพราะทฤษฎีเครือข่ายผู้กระทำการ เน้นไปถึงการให้ความสำคัญที่ “ความเป็นจริง” ที่หลากหลายอันมีที่มาจาก “ทฤษฎีวิทยา” ที่แตกต่างกันแต่เท่าเทียมกัน ทฤษฎีเครือข่ายผู้กระทำการจึงถือว่าเป็นกระบวนการ de-centered และการไหลเวียนของการกลายเป็น (A flow of becoming) เนื่องจากไม่ได้มองมนุษย์เป็นหลักอย่างแนวคิดที่ผ่านมา แต่กลับให้ความสำคัญกับสิ่งที่ไม่ใช่มนุษย์ (non-human) เท่ากับมนุษย์ (Human) ในขณะเดียวกันก็ไม่ได้ละเลยตัวกระทำ แต่จะดูตัวกระทำที่มีบทบาทในเครือข่ายหรือดำรงตนเป็นหรืออยู่ในเครือข่าย ข้อเสนอของ Latour จึงให้ความสำคัญกับการศึกษาตัวกระทำที่มีบทบาท (ผู้กระทำ) โดยที่ไม่จำกัดในเรื่องของเวลาและพื้นที่ เครือข่าย-ผู้กระทำในที่นี้จึงข้ามพ้นความเป็นสถานที่และการแบ่งขั้วตรงข้ามของสถานที่ เช่น จุลภาคและมหภาค และข้ามพ้นเวลา เพราะว่าเขาเน้นการทำความเข้าใจประวัติศาสตร์ของความรู้และนวัตกรรมต่างๆ ผ่านการติดตามพัฒนาการและรอยทางการเปลี่ยนแปลงของเครือข่ายผู้กระทำการ (จักรกริช สังขมณี, 2558)

ดังนั้น ข้อมูลที่เกิดขึ้นได้จากสิ่งของวัตถุ (Object) หรือสิ่งที่ไม่ใช่มนุษย์ (Non-human) จึงไม่มีความแตกต่าง Latour ใช้หลักการนี้เป็นรากฐานของสิ่งที่เขาเรียกว่า มานุษยวิทยาสมมาตร (Symmetrical anthropology) ซึ่งไม่เพียงปฏิบัติต่อมนุษย์และวัตถุเสมอกันเพื่อสลายเส้นแบ่งระหว่างธรรมชาติและสังคม แต่ยังปฏิบัติต่อสังคมตะวันตกเหมือนกับสังคมอื่นๆ ที่นักมานุษยวิทยาเข้าไปศึกษา มานุษยวิทยาสมมาตรจึงไม่ได้มีไว้ศึกษาเฉพาะสังคมดั้งเดิม แต่หันความสนใจมาศึกษามานุษยวิทยาของความเป็นสมัยใหม่ (Anthropology of the Modern) ที่สำคัญมานุษยวิทยาสมมาตรยังเสนอให้นักวิจัยปฏิบัติต่อความรู้ (Knowledge) ไม่ต่างไปจากความเชื่อ (Belief) (โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์, 2558) โดยการใช้ภาษาชุดเดียวกันในการพูด และใช้กรอบแนวคิดเดียวกันในการอธิบาย การมองเช่นนี้จะช่วยให้นักมานุษยวิทยาไม่มองคนพื้นเมืองแตกต่างไปจากคนสมัยใหม่

ในวงวิชาการ โดยเฉพาะในบริบทของสังคมวิทยาและมานุษยวิทยาของประเทศไทยมีการนำทฤษฎีเครือข่ายผู้กระทำการมาใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ปรากฏการณ์ทางสังคมอยู่อย่างค่อนข้างจำกัดในการวิจัยครั้งนี้จึงเลือกประยุกต์ใช้ทฤษฎีแนวคิดเครือข่ายผู้กระทำการมาเป็นกรอบนำทางในการวิเคราะห์ และอธิบายตามวัตถุประสงค์การวิจัย ที่เป็นการศึกษาเงื่อนไขที่เอื้อต่อการกลายเป็นผู้ประกอบการย้ายถิ่นข้ามชาติและเงื่อนไขที่เอื้อต่อการกลายเป็นแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติ โดยให้ความสำคัญกับตัวผู้ประกอบการและแรงงานย้ายถิ่นในฐานะผู้กระทำการที่มีปฏิบัติการต่างๆ เพื่อให้สามารถกลายเป็นผู้ประกอบการย้ายถิ่นหรือแรงงานย้ายถิ่นได้ แต่ในขณะเดียวกันก็ไม่อาจละเลยเงื่อนไขที่ไม่ใช่มนุษย์ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น เทคโนโลยี โทรศัพท์มือถือ ระเบียบ

กฎหมายทางด้านแรงงานข้ามชาติในประเทศปลายทางที่เอื้อให้ผู้ประกอบการและแรงงานมีปฏิบัติการในการย้ายถิ่นข้ามชาติเกิดขึ้น

