

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงาน เมียนมาในจังหวัดขอนแก่น

ธนากร ชาธิปา¹, ธนพฤกษ์ ชามะรัตน์²

¹นักวิจัยฝึกหัด ศูนย์พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างกึ่ง ประเทศเมียนมา

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

E-mail: thanakorn_chatipa@kkumail.com¹, thanacha@kku.ac.th²

Received: May 22, 2020

Revised: July 30, 2020

Accepted: August 05, 2020

บทคัดย่อ

การย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงานเมียนมาสู่การทำงานในประเทศไทยเป็นปรากฏการณ์ต่อเนื่องยาวนานกว่าสามทศวรรษด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจและการเมืองเป็นหลัก แม้ในช่วงทศวรรษหลังประเทศเมียนมาจะมีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจขยับสูงขึ้นมากก็ตาม แต่การตัดสินใจย้ายถิ่นมาทำงานในประเทศไทยของแรงงานเมียนมายังดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งขยายพื้นที่ที่ปลายทางไปยังภูมิภาคต่าง ๆ รวมทั้งภาคอีสานของไทย โดยเฉพาะในจังหวัดใหญ่อย่างขอนแก่น สำหรับการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสภาพการทำงานของแรงงานเมียนมาในจังหวัดขอนแก่น และ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงานเมียนมาในจังหวัดขอนแก่น โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานเมียนมาในจังหวัดขอนแก่นรวม 362 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตลอดจนสถิติอนุมาน คือ การวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกส์

ผลการศึกษาพบว่า (1) แรงงานเมียนมาส่วนใหญ่มีสมาชิกในครอบครัวเคยทำงานมาทำงานในประเทศไทย งานที่ทำส่วนใหญ่คืองานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยมีเอกสารจดทะเบียนครบสมบูรณ์มีรายได้มากกว่า 8,000 บาทต่อเดือน แต่มีค่าใช้จ่ายต่ำกว่า 2,000 บาทต่อเดือน จึงสามารถส่งเงินที่ได้จากการทำงานกลับประเทศเป็นจำนวนมาก ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานอยู่ในประเทศไทย 1 – 3 ปี และเมื่อสิ้นสุดสัญญาการจ้างงานมีแรงงานเมียนมาวางแผนที่จะย้ายถิ่นกลับบ้านเกิดและทำงานต่อในประเทศไทยในสัดส่วนใกล้เคียงกัน และ (2) ช่วงอายุของแรงงานระหว่าง 20 – 30 ปี เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจวางแผนกลับไปทำงานที่ประเทศเมียนมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่เพศชาย ช่วงอายุ 20 - 30 ปี ระดับการศึกษาประถมศึกษา และต่ำกว่าประถมศึกษา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีวางแผนที่จะทำงานต่อในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีอิทธิพล แรงงานเมียนมา การย้ายถิ่นข้ามชาติ การย้ายถิ่นกลับ

Influenced Factors of Transnational Migration Decision of Myanmar Laborers in Khon Kaen

Thanakorn Chathipa¹ and Thanapauge Chamaratana²

¹Internship Researcher, Centre for Economic and Social Development, Yangon, Myanmar

²Assistant Professor, Department of Social Sciences, Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University

E-mail: thanakorn_chatipa@kkumail.com¹, thanacha@kku.ac.th²

Received: May 22, 2020

Revised: July 30, 2020

Accepted: August 05, 2020

Abstract

Due to the political and economic factors, the cross-border migration of Myanmar migrant workers to Thailand has been the ongoing social phenomenon for more than three decades. Although Myanmar's economy had shown a significant growth rate during these past ten years, the push factor for Myanmar workers to flee across the border to various regions in Thailand, such as Northeastern (Isan), remains its economic condition. This research was to explore the working conditions of Myanmar migrant workers in Khon Kaen. It also aimed to study the influential factors and motivations of the Myanmar migrant workers in Northeast Thailand. The study's methodology was a descriptive statistical analysis and quantitative research, whereas the data were collected through questionnaires from 362 Myanmar migrant workers who lived in Isan.

The result from an inference statistic and logistic regression analysis reveals that (1) most of Myanmar migrant workers in the sampling group have family members or relatives who had worked in Thailand. They mostly work in an industrial factory under legal working registration. They earn more than 8,000 Baht while having less than 2,000 Baht expenses per month, leaving a considerable amount to save and send foreign remittent back to their home country. Most of the workers have up to 1 to 3 years of working experience. At the end of the employment contract, Myanmar workers were planning to return to their homeland and continue working in Thailand in the same proportion. And (2), the ages of 20 – 30 years old were influenced factor for return to Myanmar with statistical significance at 0.05, while males aged between 20 – 30 years old, education of primary school and lower were influenced factors for still working in Thailand with statistical significance at 0.05.

Keywords: Myanmar Laborers, Transnational Migration, Returning Migration

บทนำ

ปัจจุบันประเด็นเรื่อง การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ (International Migration) เป็นปรากฏการณ์ทางสังคมและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะการเคลื่อนย้ายของแรงงานไร้ฝีมือที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เนื่องจากเป็นภูมิภาคที่มีฐานการผลิตสินค้าที่ใช้แรงงานอย่างเข้มข้นแห่งหนึ่งของโลก รวมทั้งเป็นฐานการลงทุนจากต่างประเทศโดยอาศัยข้อได้เปรียบด้านค่าจ้างแรงงานเป็นปัจจัยดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ (สุภางค์ จันทวานิช, 2540)

ประเทศไทยนับเป็นศูนย์กลางการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติที่สำคัญในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในฐานะประเทศทวีลักษณะของการย้ายถิ่นข้ามชาติ คือ เป็นทั้งประเทศส่งออก (Sending Country) แรงงานสู่ประเทศในภูมิภาคอื่น ขณะเดียวกันก็เป็นประเทศปลายทางที่รองรับ (Receiving Country) แรงงานทดแทนจากประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะประเทศเมียนมา กัมพูชา และลาว ซึ่งการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นเวลากว่า 30 ปี (Hugo, 2004; จรัมพร ไหล่ยง และ สุรีย์พร พันพิง, 2559) สืบเนื่องจากการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทยที่ส่งผลให้ความต้องการแรงงานในบางตำแหน่งที่ไม่สามารถหาแรงงานคนไทยเข้าไปทำงานได้ อีกทั้งในปัจจุบันคนไทยมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นจึงทำให้เกิดความขาดแคลนแรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานไร้ฝีมือ แรงงานคนไทยไม่เต็มใจทำงานที่ได้รับค่าแรงต่ำ ทำให้เกิดช่องว่างที่แรงงานต่างด้าวสามารถเข้ามาเติมเต็มความต้องการในส่วนที่ขาดแคลนแรงงานดังกล่าว เพราะนายจ้างสามารถจ่ายค่าแรงให้กับแรงงานต่างด้าวต่ำกว่าแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ก็ไม่เลือกงาน มีความอดทนสูง แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีจำนวนมากทั้งที่เข้ามาอย่างถูกกฎหมาย และหลบหนีเข้ามาอย่างผิดกฎหมาย ซึ่งในเดือนกันยายน 2562 ประเทศไทยมีแรงงานต่างด้าวซึ่งมีนัยเฉพาะเจาะจงไปที่แรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา ลาว และกัมพูชา รวมทั้งสิ้น 3,090,825 (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2562) ซึ่งแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมากที่สุดคือ แรงงานจากประเทศเมียนมาอันเป็นผลสืบเนื่องจากปัญหาทางด้านการเมืองภายในประเทศเอง รวมไปถึงปัญหาความยากจนและตำแหน่งงานไม่เพียงพอในประเทศเมียนมา (สุภางค์ จันทวานิช, 2545; Hugo and Young, 2008)

แม้ในปัจจุบันอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในประเทศไทยจะอยู่ในระดับแถวหน้าของชาติประชาคมอาเซียน (ธนพลกษ์ ชามะรัตน์, 2559) แต่การไหลบ่าออกไปทำงานในประเทศเพื่อนบ้านอย่างประเทศไทยก็ยังคงมีอยู่อย่างสม่ำเสมอ มีหน้าที่ยังมีการขยายขอบเขตพื้นที่การทำงาน เดิมที่กระจุกตัวแต่ในเขตกรุงเทพมหานคร และจังหวัดโดย

รอบ โดยเฉพาะสมุทรปราการ สมุทรสาคร และสมุทรสงคราม (Pearson and Kusakabe, 2013) ขยายออกไปยังพื้นที่ในภูมิภาคอื่นอย่างการย้ายถิ่นข้ามชาติมายังพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือหรือภาคอีสานของไทย ผ่านเส้นทางคมนาคมสำคัญที่ถูกพัฒนาขึ้นในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา คือ เส้นทางระเบียงเศรษฐกิจตะวันออกตะวันตก (East-West Economic Corridor: EWEC) ที่นำพาแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาเข้าสู่ภูมิภาคนี้โดยเฉพาะจุดหมายปลายทางอย่างจังหวัดขอนแก่น

ขอนแก่นเป็นจังหวัดขนาดใหญ่ของภาคอีสาน มีชัยภูมิสำคัญด้วยการตั้งอยู่ศูนย์กลางของภูมิภาค และถูกวางเป็นพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศมาอย่างต่อเนื่อง (กฤษดา ปัจจาเนย์ และธนพฤษช์ ชามะรัตน์, 2561) จึงเป็นพื้นที่เป้าหมายของการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ ประกอบกับการเป็นศูนย์กลางที่มีระบบการคมนาคมขนส่ง อันสามารถเชื่อมสู่ภาคต่าง ๆ และกลุ่มประเทศในภูมิภาคลุ่มน้ำโขง จึงมีโรงงานอุตสาหกรรมทุกระดับตั้งอยู่อย่างหนาแน่น โดยเฉพาะพื้นที่อำเภอเมืองขอนแก่น ทำให้เกิดความต้องการแรงงานจำนวนมาก จากการศึกษาข้อมูลแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาขึ้นทะเบียนแรงงานในจังหวัดขอนแก่นพบว่าในปี พ.ศ. 2562 มีแรงงานต่างด้าวที่ยื่นขอรับใบอนุญาตขึ้นทะเบียนทำงานแรงงานจำนวนทั้งสิ้น 7,601 คน แยกเป็นชาย 4,048 คน และเป็นหญิง 3,553 คน เมื่อจำแนกจากแรงงานข้ามชาติสามสัญชาติ (ลาว กัมพูชา และเมียนมา) พบว่ามีแรงงานสัญชาติเมียนมามีจำนวนมากที่สุด คือ 3,777 คน โดยเป็นจำนวนที่เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมาร้อยละ 6.82 และมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นทุกปี (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2562) โดยแรงงานเหล่านี้กระจายอยู่ในสถานประกอบการและนายจ้างในพื้นที่ โดยยังไม่รวมกลุ่มแรงงานข้ามชาตินอกระบบที่คาดกันว่าจะมีสัดส่วนพอกับตัวเลขดังกล่าว ยิ่งทำให้เห็นว่าจำนวนของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาที่เข้ามามีส่วนขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจของพื้นที่ที่มีจำนวนที่สูงขึ้นทุกปี สะท้อนว่าแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมากำลังกลายมาเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาภาคอีสานผ่านการเชื่อมโยงเส้นทางแห่งภูมิภาคอย่างระเบียงเศรษฐกิจตะวันออกตะวันตก (East-West Economics Corridor: EWEC) ที่พาดผ่านจังหวัดขอนแก่นมากกว่าหนึ่งร้อยกิโลเมตร (กฤษดา ปัจจาเนย์ และธนพฤษช์ ชามะรัตน์, 2561)

เมื่อพิจารณาถึงองค์ความรู้ในด้าน “แรงงานข้ามชาติในพื้นที่ภาคอีสาน” ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาพบว่ามีงานวิจัยที่ศึกษาในประเด็นดังกล่าวไม่มากนักเมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นแรงงานย้ายถิ่น (Migrant Labor) เนื่องจากพื้นที่ภาคอีสานเป็นแหล่งต้นทางสำคัญของการส่งออกแรงงานของไทย และเป็นงานศึกษาที่มุ่งไปในด้านแรงงานข้ามชาติชาวลาวและกัมพูชา เช่น งานวิจัยของจันทะลา วรณหงส์ และธนพฤษช์

ชามะรัตน์ (2559) งานวิจัยของ Chamaratana and Sangseema (2018) และงานวิจัยของวิลาลิณี คีตวัฒนานนท์และคณะ (2559) ที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงงานลาวและกัมพูชาในพื้นที่ภาคอีสาน เนื่องจากพื้นที่ภาคอีสานเป็นพื้นที่ที่ติดกับสองประเทศดังกล่าว อีกทั้งคนอีสานเองก็มีประเพณี วัฒนธรรม และภาษาที่ใกล้เคียงกัน ทำให้การเดินทางข้ามมาทำงานในพื้นที่ภาคอีสานของแรงงานข้ามชาติจากสองประเทศเป็นไปอย่างสะดวกมากกว่าแรงงานจากเมียนมา ทำให้องค์ความรู้เกี่ยวกับแรงงานเมียนมาที่ย้ายถิ่นข้ามชาติมาทำงานในอีสานยังต้องการการเพิ่มเติมความรู้ ทั้งด้านบริบทเศรษฐกิจ สังคม หรือแม้แต่การเมืองระหว่างประเทศประชาคมอาเซียน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงงานเมียนมาในจังหวัดขอนแก่น โดยมุ่งเน้นไปที่การศึกษาสภาพการและการย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงานเมียนมาในจังหวัดขอนแก่นเพื่อประโยชน์ทางวิชาการและนโยบายการจัดการแรงงานต่างด้าวของหน่วยงานในพื้นที่ รวมไปถึงการได้มาซึ่งองค์ความรู้ที่สนับสนุนนโยบายในการพัฒนาเศรษฐกิจโดยใช้ฐานการผลิตจากกำลังของแรงงานข้ามชาติ ภายใต้คำถามการวิจัยที่ว่า “สิ่งใดที่ทำให้แรงงานเมียนมาตัดสินใจย้ายถิ่นข้ามชาติมาทำงานในภาคอีสานโดยเฉพาะที่จังหวัดขอนแก่น”

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการทำงานของแรงงานเมียนมาในจังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงาน

เมียนมาในจังหวัดขอนแก่น

การพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย

ในการพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อตอบโจทย์การวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีการย้ายถิ่น (Migration Theory) เป็นรากฐานสำคัญในการนิรนัย (Deduction) แนวคิดเชิงนามธรรมสู่ตัวแปรของการศึกษา โดยการย้ายถิ่นนับเป็นปรากฏการณ์ของบุคคล เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างธรรมดา เป็นพฤติกรรมของมนุษย์โดยปกติเพื่อการแสวงหาหนทางรอดของชีวิต เพราะการที่บุคคลเกิดในรัฐใดมิได้หมายความว่าบุคคลนั้นจะต้องอาศัยในดินแดนนั้นตลอดชีวิต หรือทำมาหากินได้แต่เฉพาะในรัฐนั้นเท่านั้น แต่ยังสามารถโยกย้ายข้ามถิ่นฐานไปยังดินแดนอื่นที่มีความเหมาะสมมากกว่า (Moses, 2006) โดยสาเหตุของการย้ายถิ่นข้ามชาติของบุคคลนั้นมีความซับซ้อนเป็นอย่างมาก เพราะนอกจากจะเกี่ยวข้องกับโครงสร้างสังคม เศรษฐกิจ หรือวัฒนธรรมของทั้งประเทศต้นทางและประเทศปลายทางแล้ว ยังมีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ส่วนบุคคลและครอบครัวอีกด้วย นั่นจึงทำให้การ

ย้ายถิ่นระหว่างประเทศมีความยุ่งยาก และมีรูปแบบการย้ายถิ่นที่หลากหลายด้วยกัน (กฤตยา อาชวนิจกุล, 2545; Hugo and Young, 2008; พ็ชรวาลีย์ วงศ์บุญสิน, 2552) โดยเราสามารถแบ่งระดับของทฤษฎีการย้ายถิ่นเป็น 2 ระดับ คือ ทฤษฎีระดับมหภาค และระดับจุลภาค

