วารสารรามคำแหง ฉบับบัณฑิตวิทยาลัย ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2562
Ramkhamhaeng University Journal: Graduate School Vol. 2 No. 3 September - December 2019
ISSN 2651-1673 (Print) ISSN 2672-9210 (Online)

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

The Factors Effecting Migration Decision of Neighbor Workers in Thailand

วิกานดา ตั้งเตรียมใจ[1*], สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ[2] และ กฤษฎา ณ หนองคาย[3]
[1, 2, 3] สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ประเทศไทย
[*]ผู้รับผิดชอบบทความ

Wikanda Tangtriamjai[1*], Sukhumvit Saiyasopon[2], and Krisda Na Nongkai[3]
E-mail: 61121152109wikanda@udru.ac.th, sukhumvt@kku.ac.th, nkrisda5@yahoo.com
[1, 2, 3]Public Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences,
Udon Thani Rajabhat University, Thailand
[*]Corresponding author

Received: February 5, 2019 / Revised: May 15, 2019 / Accepted: June 5, 2019

บทคัดย่อ

บทความนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย โดยการสังเคราะห์งานวิจัยและพื้นฐานทางทฤษฎีการย้ายถิ่น ปัจจัยดึงดูดและผลักดันการย้ายถิ่นของการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย มี 2 ปัจจัย คือ (1) ปัจจัยผลักดัน คือ รายได้ต่ำไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ความต้องการมีงานทำและการมีรายได้ที่มั่นคง (2) ปัจจัยดึงดูด ประกอบด้วย ระดับค่าจ้างแรงงานที่สูงและประเภทของงานที่มีให้เลือก

คำสำคัญ: แรงงานข้ามชาติ; ปัจจัยผลักดัน; ปัจจัยดึงดูด

ISSN 2651-1673 (Print) ISSN 2672-9210 (Online)

Abstracts

This article aims to study the factors affecting migration decision of neighbor workers in Thailand. The article is synthesized from researches and migration theories; pull and push factors of neighbor workers in Thailand. Two factors influencing migration are (1) push factor factors; low income (not enough for payment), job needs and a steady income. (2) push factor; high income and many types of work.

Keywords: Migrants Workers, Push Factors, Pull Factors

บทนำ

การย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยเฉพาะงานระดับล่างมีมานานเป็นเวลาหลายทศวรรษ โดยที่มีแรงจูงใจทางเศรษฐกิจเป็นเหตุผลหลักร่วมกับเหตุผลอื่น ๆ (สุภางค์ จันทวานิช, เปรมใจ วังศิริไพศาล และสมาน เหล่าดำรงชัย, 2547, หน้า 1) และความยากจนเป็นปัจจัยผลักดันที่สำคัญ ส่วนอัตราค่าจ้างสูงเป็นปัจจัยดึงดูดสำคัญ (สมเดช มุงเมือง, 2557, หน้า 1) ให้คนเหล่านี้เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย

การพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยในสองทศวรรษที่ผ่านมา ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างแรงงานอย่างมาก แรงงานไทยมีความรู้ ความชำนาญ และมีคุณภาพมากขึ้น มีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานอุตสาหกรรมและบริการที่ใช้เทคโนโลยีที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ขณะเดียวกันประเทศเพื่อนบ้านมีการชะลอตัวของการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง กอปรกับศักยภาพทางเศรษฐกิจของไทยที่สูงกว่า ทำให้ผู้คนในประเทศเพื่อนบ้าน (โดยเฉพาะเมียนมา ลาว และกัมพูชา) และชนกลุ่มน้อยตามแนวชายแดนเข้ามาแสวงหาโอกาสที่ดีกว่าในประเทศไทย

ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้ประกอบการไทยต้องการแรงงานข้ามชาติ คือ ความพยายามลดต้นทุนในการผลิต เนื่องจากแรงงานข้ามชาติมีค่าแรงถูกกว่าแรงงานไทยมาก การจ้างแรงงานข้ามชาติจึงนับเป็นทางเลือกหนึ่งของผู้ประกอบการไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น ทั้งนี้ เพื่อยืดอายุอุตสาหกรรมดังกล่าวให้สามารถแข่งขันต่อไปได้ (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และสุปราณี เชยชม, 2550, หน้า 3) นอกจากนี้ แรงงานไทยยังเลือกงานและไม่ต้องการทำงานหนักประเภท 3D คือ งานสกปรก (dirty job) งานอันตราย (dangerous job) และงานยาก (demanding หรือ difficult job) ทำให้จำเป็นต้องนำเข้าแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานเพื่อนบ้านมาทดแทน (พันธ์รบ ราชพงศา, 2557, หน้า 1) ในเดือนมกราคม 2562 มีจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน ประเภทแรงงานทั่วไป จำนวน 3,057,954 คน ประเภทแรงงานฝีมือ จำนวน 162,906 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2562ก) เดือนกุมภาพันธ์ 2562 มีจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน ประเภทแรงงานทั่วไป จำนวน 3,064,454 คน ประเภทแรงงานฝีมือ จำนวน 163,644 คน

ISSN 2651-1673 (Print) ISSN 2672-9210 (Online)

(สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2562ข) ผู้ย้ายถิ่นจากเมียนมา กัมพูชา และ สปป. ลาว จะมีบทบาทสำคัญในการทดแทนการขาดแคลนแรงงานในหลายภาคส่วนของเศรษฐกิจไทย อันเป็นแนวโน้มที่น่าจะมีอยู่อย่างต่อเนื่องและเติบโตมากยิ่งขึ้นในอนาคต (คณะทำงานเฉพาะเรื่องแห่งสหประชาชาติว่าด้วยการย้ายถิ่นของประเทศไทย, 2557)

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีการย้ายถิ่นฐานของ Everette S. Lee (E. S. Lee's theory of migration)

Lee (อ้างถึงใน สายสุดา พานย้อย, 2553, หน้า 9-10) ได้อธิบายทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นฐานจากการวิเคราะห์ถึงขนาด (volume) และกระแส (stream) การไหลทวนกระแส (counter stream) ของการย้ายถิ่นฐานและคุณลักษณะของผู้ย้ายถิ่น Lee ได้ขยายความทฤษฎีว่า ทุกพื้นที่ต้นทางและปลายทางมักมีแรงบวก (positive force) หรือปัจจัยดึง (pull) ที่ดึงดูดประชากรไม่ให้ย้ายถิ่นไปที่อื่น ขณะเดียวกันก็มีแรงลบ (negative force) ที่ผลักดัน (push) ให้ประชากรย้ายถิ่นฐาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการอพยพย้ายถิ่นในทัศนะของ Lee มี 4 ประการ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ต้นทาง มีสาเหตุมาจากการผลักดันเกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นฐานออกจากถิ่นที่อยู่เดิมหรือถิ่นต้นทางจากการประกอบอาชีพ เช่น เกษตรกรขาดแคลนน้ำและอุปกรณ์อื่นๆ ในการทำการเกษตรทำให้ต้องย้ายออกจากชนบทเข้าสู่เมือง

2. ปัจจัยทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ปลายทาง มีสาเหตุมาจากการดึงดูด ซึ่งเกี่ยวข้องกับการย้ายเข้าในลักษณะที่ดึงดูดใจให้ประชากรย้ายเข้าไปยังถิ่นที่อยู่ใหม่ เช่น การมีสภาพการทำงานที่ดีกว่าเดิม

3. อุปสรรคทั้งหลายกั้นขวางอยู่ระหว่างพื้นที่ต้นทางและปลายทาง อาจเป็นผลให้การย้ายถิ่นฐานไม่อาจเกิดขึ้นได้หรือเกิดขึ้นช้าลง ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าที่พักและค่าอาหารที่ต้องจ่ายระหว่างการย้ายถิ่น

4. ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกันทั้ง อายุ เพศ การศึกษา และอื่น ๆ ในทัศนะของ Lee การย้ายถิ่นฐานเกิดขึ้นได้เพียงเพราะเหตุผลส่วนตัว เช่น การย้ายถิ่นฐานติดตามครอบครัวหรือการย้ายถิ่นฐานเพื่อเผชิญในแหล่งใหม่

นอกจากนี้ทัศนะของ Lee ยังสะท้อนให้เห็นถึงการย้ายถิ่นที่เกิดขึ้นเมื่อมีการพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าว และเปรียบเทียบผลดีที่ได้รับกับผลเสียที่เกิดขึ้น ถ้าผลดีมากกว่าผลเสียหรือต้นทุนแล้วก็จะตัดสินใจย้ายถิ่นฐาน

ISSN 2651-1673 (Print) ISSN 2672-9210 (Online)

ทฤษฎีปัจจัยดึงดูดและผลักดันการย้ายถิ่น

Lee (อ้างถึงใน สายสุดา พานย้อย, 2553, หน้า 10-12) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน (pull and push theory) เพื่ออธิบายการย้ายถิ่นฐาน ต่อมานักเศรษฐศาสตร์กลุ่ม Neo–Classic เช่น E. G Ravenstein ได้สานต่อแนวคิดของ Everette S. Lee ผลงานของ Ravenstein ในปี 1976 เป็นแนวคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์แนวใหม่เกี่ยวกับดุลยภาพด้านเศรษฐกิจ อธิบายถึงการย้ายถิ่นฐานเกิดจากปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดที่ก่อให้เกิดการย้ายถิ่นฐานของแรงงาน โดยปัจจัยที่เป็นตัวผลักดันให้เกิดการย้ายถิ่นฐาน ได้แก่ ความยากจน การขาดแคลนที่ดิน การมีประชากรมากเกินไปของประเทศต้นทาง ส่วนปัจจัยดึงดูดให้เกิดการย้ายถิ่นฐาน ได้แก่ โอกาสในการแสวงหางานทำที่ดีกว่าค่าจ้างและความทันสมัยของประเทศถิ่นปลายทาง ทฤษฎีปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันการย้ายถิ่นฐาน สามารถสรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดการย้ายถิ่นฐานแต่ละด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยผลักดันของประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายหรือย้ายออก สิ่งที่เป็นปัจจัยผลักดันให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศต้นทาง ประกอบด้วย

1.1 ภาวการณ์ว่างงานและการจ้างงานในระดับต่ำ ภาวะการจ้างงานในระดับต่ำของประเทศใดที่เกิดขึ้นแสดงให้เห็นถึงประเทศนั้นมีปริมาณกำลังแรงงานที่มากเกินกว่าความสามารถรองรับการจ้างงานภายในประเทศนั้น ส่งผลให้แรงงานส่วนหนึ่งเป็นผู้ว่างงาน แรงงานมักมีแนวโน้มอพยพหรือย้ายถิ่นฐานไปทำงานยังแหล่งจ้างงานอื่นโดยเฉพาะตลาดแรงงานในต่างประเทศ