11.2 ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทบทวนงานวิจัยที่เผยแพร่แล้วทั้งในระดับชาติและนานาชาติ เพื่อแสดงให้เห็นจริงว่า งานวิจัยที่ไม่เข้าช้อนกับงานวิจัยที่ผ่านมาและอธิบายถึงความสัมพันธ์ สอดคล้อง หรือต้อยตงานวิจัยที่ผ่านมาอย่างไร นอกจากนี้การทบทวนวรรณกรรมจะแสดงให้เห็นถึงองค์ความรู้ของผู้วิจัยในประเด็นที่เชี่ยวชาญ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นการทบทวนในสองประเด็นข้างต้น ได้แก่ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการย้ายถิ่นของแรงงานและผู้ประกอบการย้ายถิ่น งานวิจัยเกี่ยวกับผู้ประกอบการย้ายถิ่น และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเครือข่ายผู้กระทำการ โดยในส่วนของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นของแรงงานและผู้ประกอบการย้ายถิ่น พบว่ามีงานศึกษาของวัชร ศรีคำ (2557) ที่ศึกษาไว้ก่อนหน้าในเรื่อง แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี ที่พบว่าปัจจัยผลักดันในเวียดนามที่ทำให้แรงงานย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานีคือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ความหนาแน่นของประชากรในเวียดนาม และปัจจัยด้านครอบครัว ส่วนปัจจัยดึงดูด คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการที่นายจ้างจัดหาที่พักให้ การจัดอาหาร และค่าใช้จ่ายในการข้ามแดนแต่ละเดือนให้กับแรงงาน ทั้งนี้ยังพบว่าแรงงานย้ายถิ่นเวียดนามอาศัยเครือข่ายทางสังคมของญาติพี่น้องและเพื่อนในการเข้าสู่การเป็นแรงงานในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี รวมทั้งอาศัยนายจ้างเพื่อช่วยในการปรับตัว ขณะเดียวกันก็มีแรงจูงใจในการเรียนภาษาไทยเพื่อความอยู่รอดอีกด้วย

สอดคล้องกับงานของวิรัตน์ จงดี (2560) และสลิตา จันทรวงศ์ไพศาล หุ่ยตระกูล (2560) ที่ได้ศึกษาปัจจัยในการย้ายถิ่น ปัญหาและอุปสรรคของการย้ายถิ่นและการทำงานของแรงงานเมียนมา กรณีศึกษาแรงงานเมียนมาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานเมียนมา ผ่านกรอบทฤษฎีปัจจัยดึงดูดและผลักดันการย้ายถิ่น (The Pull and Push Theory of Migration) และศึกษาปัญหาอุปสรรคในการย้ายถิ่นและทำงานของแรงงานเมียนมา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทางที่ส่งผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงาน 3 ลำดับแรก คือ รายได้ที่ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ประสบปัญหาความลำบาก/ยากจน และการจัดการด้านสวัสดิการที่ยังไม่ดี และสำหรับปัจจัยดึงดูดจากประเทศปลายทางพบว่า มีปัจจัยสำคัญ 3 ลำดับแรก คือ ระดับค่าจ้างแรงงานที่สูง การมีรายได้มั่นคง และการมีสวัสดิการและสาธารณูปโภคที่ดี สำหรับปัญหาและอุปสรรคของแรงงานก่อนย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย พบว่า แรงงานประสบปัญหาการไม่ทราบขั้นตอนในการขอใบอนุญาตทำงานในประเทศไทย ในขณะที่ประสบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานและดำรงชีวิตหลังจากเข้ามาในประเทศไทยแล้ว 3 ลำดับแรก คือ การเข้าถึงสวัสดิการต่างๆ การขอใบอนุญาตทำงาน และการสื่อสารภาษาไทย

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาในแง่ของแรงงานไทยที่ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ พบว่า งานศึกษาของทัศนีย์ จิตต์ทองกุล และคณะ (2555) ที่ศึกษาสาเหตุและปัญหาของแรงงานไทยในการไปทำงานต่างประเทศ ศึกษากรณีแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานได้ทุกวัน ผลการวิจัยพบว่า แรงงานที่เดินทางไปทำงานได้ทุกวันส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีสถานภาพโสด และยังไม่มียุติ เป็นกลุ่มคนที่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบระหว่าง 4 – 5 คน เดิมทำอาชีพเกษตรกร มีรายได้ไม่แน่นอน และใช้บริการผ่านบริษัทจัดหางาน เมื่อทำงานแล้วมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 17,001 – 18,000 บาท เมื่อพิจารณาถึงสาเหตุการย้ายถิ่นพบว่า เนื่องมาจากเป็นแรงงานว่างงานและมีภาระหนี้สิน ทำให้ต้องย้ายถิ่นไปทำงานเพื่อสร้างรายได้ในต่างประเทศ และเมื่อย้ายถิ่นมาแล้วประสบปัญหาเรื่องภาษาและการสื่อสารกับนายจ้างมากที่สุด

ในขณะที่งานศึกษาของวรรณมา ก้องพลานนท์ (2558) ได้อธิบายสภาพปัญหาและการปรับตัวของแรงงานไทยย้ายถิ่น รัฐปีนัง ประเทศมาเลเซีย ผลการศึกษาพบว่า แรงงานมีการปรับตัวได้ดี โดยแรงงานมีฝีมือมีการปรับตัวด้านหน้าทำงาน ในลักษณะของการศึกษาหาความรู้เพิ่มทักษะให้เกิดความชำนาญมากขึ้น เนื่องจากต้องการงานใหม่ที่ผลตอบแทนและความมั่นคงกว่าเดิม อีกทั้งเห็นว่าเวลาในการทำงานเหมาะสมกับปริมาณงาน มีอิสระ และรู้สึกท้าทายต่องานที่ได้รับผิดชอบมาก นอกจากนี้แรงงานยังมีการปรับตัวด้านสังคม โดยการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวด้านวัฒนธรรมเป็นการหาความรู้ทางภาษาอังกฤษและภาษามาเลย์เพื่อใช้ในการสื่อสาร ร่วมกับการทำความเข้าใจวัฒนธรรมประเพณีและความแตกต่างทางศาสนาด้วย ในขณะที่แรงงานไร้ฝีมือมีการปรับตัวด้านหน้าที่การงานโดยการทำงานไปเรื่อยๆ เพื่อรอรับรายได้แต่ละเดือน ส่วนด้านสังคมเน้นการสร้างสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และการปรับตัวด้านวัฒนธรรมโดยการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ในส่วนของสภาพความเป็นอยู่และการมีศาสนาเดียวกันทำให้ไม่จำเป็นต้องปรับตัวเกี่ยวกับวัฒนธรรมและประเพณี

