

ปัจจัยการย้ายถิ่นของแรงงานสตรีลาว ในจังหวัดอุดรธานี

Migration Factors of Lao female workers in Udonthani

จันทลา วรณหงส์ / ธนพุกษ์ ชามะรัตน์
Chanthala Vankhahong¹ / Thanapauge Chamaratana²

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง “การสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานสตรีลาวย้ายถิ่นในจังหวัดอุดรธานีประเทศไทย” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยการย้ายถิ่นของแรงงานสตรีลาวย้ายถิ่นในจังหวัดอุดรธานี ประเทศไทยโดยใช้กรอบแนวคิดของ Lee Everette S (1966) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยในเชิงคุณภาพ (Qualitative Methods) จากวิธีการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม จากการกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ได้แก่ แรงงานสตรีลาวที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายที่ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย จำนวน 15 ราย โดยคัดเลือกผู้ให้ ข้อมูลสำคัญดังกล่าวด้วยวิธีบอลลูก (Snowball Technique) ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานีเพราะเห็นว่ามีความเหมาะสมในการใช้เพื่อนำมาศึกษาวิเคราะห์ให้เห็นถึงกระบวนการย้ายถิ่นทั้งก่อนและหลังการย้ายถิ่น

บทความนี้เป็นการทบทวนวรรณกรรมเพื่อศึกษาบริบทการย้ายถิ่นของแรงงานสตรีลาวในจังหวัดอุดรธานี โดยมีอยู่ด้วยกัน 2 ปัจจัยคือ (1) ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกได้แก่ ความยากจนและค่านิยมระดับต่ำจางที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศอัตราการว่างงานอยู่ในระดับสูงการขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพนโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสม(2) ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้าได้แก่ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงานค่านิยมและสิ่งจูงใจจากประเทศที่ต้องการย้ายไปทำงานความก้าวหน้าของอาชีพในการทำงาน ความสวี่ไฉและความสะดวกสบายในการทำงาน นอกจากนี้ระบบเครือข่าย และเพื่อนจากหมู่บ้านเดียวกันยังคงมีความสำคัญอย่างมากต่อการย้ายถิ่น

คำสำคัญ: การย้ายถิ่น ปัจจัยผลักดันและดึงดูด แรงงานสตรีลาว อุดรธานี

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาพัฒนาสังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เบอร์โทร 0986168183 อีเมลล์ chanthala.vankhahong@gmail.com, chanthala.igos4@gmail.com

²อาจารย์ประจำภาควิชาวิชาพัฒนาสังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

¹MA students, Mater of Arts Program in Community Development, Khon Kaen University

²Lecturer, Community Development, Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University

Abstract

This article is part of the thesis proposal regarding " Social Network construct of Lao female workers in Udonthani, Thailand" The objective is to study on migration process of Lao female workers in Udonthani, Thailand, by using Lee Everette S (1966) concept. The methodology used was qualitative (Qualitative Methods) by using in-depth interviews, participatory and non-participatory observation, selected 15 key informantsof Lao female workersand be legal migrant Registration working in Thailand by using Snowball Technique. Because that is suitable to study for analysis the migration process both before and after working in Thailand.

This article reviews the literature to study the context of Lao female migrant workers in Udonthani, Thailand. There were two factors, namely (1), push factors-fromcountry movingworkersoutsuch as: poverty, popularity and the lower wage rate compared with other countries,thenumber of unemployed is high,the lack of incentives for career advancement and unsuitable employment policies (2) pull factor from country that workers moving in including the wages and salaries are higher than the home countries of migrants,popularityand incentives fromtargetedcountries. Career advancement, the civilizationandconvenience on work. In addition, relatives and Friends from their village are also influenced for Migration.

Keywords: *Migration, Push Pull factor, Lao female workers, Udonthani*

บทนำ

เมื่อกล่าวถึงความจำเป็นมาของการย้ายถิ่นแล้วพบว่า การย้ายถิ่นในอดีตและปัจจุบัน มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ การย้ายถิ่นในอดีตจะเป็นการย้ายถิ่นโดยการอพยพประชาชน ของอีกฝ่ายที่พ่ายแพ้ต่อสงคราม การหลบหนีจากภัยธรรมชาติและความยากจน แต่ปัจจุบัน การย้ายถิ่นจัดอยู่ในรูปแบบแบบชั่วคราวและแบบถาวร ซึ่งเป็นการย้ายถิ่นจากชนบทเข้าสู่ เมืองหรือการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ ด้วยสภาพทางด้านเศรษฐกิจ-สังคม การเมืองและ ความยากจนของครัวเรือน นอกจากนี้ยังเกิดจากกระแสทุนนิยมในยุคโลกาภิวัตน์และการ เปลี่ยนแปลงโครงสร้างด้านการผลิตจากเกษตรกรรมไปสู่ภาคอุตสาหกรรมและการบริการ มากขึ้น (สักกรินทร์ นิยมศิลป์ : 2554) โดยที่การย้ายถิ่นระหว่างประเทศในอาเซียนด้วย กันเองมาจากโครงสร้างทางประชากรและเศรษฐกิจสังคมเกษตร จากตัวเลขการเคลื่อนย้าย ของแรงงานดังกล่าวในอนุภูมิภาคนี้พบว่ามีถึง 4.6 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2553 (Vivienne Wee and Amy Sim : 2004)

แรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงถือว่าเป็นอีกปรากฏการณ์หนึ่งที่ แสดงให้เห็นถึงความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการที่ข้ามพรมแดนของ ประเทศที่มีแรงงานย้ายถิ่นเข้าไปทำงาน โดยเฉพาะประเทศไทยซึ่งเป็นประเทศปลายทาง และเป็นศูนย์กลางการนำเข้าแรงงานไร้ฝีมือจากประเทศต้นทางคือ ลาว พม่าและกัมพูชา มีปริมาณเพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ (อมรา สุนทรธาดา, 2558) และการย้ายถิ่นดังกล่าวเป็นการย้ายถิ่นระหว่าง 2 ประเทศที่ไปมาหาสู่กัน จากการติดต่อ สัมพันธ์ของระบบเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม สำหรับอีกระบบหนึ่ง คือ การไหลเวียน ของกำลังคนในวัยทำงานจากภาคเกษตรกรรมไปยังประเทศที่เป็นภาคอุตสาหกรรมและบริการ ส่งผลให้ความยากจนเป็นแรงผลักดันสำคัญ ก่อให้เกิดปัญหาของแรงงานข้ามชาติ ที่ซับซ้อนและหลากหลายมากขึ้น (วัชร ศรีคำ : 2557)

จากสถิติ เดือนพฤศจิกายน 2558 โดยข้อมูลจากสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานพบว่า จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ย้ายถิ่นเข้ามาทำงาน ในประเทศไทยมีจำนวนทั้งหมด 1,497,305 คนเพิ่มขึ้นถึง 157,471 คน จากเดิม 1,339,834 คน ในปี พ.ศ. 2557 (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน, 2558) จังหวัดอุดรธานี ถือได้ว่าเป็นหนึ่งในหลายจังหวัดของประเทศไทยที่มีแรงงานย้ายถิ่นสตรีลาวเข้ามาทำงาน ซึ่งมีจำนวน 1,170 คน (กรมการจัดหางานจังหวัดอุดรธานี, 2558) เป็นจังหวัดที่มีการพัฒนา ทางด้านเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นแรงผลักดันที่สำคัญทำให้แรงงานดังกล่าวต้องการที่จะ ย้ายถิ่น นอกจากนี้มีแรงงานเข้ามาทำงานในจังหวัดดังกล่าวแล้ว อุดรธานีถือว่าเป็นอีกหนึ่ง

จังหวัดต่อจากจังหวัดหนองคายที่มีประชากรลาวเดินทางเข้ามาเยี่ยมเยียนเป็นจำนวนมาก ไม่ว่าจะเป็นในด้าน การรักษาพยาบาล ที่เวชมแหล่งท่องเที่ยวแบบธรรมชาติ อุทยานียังเป็นหนึ่งในจังหวัดที่คนลาวต้องการมาพักผ่อน หย่อนใจ และการจับจ่ายใช้สอย

แรงงานสตรีลาวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่จะเข้ามาทำในภาคบริการ เช่น งานที่ทำในร้านค้าคาราโอเกะ แรงงานในร้านอาหาร พนักงานขายสินค้าหน้าร้านและแรงงานที่ทำงานบ้านเป็นต้น (วรรณพร ปันทะเลิศ : 2555) โดยเฉพาะแรงงานที่ทำงานบ้าน ซึ่งเป็นแรงงานมาจากชนบทและมีการศึกษาน้อยจึงเลือกที่จะเข้ามาทำงานในอาชีพนี้มากกว่าอาชีพอื่น จากข้อมูลพบว่า ผู้หญิงหลายล้านคนทั่วโลกนิยมย้ายถิ่นจากชนบทสู่เมืองหรือจังหวัดที่มีชายแดนติดต่อกันและมักจะเข้ามาทำงานในอาชีพทำงานบ้านเป็นส่วนใหญ่ (Nguyen ThiNguyet Minh, 2014) โดยปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานดังกล่าวย้ายถิ่นก็คือ วัฒนธรรม ภาษาที่ใช้คล้ายคลึงกันและเครือข่ายทางสังคมที่เป็นปัจจัยผลักดันอันสำคัญที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่น คือ จากการติดต่อกับนายจ้างจัดหางานไปจนถึงญาติและคนรู้จักที่อยู่ในชุมชนเดียวกันหรือต่างชุมชน (มณีมีย์ ทองอยู่ และดุษฎี อายุวัฒน์ : 2548)

เครือข่ายทางสังคมดังที่กล่าวมา มีลักษณะที่เป็นนายหน้า เครือญาติและคนที่รู้จักกันอยู่ในชุมชนเดียวกัน จากที่แรงงานดังกล่าวเคยย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยมาก่อนจึงทำให้พวกเขาารู้สึกมั่นใจเพราะเป็นคนในครอบครัวหรือญาติสนิทที่ได้ชักชวนให้มาทำงานด้วยกัน นอกจากนี้เมื่อกล่าวถึงเครือข่ายทางสังคมของเพศหญิง อาจมีพื้นฐานมาจากความสัมพันธ์ระหว่างเครือญาติและถิ่นฐาน ซึ่งเป็นความผูกพันในบริบทของครอบครัวและเครือญาตินอกจากความสัมพันธ์ทางสายเลือดที่มีหน้าที่และการให้ความรักต่อกันแล้วยังมีของเพื่อนร่วมอาชีพเดียวกันทับซ้อนอยู่ด้วย โดยที่โลกของเพศหญิงจะยังเป็นระบบที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของเศรษฐกิจ และสังคม แต่ยังคงรวมถึงความสัมพันธ์ที่มีลักษณะของการแลกเปลี่ยนและให้ความร่วมมือกันมากกว่าจะเป็นความขัดแย้งเช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้คำปรึกษาและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันอีกด้วย (กนกพร ดีบุรี : 2542)

