

3

สิริรัฐ สุทินรา

การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า
ในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

สิริรัฐ สุกัณธา¹

บทคัดย่อ

โครงการวิจัยเรื่อง การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า
ในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ
ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ

เข้ามาทำงานในเขตภาคเหนือตอนบน รูปแบบและกระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานของ
แรงงานข้ามชาติ ในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบ
การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนา
กลุ่มย่อย กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย โดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง โดยใช้เทคนิค
ลูกโซ่ (Snowball) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีส่วนผลักดันให้แรงงานสัญชาติพม่า
เดินทางเข้ามาทำงานในเขตภาคเหนือตอนบน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความต้องการมีงานทำ
และการมีรายได้ที่มั่นคง การถูกกดขี่ข่มเหงจากรัฐบาลทหารของพม่า และการมีทางเลือก
สำหรับการทำงานอื่นๆ ค่อนข้างน้อย เมื่อเทียบกับตำแหน่งงานในประเทศไทย ปัจจัยที่มี
ส่วนดึงดูดให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเดินทางเข้ามาทำงานในเขตภาคเหนือตอนบน
3 ลำดับแรก ได้แก่ การมีงานให้เลือกทำได้มาก การมีค่าจ้างแรงงานที่สูงเมื่อเทียบกับการ
ทำงานในประเทศสหภาพพม่าและความต้องการมีรายได้ที่มั่นคง เพื่อที่จักได้ส่งเงินกลับ
ไปให้ พ่อ แม่ และญาติๆ ที่อยู่ในประเทศสหภาพพม่าได้อย่างต่อเนื่อง

รูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติมีการเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศอยู่ 2 ลักษณะ
คือ การเคลื่อนย้ายแรงงานชั่วคราว และการเคลื่อนย้ายแรงงานถาวร วิธีการเคลื่อนย้าย
แรงงานข้ามชาติ มีวิธีการเคลื่อนย้ายแรงงานส่วนใหญ่ โดยอาศัย

รถยนต์ จากประเทศต้นทาง มายังด่านที่ชายแดนและมายัง
จังหวัดเชียงใหม่ก่อนจะย้ายที่ทำงานไปยังที่อื่นๆ โดยแบ่งวิธี
การเดินทาง ออกเป็น 3 ลักษณะ คือ เดินทางด้วยเท้า เข้ามาตาม

¹
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชานโยบาย
และสาธารณะศึกษา หลักสูตรปริญญา
ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เชียงใหม่

ตะเข็บชายแดน เดินทางมาโดยรถโดยสารประจำทางโดยมี นายหน้า บุคคลในครอบครัว เพื่อน หรือญาติที่เคยมาทำงานในประเทศไทยแล้ว เดินทางมาด้วย และเดินทางมาทาง รถยนต์/รถจักรยานยนต์โดยมากับนายหน้า

กระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานของแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในเขตภาคเหนือ ตอนบนของประเทศไทย แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าส่วนใหญ่มีกระบวนการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงาน 4 ขั้นตอนตามลำดับ คือการศึกษาหาข้อมูลและกลั่นกรองข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การประเมินทางเลือก และการตัดสินใจเลือก

คำสำคัญ — แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า การเคลื่อนย้ายแรงงาน กระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงาน การอพยพแรงงาน ภาคเหนือตอนบน

ABSTRACT

The purpose of this research project entitled the mobility of Burmese labors in Upper Northern Thailand was to study about the factors that affected on the Burmese labors' decision to move to work in the upper northern Thailand, including the approach and procedure of Burmese labor mobility within the upper part of northern Thailand. This research is the qualitative research being done by using the in-depth interview and focus group discussion. Thirty sample groups were selected by purposive sampling through the Snowball technique. The study results showed that the top three factors that influenced on the Burmese labor and motivated them to move to work in the upper northern Thailand were the need to have a job to do and get stable income, being oppressed from the Burmese military regime, and the relative more meager options for job in their country compared with those in Thailand. The top three factors that attributed to attracting the Burmese labors to pursue a job in the upper northern Thailand included the great number of jobs to choose, the higher rate of wage in Thailand and the need to have stable income so that they could consistently keep on remitting the money back to their country. There were two approaches of Burmese labors mobility, namely the temporary mobility and permanent mobility. Regarding the methods of

labors mobility, it was found that most of the Burmese labors traveled from the original country to the border checkpoint and continued to Chiang Mai by car before transferring to other workplaces. The approaches of traveling can be divided into three major ways as follows: On foot—The immigrated labors usually access into Thailand through the frontier. By bus—The labors travel on bus accompanied with the brokers, family members, friends or relatives who used to work in Thailand. By car/motorcycle—The labors always come with their broker by car or motorcycle.

Regarding the mobility of Burmese labors to work in the upper northern Thailand, most Burmese labors had four chronological stages of decision to move to work in Thailand as follows: Studying about and scrutinizing on the information Analyzing on the obtained information Assessing the options and Making a final decision.

KEYWORDS — Burmese Labors ,Labors mobility, Labors mobility procedure, Migration labors, Northern Thailand

2014, JAN.-JUN.

1. unna

การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ ยังถือเป็นปรากฏการณ์ที่สะท้อนให้เห็นว่าสังคมนานาชาติในโลกสมัยใหม่มีการติดต่อเชื่อมโยงกันทางเศรษฐกิจ การเมือง การติดต่อสื่อสารและสังคมวัฒนธรรมมากขึ้น ในกรณีของประเทศไทยการย้ายถิ่นข้ามพรมแดนไปมาระหว่างประชาชน 2 ประเทศที่พรมแดนติดต่อกัน เช่น ไทย-พม่า ไทย-ลาว ไทย-กัมพูชา และ ไทย-มาเลเซีย เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นนับแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ในอดีตการย้ายถิ่นเป็นไปเพื่อการกวาดต้อนประชาชนของฝ่ายที่ปราชัยจากการรบพุ่งไปเป็นประชาชนของประเทศตนเอง แต่ในปัจจุบันการย้ายถิ่นเป็นเรื่องของการเปิดเสรีทางการค้า การลงทุนของประเทศที่มีความพร้อมมากกว่า สำหรับประเทศพม่าการย้ายถิ่นนับเป็นความเฉพาะที่แตกต่างจากประเทศอื่นๆ ที่กล่าวมาข้างต้น นอกจากปัจจัยจาก