สำหรับงานศึกษาของปิยพงษ์ บุญกว้าง (2559) ในวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความมั่นคงของครัวเรือนแรงงานย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศในภาคอีสาน” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงของครัวเรือนแรงงานย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศในภาคอีสาน ได้แก่ ถิ่นปลายทางของแรงงานย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศในกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเอเชียตะวันออก และกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเอเชียตะวันตก ความสัมพันธ์ของครัวเรือนกับแรงงานย้ายถิ่น อายุเฉลี่ยของแรงงานย้ายถิ่น และหนี้สินรวมของครัวเรือน เป็นต้น ซึ่งมีบางส่วนสอดคล้องกับงานศึกษาของขวัญนคร สอนหมั่น และอภิศักดิ์ ธีระวิสิทธิ์ (2556) ที่ทำการศึกษา “ปัจจัยการย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศสาธารณรัฐเกาหลีและความสัมพันธ์กับเครือข่ายของแรงงานไทย” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยหลักที่มีผลต่อการเดินทางไปทำงาน ที่ประเทศสาธารณรัฐเกาหลีนั้น มี 5 ปัจจัย ได้แก่ อัตราค่าแรงสูง การมีเครือข่ายในต่างประเทศ การรับข่าวสารข้อมูล ความคาดหวังว่าจะได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ ความคาดหวังของครอบครัวในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีหนี้สินลดลงและมีเงินออมเพิ่มมากขึ้น ส่วนด้านความสัมพันธ์กับครอบครัว ญาติพี่น้อง และเพื่อนบ้าน พบว่า แรงงานที่ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศจะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ 1) ด้านการดูแลครอบครัว ที่ต้องรับผลกระทบจากการย้ายถิ่นในการขาดแรงงานหลัก จึงต้องมีแรงงาน ที่เป็นคนในครอบครัว เช่น พ่อ แม่ น้องชาย ที่ต้องช่วยกันทำงานมากขึ้น 2) ด้านการให้กำลังใจในการทำงาน โดยส่วนใหญ่แรงงานจะใช้การโทรศัพท์กลับบ้าน ในการถามไถ่สารทุกข์สุขดิบและแจ้งทางบ้านในกรณีที่มีการโอนเงินเข้าบัญชี บางรายมีการติดต่อกับทางบ้านด้วยระบบอินเทอร์เน็ต 3) การบริหารจัดการการเงิน แรงงานจะมีการเปิดบัญชีในประเทศไทยไว้สองบัญชี คือ บัญชีตนเอง และบัญชีที่มีชื่อภรรยาหรือพ่อแม่ เพื่อสร้างความมั่นคงในครอบครัวเกิดขึ้น

ทั้งนี้สุทธิพร บุญมาก และมูท่าหมัด สาแลบิง (2560) ได้ศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานชาวไทยเชื้อสายมลายูระดับทักษะจากจังหวัดชายแดนภาคใต้ สู่ออสเตรเลีย ซึ่งมุ่งตอบคำถามการวิจัย คือ สาเหตุ และกระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานระดับทักษะ ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุการย้ายถิ่นของแรงงานมีทั้งระดับมหภาคและจุลภาคระหว่าง 2 ประเทศ รวมถึงเกี่ยวข้องกับบทบาททางสังคมของผู้ย้ายถิ่นด้วย สำหรับกระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานนั้น พบว่ารัฐบาลในประเทศปลายทางมีนโยบายต้อนรับชาวต่างชาติที่มีระดับทักษะตามที่รัฐบาลกำหนดเพื่อทำงานและพักอาศัยในระยะยาว สะท้อนให้เห็นบทบาทของรัฐที่กำกับเงินนโยบายอันเอื้อต่อการย้ายถิ่นหรือเคลื่อนย้ายแรงงานในระดับต่างๆ ได้

นอกจากนี้ยังพบว่ามีการศึกษาที่อธิบายให้เห็นถึงเงื่อนไขการย้ายถิ่นและการกลายเป็นผู้ประกอบการย้ายถิ่นของแรงงาน อาทิ งานศึกษาของขวัญตา เสกทวีลาภ (2560) เรื่อง ก้าวไปให้พ้นมากกว่าการเป็นแรงงานต่างด้าว: เงื่อนไขการ