1.2 ระดับค่าจ้างหรืออัตราเงินเดือนที่ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศ แรงงานเหล่านี้มักมีแนวโน้มที่เคลื่อนย้ายออก เพื่อแสวงหาโอกาสในการทำงานที่มีผลตอบแทนสูงกว่า

1.3 การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญและไม่เห็นความก้าวหน้าจากการประกอบอาชีพในถิ่นต้นทาง มักเกิดความประสงค์ที่จะย้ายไปทำงานยังประเทศหรือถิ่นปลายทางที่มีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพมากกว่า

1.4 นโยบายกำลังคน การวางแผนการพัฒนากำลังคนที่ไม่เหมาะสมของประเทศถิ่นต้นทางเป็นปัจจัยหนึ่งที่ผลักดันให้แรงงานเกิดการอพยพย้ายถิ่นฐาน โดยเฉพาะในประเทศที่กำลังพัฒนาและประเทศที่ด้อยพัฒนา ซึ่งเกิดขึ้นในลักษณะของความไม่สมดุลของกำลังคน นอกจากนี้การขาดโอกาสในการได้รับการฝึกอบรมทางอาชีพเป็นส่วนประกอบหนึ่งที่เสริมแรงปัจจัยผลักดัน

1.5 ปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง แรงงานมีความต้องการย้ายถิ่นฐาน เนื่องจากความยากลำบากในการดำรงชีวิต เกิดจากปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง หรือความขัดแย้งทางสังคมของประเทศถิ่นต้นทาง เช่น การกีดกันในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา หรือความแตกต่างในความคิดเห็นทางการเมือง เป็นต้น

2. ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายหรือย้ายถิ่นฐานเข้า

2.1 ระดับค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่าประเทศถิ่นต้นทาง

2.2 การขาดแคลนแรงงานในบางสาขาอาชีพ

ISSN 2651-1673 (Print) ISSN 2672-9210 (Online)

2.3 โอกาสความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิต

2.4 ปัจจัยทางสังคมและการเมืองภายในประเทศถิ่นปลายทาง เช่น การปราศจากปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองหรือความขัดแย้งทางสังคมของประเทศถิ่นปลายทาง เป็นต้น

ทฤษฎีการย้ายถิ่นฐานของ E.G. Ravenstein (Ravenstein's law migration)

Ravenstein (อ้างถึงใน สายสุดา พานย้อย, 2553, หน้า 12) เสนอกฎการย้ายถิ่นฐานครั้งแรกเมื่อปี 1885-1889 เพื่ออธิบายกรณีการย้ายถิ่นฐานระหว่างชนบทกับเมือง โดยผู้ย้ายถิ่นฐานจะเคลื่อนที่จากพื้นที่ที่มีโอกาสต่ำไปสู่พื้นที่ที่มีโอกาสสูงกว่า การเลือกพื้นที่ปลายทางของผู้ย้ายถิ่นฐาน ถูกกำหนดโดยระยะทาง ผู้ย้ายถิ่นจากชนบทมากมีแนวโน้มที่จะเคลื่อนย้ายไปยังเมืองใกล้ ๆ และขยับขยายไปยังเมืองใหญ่

ทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ

สิริรัฐ สุกันธา (2557, หน้า 47) ได้ศึกษาถึงการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ ถือเป็นปรากฏการณ์ที่สะท้อนให้เห็นถึงสังคมนานาชาติ ในโลกสมัยใหม่มีการติดต่อเชื่อมโยงกันทางเศรษฐกิจ การเมือง การติดต่อสื่อสารและสังคมวัฒนธรรมมากขึ้น กรณีของประเทศไทยการย้ายถิ่นฐานข้ามพรมแดนไปมาระหว่างประชาชน 2 ประเทศ ที่มีพรมแดนติดต่อกัน เช่น ไทย-พม่า ไทย-ลาว ไทย-กัมพูชา และไทย-มาเลเซีย เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ในอดีตการย้ายถิ่นฐานเป็นไปเพื่อการกวาดต้อนประชาชนของฝ่ายที่ชนะสงครามไปเป็นประชาชนของประเทศตนเอง แต่ปัจจุบันการย้ายถิ่นฐานเป็นเรื่องของการเปิดเสรีทางการค้าการลงทุนของประเทศที่มีความพร้อมมากกว่า นอกจากปัจจัยจากประเทศต้นทางที่เป็นปัจจัยผลักดันด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รัฐบาลได้นำนโยบายเศรษฐกิจแบบสังคมนิยมมาใช้ ทำให้ประชาชนต้องอดอยากยากแค้น เกิดภาวะเงินเฟ้อและเกิดภาวะความยากจนขึ้นในทุกพื้นที่ ปัจจัยด้านการเมืองมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการย้ายถิ่น โดยเฉพาะเรื่องความไม่ปลอดภัย นอกจากปัจจัยผลักดันที่กล่าวมาข้างต้นและปัจจัยดึงดูดในประเทศไทยก็เป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลให้เกิดการย้ายถิ่นฐานคือ ประเทศไทยมีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงมาก จนทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม การอพยพย้ายถิ่นฐานจากประเทศเพื่อนบ้านเป็นลักษณะของการเดินทางข้ามพรมแดนในรูปแบบ “ลอดรัฐ” เข้ามาตามช่องทางต่าง ๆ เป็นต้น

สาเหตุสำคัญประการหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ประกอบด้วย ปัจจัยผลักดัน (push factors) จากประเทศที่แรงงานย้ายออกและปัจจัยดึงดูด (pull factors) จากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า ดังนี้

ISSN 2651-1673 (Print) ISSN 2672-9210 (Online)

1. ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก (push factors)

สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดของตนเอง ได้แก่

1.1 อัตราการว่างงาน อยู่ในอัตราสูงและการทำงานระดับต่ำ ถ้าไม่สามารถหางานที่ตรงกับความต้องการ ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งมีแนวโน้มที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศ

1.2 ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่า เมื่อเทียบกับต่างประเทศและอาชีพที่มีลักษณะเดียวกัน ถ้าเปรียบเทียบกันในเรื่องค่าจ้างที่ได้รับขณะทำงานในประเทศ โอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศ ย่อมมีโอกาสมากกว่า ถ้าค่าจ้างในประเทศน้อยกว่า

1.3 การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ แรงงานที่มีความรู้ ความชำนาญสูง แต่ไม่สามารถมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตน ย่อมเกิดความรู้สึกอยากเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ

1.4 นโยบายการเคลื่อนย้ายกำลังพลที่ไม่เหมาะสม การวางแผนกำลังคนที่ไม่เหมาะสม ทำให้เกิดการพัฒนาไปตามระบบของงาน แต่ขณะที่ประเทศด้อยพัฒนาที่ไม่มีการวางแผนพัฒนากำลังคน ทำให้ขาดความสมดุลระหว่างงานกับบุคลากร ทำให้กำลังแรงงานบางส่วนเป็นส่วนเกินได้

1.5 ปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง รายงานบางส่วนต้องการอพยพเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศเพราะไม่พอใจในสภาพสังคมและการเมืองที่เป็นอยู่ เนื่องจากความวุ่นวายและความแตกแยกของกลุ่มการเมืองในประเทศ

2. ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า (pull factors) สาเหตุที่ดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากประเทศบ้านเกิดเข้าสู่ประเทศใดประเทศหนึ่ง ได้แก่

2.1 ระดับค่าจ้างสูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงาน สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญของแรงงาน ได้แก่ ระดับค่าจ้างของแรงงานอาชีพต่าง ๆ พบว่า แรงงานประเภทเดียวกันในต่างประเทศ มีระดับค่าจ้างสูงกว่ามาก เป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานเหล่านี้ต้องการอพยพเคลื่อนย้ายออกไปทำงานยังถิ่นใหม่

2.2 การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา หากมีการเผยแพร่ข่าวสาร ทำให้ทราบถึงประเภทแรงงานที่ขาดแคลน แรงงานในต่างประเทศที่อยู่ในประเภทเดียวกัน มีโอกาสได้ทราบก็เป็นปัจจัยดึงดูดให้เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงาน

2.3 ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญจากประเทศด้อยพัฒนาเคลื่อนย้ายมาทำงานในต่างประเทศเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

2.4 การให้นักศึกษาต่างประเทศเข้ามารับการศึกษาอบรมในประเทศที่มีการศึกษาในระดับสูง และเปิดโอกาสให้ชาวต่างประเทศเข้ามารับการศึกษาและทำงาน ทำให้เกิดสิ่งดึงดูดให้มีกำลังแรงงานในต่างประเทศเข้ามาตั้งหลักแหล่งทำงาน ได้พบกับความสะดวกสบายจากมาตรฐานการครองชีพที่สูงขึ้น จนทำให้เกิดความพอใจคุ้นเคยและไม่ปรารถนาจะกลับสู่ประเทศบ้านเกิด

2.5 ปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง ได้แก่ การไม่มีการกีดกันทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว ฯลฯ การยินดีต้อนรับผู้ย้ายถิ่นเข้ามาทำงาน ความผูกพันทางการเมืองระหว่างประเทศและการมีเสรีภาพในระดับสูง เป็นต้น (สิริรัฐ สุกันธา, 2557, หน้า 52-54)

ISSN 2651-1673 (Print) ISSN 2672-9210 (Online)

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสู่ประเทศไทย

มหาวิทยาลัยบูรพา, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ (2554, หน้า 5-9) ได้ทำการศึกษาและสรุปปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติสู่ประเทศไทยได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มปัจจัยผลักดันจากภายนอกประเทศ

ปัจจัยผลักดันจากภายนอกประเทศที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ประเทศไทย มีดังนี้

1.1 ระบอบการเมือง การปกครองของประเทศเพื่อนบ้าน ประเทศเพื่อนบ้านในกลุ่มลาว กัมพูชา และเมียนมา หลังจากได้รับเอกราชจากการเป็นอาณานิคมของฝรั่งเศสและอังกฤษ ได้มีการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองเป็นแบบสังคมนิยม ปกครองโดยรัฐบาลทหาร มีการผูกขาดทางอำนาจ จำกัดสิทธิ ทำให้เกิดความขัดแย้งทางการเมืองภายในประเทศ เป็นผลทำให้เกิดความไม่สงบภายในประเทศอย่างต่อเนื่อง ทำให้ประชาชนในประเทศรู้สึกไม่มั่นคง จึงแสวงหาเสรีภาพและชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีกว่า