นอกจากนี้ ผู้ย้ายถิ่นยังจะต้องเผชิญความเสี่ยงที่ไม่ใช่ด้านเศรษฐกิจอยู่หลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการถูกเอาเปรียบจากผู้ประกอบการ และการค้ามนุษย์ ผู้ย้ายถิ่นหากเข้าเมืองผิดกฎหมายอาจต้องเผชิญกับความเสี่ยงโดยอาจถูกกระทำทารุณจากนายจ้าง เช่น ใช้งานหนักหรือเสี่ยงอันตรายมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน เป็นต้น โดยผู้ที่ขาดใบอนุญาตทำงานจะมีอำนาจการต่อรองน้อยส่วนใหญ่จะกลัวถูกจับกุมหรือถูกส่งกลับประเทศ ซึ่งทำให้มีความเป็นไปได้ที่จะถูกเอาเปรียบมากขึ้น โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือที่มีการศึกษาน้อยที่จะต้องประนีประนอมกับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นระหว่างการย้ายถิ่นอีกด้วย (The World Bank : 2012)

ดังนั้น งานศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษามีความสนใจศึกษาประสบการณ์และกระบวนการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างไร ทำไมถึงต้องตัดสินใจย้ายถิ่นมาทำงานในประเทศไทยโดยพิจารณาทั้งมิติทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการย้ายถิ่น และเพื่อหาองค์ความรู้เกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายทางสังคมจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงจูงใจให้แรงงานสตรีลาวย้ายถิ่นข้ามชาติเพื่อไปหาชีวิตที่ดีกว่า จากเครือข่ายทางสังคมต้นทาง และเครือข่ายทางสังคมปลายทาง อะไรที่เป็นอิทธิพลที่ทำให้พวกเขาต้องการที่จะย้ายถิ่น และมีความเสี่ยงอย่างไรบ้าง รวมทั้งการจัดการความเสี่ยงผ่านทางเครือข่ายทางสังคมในการช่วยเหลือซึ่งกัน ละครันและการปรับตัวอย่างไร

คำถามในการวิจัย

เป็นที่ทราบกันแล้วว่า แรงงานลาวต้องการที่จะข้ามมาทำงานในประเทศเพื่อนบ้านมากกว่า เพราะสะดวกในการเดินทาง ทั้งในเรื่องของภาษาที่ใช้ จึงเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการที่จะทราบว่าแรงงานสตรีลาวย้ายถิ่นจากประเทศต้นทาง (สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว) ไปยังประเทศปลายทาง (ประเทศไทย) โดยเฉพาะแรงงานที่เป็นเพศหญิงที่มีจำนวนมากกว่เพศชาย ที่เข้ามาทำงานในจังหวัดอุดรธานี ซึ่งอะไรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้แรงงานสตรีลาวดังกล่าวต้องการที่ย้ายถิ่น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยการย้ายถิ่นของแรงงานสตรีลาวในจังหวัดอุดรธานี ประเทศไทย

แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่น

Everett S. Lee (E.S. Lee's Theory of Migration) ได้อธิบายถึงทฤษฎีดังกล่าวที่เกิดขึ้นจากการวิเคราะห์ถึงขนาดและกระแสการไหลทวนกระแสของการย้ายถิ่นและคุณลักษณะของผู้ย้ายถิ่น โดยได้ให้ความหมาย “การย้ายถิ่น” ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยอย่างถาวร หรือกึ่งถาวร ซึ่งไม่ว่าจะเป็นในลักษณะทิศทางใด การเคลื่อนไหวใด ๆ ที่เกี่ยวกับการย้ายถิ่นจะเกี่ยวข้องกับจุดเริ่มต้น (Origin) จุดปลายทาง (Destination) และอุปสรรคต่าง ๆ ที่ขวางกั้นอยู่ระหว่างต้นทางกับปลายทางอยู่เสมอ

นอกจากนี้ Lee (1966) ยังได้ขยายความทฤษฎีดังกล่าวว่า พื้นที่ต้นทางและปลายทางมักจะมีแรงบวก หรือที่เรียกกันว่าเป็นปัจจัยดึงดูด (Pull) ที่ทำให้ประชากรมีการย้ายถิ่นไปที่อื่น ขณะเดียวกันก็จะมีแรงลบที่จะผลักดันให้ประชากรย้ายถิ่น และจะผันแปรไปตาม

บุคลิกภาพและคุณสมบัติส่วนตัวบุคคลและยังสะท้อนให้เห็นว่าการย้ายถิ่นจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อมีปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น แล้วเปรียบเทียบผลดีที่จะได้รับกับผลเสียที่จะเกิด ขึ้นถ้าผลดีมากกว่าผลเสียหรือต้นทุนแล้วเขาก็จะตัดสินใจย้ายถิ่นซึ่งสอดคล้องกับ (วิลาสินี สัมมราชา, 2555) ที่ได้กล่าวว่าสาเหตุที่สำคัญของการย้ายถิ่นของแรงงานประกอบไปด้วยปัจจัยหลัก 5 ประการจากประเทศต้นทางที่แรงงานต้องการเคลื่อนย้ายออกและปัจจัยดึงดูดหรือแรงจูงใจจากประเทศที่แรงงานต้องการเคลื่อนย้ายเข้า

1. ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก

1) อัตราการว่างงานอยู่ในอัตราสูงและการทำงานต่ำระดับทำให้แรงงานส่วนเกินที่เกิดจากการว่างงานและการทำงานต่ำระดับในประเทศนั้นต้องหางานทำที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเองแต่ถ้าหากไม่สามารถหางานที่ตรงกับความต้องการได้แล้วทำให้แรงงานส่วนหนึ่งมีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศ

2) ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศในอาชีพที่มีลักษณะเดียวกันถ้าเปรียบเทียบกันในเรื่องค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับขณะทำงานในประเทศ โอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศย่อมมีมากกว่าถ้าค่าจ้างและเงินเดือนในต่างประเทศมีอัตราค่าจ้างที่สูงกว่า

3) การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญ แต่ไม่มีโอกาสสำหรับก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองย่อมเกิดความรู้สึกที่อยากย้ายไปทำงานในต่างประเทศอีกด้วย

4) นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสม เป็นการวางแผนกำลังคนที่เหมาะสมทำให้เกิดการพัฒนาไปตามระบบของงาน แต่ขณะที่ประเทศด้อยพัฒนาไม่มีกรวางแผนพัฒนากำลังคนทำให้ขาดความรู้ความสมดุระหว่างงานกับบุคลากร เป็นเหตุให้กำลังแรงงานบางส่วนอาจกลายเป็นแรงงานส่วนเกิน ทำให้ประเทศที่ต้องการกำลังคนในส่วนเกินนี้ ทำให้คนดังกล่าวต้องการเคลื่อนย้ายออกไปนอกประเทศได้

5) ปัจจัยทางสังคมและการเมืองเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้แรงงานบางส่วนอาจต้องการอพยพเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศได้ เพราะไม่พอใจในสภาพสังคม และการเมืองที่เป็นอยู่อันเนื่องมาจาก ความมุ่นวาย และความแตกต่างของกลุ่มการเมืองในประเทศ

2. ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า

1) ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงาน

อันเป็นสิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญของแรงงาน ได้แก่ ระดับค่าจ้าง และเงินเดือน ดังนั้นจะเป็นสิ่งดึงดูดใจได้ดีที่ทำให้แรงงานดังกล่าวต้องการอพยพเคลื่อนย้ายออกไปทำงานยังถิ่นใหม่ได้

2) การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา ถ้าหากมีการเผยแพร่ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงาน ทำให้แรงงานในต่างประเทศได้ทราบถึงประเภทแรงงานที่ขาดแคลนเหล่านี้ได้เป็นอย่างดีทำให้ความต้องการที่จะย้ายถิ่นมีความสูงมากขึ้น

3) โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งให้อำนวยความสะดวกแก่การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ประกอบกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ยุติธรรม ย่อมเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของแรงงานโดยทั่วไป จึงเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงาน ที่มีความรู้ความชำนาญจากประเทศด้อยพัฒนาเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อโอกาสก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาถึงกระบวนการย้ายถิ่นของแรงงานสตรี โดยใช้หน่วยวิเคราะห์เป็นระดับปัจเจกบุคคลคือแรงงานสตรีจากประเทศ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวที่ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในจังหวัด อุตรธานี โดยที่เป็นแรงงานที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายที่ย้ายถิ่นเข้ามาประกอบอาชีพทำงานบ้าน เพราะเป็นแรงงานที่มีการศึกษาน้อยและมีความเสี่ยงที่จะถูกเอารัดเอาเปรียบได้ง่ายจากพื้นที่ต้นทางและปลายทางผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ได้แก่ แรงงานสตรีลาวที่ ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายที่ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย จำนวน 15 ราย โดยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญดังกล่าวด้วยวิธีบอกต่อ (Snowball Technique) ซึ่งเป็นวิธีที่มีความเหมาะสมที่สุดสำหรับการใช้วิเคราะห์เครือข่ายทางสังคมที่จะช่วยทำให้เห็นภาพปรากฏการณ์ของกระบวนการย้ายถิ่น และความสัมพันธ์ของแรงงานสตรีลาวผ่านเครือข่ายทางสังคมในการจัดการความเสี่ยงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่จังหวัดอุตรธานี ซึ่งเป็นพื้นที่ ๆ มีการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจการลงทุน และเป็นหนึ่งในจังหวัดที่อยู่บนเส้นทางสายหลักที่เชื่อมโยงไปยัง สปป.ลาว ทำให้เกิดแรงจูงใจต่อแรงงานสตรีลาว ที่เดินทางเข้ามาอย่างสะดวก เพื่อย้ายถิ่นเข้ามาชาติเพื่อไปหาชีวิตที่ดีกว่า

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยแนวคำถามประกอบการสัมภาษณ์ (Interview) ร่วมกับการสังเกต (Observation) จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์รายบุคคลกับแรงงานสตรีลาว

ย้ายถิ่น โดยมีแนวทางในการสัมภาษณ์ (Interview Guideline) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และแนวทางในการสัมภาษณ์ดังกล่าวตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเช่น (1) ภูมิหลัง และปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้แรงงานสตรีลาวย้ายถิ่น ก่อนที่จะย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในจังหวัด อุตรธานี ประเทศไทย(2) กระบวนการย้ายถิ่นที่พาให้แรงงานสตรีลาวสามารถย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในจังหวัดอุตรธานี ประเทศไทย นอกจากนี้ยังได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วม และไม่มีส่วนร่วม โดยที่การศึกษาครั้งนี้เป็นการทำความเข้าใจในลักษณะธรรมชาติ และขอบเขตที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรประกอบต่าง ๆ ของประชากรทางสังคมและพฤติกรรมของบุคคล โดยลงพื้นที่ติดตามแรงงานสตรีลาวย้ายถิ่นที่ทำงานบ้านโดยการขออนุญาตและทำความเข้าใจก่อนลงสังเกตการณ์ นอกจากนี้ยังสังเกตบริบทด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ ๆ เป็นครัวเรือนที่แรงงานสตรีลาวย้ายถิ่นทำงานอยู่ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบข้อมูลเริ่มตั้งแต่การรวบรวมข้อมูลภาคสนามและหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาแล้ว ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลได้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล โดยการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าด้านข้อมูล (Data triangulation) ได้แก่ (1) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (2) การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (3) การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ กัน และจะได้ใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis Method) และการวิเคราะห์เชิงตีความ (Interpretive Analysis Method)

ส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจะได้ใช้โปรแกรม ATLAS.ti เข้ามาช่วยวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงคุณภาพและส่วนเรื่องของความสัมพันธ์ในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานสตรีลาวย้ายถิ่น ที่ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในจังหวัดอุตรธานี ประเทศไทย ผู้วิจัยจะได้ใช้การวิเคราะห์เครือข่าย ทางสังคมอย่างง่าย (Simple Social Network Analysis) โดยใช้โปรแกรม UCInet เพื่อนำข้อมูลที่ได้จาก การสัมภาษณ์มาใช้ในการเขียนภาพจำลองของเครือข่ายร่วมกับโปรแกรม Netdraw โดยที่การวิเคราะห์ ข้อมูลเริ่มจากการจับคู่ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานที่เป็นสตรีลาวย้ายถิ่นในจังหวัดอุตรธานีจำนวน 15 ราย ก่อนที่จะใช้คำสั่งของโปรแกรม UCInet เพื่อให้แสดงผลของความสัมพันธ์ออกมา แล้วนำใช้ผลที่ได้ไป สร้างภาพจำลองเครือข่ายทางสังคมผ่านโปรแกรม Netdrawต่อไป

ผลการศึกษารวบรวม

แรงงานย้ายถิ่นจาก สปป. ลาว ที่เข้ามาทำงานทำในประเทศไทยพบว่า รู้จักที่อยู่อาศัยในหมู่บ้านเดียวกัน และเป็นคนที่เคยเข้ามาทำงานในประเทศไทยมาก่อน และได้มีการติดต่อกันกับทางบ้านโดยใช้โทรศัพท์ หรือการช่วยเหลือของนายจ้างเพื่อนัดหมาย

ให้ทางญาติหรือครอบครัวมาพบในเมือง หรือชายแดน เพื่อหาโอกาสที่ส่งเงินกลับบ้าน ส่วนเครือข่ายทางสังคมของคนลาวในประเทศไทย ได้มีการช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน นอกจากนี้แรงงานได้สร้างความสนิทสนมกับคนไทยโดยเฉพาะกับนายจ้าง หรือเพื่อนร่วมงานที่เป็นคนไทยหรือคนอื่นที่อาศัยอยู่ในชุมชนบริเวณแรงงานลาวอาศัยอยู่(มณี มัยทองอยู่, ดุษฎีอายุวัฒน์, 2548) โดยสอดคล้องกับ วรรณพร บันทะเลิศ (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผู้หญิงลาวที่ทำงานร้านอาหารโอเคะในประเทศไทย : การย้ายถิ่นและการใช้ชีวิตข้ามพรมแดน โดยผลการศึกษาพบว่า ผู้หญิงลาวดังกล่าวเข้าประเทศไทยถูกกฎหมายผ่านวีชานักท่องเที่ยว เพียงแต่ลักลอบทำอาชีพที่ผิดกฎหมายด้วยเหตุผลเพื่อรักษาฐานะความเป็นลูกผู้หญิงที่ดี ในขณะที่เดียวกัน ยังสามารถรักษาความสัมพันธ์กับคนทางบ้านผ่านการส่งเงินกลับบ้าน การเยี่ยมเยียนช่วงในเทศกาลสำคัญ สำหรับเครือข่ายทางสังคมโดยเฉพาะเครือข่ายญาติ เพื่อนจาก หมู่บ้านเดียวกันยังมีความสำคัญ เป็นอย่างมากต่อการย้ายถิ่น และระดับการศึกษา ซึ่งกลุ่มผู้จบการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ มีแนวโน้มในการย้ายถิ่นมากกว่ากลุ่มอื่นๆ ทั้งในและนอกภาคเกษตรกรรม(สุพร ผาสุก : 2558)