ย้ายถิ่นและการเป็นผู้ประกอบการรายย่อยของผู้ย้ายถิ่นชาวไทยใหญ่จากประเทศเมียนมา ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจถึงประสบการณ์ชีวิตของผู้ย้ายถิ่นจากประเทศเมียนมาที่หลุดพ้นกรอบการถูกมองในฐานะแรงงานต่างด้าวไร้ทักษะพิจารณาภายใต้กรอบแนวคิดสนามสังคมข้ามพรมแดน (Transnationalism) แนวคิดเครือข่ายทางสังคม (Social Network) และแนวคิดว่าด้วยการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ย้ายถิ่นชาวไทยใหญ่จากประเทศเมียนมา มีการตัดสินใจมายังประเทศไทยด้วยเงื่อนไขทางเศรษฐกิจเป็นตัวตั้ง ร่วมกับเงื่อนไขอื่นๆ เช่น สถานการณ์การเมืองภายในประเทศ เงื่อนไขทางการศึกษา ความอยากรู้อยากเห็นสภาพสังคมใหม่ เป็นต้น ในขณะที่เดียวกันก็พบว่าผู้ย้ายถิ่นจำนวนหนึ่งได้ก้าวพ้นจากการเป็นเพียงแรงงานต่างด้าวสู่การเป็นผู้ประกอบการหรือเจ้าของกิจการรายย่อยในประเทศไทย โดยมีปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การเป็นผู้ประกอบการรายย่อยของกลุ่มผู้ย้ายถิ่นคือ ไม่เพียงการมีองค์ความรู้ และทุนทรัพย์ หากแต่ผู้ย้ายถิ่นที่ก้าวสู่การเป็นผู้ประกอบการจำเป็นจะต้องมีทักษะของการเป็นผู้ประกอบการด้วย ได้แก่ การมองเห็นโอกาสในการทำรายได้จากการประกอบการหรือเริ่มต้นทำธุรกิจที่ตนมีทุน ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อว่าตนเองจะสามารถพัฒนาธุรกิจหรือดำเนินกิจกรรมนั้นให้อยู่รอดได้ การมีทักษะในการบริหารจัดการด้านต่างๆ โดยเฉพาะการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เกิดจากรายได้ที่ไม่แน่นอนและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าต่างๆ ด้วย ทั้งนี้ปัจจัยสำคัญที่มีส่วนทำให้แรงงานต่างด้าวสามารถก้าวข้ามจากการเป็นแรงงานต่างด้าวไร้ทักษะสู่การเป็นผู้ประกอบการรายย่อยในประเทศไทย คือ ความเข้มแข็งของเครือข่ายทางสังคม และความพร่าเลือนทางชาติพันธุ์

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงานและผู้ประกอบการย้ายถิ่น สะท้อนให้เห็นว่าการย้ายถิ่นของแรงงานและผู้ประกอบการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศมีเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องหลายประการ อันเป็นทั้งปัจจัยเงื่อนไขที่ดึงดูดจากถิ่นปลายทาง และการถูกผลักจากปัจจัยเงื่อนไขบางอย่างจากถิ่นต้นทาง ซึ่งเกี่ยวโยงทั้งในด้านของเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงทางรายได้ของแรงงาน รวมถึงข้อกำหนดเชิงนโยบายที่ทั้งเอื้อและผลักให้แรงงานจำเป็นต้องตื่นรนเพื่อแสวงหาโอกาสในการดำรงชีวิตของตนจนก่อให้เกิดการย้ายถิ่นไปยังประเทศที่มีความเจริญหรือมีระดับการพัฒนาที่มากกว่าอย่างต่อเนื่อง

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเครือข่ายผู้กระทำการ ได้มีงานศึกษาของอารตี อยุทธร (2556) ในบทความเรื่อง “แนวคิดและทฤษฎีในการศึกษาการจัดการรูปแบบใหม่ของเครือข่ายข้าวลูกผสม” ผลการศึกษาพบว่า ผู้กระทำการได้มีการต่อรองเพื่อรักษาผลประโยชน์ของผู้กระทำการทั้งที่เป็นมนุษย์และไม่ใช่มนุษย์ ในการปฏิบัติการกับบริษัทอุตสาหกรรมผลิตข้าวที่ต้องการควบคุมขั้นตอนการผลิตทั้งหมด โดยใช้กลยุทธ์ต่างๆ โน้มน้าวให้เกษตรกรยอมรับเมล็ดพันธุ์ข้าวลูกผสม อาทิ การสร้างแปลงสาธิตในศูนย์วิจัยข้าวให้เกษตรกรสามารถสังเกตดูผลผลิตของข้าวลูกผสมจากฟาร์มของเพื่อนบ้าน มีการจัดประชุมในหมู่บ้านให้กับเกษตรกรได้รับรู้ถึงเทคโนโลยีใหม่และผลประโยชน์ที่จะได้รับ บริษัทเมล็ดพันธุ์ได้จัดตั้งระบบการขายตรงขึ้น และกำหนดให้เกษตรกรในหมู่บ้านเป็นตัวแทนจำหน่าย เพื่อให้เกิดความไว้วางใจให้กับเกษตรกรมากกว่าตัวแทนจำหน่ายที่เป็นตัวแทนจากบริษัท มีการเผยแพร่ความรู้ในการปลูกข้าวลูกผสม มีการประกันราคาผลผลิตและขยายตลาดให้เกษตรกรเข้าไปมีส่วนร่วมในระบบการเงินผ่านระบบเงินกู้ อย่างไรก็ตามเกษตรกรได้มีปฏิบัติการต่อกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการปลูกข้าวลูกผสม การสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบธนาคาร ระบบเมล็ดพันธุ์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้เกษตรกรขาดอิสระหรือตกเป็นทาสของการใช้สารเคมี จนต้องมีการเคลื่อนไหวทางสังคมเกิดขึ้น โดยกลุ่มเกษตรกรและมูลนิธิชีวิตได้ใช้กลยุทธ์ต่างๆ เพื่อหลีกเลี่ยงการผูกขาดของบริษัทเมล็ดพันธุ์ นอกจากนี้มูลนิธิชีวิตยังได้เคลื่อนไหวทางสังคมในการเรียกคืนสิทธิในการควบคุมทรัพยากรที่ดินและพันธุกรรมเกิดขึ้น