ประเทศต้นทางที่เป็นปัจจัยผลักดันทางด้านเศรษฐกิจแล้ว อันได้แก่ รัฐบาลได้นำนโยบายเศรษฐกิจแบบสังคมนิยมพม่ามาใช้ทำให้ประชาชนต้องอดอยากยากแค้น เกิดภาวะเงินเฟ้อ และเกิดภาวะความยากจนอัตรัดขึ้นในทุกพื้นที่ ปัจจัยทางด้านการเมืองมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับการย้ายถิ่น โดยเฉพาะในเรื่องของความไม่ปลอดภัยในการนอกจากปัจจัยผลักดันดังที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ปัจจัยดึงดูดในประเทศไทยก็เป็นอีกส่วนหนึ่งที่ส่งผลให้เกิดการการย้ายถิ่น คือ การที่ประเทศไทยมีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงมากจนทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม การอพยพย้ายถิ่นจากประเทศพม่าไม่ใช่ลักษณะของการเข้าตามตรอกออกตามประตู ไม่ใช่การเดินทางอย่างสง่าผ่าเผยข้ามด่านที่เปิดอย่างเป็นทางการ แต่เป็นลักษณะของการ “ลอดรัฐ” เข้ามาตามช่องทางต่างๆ กล่าวคือ ชนกลุ่มน้อยจากพม่ายังคงถูก “บีบบังคับ” ให้ลี้ภัยออกนอกประเทศอย่างไม่ขาดสาย เพราะรัฐบาลพม่ามีนโยบายในการเข้าไปจัดการและควบคุม “พื้นที่” ที่ชนกลุ่มน้อยอาศัยอยู่อย่างเข้มข้น อาทิเช่น โครงการโยกย้ายถิ่นฐานใหม่ (Resettlement Programs) ซึ่งมุ่งเน้นบังคับให้ชาวบ้านต้องโยกย้ายออกจากที่อยู่เดิม โดยที่บางครั้งก็ไม่ได้จัดหาที่อยู่ใหม่ให้ หรือจัดสรรที่อยู่ซึ่งง่ายต่อการควบคุม หรือเป็นพื้นที่ซึ่งมีสภาพแย่กว่าที่อยู่เดิมเป็นต้น

หลายปีที่ผ่านมา รัฐบาลไทยได้มีมาตรการหลากหลายที่จะควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย แต่กลับละเลยเรื่องการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างชัดเจน ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงาน และกระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติในเขตภาคเหนือตอนบน เพื่อสร้างโอกาสแก่แรงงานข้ามชาติในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองตลอดจนเป็นการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนการดำเนินงาน และมีการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกใน ปี พ.ศ. 2558 ที่จะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรีได้อย่างเข้มแข็งและยั่งยืน เป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ อันนำมาซึ่งการกระจายรายได้ที่ดีและการจ้างงานที่เพิ่มขึ้น อันจะนำไปสู่การเป็นสังคมที่มีความเข้มแข็งและเติบโตได้อย่างยั่งยืนในที่สุด

2.

ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง

2.1 — ทฤษฎีการย้ายถิ่นของ RAVENSTIEN

Ravenstein (1889) ได้อธิบายกฎแห่งการย้ายถิ่น 6 ข้อ คือ

- 1 — ผู้ย้ายถิ่นส่วนมากจะย้ายในช่วงระยะทางใกล้ๆ โดยทั่วไป มุ่งสู่ศูนย์กลางการค้าและอุตสาหกรรม
- 2 — การย้ายถิ่นมักจะดำเนินไปอย่างเป็นขั้นตอน ผู้ผู้อาศัยอยู่บริเวณใกล้ๆ เมืองที่มีความเจริญเติบโตเร็ว จะย้ายเข้าสู่เขตเมืองนั้น และผู้อาศัยเขตห่างไกล ก็จะไปย้ายเข้าแทนที่
- 3 — การย้ายถิ่นที่กระจายออกไป จะมีแรงดึงดูดน้อยลง
- 4 — ความแตกต่างระหว่างเมือง (Urban) กับชนบท (Rural) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแนวโน้มของการย้ายถิ่นเข้าสู่เมือง
- 5 — การย้ายถิ่นมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นทั้งนี้เป็นผลมาจากความสะดวกสบายในการคมนาคม และการพัฒนาของการค้าและอุตสาหกรรม
- 6 — ไม่ว่าการย้ายถิ่นจะเกิดจากเหตุผลใด ปัจจัยสำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลทำให้เกิดการย้ายถิ่น คือ แรงจูงใจทางเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่ ความต้องการในแง่วัตถุเพื่อให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นกว่าเดิม

นอกจากนั้น Ravenstein (1889) ยังได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับจุดเริ่มต้นในการตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพ (Law of Migration) เพื่ออธิบายมูลเหตุแห่งการเข้ามาทางานทำของผู้ลัทธิรอบหื่นเข้าเมืองว่าลักษณะการอพยพของประชากรตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งได้แบ่งลักษณะของการอพยพของประชากรออกเป็น 5 ลักษณะ คือ

- 1 — การอพยพแบบดั้งเดิม (PRIMITIVE MIGRATION) เป็นการอพยพย้ายถิ่นของชนในอดีต เป็นการย้ายถิ่นที่อยู่เพื่อการดำรงชีวิตรอด ปัจจุบันการอพยพจากชนบทเข้าสู่เมืองเพื่อแสวงหาวิถีการดำเนินชีวิตแบบใหม่ก็ถือว่าอยู่ในลักษณะนี้

- 2 — การอพยพย้ายถิ่นโดยถูกบังคับ (**FORCED MIGRATION**) เป็นการย้ายถิ่นโดยถูกบังคับ อาจจะถูกบังคับโดยรัฐบาลหรือผู้มีอิทธิพลบางกลุ่ม
- 3 — การอพยพโดยถูกบีบคั้น (**IMPELLED MIGRATION**) เป็นการบีบคั้นหรือกระตุ้นให้อพยพเช่นกัน แต่ผู้ที่ถูกบีบคั้นยังมีสิทธิในการตัดสินใจว่าจะอยู่หรือจะไป
- 4 — การอพยพโดยเสรี (**FREE MIGRATION**) เป็นการอพยพของปัจเจกชนโดยเสรี อาจจะเกิดจากแรงจูงใจจากภายนอก เช่น โดยตำแหน่งงาน รายได้ หรือเพื่อผจญภัย การอพยพโดยเสรี นำไปสู่การอพยพลักษณะที่ 5
- 5 — การอพยพแบบชนจำนวนมาก (**MASS MIGRATION**) สืบเนื่องมาจากการอพยพโดยเสรี ซึ่งย้ายถิ่นเข้าไปบุกเบิกหรือผจญภัยในถิ่นที่อยู่ใหม่ จูงใจให้ชนจำนวนมากย้ายถิ่นตาม