กระบวนการย้ายถิ่น เป็นกระบวนการย้ายถิ่นที่มีแบบแผนและมีเป้าหมายที่ชัดเจน โดยขั้นตอนเริ่มตั้งแต่กระบวนการตัดสินใจย้ายถิ่นไปถึงการเข้าทำงานในถิ่นปลายทาง นอกจากนี้ยังพบว่า ผลกระทบที่เกิดจากการย้ายถิ่นมีดังนี้ (1) ด้านเศรษฐกิจ มองว่าสวัสดิการ อาหารที่พักและค่าใช้จ่ายต่างในประเทศไทยที่นายจ้างจัดหาให้ ซึ่งส่งผลทำให้ระดับบุคคล และครอบครัวของผู้หญิงย้ายถิ่นมีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น มีเงินเก็บสะสมและสามารถชำระหนี้ได้ พร้อมส่งผลให้เกิดการหมุนเวียนของเงินทุนในชุมชนด้วย (2) ด้านสังคมวัฒนธรรม มองว่า การย้ายถิ่นของผู้หญิงมีความสัมพันธ์ที่ห่างเหินกับคนในครอบครัว และชุมชน(ขวัญชนก สันฐาน, 2554; วัชรีย์ ศรีคำ, 2557) ทำให้เกิดการปรับตัวจากการอยู่อาศัยและการประกอบอาชีพของผู้หญิงลาว ส่วนใหญ่เป็นแรงงานหญิงมากกว่าแรงงานชาย และประกอบอาชีพหลักที่ทำในด้านเกษตรกรรม มีรายได้น้อยซึ่งไม่เพียงพอกับการใช้จ่ายภายในครอบครัวและประกอบกับอัตราค่าจ้างในลาวต่ำกว่าประเทศเพื่อนบ้านจึงเป็นปัจจัยผลักดันที่สำคัญที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่นไปยังประเทศอื่น โดยเฉพาะประเทศไทย แรงงานลาวเป็นแรงงานที่มีความขยันและอดทนสามารถทำงานได้นานกว่าคนไทย (ประมวล สุขกล่อม : 2547; มณีมัยทองอยู่และดุษฎีอายุวัฒน์ : 2548) และได้รับการแนะนำ ชักชวนจากญาติ พี่น้อง เพื่อนบ้าน ซึ่งแรงงานเหล่านี้ต้องมีการปรับตัวทางด้านสังคม เศรษฐกิจและความสัมพันธ์กับนายจ้าง เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับแรงงานชาวไทยและนายจ้างได้อย่างราบรื่น ในมุมมองของนายจ้างที่ใช้แรงงานต่างด้าวชาวลาวได้ให้ความเห็นที่น่าสนใจไว้ว่า

แรงงานชาวลาวเป็นแรงงานที่มีความขยัน อดทน สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี เพราะเมื่อเทียบกับรายได้จากประเทศบ้านเกิดแล้ว ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะทำให้คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวและครอบครัวดีขึ้นกว่าเดิม(น้ำเพชร เพชรดี : 2557)

นอกจากนี้ ศิวค์ไช ช้างปิติคุณ (2551) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงงานเด็กลาวรับใช้ในบ้าน โดยผลจากการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองมีทัศนคติในทางด้านบวกต่อการย้ายถิ่นของเด็ก เนื่องจากพวกเขานอกจากจะนำประโยชน์มาสู่เศรษฐกิจครอบครัวแล้ว ยังได้นำความรู้และทัศนคติใหม่ ๆ กลับมาด้วย อย่างไรก็ตาม ผู้ปกครองของเด็กเหล่านี้รู้สึกไม่เห็นด้วยกับการที่เห็นเด็กบางคนได้นำวัฒนธรรมใหม่ในการดำรงชีวิต พฤติกรรม และการแต่งกายเข้ามาในหมู่บ้าน ซึ่งขัดกับประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น แต่โดยรวมแล้วสภาพชีวิตของเด็กเหล่านี้หลังจากที่กลับมาสู่ภูมิลำเนาเดิมก็ได้มีการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้นเช่น การออมเงิน เกิดความรู้ และทักษะใหม่ ๆ ที่พวกเขาได้รับจากการไปทำงานในประเทศไทย ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อพวกเขา และครอบครัวอีกด้วย สำหรับจุดหมายปลายทางของการย้ายถิ่น ส่วนใหญ่เป็นย้ายถิ่นไปยังพื้นที่เขตเมืองหรือพื้นที่ ๆ มีการพัฒนามากกว่า เพราะว่ามีค่าจ้างที่ดีกว่าและมีมาตรฐานที่ดีกว่าแหล่งที่อยู่อาศัยเดิม เนื่องจากที่อยู่เดิมประกอบอาชีพเกษตรกรได้รับผลตอบแทนต่ำ ถึงแม้ว่าจะมีเทคโนโลยีทางการเพราะปลูกพืชทางวิทยาศาสตร์ขั้นสูงจะมีอยู่แล้วก็ตาม และสุดท้ายด้านเครือข่ายทางสังคมของแรงงานย้ายถิ่นในภาคเกษตร เป็นอีกแรงผลักดันที่สำคัญที่ทำให้แรงงานดังกล่าว เกิดการย้ายถิ่น ซึ่งได้รับคำแนะนำจากญาติ และเพื่อนฝูงเป็นต้น (K.S. Meenakshisundarum : 2013) และกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมได้เริ่มจาก บุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และประสบการณ์ที่เรียนรู้ซึ่งกันและกัน ลักษณะพิเศษของความสัมพันธ์ ในเครือข่ายจะเป็นความสัมพันธ์เชิงซ้อนแต่มีเป้าหมายเดียวกัน โดยการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันเป็นพื้นฐานความร่วมมือและระยะเวลาของการมีปฏิสัมพันธ์กันบนพื้นฐานความสัมพันธ์ของบุคคล(ธนพฤษฯ ชามะรัตน์ : 2558)กระบวนการย้ายถิ่นที่ใช้วิธีทางด้านเครือข่ายสังคมจะมีเครือข่ายส่วนบุคคลเป็นหลัก มีเครือข่ายทางสังคมที่คอยให้การสนับสนุน และสร้างตัวแสดงที่เป็น (บุคคลและองค์กร) ของโครงสร้างทางสังคมของผู้ย้ายถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีศึกษา นี้ ทำให้เห็นภาพของนายหน้า จะใช้บุคคลที่เคยผ่านประสบการณ์ทำงานมาก่อน ที่มีเครือข่ายทางสังคมของแรงงานข้ามชาติ (Dimitri Fazito and WeberSoares : 2013)

อีกประการหนึ่ง แรงงานลาวที่ข้ามแดนมีขั้นตอน และวิธีการข้ามแดนของแรงงานลาวข้ามแดนด้วยกัน 2 วิธีคือ (1) การข้ามแดนแบบถูกกฎหมายโดยผ่านนายหน้าที่เข้าไปเสนอแหล่งงานให้กับคนลาวที่มีความสนใจที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งต้องทำตามขั้นตอนอย่างถูกกฎหมายเพื่อให้ได้มาซึ่ง สิทธิที่ถูกต้องเพื่อที่จะได้เข้ามาทำงานใน

ประเทศไทยอย่างถูกต้อง (2) การข้ามแดนแบบผิดกฎหมายเป็นวิธีหนึ่งที่แรงงานลาวข้ามแดนที่มีความต้องการที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยคำแนะนำของเพื่อนบ้านหรือคนในชุมชนซึ่งมีความเสี่ยงต่อชีวิตเป็นอย่างมาก และวิถีชีวิตของแรงงานข้ามแดนเหล่านี้จะต้องมีการปรับตัวในรูปแบบที่ต่างกันอย่างหลายด้านเพื่อที่จะสามารถดำรงชีวิตเข้ากับพื้นที่ใหม่ให้เหมาะสม การปรับตัวที่ยากที่สุดของแรงงานลาวข้ามแดนคือ การปรับตัวด้านวัฒนธรรมซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญที่สุดสำหรับแรงงานลาวข้ามแดนที่ต้องพยายามเรียนรู้ การปรับตัวให้เข้ากับชีวิตความเป็นอยู่แห่งใหม่ ซึ่งเป็นสังคมเมืองมากขึ้นแต่ทางด้านภาษาและวัฒนธรรม นั้นแรงงานลาวสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วเพราะมีความคล้ายคลึงกัน และเป็นสังคมแห่งวิถีพุทธเหมือนกัน ทั้งนี้แรงงานลาวข้ามแดนก็ยังคงดำรงไว้ซึ่งความเป็นสังคมเดิมของตนเองได้อย่างเหมาะสมในสังคมไทย(อภิชาติ สุวรรณรัตน์ และเก็ตถวา บุญปรากร : 2556)

สรุป

ปัจจัยที่ทำให้แรงงานสตรีลาวย้ายถิ่นมีอยู่ด้วยกัน 2 ปัจจัยคือปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก มีดังนี้

(1) ความยากจนและค่านิยมเนื่องจากแรงงานสตรีลาวที่เข้ามาหางานทำในประเทศไทยล้วนแล้วแต่มาจากครอบครัวที่ยากจน ประกอบอาชีพเป็นชาวไร่ชาวนาทำให้ไม่มีเงินที่จะสนับสนุนคนในครอบครัวให้ได้เรียนสูง จึงตัดสินใจย้ายถิ่นไปหางานทำและทำงานในอาชีพที่ไม่ต้องใช้ความรู้มากในการทำงานโดยเฉพาะอาชีพที่ทำงานบ้านเพราะเป็นอาชีพที่ไม่จำเป็นต้องมีวุฒิการศึกษาที่สูงก็ทำได้ ขอเพียงแต่ขยันทำงาน อีกประการหนึ่ง อาชีพดังกล่าวเป็นอาชีพที่ต้องได้พักอาศัยอยู่กับเจ้าของบ้านจึงไม่จำเป็นต้องใช้จ่ายอะไรมาก ตัวแรงงานสามารถเก็บออมเงินเพื่อส่งกลับบ้าน ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของครอบครัวต่อไปได้

(2) อัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศอีกทั้งยังมีรายจ่ายค่อนข้างสูงไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัว เนื่องจากค่าครองชีพที่สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวสูงกว่าประเทศไทย

(3) อัตราการว่างงานอยู่ในระดับสูงสาเหตุเป็นเพราะว่านโยบายของภาครัฐในการขยายพื้นที่การลงทุนของผู้ที่เข้ามาลงทุนเข้าไปไม่ถึงพื้นที่ ๆ ชนบทของแรงงาน ที่ต้องการที่จะประกอบอาชีพ เช่น โรงงาน หรืออุตสาหกรรมต่าง

(4) การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพและนโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสมเนื่องจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นประเทศกำลังพัฒนาด้านการพัฒนา