ส่วนขณะทำงานศึกษาของชวัญชวิน บัวแดง และพิสิษฎ์ นาลี (2558) ได้นำแนวคิดดังกล่าวมาศึกษาในมิติความเชื่อ ในบทความเรื่อง “งานพิธีเปลี่ยนผ้าครุบาทชาวปี: การสร้างและสานต่อเครือข่ายลูกศิษย์และผู้เชื่อถือศรัทธา”

ผลการวิจัยพบว่า ผู้กระทำการที่เป็นผู้นำหลายคนทั้งที่เป็นพระและฆราวาสมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการเชื่อมต่อกับกลุ่มลูกศิษย์และผู้เชื่อถือศรัทธาที่อยู่กระจายในหลายพื้นที่ สำหรับผู้กระทำการที่ไม่ใช่บุคคล เห็นได้ว่าสรีระของครูบาขาวปีจิวรที่เปลี่ยนใหม่ทุกปีและวัตถุกัดดีสิทธิ์เกี่ยวข้องกับครูบาขาวปีมีบทบาทสำคัญในการสืบสานและขยายเครือข่ายลูกศิษย์และผู้เชื่อถือศรัทธาครูบาขาวปี

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สะท้อนให้เห็นถึงการต่อรองของผู้กระทำการที่เป็นมนุษย์ และไม่ใช่มนุษย์ เพื่อประโยชน์ของตัวเองกับตนเองทั้งผลประโยชน์ที่เป็นวัตถุและประโยชน์ทางด้านจิตใจ ผลของการกระทำดังกล่าวได้เป็นการส่งผ่านการกระทำของผู้กระทำการหนึ่งไปยังผู้กระทำการอื่นเกิดขึ้นตามมา

12. เอกสารอ้างอิง (ให้ระบุเอกสารที่ใช้อ้างอิง (Reference) ของโครงการวิจัยตามระบบสากล

ภาษาไทย

กรมการจัดหางาน กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ, 2562

https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/overseas_th/8c5bee6381f3f177b5a2af270bcc82b5.pdf

กรมการจัดหางาน กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ. (2562). จำนวนคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ (จำแนกตามประเภทการเดินทาง) ยอดสรุปประจำปี 2561 (มกราคม – ธันวาคม). สืบค้นวันที่ 12 มีนาคม 2562, จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/overseas_th/8c5bee6381f3f177b5a2af270bcc82b5.pdf

กรีธา สิมะวรา. (2557). โอกาสทางการศึกษากับความเป็นธรรมในสังคม. วารสารสารสนเทศ. 13(2). 54-61.

กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. (2562). ข้อมูลสถิติการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ. สืบค้นวันที่ 11 มีนาคม 2562, จาก <https://www.doe.go.th/prd/overseas>

กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. (2562). จำนวนแรงงานไทยที่ยังทำงานอยู่ในต่างประเทศ ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2562. สืบค้นวันที่ 12 มีนาคม 2562, จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/overseas_th/38da50e7dd2299b2ca19b13566a4dbae.pdf

กาญจนา นนท์ สันติสุข. (2558). แนะนำหนังสือ Reassembling the Social: An Introduction to Actor Network Theory. วารสารสังคมศาสตร์, 27(1); 190-193.

การสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). จำนวนผู้ย้ายถิ่น จำแนกตามสาเหตุของการย้ายถิ่น ปี พ.ศ. 2545 – 2560. สืบค้นวันที่ 11 มีนาคม 2562, จาก http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatReport_Final.aspx?reportid=1208&template=1R1C&yeartype=M&subcatid=2

โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์. (2558). ศาสตร์-อศาสตร์: มานุษยวิทยา ณ จุดเปลี่ยนทางภววิทยา. บทความตีพิมพ์ในหนังสือ ศาสตร์ - อศาสตร์ เข้ามาข้างนอก ออกไปข้างใน, จันทน์ เจริญศรี และ อนุสรณ์ อุณโณ (บก.). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คบไฟ.

ขวัญชีวัน บัวแดง และ พิสิษฐุ์ นาสี (2558) งานพิธีเปลี่ยนผ้าครูบาขาวปี: การสร้างและสานต่อเครือข่ายลูกศิษย์และผู้เชื่อถือศรัทธา. วารสารสังคมศาสตร์, 27 (2); 29-61.

- ขวัญตา เสกทวีลาภ. (2560). ก้าวไปให้พ้นมากกว่าการเป็นแรงงานต่างด้าว: เจ็อนไซการย้ายถิ่นและการเป็นผู้ประกอบการ รายย่อยของผู้ย้ายถิ่นชาวไทใหญ่จากประเทศเมียนมา. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ (Proceedings) การสัมมนาเครือข่ายนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยาครั้งที่ 16 ประจำปี การศึกษา 2559 ระหว่างวันที่ 29-30 มิถุนายน พ.ศ. 2560.
- ขวัญนคร สอนหมั่น และอภิศักดิ์ ธีระวิสิทธิ์. (2556). ปัจจัยการย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศสาธารณรัฐเกาหลี และความสัมพันธ์กับเครือข่ายของแรงงานไทย. วารสารบัณฑิตศึกษา มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์, 2(2);167-180.
- ขวัญตา เสกทวีลาภ. (2560). ก้าวไปให้พ้นมากกว่าการเป็นแรงงานต่างด้าว: เจ็อนไซการย้ายถิ่นและการเป็นผู้ประกอบการ รายย่อยของผู้ย้ายถิ่นชาวไทใหญ่จากประเทศเมียนมา. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ (Proceedings) การสัมมนาเครือข่ายนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยาครั้งที่ 16 ประจำปี การศึกษา 2559 ระหว่างวันที่ 29-30 มิถุนายน พ.ศ. 2560.
- จักรกริช สังขมณี. (2558). ความไม่ (เคย) เป็นสมัยใหม่ของศาสตร์-อศาสตร์: าวัดดุวิสัย อมมุขนิยม และ เครือข่าย-ผู้กระทำ ของบรูโน ลาตุร์. บทความตีพิมพ์ในหนังสือ ศาสตร์ – อศาสตร์ เข้ามาข้างนอก ออกไปข้าง ใน, จันทน์ เจริญศรี และ อนุสรณ์ อุณโณ (บก.). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คบไฟ.
- จันทน์ เจริญศรี และคณะ. (2558). ศาสตร์-อศาสตร์ เข้ามาข้างนอก ออกไปข้างใน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คบไฟ.
- ชัยยุทธ์ เลิศพาจีน. (2554). การเป็นผู้ประกอบการ. ลำปาง: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
- ถาวร ศรีสุขะโต และธนะเวช ศรีสุขะโต. (2543). เคล็ดลับการทำธุรกิจ SMEs. กรุงเทพฯ: ซีอีดี.
- ทัศนีย์ จิตต์ทองกุล และคณะ. (2555). สาเหตุและปัญหาของแรงงานไทยในการไปทำงานต่างประเทศ ศึกษากรณีแรงงาน ไทยที่เดินทางไปทำงานได้หวัน. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 2(1). 65-76.
- ปิยพงษ์ บุญกว้าง. (2559). ความมั่นคงของครัวเรือนแรงงานย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศในภาคอีสาน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรรณภา ก้องพลานนท์. (2558). สภาพปัญหาและการปรับตัวของแรงงานไทยย้ายถิ่น รัฐปิ้ง ประเทศมาเลเซีย. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วัชร ศรีคำ. (2557). แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี. วารสารลุ่มน้ำโขง, 10(1). 139-162.
- วิภารัตน์ จงดี และลลิตา จันทรวงศ์ไพศาล หงษ์ตระกูล. (2560). ปัจจัยในการย้ายถิ่น ปัญหาและอุปสรรคของการย้ายถิ่น และการทำงานของแรงงานเมียนมา กรณีศึกษาแรงงานเมียนมาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. การประชุม วิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการระดับชาติ UTCC Academic Day ครั้งที่ 2. June 8, 2018. University of the Thai Chamber of Commerce.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2562). การย้ายถิ่น ความเป็นเมือง และแรงงาน. สืบค้นวันที่ 11 มีนาคม 2562, จาก <http://www.ipsr.mahidol.ac.th/ipsrbeta/th/ResearchClusters.aspx?ArticleId=49>
- สำนักงานแรงงาน ประเทศญี่ปุ่น. (2562). แนวโน้มและโอกาสของแรงงานไทย. สืบค้นวันที่ 11 มีนาคม 2562, จาก <http://japan.mol.go.th/node/304>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2560). การสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ.
2559. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

สำเร็จ จันทรสวรรณ. (2551). การย้ายถิ่นและการขยายตัวของเมือง. ขอนแก่น: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อารตี อยุทธศร. (2556). แนวคิดและทฤษฎีในการศึกษาการจัดรูปแบบใหม่ของเครือข่ายข้าวลูกผสม.

วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 9(2); 35-64.

ภาษาอังกฤษ

Couldry, N. (2004). *ACTOR NETWORK THEORY AND MEDIA: DO THEY CONNECT AND ON WHAT TERMS.*

In. Retrieved March 17, 2019, from [http://www.andreadeak.com.br/pdf/Couldry_](http://www.andreadeak.com.br/pdf/Couldry_ActorNetworkTheoryMedia.pdf)

[ActorNetworkTheoryMedia.pdf](http://www.andreadeak.com.br/pdf/Couldry_ActorNetworkTheoryMedia.pdf)

Everett S. Lee. (1966). "A Theory of Migrations". *Demography*, 3(1). 49.

Latour, B. (1994). *Pragmatogonies*. *American Behavioral Scientist*

Latour, B. (1997). On actor-network theory: A few clarifications plus more than a few

complications. Retrieved March 17, 2019, from <http://www.cours.fse.ulaval.ca/edc-65804/latour-clarifications.pdf>

Latour, Bruno. (2005). *Reassembling the Social – An Introduction to Actor-Network Theory*. Oxford: Oxford University Press.

Schumpeter, J. A. (1934). *The Theory of Economic Development*. New York: Oxford University Press.

13. ระเบียบวิธีวิจัย โดยระบุรายละเอียดดังนี้

13.1 แบบการวิจัย (Research Design)

โครงการวิจัยเรื่อง "ผู้ประกอบการและแรงงานข้ามชาติชาวไทยในจังหวัดโอกินาวา ประเทศญี่ปุ่น: การย้ายถิ่นข้ามชาติผ่านปฏิสัมพันธ์ระหว่างเครือข่าย-ผู้กระทำการ" คณะผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยโดยใช้วิธีการเชิงคุณภาพ ในการเก็บข้อมูลภาคสนาม ในการทำความเข้าใจประเด็นคำถามการวิจัยที่มีบริบทของความซับซ้อนให้เกิดความชัดเจน เพื่อให้สามารถให้ภาพเชิงลึกและทำให้เห็นพลวัตของปรากฏการณ์ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

13.2 ขั้นตอนและวิธีในการวิจัย การเก็บข้อมูล ประชากรตัวอย่าง ฯลฯ

การวิจัยครั้งนี้มีข้อมูลสองประเภท คือ การศึกษาค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิและข้อมูลปฐมภูมิ โดยมีรายละเอียดดังนี้

13.2.1 ข้อมูลทุติยภูมิ

คณะผู้วิจัยได้ค้นคว้าและเก็บรวบรวมจากหนังสือ เอกสาร รายงานการวิจัย บทความ วิทยานิพนธ์ เป็นต้น เกี่ยวกับแนวคิดการย้ายถิ่น แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานย้ายถิ่น แนวคิดเกี่ยวกับผู้ประกอบการ ทฤษฎีเครือข่ายผู้กระทำการ ปัจจัยหรือเงื่อนไขที่มีผลให้แรงงานไทยหรือผู้ประกอบการไทยย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบริบทพื้นที่ที่ทำการศึกษาคือ เป็นต้น

13.2.2 ข้อมูลปฐมภูมิ มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสองรูปแบบ คือ

การสัมภาษณ์ คณะผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth Interview) โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีแนวทางการสัมภาษณ์ (interview guideline) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล (ชาย โพธิ์สิตา, 2547) ในช่วงแรกก่อนที่คณะผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล คณะผู้วิจัยจะเริ่มต้นจากการเข้าไปสังเกตการณ์ในสถานประกอบการ เกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงงานย้ายถิ่น ผู้ประกอบการย้ายถิ่น ลูกจ้างที่มาใช้บริการ เพื่อทำความเข้าใจถึงการมีเครือข่ายทางสังคมที่ทำให้ผู้ให้ข้อมูลได้ผันตัวเองกลายเป็นแรงงานย้ายถิ่นหรือกลายเป็นผู้ประกอบการย้ายถิ่น

การสังเกตการณ์ จะใช้การสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม (participant observation) คณะผู้วิจัยใช้วิธีการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม ในการสังเกตสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานและพฤติกรรมของผู้ประกอบการย้ายถิ่น แรงงานย้ายถิ่น ในการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นต้น

ในส่วนของผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วยผู้ให้ข้อมูล 2 กลุ่มหลัก ได้แก่

1. ผู้ประกอบการย้ายถิ่นชาวไทย จำนวน 5 ราย
2. แรงงานย้ายถิ่นชาวไทย จำนวน 10 ราย

13.3 ขั้นตอนและวิธีการในการวิเคราะห์ข้อมูล

การตรวจสอบและการวิเคราะห์ข้อมูล คณะผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบแบบสามเส้าด้านข้อมูล เกี่ยวกับเวลา สถานที่และบุคคล โดยมีกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งระหว่างการสัมภาษณ์และวิเคราะห์ข้อมูลหลังจากออกจากสนาม โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างการสัมภาษณ์ หากคณะผู้วิจัยพบว่า ข้อมูลบางส่วนตกหล่น จะทำการกลับไปถามซ้ำกับผู้ให้ข้อมูลรายเดิมอีกครั้งเพื่อให้ข้อมูลที่สำคัญของเรื่องที่ศึกษามีความสมบูรณ์ และหากพบว่าข้อมูลบางอย่างไม่ตรงกัน คณะผู้วิจัยใช้วิธีการขอสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลรายเดิมในการถามซ้ำอีกรอบเพื่อยืนยันคำตอบและใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลคนอื่นๆ เพื่อหาข้อสรุปที่ชัดเจนร่วมกัน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคณะผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ไปพร้อมกับการเก็บข้อมูล และเจาะลึกในประเด็นต่างๆ ตามความเหมาะสม ในส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลหลังจากออกจากสนาม คณะผู้วิจัยใช้วิธีการอ่านข้อมูลจากบันทึกสนามและทำการถอดเสียงที่ได้จากการบันทึก เพื่อหาคำสำคัญที่จะใช้เป็นรหัสในการจำแนกหมวดหมู่ข้อมูล และทำการจำแนกว่าข้อมูลดิบส่วนใดเป็นข้อมูลทั่วไปหรือเป็นข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขที่เอื้อต่อการกลายเป็นผู้ประกอบการย้ายถิ่นหรือแรงงานย้ายถิ่น จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์เชื่อมโยงข้อมูลในส่วนต่างๆ เพื่อตีความหมายของข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

13.4 พื้นที่วิจัย

พื้นที่วิจัยในครั้งนี้คือ ทำการศึกษาในจังหวัดโอกินาวา ประเทศญี่ปุ่น

14. ขอบเขตของโครงการวิจัย

(ระบุขอบเขตของการวิจัยในเชิงปริมาณและหรือเชิงคุณภาพ ซึ่งเชื่อมโยงกับปัญหาที่จะทำการวิจัย ที่ไม่สามารถกำหนดโดยตรงในชื่อโครงการวิจัยและวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัยได้)

14.1 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่วิจัย คือ จังหวัดโอกินาวา ประเทศญี่ปุ่น เนื่องจาก เป็นจังหวัดที่มีแรงงานย้ายถิ่นคนไทยและผู้ประกอบการย้ายถิ่นคนไทยเข้ามาประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานระดับฝีมือ สะท้อนให้เห็นการเปิดโอกาสเชิงพื้นที่ที่เอื้อต่อการสร้างโอกาสเชิงเศรษฐกิจให้กับแรงงานย้ายถิ่นคนไทยเป็นอย่างมาก อีกทั้งการที่โอกินาวาเป็น

จังหวัดที่มีสภาพภูมิอากาศ และการมีวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกับประเทศไทย ทำให้การย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานย้ายถิ่นคนไทยเป็นไปได้ง่ายยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังรวมถึงกรณีของผู้ประกอบการที่เล็งเห็นช่องทางจากการมีวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกันจนสามารถเข้าไปก่อร่างกิจการของตนในเขตพื้นที่จังหวัดโอกินาวาได้ จึงทำให้โอกินาวามีความโดดเด่นอย่างมากในการดึงดูดทั้งแรงงานย้ายถิ่นคนไทย และผู้ประกอบการย้ายถิ่นคนไทยให้ตัดสินใจย้ายถิ่นเข้าไปประกอบกิจการทางเศรษฐกิจในจังหวัดโอกินาวามากขึ้นด้วย โดยเฉพาะการประกอบกิจการที่สะท้อนถึงอัตลักษณ์และแสดงออกถึงความเป็นไทย ซึ่งจะเห็นได้จากการเปิดร้านอาหารไทยจำนวนหลายร้านโดยรอบจังหวัดโอกินาวาโดยมีแรงงานย้ายถิ่นคนไทยเป็นผู้ประกอบอาหารในร้านอาหารไทยเหล่านั้น หรือการมีร้านนวดแผนไทยเปิดให้บริการแก่ผู้คนที่อาศัยในจังหวัดโอกินาวา

14.2 ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย

ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ แรงงานย้ายถิ่นชาวไทย และผู้ประกอบการย้ายถิ่นชาวไทย ที่ทำงานและประกอบการในจังหวัดโอกินาวา ประเทศญี่ปุ่น

เก็บรวบรวมข้อมูลกรณีศึกษา ผู้ประกอบการและแรงงานข้ามแดนในจังหวัด โอกินาวา ประเทศญี่ปุ่น รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง และวิเคราะห์ข้อมูล จัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลระหว่างผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงเขียนบทความและรายงานการวิจัย

15. ระยะเวลาที่ทำการวิจัย สถานที่ทำการทดลอง และหรือเก็บข้อมูล

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดโครงการวิจัย โดยระบุเดือน ปี ที่เริ่มต้น ถึงเดือน ปีที่สิ้นสุดการวิจัย โครงการวิจัยนี้ และระบุสถานที่ที่จะใช้เป็นที่ทำการศึกษาวิจัย และหรือเก็บข้อมูลให้ชัดเจนและครบถ้วนเพื่อประโยชน์ในการเสนอของบประมาณ

ระยะเวลาในการศึกษา 1 ปี เริ่มจาก เดือนเมษายน 2562-เดือนมีนาคม 2563 ครอบคลุมขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ทั้งนี้คณะผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในพื้นที่จังหวัดโอกินาวา ประเทศญี่ปุ่น ตามแหล่งที่อยู่ของผู้ให้ข้อมูล ทั้งที่เป็นแรงงานย้ายถิ่น ผู้ประกอบการย้ายถิ่น รวมถึงผู้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ด้วย

16. แผนการดำเนินงานตลอดโครงการวิจัย

แสดงกิจกรรม ช่วงเวลา และผู้รับผิดชอบในรูปแบบของตาราง ตามตัวอย่าง ทั้งนี้ต้อง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ

ลำดับ ที่	กิจกรรม	ช่วงเวลา (เม.ย. 2562-มี.ค. 2563)												ผู้รับผิดชอบ	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1.	การศึกษา วรรณกรรมที่ เกี่ยวข้อง	█	█	█	█										รักษนก วณิชชา ภาณุ
2.	การพัฒนา แนวทางการ สัมภาษณ์ เครื่องมือ สำหรับการ เก็บรวบรวม ข้อมูล		█	█											รักษนก วณิชชา ภาณุ
3.	การเก็บ รวบรวมข้อมูล			█	█	█	█	█							รักษนก วณิชชา ภาณุ
4.	การวิเคราะห์ ข้อมูลและ สรุปผล การศึกษา									█	█	█			รักษนก วณิชชา ภาณุ
5.	การจัดทำ รายงานฉบับ สมบูรณ์											█	█		รักษนก วณิชชา ภาณุ

17. แผนการเผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการ/ หรือผลงานนวัตกรรมการวิจัย (สอดคล้องกับประเภททุนวิจัย)

บทความวิชาการ และบทความวิจัย ที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูล TCI อย่างน้อย 2 บทความ
การนำเสนอผลการวิจัยในการประชุมวิชาการทั้งในระดับชาติ และระดับนานาชาติ

18. งบประมาณตลอดโครงการ

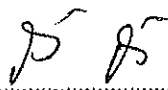
18.2 งานวิจัยประยุกต์/บูรณาการ เพื่อต่อยอดความเชี่ยวชาญของนักวิจัย งบประมาณไม่เกิน 200,000 บาท

- บทความวิจัยตีพิมพ์ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1 หรือ สูงกว่า อย่างน้อย 2 บทความ

*ผู้ขอรับทุนต้องแนบบทความวิจัยในประเด็นที่เชี่ยวชาญตีพิมพ์ในวารสาร TCI หรือวารสารระดับนานาชาติ

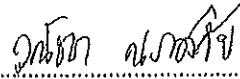
จำนวน 3 เรื่องขึ้นไป

19. ประวัติดำเนินการวิจัย (ระบุชื่อผู้วิจัย พร้อมประวัติของคณะผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา)
เอกสารแนบ

ลงชื่อ..... 

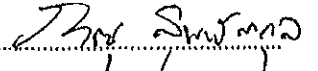
(นางสาวรักชนก ชำนาญมาก)
หัวหน้าโครงการ

วันที่.....

ลงชื่อ..... 

(นางสาววนิชชา ณรงค์ชัย)
ผู้ร่วมโครงการ

วันที่.....

ลงชื่อ..... 

(นายภาณุ สุพหัตถกุล)
ผู้ร่วมโครงการ

วันที่.....