การอพยพย้ายถิ่นเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในทุกประเทศเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ในสังคมการอพยพก็มีสาเหตุแตกต่างกัน ลักษณะการอพยพก็แตกต่างกัน เช่น อพยพหนีความแห้งแล้ง อพยพหนีภัยธรรมชาติ อพยพไปทำงาน อพยพเพื่อการศึกษา เป็นต้น การอพยพมีทั้งอพยพแบบถาวรและอพยพแบบชั่วคราว หรืออพยพข้ามประเทศและอพยพภายในประเทศ หรืออพยพโดยความสมัครใจและไม่สมัครใจ

นอกจากนี้ กฎแห่งการอพยพย้ายถิ่น (Law of Migration) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพของ Ravenstein (1889) ยังสามารถที่จะใช้อธิบายการลักลอบเข้ามาของแรงงานต่างชาติ โดย Ravenstein (1889) ได้อธิบายการอพยพย้ายถิ่นไว้ดังนี้

- 1 — การย้ายถิ่นและระยะทาง ประชากรส่วนใหญ่จะอพยพในระยะทางใกล้ๆ
- 2 — ขั้นตอนของการอพยพหรือการย้ายถิ่น การย้ายถิ่นที่อยู่ของประชากรทำให้เกิด “คลื่นการอพยพ (**Current of Migration**)” ไปสู่ศูนย์กลางด้านการค้าและอุตสาหกรรม มีประชากรหนาแน่นขึ้นอย่างรวดเร็ว
- 3 — แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจที่มีกฎหมายกดขี่ เสี่ยงภาษีสูง อากาศไม่ดี สิ่งแวดล้อมทางสังคมไม่ดี สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะผลักดันให้คนอพยพไปสู่พื้นที่ที่ดีกว่า

นอกจากนั้น จีระ บุรีคำ (2537) ยังได้ศึกษากระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานที่เกิดขึ้นโดยใช้ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด (Push-Pull Hypothesis) มาอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น โดยอาศัยสมมุติฐานที่ว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานจะเกิดจากปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด ซึ่งปัจจัยผลักดันหมายถึงปัจจัยกดดันที่ทำให้แรงงานต้องละทิ้งถิ่นที่อยู่เดิม ส่วนปัจจัยดึงดูดคือปัจจัยที่ชักนำหรือดึงดูดแรงงานให้เข้าสู่พื้นที่เป้าหมาย ซึ่งจากการศึกษาพบว่าสาเหตุที่แรงงานเคลื่อนย้ายมาจากปัจจัยผลักดันในพื้นที่ต้นทางมากกว่าปัจจัยดึงดูดในพื้นที่เป้าหมาย โดยที่กระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานจะเป็นการโยกย้ายระยะทางสั้นๆ ในช่วงแรก และจะถูกดึงดูดเข้าสู่ตัวเมืองได้อย่างรวดเร็ว และปริมาณการเคลื่อนย้ายจะหมดไปเมื่อการขยายตัวของเมืองได้แผ่กว้างออกไปครอบคลุมพื้นที่ชนบทนั้น

2.2 — ทฤษฎีผลักดันและดึงดูดของ LEE

Lee ได้พยายามอธิบายถึงปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้คนย้ายถิ่น โดยมีข้อสมมุติฐานเบื้องต้นว่าการย้ายจากที่แห่งหนึ่งไปอีกแห่งหนึ่งของมนุษย์ จะต้องมีความสาเหตุจากการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ตัวอย่างของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จำแนกตามปัจจัยที่มีส่วนในการผลักดันปัจจัยที่มีส่วนในการดึงดูด ดังนี้ (อรุณ ชัยญาณ, 2545)

2.2.1 — ปัจจัยที่มีส่วนในการผลักดัน

- การลดน้อยถอยลงของทรัพยากรธรรมชาติ ราคาสินค้าที่ผลิตสูงหรือมีอุปสรรคในการผลิตขาดบางอย่างขาดแคลน
- ไม่สามารถหางานในอาณาบริเวณนั้นได้
- เกิดภัยพิบัติต่างๆ
- ถูกกดขี่ปราบปรามอันเนื่องมาจากสิทธิทางการเมือง ศาสนา ฯลฯ
- เกิดความเบียดเบียนชุมชน ด้วยเหตุผลทางด้านประเพณี วัฒนธรรม
- ผลกระทบที่เกิดจากชุมชนที่ให้โอกาสพัฒนาตนเองน้อย

2.2.2 — ปัจจัยที่มีส่วนในการดึงดูด

- โอกาสที่จะได้งานทำที่สูงหรือมีโอกาสให้เลือกอาชีพที่ชอบได้มาก
- โอกาสที่จะสร้างความมั่งคั่งให้ตัวเองและครอบครัวสูง
- ความดึงดูดใจในด้านสภาพแวดล้อม และความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต เช่น ทัศนียภาพ อากาศ บ้านเมือง สาธารณูปโภค การคมนาคม ฯลฯ
- การย้ายตามระหว่างสามี-ภรรยา หรือ บิดา มารดา บุตร ฯลฯ

2.3 — ทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

สาเหตุสำคัญประการหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ประกอบด้วย ปัจจัยผลักดัน (Push factor) จากประเทศที่แรงงานย้ายออก และปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) จากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า กล่าวคือ

2.3.1 — ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก (PUSH FACTOR)

สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดของตนเอง ได้แก่

- 1 — อัตราการว่างงาน (Unemployment rate) อยู่ในอัตราสูงและการทำงานระดับต่ำ (Underemployment) แรงงานส่วนเกิน (Labor plus) ที่เกิดจากการว่างงานและการทำงานต่ำระดับในประเทศเป็นผลจากไม่สามารถหางานทำได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเองได้ขณะที่มีแรงงานบางส่วนมีความพยายามที่จะหางานทำในประเทศในช่วงระยะเวลาหนึ่ง แต่ถ้าเขาไม่สามารถหางานที่ตรงกับความต้องการได้แล้ว ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งมีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศ
- 2 — ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศและอาชีพที่มีลักษณะเดียวกัน ถ้าเปรียบเทียบกันในเรื่องค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับขณะทำงานในประเทศ โอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศย่อมมีโอกาสมากกว่าถ้าค่าจ้างและเงินเดือนในต่างประเทศมีอัตราที่สูงกว่า
- 3 — การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูง แต่ไม่สามารถมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตน ย่อมเกิดความรู้สึกอยากเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ นอกจากนี้สิ่งจูงใจซึ่งได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพก็เป็นอีกประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานกลุ่มนี้ต้องเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ
- 4 — นโยบายการเคลื่อนย้ายกำลังพลที่ไม่เหมาะสม การวางแผนกำลังคนที่ไม่เหมาะสม ทำให้เกิดการพัฒนาไปตามระบบของงาน แต่ขณะที่ประเทศด้อยพัฒนาที่ไม่มีการวางแผนพัฒนากำลังคน ทำให้ขาดความสมดุลระหว่างงานกับบุคลากร ทำให้กำลังแรงงานบางส่วนอาจเป็นส่วนเกินได้ (Labor Surplus)

- 5 — ปัจจัยทางสังคมและการเมือง แรงงานบางส่วนอาจต้องการอพยพเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศซึ่งเป็นเพราะไม่พอใจในสภาพสังคมและการเมืองที่เป็นอยู่ อันสืบเนื่องมาจากความวุ่นวายและความแตกแยกของกลุ่มการเมืองในประเทศ

2.3.2 — ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า (PULL FACTOR)

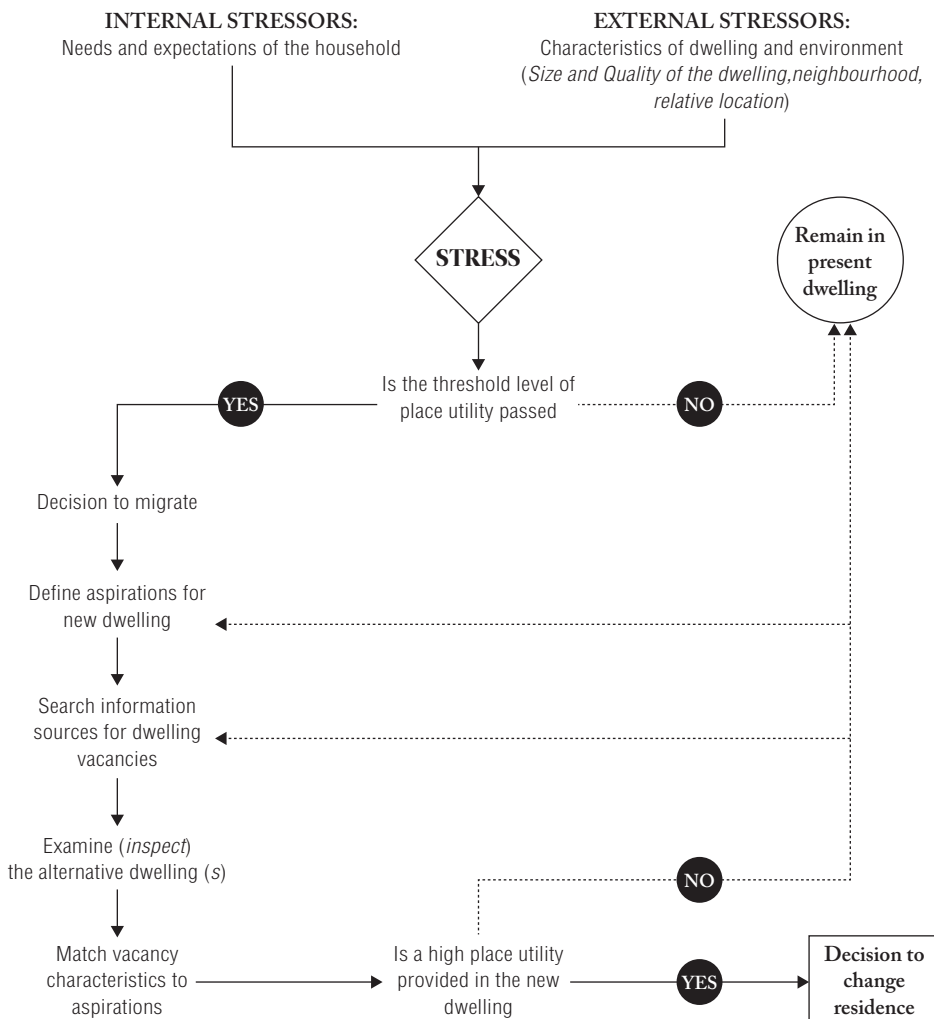
สาเหตุที่ดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากประเทศบ้านเกิดเข้าสู่ประเทศใดประเทศหนึ่งได้แก่

- 1 — ระดับค่าจ้างและเงินเดือนสูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงาน สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญของแรงงานได้แก่ ระดับค่าจ้างและเงินเดือนถ้าแรงงานในอาชีพต่างๆ พบว่าแรงงานประเภทเดียวกันกับเขาในต่างประเทศนั้นมีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนสูงกว่ามาก ก็จะเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานเหล่านี้ต้องการอพยพเคลื่อนย้ายออกไปทำงานยังถิ่นใหม่ได้
- 2 — การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขาถ้าหากมีการเผยแพร่ ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงานทำให้แรงงานในต่างประเทศได้ทราบถึงประเภทแรงงานที่ขาดแคลนเหล่านี้เป็นอย่างดี แรงงานในต่างประเทศที่อยู่ในประเภทเดียวกันมีโอกาสได้รับทราบ ก็อาจถูกดึงดูดใจให้เคลื่อนย้ายเข้ามาได้ถ้าระบบค่าจ้างและเงินเดือนดีพอ
- 3 — โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งให้อำนวยความสะดวกแก่การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีประกอบกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ยุติธรรมย่อมเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของแรงงานโดยทั่วไป และสภาพนี้เอง จะเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญ จากประเทศด้อยพัฒนาเคลื่อนย้ายมาทำงานในต่างประเทศเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตนเอง
- 4 — การให้นักศึกษาต่างประเทศ มีโอกาสเข้ามารับการศึกษาอบรมในประเทศที่มีการศึกษาในระดับสูง และเปิดโอกาสให้ชาวต่างประเทศเข้ามารับการศึกษาอบรมทำให้เกิดสิ่งจูงใจดึงดูดให้กำลังแรงงานในต่างประเทศ เข้ามาตั้งหลักแหล่งทำงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะแบบแผนและเนื้อหาของการศึกษาอบรม เหมาะสมกับสภาพของประเทศที่ให้การศึกษานั้นมากกว่าในสภาพประเทศบ้านเกิดของผู้มารับการศึกษา หรืออาจเป็นเพราะนักศึกษามาจากประเทศที่กำลังพัฒนา (Developing Country)

เมื่อเข้ารับการศึกษในประเทศที่พัฒนาแล้ว (Developed Country) ซึ่งมีมาตรฐานการครองชีพที่สูงกว่า ได้พบกับความสะดวกสบายจากมาตรฐานการครองชีพที่สูงขึ้นทำให้เกิดความพอใจ ค่อนข้างและไม่ปรารถนาจะกลับสู่ประเทศบ้านเกิด

- 5 — ปัจจัยทางสังคมและการเมือง ได้แก่ การไม่มีการกีดกันทางด้าน เชื้อชาติ ศาสนา สีผิว ฯลฯ การยินดีต้อนรับผู้ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานเป็นอย่างดี ความผูกพันทางการเมืองระหว่างประเทศ และการมีเสรีภาพในระดับสูง เป็นต้น

2.4 — A MODEL OF RELOCATION DECISION- MAKING (*Brown and Moore, 1970*)



3.

วิธีดำเนินการ วิจัย เครื่องมือ และการวิเคราะห์ ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสนทนากลุ่มย่อย และการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า จำนวนทั้งสิ้น 20 ตัวอย่าง และนายหน้า ที่ทำหน้าที่ติดต่อและรับจ้างในการเคลื่อนย้ายแรงงาน ตลอดจนหางานให้แรงงานต่างชาติทำจำนวน 5 ตัวอย่าง ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยใช้เทคนิคลูกโซ่ (Snowball Sampling) เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานรูปแบบการเคลื่อนย้าย วิธีการในการเคลื่อนย้ายแรงงาน ตลอดจนกระบวนการในการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ สัญชาติพม่า โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interviews) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มย่อย จะนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อใช้ในการตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้ชัดเจน มีความครอบคลุมและมีความถูกต้องมากที่สุด

4.

ผลการศึกษา

4.1 — ปัจจัยที่มีส่วนผลักดัน-ดึงดูดให้แรงงานข้ามชาติ สัญชาติพม่า เดินทางเข้ามาทำงานในเขตภาคเหนือ ตอนบน

จากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพบว่า ปัจจัยที่มีส่วนผลักดันให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเดินทางเข้ามาทำงานในเขตภาคเหนือตอนบน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความต้องการมีงานและรายได้ที่มั่นคง รองลงมาคือ การถูกกดขี่ข่มเหงจากรัฐบาลทหารของพม่า เช่น การเกณฑ์ผู้ชายไปเป็นทหารเกณฑ์ และการเก็บภาษีในอัตราที่ค่อนข้างสูง ทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพและการเก็บออม ลำดับสุดท้าย คือ มีงานให้เลือกทำได้น้อย เนื่องจากส่วนมากจะทำนา ทำสวน ทำไร่ มีทางเลือกสำหรับการทำงานอื่นๆ ค่อนข้างน้อย เมื่อเทียบกับตำแหน่งงานในประเทศไทย

ปัจจัยที่มีส่วนดึงดูดให้แรงงานสัญชาติพม่าเดินทางเข้ามาทำงานในเขตภาคเหนือตอนบน 3 ลำดับแรก ได้แก่ การมีงานให้เลือกทำได้มาก รองลงมา คือ มีค่าแรงที่สูงเมื่อเทียบกับการทำงานในประเทศสหภาพพม่าและสุดท้าย ได้แก่ ความต้องการมีรายได้ที่มั่นคง และมีความต่อเนื่องเพื่อที่จักได้ส่งเงินกลับไปให้ พ่อ แม่ และญาติๆ ที่อยู่ในประเทศสหภาพพม่าได้อย่างต่อเนื่องทุกเดือน

4.2 — รูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ

งานวิจัยนี้ได้แบ่งรูปแบบของการเคลื่อนย้าย เป็น 2 รูปแบบ กล่าวคือ การเคลื่อนย้ายแบบถูกกฎหมาย หมายถึงการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าจากประเทศต้นทาง (ประเทศสหภาพพม่า) มายังเขตภาคเหนือตอนบนโดยผ่านด่านศุลกากรแบบถูกต้องตามกฎหมาย และการเคลื่อนย้ายแบบลักลอบหนีเข้าเมือง (ล่อตรู) หมายถึงการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าจากประเทศต้นทาง(ประเทศสหภาพพม่า) มายังเขตภาคเหนือตอนบนโดยการลักลอบเดินทางข้ามมาตามแนวชายแดน โดยไม่ได้ผ่านด่านศุลกากรแบบถูกต้องตามกฎหมายโดยงานวิจัยนี้ได้พบว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่มาทำงานอยู่ในประเทศไทยส่วนใหญ่มีรูปแบบการเคลื่อนย้ายแบบลักลอบหนีเข้าเมือง (ล่อตรู) ซึ่งมีจำนวนมากกว่าแบบถูกกฎหมาย ซึ่งในประเทศไทยกลุ่มนี้ถือว่าเป็นกลุ่มที่มีขนาดใหญ่ที่สุด ส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านที่หนีภัยการเมือง ภัยสงคราม ความอดอยาก ความยากจน ความไม่ปลอดภัยในชีวิต ประกอบกับประเทศไทยมีนโยบายทุนนิยมเสรีจึงมีการส่งเสริมการกระจายการพัฒนาอุตสาหกรรมไปสู่ภูมิภาคและชายแดน ทำให้ผู้ประกอบการจำนวนมากต้องการแรงงานระดับล่าง (เพราะราคาถูก) เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จึงเป็นแรงเกื้อหนุนให้มีแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายในประเทศไทยมากขึ้นตามไปด้วย

4.3 — กระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานของแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

จากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพบว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าส่วนใหญ่มีกระบวนการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยใช้กระบวนการ ตัดสินใจแบบระมัดระวังอย่างที่สุด อันประกอบไปด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