เมื่อพิจารณาทฤษฎีหลักระดับมหภาคว่าด้วยการย้ายถิ่นซึ่งเป็นผลของช่องว่างแห่งการพัฒนาทั้งภายในแต่ละประเทศเองและระหว่างประเทศ โดยการย้ายถิ่นจะดำเนินต่อไปตราบดีที่ยังคงมีช่องว่างแห่งการพัฒนา และน่าจะยุติลงเมื่อมีดุลยภาพแห่งการพัฒนา เศรษฐกิจเกิดขึ้นระหว่างพื้นที่ต่าง ๆ หรือที่เรียกว่า Spatial-Economic Equilibrium (Hanis and John, 1961 อ้างถึงในพ็ชรวาลีย์ วงศ์บุญสิน, 2552) การมองในระดับมหภาคนี้อาจแบ่งกลุ่มแนวคิดย่อยได้สองกลุ่ม คือ กลุ่มทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิก ที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้อธิบายการย้ายถิ่นจากชนบทสู่เมืองภายในประเทศ เน้นอธิบายให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการย้ายถิ่นของแรงงาน กับการพัฒนาทางเศรษฐกิจโดยอาศัยฐานแนวคิดเรื่องปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด ในลักษณะที่ว่า (1) การย้ายถิ่นเป็นผลของความไม่เท่าเทียมกัน การย้ายถิ่นเป็นผลของความไม่เท่าเทียมกันในระดับการพัฒนาเศรษฐกิจระหว่างพื้นที่หนึ่ง กับอีกพื้นที่หนึ่ง (2) การย้ายถิ่นขนาดใหญ่ (Mass Migration) เป็นกระแสการย้ายถิ่นจากพื้นที่ซึ่งมีอุปทานแรงงานเหลือเพื่ออัตราค่าจ้างต่ำไปยังพื้นที่ ซึ่งมีแรงงานไม่เพียงพอต่ออุปสงค์และมีอัตราค่าจ้างสูงกว่าแรงงานจากพื้นที่ด้อยพัฒนาที่ย้ายถิ่นเข้าไปทำงานในพื้นที่ หรือประเทศ ซึ่งมีระดับการพัฒนาสูงกว่า และ (3) การย้ายถิ่นมีลักษณะดำเนินต่อเนื่อง การย้ายถิ่นของแรงงานนั้นเป็นเรื่องที่คงดำเนินต่อไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะเกิดดุลยภาพด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงานระหว่างสองพื้นที่นั้น (พ็ชรวาลีย์ วงศ์บุญสิน, 2552) อีกกลุ่มหนึ่งเป็นกลุ่มทฤษฎีตลาดแรงงานทวิลักษณ์ โดย Piore (1987 อ้างใน พ็ชรวาลีย์ วงศ์บุญสิน, 2552) อธิบายการย้ายถิ่นจากมุมมองด้านอุปทานของตลาดงาน ซึ่งสมมติฐานหลักของทฤษฎีนี้คือ (1) การย้ายถิ่นเป็นผลมาจากปัจจัยดึงดูดในประเทศปลายทาง ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นจากประเทศกำลังพัฒนาแบ่งออกได้ 2 ประการ คือ (1) ตลาดงานและนโยบายการจ้างงาน (2) ตลาดงานในประเทศ ตลาดงานในแต่ละประเทศมีลักษณะแยกชั้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ตลาดปฐมภูมิ (Primary) ซึ่งมีระบบการผลิตซึ่งเน้นทุนโดยในการจ้างงานนั้นเป็นการจ้างงานระดับทักษะสูง และตลาดทุติยภูมิ (Secondary) ซึ่งเน้นแรงงานระดับล่าง ซึ่งมีทักษะต่ำโดยตลาดระดับล่างในประเทศอุตสาหกรรม (3) สภาวะการณ์ของตลาดระดับล่าง สภาวะการณ์ของตลาดระดับล่างซึ่งกำลังแรงงานท้องถิ่นไม่เพียงประสงค์จะทำนั้น เป็นที่มาของอุปสงค์ต่อการนำเข้าแรงงานในตำแหน่งงานระดับล่างที่ว่างลงเป็นจำนวนมาก และ (4) การย้ายถิ่นข้ามชาติเกิดขึ้นเมื่อประเทศปลายทาง มีอุปสงค์แรงงานเกิดขึ้นในตลาดทุติยภูมิ

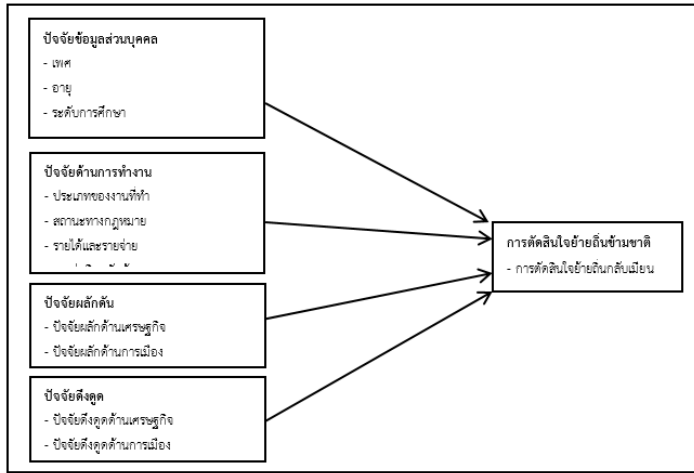
ส่วนทฤษฎีหลักระดับจุลภาคว่าด้วยการย้ายถิ่น มีความแตกต่างจากทฤษฎีระดับมหภาคข้างต้น ตรงที่เน้นอธิบายพฤติกรรมและกระบวนการตัดสินใจของผู้ย้ายถิ่นในฐานะปัจเจกชน (Individuals) โดยมีแนวคิดทฤษฎีที่สำคัญ คือ ทฤษฎีด้านทุนมนุษย์ในการย้ายถิ่น โดยพิจารณาพฤติกรรมการตัดสินใจว่าจะย้ายถิ่นหรือไม่ย้ายถิ่นของมนุษย์ในฐานะปัจเจกชน โดยมองว่า (1) การตัดสินใจย้ายถิ่นเกิดจากการตัดสินใจของผู้ย้ายถิ่นในฐานะปัจเจกบุคคล และการตัดสินใจนั้นเป็นการตัดสินใจบนหลักเหตุผล ตามแนวทางของทฤษฎีการตัดสินใจเลือกอย่างมีเหตุผล (Rational Choice Theory) รวมทั้งการตัดสินใจนั้นเป็นไปในเชิงเศรษฐกิจ เน้นให้ผู้ย้ายถิ่นบรรลุรรถประโยชน์สูงสุดจากการย้ายถิ่น นั่นคือรายได้ (2) อรรถประโยชน์จากการย้ายถิ่นที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้ย้ายถิ่นคาดว่าจะได้รับประโยชน์สูงสุดในอนาคต ซึ่งเป็นอรรถประโยชน์จากการมีงานทำหรือได้รับการจ้างงาน และต้องมีความแตกต่างด้านรายได้ระหว่างพื้นที่ต้นทางกับพื้นที่ปลายทาง (3) มีความเชื่อมโยงระหว่างทุนมนุษย์ (Human Capital) ของผู้ย้ายถิ่นกับโอกาสในการทำงานผ่านกระบวนการคัดเลือก (Selectivity) โดยการย้ายถิ่นเป็นการสะท้อนความปรารถนาที่จะมีรายได้ เพิ่มมากขึ้น ให้มากที่สุดเท่าที่ได้ตามอัตภาพด้านคุณลักษณะทางทุนมนุษย์ที่บุคคลมีอยู่ และ (4) การย้ายถิ่นกลับบ้านเกิดเป็นไปในทำนองเดียวกับการย้ายถิ่นไปยังพื้นที่ปลายทาง กล่าวคือ เป็นผลของการตัดสินใจซึ่งวิเคราะห์ถึงต้นทุนและอรรถประโยชน์ เช่นเดียวกันกับการอยู่หรือย้ายนั่นเอง (Goss and Lindquist, 1995; Schaefer, 2003)

นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีเศรษฐศาสตร์แนวใหม่ว่าด้วยแรงงานย้ายถิ่น (New Economics of Labor Migration) ที่พิจารณาการย้ายถิ่นอย่างซับซ้อนมากขึ้น โดยมี การนำปัจจัยทางสังคมมาพิจารณาร่วมกับปัจจัยทางเศรษฐกิจซึ่งลักษณะสำคัญคือ การศึกษาการตัดสินใจที่ระดับครัวเรือนโดยมีสมมติฐานหลักของแนวคิดประกอบด้วย (1) การย้ายถิ่นเป็นผลการตัดสินใจของหน่วยเศรษฐกิจระดับครัวเรือน ในการพยายามที่จะลด ความเสี่ยงด้านรายได้ในระบบตลาด ซึ่งมีความไม่แน่นอนในสังคมกำลังพัฒนาโดยอาศัยการกระจายแหล่งที่มาของรายได้ (2) แรงบันดาลใจเบื้องต้นในการย้ายถิ่น เกิดจากความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นในระบบตลาดในเศรษฐกิจทุนนิยมในสังคมที่กำลังพัฒนา เป็นลักษณะของการที่ระบบตลาดทำงานได้ไม่สมบูรณ์ นำไปสู่การย้ายถิ่นในที่สุด (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นไม่ใช่ตลาดแรงงาน (Labor Market) หากแต่เป็นตลาดทุน (Capital Market) ที่มีความสำคัญมากในการดำรงชีวิตตามวิถีเศรษฐกิจทุนนิยม (4) การส่งเงินกลับบ้าน (Remittances) ไม่ใช่รายได้เสริมของครัวเรือนในถิ่นต้นทาง แต่เป็นแหล่งเงินทุนใหม่ที่กลายเป็นทุนหลักของครัวเรือน ทำให้ครัวเรือนมีวิธีการผลิตที่ทันสมัยและมีลักษณะเชิงพาณิชย์มากขึ้น ช่วยลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับต่ำกว่ากรณีที่ไม่ย้ายถิ่น

และ(5) ความยากจนโดยสมบูรณ์ไม่ใช่แรงจูงใจหลักต่อการย้ายถิ่น หากแต่เป็นความยากจน โดยเปรียบเทียบและประโยชน์ที่จะได้รับโดยเปรียบเทียบกับสังคมนอกครัวเรือน (Goss and Lindquist, 1995; Schaefer, 2003; พืชราวลัย วงศ์บุญสิน, 2552)

เมื่อพิจารณาแนวคิดข้างต้นบูรณาการกับแนวคิดคลาสสิกอย่างทฤษฎีปัจจัย ผลักดันและปัจจัยดึงดูดของ Lee (1966) ที่ได้พยายามอธิบายถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้คน ย้ายถิ่นโดยมีข้อสมมติฐานเบื้องต้นว่าการย้ายจากที่แห่งหนึ่งไปอีกแห่งหนึ่งของมนุษย์จะ ต้องมีสาเหตุจากเพื่อการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ตัวอย่างของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมจำแนกเป็นปัจจัยที่มีส่วนในการผลักดันและปัจจัยที่มีส่วนในการดึงดูด กล่าวคือ ปัจจัยผลักดัน (Push Factors) ประกอบด้วย ปัจจัยผลักดันด้านเศรษฐกิจ คือ การลดน้อยถอยลงของทรัพยากรธรรมชาติ การไม่สามารถ หางานในถิ่นต้นทาง การเกิดภัยพิบัติต่าง ๆ ปัจจัยผลักดันด้านการเมือง คือ การถูกกดขี่ปราบปรามอันเนื่องจากปัญหาทางการเมืองหรือศาสนา และปัจจัยผลักดันด้านสังคมวัฒนธรรม คือ การเกิดความเบื่อหน่ายชุมชนด้วยเหตุผลทางด้านประเพณีวัฒนธรรม และการขาดโอกาส ในการพัฒนาตนเอง ส่วนปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) ประกอบด้วย ปัจจัยดึงดูดด้าน เศรษฐกิจ คือ โอกาสที่จะได้งานทำในถิ่นปลายทางมีสูง โอกาสในการเลือกอาชีพที่ชอบ ในถิ่นปลายทาง และโอกาสที่จะสร้างความมั่งคั่งให้ตัวเองและครอบครัว ปัจจัยดึงดูดด้าน การเมือง คือ สภาพการทำงานในถิ่นปลายทาง และสภาพทางการเมืองในถิ่นปลายทาง รวมไปถึงปัจจัยดึงดูดด้านสังคมวัฒนธรรม คือ ความดึงดูดใจในด้านสภาพแวดล้อมและ ความสะดวกสบายในการดำรงชีวิตในถิ่นปลายทาง และโอกาสในการติดตามคนใน ครอบครัว ในขณะที่เดียวกันปัจจัยที่เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานข้ามชาติ ไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รวมไปถึงประสบการณ์การย้ายถิ่นของคนใน ครอบครัวก็ล้วนมีส่วนในการตัดสินใจย้ายถิ่นข้ามชาติด้วยเช่นกัน (Chamaratana et al, 2010)

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาเป็นแนวคิดการวิจัย โดยมีตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน ปัจจัยผลักดัน และปัจจัยดึงดูด ส่วนตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจย้ายถิ่นข้ามชาติ ใน 2 กรณี คือ การตัดสินใจย้ายถิ่นกลับเมียนมา และการตัดสินใจทำงานต่อในประเทศไทย (ภาพที่ 1)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย
 ที่มา: การทบทวนวรรณกรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีหน่วยการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ในระดับปัจเจกบุคคล (Individual Level) โดยมีประชากร (Population) เป็นแรงงานเมียนมาที่ทำงานในจังหวัดขอนแก่น ตามทะเบียนของสำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น จำนวน 3,777 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample) ด้วยสมการของ Yamane (1973) ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 362 คน ก่อนจะทำการสุ่มตัวอย่างอย่างเป็นระบบ (Systematic Sampling) โดยเลือกจุดเริ่มต้นจากแรงงานลำดับที่ 9 จากนั้นสุ่มจากรายชื่อแรงงานไปที่ละ 10 ราย ตามทะเบียนรายชื่อด้วยความระมัดระวังจนได้จำนวนตามขนาดกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว และเพื่อป้องกันมิให้ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างรั่วไหล ผู้วิจัยได้ทำการบันทึกข้อมูลและเข้ารหัสป้องกันไฟล์ข้อมูล และทำลายทั้งไฟล์และเอกสารทันทีเมื่อดำเนินการวิจัยเสร็จสิ้นแล้ว

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่พัฒนาด้วยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวถึงในข้างต้นก่อนทำการแปลเป็นภาษาเมียนมาโดยผู้เชี่ยวชาญของ Centre for Economic and Social Development, Yangon, Myanmar ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ราย และทดสอบความเที่ยง (Reliability) โดยการทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

จากบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 10 ราย ปรากฏว่าได้ค่าความเที่ยง 0.843 ซึ่งถือว่ามีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย (Neuman, 2004) โดยแบบสอบถามดังกล่าวแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ โดยคำถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยใช้มาตรวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal scale) และแบบเรียงอันดับ (Ordinal scale) ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลด้านการทำงาน โดยคำถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ โดยใช้มาตรวัดแบบนามบัญญัติ และแบบเรียงอันดับ ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด โดยคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งใช้มาตรวัดแบบช่วง (Interval Scale) กำหนดเกณฑ์ตามค่าน้ำหนักการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีของ Linkert และส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลการตัดสินใจย้ายถิ่นข้ามชาติ โดยคำถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ โดยใช้มาตรวัดแบบนามบัญญัติ

สำหรับการเก็บข้อมูลด้วยเครื่องมือดังกล่าว ผู้วิจัยใช้การนำส่งแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองหลังจากได้รับอนุญาตจากนายจ้างอย่างเป็นทางการและได้ชี้แจงหลักการเหตุผลตลอดจนวัตถุประสงค์การวิจัยจนกลุ่มตัวอย่างให้ความยินยอมร่วมการวิจัยแล้ว จากนั้นให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยกลับมารับแบบสอบถามคืนในอีกหนึ่งวันถัดไป ก่อนจะนำมาบันทึกข้อมูลในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่มีการเข้ารหัสป้องกันไฟล์ข้อมูล ส่วนแบบสอบถามจะเก็บบรรจุในกล่องปิดผนึกและเก็บรักษาไว้ในตู้เอกสารของกลุ่มวิจัยความอยู่ดีมีสุขและการพัฒนาอย่างยั่งยืน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่มีการปิดล็อกอย่างแน่นหนา

ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) วิเคราะห์ข้อมูลระดับตัวแปรตัวเดียว (Univariate Analysis) ด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์ด้วยสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) คือ การวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกส์ โดยใช้วิธี Binary Logistic Regression คือ ตัวแปรตาม (y) เป็นตัวแปรเชิงกลุ่มที่มีค่าได้เพียง 2 ค่า และมีตัวแปรอิสระ (x) มากกว่า 1 ตัว

ผลการวิจัย

จากการสำรวจข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่าแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาในจังหวัดขอนแก่นส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 59.1) มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี (ร้อยละ 51.7)

รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี (ร้อยละ 42.5) นั้นหมายความว่าแรงงานเมียนมาในจังหวัดขอนแก่นมากกว่าร้อยละ 90 อยู่ในวัยแรงงานเต็มที่ ด้านการศึกษาแรงงานเมียนมาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ร้อยละ 35.9) รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 26.2 และ 26.0 ตามลำดับ) ด้านสถานภาพสมรส พบว่า แรงงานเมียนมาส่วนใหญ่แต่งงานแล้ว (ร้อยละ 62.7) ที่เหลือเป็นคนโสดและหย่าร้าง/แยกกันอยู่ (ร้อยละ 35.6 และ 1.7 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาถึงประสบการณ์การย้ายถิ่นในครอบครัว พบว่า แรงงานเมียนมาส่วนใหญ่เคยทำงานในประเทศไทยมากถึงร้อยละ 95.9 สะท้อนอย่างชัดเจนว่าประสบการณ์การย้ายถิ่นของสมาชิกในครอบครัวมีผลเป็นอย่างมากที่ทำให้แรงงานเมียนมาเหล่านี้ “เดินตามรอย” ญาติพี่น้อง

1. สภาพการทำงานของแรงงานเมียนมาในจังหวัดขอนแก่น

เมื่อพิจารณาสภาพการทำงานในจังหวัดขอนแก่น พบว่าแรงงานเมียนมาส่วนใหญ่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม (ร้อยละ 75.7) โดยเฉพาะโรงงานผลิตแหวนที่มีมากกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานในกลุ่มนี้ รองลงมาคือทำงานก่อสร้าง และทำงานบ้าน (ร้อยละ 19.9 และ 4.4 ตามลำดับ) แรงงานเมียนมาส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีเอกสารจดทะเบียนครบถ้วนสมบูรณ์ (ร้อยละ 90.6) รองลงมาคือกลุ่มแรงงานที่มีบัตรสี และเอกสารจดทะเบียนแบบชั่วคราว (ร้อยละ 5.5 และ 3.9 ตามลำดับ) ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 8,001 บาทขึ้นไป (ร้อยละ 36.7) รองลงมาคือมีรายได้ระหว่าง 4,001 - 6,000 บาท และระหว่าง 6,001 - 8,000 บาท (ร้อยละ 30.9 และ 29.0 ตามลำดับ) โดยมีแรงงานเมียนมาเพียงร้อยละ 3.3 ที่มีรายได้ต่ำกว่า 4,000 บาท เมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายต่อเดือนที่พวกเขาใช้จ่าย พบว่าส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือนต่ำกว่า 2,000 บาท (ร้อยละ 46.1) รองลงมาคือมีรายจ่ายระหว่าง 2,001 - 3,000 บาท และระหว่าง 3,001 - 4,000 บาท (ร้อยละ 35.4 และ 17.7 ตามลำดับ) โดยมีเพียงร้อยละ 0.8 ที่ใช้จ่าย 4,001 บาทขึ้นไป สะท้อนว่าแรงงานเมียนมามีรายรับมากกว่ารายจ่าย และน่าจะมีเงินเก็บมากกว่าครึ่งของรายได้ ในขณะที่ผลสำรวจการส่งเงินที่ได้รับจากการทำงานให้กับครอบครัว ที่พบว่าแรงงานเมียนมาเกือบทุกคนส่งเงินกลับบ้าน (ร้อยละ 99.4) เมื่อพิจารณาระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย ส่วนใหญ่แรงงานเมียนมามีประสบการณ์ย้ายถิ่นมาทำงานในประเทศไทย 1-3 ปี (ร้อยละ 52.8) รองลงมาคือทำงานในไทย 4 - 7 ปี และน้อยกว่า 1 ปี (ร้อยละ 19.3 และ 18.8 ตามลำดับ) นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพบว่าแรงงานเมียนมาที่เคยทำงานในประเทศไทยยาวนานกว่า 11 ปีขึ้นไป ถึงร้อยละ 3.9

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงานเมียนมาในจังหวัดขอนแก่น

เมื่อพิจารณาการตัดสินใจย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงานเมียนมาในจังหวัดขอนแก่นโดยพิจารณาจากปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดในสามด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง และด้านสังคมวัฒนธรรม พบว่า ปัจจัยผลักดันให้ตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานเมียนมาในจังหวัดขอนแก่นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยผลักดันด้านเศรษฐกิจที่พิจารณาจากการลดน้อยถอยลงของทรัพยากรธรรมชาติ การไม่สามารถหางานในถิ่นต้นทาง และการเกิดภัยพิบัติต่าง ๆ ในถิ่นต้นทางคือประเทศเมียนมา ปัจจัยผลักดันด้านการเมืองที่พิจารณาจากการถูกกดขี่ปราบปรามอันเนื่องจากปัญหาทางการเมืองหรือศาสนา และปัจจัยผลักดันด้านสังคมวัฒนธรรมที่พิจารณาจากการเกิดความเบื่อหน่ายชุมชนด้วยเหตุผลทางด้านประเพณีวัฒนธรรม และการขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง ล้วนแต่อยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 3.38 3.19 และ 3.22 ตามลำดับ

ในขณะที่ปัจจัยดึงดูดแรงงานเมียนมาให้เดินทางข้ามชาติสู่จังหวัดขอนแก่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยดึงดูดด้านเศรษฐกิจที่พิจารณาจากโอกาสที่จะได้งานทำในถิ่นปลายทางมีสูง โอกาสในการเลือกอาชีพที่ชอบในถิ่นปลายทาง และโอกาสที่จะสร้างความมั่งคั่งให้ตัวเองและครอบครัว ปัจจัยดึงดูดด้านการเมืองที่พิจารณาจากสภาพการทำงานในถิ่นปลายทาง และสภาพทางการเมืองในถิ่นปลายทาง รวมไปถึงปัจจัยดึงดูดด้านสังคมวัฒนธรรมที่พิจารณาจากความดึงดูดใจในด้านสภาพแวดล้อมและความสะดวกสบายในการดำรงชีวิตในถิ่นปลายทาง และโอกาสในการติดตามคนในครอบครัว ล้วนแต่อยู่ในระดับมากทั้งสิ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 3.48 3.44 และ 3.43 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาถึงผลของการตัดสินใจย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงานเมียนมาในจังหวัดขอนแก่น โดยพิจารณาใน 2 ประเด็น คือ การตัดสินใจย้ายถิ่นกลับเมียนมา และการตัดสินใจทำงานต่อในประเทศไทย พบว่า แรงงานเมียนมาส่วนใหญ่มีการวางแผนที่จะย้ายกลับไปทำงานที่ประเทศเมียนมาภายใน 3 – 4 ปี (ร้อยละ 42.8) ใกล้เคียงกับกลุ่มที่วางแผนว่าจะกลับสู่แผ่นดินแม่หลังทำงานในประเทศไทย 5 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 40.3) และเมื่อหมดสัญญาการจ้างงาน นำสนใจตรงที่มีแรงงานเมียนมาในจังหวัดขอนแก่นตัดสินใจเลือกที่จะย้ายถิ่นกลับบ้าน และเลือกที่จะทำงานในประเทศไทยต่อมีสัดส่วนใกล้เคียงกันคือ ร้อยละ 50.6 และ 49.4 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นกลับเมียนมา และการตัดสินใจทำงานต่อในประเทศไทยของแรงงานเมียนมาในจังหวัดขอนแก่น ด้วยวิธี Logistic Regression Analysis ในกรณีของการตัดสินใจย้ายถิ่นกลับเมียนมาเมื่อหมดสัญญาการทำงานในประเทศไทย พบว่า ช่วงอายุของแรงงานระหว่าง 20 – 30 ปี เป็นปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจวางแผนกลับไปทำงานที่ประเทศเมียนมา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นกลับของแรงงานเมียนมาในจังหวัดขอนแก่น
(n = 362)

Variable	B	Sig	Exp
เพศชาย	-20.177	.992	.000
ช่วงอายุ 20 – 30 ปี	6.120	*.001	454.808
ช่วงอายุ 31 – 40 ปี	1.972	.074	7.187
ไม่เคยได้รับการศึกษา	-14.672	1.000	.000
การศึกษาต่ำกว่าระดับประถมศึกษา	4.857	1.000	128.672
การศึกษาระดับประถมศึกษา	4.237	1.000	69.220
การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	-12.912	.999	.000
การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	-13.662	.999	.000
สถานภาพโสด	2.328	1.000	10.260
สถานภาพสมรส	5.432	1.000	228.592
สถานภาพแยกกันอยู่	.682	1.000	1.978
สมาชิกในครอบครัวเคยทำงานในประเทศไทย	21.995	.998	3568276907
Constant	26.245	1.000	2.500
Model Chi-Square = 54.928 df. = 12 Sig. = .000 Pseudo R ² = .558			

*p value = .05

กำหนดให้

- (1) เพศหญิงเป็นกลุ่มอ้างอิง
- (2) ช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปีเป็นกลุ่มอ้างอิง
- (3) ระดับการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายเป็นกลุ่มอ้างอิง
- (4) สถานภาพหย่าร้างเป็นกลุ่มอ้างอิง
- (5) ผู้ที่สมาชิกในครอบครัวไม่เคยมาทำงานที่ประเทศไทยเป็นกลุ่มอ้างอิง

ในกรณีการตัดสินใจทำงานต่อในประเทศไทยของแรงงานเมียนมาในจังหวัดขอนแก่น พบว่า เพศชาย ช่วงอายุ 20 - 30 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษา และระดับการศึกษาประถมศึกษา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจวางแผนที่จะทำงานต่อในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยเพศและช่วงอายุดังกล่าวเป็นปัจจัยเชิงลบ

ส่วนระดับการศึกษาทั้งสองเป็นปัจจัยเชิงบวก (ตารางที่ 2) ตัวเลขดังกล่าวสะท้อนว่าแรงงานเมียนมาเพศชายที่อยู่ในวัยแรงงานตอนต้น คือช่วงอายุ 20 – 30 ปี มีแนวโน้มอยากคืนถิ่นกลับไปทำงานในบ้านเกิดมากกว่าเพศหญิงและแรงงานในช่วงอายุอื่น ขณะที่การศึกษาที่อยู่ในระดับประถมศึกษาก็เป็นตัวเหนี่ยวรั้งในแรงงานเมียนมาตัดสินใจอยู่โยงทำงานต่อในประเทศไทย

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานต่อในเมืองไทยของแรงงานเมียนมาในจังหวัดขอนแก่น

(n = 362)

Variable	B	Sig	Exp
เพศชาย	-.603	*.021	.547
ช่วงอายุ 20 – 30 ปี	-1.066	*.035	.344
ช่วงอายุ 31 – 40 ปี	-.240	.624	.876
ไม่เคยได้รับการศึกษา	1.533	.180	4.630
การศึกษาต่ำกว่าระดับประถมศึกษา	2.031	*.009	7.624
การศึกษาระดับประถมศึกษา	1.360	*.040	3.895
การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	.481	.461	1.618
การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	.569	.393	1.766
สถานภาพโสด	-.380	.757	.684
สถานภาพสมรส	-.171	.888	.842
สถานภาพแยกกันอยู่	21.539	.999	2259756790
สมาชิกในครอบครัวเคยทำงานที่ประเทศไทย	.721	.207	2.057
Constant	.044	.978	1.045

Model Chi-Square = 51.959 df. = 12 Sig. = .000 Pseudo R² = .178

*p-value = .05

กำหนดให้

- (1) เพศหญิงเป็นกลุ่มอ้างอิง
- (2) ช่วงอายุระหว่าง 41–50 ปีเป็นกลุ่มอ้างอิง
- (3) ระดับการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายเป็นกลุ่มอ้างอิง
- (4) สถานภาพหย่าร้างเป็นกลุ่มอ้างอิง
- (5) ผู้ที่สมาชิกในครอบครัวไม่เคยมาทำงานที่ประเทศไทยเป็นกลุ่มอ้างอิง

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. แรงงานเมียนมาในจังหวัดขอนแก่นส่วนใหญ่มีสมาชิกในครอบครัวเคยทำงานมาทำงานในประเทศไทย งานที่ทำส่วนใหญ่คืองานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยมีเอกสารจดทะเบียนครบสมบูรณ์ มีรายได้มากกว่า 8,000 บาทต่อเดือน แต่มีค่าใช้จ่ายต่ำกว่า 2,000

บาทต่อเดือน จึงสามารถส่งเงินที่ได้จากการทำงานกลับประเทศกลับประเทศเป็นจำนวน
มาก ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานอยู่ในประเทศไทย 1 – 3 ปี และเมื่อสุดสัญญาการจ้าง
งานมีแรงงานเมียนมาวางแผนที่จะย้ายถิ่นกลับและทำงานต่อในประเทศไทยในสัดส่วนใกล้เคียงกัน ผลการศึกษาข้างต้นมีความสอดคล้องกับทฤษฎีเศรษฐศาสตร์แนวใหม่ที่ว่าด้วย
แรงงานย้ายถิ่น (Goss and Lindquist, 1995; Schaefer, 2003; พัชรวัลย์ วงศ์บุญสิน,
2552) ที่พิจารณาการย้ายถิ่นโดยปัจจัยทางสังคมมาพิจารณาร่วมกับปัจจัยทางเศรษฐกิจ
เน้นที่การตัดสินใจในระดับครัวเรือน โดยผลการศึกษาข้างต้นยืนยันสมมติฐานของทฤษฎี
นี้ คือ การย้ายถิ่นเป็นผลการตัดสินใจของหน่วยเศรษฐกิจระดับครัวเรือน แรงบันดาลใจ
เบื้องต้นในการย้ายถิ่นเกิดจากความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นในระบบตลาดในเศรษฐกิจทุนนิยม
ในสังคมที่กำลังพัฒนาอย่างเมียนมา เพราะแม้จะมีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในช่วง 5 ปี
ย้อนหลังเป็นลำดับต้น ๆ ของอาเซียน แต่ครัวเรือนของแรงงานเมียนมาก็เลือกที่จะสนับสนุน
ให้สมาชิกย้ายถิ่นข้ามชาติสู่ประเทศไทย นอกจากนี้ยังเป็นที่น่าสังเกตเป็นอย่างมากว่าการ
ที่แรงงานเมียนมาในจังหวัดขอนแก่นมีรายได้มากกว่ารายจ่ายสูงถึงครึ่งต่อครึ่ง และเกือบ
ทั้งหมดได้ทำการส่งเงินกลับจึงเป็นการยืนยันสมมติฐานของทฤษฎีดังกล่าวที่ว่า การส่งเงิน
กลับบ้าน (Remittances) ที่ไม่ใช่รายได้เสริมของครัวเรือนในถิ่นต้นทาง แต่เป็นแหล่งเงิน
ทุนใหม่ที่กลายเป็นทุนหลักของครัวเรือน (Schaefer, 2003) ผลการศึกษาข้างต้นส่วนใหญ่
ยังมีความสอดคล้องกับการศึกษาของกาญจนา คำปัญญา บัวพันธ์ พรหมพักพิง และ
ฟ้ารุ่ง มีอุดร (2554) ที่ทำการศึกษาสภาพการทำงานของแรงงานอพยพพม่าในจังหวัดหนึ่ง
ของภาคอีสาน โดยเฉพาะประเด็นการส่งเงินกลับบ้านและการได้รับการสนับสนุนจาก
ครอบครัวในการย้ายถิ่นสู่ภาคอีสานของไทย นอกจากนี้ยังมีงานของภคริตา พิจารณ์ และ
จรงค์ หงส์งาม (2559) ที่มีผลการศึกษาใกล้เคียงกับผลการวิจัยครั้งนี้ โดยพวกเขาพบว่า
แรงงานต่างด้าวที่ย้ายถิ่นมาทำงานในจังหวัดขอนแก่นส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาอยู่ใน
ระดับประถมศึกษา ในขณะที่สถานภาพของแรงงานส่วนใหญ่สมรสแล้ว ลักษณะของงาน
ที่ทำเป็นภาคโรงงานอุตสาหกรรม และมีค่าจ้างของแรงงานจะอยู่ในช่วง 9,000 บาทขึ้นไป

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงานเมียนมาใน
จังหวัดขอนแก่น โดยพิจารณาใน 2 ประเด็น คือ การตัดสินใจย้ายถิ่นกลับเมียนมา และ
การตัดสินใจทำงานต่อในประเทศไทย พบว่า ช่วงอายุของแรงงานระหว่าง 20 – 30 ปี เป็น
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการวางแผนกลับไปทำงานที่ประเทศเมียนมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 ในขณะที่เพศชาย ช่วงอายุ 20 - 30 ปี ระดับการศึกษาประถมศึกษา และต่ำกว่า
ประถมศึกษา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีวางแผนที่จะทำงานต่อในประเทศไทยอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในกรณีแรกที่มีเพียงปัจจัยอายุระหว่าง 20 – 30 ปี เป็นปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจวางแผนกลับสู่มาตุภูมิของแรงงานเมียนมา อาจเป็นเพราะในช่วงวัยดังกล่าวเป็นช่วงอายุที่แรงงานเพิ่งเริ่มเป็นผู้ใหญ่ การตัดสินใจค่อนข้างเร็ว อีกทั้งการพัฒนาเศรษฐกิจในประเทศบ้านเกิดก็มีอัตราเติบโตอย่างรวดเร็วจึงเกิดการดึงดูดกลับ เพราะแรงงานย้ายถิ่นชาวเอเชียโดยส่วนใหญ่มักที่จะเดินทางกลับประเทศของตนเมื่อถึงเวลาอันเหมาะสมที่ตนตั้งไว้ โดยเฉพาะการสะสมสินทรัพย์ทุนเพียงพอแล้ว (Chamaratana et.al., 2010) ทั้งยังสอดคล้องกับหนึ่งในสมมติฐานของทฤษฎีเศรษฐศาสตร์แนวใหม่ที่ด้วยแรงงานย้ายถิ่นที่เชื่อว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นไม่ใช่ตลาดแรงงาน (Labor Market) หากแต่เป็นตลาดทุน (Capital Market) ที่มีความสำคัญมากในการดำรงชีวิตตามวิถีเศรษฐกิจทุนนิยม (Goss and Lindquist, 1995; Schaefer, 2003; พัชราวลัย วงศ์บุญสิน, 2552) นั่นคือตลาดแรงงานในประเทศเมียนมาแม้จะมีไม่มากเท่ากับประเทศไทย แต่หากเขามีทุนที่สะสมไว้เขาก็พร้อมที่จะย้ายถิ่นกลับเพื่อนำทุนไปใช้ในบ้านเกิดนั่นเอง นอกจากนี้ข้อค้นพบดังกล่าวยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของปิยวรรณ เปี่ยมคล้า (2558) ที่พบว่าภาพรวมเศรษฐกิจของเมียนมามีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากรัฐบาลเมียนมามีนโยบายส่งเสริมการลงทุนอย่างเป็นรูปธรรม และข้อได้เปรียบด้านทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ นอกจากนี้พบว่ารัฐบาลมีการออกกฎหมายสนับสนุนการจ้างแรงงานท้องถิ่น จึงทำให้เกิดการจ้างแรงงานเมียนมามากขึ้น ทำให้การย้ายถิ่นกลับภูมิลำเนาของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาเพิ่มสูงขึ้นกว่าอดีต

ส่วนกรณีการตัดสินใจทำงานต่อในประเทศไทยหลังหมดสัญญาจ้างงานของแรงงานพม่าในจังหวัดขอนแก่น โดยเพศชาย และช่วงอายุ 20 - 30 ปี เป็นปัจจัยเชิงลบต่อการวางแผนที่จะทำงานต่อในประเทศไทยนั้นอาจมีความสอดคล้องกับผลการตัดสินใจย้ายถิ่นกลับในกรณีของช่วงอายุเดียวกันดังกล่าว ส่วนกรณีเพศชายก็ถือว่าเป็นเรื่องปกติของการเป็นกำลังแรงงานสำคัญของครอบครัว จึงจำเป็นต้องแบกรับภาระในการหารายได้จุนเจือครอบครัว สอดคล้องกับผลการศึกษาของปิยวรรณ เปี่ยมคล้า (2558) ที่พบว่าแรงงานที่มีชาติพันธุ์พม่ามีแนวโน้มจะอาศัยในประเทศไทยสั้นกว่าแรงงานที่มีชาติพันธุ์อื่น ๆ และแรงงานเพศชายมีแนวโน้มจะอาศัยในประเทศไทยนานกว่าแรงงานเพศหญิง รวมถึงหากจำนวนสมาชิกครัวเรือนในประเทศไทยของแรงงานเพิ่มขึ้นจะเพิ่มโอกาสให้แรงงานอาศัยในประเทศไทยเป็นเวลานานขึ้น ส่วนกรณีของการที่แรงงานเมียนมาที่มีการศึกษาไม่เกินประถมศึกษาวางแผนที่จะทำงานต่อในประเทศไทยอาจเป็นเพราะการที่มีการศึกษาที่ไม่สูงมากนัก แต่สามารถสร้างรายได้ในต่างแดนที่สูงคืนครอบครัวได้สูงย่อมเป็นโอกาสสะสมทุนและสินทรัพย์ทุนอื่น ๆ ของครัวเรือน ดังนั้น หากมีโอกาสได้ทำงานในต่างแดนต่อไปเรื่อย ๆ ก็ย่อมเป็นโอกาสที่ควรคว้าเอาไว้

การได้ทำงานในต่างแดนต่อไปของแรงงานเมียนมา มีคุณูปการมากกว่าการเสี่ยงกลับไปทำงานในแผ่นดินเกิดด้วยระดับความรู้ที่มีอยู่ก็ยังไม่สามารถสร้างความมั่นใจได้ว่า จะมีรายได้ดีเช่นนี้หรือไม่ ถ้าวาสอดคล้องกับทฤษฎีด้านทุนมนุษย์ในการย้ายถิ่น โดยจะเห็นได้ว่าการที่แรงงานเมียนมาที่ย้ายถิ่นข้ามชาติสู่จังหวัดขอนแก่นและตัดสินใจที่จะอยู่ทำงานต่อเป็นผลมาจากพฤติกรรมในฐานะปัจเจกชนที่ตัดสินใจตามทฤษฎีการตัดสินใจเลือกอย่างมีเหตุผล (Rational Choice Theory) ที่เน้นไปที่การบรรลุรรถประโยชน์สูงสุดจากการย้ายถิ่น นั่นคือรายได้และผลประโยชน์ที่ผู้ย้ายถิ่นคาดว่าจะได้รับสูงสุดในอนาคต ซึ่งเป็นอรรถประโยชน์จากการมีงานทำหรือได้รับการจ้างงาน และต้องมีความแตกต่างด้านรายได้ระหว่างพื้นที่ต้นทางกับพื้นที่ปลายทาง ทั้งยังมีความเชื่อมโยงระหว่างทุนมนุษย์ (Human Capital) ของผู้ย้ายถิ่น ซึ่งในที่นี้คือระดับการศึกษาที่ด้อยต่ำกว่าโอกาสในการทำงานผ่านกระบวนการคัดสรรโดยการย้ายถิ่นเป็นการสะท้อนความปรารถนาที่จะมีรายได้เพิ่มมากขึ้นให้มากที่สุดเท่าที่ได้ตามอัตภาพด้านคุณลักษณะทางทุนมนุษย์ที่พวกเขามีอยู่ และประการสุดท้ายการย้ายถิ่นกลับบ้านเกิดเป็นไปในทำนองเดียวกับการย้ายถิ่นไปยังพื้นที่ปลายทาง กล่าวคือ เป็นผลของการตัดสินใจซึ่งวิเคราะห์ถึงต้นทุนและอรรถประโยชน์เช่นเดียวกันกับของการอยู่หรือย้ายนั่นเอง (Goss and Lindquist, 1995; Schaefer, 2003)

ผลการศึกษาข้างต้นยังสอดคล้องกับข้อค้นพบของภคริตา พิจารณ์ และจงรักษ์ หงส์งาม (2559) ที่พบว่าความยากจน ค่าแรงและค่านิยมของคนในท้องถิ่น เป็นปัจจัยผลักดันให้เกิดการย้ายถิ่นออกจากประเทศของแรงงานต่างด้าว และการมีรายได้ที่มากกว่าเป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานเมียนมาตัดสินใจย้ายถิ่นมาทำงานในจังหวัดขอนแก่น รวมไปถึงงานของวิกานดา ตั้งเตรียมใจ สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ และกฤษฎา ณ หนองคาย (2562) ที่พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ เข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย มี 2 ปัจจัยคือ (1) ปัจจัยผลักดัน คือ รายได้ต่ำไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ความต้องการมีงานทำและการมีรายได้ที่มั่นคง (2) ปัจจัยดึงดูด ประกอบด้วย ระดับค่าจ้างแรงงานที่สูง และประเภทของงานที่มีให้เลือก รวมไปถึงงานของ Chamaratana and Sangseema (2018) ที่ยืนยันว่าในการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติมีทั้งเกิดจากปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาที่พบว่าปัจจัยผลักดันจากประเทศเมียนมามีส่วนในการตัดสินใจย้ายถิ่นข้ามชาติในระดับปานกลาง ในขณะที่ปัจจัยดึงดูดจากพื้นที่ภาคอีสานของไทย โดยเฉพาะเมืองศูนย์กลางอย่างจังหวัดขอนแก่นกลับอยู่ในระดับมาก สะท้อนว่าถิ่นปลายทางอย่างประเทศไทยยังมีแรงดึงดูดที่เ้ายวนใจแรงงานเมียนมา แม้จะเป็นการขยายพื้นที่

ไปนอกกรุงเทพมหานครและปริมณฑลซึ่งเป็นปลายทางหลักของแรงงานเมียนมา ดังนั้นหน่วยงานกระทรวงแรงงานโดยเฉพาะสำนักงานแรงงานจังหวัด และสำนักงานจัดหางานจังหวัดที่ทำหน้าที่บริหารแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จำเป็นต้องเตรียมตัวที่จะวางแผนรับมือการขยายตัวของแรงงาน เพื่อให้การบริหารแรงงานต่างด้าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีมนุษยธรรม

ในขณะเดียวกันถึงแม้ว่าประเทศเมียนมาจะมีปัจจัยผลักดันอยู่ในระดับปานกลาง แต่ยั้งที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่นฐานของแรงงานเมียนมาเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และผลวิจัยครั้งนี้ได้ชี้ให้เห็นว่าแรงงานเมียนมาที่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี มีผลต่อการตัดสินใจวางแผนกลับสู่มาตุภูมิ ขณะเดียวกันการที่พวกเขาในระดับการศึกษาเพียงประถมศึกษาที่มีผลต่อการตัดสินใจวางแผนที่จะทำงานต่อในประเทศไทย ดังนั้น หากรัฐบาลเมียนมามีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการให้การศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจที่กำลังขยายตัวของประเทศ น่าจะช่วยลดการย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงานประเทศตนได้ ซึ่งหากเป็นอย่างนั้นจริงประเทศไทยซึ่งเป็นถิ่นปลายทางสำคัญของแรงงานเมียนมาอาจได้รับผลกระทบจากการขาดแคลนกำลังการผลิตในภาคอุตสาหกรรมหลายประเภท ดังนั้นรัฐบาลไทยเองก็ควรมีมาตรการรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวโดยหานวัตกรรมหรือวิธีการผลิตที่ลดการใช้แรงงานจำนวนมาก ตลอดจนส่งเสริมการใช้แรงงานที่มีทักษะอันจะช่วยเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) ของแรงงานไทยเพื่อลดความต้องการแรงงานข้ามชาติอย่างแรงงานเมียนมาต่อไป

ในท้ายที่สุด การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะแรงงานเมียนมาที่ทำงานในจังหวัดขอนแก่นเท่านั้น หากมีการขยายพื้นที่ศึกษาไปยังจังหวัดใหญ่ในภาคอีสานอื่น ๆ เช่น อุดรธานี อุบลราชธานี หรือนครราชสีมา น่าจะช่วยขยายองค์ความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติเมียนมาในอีสานให้กว้างขวางขึ้น นอกจากนี้ จำเป็นต้องมีการศึกษาเชิงลึกในเชิงคุณภาพถึงกระบวนการ และเครือข่ายการย้ายถิ่นของแรงงานเหล่านี้ เพื่อเติมต่อความรู้และพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายที่สร้างสันติภาพและการอยู่ร่วมกันอย่างร่มเย็นในฐานะมิตรประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียนด้วยกันต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กฤษดา ปัจจำเนย์ และธนพฤกษ์ ชามะรัตน์. (2561). “ผลกระทบจากการกลายเป็นเมืองด้านการเข้าถึงและครอบครองสินทรัพย์ทุนของครัวเรือนแรงงานชนเมืองขอนแก่น”. วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 5(2), 101-126.

- กาญจนา คำปัญญา, บัณฑิต พรหมพักพิง และฟ้ารุ่ง มีอุดร. (2554). “แรงงานอพยพ
พม่าในจังหวัดอีสานนครของภาคอีสาน”. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิต
ศึกษา), 11(4), 123-134.
- กฤตยา อาชวนิจกุล. (2545). **สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยและ
ทิศทางการวิจัยที่พึงพิจารณา**. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จรัมพร ไหล่ยง และสุรีย์พร พันพืง. (2559). “แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย:
สิ่งที่คนไทยต้องรู้” ในพัทยา เรือนแก้ว, สุภางค์ จันทวานิช และฉันทนา
บรรพศิริโชติ หวันแก้ว (บรรณาธิการ). **ไทยต่างด้าว ท้าวต่างแดน: สังคมวิทยา
ของชีวิตข้ามพรมแดน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทะลา วรรณหงส์ และธนพฤกษ์ ชามะรัตน์. (2559). “ปัจจัยการย้ายถิ่นของแรงงานสตรี
ลาวในจังหวัดอุดรธานี”. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์และ
สังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 1(2), 145-158.
- ธนพฤกษ์ ชามะรัตน์. (2559). “บอดไปไหนไพลาดอก : การรับรู้ผลกระทบจากข้อตกลง
ยอมรับร่วมด้านคุณสมบัติวิชาชีพการท่องเที่ยวอาเซียนของแรงงานอีสาน”.
วารสารคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 33(3),
193-221.
- ปิยวรรณ เปี่ยมคล้า. (2558). **ปัจจัยกำหนดการย้ายถิ่นกลับภูมิลำเนาของแรงงานต่างด้าว
สัญชาติเมียนมา ผลกระทบต่อผู้ประกอบการและกลยุทธ์การรับมือ
กรณีศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พัชราวลัย วงศ์บุญสิน. (2552). **การย้ายถิ่น: ทฤษฎีและความเป็นไปได้ในเอเชีย**. กรุงเทพฯ:
วิทยาลัยประชากรศาสตร์.
- ภคริตา พิจารณ์ และจงรักษ์ หงส์งาม. (2559). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่น
ของแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาจังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย”. วารสาร
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 9(1), 49 - 63.
- วิภาณดา ตั้งเตรียมใจ, สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ และกฤษฎา ณ หนองคาย. (2562). “ปัจจัย
ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย”.
วารสารรามคำแหง ฉบับบัณฑิตวิทยาลัย, 2(3), 47-58.



- วิลาสิณี คีตวัฒนานนท์, Natthani Meemon, Seung Chun Paek, ธรรมรัตน์ มะโรหบุตร. (2559). “ความเจ็บป่วยและการแสวงหาการดูแลสุขภาพของ แรงงานข้ามชาติที่กลุ่มพู่ชาที่ตลาดการค้าชายแดนช่องจอมจังหวัดสุรินทร์”.
- วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 8 (2), 92-105.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2540). การย้ายถิ่นข้ามชาติในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก : ปัญหาและ แนวโน้ม. กรุงเทพฯ: สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2545). ตลาดแรงงานไทยในเอเชียและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้: ผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยในปลายทศวรรษ 90. (รายงานการ วิจัย). กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2562). สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคง เหลือทั่วราชอาณาจักร ประจำเดือนกันยายน 2562. [ออนไลน์]. ได้จาก: <https://www.doe.go.th/alien> [สืบค้นเมื่อ วันที่ 18 มีนาคม 2563].
- องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน. (2556). โครงการศึกษาการเปลี่ยนแปลง รูปแบบการย้ายถิ่นของแรงงานเมียนมาและผลกระทบต่อประเทศไทย. กรุงเทพฯ: องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน สำนักงานกรุงเทพฯ.
- Chamaratana, Thanapauge and Sangseema, Thawatchai. (2018). “Moving on the Chain: Push-Pull Factors Affecting the Migration of Laotian Workers to Udon Thani, Thailand”. *European Journal of Social Sciences Education and Research*, 5(2), 109-115.
- Chamaratana, Thanapauge; Ayuwat, Dusadee; Knippenberg, Luuk and De Jong, Edwin. (2010). “Connecting the Disconnected: Background, practices and motives of labour brokers in Isan, Thailand - an explorative study”. *The International Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, 5 (5), 359-372.
- Goss, John. and Lindquist, Brian. (1995). Conceptualizing International Labor Migration: A Structuration Perspective. *International Migration Review*. 29(2), 317 – 351.
- Hugo, Graeme. (2004). “International Migration in Southeast Asia since World War II” in Ananta, Aris and Arifin, Evi N. (Editors). *International Migration in Southeast Asia*. Singapore: ISEAS Publishing.

- Hugo, Graeme and Young, Soogil. (2008). **Labour Mobility in the Asia-Pacific Region**. Singapore: ISEAS Publishing.
- Lee, Everett S. (1966). A Theory of Migration. **Demography**, 3(1), 9-15.
- Moses, Jonathon, W. (2006). **International Migration: Globalization's Last Frontier**. London: Zed Books.
- Neuman, William. L. (2004). **Basic of Social Research: Qualitative and Quantitative Approaches**. Boston: Pearson Education.
- Pearson, Ruth and Kusakabe, Kyoko. (2013). **Thailand's Hidden Workforce: Burmese Migrant Women Factory Workers**. Bangkok: OS. Printing House.
- Schaefer, Richard. (2003). **Sociology**, 8th ed. New York: McGraw-Hill.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An Introduction Analysis**. 3rd ed. New York: Harper and Row Publisher, Inc.
-