1.2 ภาวะเศรษฐกิจในประเทศเพื่อนบ้าน จากปัญหาความไม่สงบภายในประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้ประชากรของประเทศเพื่อนบ้านจำนวนมาก ต้องขาดแคลนที่ดินทำกิน ทำให้รายได้ไม่เพียงพอสำหรับการยังชีพ และยังมีประชาชนจำนวนมากที่ต้องว่างงาน การลงทุนทั้งภายในประเทศและการลงทุนจากต่างประเทศมีค่อนข้างน้อย ส่งผลให้ระบบเศรษฐกิจและเทคโนโลยีต่าง ๆ ไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร นอกจากนี้ยังมีความผันผวนทางเศรษฐกิจ เกิดภาวะเงินเฟ้อในระบบสูง ทำให้ค่าเงินตกต่ำ ส่งผลกระทบต่อประชาชน ทำให้รายได้ที่หามาได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้แรงงานข้ามชาติเหล่านี้หลั่งไหลเข้ามาทำงานในประเทศไทยซึ่งมีภาวะเศรษฐกิจที่ดีกว่า

1.3 มาตรการควบคุมการออกนอกประเทศของรัฐบาลประเทศเพื่อนบ้าน ยังขาดมาตรการที่ชัดเจนและเข้มงวดในการควบคุมการออกนอกประเทศของประชาชน ในส่วนของประชาชนที่หลบหนีออกนอกประเทศก็ไม่ได้รับความสนใจจากรัฐบาล โดยเฉพาะชนกลุ่มน้อย รัฐบาลพม่าถือว่าเป็นพวกที่ทรยศและถ่วงความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ

2. กลุ่มปัจจัยดึงดูดภายในประเทศ

2.1 การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในประเทศไทย เป็นผลมาจากการพัฒนาประเทศในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ทำให้ประเทศไทยมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว และมีผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศและรายได้ประชาชาติเพิ่มสูงขึ้น การพัฒนาประเทศจากการเป็นประเทศอุตสาหกรรมเพื่อทดแทนการนำเข้าได้พัฒนาไปสู่ประเทศอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก เป็นผลทำให้การขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศเพิ่มขึ้นในอัตราเร่งที่สูงขึ้นติดต่อกัน เศรษฐกิจของประเทศมีการเปิดสู่ระบบเศรษฐกิจโลกมากขึ้น โดยรัฐบาลได้ดำเนินการผ่อนปรนมาตรการทางการลงทุนและการเงิน เพื่อส่งเสริมให้มีการเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรี ทำให้ตลาดมีการขยายตัวมากขึ้น มีการลงทุนและการจ้างงานมากขึ้น นอกจากนี้รัฐบาลยังมีนโยบายกระจายความเจริญและอุตสาหกรรมไปสู่ภูมิภาคมากขึ้น ทำให้ความต้องการแรงงานทั้งในภาคอุตสาหกรรมและการพัฒนาประเทศ

ISSN 2651-1673 (Print) ISSN 2672-9210 (Online)

มีมากขึ้น ในขณะที่การแข่งขันในตลาดโลกมีอยู่ในระดับสูง ดังนั้น การลดต้นทุนในการผลิตโดยใช้แรงงานราคาถูกจึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่ง่ายที่สุดของผู้ประกอบการ

2.2 ภาวการณ์ขาดแคลนแรงงานในช่วงประมาณสองทศวรรษที่ผ่านมานี้ ประเทศไทยต้องประสบกับภาวะการขาดแคลนแรงงานอันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ ดังนี้

2.2.1 การขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือบางประเภท โดยเฉพาะในกิจการเกษตร ประมง ก่อสร้าง และในโรงงานอุตสาหกรรม เป็นแรงงานที่ได้มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศเป็นส่วนใหญ่ แต่ปัจจุบันเศรษฐกิจของภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการขยายตัวสูงขึ้น เนื่องจากรัฐบาลได้เน้นการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชน ทำให้แรงงานในท้องถิ่นไม่นิยมเดินทางไปทำงานในภูมิภาคอื่น นอกจากนี้ในปัจจุบันคนไทยยังมีการศึกษาสูงขึ้นและมีค่านิยมในการไม่ทำงานบางประเภทที่เสี่ยงอันตราย งานหนัก งานสกปรก และงานที่ใช้ความอดทนสูงแต่ได้ค่าจ้างต่ำ ทำให้ผู้ประกอบการต้องหันไปใช้แรงงานข้ามชาติที่มีค่าจ้างแรงงานที่ถูกกว่า มีความขยัน อดทนสูงกว่า และเป็นแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย จึงไม่ค่อยกล้าหนีไปไหน ทำให้มีการลักลอบจ้างแรงงานข้ามชาติเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก

2.2.2 การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ประเทศไทยมีนโยบายส่งเสริมการไปทำงานในต่างประเทศของแรงงาน นโยบายดังกล่าวส่งผลให้เกิดภาวการณ์ขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ ซึ่งจากการสำรวจโดยกองนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า แรงงานในภาคเกษตรที่มีปัญหาการขาดแคลนแรงงานและมีการนำเข้าแรงงานข้ามชาติมาใช้มากมีอยู่ 3 ประเภทกิจการ คือ กิจการประมง สวนยาง และไร่อ้อย ตามลำดับ