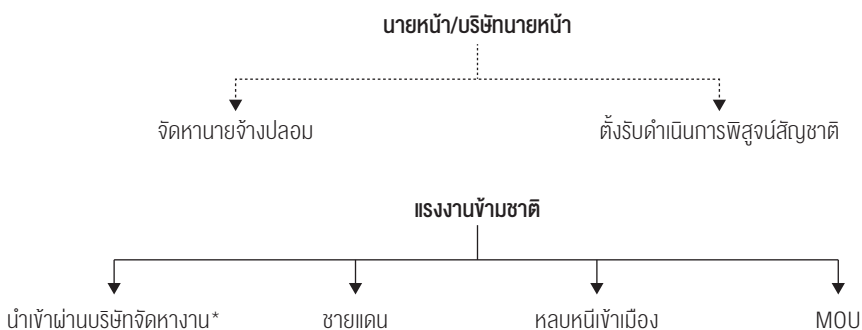
- 1 — การศึกษาหาข้อมูลและกลั่นกรองข้อมูล โดยมีการศึกษาข้อมูลจากเพื่อน/ญาติๆ พี่น้องที่เคยมาทำงานที่ประเทศไทยและกลับไปเยี่ยมบ้าน โดยบางรายมีการยืมเงินจากเพื่อนที่เคยมาทำงานที่เมืองไทยและกลับไปอยู่ที่บ้าน บางรายก็ยืมเงินจากญาติ พี่น้องเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาประเทศไทย และส่งเงินกลับไปใช้หนี้ให้ในภายหลังโดยให้ค่าดอกเบี้ยยอีกประมาณ 1 เท่าตัวทำให้แรงงานสัญชาติพม่าที่มาทำงานในประเทศไทยพยายามหาเงินโดยทางานพิเศษทำและพยายามเก็บเงินเพื่อส่งไปใช้หนี้จากการกู้ยืมเงินเพื่อใช้ในการเดินทางมาทำงานที่ประเทศไทยดังกล่าว
- 2 — วิเคราะห์ข้อมูล แรงงานสัญชาติพม่า เมื่อได้ข้อมูลมาแล้วก็ทำการวิเคราะห์ถึงความคุ้มค่าจากการเดินทางมาทำงานที่ประเทศไทย เนื่องจากบางรายต้องขายที่นา เพื่อให้ได้เงินมาเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาประเทศไทย
- 3 — ประเมินทางเลือก แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามีการประเมินทางเลือก โดยเลือกเส้นทางที่ได้รับคำแนะนำจากญาติพี่น้อง/เพื่อนที่เคยเดินทางมาก่อนหน้านี้ โดยคำนึงถึงงบประมาณในการเดินทางตลอดจนความปลอดภัยจากการเดินทางมากับนายหน้า/ผู้นำทาง ที่เคยมีประสบการณ์ในการพาแรงงานข้ามประเทศมายังประเทศไทยแล้ว แต่ก็มีส่วนที่เลือกนายหน้าผิดทำให้เสียค่านายหน้าเป็นจำนวนมากและไม่มีการบริการงานทำให้โดยพาเข้ามาและเมื่อถึงชายแดนประเทศไทยก็หายตัวไปและติดต่อไม่ได้ทำให้แรงงานต้องหางานทำเอง
- 4 — ตัดสินใจเลือก แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าจะตัดสินใจเลือกเส้นทาง และนายหน้า/ผู้ที่จะนำพาข้ามประเทศโดยดูจากงบประมาณ ความสะดวกและความปลอดภัยในการเดินทางเป็นหลัก โดยสอบถามเพื่อน ญาติ คนที่รู้จักที่เคยเดินทางเข้ามาประเทศไทยแล้วก่อนหน้านี้และดูงบประมาณของตัวเองประกอบกับความปลอดภัยในการเดินทางด้วย โดยพบว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าส่วนใหญ่จะยอมเสียเงินค่านายหน้าจำนวนมากเพื่อแลกกับความปลอดภัย และการได้งานทำในประเทศไทยด้วย นายหน้าบางคนยังหาที่พัก/หอพักให้กับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าอีกด้วย ซึ่งมีจำนวนน้อยแต่ก็ต้องแลกกับค่าใช้จ่ายที่สูงพอสมควร

4.4 — ปัญหาและความต้องการของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อกระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจากการสอบถามแรงงานข้ามชาติทำให้ทราบถึงปัญหาและความต้องการของแรงงานข้ามชาติ ดังต่อไปนี้

4.4.1 — ปัญหานายหน้า

แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ระบุว่าต้องเสียเงินให้นายหน้าในการนำทาง หรือเป็นผู้นำทาง เข้ามายังประเทศไทยเป็นจำนวนเงินประมาณ 15,000-50,000 บาท ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับนายหน้าและความยากง่ายในการเดินทางข้ามประเทศด้วย โดยเมื่อเปรียบเทียบกับ การนำเข้าโดยผ่านบริษัทจัดหางานแรงงานสัญชาติพม่าจะเสียค่าใช้จ่ายประมาณ 12,000-18,000 บาท แต่เนื่องจากแรงงานข้ามชาติไม่เคยชินเส้นทางและไม่รู้ช่องทางในการติดต่อกับทางราชการของประเทศไทยจึงทำให้เกิดช่องว่างในการติดต่อสื่อสารดังกล่าวจนเป็นเหตุให้เกิดกลุ่มนายหน้าที่ทำหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานราชการเพื่อยื่นขอใบอนุญาตทำงานและการต่อใบอนุญาตทำงานตลอดจนติดต่อกับนายจ้างเพื่อหางานให้แรงงานข้ามชาติทำโดยคิดค่านายหน้าแบบเหมาจ่ายในแต่ละครั้ง ทำให้แรงงานข้ามชาติต้องเสียเงินจำนวนมากกว่าที่ต้องจ่ายให้กับทางราชการของประเทศไทยจริง โดยนายหน้าจะทำเป็นกระบวนการและจะติดต่อกับแรงงานข้ามชาติโดยตรงทางโทรศัพท์และมีการเปลี่ยนเบอร์โทรศัพท์ไปเรื่อยๆ เพื่อความปลอดภัยและหลบหลีกเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยกระบวนการนายหน้าดังกล่าวจะตั้งรับดำเนินการพิสูจน์สัญชาติ และจัดหานายจ้างปลอมให้กับแรงงานข้ามชาติเพื่อให้ได้ใบอนุญาตทำงานในประเทศไทยโดยคิดค่าใช้จ่ายที่แพงกว่าที่จ่ายจริงจากแรงงานข้ามชาติเป็นกรณีไป



* ค่าใช้จ่าย: พม่า 12,000-18,000 บาท / ลาว 15,000-20,000 บาท / กัมพูชา 20,000-30,000 บาท

4.4.2 — ปัญหาการการพิสูจน์สัญชาติและขอใบอนุญาตทำงาน

- 1 — ระยะเวลาในการพิสูจน์สัญชาติของแรงงานต่างชาติแต่ละครั้งมีระยะเวลายาวนาน ทำให้แรงงานไม่สามารถดำเนินการได้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนดเปิดช่องว่างให้กับนายหน้าและบริษัทนายหน้าทำหน้าที่อำนวยความสะดวกและคอยประสานงานโดยคิดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการที่สูงกว่าที่จ่ายจริง 2-3 เท่าของค่าบริการจริง (เงินที่จ่ายจริงให้กับรัฐบาล 2,000-8,000 บาท แต่นายหน้าคิดค่าบริการในการนำเข้าบริษัทจัดหางาน 12,000-18,000 บาท)
- 2 — ขั้นตอนการพิสูจน์สัญชาติยุ่งยากซับซ้อนเข้าใจยากสำหรับแรงงานข้ามชาติในการกรอกเอกสาร



5.

สรุป

และอภิปรายผล

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ สัญชาติพม่าเข้ามาทำงานในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย สำหรับงานวิจัยนี้ได้แบ่งปัจจัยออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

5.1 — ปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทาง (ประเทศสหภาพพม่า)

ปัจจัยที่มีส่วนผลักดันให้แรงงานสัญชาติพม่าเดินทางเข้ามาทำงานในเขตภาคเหนือตอนบน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความต้องการมีงานและรายได้ที่มั่นคง รองลงมาคือ การถูกกดขี่ข่มเหงจากรัฐบาลทหารของพม่า เช่น การเกณฑ์ผู้ชายไปเป็นทหารเกณฑ์ และการเก็บภาษีในอัตราที่ค่อนข้างสูง ทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพและการเก็บออม ลำดับสุดท้าย คือ มีงานให้เลือกทำได้น้อย เนื่องจากส่วนมากจะทำนา ทำสวน ทำไร่ มีทางเลือกสำหรับการทำงานอื่นๆ ค่อนข้างน้อย เมื่อเทียบกับตำแหน่งงานในประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีของ Lee (1966) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่น ประกอบด้วย

- 1 — ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต้นทาง (Origin)
- 2 — ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยปลายทาง (Destination)
- 3 — ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับอุปสรรคระหว่างกลาง (Intervening)
- 4 — ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors)

ปัจจัยปลายทาง (Destination) จะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆมากมาย ที่จะดึงดูดบุคคลให้อาศัยอยู่ในถิ่นหรือดึงดูด (Pull) บุคคลภายนอกให้เข้ามาอาศัยอยู่ ขณะเดียวกันก็อาจมีปัจจัยผลักดัน (Push) ให้คนย้ายออก ความแตกต่างระหว่างถิ่นที่อยู่หรือการเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียระหว่างถิ่นย่อมขึ้นอยู่กับการคาดคะเนของผู้ย้ายถิ่น เมื่อบุคคลเปรียบเทียบปัจจัยท้องถิ่นปลายทางแล้ว ผู้คนจะต้องคำนึงถึงอุปสรรคต่างๆที่ขัดขวาง ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ย้ายถิ่นเองว่าจะสามารถเอาชนะอุปสรรคนั้นได้หรือไม่ อุปสรรคต่างๆนี้อาจเป็นอุปสรรคที่สำคัญสำหรับคนบางคน ในขณะเดียวกันบางคนถือเป็นเรื่องเล็กน้อยเท่านั้น นอกจากนี้ยังมีปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ทักษะคติของผู้ย้ายถิ่นที่มีการยอมรับหรือขัดขวางการเปลี่ยนแปลงด้วย ซึ่งงานวิจัยนี้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิธิ อมาตยกุล (2547) ที่ศึกษาการย้ายถิ่นของชาวไทยใหญ่เข้ามาในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งพบว่า ปัจจัยผลักดันหรือปัจจัยที่เป็นตัวผลักดันให้ชาวไทยใหญ่อพยพออกจากภูมิลำเนาเดิม ได้แก่ การขาดแคลนที่อยู่อาศัย ที่ดินทำกิน รายได้น้อยไม่พอกับการดำรงชีพ ตลอดจนความบีบคั้นทางสังคมและการเมือง

5.2 — ปัจจัยดึงดูดจากประเทศปลายทาง (ประเทศไทย)

ผลการศึกษานี้พบว่า ปัจจัยที่มีส่วนดึงดูดให้แรงงานสัญชาติพม่าเดินทางเข้ามาทำงานในเขตภาคเหนือตอนบน 3 ลำดับแรก ได้แก่ การมีงานให้เลือกทำได้มาก รองลงมา คือ มีค่าแรงที่สูงเมื่อเทียบกับการทำงานในประเทศสหภาพพม่าและสุดท้ายซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิธิ อมาตยกุล (2547) ที่ศึกษาการย้ายถิ่นของชาวไทยใหญ่เข้ามาในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งพบว่า ปัจจัยดึงดูด หรือปัจจัยที่ทำให้ชาวไทยใหญ่ตัดสินใจเลือกย้ายถิ่นเข้ามายังเมืองเชียงใหม่ซึ่งก็ได้แก่ การที่เมืองเชียงใหม่มีแหล่งงานมาก มีญาติพี่น้องและเพื่อนอาศัยอยู่ที่นี่แล้ว ประกอบกับมีความคล้อยคลึงทางภาษาและวัฒนธรรม จึงทำให้ง่ายต่อการปรับตัวและการดำเนินชีวิตประจำวัน อีกทั้งผลการวิจัยยังได้สอดคล้องกับการศึกษาของ Lewis (1982) ที่ได้กล่าวถึงการเคลื่อนย้ายแบบเต็มใจว่า การเคลื่อนย้ายในระยะทางที่ไกลๆ จะถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยหลายๆ อย่าง เช่น ปัจจัยทางเศรษฐกิจ อันประกอบด้วย การว่างงาน รายได้ อาชีพ และความก้าวหน้า เป็นต้น

สำหรับปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดการเคลื่อนย้ายในระยะทางไกลๆ ได้แก่ ปัจจัยทางสังคม เช่น การแต่งงาน การลงทุน และการต้องการที่อยู่อาศัย เป็นต้น และจาก Model of relocation decision-making ของ Brown and Moore (1970) ทำให้เห็นว่าสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดความเครียดภายใน (ความต้องการและความคาดหวังของแรงงาน) และสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดความเครียดภายนอก (ขนาดและคุณภาพของที่อยู่ใหม่ ความเป็นเพื่อนบ้าน สถานที่ใกล้เคียง) มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีผลักดัน และดึงดูดของ Lee (1966) โดยทั้ง 3 ท่านได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติในมุมมองที่แตกต่างกันแต่ก็สามารถสะท้อนให้เห็นได้ชัดเจนถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติได้อย่างเข้าใจได้ง่าย โดยจะเห็นได้ว่าการตัดสินใจย้ายถิ่นหรือไม่ย้ายถิ่นนั้น โดยทั่วไปแล้วไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งโดยเฉพาะ แต่จะขึ้นกับปัจจัยหลายๆ อย่างประกอบกัน ตั้งแต่ปัจจัยต้นทางซึ่งเป็นตัวผลักดันแรงงานข้ามชาติให้ออกจากประเทศของตน อันได้แก่ การกดขี่ข่มเหงจากรัฐบาลทหารของพม่า และความต้องการมีงานและรายได้ที่มั่นคง เป็นต้น

ประกอบกับปัจจัยปลายทางอันเป็นปัจจัยดึงดูดแรงงานให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย ยกตัวอย่างเช่น การมีตำแหน่งงานให้แรงงานข้ามชาติเลือกทำเป็นจำนวนมาก กอปรกับค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่าในประเทศสหภาพพม่าจึงทำให้แรงงานข้ามชาติเกิดการเปรียบเทียบ และตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทำให้ทราบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการตัดสินใจของแรงงานข้ามชาติด้วย โดยแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ค่อนข้างดีถึงดีมากต่อการได้เข้ามาทำงานในประเทศไทย เนื่องจาก เห็นการเปลี่ยนแปลงของเพื่อนบ้านที่เคยเข้ามาทำงานในประเทศไทย และกลับไปอยู่ในประเทศพม่า ซึ่งส่วนใหญ่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด เช่น การสร้างบ้านหลังใหม่ที่ใหญ่และหรูกว่าเดิมมีรถยนต์ขับ มีเงินใช้จ่ายอย่างสะดวกสบาย สิ่งเหล่านี้เป็นเหตุผลสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้แรงงานข้ามชาติตัดสินใจมาทำงานในประเทศไทยได้ง่ายมากยิ่งขึ้น โดยก่อนการตัดสินใจเคลื่อนย้ายนั้นได้มีการศึกษาหาข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ตลอดจนเพื่อนบ้านที่เคยเดินทางเข้ามายังประเทศไทย และมีการตรวจสอบ เปรียบเทียบทางเลือกต่างๆ ก่อนตัดสินใจเคลื่อนย้ายเข้ามายังจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดแม่ฮ่องสอน

6.

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1 — ควรปรับปรุงระบบการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติให้เป็นแบบ One Stop Service เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับแรงงานข้ามชาติและเพื่อช่วยให้การบริหารจัดการของภาครัฐง่ายขึ้น
- 2 — นโยบายระยะยาวและการดำเนินการตามนโยบายควรมีความครอบคลุม เสมอต้นเสมอปลาย โปร่งใส และระดมความคิดเห็นแบบมีส่วนร่วมจากฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง
- 3 — ควรมอบคู่มือการทำงานและการปฏิบัติตนของแรงงานข้ามชาติในขณะทำงานอยู่ในประเทศไทย รวมถึงขั้นตอนการขอเปลี่ยนนายจ้าง ค่าธรรมเนียมในแต่ละขั้นตอน แผนที่ประเทศไทยและข้อมูลของหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง กฎหมายที่ควรรู้และปฏิบัติในขณะทำงานอยู่ในประเทศไทย ตลอดจนบทลงโทษที่จะได้รับหากมีการกระทำผิดกฎหมาย
- 4 — ควรสร้างแรงจูงใจในการจดทะเบียนแรงงาน เพื่อสนับสนุนให้ทั้งแรงงานและนายจ้างเข้าสู่ระบบมากยิ่งขึ้น
- 5 — ควรมีการรณรงค์ในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับแรงงานย้ายถิ่นในสังคมไทย
- 6 — ควรมีการจัดระบบโซนที่พักอาศัยและทำประวัติให้ถูกต้องเป็นหลักฐานในการเข้ามาทำงานในประเทศไทย
- 7 — ควรเพิ่มระยะเวลาในการพิสูจน์สัญชาติ ปรับขั้นตอนในการดำเนินงาน และเพิ่มภาษาที่ใช้ในการกรอกเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 8 — ควรมีการเก็บภาษีบุคคลธรรมดาจากแรงงานข้ามชาติด้วย เนื่องจากมีส่วนร่วมใช้สาธารณูปโภคต่างๆ ร่วมกับประชาชนไทยด้วยเช่นกัน
- 9 — อัตราค่าธรรมเนียมในขั้นตอนต่างๆ ควรอยู่ในอัตราที่เหมาะสมไม่แพงเกินไป และเขียนไว้ให้ชัดเจน

เอกสารอ้างอิง

- กุลศ สุนทรธาดา และ อุมารณธ์ ภัทรวาณิชย์. (2540). **กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมืองและความคิดเห็นของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง**. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชัตติยะ แพนเดช. (2546). **มาตรการทางกฎหมายในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างชาติหลบหนีเข้าเมือง**. กรุงเทพฯ: กองนิติการ กรมการจัดหางาน.
- จัดหางานจังหวัดเชียงใหม่. (2553). **จำนวนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่จดทะเบียนกับจัดหางาน จังหวัดเชียงใหม่**. เชียงใหม่: จัดหางานจังหวัดเชียงใหม่.
- จิระ บุรีคำ. 2537. **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรกรรมเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดลำพูน**. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปณิธิ อมาตยกุล. 2547. **การย้ายถิ่นของชาวไทยใหญ่เข้ามาในจังหวัดเชียงใหม่**. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พัชรารัตน์ วงศ์บุญสิน และคณะ. (2544). **การย้ายถิ่นข้ามชาติกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอาเซียน**. บทสรุปจากงานวิจัย ผลกระทบของการย้ายถิ่นต่อสถานการณ์ของแรงงานข้ามชาติ.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2553). “ผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติของไทย ภายใต้ยุคพิสูจน์สัญชาติ”. **รายงานที่ดีอาร์ไอ**. ฉบับที่ 86 เดือนกันยายน 2553
- สุทธิรัตน์ ชุมวิเศษ. (2540). **การลักลอบเข้าสู่ประเทศของคนสัญชาติพม่า: กรณีศึกษา อำเภอแม่สอดจังหวัดตาก**. การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2555). “ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคนต่างด้าว.” สืบค้นจาก <http://wp.doe.go.th/practice>.
- สำนักประชาสัมพันธ์เขต 4. (2555). “บทความแรงงานต่างด้าว.” สืบค้นจาก http://region4.prd.go.th/ewt_news.php?nid=7269&filename=N_Article_all.
- อดิสร เกิดมงคล. (2552). **ศูนย์ข่าวข้ามพรมแดน (CBNA)** ฉบับที่ 25 (12 พฤษภาคม 2552).
- อรุณ ชัยญาณ. 2545. **การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ กรณีศึกษา แรงงานไทยของจังหวัดสตูล ที่เดินทางไปทำงานในเกาะลังกาวิ ประเทศมาเลเซีย**. กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน
- อำนวย รักรธรรม. (2541). **เครือข่ายการลักลอบเข้าเมืองของคนสัญชาติพม่า ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดแม่ฮ่องสอน**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Brown, L.A. and Moore, E.G. (1970) The intra-urban migration process: a perspective, **Geografiska Annaler** 52 B, 1-13.
- Lee, Everett S. (1966). “A Theory of Migration.” **Demography**. 3:1. Pp. 47-57.
- Petersen, William. (1969). **Population**. New York : Macmillan Company.
- Lewis, G. J. (1982). **Human Migration: a geographical perspective**. Croom Helm: London.
- Pocharawan Pademchai. (1995). **Labour-migration and its socio-economic impact on the community in Dok Kham Tai district, Phayao province**. Thesis Master of Science Agriculture Systems Chiang Mai University.
- Ravenstein, E.G. (1889). “The Laws of Migration.” **Journal of the Statistical Society**. Pp.241-301.