คน และการสร้างอาชีพจึงยังมีข้อจำกัดอยู่เป็นอย่างมากทั้งในด้านงบประมาณ และด้าน
เทคนิควิชาการ

สำหรับปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า มีดังนี้

(1) ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงาน
และความคาดหวังด้านรายได้เพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วน
ใหญ่มีรายได้ดี ทำให้มีเงินเหลือเก็บและสามารถส่งเงินกลับไปให้ครอบครัวที่สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาวได้ ส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการมีงานทำมากกว่า
งานที่เคยทำขณะอยู่ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

(2) ค่านิยมและสิ่งจูงใจจากประเทศที่ต้องการย้ายไปทำงานความ
ก้าวหน้าของอาชีพในการทำงาน ความสโลว์และความสะดวกสบายในการทำงาน นอกจากนี้
ระบบเครือญาติ เพื่อนจากหมู่บ้านเดียวกันยังคงมีความสำคัญอย่างมากต่อการย้ายถิ่นซึ่ง
ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันดี เช่น ด้านอาหารการกิน แบ่งปันกันและขอยืมเงินได้ในกรณี
ที่เดือดร้อนหรือขาดส่น เป็นต้น



บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน. สรุปการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ทั่วประเทศตั้งแต่วันที่ พฤศจิกายน 2558.[ออนไลน์]. ได้จาก: <http://wp.doe.go.th> [สืบค้นเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2558].
- กนกพร ดีบุรี. (2542). เครือข่ายทางสังคมของผู้ หญิงในระบบรับเหมาช่วง:กรณีศึกษา การผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปในอำเภอสนักำแพง จังหวัดเชียงใหม่. ปรินญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม.
- ขวัญชนก สันฐาน. (2554). กระบวนการย้ายถิ่นของหญิงอาชีพทอผ้าไหมในชนบท อีสาน. วิทยานิพนธ์ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา การพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มณีมัย ทองอยู่และตษฎี อยู่วัฒน์. (2548). เครือข่ายทางสังคมของแรงงานข้ามชาติลาวใน ประเทศไทย.วารสารสังคมลุ่มน้ำโขง, 11(2).
- น้ำเพชร เพชรดี. (2557). การปรับตัวของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษาแรงงานลาวอำเภอ เขมราษฎร์ จังหวัดอุบลราชธานี. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุบลราชธานี.
- วัชร ศรีคำ. (2557). แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามในเขตเทศบาล เมืองอุบลราชธานี. วารสาร ลุ่มน้ำโขง, 10(1).
- ประมวล สุขกล่อม. (2547). แรงงานลาวอพยพในภาคอีสาน:กรณีศึกษาแรงงานอพยพ ในจังหวัดมุกดาหาร. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สักกรินทร์ นิยมศิลป์. (2554). จุดเปลี่ยนกระแสการย้ายถิ่นในเอเชีย:สู่ยุคการรวมตัวทาง เศรษฐกิจของภูมิภาค. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุพร ผาสุก. (ม.ป.ป.). พฤติกรรมการย้ายถิ่นของแรงงานในประเทศไทย : การย้ายถิ่น ของแรงงานมีผลกระทบต่อความแตกต่างของค่าจ้างในภาคเกษตรกรรมและ นอกภาคเกษตรกรรมหรือไม่. ภาควิชาเศรษฐศาสตร์เกษตรและทรัพยากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ สำนักงานกองทุน สนับสนุนการวิจัย (สกว.)
- ติวงศ์ไช ช้างปิตักุณ. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานเด็กชาวลาวสู่ ประเทศไทยและผลที่เกิดขึ้น : กรณีศึกษาเต็กรับใช้ในบ้าน. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อภิชาติ สุวรรณรัตน์และเกีตถวา บุญปรากร. (2556). **ลาวพลัดถิ่น: การกลายเป็นแรงงานข้ามแดนในพื้นที่จังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วรรณพร บันทะเลิศ. (2555). **ผู้หญิงลาวที่ทำงานร้านอาหารโอเคในประเทศไทย: การย้ายถิ่นและการใช้ชีวิตข้ามพรมแดน**. เอกสารการประชุมเครือข่ายวิชาการบัณฑิตศึกษาแห่งชาติครั้งที่ 1. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Dimitri Fazito and Weber Soares. (2013). **The Industry of Illegal Migration: Social Network Analysis of the Brazil-US Migration System**. International Migration (IOM), Blackwell Publishing Ltd.
- K.S. Meenakshisundaram. **Study of Agriculture Laborers Migration Social Network and the Migration Behavior**. Indian Journal of Commerce and Management Study. 2013.
- Nguyen ThiNguyetMinh. (2012). **“Doing Osin”: Rural Migrants Negotiating Domestic Work in HaNoi**. Published by: University of California Press. *Journal of Vietnamese Studies*, 7(4),32-62.
- Vivienne Wee and Amy Sim. (2004). **Transnational Networks in Female Labor Migration, International Migration in Southeast Asia**. Institute of Southeast Asia Studies, Singapore.
- ThanapaugeChamaratana. (2015). **Social Network of Thai student — Laborers in Australia**. International Conference on Advance in education and Social Science.
- Alexandra Winkels. (2012). **Migration, Social Networks and Risk: The Case of Rural-to-Rural Migration in Vietnam**. University of California Press. *Journal of Vietnamese Studies*, 7(4), 92-121.