2.3 มาตรการสกัดกั้นและควบคุมการเข้าเมืองของไทยยังไม่มีประสิทธิภาพ หน่วยงานของรัฐโดยเฉพาะสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และตำรวจตระเวนชายแดน ที่ทำหน้าที่สกัดกั้นและควบคุมดูแลการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย และตำรวจภูธรที่ทำหน้าที่จับกุมดำเนินคดีกับผู้ลักลอบเข้าเมือง หน่วยงานเหล่านี้ยังไม่สามารถบังคับใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจับกุม ผลักดัน และส่งกลับแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมืองกลับประเทศเดิมนั้นยังทำได้ยาก นอกจากนี้ยังมีปัญหาเจ้าหน้าที่ขาดความเข้มงวดและเที่ยงตรง มีการทุจริตคอรัปชั่น ทำให้ไม่สามารถสกัดกั้นและควบคุมแรงงานข้ามชาติไม่ให้ไหลทะลักเข้าสู่ประเทศไทยได้ กอปรกับภาระการดูแลผู้ลักลอบเข้าเมืองที่รอการส่งกลับ ทำให้รัฐต้องเสียงบประมาณเป็นจำนวนมาก จึงทำให้มีการเสนอให้มีการใช้แรงงานข้ามชาติ เพื่อรอการส่งกลับเพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานไปก่อน

2.4 นโยบายผ่อนปรนการใช้แรงงานข้ามชาติ รัฐบาลไทยได้มีนโยบายและมาตรการในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ โดยมีการผ่อนผันให้มีการใช้แรงงานต่างด้าวได้ในบางประเภทกิจการ โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ในการออกมติคณะรัฐมนตรีเพื่อผ่อนผันให้มีการนำแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ คือ ลาว กัมพูชา และพม่า เข้ามาทำงานได้ชั่วคราว ซึ่งนโยบายและมาตรการดังกล่าวของรัฐบาลถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสาเหตุในการเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติสู่ประเทศไทย

ISSN 2651-1673 (Print) ISSN 2672-9210 (Online)

การนำเสนอแนวคิด

สิริรัฐ สุกันธา (2557) ทำการศึกษาเรื่อง *การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย* มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในเขตภาคเหนือตอนบน รูปแบบและกระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานของแรงงานข้ามชาติในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้ ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีส่วนผลักดันให้แรงงานสัญชาติพม่าเดินทางเข้ามาทำงานในเขตภาคเหนือตอนบน 3 ลำดับแรก ได้แก่

1. ความต้องการมีงานทำและการมีรายได้ที่มั่นคง
2. การถูกกดขี่ข่มเหงจากรัฐบาลทหารของพม่า
3. การมีทางเลือกสำหรับการทำงานอื่น ๆ ค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับตำแหน่งงานในประเทศไทย

ปัจจัยที่มีส่วนดึงดูดให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเดินทางเข้ามาทำงานในเขตภาคเหนือตอนบน 3 ลำดับแรก ได้แก่

1. การมีงานให้เลือกทำได้มาก
2. การมีค่าจ้างแรงงานที่สูงเมื่อเทียบกับการทำงานในประเทศสหภาพพม่า
3. ความต้องการมีรายได้ที่มั่นคงเพื่อที่จะได้ส่งเงินกลับไปให้พ่อแม่และญาติ ๆ ที่อยู่ในประเทศสหภาพพม่าได้อย่างต่อเนื่อง

กีรติ เชาว์ตฤษณาวงษ์ (2556) ทำการศึกษาเรื่อง *วิถีชีวิตและการดำรงอยู่ของแรงงานข้ามชาติในสังคมไทย เขตเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม* มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการอพยพเข้าสู่ประเทศไทย การจ้างงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิถีชีวิต การปรับตัวและการดำรงอยู่ของแรงงานข้ามชาติ

ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นภายในชุมชน ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์ พบว่า

1. วิธีการอพยพเข้ามาสู่ประเทศไทยมี 2 รูปแบบ คือ การอพยพโดยผ่านนายหน้า และการอพยพโดยเดินทางมาด้วยตนเองหรือญาติพี่น้อง ซึ่งต้องหลบซ่อนตามป่าเขาและตะเข็บชายแดนเพื่อหนีการจับกุมจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ

2. การจ้างงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานข้ามชาติ เขตเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่เป็นพื้นที่ที่มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ในด้านสภาพการจ้างงานนั้น นายจ้างมีการจ่ายค่าจ้างถูกต้องตามกฎหมาย แรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

3. วิถีชีวิตในด้านสภาพชีวิตความเป็นอยู่ พบว่า ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย อาศัยรวมกันในห้องเช่า การเดินทางภายในชุมชนโดยรถโดยสาร เคร่งครัดในพุทธศาสนา ด้านความสัมพันธ์กับคนไทย ในอดีตคนไทยค่อนข้างต่อต้าน แต่เมื่อเวลาผ่านไปคนไทยปรับตัวได้ ทำให้อยู่ร่วมกันได้

ISSN 2651-1673 (Print) ISSN 2672-9210 (Online)

4. การปรับตัว ด้านสภาพเศรษฐกิจและสังคมไม่ประสบปัญหา เพราะการอยู่ในประเทศไทยความเป็นอยู่ดีกว่าการใช้ชีวิตในประเทศของตน ในด้านสังคม แรงงานข้ามชาติมีปัญหาเรื่องภาษา วัฒนธรรมประเพณี แต่แรงงานข้ามชาติสามารถปรับตัวเพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับคนไทยในชุมชนได้

อมรา สุนทรธาดา (2558) ทำการศึกษาเรื่อง แรงงานย้ายถิ่นในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง: ความหลากหลายทางประชากร และสังคมในประเทศไทย ณ ปี 2558 โดยได้กล่าวถึงประเทศไทยเป็นปลายทาง และเป็นศูนย์กลางการนำเข้าแรงงานไร้ฝีมือในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง 3 สัญชาติ ได้แก่ กัมพูชา ลาว และเมียนมา ที่มีปริมาณการนำเข้าเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว เนื่องจากการเติบโตทางเศรษฐกิจเพื่อการส่งออก บทความนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอรูปแบบการย้ายถิ่นแรงงานไร้ฝีมือผลกระทบและมาตรการต่าง ๆ เช่น การบันทึกความเข้าใจ การกำหนดกรอบการเจรจาระหว่างประเทศคู่สัญญาเพื่อขจัดปัญหาการค้ามนุษย์ที่มีแรงงานไร้ฝีมือโดยเฉพาะเด็กและเยาวชนจำนวนมหาศาลที่ยากจนผนวกกับความไม่สงบทางการเมืองในประเทศต้นทาง ทำให้ตกเป็นเป้าหมายสำหรับขบวนการค้ามนุษย์ด้วยปัจจัยความแตกต่างเชิงโครงสร้างทางด้านเศรษฐกิจระหว่างประเทศต้นทางและปลายทาง จึงยากที่จะคุ้มครองประชากรกลุ่มนี้ให้รอดพ้นจากการถูกแสวงหาผลประโยชน์

วิภารัตน์ จงดี และลลิตา จันทรวงศ์ไพศาล หงุ่ยตระกูล (2561, หน้า 764) ศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหลักที่แรงงานเมียนมาเลือกที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ที่สอดคล้องกับการศึกษาที่เกี่ยวข้องก่อนหน้านี้ หากเราเชื่อว่าประเทศไทยมีความจำเป็นที่ต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวในการผลิตสินค้าและบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคทั้งภายในและภายนอกประเทศแล้วนั้น การแสวงหา ดูแล และเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตของแรงงานต่างด้าว จึงเป็นเรื่องที่ควรสนับสนุน อย่างไรก็ดี เมื่อช่องว่างทางเศรษฐกิจและรายได้แคบลง แรงงานต่างด้าวมีโอกาสที่จะย้ายกลับไปยังประเทศของตน ประเทศไทยจึงควรมีแผนรองรับสำหรับการกลับประเทศของแรงงานต่างด้าวด้วยเช่นกัน โดยอาจพิจารณาปรับโครงสร้างการผลิตให้เหมาะสม เป็นต้น

ไตรพล ตั้งมั่นคง (2552, หน้า 88) ศึกษาแนวทางการดำเนินชีวิตอย่างสมานฉันท์ของคนชายขอบจังหวัดสมุทรสาคร ที่กล่าวถึง ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันและแรงดึงดูดแรงงานต่างด้าวชาวพม่าให้ต้องลักลอบเข้าเมือง 4 แรงดึงดูดสำคัญ ประกอบด้วย (1) ปัจจัยด้านพื้นที่และอาณาเขตที่ติดต่อกัน (2) ปัจจัยด้านแรงงานและรายได้ มีธุรกิจอุตสาหกรรมจำนวนมาก กลายเป็นตลาดแรงงานสำคัญของแรงงานข้ามชาติ (3) ปัจจัยด้านการจ้างและค่าจ้าง การลักลอบเข้าเมืองไทยทำได้ง่าย และ (4) ปัจจัยความสงบร่มเย็นของเมืองไทย แรงงานข้ามชาติเชื่อว่าคนไทยจะให้ความเป็นธรรมกับพวกเขา

วัชรี ศรีคำ (2557, หน้า 158) แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มของแรงงานที่เคลื่อนย้ายข้ามพรมแดนรัฐชาติระหว่างเวียดนามกับไทย สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานที่เห็นได้ชัดเจน คือ เครือข่ายทางสังคมของญาติและคนในหมู่บ้านเดียวกัน นอกจากนี้ ปัจจัยดึงดูดในด้านค่าแรงที่สูงกว่าและโอกาสในการมีงานทำ ที่แม้จะเป็นแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือ

ISSN 2651-1673 (Print) ISSN 2672-9210 (Online)

ก็สามารถมีโอกาสทำงานมีรายได้มากกว่าที่เคยทำในเวียดนาม งานที่หาง่ายในพื้นที่ปลายทาง เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน รวมทั้งการเดินทางที่สะดวก การตรวจตราบริเวณชายแดนที่เร็ว และค่าธรรมเนียมถูก

สรุปผล

การสังเคราะห์งานวิจัย พบว่า การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ปัจจัยประการสำคัญเป็นผลสืบเนื่องจากความแตกต่างของสภาพเศรษฐกิจระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน ในขณะที่ประเทศไทยมีความต้องการแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือจำนวนมากเพื่อนำไปใช้ในธุรกิจประเภทต่างๆ ด้วยเหตุนี้ทำให้แรงงานข้ามชาติเข้าสู่ประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ซึ่งส่วนใหญ่มักปรากฏในรูปการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานผิดกฎหมาย นอกเหนือจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจแล้ว อาจกล่าวได้ว่า แรงงานข้ามชาติที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายนั้น ยังลักลอบเข้ามาด้วยเหตุผลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินที่เกิดจากปัญหาการสู้รบภายในประเทศ ทำให้มีจำนวนผู้หลบหนีภัยจากการสู้รบเข้ามาอยู่ในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะในพื้นที่ตลอดแนวชายแดน (วรภา คำทา, 2556)

ประเทศไทยเป็นปลายทางและเป็นศูนย์กลางการนำเข้าแรงงานไร้ฝีมือในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง 3 สัญชาติ ได้แก่ กัมพูชา ลาว และเมียนมา ที่มีปริมาณการนำเข้าเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว เนื่องจากการเติบโตทางเศรษฐกิจเพื่อการส่งออก (อมรา สุนทรธาดา, 2558) ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันและแรงดึงดูดแรงงานต่างด้าวชาวพม่าให้ต้องลักลอบเข้าเมือง 4 แรงดึงดูดสำคัญ ประกอบด้วย (1) ปัจจัยด้านพื้นที่และอาณาเขตที่ติดต่อกัน (2) ปัจจัยด้านแรงงานและรายได้ มีธุรกิจอุตสาหกรรมจำนวนมาก กลายเป็นตลาดแรงงานสำคัญของแรงงานข้ามชาติ (3) ปัจจัยด้านการจ้างและค่าจ้าง การลักลอบเข้าเมืองไทยทำได้ง่าย และ (4) ปัจจัยความสงบร่มเย็นของเมืองไทย แรงงานข้ามชาติเชื่อว่าคนไทยจะให้ความเป็นธรรมกับพวกเขา (ไตรพล ตั้งมั่นคง, 2552)

เอกสารอ้างอิง

กีรติ เชาว์ตฤษณาวงษ์. (2556). *วิถีชีวิตและการดำรงอยู่ของแรงงานข้ามชาติในสังคมไทย เขตเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

คณะทำงานเฉพาะเรื่องแห่งสหประชาชาติว่าด้วยการย้ายถิ่นของประเทศไทย. (2557). *การย้ายถิ่นของประเทศไทย ฉบับปี 2557.* กรุงเทพมหานคร: ธรรมดาเพรส.

ไตรพล ตั้งมั่นคง. (2552). *แรงงานต่างด้าวชาวพม่า: แนวทางการดำเนินชีวิตอย่างสมานฉันท์ของคนชายขอบจังหวัดสมุทรสาคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พันธ์รบ ราชพงศา. (2557, พฤศจิกายน 4). แรงงานไร้ฝีมือ คือผู้สร้างชาติ สร้างอาเซียนหน้า. *กรุงเทพธุรกิจ,* หน้า 1.

มหาวิทยาลัยบูรพา, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ*

ISSN 2651-1673 (Print) ISSN 2672-9210 (Online)

สู่ประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สำนักคุ้มครองแรงงาน, โครงการวิจัย.

ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และสุปราณี เชยชม. (2550). *การอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์กับกลุ่มชนตามแนวชายแดนและแรงงานต่างด้าว.* (รายงานทีดีอาร์ไอ ฉบับที่ 46 เดือนพฤษภาคม 2550). กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

วรภา คำทา. (2556). *ปัญหาแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในประเทศไทย.* ค้นเมื่อ 2562, จาก http://sd-group1.blogspot.com/2013/01/53242414.html

วัชรี ศรีคำ. (2557). แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี. *วารสารสังคมลุ่มน้ำโขง, 10*(1): 139-162.

วิภารัตน์ จงดี และลลิตา จันทรวงศ์ไพศาล หงุ่ยตระกูล. (2561). ปัจจัยในการย้ายถิ่น ปัญหาและอุปสรรคของการย้ายถิ่นและการทำงานของแรงงานเมียนมา กรณีศึกษาแรงงานเมียนมาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. ใน *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการระดับชาติ UTCC Academic Day ครั้งที่ 2.* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

สมเดช มุงเมือง. (2557). การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษาจังหวัดเชียงราย. *วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ, 7*(2), 1.

สายสุดา พานย้อย. (2553). *ผลกระทบจากแรงงานต่างด้าวย้ายถิ่น ศึกษากรณีเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2562ก). *สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร ประจำเดือนมกราคม 2562.* ค้นเมื่อ 2562, จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/ alien_th/e954019f525cb739549300cb8a486173.pdf

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2562ข). *สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร ประจำเดือนกุมภาพันธ์ 2562.* ค้นเมื่อ 2562, จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/ alien_th/cb3db169b606d10c96c54e7577137f56.pdf

สิริรัฐ สุกันธา. (2557). *การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

สุภางค์ จันทวานิช, เปรมใจ วังศิริไพศาล และสมาน เหล่าดำรงชัย. (2547). *รายงานการวิจัยเรื่อง การย้ายถิ่นเข้ามาทำงานและการถูกหลอกลวงของแรงงานต่างชาติในประเทศไทย.* กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, สถาบันเอเชียศึกษา, ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย.

อมรา สุนทรธาดา. (2558). *แรงงานย้ายถิ่นในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง: ความหลากหลายทางประชากรและสังคมในประเทศไทย ณ ปี 2558* นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม.