



ปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวชาวพม่าตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูป
ผลิตภัณฑ์ยางพาราในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
Pull Factors Affecting The Decision Making of Burmese Migrants to Migrate to Work in
Rubber Product Processing Industry of Surat Thani Province

เฉลิมพล ขจรชัยกุล
Chalermpon Khajohnchaikul

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Business Administration
Prince of Songkla University

2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



ปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวชาวพม่าตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูป
ผลิตภัณฑ์ยางพาราในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

Pull Factors Affecting The Decision Making of Burmese Migrants to Migrate to Work in
Rubber Product Processing Industry of Surat Thani Province

เฉลิมพล ขจรชัยกุล

Chalermpon Khajohnchaikul

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of

Master of Business Administration

Prince of Songkla University

2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวชาวพม่าตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานใน
 อุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพาราในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
 ผู้เขียน นายเฉลิมพล ขจรชัยกุล
 สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

.....
 (ดร.ภาสกร ธรรมโชติ)

.....ประธานกรรมการ
 (ดร.ศุภฤดี ถาวรยุติการต์)

.....กรรมการ
 (ดร.ภาสกร ธรรมโชติ)

.....กรรมการ
 (ดร.วีระศักดิ์ คงฤทธิ์)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
 ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

.....
 (รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพล ศรีชนะ)
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้เป็นผลมาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณ
บุคคลที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ.....

(ดร.ภาสกร ธรรมโชติ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลงชื่อ.....

(นายเฉลิมพล ขจรชัยกุล)

นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และ
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นายเฉลิมพล ขจรชัยกุล)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวชาวพม่าตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานใน อุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพาราในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
ผู้เขียน	นายเฉลิมพล ขจรชัยกุล
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2558

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สถานการณ์การจ้างงานแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางในจังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) ปัจจัยดึงดูดที่มีผลให้แรงงานต่างด้าวชาวพม่าตัดสินใจเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางในจังหวัดสุราษฎร์ธานี 3) เส้นทาง และกระบวนการเดินทางของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ในการเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ศึกษาโดยการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงงานต่างด้าวชาวพม่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด อายุระหว่าง 31 -35 ปี การศึกษาระดับประถมศึกษา (Grade 1 – 5) หรือต่ำกว่าในประเทศพม่า มีภูมิลำเนาอยู่ในเมืองทวาย เดินทางมาจากประเทศพม่าโดยตรง รับจ้างทำงานเป็นรายวัน รับค่าแรงเฉลี่ยเดือนละ 8,118 บาท มีความพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ และไม่มีแนวคิดที่จะเปลี่ยนงาน ส่วนปัญหาที่พบมากที่สุด คือ การถูกคนไทยดูถูก 2) ปัจจัยดึงดูดโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่าปัจจัยด้านสังคม เป็นปัจจัยในการย้ายถิ่นมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรม การเมือง และเศรษฐกิจ ตามลำดับ แรงงานต่างด้าวชาวพม่ามีความพึงพอใจต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมากที่สุด และแรงงานต่างด้าวชาวพม่าไม่มีความพึงพอใจต่อระบบสาธารณสุขของไทยมากที่สุด 3) แรงงานชาวพม่านิยมใช้บัตรผ่านแดนชั่วคราวข้ามแดนในพื้นที่จังหวัดระนอง เพราะสามารถเจรจาหรือจ่ายเงินให้กับเจ้าหน้าที่ได้ หลังจากข้ามแดนได้จะได้รับข่าวสารการทำงานจากเพื่อน และมีเพื่อนไปรับเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยาง ในจังหวัดสุราษฎร์ธานีต่อไป

Thesis Title	Pull Factors Affecting The Decision Making of Burmese Migrants to Migrate to Work in Rubber Product Processing Industry of Surat Thani Province
Author	Chalermpon Khajohnchaikul
Major Program	Business Administration
Academic Year	2015

Abstract

The purpose of this research aimed to study 1) the hiring status 2) Pull factors and decision making of Burmese migrants to migrate to work in the Rubber industry of Surat Thani province. 3) route, travelling process of Burmese migrants. Including that affect the The research is done by using questionnaire to collect data. The study found 1) most of the Burmese migrants are single female of age between 31-35 years old with education level of grade 1-5 or lower than primary school in Burma. Most of these migrants are from Dawei. They travelled from Burma directly to work for wages on a daily basis at the average of 8,118 baht per month, content with the welfare provided and has no thought of changing their jobs. The most common problem found is being look down by Thai citizens 2) Overall Pull factor is in moderate level when considered through different aspects found that Society factor has been the highest factor for migration, followed by Culture, Politics and Economy respectively. The Burmese migrants are most satisfied with their current employment and are most unsatisfied with Thai public health care 3) Burmese migrants travel to Thailand usually use boarding pass through Ranong province as they can negotiate and bribe the officials. After they settle in, they will get news and employment through friends and introduce into the Rubber industry.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ เนื่องจากความกรุณา คำแนะนำ และกำลังใจอันดีของ ดร.ภาสกร ธรรมโชติ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งเจ้าหน้าที่ประจำหลังสุดรบริหารธุรกิจ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี ที่แนะนำข้อบกพร่อง และการเขียนวิทยานิพนธ์อย่างถูกต้อง จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสิ้นสมบูรณ์

ขอขอบคุณ คุณวิฑูร พิทยากร ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด ที่เห็นความสำคัญในการศึกษา และอนุญาตให้ทำการศึกษาจนจบหลักสูตร

ขอขอบคุณ น้องแก้ว (ชาวพม่า), น้องโม (ชาวพม่า) และ น้องใหม่(ชาวพม่า), ที่ให้คำปรึกษาด้านการเก็บข้อมูลจากพี่น้องชาวพม่า และ ช่วยเป็นล่าม พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก ในเวลาที่ลงพื้นที่เก็บข้อมูลจากพี่น้องชาวพม่า ตามสถานประกอบการต่าง ๆ

ขอขอบคุณคุณพิไลวรรณ พลอดภัย ในความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูล และประสานงานจนแล้วเสร็จ ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ทั้งในหลักสูตรปริญญาโท และจากบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด ที่คอยให้กำลังใจ และ ให้ความสนใจต่อตัวข้าพเจ้า ในช่วงที่ศึกษาหลักสูตรปริญญาโท

ขออุทิศวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แต่คุณแม่ ผู้อยากให้ลูกประสบความสำเร็จในชีวิต และคุณพ่อผู้จากไปของข้าพเจ้า และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถช่วยก่อประโยชน์ ไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง แก่สังคมไทย และแรงงานชาวพม่า สืบไป

เฉลิมพล ขจรชัยกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(5)
ABSTRACT	(6)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพประกอบ	(14)
	หน้า
1 บทนำ	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
ขอบเขตของการศึกษา.....	5
ขอบเขตด้านประชากร.....	5
ประโยชน์ ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
ทฤษฎีเกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิด และนิยามการย้ายถิ่น.....	10
ทบทวนวรรณกรรม.....	14
3 ระเบียบวิธีวิจัย	29
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	29
การเก็บข้อมูล.....	30
วิธีการวิเคราะห์.....	30
ปัญหาที่ได้จากการวิจัย.....	31
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32

บทที่	หน้า
5	
สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	63
สรุปผลการศึกษาวิจัยและอภิปรายผล.....	63
ข้อเสนอแนะ.....	68
บรรณานุกรม	70
ภาคผนวก.....	75
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	76
เอกสารเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล	77
แบบสอบถาม.....	78
ภาคผนวก ข ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ...	89
ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ.....	90
ประวัติผู้เขียน	92

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1.1	พื้นที่เพาะปลูก เนื้อที่กรีตได้ และผลผลิตยางพาราของไทย ปี 2557 – 2558.....	2
1.2	พื้นที่เพาะปลูก เนื้อที่กรีตได้ และผลผลิตยางพาราของภาคใต้ ปี 2557 – 2558....	2
1.3	จำนวนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ในภาคใต้ของไทยระหว่าง ปี 2551 – 2555..	4
2.1	สรุปผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยดึงดูด.....	23
4.1	อาชีพเดิมของแรงงานกลุ่มตัวอย่างในประเทศพม่า และรายได้ก่อนเดินทางเข้าสู่ประเทศไทย.....	34
4.2	อาชีพเดิมก่อนเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพารา.....	35
4.3	ทักษะการใช้ภาษาไทยของกลุ่มตัวอย่าง.....	37
4.4	สวัสดิการที่ได้รับ และความพึงพอใจต่อสวัสดิการ.....	39
4.5	ปัญหาการทำงาน, แนวคิดในการเปลี่ยนงาน.....	39
4.6	สถานะทางการเงิน พฤติกรรมการออม หนี้สิน.....	42
4.7	ทัศนคติที่มีผลต่อแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในขณะที่ทำงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานี..	43
4.8	ปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง.....	46
4.9	ปัจจัยดึงดูดที่ทำให้แรงงานชาวพม่าตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานีด้านเศรษฐกิจ.....	48
4.10	ปัจจัยดึงดูดที่ทำให้แรงงานชาวพม่าตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานีด้านสังคม.....	50
4.11	ปัจจัยดึงดูดที่ทำให้แรงงานชาวพม่าตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานีด้านวัฒนธรรม.....	52
4.12	ปัจจัยดึงดูดที่ทำให้แรงงานชาวพม่าตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานีด้านการเมือง.....	53
4.13	ผู้ชักชวนให้เดินทางเข้าสู่ประเทศไทย.....	55
4.14	ผู้ที่เดินทางมาพร้อมกับแรงงานกลุ่มตัวอย่างในการเข้าสู่ประเทศไทยและจังหวัด สุราษฎร์ธานี.....	56

สารบัญภาพประกอบ

ภาพที่		หน้า
4.1	ชาติพันธุ์ของกลุ่มตัวอย่าง.....	33
4.2	ภูมิลำเนาเดิมของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง.....	33
4.3	ค่าใช้จ่ายของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง (ต่อเดือน).....	41
4.4	เส้นทางการเดินทางของกลุ่มตัวอย่างที่มาจากเมืองย่างกุ้ง.....	58
4.5	เส้นทางการเดินทางของกลุ่มตัวอย่างที่มาจากเมืองมะละแหม่ง.....	59
4.6	เส้นทางการเดินทางของกลุ่มตัวอย่างที่เดินทางมาจากเมืองทวาย.....	61
4.7	เส้นทางการเดินทางของกลุ่มตัวอย่างที่เดินทางมาจากเมืองเกาะสอง.....	62

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

อุตสาหกรรมยางพาราและผลิตภัณฑ์ เป็นอุตสาหกรรมสำคัญที่รัฐบาลให้ความสำคัญในการพัฒนาอุตสาหกรรมตั้งแต่ต้นน้ำ จนถึงปลายน้ำ และเลือกให้เป็นอุตสาหกรรมนำร่องในการวางกลยุทธ์ (ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 10, 2559) และวางแผนเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมทั้งระดับภูมิภาค และระดับท้องถิ่น เนื่องด้วยอุตสาหกรรมยางพาราและผลิตภัณฑ์ในประเทศไทย มีความพร้อมทั้งภาคการเกษตรกรรมและภาคอุตสาหกรรม อีกทั้งสร้างรายได้จำนวนมากให้แก่ประเทศไทย ซึ่งในปี 2558 ทั่วทั้งโลกมีผลผลิตยางพาราทั้งสิ้น 12.07 ล้านตัน (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2558) โดยชาติที่มีการปลูกยางพารามากที่สุด คือ อินโดนีเซีย 22 ล้านไร่ ไทย 18 ล้านไร่ และมาเลเซีย 6.5 ล้านไร่ โดยประเทศไทยมีผลผลิต 4.43 ล้านตัน ประเทศอินโดนีเซียมีผลผลิต 3.23 ล้านตัน และประเทศมาเลเซียมีผลผลิต 0.70 ล้านตัน (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, 2559)

จากข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าประเทศไทย เป็นประเทศที่มีผลผลิตผลยางพารามากที่สุดในโลก คิดเป็นร้อยละ 26.91 จากผลผลิตทั่วทั้งโลก เมื่อจำแนกออกเป็นรายภาคพบว่า ปี 2558 ภาคใต้มีพื้นที่ที่สามารถกรีดยางพาราได้ มากที่สุด คือ 12.7 ล้านไร่ มีผลผลิต 3.2 ล้านตัน ลำดับสองได้แก่ภาคอีสาน มีพื้นที่ที่สามารถกรีดยางพาราได้ 3.2 ล้านไร่ มีผลผลิต 0.6 ล้านตัน ลำดับสามได้แก่ภาคกลาง มีพื้นที่ที่สามารถกรีดยางพาราได้ 2.1 ล้านไร่ มีผลผลิต 0.5 ล้านตัน และลำดับที่สี่ได้แก่ภาคเหนือ ซึ่งมีพื้นที่ที่สามารถกรีดยางพาราทั้งสิ้น 0.6 ล้านไร่ มีผลผลิตทั้งสิ้น 0.1 ล้านตัน (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2559)

จากสภาพภูมิอากาศ และสภาพภูมิศาสตร์ที่เหมาะสม ภาคใต้จึงเป็นแหล่งที่สามารถผลิตยางพาราได้มากที่สุดของประเทศไทย ในปี 2558 ภาคใต้สามารถผลิตยางพารา คิดเป็นอัตราร้อยละ 75 จากผลผลิตทั่วประเทศ จังหวัดที่มีผลผลิตมากที่สุด ได้แก่จังหวัด สุราษฎร์ธานี สงขลา นครศรีธรรมราช ตรัง และยะลาตามลำดับ (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2559)

ตารางที่ 1.1 พื้นที่เพาะปลูก เนื้อที่กรีดยัง และผลผลิตยางพาราของไทย ปี 2557 – 2558

ภาค	เนื้อที่กรีดยัง (ล้านไร่)		ผลผลิต (ล้านตัน)	
	2557	2558	2557	2558
ภาคเหนือ	0.56	0.65	0.09	0.10
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	2.91	3.24	0.62	0.64
ภาคกลาง	2.07	2.16	0.51	0.50
ภาคใต้	12.66	12.78	3.32	3.20
รวมทั้งประเทศ	18.2	18.83	4.54	4.44

ที่มา: สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2559

ตารางที่ 1.2 พื้นที่เพาะปลูก เนื้อที่กรีดยัง และผลผลิตยางพาราของภาคใต้ ปี 2557 – 2558

จังหวัด	พื้นที่กรีดยัง (ไร่)		ผลผลิต (ล้านตัน)	
	2557	2558	2557	2558
ชุมพร	0.49	0.50	0.13	0.13
ระนอง	0.21	0.21	0.52	0.48
สุราษฎร์ธานี	2.55	2.57	0.72	0.69
พังงา	0.58	0.58	0.14	0.13
ภูเก็ต	0.07	0.07	0.01	0.01
กระบี่	0.69	0.69	0.16	0.15
ตรัง	1.30	1.32	0.31	0.30
นครศรีธรรมราช	1.67	1.66	0.44	0.42
พัทลุง	0.66	0.67	0.17	0.16
สงขลา	1.76	1.79	0.50	0.48
สตูล	0.35	0.35	0.08	0.08
ปัตตานี	0.28	0.29	0.07	0.07
ยะลา	1.12	1.14	0.28	0.27
นราธิวาส	0.87	0.88	0.20	0.19
รวม	12.6	12.72	3.73	3.56

ที่มา: สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2559

จากความสามารถในการผลิตยางพาราได้เป็นจำนวนมาก การประกอบธุรกิจเกี่ยวกับยางพารา และการแปรรูปยางพาราของจังหวัดสุราษฎร์ธานี จึงมีความเติบโตตามไปด้วย จากข้อมูลของกรมโรงงานอุตสาหกรรม โรงงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ทำธุรกิจเกี่ยวกับน้ำยางพารานั้นมีทั้งสิ้น 61 แห่ง แยกออกเป็นโรงงานที่ทำกิจการเกี่ยวกับยางชั้นกลาง (ได้จากการแปรรูปน้ำยางสด เช่น น้ำยางข้น, ยางแผ่นรมควัน, ยางแท่ง และ ยางอื่น ๆ) จำนวน 56 แห่ง และโรงงานที่ผลิตผลิตภัณฑ์ยางสำเร็จรูป (น้ำยางแปรรูปชั้นกลางมาแปรรูปเป็น ถุงมือยาง, ถุงยางอนามัย) จำนวน 5 แห่ง มีแรงงานในภาคอุตสาหกรรมทั้งสิ้น 7,392 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2559)

จากความพร้อมทั้งทางด้านการปลูกยางพารา, ผลผลิตน้ำยางพารา และโรงงานอุตสาหกรรมด้านยางพารา รัฐบาลจึงมอบหมายให้กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมวางแผนยุทธศาสตร์ให้จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นจังหวัดยุทธศาสตร์ต้นแบบ ในการแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพาราแบบครบวงจร (ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 10, 2559) ซึ่งสิ่งที่ตามมาคือ การเพิ่มกำลังการผลิตตั้งแต่อุตสาหกรรมต้นน้ำ จนถึงอุตสาหกรรมปลายน้ำ กล่าวคือ การผลิตน้ำยางธรรมชาติ จนถึงอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางสำเร็จรูป เพื่อจำหน่าย และส่งออก แต่อย่างไรก็ตามจากรายงานของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ระบุว่าอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพารา เป็นอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมอย่างเข้มข้น เนื่องจากมีการขับเคลื่อน และขยายกำลังการผลิตอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับเป็นงานที่หนัก ทำให้แรงงานท้องถิ่นลังเลใจในการเลือกงาน ส่งผลให้มีความขาดแคลนแรงงานอย่างต่อเนื่อง โดยสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้คาดการณ์ถึงความขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมปี 2558 อยู่ที่ 21,628 อัตรา (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2558)

จากการศึกษาตลาดแรงงานไทย พบว่าแรงงานไทยมีการศึกษา และความเชี่ยวชาญที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาด อีกทั้งแรงงานไทยมีการเลือกงาน โดยไม่ทำงานในรูปแบบ 3D คือ งานที่มีความสกปรก (Dirty Job), งานที่มีความยากลำบาก (Difficult Job) และ งานที่มีความอันตราย (Dangerous Job) (สถานิติบัญญัติแห่งชาติ, 2553) ทำให้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมที่มีความต้องการใช้แรงงานอย่างเข้มข้น เช่นเดียวกับกับอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตยางพารามีความขาดแคลน และส่งผลกระทบต่อภาคการผลิตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การขาดแคลนแรงงานในภาคการผลิตย่อมส่งผลกระทบต่อตัวกิจการ หรือ ผู้ผลิตสินค้าโดยตรง ดังนั้นหนึ่งในทางออกของผู้ประกอบการ เพื่ออยู่รอดภายใต้สภาวะขาดแคลนแรงงาน คือ การนำแรงงานต่างด้าว เข้ามาทำงานทดแทนแรงงานในท้องถิ่นที่ขาดหายไป

ตารางที่ 1.3 จำนวนแรงงานงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ในภาคใต้ของไทย พ.ศ.2553 – พ.ศ.2557

จังหวัด	พ.ศ.2553	พ.ศ.2554	พ.ศ.2555	พ.ศ.2556	พ.ศ.2557
นครศรีธรรมราช	7,342	9,323	0	11,222	13,153
กระบี่	3,863	10,842	3,334	9,538	12,557
พังงา	21,538	12,520	735	32,605	21,512
ภูเก็ต	49,017	25,759	7,483	175,989	34,957
สุราษฎร์ธานี	53,947	48,930	4,770	14,163	51,543
ระนอง	38,074	42,767	1,158	50,924	51,211
ชุมพร	21,252	45,537	1,654	18,590	13,930
สงขลา	24,526	39,812	5,921	52,743	49,756
สตูล	2,068	4,110	240	242	3,443
ตรัง	4,694	7,582	1,513	5,664	5,535
พัทลุง	207	863	177	6	166
ปัตตานี	2,156	13,037	662	3,602	3,994
ยะลา	2,014	4,626	861	2,130	2,603
นราธิวาส	1,039	3,016	0	2,138	2,871

ที่มา: สำนักบริหาร แรงงานต่างด้าว,กระทรวงแรงงาน

จากตารางที่ 1.3 แสดงถึงจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในภาคใต้ ในปี 2557 จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีการว่าจ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า, กัมพูชา, ลาว) เป็นจำนวนทั้งสิ้น 51,543 คนซึ่งเป็นการว่าจ้างมากที่สุดในภาคใต้ของประเทศไทย โดยเป็นแรงงานชาวพม่าเป็นกลุ่มแรงงานที่มีการว่าจ้างมากที่สุด เป็นจำนวน 50,326 คน แรงงานชาวลาว 1,012คน แรงงานชาวกัมพูชา 205 คน จากข้อมูลดังกล่าวบ่งบอกให้ทราบว่าแรงงานชาวพม่า คือ แรงงานต่างด้าวที่ช่วยขับเคลื่อนภาคธุรกิจต่าง ๆ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

อุตสาหกรรมยางพาราของจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ สามารถสร้างผลผลิตจำนวนมากเพื่อป้อนเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมภายในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งมีโรงงานอุตสาหกรรมที่คอยรองรับทั้งสิ้น 61 ราย สร้างอาชีพและรายได้ให้กับแรงงานจำนวนมากถึง 7,392 คน แต่อย่างไรก็ตามจากพฤติกรรมการเลือกงานที่เปลี่ยนไปของแรงงานภายในพื้นที่ และการเตรียมพร้อมเพื่อการแข่งขันทางธุรกิจ การว่าจ้างแรงงานต่างด้าวให้เข้ามาทำงานในภาคธุรกิจ จึงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ โดยเฉพาะแรงงานพม่าซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวที่มีการว่าจ้างในภาคธุรกิจมากที่สุด การชักชวนให้แรงงานต่างด้าวชาวพม่าเข้ามาทำงานในภาคธุรกิจจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และหนึ่งในวิธีที่สามารถทำให้ทราบถึงความต้องการของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า เพื่อเดินทางเข้ามาในภาคธุรกิจแปรรูปอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางพารา คือการศึกษาปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) ของกลุ่มแรงงานพม่า เพื่อประโยชน์ในการนำมาประยุกต์ วางแผน และนำไปใช้ระ

โยชน์ทางด้านการบริหารแรงงานภายในองค์กร หรือแม้แต่ภาครัฐ ที่สามารถนำข้อมูลเพื่อการออกกฎหมาย นโยบาย หรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ด้านการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวต่อไป

วัตถุประสงค์

- 1.ศึกษาสถานการณ์จ้างงานแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
- 2.ศึกษาปัจจัยดึงดูด ที่มีผลให้แรงงานต่างด้าวชาวพม่าตัดสินใจเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรม แปรรูปผลิตภัณฑ์ยางในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
- 3.ศึกษาเส้นทาง และกระบวนการเดินทางของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ในการเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ขอบเขตของการศึกษา

เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาลึถึงปัจจัยดึงดูดที่ทำให้แรงงานต่างด้าวชาวพม่าทำงานในภาคโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยาง ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี รวมถึงเส้นทาง และกระบวนการของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ในการเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ แรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่ทำงานในภาคธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพารา (ผลิตถุงมือยาง, ถุงยางอนามัย) ในจังหวัดสุราษฎร์ธานีอย่างถูกต้องตามกฎหมายจำนวน 769 ราย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.สามารถนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้กับแรงงานต่างด้าวสัญชาติอื่น ๆ
- 2.เป็นข้อมูลเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในอุตสาหกรรมอื่น ๆ ได้
- 3.นำข้อมูลเชิงนโยบายในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว เสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยดึงดูด : สิ่งที่มีผลทำให้แรงงานต่างด้าวชาวพม่า ตัดสินใจย้ายถิ่นฐานเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

แรงงานข้ามชาติชาวพม่า : คือแรงงานจากประเทศพม่า ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยมีลักษณะที่มีปฏิสัมพันธ์กับอีกสังคมและ/หรืออีกวัฒนธรรมหนึ่งผ่านการว่าจ้างแรงงาน

อุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยาง : โรงงานที่นำผลิตภัณฑ์ยางชั้นกลาง มาผลิตเป็นผลิตภัณฑ์ยางสำเร็จรูป (ถุงมือยาง, ถุงยางอนามัย)

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในครั้งนี้ ได้รวบรวมทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นฐาน และ ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยหัวข้อที่ยกมากล่าวถึงในการศึกษาครั้งนี้ คือ ทฤษฎี และ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นฐาน ดังนี้

ทฤษฎีของ Massey

แนวคิดการย้ายถิ่นระหว่างประเทศของ Massey (1998) กล่าวถึงแนวคิดการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ ไว้ 4 แนวทาง ดังนี้

1.แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์แนวใหม่ เกี่ยวกับการย้ายถิ่น (The New economics of Migration) กล่าวว่าการย้ายถิ่นฐานของแต่ละครัวเรือนนั้น มีผลจากการพยายามลดความเสี่ยงด้านรายได้ โดยหนทางหนึ่งคือการย้ายถิ่นไปทำงานในต่างจังหวัด หรือต่างประเทศ ดีกว่ายอมอดอยากในถิ่นฐานเดิม และมีแรงผลักดันจากรัฐบาลของประเทศนั้น ๆ ผลักดันให้ทำงานในต่างประเทศโดยทางอ้อม เช่น การช่วยลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศ, การประกันการว่างงาน ทำให้แรงงานมีแรงจูงใจในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

2.แนวคิดตลาดแรงงานแบบทวิลักษณ์ (Dual labour market theory) มีแนวคิดว่าการย้ายถิ่นระหว่างประเทศนั้น มีปัจจัยดึงดูด (Pull factors) คือ มีความต้องการแรงงานในบางประเภท โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ ของประเทศปลายทาง จะเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานต่างถิ่นย้ายเข้ามาทำงานในท้องถิ่นนั้น ๆ อีกทั้งประเทศต้นทางที่มีอัตราการว่างงานในอัตราที่สูง และค่าจ้างแรงงานในอัตราที่ต่ำ จนเป็นปัจจัยที่บีบให้แรงงานตัดสินใจย้ายถิ่น

3.ทฤษฎีเครือข่ายสังคมผู้ย้ายถิ่น (Migrant network theory) เชื่อว่าผู้ย้ายถิ่นอาจมีเครือข่ายโยงไปถึงผู้ที่เคยย้ายถิ่นก่อนหน้า นายจ้าง หรือนายหน้า ทั้งในประเทศต้นทาง และประเทศปลายทาง เครือข่ายดังกล่าวอาจทำให้เกิดการย้ายถิ่นเพิ่มขึ้น เพราะเมื่อเครือข่าย จะส่งผลให้แรงงานรู้สึกมีความเสี่ยงน้อยลง ซึ่งเครือข่ายดังกล่าวอาจพัฒนากลายเป็นสถาบัน และทำให้เกิดการย้ายถิ่นเกิดขึ้นเรื่อย ๆ

4.ทฤษฎีระบบโลก (World System Theory) มองว่าการย้ายถิ่นต่าง ๆ เป็นผลพวงของระบบที่มีในโลก อันได้แก่ระบบเศรษฐกิจ, การเมือง, สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และส่งผลให้ระบบทุนมีการเปลี่ยนแปลงทั้งเชิงปริมาณ และทิศทางในการลงทุน ส่งผลให้ความต้องการแรงงานมีการเปลี่ยนแปลง และส่งผลต่อการย้ายถิ่นในท้ายที่สุด

ทฤษฎีระบบเครือข่าย ของ Massey ซึ่งทำให้เกิดการย้ายถิ่น

Massey (1998) กล่าวถึง ทฤษฎีเครือข่ายการย้ายถิ่น ซึ่งหมายถึงความเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มบุคคล ที่เชื่อมโยงระหว่างผู้ย้ายถิ่น (Migrant) อดีตผู้ย้ายถิ่น (Former Migrants) และผู้ไม่ได้ย้ายถิ่น

(Non Migrants) ทั้งในถิ่นต้นทาง (Origin Areas) และถิ่นปลายทาง (Destination Areas) ผ่านทางความสัมพันธ์ของเครือญาติเพื่อน และจิตวิญญาณความเป็นคนถิ่นกำเนิดเดียวกัน (Community origin)

ทฤษฎีแห่งการย้ายถิ่น (The laws of migration)

Ravenstein (1885) ผู้คิดค้น ทฤษฎีแห่งการย้ายถิ่น (The laws of migration) ระบุลักษณะของการย้ายถิ่นไว้ ดังนี้ 1) กระแสการย้ายถิ่นแต่ละรอบนั้น จะมีกระแสการย้ายถิ่นกลับมาเสมอ 2) ผู้ที่อาศัยอยู่ในชนบท จะมีอัตราการย้ายถิ่นมากกว่าผู้ที่อาศัยอยู่ในเมือง 3) ในระยะทางใกล้ ๆ จะมีอัตราการย้ายถิ่นของผู้หญิง มากกว่าผู้ชาย 4) การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้น เป็นปัจจัยที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการย้ายถิ่น 5) สภาพเศรษฐกิจ, สังคม และสิ่งแวดล้อม เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่นซึ่งทฤษฎีดังกล่าว ได้ให้น้ำหนักในการการย้ายถิ่นเพื่อยกระดับทางเศรษฐกิจให้สูงขึ้น เป็นการย้ายถิ่นจากพื้นที่ยากจน ไปสู่พื้นที่ที่เจริญกว่า เพื่อยกระดับชีวิตให้ดีขึ้นนั่นเอง ทั้งนี้ Ravenstein เชื่อว่าการย้ายถิ่น เกิดขึ้นโดย ผู้ย้ายถิ่นจะย้ายจากพื้นที่ที่มีโอกาสที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ชีวิตต่ำ ไปสู่พื้นที่ที่มีโอกาสที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ชีวิตที่สูงกว่า โดยผู้ย้ายถิ่นในครั้งแรกนั้น จะย้ายไปยังเมืองใกล้ ๆ ก่อน จะขยับขยายไปสู่เมืองที่ใหญ่กว่า ทั้งนี้แรงกระตุ้นทางเศรษฐกิจยังคงเป็นปัจจัยที่มีบทบาทต่อการย้ายถิ่นของกลุ่มแรงงาน และ หากพิจารณาในประเด็นทางเศรษฐกิจแล้ว

ทฤษฎีการย้ายถิ่นในสังคมทวิลักษณ์ (Dual Societies)

ทฤษฎีการย้ายถิ่นในสังคมทวิลักษณ์ (Dual Societies) ของ Ranis (1954) มีการนำเสนอทฤษฎีการย้ายถิ่น ที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจเช่นกัน ซึ่งทฤษฎีการย้ายถิ่นของ Ranis จะพิจารณาว่าเศรษฐกิจของประเทศด้อยพัฒนา จะประกอบด้วย เศรษฐกิจ จาก 2 สาขา กล่าวคือ สาขาเกษตรกรรม และสาขาอุตสาหกรรม โดยประชากรส่วนใหญ่จะอยู่ในภาคเกษตรกรรม ซึ่งให้ผลิตภาพต่ำ และแรงงานในภาคเกษตรกรรมนี้จะมากเกินความจำเป็น จึงต้องเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมที่มีอัตราการพัฒนา และอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าภาคอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้แรงงานในภาคเกษตรกรรมย้ายเข้ามาในภาคอุตสาหกรรม

ทฤษฎีทฤษฎีความคาดหวังในรายได้

(An expected income' model of rural-urban)

Sjaastad & Schultz (1962) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวังในรายได้ (An expected income' model of rural-urban) ซึ่งมีใจความว่า การย้ายถิ่น คือการไหลเวียนของทุนมนุษย์ที่สามารถนำไปเพิ่มผลิตในภาคส่วนต่าง ๆ โดยต้องแลกมาซึ่งต้นทุนที่ใช้ในการย้ายถิ่น กล่าวคือ ค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงิน และค่าใช้จ่ายที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าเสียโอกาส หรือต้นทุนทางสภาพจิตใจ เป็นต้น หลังจากนั้น ทฤษฎีความคาดหวังในรายได้ ได้รับการพัฒนาต่อ โดย Harris (1969) และ Todaro (1969) โดยมีเนื้อหาหลัก คือ การตัดสินใจย้ายถิ่น จะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างรายได้ที่ได้รับจากภาคชนบท กับรายได้ที่ได้รับจากชุมชนเมือง

ทฤษฎีผลักดัน และดึงดูด (Push – Pull Theory)

อีกทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง คือ ทฤษฎีผลักดัน และดึงดูด (Push – Pull Theory) ของ E.S. Lee ต่อมาภายหลัง นักเศรษฐศาสตร์ สำนักนีโอ คลาสสิก ได้นำทฤษฎีดังกล่าวมาสานต่อว่าด้วยเรื่องของดุลยภาพด้านเศรษฐกิจ (The Neo-Classic Economic Equilibrium Approach) ได้กล่าวถึงการปัจจัยที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่น โดยมองว่า การย้ายถิ่นฐานของมนุษย์ เกิดจากปัจจัยหลัก ๆ สองปัจจัย คือ ปัจจัยดึงดูด และปัจจัยผลัก โดยปัจจัยดึงดูดที่มีส่วนเป็นอย่างมากในการย้ายถิ่น คือ โอกาสในการทำงานที่ดีกว่า (Better job opportunity) ค่าจ้าง และความทันสมัยในประเทศปลายทาง ส่วนปัจจัยผลักที่มีผลทำให้เกิดการย้ายถิ่น คือ ความยากจน การขาดแคลนที่ดิน และการที่มีประชากรอย่างมากมายในประเทศต้นทาง ซึ่งปัจจัยผลักที่ส่งผลต่อการย้ายถิ่น มีดังต่อไปนี้ 1) ระดับค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่าประเทศต้นทาง รวมถึงผลประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเปรียบกับสาขาวิชาชีพเดียวกัน ระหว่างประเทศต้นทาง และประเทศปลายทาง 2) การขาดแคลนแรงงานในบางสาขาอาชีพ การขาดแคลนแรงงานในบางสาขาอาชีพของประเทศที่พัฒนาแล้วหรือประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ หากความต้องการแรงงานดังกล่าวได้กระจายไปจนถึงกลุ่มแรงงาน ความต้องการดังกล่าวนั้นจะกลายเป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานย้ายเข้ามา 3) โอกาสความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิต 4) ปัจจัยทางสังคมและการเมืองภายในประเทศถิ่นปลายทาง สิ่งดึงดูดทางสังคมและการเมือง หรือทำให้แรงงานรู้สึกปลอดภัยกว่าประเทศต้นทาง ย่อมเป็นแรงดึงดูดสำคัญที่ทำให้แรงงานตัดสินใจย้ายเข้ามาทำงาน

ทฤษฎีของกลุ่มธรรมเนียมนิยม (Conventional explanations of labor migration)

กลุ่มธรรมเนียมนิยมจะประกอบไปด้วยทฤษฎีของกลุ่มต่าง ๆ สองกลุ่ม อันประกอบด้วยพวกบทบาทนิยม (Functionalist) และกลุ่มโครงสร้างนิยม (Structuralist) ซึ่งสามารถแบ่งแนวคิดจากสองกลุ่มดังกล่าว ได้ดังนี้

- พวกบทบาทนิยม (Functionalist) ใช้แนวคิดทฤษฎีสสมัยใหม่ (Modernization Theory) มองว่าการอพยพนั้น เกิดจากแรงงานส่วนเกิน (Surplus Labor) ที่อยู่ในภาคเกษตรกรรม อพยพเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรม โดยใช้เหตุผลได้รับค่าแรงที่สูงกว่าเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจแรงงานในส่วนนี้มีส่วนช่วยให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจของสังคมเมืองได้ ในทางกลับกันพวกผู้ประกอบกิจการก็คาดหวังว่า การอพยพเข้ามาทำงานที่ละมาก ๆ นั้นจะสร้างการแข่งขันในหมู่แรงงาน และทำให้ค่าแรงถูกลง ผลสืบเนื่องจากการย้ายถิ่นเพื่อการทำงานในภาคอุตสาหกรรมของผู้ใช้แรงงาน นอกจากจะได้ทักษะการทำงาน แล้ว การส่งเงินรายได้กลับสู่บ้านเกิดก็เป็นปัจจัยในการพัฒนาประเทศต้นทางและเป็นสาเหตุให้ยกระดับค่าจ้างให้สูงขึ้นกว่าเก่าได้อีกด้วยจากทฤษฎีดังกล่าว ทำให้รัฐบาลในหลาย ๆ ประเทศ ในภูมิภาคเอเชีย นำไปกำหนดเป็นนโยบายด้านแรงงานของประเทศ โดยสนับสนุนให้แรงงานเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศ และหวังผลให้การย้ายถิ่นดังกล่าวส่งผลดีต่อประเทศในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการส่งรายได้กลับมาสู่ประเทศต้นทาง, การลดอัตราการว่างงานภายในประเทศ และทักษะความชำนาญในงาน ที่จะดึงดูดแรงงานกลับมา หลังจากเดินทางกลับสู่ประเทศของตนอีกครั้ง

-กลุ่มโครงสร้างนิยม (Structuralist) กลุ่มนี้เชื่อว่าการอพยพย้ายถิ่นเพื่อการทำงานนั้น เป็นผลมาจากการเอารัดเอาเปรียบของประเทศใหญ่ ที่มีต่อประเทศที่เล็กกว่า โดยอิงในเชิงเศรษฐกิจการเมืองแบบเอารัดเอาเปรียบ (Exploitative Political Economic Relationship) ดังนั้นกลุ่มแนวคิดแบบโครงสร้างนิยม มิได้มองเพียงที่ตัวบุคคลเท่านั้น แต่จะมองในมิติระดับสังคมด้วย ซึ่งกลุ่มแนวคิดแบบโครงสร้างนิยม สามารถแบ่งออกเป็น แนวคิดย่อยได้ดังนี้

- ทฤษฎีพึ่งพาแบบมาร์กซิสต์สมัยใหม่ (Neo Marxist dependency Theory) มีแนวคิดว่าการอพยพมีสาเหตุจากประเทศต้นทางมีการพัฒนาบางพื้นที่เท่านั้น ก่อให้เกิดพื้นที่ด้อยพัฒนา ประชากรในสวนพื้นที่ด้อยพัฒนาจะย้ายเข้าสู่พื้นที่เศรษฐกิจดีกว่า ในส่วนของการอพยพระหว่างประเทศนั้น ประเทศที่ต้องการแรงงานจะมีการคัดเลือกแรงงานฝีมือจากประเทศต้นทาง ซึ่งวิธีดังกล่าวจะสร้างประโยชน์ให้ประเทศปลายทางมากกว่าประเทศต้นทาง (Amin, 1974 : 65-124) ซึ่งถือว่าเป็นการเอารัดเอาเปรียบในเชิงแรงงาน
- ทฤษฎีระดับโลก (Global market economy) เห็นว่าการเกิดระบบเศรษฐกิจแบบตลาดโลก ทำให้เกิดการกระจายตัวของเงินทุน และการผลิตจำนวนมากไปทั่วโลก โดยประเทศที่พัฒนาแล้วเป็นผู้จำหน่ายวัตถุดิบให้กับประเทศผู้ผลิต เพราะระบบตลาดโลกและความต้องการสินค้าของผู้บริโภค ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ (Porter & Walton, 1981 : n.p.)
- ทฤษฎีกระบวนการผลิต (Mode of Production) ได้เพิ่มเติมแนวคิดจาก ทฤษฎีพึ่งพาแบบมาร์กซิสต์สมัยใหม่ และทฤษฎีระดับโลกว่าจากระบบทุนนิยมทำให้แต่ละประเทศมีระดับการพัฒนาที่ต่างกัน ดังนั้นการนำเข้าแรงงานจากประเทศที่ด้อยพัฒนา จึงเป็นประโยชน์แก่ประเทศผู้นำเข้าแรงงาน เช่น ค่าแรงถูก หรือ ไม่เรียกร้องสวัสดิการ เป็นต้น

ทฤษฎีของกลุ่มทฤษฎีผสมผสาน (Integration Approach Theory)

กลุ่มทฤษฎีผสมผสาน (Integration Approach Theory) มองว่าแนวคิดแบบเก่ามองมิติการอพยพของแรงงานแคบเกินไป ควรนำปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมาพิจารณาร่วมกัน โดยทฤษฎีผสมผสานประกอบด้วยกลุ่มเศรษฐศาสตร์ใหม่ (New Economics) กลุ่มแนวคิดระบบ (System Approach) และกลุ่มแนวคิดแบบเครือข่าย (Networks Approach) โดยแนวคิดของทั้งสามกลุ่ม สามารถอธิบายได้ดังนี้

- กลุ่มเศรษฐศาสตร์ใหม่ (New Economics) เชื่อว่าการตัดสินใจอพยพของแรงงานจะช่วยลดความเสี่ยงจากอาชีพที่ทำรายได้ได้น้อย เช่น เกษตรกรรม หรือ ธุรกิจขนาดเล็ก เป็นต้น (Stark & Levhari, 1982 : 191-196; Stark 1991 : n.p.)

- กลุ่มแนวคิดระบบ (System Approach) กลุ่มนี้มีความคิดเห็นว่ามันนอกจากจะนำปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองมาพิจารณาแล้ว ต้องนำความสัมพันธ์ส่วนตัวมาพิจารณาด้วยเช่นกัน เช่น ความสัมพันธ์ของแรงงานที่มีต่อครอบครัว หรือ สังคมรอบข้าง เป็นต้น (Fawcett & Arnold, 1987 : 467 – 470)

- กลุ่มแนวคิดแบบเครือข่าย (Networks Approach) มีแนวคิดเรียงลำดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่ละปัจจัย โดยให้บุคคลที่คิดย้ายถิ่นเป็นใจกลาง และพิจารณาที่ละปัจจัย โดย

ให้ครอบครัวเป็นปัจจัยแรก ต่อมาคือ ชุมชน, สภาพสังคม ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากเศรษฐกิจ สังคม การเมืองระดับชาติ ซึ่งมีความเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย

แนวคิด และนิยามการย้ายถิ่น

องค์การสหประชาชาติได้ให้คำจำกัดความของ “ผู้ย้ายถิ่น” (Migrant) ว่า เป็นผู้ซึ่งเปลี่ยนที่อยู่อาศัยเดิมจากพื้นที่หนึ่งไปอยู่อาศัยในพื้นที่ใหม่ที่ไกลจากที่อยู่เดิม ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งปัจจัยที่ใช้แบ่งจำแนกประเภทของการย้ายถิ่น มีปัจจัยดังนี้

1.สถานที่ (Place) สามารถจำแนกออกเป็นการย้ายถิ่นภายในประเทศ (Internal Migration) เป็นการย้ายจากถิ่นหนึ่ง สู่อีกหนึ่งในประเทศนั้น ๆ และการย้ายถิ่นภายนอกประเทศ (External Migration) หรือ การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International Migration) โดยการย้ายถิ่นเข้าประเทศ เรียกว่า “Immigration” การย้ายถิ่นออกนอกประเทศเรียกว่า “Emigration” เป็นการย้ายจากประเทศหนึ่ง สู่อีกประเทศหนึ่ง

2.ระยะเวลา (Time) สามารถจำแนกเป็นการย้ายถิ่นชั่วคราว (Temporary Migration) เมื่อมีการย้ายถิ่นแล้ว จะไม่อยู่ถาวรตลอดไป เช่น การย้ายถิ่นของเกษตรกรเข้ามาทำงานทำในกรุงเทพมหานคร ในช่วงที่ว่างจากฤดูทำนาหรือทำการเกษตรเพียง 3 – 4 เดือน หรือเรียกว่าการย้ายถิ่นตามฤดูกาล (Seasonal Migration) และการย้ายถิ่นถาวร (Permanent Migration) เป็นการย้ายถิ่นที่ผู้ย้ายตั้งใจจะอยู่ในที่อยู่ใหม่เป็นการถาวร

3.ตัวบุคคล สามารถจำแนกเป็นการย้ายถิ่นโดยสมัครใจ ซึ่งผู้ย้ายสมัครใจที่จะย้าย โดยมีได้ ถูกบังคับ และการย้ายถิ่นโดยไม่สมัครใจหรือถูกบังคับย้าย ในกรณีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ จากประเทศหนึ่งไปสู่อีกประเทศหนึ่ง สามารถเป็นได้ ทั้งสองกรณีเนื่องจากมีปัจจัยผลักดัน จากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกหรือปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า และองค์การสหประชาชาติได้ระบุว่า กระบวนการย้ายถิ่นจากประเทศหนึ่งไปสู่อีกประเทศหนึ่ง มีปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทาง และปัจจัยดึงดูดจากประเทศปลายทาง เป็นปัจจัยหลักอันก่อให้เกิดการย้ายถิ่น ซึ่งการย้ายถิ่นข้ามชาตินั้น แบ่งเป็น 5 ลักษณะ ได้แก่

1.การอพยพเข้า / ออก ถาวร (Permanent immigration / Emigration) การย้ายถิ่นฐานถาวรสู่ประเทศใดประเทศหนึ่งเพื่อให้มีฐานะเป็นประชากรของประเทศนั้น ๆ เช่น การทำประโยชน์ให้กับประเทศปลายทางจนเป็นที่ยอมรับ และเป็นที่ต้องการของประเทศปลายทาง

2.การย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติในประเทศที่พัฒนาแล้ว (Labor Migration : Developed countries) โดยเข้าไปเป็นแรงงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ โดยการชักชวนจากครอบครัว หรือคนรู้จัก

3.การย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติที่กำลังพัฒนา (Labor Migration : Developing countries) เป็นการย้ายถิ่นจากประเทศเพื่อนบ้านที่กำลังพัฒนา เพื่อค้าแรงงานในประเทศที่กำลังพัฒนาเช่นกัน โดยมากจะมีการผลักดันแรงงานกลับประเทศต้นทาง เมื่อแรงงานกลุ่มดังกล่าวหมดความจำเป็น

4.การเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย (Illegal Migration) เป็นการย้ายถิ่นแบบผิดกฎหมาย ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดก็ตาม เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นโดยยากที่จะควบคุม และทราบจำนวนที่แน่นอน อันจะ

ส่งผลให้เกิดปัญหาทางสังคมตามมา รัฐบาลแต่ละประเทศอาจจะผลักดันให้แรงงานผิดกฎหมายกลุ่มดังกล่าวกลับประเทศต้นทางหรือไม่ก็ได้

5. ผู้ลี้ภัย (Refugees) เป็นผู้ที่ต้องออกจากประเทศของตนเอง หรือถูกทำให้ไร้ซึ่งถิ่นที่อยู่อาศัย การอพยพส่วนมากจะเป็นการย้ายถิ่นคราวละมาก ๆ ซึ่งจะนำมาซึ่งปัญหาทางเศรษฐกิจ และสังคมกับประเทศที่รับผู้อพยพไว้

Davanzo & Morrison (1981) ได้เสนอแนวคิดเรื่อง “Location Specific Capital” การย้ายถิ่นจะเกิดขึ้นเมื่อแรงงานเปรียบเทียบการใช้ชีวิต ระหว่าง ก่อนการย้ายถิ่น และหลังการย้ายถิ่น หากแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่า การย้ายถิ่นดังกล่าวไม่ส่งผลดี หรือ มีการสูญเสีย เช่น ทรัพย์สิน, ชื่อเสียง, ที่อยู่อาศัย ในถิ่นที่อยู่เดิม การย้ายถิ่นก็จะไม่เกิดขึ้น แต่หากแรงงานพิจารณาแล้ว เห็นว่า ได้รับประโยชน์ หรือ มีความคุ้มค่าเกิดขึ้นเมื่อย้ายถิ่น การย้ายถิ่นของแรงงานเหล่านั้นก็จะเกิดขึ้น

Dejong & Fawcett (1981) ได้กล่าวว่า การย้ายถิ่นต้องพิจารณาจากปัจจัย 3 ประการคือ 1) คุณลักษณะส่วนตัวของผู้ย้ายถิ่น 2) การรับรู้ในความแตกต่างของสิ่งที่ผู้ย้ายถิ่นคาดหวัง และ 3) ลักษณะการย้ายถิ่น ซึ่งอาจจะเป็นการย้ายแบบไป-กลับ ย้ายตามฤดูกาล หรือย้ายแบบถาวรก็ได้

Harris & Sabot (1982) ให้ความหมายของการย้ายถิ่น (Migration) ว่าเป็นการตัดสินใจ เคลื่อนย้ายของประชากร เชิงภูมิศาสตร์ (Geographical Move) เพื่อแสวงหาการทำงานโดยการตัดสินใจ ย้ายถิ่นนั้น คาดว่าผลที่ได้รับจากการย้ายถิ่น (Expected gains) มีความคุ้มค่ากว่า ต้นทุนที่ต้องสูญเสียไป (Expected Costs)

Brown & Moore (1970) แสดงแนวคิดเรื่อง “Place utility” ซึ่งกล่าวว่าหากครอบครัวใด ไม่พอใจต่ออรรถประโยชน์ที่ได้รับจาก ถิ่นอาศัยเดิม การย้ายถิ่นก็จะเกิดขึ้นด้วยนั่นเอง

Castles (1994) ได้กล่าวถึงแนวคิดด้านการย้ายถิ่น 3 ประการที่สำคัญ ได้แก่

1. แนวคิดแบบ Neo Classical Economic Equilibrium Perspective มองว่าการย้ายถิ่นฐานของมนุษย์ เกิดจากปัจจัยหลัก ๆ สองปัจจัย คือ ปัจจัยดึงดูด และปัจจัยผลักโดยปัจจัยดึงดูดที่มีส่วนเป็นอย่างมากในการย้ายถิ่น คือ โอกาสในการทำงานที่ดีกว่า (Better job opportunity) ค่าจ้าง และความทันสมัยในประเทศปลายทาง ส่วนปัจจัยผลักที่มีผลทำให้เกิดการย้ายถิ่น คือ ความยากจน การขาดแคลนที่ดิน และการที่มีประชากรอย่างมกเกินไปในประเทศต้นทาง ซึ่งปัจจัยผลักที่ส่งผลต่อการย้ายถิ่น มีดังต่อไปนี้ 1) ระดับค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่าประเทศต้นทาง รวมถึงผลประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเปรียบกับสาขาอาชีพเดียวกัน ระหว่างประเทศต้นทาง และประเทศปลายทาง 2) การขาดแคลนแรงงานในบางสาขาอาชีพ การขาดแคลนแรงงานในบางสาขาอาชีพของประเทศที่พัฒนาแล้วหรือประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ หากความต้องการแรงงานดังกล่าวได้กระจายไปจนถึงกลุ่มแรงงาน ความต้องการดังกล่าวนั้นจะกลายเป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานย้ายเข้ามา 3) โอกาสความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิต 4) ปัจจัยทางสังคมและการเมืองภายในประเทศถิ่นปลายทาง สิ่งดึงดูดทางสังคมและการเมือง หรือทำให้แรงงานรู้สึกปลอดภัยกว่าประเทศต้นทาง ย่อมเป็นแรงดึงดูดสำคัญที่ทำให้แรงงานตัดสินใจย้ายเข้ามาทำงาน

2. แนวคิดเชิงโครงสร้างที่มองย้อนประวัติศาสตร์ (The Historical Structure approach) มีแนวคิดว่าการย้ายถิ่นแบบอิสระนั้นไม่มีจริง แต่สิ่งที่เป็ปัจจัยสำคัญในการย้ายถิ่นฐาน คือ ความไม่

เท่าเทียมกันทางทรัพยากร และอำนาจต่าง ๆ ของแต่ละประเทศ ประกอบกับนโยบายการเข้าประเทศของประเทศปลายทาง จะเป็นข้อจำกัดสำคัญต่อการเลือกย้ายถิ่น

3.แนวคิดเชิงระบบการย้ายถิ่น (Migrant Approach) ถูกสร้างขึ้นจากกลุ่มประเทศที่มีการย้ายถิ่นสูง เพื่อวิเคราะห์ระบบการย้ายถิ่นในระดับภูมิภาค เช่น ภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกใต้ ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ หรือระหว่างภูมิภาคที่มีความห่างไกลกันออกไป โดยมีการวางกรอบแนวคิดตามมิติความสัมพันธ์ระหว่างกระแสการไหลของคน กับกระแสด้านอื่น ๆ เช่น กระแสทุน สินค้า หรือเทคโนโลยี

แนวคิดเชิงระบบการย้ายถิ่น ยังรวมไปถึงกระแสที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ ทั้งระดับมหภาค และจุลภาค (Castles & Miller, 1993 : 22 – 24) โดยโครงสร้างมหภาค หมายถึง ปัจจัยทางด้านสถาบันในระดับที่ใหญ่ขึ้น เช่น เศรษฐศาสตร์การเมืองของตลาดโลก ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และกฎหมาย เป็นต้น ส่วนโครงสร้างจุลภาค หมายถึง เครือข่าย และการปฏิบัติที่ไม่เป็นทางการซึ่งได้รับการพัฒนาจากผู้ย้ายถิ่น และชุมชน เพื่อแก้ไขผลจากการย้ายถิ่น โดยเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการดังกล่าวจะเชื่อมโยง ผู้ย้ายถิ่น และไม่ย้ายถิ่นเข้าด้วยกันอย่างซับซ้อน โดยอาศัยบทบาททางสังคม และความสัมพันธ์ส่วนตัว (Boyd, 1989: 636) ทั้งนี้โครงสร้างในระดับมหภาค และโครงสร้างในระดับจุลภาคจะถูกเชื่อมโยงกันในทุกระดับ

แนวคิดเชิงระบบการย้ายถิ่น ยังได้วิเคราะห์ถึงสาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานระดับประเทศว่าเกิดจากปัจจัยหลัก ๆ สองประการดังนี้

1.ปัจจัยผลัก ถือว่าเป็นสาเหตุหลักในการเคลื่อนย้ายแรงงาน อันประกอบด้วย

- อัตราการว่างงาน ประเทศต้นทางที่มีจำนวนแรงงานมากกว่าความจำเป็น ทำให้มีผู้ว่างงานเกิดขึ้น ทำให้ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากกำลังคนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ผู้ที่ว่างงานจึงจำเป็นต้องเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศ

- ระดับค่าจ้างภายในประเทศที่ต่ำกว่าแรงงานอาชีพเดียวกันในต่างประเทศ

- การไม่เห็นความก้าวหน้าในอาชีพ

- นโยบายการพัฒนากำลังคนที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานภายในประเทศ

- เกิดความไม่พอใจต่อสภาพสังคมและการเมืองภายในประเทศ เช่น กีดกันเรื่องเชื้อชาติวรรณะ เป็นต้น

2.ปัจจัยดึงดูด เป็นสาเหตุที่ดึงดูดให้แรงงานย้ายจากประเทศหนึ่งมายังประเทศหนึ่งจากเหตุผลหลาย ๆ ประการ ดังนี้

- ระดับค่าจ้าง และเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศของแรงงานในอัตราที่สูงมาก เป็นสิ่งที่ดึงดูดแรงงานจากต่างท้องที่ ให้เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในพื้นที่ เพื่อความคาดหวังด้านปากท้องที่ดีกว่าเดิม

- การขาดแคลนแรงงานในบางสาขาในหลาย ๆ ประเทศ ไม่เว้นแต่ประเทศที่พัฒนาแล้ว หากมีการเผยแพร่ไปยังกลุ่มแรงงานต่างพื้นที่ และเป็นที่น่าสนใจของกลุ่มแรงงาน การเคลื่อนย้ายของแรงงานก็จะเกิดขึ้น

- โอกาสและความก้าวหน้าในงาน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สามารถดึงดูดให้แรงงานตัดสินใจย้ายถิ่นฐาน ประเทศที่ก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สามารถผลักดันให้แรงงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ดังกล่าวสามารถเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และทำให้แรงงานมีความก้าวหน้าในงานควบคู่กันไป

- ปัจจัยทางการเมืองที่เอื้อให้มีการย้ายถิ่นฐาน ย่อมส่งผลต่อการย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศนั้น ๆ เช่น การไม่กีดกันทางด้านเชื้อชาติ และศาสนา หรือการให้เสรีภาพในระดับสูงแก่ผู้ที่ย้ายเข้ามา เป็นต้น

- ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินที่มีต่อประชาชน ย่อมเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้ผู้ที่ต้องการย้ายถิ่นฐาน ย้ายเข้ามาในพื้นที่ เนื่องจากแสวงหาความปลอดภัยให้กับชีวิต และทรัพย์สินอยู่เช่นกัน

- ค่าเชิญชวนจากญาติมิตร ที่ล่องเข้ามาทำงานในประเทศปลายทางก่อนหน้านี้ และเป็นที่ไว้วางใจของผู้ถูกเชิญชวน จะตามมาซึ่งการย้ายถิ่นในภายหลัง

แนวคิดเชิงระบบการย้ายถิ่น ยังได้นำเสนอรูปแบบการย้ายถิ่น เป็นประเภทต่าง ๆ ดังนี้

1. การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยกัน
2. การเคลื่อนย้ายจากประเทศที่กำลังพัฒนาไปยังประเทศที่พัฒนาแล้ว
3. การเคลื่อนย้ายจากประเทศที่พัฒนาแล้ว ไปยังประเทศที่กำลังพัฒนา
4. การเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศที่กำลังพัฒนาด้วยกัน ซึ่งเกิดขึ้นในสองสาเหตุ คือ

การเคลื่อนที่ไปมาของตลาดแรงงานตามชายแดน และระดับความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ ซึ่งสร้างแรงจูงใจให้เกิดการย้ายถิ่น

กุศล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์ (2540) วิเคราะห์ว่าครอบครัว และชุมชนมีบทบาทสำคัญในการย้ายถิ่นเพราะจะเข้ามามีบทบาทในการย้ายถิ่นเป็นอย่างมาก หลังจากเกิดการย้ายถิ่นแล้ว ผู้ที่ย้ายถิ่นกับครอบครัวในประเทศต้นทางจะมีการช่วยเหลือกัน จนกระทั่งผู้ย้ายถิ่นสามารถปรับตัวเข้ากับประเทศปลายทางได้ หลังจากนั้น ผู้อพยพจะเริ่มชักชวนคู่สมรส และบุตรจากประเทศต้นทางเข้ามาอยู่ด้วยกัน โดยมีความคิดที่จะไม่กลับประเทศอีกต่อไป

แมน สารรัตน์ (2527) กล่าวถึงการย้ายถิ่นฐานของแรงงาน ในเศรษฐศาสตร์แรงงานว่า มีทั้งผลดี และผลเสีย ทั้งประเทศต้นทางที่แรงงานเดินทางมา และประเทศปลายทางที่แรงงานได้ย้ายถิ่นฐานเข้ามา กล่าวคือ หากการเคลื่อนย้ายแรงงานเกิดขึ้นในช่วงที่ประเทศต้นทางมีภาวะการว่างงานสูง จะสามารถลดอัตราการว่างงานในประเทศให้ลดลง และทำให้เกิดการไหลเข้าของรายได้ ที่ไหลเข้าสู่ประเทศต้นทาง แต่ในทางกลับกัน หากการไหลออกของแรงงาน เป็นแรงงานชั้นฝีมือ จะเป็นผลเสียของประเทศต้นทางเอง เนื่องจากต้องแบกรับภาระต้นทุนการศึกษา และการฝึกอบรมต่าง ๆ ทำให้ประเทศต้นทางขาดแรงงานที่มีฝีมือ ส่วนประเทศปลายทางนั้น จะเกิดผลดีอย่างมาก หากช่วงเวลานั้นประเทศปลายทางมีภาวะขาดแคลนแรงงาน อีกทั้งสามารถช่วยลดต้นทุนส่วนต่างของค่าจ้างได้ แต่ผลเสียที่จะเกิดขึ้นเมื่อมีการไหลเข้ามาของแรงงาน คือ อัตราประชากรที่เพิ่มขึ้น อันก่อให้เกิดปัญหา ด้านสังคม ที่อยู่อาศัย และปัญหาด้านสุขภาพ ติดตามมาด้วย

วิลาสินี สัจจราชา (2555) มีแนวคิด เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงาน หรือการเคลื่อนย้ายออกนอกประเทศต้นทางของแรงงาน มีดังนี้

1. อัตราการว่างงานสูง (Unemployment) และการมีฝีมือแรงงานมากกว่างานที่ทำอยู่ (Underemployment) เป็นภาวะที่ภายในประเทศ มีจำนวนแรงงานมาก และสิ้นเกินความจำเป็น ส่งผลให้แรงงานที่เป็นส่วนเกินไม่มีงานทำ หรือแรงงานบางส่วนต้องทำงานต่ำกว่าระดับความสามารถที่มีอยู่ ทำให้เสียประโยชน์ทางด้านทรัพยากรแรงงาน และโดยธรรมชาติมนุษย์ย่อมไขว่คว้าในสิ่งที่

ดีกว่า หากระบบเศรษฐกิจในประเทศไม่สามารถตอบสนองความต้องการของแรงงานได้ ก็จะมีการย้ายถิ่นไปยังต่างประเทศเพื่อความก้าวหน้าต่อไป

2. ค่าจ้างเงินเดือนในงานประเภทเดียวกัน ในประเทศหนึ่ง ต่ำกว่าอีกประเทศหนึ่ง เป็นสิ่งจูงใจให้มีการย้ายถิ่นฐานด้วยความคาดหวังที่จะได้รับค่าจ้างที่สูงกว่า

3. ปัจจัยทางด้านสังคม และการเมือง เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้มีการตัดสินใจย้ายถิ่นฐาน เนื่องจากแรงงานเกิดความไม่พอใจสภาพภายในประเทศ เช่น สภาพเศรษฐกิจ, นโยบายทางการเมือง หรือ ภาวะสงคราม สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยให้แรงงานเล็งเลือกจะย้ายถิ่นฐานออกจากประเทศ เพื่อหาโอกาสที่ดีในประเทศอื่น ๆ

ส่วนปัจจัยที่ดึงดูด ที่ทำให้แรงงานย้ายเข้ามาทำงานในพื้นที่ ได้แก่

1. ระดับค่าจ้าง และเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศของแรงงานในอัตราที่สูงมาก เป็นสิ่งที่ดึงดูดแรงงานจากต่างท้องที่ ให้เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในพื้นที่ เพื่อความคาดหวังด้านปากท้องที่ดีกว่าเดิม

2. การขาดแคลนแรงงานในบางสาขาในหลาย ๆ ประเทศ ไม่เว้นแต่ประเทศที่พัฒนาแล้ว หากมีการเผยแพร่ไปยังกลุ่มแรงงานต่างพื้นที่ และเป็นที่น่าสนใจของกลุ่มแรงงาน การเคลื่อนย้ายของแรงงานก็จะเกิดขึ้น

3. โอกาสและความก้าวหน้าในงาน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สามารถดึงดูดให้แรงงานตัดสินใจย้ายถิ่นฐาน ประเทศที่ก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สามารถผลักดันให้แรงงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ดังกล่าว สามารถเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และทำให้แรงงานมีความก้าวหน้าในงานควบคู่กันไป

4. ปัจจัยทางการเมืองที่เอื้อให้มีการย้ายถิ่นฐาน ย่อมส่งผลต่อการย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศนั้น ๆ เช่น การไม่กีดกันทางด้านเชื้อชาติ และศาสนา หรือการให้เสรีภาพในระดับสูงแก่ผู้ที่ย้ายเข้ามา เป็นต้น

5. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินที่มีต่อประชาชน ย่อมเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้ผู้ที่ต้องการย้ายถิ่นฐาน ย้ายเข้ามาในพื้นที่ เนื่องจากแสวงหาความปลอดภัยให้กับชีวิต และทรัพย์สินอยู่เช่นกัน

6. คำเชิญชวนจากญาติมิตร ที่ล่องเข้ามาทำงานในประเทศปลายทางก่อนหน้านี้ และเป็นที่ไว้วางใจของผู้ถูกเชิญชวน จะตามมาซึ่งการย้ายถิ่นในภายหลัง

ทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษา ค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง สามารถแบ่งข้อมูลออกเป็น สาม ประเด็นได้แก่ การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน และลักษณะงานของผู้ย้ายถิ่น การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลให้แรงงานต่างดาวเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย และการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางเข้าสู่ประเทศไทยของแรงงานต่างดาว ซึ่งผลจากการค้นคว้ามี่ดังนี้

การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน และลักษณะงานของผู้ย้ายถิ่น

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ เรื่อง เคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียน มีผลกระทบต่อไทยอย่างไรโดย อภิญา เลื่อนฉวี (2554) ได้ใช้วิธีการสืบค้นจากเอกสารต่าง ๆ และแสดงแนวคิดว่า การจัดตั้งเขตการค้าเสรีต่าง ๆ ส่งผลกระทบต่อเคลื่อนย้ายของแรงงาน ดังเช่น ความตกลงทั่วไปว่าด้วยการค้าและบริการ (GATS) ได้ระบุให้มีการเปิดเสรีการเคลื่อนย้ายแรงงาน ซึ่งแรงงานระดับล่าง เช่นกลุ่มแม่บ้าน และคนงานก่อสร้าง จะเป็นกลุ่มแรงงานที่มีความต้องการของภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะในภาคส่วนของแรงงานฝีมือ (Skilled Labor) ที่เป็นที่ต้องการของตลาด และการขยายตัวของภาคการผลิต จะนำไปสู่ความต้องการของตลาดแรงงานไร้ฝีมือมากขึ้น ทำให้อัตราค่าจ้างอาจมีการถีบตัวสูงขึ้น และยกระดับชีวิตของแรงงานให้สูงขึ้นอีกด้วย

แต่อย่างไรก็ตาม สำหรับกลุ่มแรงงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป อาจมีปัญหาในการปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมใหม่ ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น และแรงงานประจำถิ่นที่ไร้ฝีมือ จะถูกแทนที่ด้วยแรงงานต่างถิ่น จากการศึกษาพบว่า การย้ายถิ่นของประชากรที่เป็นโสดอยู่ มีโอกาสเปลี่ยนงานมากกว่ากลุ่มแรงงานที่มีครอบครัวแล้ว และอุตสาหกรรมก่อสร้างจะมีอัตราการย้ายออกจากภาคอุตสาหกรรมมากที่สุด ส่วนอุตสาหกรรมภาคการเกษตรจะมีอัตราการย้ายเข้ามามากที่สุด และแรงงานชาย มีอัตราการย้ายงานมากกว่าแรงงานหญิงซึ่งสาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยหลักแล้ว คือ การกลับภูมิลำเนา และความพึงพอใจในค่าจ้างนั่นเอง

การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย

จากการค้นคว้าเอกสารทางวิชาการเรื่อง ยุทธศาสตร์การอยู่รอดของแรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่า กรณีศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร โดย บุญรัตน์ กาญจนดิษฐ์ (2550) ได้ศึกษาถึงการอพยพย้ายถิ่น ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่เข้ามาขายแรงงานในประเทศไทย ด้วยวิธีสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานชาวพม่าเชื้อชาติต่าง ๆ รวม 27 คน โดยแบ่งเป็นเพศชาย 14 คน เพศชาย 13 คน และค้นคว้าจากเอกสารวิชาการต่าง ๆ ถึงปัจจัยในการย้ายถิ่นฐานของแรงงานพม่าพบว่า สาเหตุหลักของการย้ายถิ่นของแรงงานพม่า ตั้งแต่เดิมนั้น เนื่องจากความขาดแคลน รู้สึกไม่ปลอดภัย การถูกกดขี่ข่มเหง โดยมีผลจากรัฐบาลพม่า ที่มโนนโยบายในการควบคุม และจัดการพื้นที่ที่ชนกลุ่มน้อยอาศัยอยู่อย่างเข้มข้น เช่น โครงการโยกย้ายถิ่นฐานใหม่ (Resettlement Programs) ซึ่งส่งผลให้ประชากรที่อาศัยอยู่เดิม ต้องย้ายถิ่นฐานออกจากพื้นที่ทำกินเดิม โดยที่รัฐบาลมิได้จัดหาที่อยู่ใหม่เพื่อรองรับ หรือจัดทำให้ แต่เป็นพื้นที่ทำกินที่มีความยากกว่าพื้นที่เดิม นอกจากนี้ ยังมีการเกณฑ์ประชากรจำนวนหนึ่ง เพื่อเป็นลูกหาบให้กับทหาร ทำให้ถูกกลืนสิทธิ และเสรีภาพ

อีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ ชาวพม่าอพยพมาใช้แรงงานในประเทศไทย คือ ความเติบโตทางเศรษฐกิจ ซึ่งการเจริญเติบโตในอัตราที่สูงมาก ๆ ทำให้เกิดภาวะขาดแคลนแรงงานในภาคโรงงาน อุตสาหกรรม และเกษตรกรรม จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการดึงดูดแรงงานจากประเทศที่ด้อยกว่าทางเศรษฐกิจ เดินทางมาทำงานในส่วนที่ขาดแคลนแรงงาน

นฤมล นิราทร (2553) ได้ศึกษาการย้ายถิ่นของแรงงานในอาเซียน กรณีแรงงานไร้ฝีมือในประเทศไทย ด้วยวิธีการค้นคว้าจากเอกสารที่มีความเกี่ยวข้อง พบว่าปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) สำคัญ

ที่ทำให้แรงงานต่างด้าว ตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย คือ การพัฒนาประเทศในหลาย ๆ ด้านอย่างรวดเร็ว การปรับเปลี่ยนโครงสร้างประชากร และเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับตัวแรงงานในประเทศปลายทาง ซึ่งการย้ายถิ่นของแรงงาน มีช่องทางต่าง ๆ ดังนี้

1) การตกลงนอกระบบ ผ่านคนกลางและเครือข่าย ที่ไม่เป็นทางการ 2) ข้อตกลงระหว่างรัฐบาล ผ่านบันทึกข้อตกลงต่าง ๆ 3) การตกลงระหว่างเอกชน สำนักจัดหางาน กับบริษัทที่ต้องการแรงงานและ 4) การตกลงระหว่างรัฐบาลกับเอกชน เช่น กรมการจัดหางานในประเทศนั้น ๆ กับบริษัทเอกชน จากประเทศต่าง ๆ

กฤตยา อาชวนิจกุล และกุลภา วจนสาระ (2552) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่แรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย จากการศึกษาเรื่อง การจ้างแรงงานข้ามชาติ ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 กับการจัดทำบัญชีรายชื่ออาชีพ สำหรับคนต่างชาติ โดยวิธีการสืบค้นจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในระดับนโยบาย ทั้งในส่วนกลางและ ในพื้นที่ที่มีการใช้แรงงานข้ามชาติในระดับเข้มข้น และการจัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคณะกรรมการแรงงาน, คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, ผู้ปฏิบัติงานของกรมการจัดหางานกระทรวงแรงงาน เครือข่ายองค์กรด้านแรงงานข้ามชาติ ผู้แทนจากภาคธุรกิจเอกชน นักวิชาการ และสื่อมวลชน รวมทั้งสิ้น 3 ครั้ง โดยผลการศึกษา พบว่า กฎหมายฉบับแรกที่ตราขึ้นเพื่อใช้กับแรงงานต่างด้าวนั้น คือพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวปี 2521 เพื่อสงวนอาชีพให้คนไทย โดยมีอาชีพที่สงวนไว้ทั้งสิ้น 39 อาชีพ จนกระทั่งในปี 2531 เกิดการจลาจลเนื่องจากเหตุผลทางการเมืองในประเทศพม่า ทำให้มีผู้ลี้ภัยหลบหนีความรุนแรงเข้ามาในเขตแดนไทยเป็นจำนวนมาก ส่วนชายแดนทิศตะวันออก มีผู้ลักลอบเข้าเมืองชาวลาว และชาวกัมพูชาเป็นจำนวนมากเช่นกันในขณะที่ในประเทศไทยกำลังขาดแคลนแรงงานระดับล่างในระดับวิกฤติ โดยเฉพาะในภาคประมงและภาคการก่อสร้าง ภาคเอกชนอันประกอบด้วยหอการค้าแห่งประเทศไทย, สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสมาคมธนาคารไทย จึงบีบบังคับให้รัฐบาลรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในระบบมากยิ่งขึ้น รัฐบาลไทยจึงอาศัยอำนาจตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมืองปี 2522 ผ่อนผันให้ผู้มีสัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชาที่หลบหนีเข้าเมือง สามารถทำงานในประเทศไทยได้ โดยทำตามที่รัฐบาลเป็นผู้กำหนด โดยเริ่มตั้งแต่ พ.ศ.2539 เป็นต้นมา

หรือจากการศึกษาของ นพนนท์ เดชกุลพรศิริ (2553) เรื่อง การศึกษาปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมหลักในประเทศไทย ด้วยวิธีการใช้แบบสอบถาม กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วยกลุ่มประชากร 4 กลุ่ม ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ด้วยวิธีการสุ่มแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น ได้แก่ ผู้ประกอบการกลุ่มเกษตรกรรม 30 ตัวอย่าง กลุ่มก่อสร้าง 30 ตัวอย่าง กลุ่มต่อเนื่องประมง 30 ตัวอย่าง และกลุ่มงานบ้าน 43 ตัวอย่าง การศึกษา พบว่าแรงจูงใจของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย เป็นประเด็นต่าง ๆ ประกอบด้วย

- ด้านเศรษฐกิจ แรงงานต่างด้าวคาดหวังที่จะมีโอกาสในการทำงาน และสามารถทำงานเก็บเงินเป็นก้อนได้และคาดหวังเพื่อการตั้งตัวได้ทางเศรษฐกิจ

- ด้านสังคม มีการชักชวนจากกลุ่มเพื่อนฝูง จากประเทศเดียวกัน เมื่อตัวแรงงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับงาน และสภาพสังคมได้แล้ว จะมีการชักชวนให้ญาติพี่น้อง และเพื่อนเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยด้วยกัน
- ด้านการงาน แรงงานต่างด้าวไม่มีความกดดันในการทำงานในประเทศไทย เนื่องจากงานที่ได้รับ ไม่มีความซับซ้อน หรือทักษะฝีมือมากนัก

ซึ่งผลดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาเรื่องสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพารา อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร วิเคราะห์ภายใต้กรอบที่มีคุณค่า (อิศรา ชติยวรา, 2554) กล่าวคือ ปัจจัยที่มีผลต่อการดึงดูดให้แรงงานตัดสินใจย้ายถิ่นฐาน คือ

- ค่าจ้างและแรงงานที่สูงกว่าประเทศต้นทางของแรงงานอยู่ มาก ทำให้ผู้ใช้แรงงานตัดสินใจย้ายมาสู่ประเทศปลายทาง
- สวัสดิการและบริการทางสังคม ที่ดีกว่า ทำให้แรงงานรู้สึกปลอดภัย และสบายใจกว่าอยู่ในถิ่นที่อยู่เดิม
- ผู้ใช้แรงงานได้ใช้ชีวิตที่ทันสมัยกว่าในถิ่นที่อยู่เดิมของตนเอง
- การย้ายถิ่นฐานสร้างโอกาสใหม่ทางสังคม และมีโอกาสสร้างรายได้ที่สูงขึ้น
- การชักจูงของเพื่อน และญาติ ที่ชักชวนให้ตัวแรงงานเดินทางพร้อมกับตนเอง

ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา แรงงานต่างด้าว ในภาคธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ พิมพ์ชนก บุลยเลิศ (2551) ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ แรงงานต่างดาวจำนวน 30 คน โดยแบ่งเป็น แรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างขนาดใหญ่ จำนวน 10 คน แรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างขนาดกลาง จำนวน 10 คน และแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างขนาดเล็ก จำนวน 10 คน ซึ่งแรงจูงใจที่ทำให้แรงงานต่างด้าวตัดสินใจเดินทางมาทำงานในพื้นที่ คือ ต้องการสร้างฐานะให้กับตนเอง หรือครอบครัว เพราะการทำงานในประเทศไทยมีค่าแรงสูงกว่าในประเทศต้นทางของแรงงาน ซึ่งแรงงานมีเงินเหลือเก็บจากการทำงานในพื้นที่ที่ทำการศึกษานี้ ประเด็นเกี่ยวกับการย้ายถิ่นฐาน เพื่อการทำงานนั้น จากการศึกษาด้วยวิธีการทำวิจัยเชิงลึกของ มุลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย (2551) แรงงานในสถานประกอบการขนาดย่อม และขนาดเล็ก โดยมีขั้นตอนการทบทวนวรรณกรรมทั้งในและต่างประเทศ การประเมินนำร่องอย่างรวดเร็ว (Rapid Pilot Assessment) การสำรวจตัวอย่าง การทำกรณีศึกษา การศึกษาทางเศรษฐมิติ และการประชุมเชิงวิชาการ ระดับชาติ ได้ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้แรงงานมีการตัดสินใจโยกย้ายถิ่น และเปลี่ยนงาน คือ อัตราค่าจ้างในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนพนันท์ เดชกุลพรศิริ (2553) และบุญรัตน์ กาญจนดิษฐ์ (2550)

ในขณะที่ การศึกษาของ กมลพร สอนศรี (2557) เรื่องปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดการย้ายถิ่นของแรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ในประเทศไทย โดยวิธีการสืบค้นทางเอกสาร และการใช้แบบสอบถาม ซึ่งพบว่าปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อการย้ายถิ่นฐานเข้ามาสู่ประเทศไทย คือ ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรม โดยกลุ่มตัวอย่างให้เหตุผลว่า ประเทศไทยไม่มีข้อห้ามอันนำไปสู่การกีดกันทางศาสนา ซึ่งชาวฟิลิปปินส์ส่วนใหญ่ นับถือศาสนาคริสต์ และประเทศไทยเปิดกว้างต่อการนับถือศาสนา และทำกิจกรรมทางศาสนา รองลงมาคือ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญ คือ ประเทศไทยมีค่าครอง

ชีพต่ำกว่าประเทศฟิลิปปินส์ และปัจจัยต่อมา คือ ปัจจัยทางด้านสังคม ซึ่งมีปัจจัยสำคัญคือ ในประเทศไทย มีชาวฟิลิปปินส์ อาศัยอยู่จำนวนมาก

การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางเข้าสู่ประเทศไทยของแรงงานต่างด้าว

จากการศึกษาของ กุศล สุนทรธาดา และ อุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์ (2540) ศึกษาเรื่องกระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมือง และความคิดเห็นของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง โดยการศึกษาดังกล่าวได้ศึกษาในพื้นที่ 10 จังหวัด ได้แก่ เชียงราย เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ตาก กาญจนบุรี ระนอง ตรัง ระยอง ภูเก็ต และกรุงเทพมหานคร โดยทำการเก็บตัวอย่างจากชาวไทย 330 คน และชาวต่างชาติ 337 คน โดยสอบถามใน 6 กลุ่มอาชีพ คือ เกษตรกรรม, อุตสาหกรรม ประมง/ต่อเนื่องประมง, ก่อสร้าง, บริการทั่วไป และ บริการทางเพศ พบว่าสาเหตุการย้ายถิ่นเข้าสู่ประเทศไทย มีปัจจัยด้านเศรษฐกิจเป็นหลัก ซึ่งได้รับการสนับสนุนในการย้ายถิ่นจากครอบครัว

เส้นทางการเข้าสู่ประเทศไทยของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเชื้อชาติไทใหญ่ จะใช้เส้นทางของรัฐฉาน และเข้าสู่ประเทศไทยทางภาคเหนือ คือ จังหวัด เชียงราย เชียงใหม่ และแม่ฮ่องสอน กลุ่มตัวอย่างที่มีเชื้อชาติกะเหรี่ยง จะเดินทางเข้ามาในประเทศไทยโดยเส้นทางจังหวัดกาญจนบุรี และตาก กลุ่มตัวอย่างที่มีเชื้อชาติพม่าโดยส่วนใหญ่จะเดินทางมาจากย่างกุ้ง และหงสาวดี ก่อนเดินทางมาทางทวาย มะริด และเกาะสองตามลำดับ ก่อนเข้าสู่ประเทศไทยทางจังหวัดระนอง กลุ่มตัวอย่างที่มีเชื้อชาติมอญ จะเดินทางมาจาก มะละแหม่ง ตะนาวศรี และทวาย โดยส่วนใหญ่จะเดินทางเข้าสู่ประเทศไทย ทางจังหวัดระนอง

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเชื้อชาติกะเหรี่ยงส่วนใหญ่จะเข้ามาเป็นลูกจ้างในสถานบริการทั่วไป ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีเชื้อชาติมอญ จะทำงานในสวนยางพารา และโรงงานอุตสาหกรรม ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีเชื้อชาติไทใหญ่นั้นจะทำงานในภาคเกษตรกรรม และการให้บริการทางเพศ และกลุ่มตัวอย่างที่มีเชื้อชาติพม่าส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพในภาคการประมง และต่อเนื่องประมง

ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 44 ของกลุ่มตัวอย่างเดินทางเข้ามาโดยการชักจูงของเครือญาติหรือเพื่อน ส่วนอีกร้อยละ 40 ตัดสินใจเดินทางเข้ามาเอง ในประเด็นความต้องการกลับประเทศนั้น กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 60 ต้องการเดินทางกลับประเทศ อีกร้อยละ 30 ไม่อยากเดินทางกลับประเทศ ส่วนอีกร้อยละ 10 ยังไม่แน่ใจ

Ellen Pearson (2549) ศึกษาเรื่องงานทำทนายที่ลุ่มแม่น้ำโขง การจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยโดยใช้การเก็บข้อมูลแบบสนับโบล ในประเด็นเรื่องการย้ายถิ่น และกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการย้ายถิ่น ผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลจากประชากรสองกลุ่ม คือ นายหน้า และกลุ่มแรงงานต่างด้าว ในส่วนของนายหน้า พบว่าในการเก็บข้อมูลจริง ไม่สามารถหาตัวแทนนายหน้าตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ เนื่องจากตัวแทนนายหน้าส่วนใหญ่ มีการนำเข้าแรงงานแบบผิดกฎหมาย จึงไม่สะดวกในการเปิดเผยข้อมูล ผู้ศึกษาจึงจำเป็นต้องตั้งเป้าหมายใหม่ เหลือเพียง 10 ราย ซึ่งเป็นชาวกะเหรี่ยง 7 ราย ชาวพม่า 2 ราย และชาวมอญ 1 ราย ซึ่งนายหน้าเหล่านี้ เคยเป็นผู้ใช้แรงงานในประเทศไทยมาก่อน จนมีความชำนาญ และคุ้นเคยกับพื้นที่ และสามารถสื่อสารเป็นภาษาไทยได้ จึงผันตัวมารับงานนายหน้า แต่นายหน้าจำนวน 2 คน พบว่า นายหน้าเข้ามามีบทบาทในการย้ายถิ่น และการใช้ชีวิต

ของแรงงานต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาในประเทศไทย นายหน้าบางส่วนให้ข้อมูลว่าต้องรับหน้าที่ในการช่วยเหลือติดต่อระหว่างครอบครัวแรงงานในต่างประเทศ กับตัวแรงงานต่างด้าว ที่พานายหน้าพาเข้ามาทำงานในประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสาร หรือการส่งเงินกลับไปให้ครอบครัว ณ ประเทศปลายทาง นายหน้าที่เป็นชาวต่างด้าว จะไม่เรียกตนเองว่านายหน้า แต่จะแทนตัวเองว่า ตนเองคือ คนกลาง ที่ช่วยเหลือแรงงานให้ได้รับความสะดวก ด้านข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มแรงงานพบว่า ในการย้ายถิ่นเข้ามาสู่ประเทศไทย มีการเดินทางเข้ามาโดยอาศัยนายหน้า ร้อยละ 57 ที่เหลือนั้นจะเป็นการช่วยเหลือจากญาติพี่น้องที่อาศัย หรือทำงานในประเทศไทยอยู่แล้ว แต่ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบข้อมูลว่า แรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งที่ทำงานในประเทศไทย มีการจ่ายเงินให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทาง และการทำงาน แรงงานบางคนยังคงเป็นหนี้ตำรวจ

ศิริพร สัจจามันท์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย : กรณีศึกษาจังหวัดนนทบุรีซึ่งศึกษา โดยใช้วิธีจัดประชุมสัมมนา ระดมความคิดเห็นจากผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับการว่าจ้างแรงงานต่างด้าว ได้แก่ นายจ้าง แรงงานต่างด้าว เจ้าหน้าที่ภาครัฐ เจ้าหน้าที่ขององค์กรอิสระ นักวิชาการที่ศึกษาด้านแรงงานต่างด้าว และองค์กรพัฒนาเอกชนที่มีความเกี่ยวข้อง โดยมีผู้เข้าร่วมสัมมนาทั้งสิ้น 25 ราย พบว่ากระบวนการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย ของแรงงานต่างด้าวสามสัญชาติ (พม่า, ลาว, กัมพูชา) ประกอบด้วย การเคลื่อนย้ายแรงงานในสองลักษณะคือ 1) การเดินทางเข้ามาของแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย ตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานกับประเทศคู่ภาคี (MOU) 2) การเดินทางเข้าสู่ประเทศไทยโดยวิธีผิดกฎหมาย ซึ่งขั้นตอนการเดินทางจะแตกต่างกันกล่าวคือ

1) การเดินทางเข้ามาของแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย ตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานกับประเทศคู่ภาคี (MOU) มีขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) นายจ้างติดต่อกับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานจัดหางาน, กระทรวงแรงงาน) 2) กรมการจัดหางานจะส่งเอกสารให้สถานทูตของประเทศต้นทาง 3) เมื่อบริษัทจัดหางานสามารถจัดหาคนงานได้แล้ว ทางบริษัทจะแจ้งรายชื่อคนงานมายังสถานทูตไทยในประเทศต้นทาง เพื่อดำเนินการออกวีซ่า รวมถึงการอนุญาตให้พักอาศัยอยู่ในประเทศไทยได้ 4) บริษัทจัดหางานในประเทศต้นทางชำระค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานตามขั้นตอนตามกฎหมาย

2) การจ้างแรงงานต่างด้าวแบบผิดกฎหมาย หรือหลบหนีเข้าเมือง แรงงานต่างด้าวแบบผิดกฎหมายจะเข้ามาโดยการชักชวนจากคนรู้จัก เช่น เพื่อน ญาติพี่น้อง หรือมีนายหน้าเดินทางเข้าไปรับถึงในหมู่บ้าน หรือ นัดหมายกันบริเวณชายแดนก่อนเดินทางเข้ามาสู่ประเทศไทย ซึ่งผู้ทำการศึกษาระบุว่า ขบวนการนายหน้าจะมีความสัมพันธ์ หรือสามารถติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในรูปแบบใดหรือรูปแบบหนึ่ง เช่น การจ่ายส่วยค่าผ่านทาง หรือ การเป็นหุ้นส่วนในการนำแรงงานต่างด้าวเข้าเมือง ทั้งนี้การจ่ายค่านายหน้า จะมีการเรียกเก็บจากนายจ้าง ส่วนนายจ้างจะหักค่านายหน้าจากตัวแรงงานอีกต่อหนึ่ง

โดยการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ เปวิกา ชูบรรจง (2554) ในหัวข้อการศึกษา เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาครซึ่งผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ถึงขั้นตอนในการ

เดินทางเข้าสู่ประเทศไทย และกลุ่มเครือข่ายที่เข้ามามีบทบาทในการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งได้ผลการศึกษาดังนี้

พนักงานต่างด้าว ส่วนหนึ่งมีนายหน้าชาวพม่าเข้าไปชักชวนตนถึงในหมู่บ้าน เพื่อเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยแรงงานต้องจ่ายค่านายหน้าเป็นเงินประมาณ 7,000 - 15,000 บาท เมื่อกระบวนการจ่ายเงินเสร็จสิ้นจะมีรถพามาส่งในเขตชายแดนประเทศไทย ฟาก อ.แม่สอด และต้องเดินทางในป่าเพื่อหลบหลีกการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่รัฐ ก่อนนายหน้าคนไทยจะมารับอีกทอดหนึ่ง เพื่อมาส่งให้นายจ้าง และนายจ้างมีหน้าที่พาแรงงานรายดังกล่าวไปทำเอกสารใบอนุญาตในท้ายที่สุด โดยนายหน้าจะได้รับเงินจากทางแรงงานต่างด้าว และฝั่งนายจ้าง

อีกกรณีหนึ่ง หากนายหน้ายินยอมที่จะจ่ายเงินสินบนให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง จะมีผลให้แรงงานที่เดินทางมาจากชายแดนพม่า ไม่ต้องเดินทางเข้าป่า และสามารถเดินทางเข้ามาในเส้นทางด่านตรวจคนเข้าเมืองได้ ซึ่งนายหน้าในกลุ่มนี้โดยส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ และมีความสนิทสนมกับเจ้าหน้าที่ของภาครัฐ

แรงงานพม่าอีกส่วนหนึ่ง เป็นกลุ่มแรงงานที่เดินทางเข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย แรงงานกลุ่มนี้เมื่อเดินทางเข้ามาในประเทศไทย จะมีนายหน้าคนไทยคอยเป็นธุระในการจัดหางานให้กับแรงงาน โดยตัวแรงงานเองต้องยอมจ่ายเงินค่านายหน้าจำนวนหนึ่ง เพื่อการจัดหางานดังกล่าว เมื่อแรงงานได้งานทำแล้วนายจ้างต้องพาแรงงานไปขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว และนายจ้างบางรายยินดีที่จะจ่ายเงินค่าทำเอกสารต่าง ๆ ให้กับกลุ่มแรงงานด้วยหากแรงงานพม่ารายนั้น ๆ อยู่ภายใต้การดูแลของนายหน้า นายหน้าจะทำการหักเงิน โดยคิดเป็นร้อยละ จากจำนวนที่ได้รับจากนายจ้างหรือสถานประกอบการ หรือ การศึกษาของ อภิชาติ สุวรรณรัตน์ (2555) เรื่อง ลาวพลัดถิ่น : การกลายเป็นแรงงานข้ามแดนในพื้นที่จังหวัดสงขลา พบว่า ลักษณะการข้ามแดนของแรงงานชาวลาวนั้น มีลักษณะการข้ามแดนเป็น 2 ลักษณะ คือ

1) การข้ามแดนที่ถูกกฎหมาย กระบวนการนี้จะมีนายหน้าเข้ามาสอบถามถึงในหมู่บ้าน หลังจากนั้นนายหน้าจะพาเดินทางเข้ามาในประเทศไทย เพื่อหางาน และจัดทำเอกสารทางราชการให้ถูกต้อง

2) การข้ามแดนที่ผิดกฎหมาย แรงงานจะลักลอบข้ามมาโดยการว่ายน้ำข้ามแม่น้ำโขงมายังฝั่งประเทศไทย

มารศรี เจษฎาปฏิพัทธ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการแรงงานของธุรกิจไทย ภายหลังจากพม่าปฏิรูปประเทศ และ AEC มาถึง โดยใช้วิธีสืบค้นจากเอกสารที่มีความเกี่ยวข้อง พบว่า ธุรกิจในประเทศไทยมีการขยายตัวเป็นอย่างมาก ทำให้มีการว่าจ้างแรงงานเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะการว่าจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อทำงานในภาคส่วนที่มีความขาดแคลน ประกอบกับประเทศไทยมีการปรับเพิ่มค่าแรงมากขึ้น ทำให้เป็นสิ่งดึงดูดให้กลุ่มแรงงานจากประเทศใกล้เคียงตัดสินใจที่จะเดินทางเข้ามาหางานในประเทศไทย จากการสอบถามแรงงานพม่าเรื่องการย้ายถิ่นพบว่า ส่วนใหญ่แล้วจะเดินทางเข้ามาเป็นกลุ่ม ไม่เกิน 50 คน และในกลุ่มดังกล่าวมักมีญาติพี่น้องเดินทางมาพร้อมกันด้วย 1 - 2 คน โดยกระบวนการระหว่างการข้ามแดนนั้น จะมีนายหน้าเป็นธุระจัดการในกระบวนการจ่ายเงินให้กับเจ้าหน้าที่รัฐเพื่อนำแรงงานเข้ามาทำงานในประเทศไทย เนื่องจาก

ตัวแรงงานเองไม่มีเอกสารการเข้าเมืองอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เมื่อแรงงานเดินทางเข้ามาสู่ประเทศไทย ญาติพี่น้องที่อยู่ในประเทศไทยอยู่แล้วจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานจัดหางานให้เป็นขั้นตอนต่อไป

ซึ่งการศึกษาดังกล่าวมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ คีบตี นพประเสริฐ (2553) โดยการศึกษาดังกล่าวทำให้ทราบเส้นทางในการเดินทางเข้ามาสู่ประเทศไทยของกลุ่มแรงงานต่างด้าว เริ่มต้นกระบวนการโดยกลุ่มนายหน้าเป็นผู้ดำเนินการให้ตัวแรงงานสามารถเดินทางเข้ามาสู่ประเทศไทยได้ ขั้นตอนการเดินทาง เริ่มจากกลุ่มนายหน้าเดินทางเข้าไปในท้องถิ่น และสืบหาบุคคลที่มีความประสงค์จะย้ายถิ่น ซึ่งส่วนใหญ่แล้ว กลุ่มนายหน้าที่ผิดกฎหมายจะล่อหลอกแรงงานโดยอ้างว่าสามารถพาข้ามแดน และหางานให้กลุ่มแรงงานทำได้ เมื่อแรงงานตัดสินใจจะย้ายถิ่น ระหว่างขั้นตอนการเดินทาง อาจมีการแลกเปลี่ยน หรือ ขยายแรงงานรายนั้น ๆ ให้กับนายหน้ากลุ่มอื่นก็ได้ ซึ่งกระบวนการดังกล่าว ถือว่าเป็นหนึ่งในขั้นตอนของการค้ามนุษย์ และกลุ่มบุคคลเหล่านี้ถือว่าเป็นกลุ่มนายหน้ารายย่อย โดยจะรวบรวมแรงงานที่ต้องการย้ายถิ่น ส่งต่อไปให้กับ นายหน้ารายใหญ่ หรือนายหน้าหลัก มีหน้าที่ในการพาแรงงานข้ามแดน ในขั้นตอนดังกล่าว ผู้เป็นนายหน้าหลักมักได้รับความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่รัฐในฝั่งประเทศไทย ก่อนจะส่งต่อไปยังสถานประกอบการที่มีความต้องการใช้แรงงานต่อไป

การเดินทางข้ามแดนของแรงงานชาวพม่า นั้น เส้นทางที่นิยมใช้ในการเดินทางเพื่อข้ามแดนมายังประเทศไทย คือ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย, อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก บางส่วนจะเดินทางมาจากด่านเจดีย์สามองค์ จังหวัดกาญจนบุรี และ ชายแดนจังหวัดระนอง โดยในการเดินทางเข้ามา นั้น กลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลว่า จะมีกลุ่มนายหน้า มาชักชวนคนตามหมู่บ้านต่าง ๆ จากนั้นจะเดินทางเป็นกลุ่ม กลุ่มหนึ่งจะตกอยู่ ประมาณ 5 – 10 คน ซึ่งจะมีการนัดหมายตามเมืองต่าง ๆ ยกตัวอย่างเช่น เส้นทางเมืองพะอูน ในประเทศพม่า เพื่อเดินทางมายังกรุงเทพมหานคร นายหน้าจะนัดหมายกับกลุ่มแรงงาน ณ เมืองเมียวดี ก่อนจะเดินทางมาทางด้านอำเภอมาสอด จังหวัดตาก โดยนายหน้าจะนัดหมายรถมารับแรงงาน บริเวณชายแดน ก่อนจะใช้วิธีหลบซ่อน หลังรถกระบะ, รถตู้ หรือรถบรรทุก หรือในรายที่แรงงานพม่าสามารถพูดไทย หรือมีลักษณะใกล้เคียงกับคนไทย นายหน้าจะนำแรงงานดังกล่าวเดินทางกับรถโดยสาร ซึ่งนายหน้าจะหักเงินค่าใช้จ่ายจากสองส่วน คือ จากแรงงาน และจากนายจ้าง โดยนายจ้างจะหักเงินดังกล่าวจากตัวแรงงานในภายหลัง

ซึ่งการศึกษาดังกล่าวมีความสอดคล้องกับการศึกษาในหัวข้อ การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างแรงงานอพยพ ห่วงโซ่สินค้า และการพัฒนาระดับภูมิภาคในแม่สอด และการประชุมเชิงวิชาการของแรงงานต่างด้าว เพื่อกำหนดสถานะของพวกเขาในเศรษฐกิจ และสังคมโดย สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย (2550) จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างชาวพม่า พบว่านายหน้ามีบทบาทในการจัดหาเอกสาร และจัดหางานให้กับกลุ่มแรงงาน โดยนายหน้าจะได้รับผลประโยชน์จากการเรียกเก็บเงิน หรือหักค่าแรงจากแรงงาน นายหน้าจะมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น หากผู้ใช้บริการเป็นแรงงานผิดกฎหมายหรือผลจากการศึกษาของ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2551) ได้ใช้แบบสอบถามกับแรงงานพม่าเพื่อสำรวจวิธีการเดินทางเข้ามาในประเทศไทย โดยศึกษาในหัวข้อ การหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานพม่าผิดกฎหมายในพื้นที่จังหวัดตาก จากการศึกษาถึงการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย พบว่า แรงงานที่เดินทางเข้ามาในประเทศไทยทางด้านตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดตากนั้น แรงงานพม่านิยมเดินทางมาจากเมือง มะละแหม่ง ซึ่งเป็น

ศูนย์กลางการเดินทาง เพราะมีทั้งชุมทางรถโดยสาร และชุมทางรถไฟ มีระยะทางห่างจากพรหมแดน จังหวัดตากประมาณ 220 กิโลเมตร นายหน้าชาวพม่าจะรวบรวมผู้มีความประสงค์เดินทางเข้ามาในประเทศไทย โดยกลุ่มที่เดินทางเข้ามาจะประกอบด้วย ชาวพม่า ชาวมอญ และ ชาวกะเหรี่ยง โดยนายหน้าจะพาแรงงานหยุดพักตามหมู่บ้านต่าง ๆ ริมชายแดน โดยผู้ที่เดินทางมาตามเส้นทางดังกล่าว จะได้รับการคุ้มครองจากกองกำลังกะเหรี่ยงพุทธ DKBA (Democratic Karen Buddha Army) ซึ่งได้สิทธิพิเศษจากรัฐบาลพม่า เนื่องจากร่วมมือกับรัฐบาลพม่า ในการสู้รบกับกองกำลังกะเหรี่ยงกู้ชาติ KNU (Karen Nation Union) โดยกองกำลัง DKBA จะเรียกเก็บค่าผ่านทางจากแรงงานต่างด้าวที่จะเดินทางเข้ามาสู่ประเทศไทย จากการศึกษาพบว่านายหน้าที่รวบรวมแรงงานต่างด้าวนั้น เป็นชาวไทย ปลัดถิ่นที่อาศัยอยู่บ้านห้วยช่าน ในประเทศพม่า ซึ่งนายหน้าดังกล่าว สามารถสื่อสารได้ทั้งภาษาไทย และภาษาพม่า แรงงานที่เดินทางเข้ามาอย่างผิดกฎหมายจะมีวิธีเดินทางหลายรูปแบบ เช่น ปะปนเข้ามากับผู้ลี้ภัยชาวกะเหรี่ยง, หรือลักลอบทำงานเกษตรใกล้พรหมแดน เพื่อรอวันเดินทางเข้ามาสู่ประเทศไทย หรือ แอบลักลอบใช้เส้นทางภูเขา เข้ามาในพรหมแดนไทย ซึ่งวิธีดังกล่าว ยากต่อการสกัดจับจากเจ้าหน้าที่ภาครัฐของไทย

ในส่วนของแรงงานที่เดินทางเข้ามาโดยไม่อาศัยนายหน้านั้น จะเป็นการเดินทางเข้ามาโดยการชักชวนของญาติ พี่น้อง เมื่อสามารถข้ามแดนเข้ามาได้ ทางญาติพี่น้อง จะช่วยประสานงานเพื่อจัดหาสถานที่ทำให้ให้กับแรงงานรายนั้น ๆ ต่อไปและจากการศึกษา พบแรงจูงใจที่ทำให้แรงงานตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย คือ

- 1) ลักษณะทางกายภาพ และวัฒนธรรมประเพณีไม่แตกต่างกัน ทำให้แรงงานพม่าสามารถปรับตัวให้เข้ากับการใช้ชีวิตในประเทศไทยได้เป็นอย่างดี
- 2) ค่าจ้างในประเทศไทย มีอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่าแรงในประเทศพม่า
- 3) แรงงานต่างด้าว มีความคิดว่าการใช้ชีวิตในประเทศไทยมีสิทธิเสรีภาพ และรู้สึกปลอดภัยมากกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับการใช้ชีวิตในประเทศพม่า

ธนพฤษ์ ชามะรัตน์ (2554) ได้ศึกษารูปแบบของนายหน้า ที่มีบทบาทในการส่งแรงงานออกไปทำงานยังต่างประเทศ ในการศึกษาเรื่อง หลากหลายแต่เป้าหมายเดียวกัน : ความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสานจากการศึกษาพบว่า จุดเริ่มต้นของนายหน้าเกิดจากความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างตัวนายหน้ากับแรงงาน ภายหลังพัฒนาเป็นการรวมตัวกันเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ในที่สุด นายหน้าแรงงานกลุ่มนี้จะมีลักษณะพิเศษ คือ มีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงซ้อน ทั้งในรูปแบบการแข่งขัน และรูปแบบของความร่วมมือ แต่ทั้งนี้นายหน้าแต่ละรายล้วนแต่มีจุดประสงค์เดียวกัน คือ บรรลุผลประโยชน์จากธุรกิจการส่งแรงงานชาวไทย ไปทำงานยังต่างประเทศ

ตารางที่ 2.1 สรุปผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยดึงดูด
ปัจจัยดึงดูดแรงงานต่างด้าว

ปัจจัยดึงดูดแรงงานต่างด้าว	ทฤษฎีหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	งานวิจัยในอดีต
<p>ปัจจัยดึงดูดทางเศรษฐกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ค่าจ้าง - ความก้าวหน้าในงาน - คุณภาพชีวิตที่ดีกว่าเดิม - สถานะความขาดแคลน - แรงงานในประเทศ - ปลายทาง - ผลประโยชน์ที่คุ้มค่ามากกว่าเมื่อย้ายถิ่น 	<p>ทฤษฎี</p> <ul style="list-style-type: none"> ● แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์แนวใหม่ เกี่ยวกับการย้ายถิ่น (The New economics of Migration) โดย Massey (1998) กล่าวว่า การย้ายถิ่นจะเกิดจากการพยายามลดความเสียหายด้านรายได้ โดยการย้ายถิ่นสามารถสร้างรายได้ให้กับผู้ย้ายถิ่น มากกว่าการอยู่อาศัยในถิ่นฐานเดิม ● แนวคิดตลาดแรงงานแบบทวิลักษณ์ (Dual labor market theory) โดย Massey (1998) กล่าวว่าภาวะขาดแคลนแรงงานในประเทศปลายทางจะเป็นสิ่งดึงดูดให้เกิดการอพยพจากประเทศต้นทางเพื่อเข้ามาทำงานในภาคธุรกิจกำลังขาดแคลน ● ทฤษฎีสังคมทวิลักษณ์ (Dual Societies) ของ Ranis (1954) กล่าวว่า การย้ายถิ่น จะเกิดขึ้นในสองภาคธุรกิจ คือ การอพยพจาก ภาคเกษตรกรรม เข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม โดยมีความต้องการค่าจ้างที่สูงกว่า เป็นสิ่งจูงใจ 	<ul style="list-style-type: none"> ● จากการศึกษาของ กุศล สุทธิธาดา และอนุภรณ์ ภักธวานิชย์ (2540) กล่าวว่า ปัจจัยดึงดูดด้านเศรษฐกิจที่สำคัญ คือ ระดับค่าจ้างเงินเดือนของประเทศปลายทาง สูงกว่าประเทศต้นทาง, โอกาสความก้าวหน้าในงานหลังจากการย้ายถิ่น ● กฤตยา อชาวนิจกุล (2541) กล่าวว่าสาเหตุของการอพยพย้ายถิ่นที่สำคัญ คือ ความต้องการคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าเดิม ● พิทยา พุสสาย (2533) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีสันนิษฐานใหม่ (Modernization Theory) ของกลุ่มบทบาทนิยม (Functionalist) ว่าปัจจัยหลัก ๆ ที่ทำให้แรงงานตัดสินใจย้ายถิ่นจากภาคเกษตรกรรม เข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม ● วิลาสินี สัจจราช (2555) ได้กล่าวถึงปัจจัยของการย้ายถิ่น ว่าระดับค่าจ้างที่สูงกว่า และอัตราความก้าวหน้าในงานจะส่งผลให้เกิดการตัดสินใจและย้ายถิ่นขึ้น

ตารางที่ 2.1 สรุปผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยดึงดูด (ต่อ)

ปัจจัยดึงดูดแรงงานต่างด้าว	ทฤษฎีหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	งานวิจัยในอดีต
<p>ทฤษฎี</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ทฤษฎีแห่งการย้ายถิ่น (The laws of migration) โดย Ravenstein (1885) โดยให้นำหนักถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่นว่าการย้ายถิ่นเกิดขึ้นเพื่อยกระดับทางเศรษฐกิจของผู้ย้ายถิ่นให้สูงขึ้น เป็นการย้ายถิ่นจากถิ่นฐานยากจน มาสู่พื้นที่ที่เจริญกว่านั่นเอง ● ทฤษฎีความคาดหวังในรายได้ (An expected income' model of rural-urban) โดย Sjaastad (1962) และ Schultz (1962) กล่าวว่าการย้ายถิ่นคือการไหลเวียนของทุนมนุษย์ โดยได้มาซึ่งค่าจ้างและความเป็นอยู่ที่ดีกว่า โดยแลกมาซึ่งต้นทุน ทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน ● ทฤษฎีพึ่งพาแบบมาร์กซิสต์สมัยใหม่ (Neo Marxist dependency Theory) กล่าวว่าประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่ดีกว่า จะดูดีให้แรงงานจากพื้นที่ที่ด้อยพัฒนามากว่า เดินทางเข้ามาทำงาน เพื่อยกระดับเศรษฐกิจของตนเองให้ดีขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> ● บัญญัติน กัญจนดิษฐ์ (2550) สรุปถึงปัจจัยที่มีผลทำให้แรงงานชาวพม่าย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทย คือ การขาดแคลนแรงงานการผลิตในประเทศไทย และค่าแรงที่สูงกว่าในประเทศพม่า ทำให้แรงงานชาวพม่าตัดสินใจเดินทางเพื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทย ● ผลการศึกษาของ นพนนท์ เดชกุลพิธีศรี (2553) พบว่าปัจจัยทางเศรษฐกิจที่ทำให้แรงงานต่างด้าวชาวพม่าตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทย คือ ต้องการตั้งตัวได้ทางเศรษฐกิจ ● พิมพ์ชนก บุลยเลิศ (2551) กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย คือ แรงงานต้องการทำงาน เก็บเงิน เพื่อสร้างฐานะให้แก่ครอบครัว และการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย ทำให้มีเงินเหลือเก็บ ● ผลการศึกษาของ มุสนิธิสถาปนวิจิตรเพื่อพัฒนาประเทศไทย (2551) พบว่าสาเหตุการย้ายถิ่นเข้ามา 	

ตารางที่ 2.1 สรุปผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยดึงดูด (ต่อ)

ปัจจัยดึงดูดแรงงานต่างด้าว	ทฤษฎีหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	งานวิจัยในอดีต
	<p>ทฤษฎี</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Harris and Sabot (1982) ให้นิยามของการย้ายถิ่นว่าการย้ายถิ่นคือการตัดสินใจเดินทางจากที่หนึ่งไปสู่อีกที่หนึ่งโดยพิจารณาจากประโยชน์ที่จะได้รับ หักลบกับสิ่งที่จะสูญเสียไป ● Brown & Moore (1970) กล่าวว่า เมื่อครอบครัวใดไม่พอใจต่ออรรถประโยชน์ที่ได้รับในถิ่นเดิม การย้ายถิ่นจะเกิดขึ้น 	<p>ทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าว คือประเทศไทยมีอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าบ้านเกิดของตนเองเป็นอย่างมาก</p> <ul style="list-style-type: none"> ● กุศล สุนทรธาดา และ อุมภรณ์ ภักธวานิชย์ (2540) กล่าวว่าปัจจัยหลักที่ทำให้แรงงานตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย คือ สาเหตุด้านค่าจ้าง โดยมีการสนับสนุนให้ย้ายถิ่นโดยครอบครัว
<p>ปัจจัยดึงดูดทางสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความปลอดภัยในชีวิตในประเทศปลายทาง ที่มีมากกว่าประเทศต้นทาง - การชักชวนจากครอบครัว,ญาติ,เพื่อนหรือคนรู้จัก 	<ul style="list-style-type: none"> ● ทฤษฎีเครือข่ายการย้ายถิ่นของ Massey (1998) กล่าวว่า การย้ายถิ่นจะเกิดขึ้นจากการเชื่อมโยงหรือชักชวนจากผู้ที่มีความสัมพันธ์กับผู้อพยพ เช่น ครอบครัว และ ผู้ที่มีความสัมพันธ์กับผู้อพยพ เช่น เพื่อน หรือ ชาวบ้านในละแวกเดียวกัน เป็นต้น ● ทฤษฎีเครือข่ายสังคมผู้ย้ายถิ่น (Migrant network theory) โดย Massey (1998) โดยผู้ที่ย้ายถิ่นเข้ามา 	<ul style="list-style-type: none"> ● จากการศึกษาของ กุศล สุนทรธาดา และ อุมภรณ์ ภักธวานิชย์ (2540) กล่าวว่า ครอบครัวและชุมชนจะมีบทบาทสำคัญในการชักชวนให้แรงงานในประเทศต้นทางตัดสินใจย้ายถิ่นเข้าสู่ประเทศไทย โดยผู้ที่ย้ายถิ่นเข้ามาก่อนหน้านี้จะสามารถเข้ากับสังคมใหม่ได้ ก่อนตัดสินใจรวมกันญาติพี่น้องของตนให้ย้ายเข้ามาอยู่ร่วมกันในภายหลัง

ตารางที่ 2.1 สรุปผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยดึงดูด (ต่อ)

ปัจจัยดึงดูดแรงงานต่างด้าว	ทฤษฎีหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ทฤษฎี	งานวิจัยในอดีต	
	<p>ก่อนหน้านั้น, นายหน้า หรือ นายจ้าง สร้างเครือข่าย และชักชวนให้ผู้ที่อาศัยอยู่ในประเทศต้นทาง ตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานยังประเทศไทยปลายทาง</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Castles (1994) ได้กล่าวถึงแนวคิดแบบ Neo Classical Economic Equilibrium Perspective ว่า ผู้อพยพคาดหวังถึงความปลอดภัยในการย้ายถิ่น มายังประเทศปลายทาง 	<ul style="list-style-type: none"> ● ผลการศึกษาของ นพนนท์ เดชกุลพิธีศรี (2553) พบว่าปัจจัยทางสังคม ที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย คือ การชักชวนให้แรงงานเข้ามาทำงานจากครอบครัว
<p>ปัจจัยดึงดูดทางวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - วัฒนธรรมและประเพณีที่มีความใกล้เคียงกัน เสรีภาพในการนับถือศาสนา 		<ul style="list-style-type: none"> ● สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2551) ปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้ชาวพม่าตัดสินใจเข้ามาค้าแรงงานในไทย คือ ลักษณะของวัฒนธรรมประเพณีที่คล้ายคลึงกัน เป็นปัจจัยที่ทำให้แรงงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมใหม่ในประเทศไทยได้ง่าย ● กมลพร สอนศรี (2557) ได้สรุปถึงปัจจัยที่ทำให้แรงงานชาวฟิลิปปินส์ เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย คือ ปัจจัยทางวัฒนธรรม โดยประเทศไทยเปิดรับการนับถือศาสนาของผู้ที่ย้ายถิ่นเข้ามา

ตารางที่ 2.1 สรุปผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยดึงดูด (ต่อ)

ปัจจัยดึงดูดแรงงานต่างด้าว	ทฤษฎีหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	งานวิจัยในอดีต
<p>ปัจจัยดึงดูดทางการเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - นโยบายของรัฐบาล ที่ไม่ปิดกั้นทางด้านเชื้อชาติ ,ความเชื่อ หรือ เรื่องของการนับถือศาสนา - การออกนโยบายที่ทำให้การเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย สามารถทำได้ง่ายขึ้น - การให้เสรีภาพด้านต่าง ๆ ต่อผู้ย้ายถิ่น <p>นโยบาย ทาง ด้าน การเมืองระหว่างรัฐบาลสองประเทศ ที่สนับสนุนให้เกิดการย้ายถิ่น</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● แนวคิดเชิงระบบการย้ายถิ่น (Migrant Approach) กล่าวว่า การไม่กีดกันทางด้านเชื้อชาติ และศาสนา ทำให้เกิดการตัดสินใจย้ายถิ่นได้ง่ายขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> ● จากการศึกษาของ กุศล สุนทรธาดา และอนุภรณ์ ภักฐาณิชย์ (2540) กล่าวว่า ปัจจัยดึงดูดที่สำคัญทางด้านการเมือง ที่สำคัญคือ นโยบายของประเทศปลายทางที่เอื้ออำนวยต่อการอยู่อาศัย เช่น การไม่กีดกันทางเชื้อชาติ หรือ ศาสนา เป็นต้น ● กฤตยา อชาวจินจุล และกุลภา วจนสาร (2552) ศึกษาถึงสิ่งที่ทำให้แรงงานชาวพม่าตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทย พบว่าจากสภาวะขาดแคลนแรงงานในภาคการผลิต ทำให้ หอการค้าแห่ง ประเทศไทย, สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสมาคมธนาคารไทย รวมตัวกันเรียกร้องให้รัฐบาลบังคับใช้กฎหมายที่ทำให้แรงงานต่างด้าวสามารถเดินทางเข้ามาทำงานได้ง่ายขึ้น ซึ่งมีผลมาตั้งแต่ปี 2539 เป็นต้นมา ● วิลาสินี สัจจาชา (2555) ได้กล่าวถึงปัจจัยของการย้ายถิ่นว่าการไม่กีดกัน และให้เสรีภาพแก่ผู้อพยพเข้ามาย่อมส่งผลให้ผู้อพยพตัดสินใจอพยพได้ง่ายขึ้น

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ แรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพาราสำเร็จรูป (นำผลิตภัณฑ์ยางชั้นกลาง ดึงเช่นน้ำยางข้น มาแปรรูป) ในประเภทสินค้า ถู่มือยาง และถุงยางอนามัย ในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี เนื่องจากมีการว่าจ้างแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในภาคธุรกิจ และขึ้นทะเบียนการทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 769 ราย ซึ่งสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างเที่ยงตรง มากกว่ากิจการแปรรูปยางพาราชั้นสองที่ส่วนใหญ่แล้วจดทะเบียนดำเนินการกับกรมแรงงานอุตสาหกรรมในรูปแบบ นิติบุคคล, สหกรณ์ หรือกลุ่มเกษตรกรรวมกัน 33 แห่ง และแต่ละแห่งมีการจ้างจำนวนแรงงานในภาคธุรกิจจำนวนน้อย (เฉลี่ยแห่งละ 11 คน) และเข้าถึงข้อมูลได้ยาก

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ แรงงานต่างด้าวชาวพม่าต่างด้าวชาวพม่าที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพาราสำเร็จรูป ในประเภทสินค้า ถู่มือยาง และถุงยางอนามัย ในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยคำนวณหาขนาดตัวอย่างจาก สูตร Taro Yamane ซึ่งมีสูตรคำนวณคือ

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดประชากร

e คือ คลาดคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำหนดไว้ที่ 0.05

เมื่อนำมาแทนค่าในสมการจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$n = \frac{769}{1 + 769(0.05)^2}$$

$$n = \frac{769}{2.9225}$$

$$n = 263.13$$

โดยการใช้สูตรดังกล่าว กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 263 คน แต่เพื่อความแม่นยำมากขึ้น จึงเก็บข้อมูลเป็นจำนวนทั้งสิ้น 300 ชุด

เครื่องมือในการเก็บตัวอย่าง

1) เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ใช้วิธีดำเนินการโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Less Standardized interview) ควบคู่กับการวิจัยทางเอกสาร เพื่อสอบถามถึงสภาพทั่วไป และสภาพทางสังคมของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าซึ่งมี หัวข้อคำถาม คือ เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ บ้านเกิดของตัวแรงงาน อาชีพเดิมในถิ่นฐานบ้านเกิด รายได้ในระหว่างการทำงานในบ้านเกิด ความพอเพียงของรายได้ต่อการดำรงชีพในบ้านเกิด ความสามารถในการใช้ภาษาไทยของตัวแรงงาน และแหล่งเงินทุนในการเดินทางเข้าสู่ประเทศไทย ของตัวแรงงาน โดยใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ แล้วนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับ เอกสาร ที่ได้ศึกษาทางด้านสถานการณ์จ้างงานแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจ เช่น ทฤษฎี The laws of migration ของ Ravenstein ทฤษฎี Dual Societies ของ Ranis และทฤษฎีเครือข่ายสังคมผู้ย้ายถิ่น (Migrant network theory) ของ Massey

2) เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ใช้วิธีดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามปลายปิด (Closed-Ended Questionnaire) ควบคู่กับการวิจัยทางเอกสารเพื่อสอบถามถึงปัจจัยดึงดูด ในการย้ายถิ่น ของแรงงานชาวพม่าที่เข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยาง ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี อันประกอบด้วย ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม และด้านการเมือง โดยใช้เครื่องมือ ในการวิเคราะห์ คือ ใช้สถิติความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมี เกณฑ์ตามลักษณะแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ และกำหนดเกณฑ์สำหรับแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนระดับ	5	หมายถึง	มากที่สุด
คะแนนระดับ	4	หมายถึง	มาก
คะแนนระดับ	3	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนระดับ	2	หมายถึง	น้อย
คะแนนระดับ	1	หมายถึง	น้อยที่สุด

โดยการแปลความหมายใช้หลักเกณฑ์การแบ่งเป็น 5 ระดับ (พิสนุ พงศ์ศรี. 2550 : 126)

คะแนนเฉลี่ย	4.51 – 5.00	หมายถึง	มีความสำคัญระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.51 – 4.50	หมายถึง	มีความสำคัญระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51 – 3.50	หมายถึง	มีความสำคัญระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51 – 2.50	หมายถึง	มีความสำคัญระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.50	หมายถึง	มีความสำคัญระดับน้อยที่สุด

แล้วนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับเอกสาร ที่ได้ศึกษาทางด้านปัจจัยดึงดูดในการย้ายถิ่น เช่น ทฤษฎี Neo Classical Economic Equilibrium Perspective, ทฤษฎีเครือข่ายสังคมผู้ย้ายถิ่น (Migrant network theory) ของ Massey หรือทฤษฎี Better job Opportunity ของ Castles & Miller เป็นต้น

3) เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ใช้วิธีดำเนินการโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire), การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Less Standardized interview) ควบคู่กับการวิจัยทางเอกสาร

เพื่อสอบถามถึงแรงจูงใจ วิธีการเดินทางเข้าสู่ประเทศไทย และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเดินทางของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าโดยมีรายละเอียดคำถามประกอบด้วย วิธีการเดินทางเข้าสู่ประเทศไทย ค่าใช้จ่ายเพื่อการเดินทางเข้าสู่ประเทศไทย เส้นทางที่ใช้เดินทางเข้ามาสู่ประเทศไทย แรงจูงใจที่ทำให้เดินทางเข้ามาทำงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้มีส่วนจูงใจให้แรงงานตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้ที่เดินทางมาพร้อมกับกลุ่มตัวอย่าง ผู้อำนวยการความสะดวกในการเดินทาง ที่พัก ในขณะที่อยู่ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี และระยะเวลาการทำงานในประเทศไทยที่ตัวแรงงานคาดหวังไว้ โดยใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ แล้วนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางข้ามแดนของแรงงานพม่า เข้ามาสู่เขตแดนประเทศไทย เช่น การศึกษาของ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษาของ ปรียา ปิยจันทร์ เปวีกา ชูบรรจง และ อุมารณณ์ ภัทรวานิชย์

การเก็บข้อมูล

การเก็บข้อมูลในครั้งนี้จะมีผู้ช่วย ชาวพม่าช่วยอำนวยความสะดวก, นัดแนะกับแรงงานชาวพม่า และแปลข้อความ คำพูด เพื่อสื่อสารกับแรงงานชาวพม่าที่ไม่เข้าใจภาษาไทย

ผู้วิจัยประสานขอความร่วมมือกับนายหน้า และญาติพี่น้อง ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า เพื่อเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีการนัดแนะกับกลุ่มแรงงานชาวพม่าเพื่อเก็บข้อมูลนอกสถานประกอบการ และให้คำมั่นว่าจะไม่เปิดเผยผู้ให้ข้อมูลแก่สาธารณะ เนื่องจากแรงงานพม่าบางรายนั้นเป็นแรงงานที่เคยหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย อีกทั้งแรงงานชาวพม่ามีความเกรงกลัวว่าการให้ข้อมูลดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของตัวแรงงานพม่าเองในอนาคตจึงไม่สะดวกต่อการเปิดเผยตนเอง โดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มแรงงานจะใช้แบบสอบถาม เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล และรายงานผลในเชิงพรรณนา ต่อไป ทั้งนี้ได้ขอความร่วมมือจากแรงงานชาวพม่าในอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพาราทั้งสิ้น 384 ราย ได้รับความร่วมมือทำแบบสอบถามจนเสร็จสิ้นทั้งสิ้น 300 ราย และไม่ได้รับความร่วมมือทั้งสิ้น 84 ราย โดยมีสาเหตุคือ แรงงานชาวพม่าไม่ไว้วางใจที่จะให้ข้อมูล, แรงงานชาวพม่าแจ้งว่าไม่มีเวลาในการทำแบบสอบถาม หรือทำแบบสอบถามไม่ครบเสร็จสิ้น และเกรงกลัวว่าข้อมูลที่ให้มาอาจถูกเปิดเผย และก่อปัญหาให้ตัวแรงงานในภายหลัง

วิธีการวิเคราะห์

ในการศึกษาครั้งนี้ได้นำโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ มาใช้เพื่อการประมวลผลข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ สถิติความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล

โดยการศึกษาสถานการณ์จ้างงานแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางในจังหวัดสุราษฎร์ธานี และการศึกษาเส้นทาง, กระบวนการเดินทางของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในการเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ใช้ค่าร้อยละในการช่วยวิเคราะห์ข้อมูล

และการศึกษาปัจจัยดึงดูด ที่มีผลให้แรงงานต่างด้าวชาวพม่าตัดสินใจเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ใช้สถิติความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล

ปัญหาที่ได้รับจากการวิจัย

1. แรงงานต่างด้าวชาวพม่า เกรงว่าผู้ศึกษานำข้อมูล ไปให้กับผู้ประกอบการ และจะส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงานของกลุ่มตัวอย่างเอง หากไม่มีชาวพม่าช่วยประสานงานการเก็บข้อมูลก็จะเป็นไปได้ยาก
2. การสืบค้นข้อมูลด้านการประกอบอาชีพของแรงงานต่างด้าวภายในจังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถสืบค้นข้อมูลจากหน่วยงานภาครัฐได้ยาก เนื่องจากหน่วยงานภาครัฐไม่เคยทำข้อมูลดังกล่าวไว้
3. การหาแหล่งเพื่อจัดพิมพ์เอกสารภาษาพม่า ภายในจังหวัดสุราษฎร์ธานีหาได้ยาก เนื่องจาก บุคคล หรือ ร้านรับแปลเอกสารภายในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความสามารถไม่มากพอที่จะแปลเอกสารทางวิชาการได้
4. นายหน้าที่ทำงานด้านการนำเข้าแรงงานต่างด้าวชาวพม่าเข้ามาทำงานในประเทศไทย ไม่เต็มใจให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลเท่าที่ควร
5. ผู้ประกอบการโดยส่วนใหญ่ ไม่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากแรงงานต่างด้าวชาวพม่า

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวชาวพม่าตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 300 ชุด จากแรงงานชาวพม่าในอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพารา โดยเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2559 – มีนาคม 2559 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ประมวลผลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยผลการวิเคราะห์ มีดังนี้

ลักษณะทั่วไปของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง

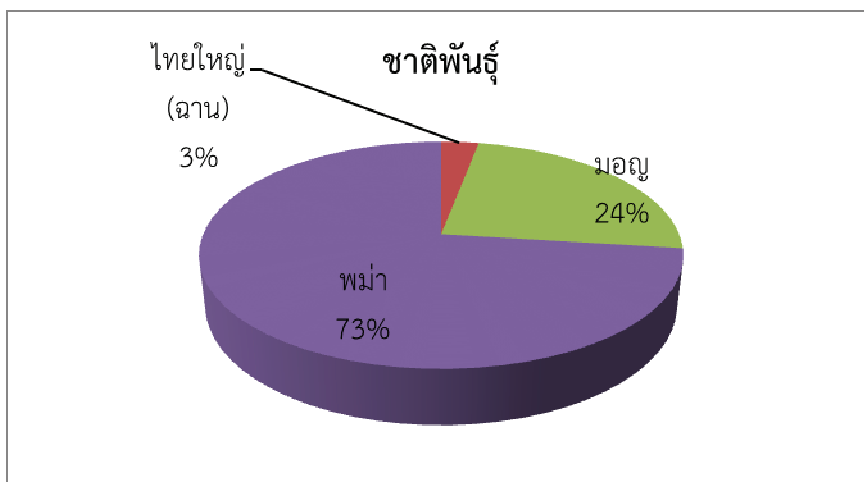
ลักษณะทั่วไป อายุ เพศ

แรงงานต่างด้าวชาวพม่าในอุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราโดยส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 63.67 จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยมีช่วงอายุอยู่ที่ 31 - 35 ปี จำนวนร้อยละ 34.33 อยู่ในช่วง 20 - 25 ปี จำนวนร้อยละ 31.66 โดยกลุ่มอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ช่วงอายุ 36 -40 ปี โดยอยู่ในร้อยละ 0.3 ซึ่งแรงงานชาวพม่าส่วนใหญ่มีสถานะโสด คิดเป็นร้อยละ 64.36 และสถานะสมรสคิดเป็นอัตรา 30.66 แรงงานโดยส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 59 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งอยู่ในร้อยละ 27.33 และกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดนับถือศาสนาพุทธ

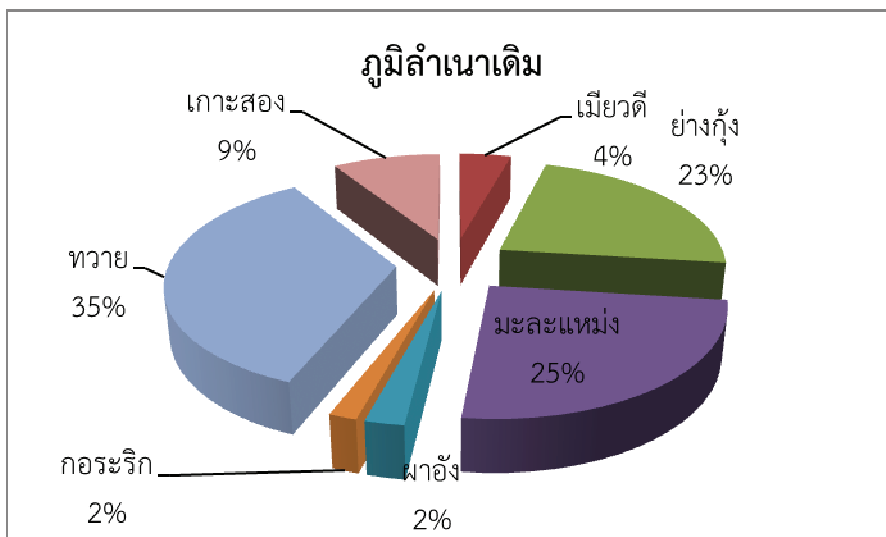
จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า โดยส่วนใหญ่แล้วยังไม่แต่งงาน เนื่องจากเชื่อว่าการแต่งงานจะทำให้เกิดอุปสรรคในการทำงาน เช่นการมีบุตรหรือต้องเปลี่ยนที่ทำงานตามคู่สมรส เป็นต้น ในส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะสมรส จากการสอบถามพบว่า จะมีการชักชวนคู่สมรสเข้ามาทำงานในสถานประกอบการเดียวกัน และเมื่อสอบถามว่า หากมีบุตร จะทำอย่างไร กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่จะให้คำตอบว่า ส่งบุตรกลับไป ณ ภูมิลำเนาเดิมในประเทศพม่า เพื่อให้พ่อ แม่ ของตนเอง หรือ พ่อแม่ของคู่สมรส เป็นผู้เลี้ยงดู

ชาติพันธุ์ และภูมิลำเนาเดิม

ภาพที่ 4.1 ชาติพันธุ์ของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง



ภาพที่ 4.2 ภูมิลำเนาเดิมของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง



กลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้ โดยส่วนใหญ่เป็นชาวพม่าเชื้อชาติพม่ามากที่สุด ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 72.66 รองลงมาคือชาวพม่าเชื้อชาติมอญ คิดเป็นร้อยละ 23.74 และชาวพม่าเชื้อชาติไทยใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 3.6 ซึ่งแรงงานกลุ่มดังกล่าวมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตเมืองทวายมากที่สุด ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 35 รองลงมาคือเมืองมะละแหม่ง ในร้อยละ 25 และเมืองย่างกุ้ง ในร้อยละ 22.66 ตามลำดับ

อาชีพเดิมของแรงงานกลุ่มตัวอย่างในภูมิภาคอาเซียน
 ตารางที่ 4.1 อาชีพเดิมของแรงงานกลุ่มตัวอย่างในประเทศพม่า และรายได้ก่อนเดินทางเข้ามาสู่ประเทศไทย

อาชีพเดิมของแรงงานกลุ่มตัวอย่างในประเทศพม่า และรายได้ก่อนเดินทางเข้ามาสู่ประเทศไทย	ร้อยละ
อาชีพเดิมของกลุ่มตัวอย่างในประเทศพม่า	
ค้าขาย	17
ซ่อมรถจักรยานยนต์/ซ่อมรถยนต์	4.33
รับจ้างในโรงงาน	13.33
ทำงานเกษตร	42.66
ทำงานก่อสร้าง	13.66
ไม่มีอาชีพ	9
รายได้ก่อนเดินทางเข้ามาสู่ประเทศไทย	
น้อยกว่า 2,500 บาท	41
2,501 บาท – 5,000 บาท	45.66
5,001 บาท – 7,500 บาท	13.34
ความเพียงพอในการดำรงชีพ	
ไม่พอ	36.33
พอสำหรับเลี้ยงตนเอง	49.66
พอสำหรับเลี้ยงครอบครัว	9.66
มีเงินเหลือเก็บ	4.35

อาชีพของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ก่อนเดินทางเข้าสู่ประเทศไทย โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 42.66 เป็นเกษตรกร รองลงมาร้อยละ 17 ทำอาชีพค้าขาย ร้อยละ 13.66 ทำอาชีพก่อสร้าง และ ร้อยละ 13.33 ทำอาชีพรับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม แต่เนื่องจากส่วนใหญ่คิดว่ารายได้ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงดูครอบครัวโดยแรงงานกลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นว่ารายได้จำนวนดังกล่าวเพียงพอสำหรับเลี้ยงชีพตนเองคิดเป็นร้อยละ 49.66 รองลงมาคิดว่ารายได้ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพคิดเป็นร้อยละ 36.33 เพียงพอต่อการเลี้ยงครอบครัวคิดเป็นร้อยละ 9.66 และมีเงินเหลือเก็บ คิดเป็นร้อยละ 4.35 ซึ่งแรงงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 45.66 มีรายได้ก่อนเดินทางมาประเทศไทยอยู่ในช่วง 2,501 บาท – 5,000 บาท รองลงมาร้อยละ 41 มีรายได้น้อยกว่า 2,500 บาท และร้อยละ 13.34 มีรายได้ อยู่ในช่วง 5,001 บาท – 7,500 บาท

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่าบางส่วนไม่มีงานทำในประเทศพม่า เนื่องจากหางานทำ
ได้ยาก และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีรายได้เพียงพอต่อการเลี้ยงตนเองเท่านั้น เนื่องจากค่าแรงใน
ประเทศพม่าไม่สูงเท่าค่าแรงในประเทศไทย อีกประการหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ไม่พอต่อการเลี้ยง
ชีพนั้น ส่วนหนึ่งคือกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีอาชีพในประเทศพม่า จึงตัดสินใจเดินทางเข้ามาหางานทำใน
ประเทศไทย

**อาชีพเดิมของแรงงานกลุ่มตัวอย่างก่อนทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์
ยางพารา**

ตารางที่ 4.2 อาชีพเดิมก่อนเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพารา

อาชีพเดิมก่อนเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพารา	ร้อยละ
อาชีพเดิมในประเทศไทยของกลุ่มตัวอย่าง	
ไม่เคยทำงานมาก่อน	52.66
ค้าขาย	10.66
รับจ้างในโรงงาน	4.66
ทำงานเกษตร	18.33
ทำงานก่อสร้าง	13.69
รายได้ในประเทศไทยก่อนทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ ยางพารา	
5,001 – 7,500 บาท	32
7,501 – 10,000 บาท	15.33
ไม่มีรายได้	52.67
สาเหตุของการเปลี่ยนงานเพื่อเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูป ผลิตภัณฑ์ยางพารา	
เคยเปลี่ยนงาน 1 ครั้ง เพราะญาติชักชวน	21.33
เคยเปลี่ยนงาน 1 ครั้ง เพราะมีสามี/ภรรยาทำงานในบริษัทดังกล่าวก่อน หน้านี้	8
เคยเปลี่ยนงาน 1 ครั้ง เพราะเพื่อนชักชวน	7
ไม่เคยเปลี่ยนงาน	63.67

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

สาเหตุของการเปลี่ยนงานเพื่อเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพารา	ร้อยละ
เคยเปลี่ยนงาน 1 ครั้ง เพราะญาติชักชวน	21.33
เคยเปลี่ยนงาน 1 ครั้ง เพราะมีสามี/ภรรยาทำงานในบริษัทดังกล่าวก่อนหน้านี้	8
เคยเปลี่ยนงาน 1 ครั้ง เพราะเพื่อนชักชวน	7
ไม่เคยเปลี่ยนงาน	63.67
เอกสารสำคัญที่กลุ่มแรงงานถือครอง	
บัตรผู้พิสูจน์สัญชาติแบบมีนายจ้าง	10.66
บัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย	9.66
บัตรจดทะเบียนเพื่อได้สิทธิ์อยู่อาศัยชั่วคราว	90.33
บัตรประจำตัว และบัตรอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว	97.33
กลุ่มคนที่กลุ่มตัวอย่างรู้จักที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี	
มีญาติ ทำงานในประเทศไทย	45.33
มีเพื่อนทำงานในประเทศไทย	36.33
มีเพื่อนและญาติ ทำงานในประเทศไทย	18.34

แรงงานต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพาราในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยส่วนใหญ่เดินทางมาจากประเทศพม่าโดยตรง ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 83 ส่วนแรงงานกลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยก่อนหน้านี้ โดยส่วนใหญ่เดินทางมาจากจังหวัดระนอง คิดเป็นร้อยละ 12.66 เดินทางมาจากกรุงเทพมหานครคิดเป็นร้อยละ 2.68 และเดินทางมาจากจังหวัดประจวบคีรีขันธ์คิดเป็นร้อยละ 1.66 โดยแรงงานจำนวนร้อยละ 97.33 ถือบัตรประจำตัว และบัตรอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว ร้อยละ 90.33 จดทะเบียนเพื่อได้สิทธิ์อยู่อาศัยชั่วคราว ร้อยละ 10.66 ถือครองบัตรผู้พิสูจน์สัญชาติแบบมีนายจ้าง และร้อยละ 9.66 ถือบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ซึ่งอาชีพเดิมของกลุ่มตัวอย่างก่อนย้ายมาทำงานในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพารา พบว่าร้อยละ 18.33 เคยทำงานในภาคเกษตรกรรม ร้อยละ 13.69 เคยรับจ้างทำงานในภาคก่อสร้าง ร้อยละ 10.66 เคยทำงานค้าขาย และร้อยละ 4.66 เคยรับจ้างทำงานในโรงงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 32 ได้รับค่าแรงอยู่ในช่วง 5,001 บาท – 7,500 บาท และร้อยละ 15.33 ได้รับค่าแรงอยู่ในช่วง 7,501 บาท – 10,000 บาท ส่วนอีกร้อยละ 52.66 ไม่เคยทำงานใด ๆ มาก่อน ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เคยเปลี่ยนงานมาก่อนหน้านี้ เพราะมีญาติ และครอบครัวชักชวนคิดเป็นร้อยละ 29.33 เปลี่ยนงานเพราะมีเพื่อนชักชวน คิดเป็นร้อยละ 7 ส่วนกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 63.67 ไม่เคยเปลี่ยนงานมาก่อน

โดยส่วนมากแล้วกลุ่มตัวอย่างอาศัยอยู่ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นระยะเวลา 4 ปี เป็นจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29 รองลงมาคือ ระยะเวลา 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 24 และระยะเวลา 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 18 โดยผู้ที่อยู่อาศัยเป็นระยะเวลา 7 ปี เป็นกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.33 ซึ่งส่วนใหญ่แล้วพนักงานพม่าจำนวนร้อยละ 45.33 มีญาติทำงานอยู่ในประเทศไทย ร้อยละ 36.33 มีเพื่อนทำงานในประเทศไทย และร้อยละ 18.34 มีทั้งญาติและเพื่อน ทำงานอยู่ในประเทศไทย

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง พบว่าโดยส่วนใหญ่แล้วเดินทางมาจากประเทศพม่าโดยตรง เนื่องจากได้รับค่าชักชวนจากคนรู้จัก และผู้ที่เคยทำงานในภาคเกษตรกรรม โดยส่วนใหญ่จะเป็นลูกจ้างในสวนยางพารา เมื่อราคาน้ำยางตกต่ำลงจึงคิดเปลี่ยนงาน เนื่องจากนายจ้างจ่ายค่าจ้างน้อยลง และจากการสอบถามพบว่า สาเหตุที่กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่เปลี่ยนงานนั้น เนื่องจากการชักชวนจากกลุ่มคนที่รู้จัก และคิดว่าได้ผลตอบแทนที่ดีกว่า จึงตัดสินใจเปลี่ยนงาน ส่วนแรงงานที่ไม่เคยทำงานก่อนหน้านี้ ส่วนใหญ่คือกลุ่มแรงงานที่เดินทางมาจากประเทศพม่าโดยตรง

ทักษะการใช้ภาษาของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.3 ทักษะการใช้ภาษาไทยของกลุ่มตัวอย่าง

ทักษะทางภาษาไทย	ดีมาก	ดี	พอใช้	ไม่ได้เลย
การฟัง	4.66	31.66	45.66	18.02
การพูด	4.33	13.33	46	36.34
การอ่าน	0	1	4.66	94.34
การเขียน	0	1	4.66	94.34

ทักษะการใช้ภาษาไทยของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีทักษะการฟังดีที่สุด รองลงมาคือทักษะการพูด ส่วนทักษะการอ่าน และการเขียนนั้น อยู่ในเกณฑ์ไม่สามารถใช้การได้เลย สามารถแจกแจงทักษะการใช้ภาษาไทยเป็นรายทักษะได้ดังนี้

ทักษะการฟังภาษาไทย แรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่เข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราโดยส่วนใหญ่มีทักษะการฟังภาษาไทยอยู่ในเกณฑ์พอใช้ คิดเป็นร้อยละ 45.66 รองลงมาอยู่ในเกณฑ์อยู่ในเกณฑ์ดี คิดเป็นร้อยละ 31.66 อยู่ในเกณฑ์ดีมาก คิดเป็นร้อยละ 4.66 และอยู่ในเกณฑ์ฟังภาษาไทยไม่เข้าใจเลย คิดเป็นร้อยละ 18.22 โดยจะมีความคล้ายคลึงกับทักษะการพูดภาษาไทย โดยแรงงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทักษะการพูดภาษาไทยอยู่ในเกณฑ์ พอใช้ คิดเป็นร้อยละ 46 รองลงมามีทักษะการพูดพูดภาษาไทยอยู่ในเกณฑ์ไม่เข้าใจเลย คิดเป็นร้อยละ 36.34 อยู่ในเกณฑ์ดี คิดเป็นร้อยละ 13.33 และอยู่ในเกณฑ์ดีมาก คิดเป็นร้อยละ 4.33

ด้านทักษะการอ่านภาษาไทย พบว่าแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่เข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปยางพารามีทักษะการอ่านภาษาไทยโดยส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์อ่านภาษาไทยไม่เข้าใจเลย คิดเป็นร้อยละ 94.34 รองลงมา อยู่ในเกณฑ์ พอใช้ คิดเป็นร้อยละ 4.66 และอยู่ในเกณฑ์ ดี คิดเป็นร้อยละ 1 ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับทักษะการเขียนภาษาไทย โดยแรงงานกลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่ มีทักษะการเขียนภาษาไทยอยู่ในเกณฑ์เขียนภาษาไทยไม่ได้เลย คิดเป็นร้อยละ 94.34 รองลงมา อยู่ในเกณฑ์ พอใช้ คิดเป็นร้อยละ 4.66 และอยู่ในเกณฑ์ดี คิดเป็นร้อยละ 1

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า แรงงานส่วนหนึ่งที่เดินทางเข้ามาทำงานก่อนหน้านี้ 3 – 4 ปีจะสามารถฟัง และพูดภาษาไทยได้ ในขั้นพอใช้ เนื่องจากจำเป็นต้องใช้ภาษาไทยในการดำรงชีวิต และการทำงาน โดยมีเพื่อนชาวไทย และเพื่อนชาวพม่า ช่วยสอนภาษาไทยให้ ส่วนแรงงานที่เข้ามาในประเทศไทยน้อยกว่า 2 ปี โดยส่วนใหญ่จะมีทักษะการฟัง และ พูดภาษาไทย ในเกณฑ์ ไม่ได้เลย เนื่องจากแรงงานให้เหตุผลว่า ในช่วงเวลาการทำงาน และการใช้ชีวิตประจำวันนั้น กลุ่มตัวอย่างจะนิยมอยู่กับกลุ่มแรงงานชาวพม่าด้วยกัน หากจำเป็นต้องใช้ภาษาไทยก็จะให้แรงงานที่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ ช่วยเป็นผู้สื่อสารแทน

ในด้านทักษะด้านการอ่าน และการเขียนภาษาไทยนั้น พบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่ จะมีทักษะในด้านนี้ในเกณฑ์ ไม่มีทักษะเลย เนื่องจากให้เหตุผลตรงกันว่า ไม่มีผู้ที่สอน อ่าน และ เขียนภาษาไทยให้กับกลุ่มตัวอย่าง

สภาพการจ้างงานในปัจจุบัน

จากการศึกษาพบว่าโดยส่วนใหญ่เป็นการจ้างงานแบบรายวัน โดยจ่ายค่าตอบแทนวันละ 300 บาท คิดเป็นร้อยละ 92.33 มีเพียงส่วนน้อยที่จ้างเป็นรายเดือน คิดเป็นร้อยละ 7.67 ซึ่งรายได้โดยรวมโดยเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง คือ 8,906 บาทต่อเดือน โดยกลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่ต้องทำงาน 26 วันต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 91.33 และต้องทำงาน 28 วันต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 8.67

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างถึงลักษณะการจ้างงานที่แตกต่างกันพบว่า กลุ่มแรงงานที่มีลักษณะการจ้างงานแบบรายวัน เป็นแรงงานที่ทำงานในแผนก บรรจุผลิตภัณฑ์, คัดเลือกผลิตภัณฑ์, ทดสอบผลิตภัณฑ์ หรือ ทำงานในคลังสินค้า ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะการจ้างงานแบบรายเดือน จะทำงานในพื้นที่ที่มีลักษณะพิเศษ เช่น มีความร้อนสูง, พื้นที่เสี่ยงอันตราย, พื้นที่ที่มีความสกปรกกว่าพื้นที่ทั่วไป หรือ ทำงานกับเครื่องจักรที่ต้องอาศัยความชำนาญ จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำงาน 26 วัน มีความพึงพอใจกับจำนวนวันหยุดที่ได้รับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ทำงาน 28 วัน พอใจในการทำงานนอกเวลา เนื่องจากได้รายได้มากขึ้นกว่าเดิม

ตารางที่ 4.4 สวัสดิการที่ได้รับ และความพึงพอใจต่อสวัสดิการ

สวัสดิการที่กลุ่มตัวอย่างได้รับ	ร้อยละ
ที่พักอาศัย	59
ค่ากะ	31
ค่าเดินทาง หรือรถรับส่ง	31
วันหยุดที่พึงจะได้รับ	68
เบี้ยขยัน	18

แรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่เข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราส่วนใหญ่ ได้รับสวัสดิการเป็นวันหยุดที่พึงจะได้รับ ตามกฎหมายแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 68 นายจ้างจัดที่พักอาศัยไว้ให้ คิดเป็นร้อยละ 59 ได้รับค่าเดินทางคิดเป็นร้อยละ 31.66 ได้รับค่ากะคิดเป็นร้อยละ 31 ได้รับสวัสดิการจากการทำงานเป็นค่าเดินทางหรือรถรับส่ง จากที่พักของแรงงานชาวพม่าที่อยู่นอกบริเวณโรงงานคิดเป็นร้อยละ 23 และได้รับเบี้ยขยันคิดเป็นร้อยละ 18 จากการสัมภาษณ์แรงงานชาวพม่าพบว่าสถานประกอบการแต่ละแห่งจะให้สวัสดิการไม่เหมือนกัน แต่โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ และไม่มีแนวความคิดที่จะเรียกร้องสวัสดิการใด ๆ เพิ่มเติมในช่วงเวลาอันใกล้

ตารางที่ 4.5 ปัญหาในการทำงาน, แนวคิดในการเปลี่ยนงาน

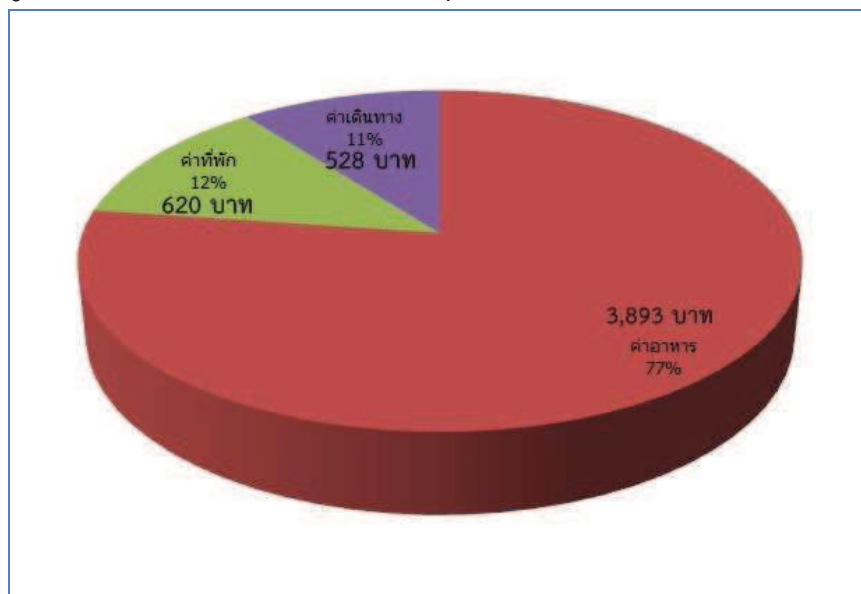
ปัญหาในการทำงาน	ร้อยละ
นายจ้างจ่ายเงินไม่ตรงเวลา	2.8
นายจ้างดุด่า ทารุณจิตใจ	7.41
การต่ออายุเอกสาร มีความยุ่งยาก	24.44
สื่อสารกับคนไทย หรือนายจ้างไม่เข้าใจ	30.30
ถูกคนไทยดูถูก	30.87
แนวคิดในการเปลี่ยนงาน	
จะเปลี่ยนงาน เพราะมีคนรู้จักชักชวน	1
จะเปลี่ยนงาน เพราะอยากมีรายได้ที่ดีกว่าเดิม	2.66
ไม่อยากเปลี่ยนงาน	96.34

แรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่เข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปยางพารา โดยส่วนใหญ่ ประสบปัญหาถูกคนไทยดูถูกคิดเป็นร้อยละ 30.87 รองลงมาประสบปัญหาการสื่อสารกับคนไทย หรือนายจ้างไม่เข้าใจคิดเป็นร้อยละ 30.30 รองลงมาประสบปัญหาการต่ออายุเอกสาร มีความยุ่งยากคิดเป็นร้อยละ 24.44 ประสบปัญหาถูกนายจ้างดูค่าอาหารจืดใจคิดเป็นร้อยละ 7.41 และประสบปัญหา นายจ้างจ่ายเงินไม่ตรงเวลาคิดเป็นร้อยละ 2.8

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า การถูกคนไทยดูถูกเป็นปัญหาที่พบเจอบ่อยที่สุดในอุตสาหกรรมนี้ กลุ่มแรงงานชาวพม่าชี้แจงว่า โดยทั่วไปชาวไทยจะไม่ยินดี หากต้องทำงานคู่กับแรงงานชาวพม่า เนื่องจากเชื่อว่าแรงงานชาวพม่าไม่มีความรู้หรือฝีมือในการทำงาน, ทำงานไม่เป็น หรือทำงานไม่ได้มาตรฐาน หรือการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ช่างเครื่องต่าง ๆ หากแรงงานชาวพม่าเป็นผู้ติดต่อประสานงานกับช่างเครื่อง จะไม่ได้รับการเหลียวแล และถูกช่างเครื่องดูค่า หากเป็นแรงงานชาวไทยประสานงานช่างเครื่องจะมาซ่อมแซมอย่างทันท่วงที หรือการ แสดงออกถึงความแบ่งแยก แตกต่าง เช่น การใช้อุปกรณ์ในการทำงาน แรงงานชาวไทยจะได้รับเบิก อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน มากกว่าแรงงานชาวพม่า เป็นต้น รองลงมา คือ ปัญหาด้านการสื่อสาร เช่น ความเข้าใจในคำสั่งในการทำงานที่คลาดเคลื่อน, การทำงานที่มีความผิดพลาด, การพลาดสิทธิ์ อันควรจะได้รับ เช่น สิทธิ์ต่าง ๆ จากประกันสังคม เนื่องจากไม่เข้าใจ และไม่สนใจในสิ่งที่นายจ้าง ชี้แจงให้ฟัง ส่วนปัญหาด้านการต่ออายุเอกสารนั้น กลุ่มตัวอย่างแจ้งว่า หากไปต่ออายุเอกสารด้วยตนเอง จะไม่ได้รับการใส่ใจจากเจ้าหน้าที่รัฐเท่าที่ควร เนื่องจากขั้นตอน และการอนุมัติเอกสารต้องใช้เวลา นานแต่การต่ออายุเอกสารต่าง ๆ โดยการว่าจ้างกับนายหน้า จะได้รับการดำเนินการที่รวดเร็วกว่า แต่จะมีค่าใช้จ่ายสูงขึ้นตามไปด้วย เนื่องจากนายหน้าอ้างกับแรงงานชาวพม่าว่า ต้องใช้เงินส่วน หนึ่งเพื่อเป็นเงินสินบนแก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 96.34 ไม่คิดที่จะ เปลี่ยนงานในขณะนี้ ส่วนร้อยละ 2.66 มีความคิดที่จะเปลี่ยนงานหากได้รายได้เพิ่มขึ้น และ ร้อยละ 1 จะเปลี่ยนงานเพราะมีคนรู้จักชักชวน

ค่าใช้จ่ายของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง

รูปภาพที่ 4.3 ค่าใช้จ่ายของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง (ต่อเดือน)



แรงงานกลุ่มตัวอย่างมีค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่เป็นค่าอาหาร โดยค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 3,893 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 77 จากค่าใช้จ่ายทั้งหมด รองลงมาเป็นค่าใช้จ่ายด้านที่พัก โดยค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 620 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 12 จากค่าใช้จ่ายทั้งหมด และมีค่าใช้จ่ายเป็นค่าเดินทาง โดยเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 528 บาท คิดเป็นร้อยละ 11 จากค่าใช้จ่ายทั้งหมด

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า พฤติกรรมการจับจ่ายใช้สอยด้านอาหารโดยส่วนใหญ่แล้วกลุ่มตัวอย่างจะนิยมซื้อ เนื้อสด และผักต่าง ๆ ตามตลาดนัด เพื่อนำมาปรุงอาหาร ณ ที่พัก ซึ่งมีการแบ่งปันในกลุ่มครอบครัว หรือ เพื่อน ในสถานที่ทำงานเดียวกัน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างแจ้งว่าวิธีดังกล่าวสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายด้านอาหารได้ดีกว่าการไปรับประทานตามร้านอาหารทั่วไป และยังสามารถปรุงรสได้ตามต้องการ

ในส่วนของค่าใช้จ่ายด้านที่พัก โดยส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างจะพักอาศัยอยู่ในสถานที่ที่นายจ้างจัดเตรียมไว้ให้ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 59 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และอีกร้อยละ 41 อาศัยร่วมกับกับเพื่อนคิดเป็นร้อยละ 27.33 และอาศัยอยู่กับญาติ และคนในครอบครัว โดยเช่าห้องแถวใกล้กับสถานที่ทำงานเพื่ออยู่อาศัย คิดเป็นร้อยละ 13.67 ทั้งนี้จากการสอบถามถึงสาเหตุที่ไม่พักอาศัยอยู่กับนายจ้าง ได้รับคำตอบว่า การพักอาศัยในสถานที่ที่นายจ้างจัดให้นั้น มีกฎระเบียบเยอะ และไม่เป็นส่วนตัว การเช่าอาศัยห้องแถวถึงแม้จะมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น แต่รู้มีอิสระมากกว่า ไม่รู้สึกแออัด และมีความเป็นส่วนตัวมากกว่าการอยู่ในที่พักที่นายจ้างจัดไว้ให้

และ ในส่วนค่าเดินทางที่เกิดขึ้น โดยส่วนใหญ่เกิดจากการเดินทางไปซื้อของตามตลาดนัด หรือ ห้างสรรพสินค้า โดยการเดินทางจะเป็นไปในลักษณะการเหมารถสองแถว และเดินทางไปเป็นหมู่คณะ ทั้งนี้ค่าใช้จ่าย จะมากหรือน้อยนั้น ก็ขึ้นอยู่กับความถี่ในการเดินทาง

ตารางที่ 4.6 สถานะทางการเงิน พฤติกรรมการออม หนี้สิน

สถานะทางการเงิน พฤติกรรมการออม หนี้สิน	ร้อยละ
การจัดการกับเงินออม	
เก็บเป็นเงินสด	36.33
ส่งเงินกลับภูมิลำเนาเฉลี่ย 4,858.63 บาท/ครั้ง	63.67
การกั๊ยเงินของกลุ่มตัวอย่าง	
ไม่ได้กั๊ย	84.37
กั๊ยเงินเฉลี่ยโดยภาพรวม 5,106 บาท ต่อคนต่อปี	15.63
แหล่งกั๊ยเงิน	
ขอยืมจากครอบครัว	23
ตารางที่ 4.6 (ต่อ)	
ขอยืมจากเพื่อน	13.66
เงินเก็บส่วนตัว	54.34
กู้จากธนาคาร	9

แรงงานกลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่มีวิธีการจัดการกับเงินออม โดยส่งกลับประเทศพม่าคิดเป็นร้อยละ 63.67 และเก็บเป็นเงินสดคิดเป็นร้อยละ 36.33 สำหรับแรงงานชาวพม่าที่จัดการกับเงินออมโดยใช้วิธีส่งเงินกลับภูมิลำเนาเดิม โดยส่วนใหญ่มีวิธีการจัดการด้วยการฝากนายหน้าเป็นผู้จัดการคิดเป็นร้อยละ 38 ฝากญาติเป็นผู้จัดการคิดเป็นร้อยละ 9.66 โอนเงินผ่านธนาคารคิดเป็นร้อยละ 9 นำไปให้ด้วยตนเองคิดเป็นร้อยละ 3.66 ฝากให้เพื่อนเป็นผู้จัดการคิดเป็นร้อยละ 2.34 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ส่งเงินกลับประเทศพม่าโดยวิธีฝากนายหน้า จะมีค่าบริการ 50 บาท ในร้อยละ 3.33 คิดค่าบริการ 100 บาท ในร้อยละ 10.66 และ คิดค่าบริการร้อยละ 5 จากยอดการโอน เป็นร้อยละ 27.33

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า โดยส่วนใหญ่แล้วกลุ่มตัวอย่างจะส่งเงินกลับไปประเทศพม่า เพื่อเป็นการเก็บออม และเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับบุคคลในครอบครัวที่อยู่อาศัยในประเทศพม่า โดยฝากให้นายหน้าเป็นผู้ดำเนินการ เนื่องจากคิดว่ามีความสะดวก และรวดเร็วว่าการฝากเพื่อนให้ช่วยดำเนินการ โดยกลุ่มตัวอย่างจะส่งเงินกลับไปให้ พ่อ หรือแม่ เป็นผู้เก็บรักษา และกลุ่มตัวอย่างอีกส่วนหนึ่งนิยมเก็บออมเป็นเงินสด โดยให้เหตุผลว่าการเก็บเงินสดไว้กับตัวรู้สึกอุ่นใจ

ปลอดภัย เนื่องจากแรงงานพม่ามีความเกรงกลัวว่าเมื่อเกิดปัญหากับระบบธนาคาร เช่น บัตรกดเงิน สดอัตโนมัติ มีปัญหาหรือโดนอายัดจากธนาคาร การติดต่อเพื่อขอใช้บัตรใหม่มีหลายขั้นตอน ค่าใช้จ่าย ยุ่งยาก และการเก็บออมเป็นเงินสดความสะดวกในการใช้สอย หรือบุคคลในครอบครัวโดยส่วนใหญ่ อาศัยในประเทศไทยอยู่แล้ว

ในส่วนหนี้สินของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าร้อยละ 15.63 ของกลุ่มตัวอย่างมีภาระหนี้สินติดตัว ซึ่งหนี้สินโดยเฉลี่ยต่อคน อยู่ที่ 5,106 บาท ซึ่งแรงงานกลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่จะใช้เงินเก็บส่วนตัวเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 54.34 ในส่วนแรงงานกลุ่มตัวอย่างที่มีการกู้ยืมเงิน จะนิยมกู้ยืมเงินจากครอบครัวมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23 รองลงมา นิยมกู้ยืมเงินจากเพื่อน คิดเป็นร้อยละ 13.66 และกู้ยืมเงินจากธนาคาร คิดเป็นร้อยละ 9 จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่าโดยส่วนใหญ่แล้วแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจะกู้ยืมเงิน เพื่อใช้เป็นค่าใช้จ่ายในการต่ออายุเอกสารการทำงาน หากเงินที่เก็บออมไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายดังกล่าว กลุ่มตัวอย่างก็จะกู้ยืมเงินจากแหล่งอื่น ๆ เพื่อใช้จ่ายต่อไป เนื่องจากเป็นค่าใช้จ่ายที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และต้องใช้จ่ายจำนวนมากในการดำเนินการ

ทัศนคติที่มีผลต่อแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในขณะที่ทำงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตารางที่ 4.7 ทัศนคติที่มีผลต่อแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในขณะที่ทำงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ความพึงพอใจต่องานที่ทำในปัจจุบัน	3.99	0.78	มาก
2. ความพึงพอใจต่อนายจ้าง	3.91	0.80	มาก
3. ความพึงพอใจต่อสภาพเศรษฐกิจ,สังคม และวัฒนธรรม	3.41	0.79	ปานกลาง
4. ความพึงพอใจต่อความเป็นอยู่	3.61	0.70	มาก
5. ความพึงพอใจต่อคนไทย	2.68	1.31	ปานกลาง
6. ความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่รัฐบาลของไทย	2.10	0.59	น้อย
7. ความพึงพอใจต่อระบบการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐบาลของไทย เช่น ขั้นตอนการอายุใบอนุญาตทำงาน	2.12	0.65	น้อย
8. ความพึงพอใจต่อระบบไฟฟ้า และประปาของไทย	3.30	0.72	ปานกลาง
9. ความพึงพอใจต่อระบบสาธารณสุขของไทย	1.84	0.58	น้อย
รวม	3.00	0.37	ปานกลาง

ความพึงพอใจที่ส่งผลต่อแรงงานชาวพม่าในขณะที่ทำงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า โดยรวม ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัจจัยอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความพึงพอใจต่องานที่ทำในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.99 ความพึงพอใจต่อนายจ้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.91 และความพึงพอใจต่อความเป็นอยู่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.61 ตามลำดับ ในส่วนความพึงพอใจที่อยู่ในระดับปานกลาง มี 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความพึงพอใจต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.41 ความพึงพอใจต่อระบบไฟฟ้า และประปาของไทย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.30 และความพึงพอใจต่อคนไทย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.68 ตามลำดับ และความพึงพอใจที่อยู่ในระดับน้อยมี 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความพึงพอใจต่อระบบการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐบาลของไทย เช่น ขั้นตอนการอายุใบอนุญาตทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.12 ความพึงพอใจต่อระบบการทำงานของเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.10 และความพึงพอใจต่อระบบสาธารณสุขของไทย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.84 ตามลำดับ

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานที่ทำเป็นอย่างมาก เนื่องจากสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานได้แล้วและรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และการเปลี่ยนที่ทำงานสำหรับแรงงานต่างด้าว จะมีค่าใช้จ่ายสูง และมีขั้นตอนยุ่งยาก ทำให้แรงงานต่างด้าวชาวพม่า ไม่มีแนวคิดที่จะเปลี่ยนงาน ปัจจัยทางด้านนายจ้าง มีระดับความสำคัญ คือ มาก โดยแรงงานต่างด้าวชาวพม่าให้เหตุผลว่า นายจ้างให้การดูแล และให้สวัสดิการเท่าเทียมกับลูกจ้างชาวไทย ทำให้แรงงานต่างด้าวรู้สึกที่ตนเองไม่แตกต่างจากแรงงานภายในท้องถิ่น และได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง ปัจจัยอีกข้อหนึ่งที่แรงงานชาวพม่าให้ระดับความสำคัญ มาก คือ ความพึงพอใจต่อความเป็นอยู่ แรงงานชาวพม่าให้เหตุผลว่า ตัวแรงงานสามารถใช้ชีวิตร่วมกับบุคคลในครอบครัว ญาติ หรือ เพื่อน ได้อย่างใกล้ชิด มีความสนใจ และรู้สึกอบอุ่น ประกอบกับสามารถใช้ชีวิตได้ โดยไม่ถูกลิดรอนสิทธิ เช่น สิทธิในการทำกิจกรรมทางศาสนา, สิทธิในการเดินทาง ไม่ถูกจำกัดให้อยู่เฉพาะพื้นที่ที่นายจ้าง หรือ นายหน้ากำหนดไว้ หรือสิทธิการถือครองหนังสือเดินทาง ทำให้ตัวแรงงานไม่รู้สึกว่า ถูกบังคับ และรู้สึกเป็นอิสระ

ปัจจัยที่แรงงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ประกอบไปด้วย ความพึงพอใจต่อสภาพเศรษฐกิจสังคม และวัฒนธรรม ความพึงพอใจต่อคนไทย และ ความพึงพอใจต่อระบบไฟฟ้า และประปาของไทย ในประเด็นที่เกี่ยวข้องนี้ แรงงานได้ให้ความเห็นว่า ปัจจัยความพึงพอใจต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม แรงงานมีความพึงพอใจในด้านวัฒนธรรม เนื่องจากสังคมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นสังคมพุทธ นับถือพระพุทธศาสนาเช่นเดียวกับชาวพม่า อีกทั้งยังมีประเพณีที่คล้ายกัน เช่น วันสงกรานต์ แต่ปัจจัยด้านสังคมไม่เป็นที่ชื่นชอบมากนัก กล่าวคือ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ไม่มีป้าย ข้อความ หรือการประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ เป็นภาษาพม่า อีกทั้งแรงงานชาวพม่ารู้สึกว่า คนไทยยังมองแรงงานชาวพม่าอย่างแปลกแยก หรือปฏิบัติกับชาวพม่า เหมือนกับพลเมืองชั้นสอง เช่น การโดยสารรถบัส การติดต่อหน่วยงานราชการ หรือ การติดต่อธนาคาร ใน

ประเด็นของสภาพเศรษฐกิจ แรงงานชาวพม่าให้ข้อมูลว่า แรงงานโดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่เดินทางเข้ามาสู่จังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยตรง ดังนั้นจึงไม่มีข้อมูลเปรียบเทียบกับพื้นที่อื่น ๆ ของประเทศไทย ทั้งนี้กลุ่มแรงงานชาวพม่าให้ข้อมูลว่า ตลาดนัดบางแห่งในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีสินค้าจากประเทศพม่ามาจำหน่าย เช่น อาหาร เครื่องเทศ หรือ เครื่องสำอาง แต่ราคาสูงเมื่อเปรียบเทียบกับราคาในประเทศพม่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อคนไทย แรงงานชาวพม่าให้ข้อมูลว่า โดยหลักแล้ว แม้จะประสบปัญหาถูกคนไทยดูถูก แต่แรงงานพม่าให้ความเห็นที่น่าสนใจว่า ถึงแม้จะมีคนไทยที่ดูถูกชาวพม่า แต่คนไทยอีกส่วนหนึ่งก็ให้ความช่วยเหลือและให้ความเป็นกันเอง แก่ชาวพม่าเช่นกัน ดังนั้นคะแนนปัจจัยในส่วนนี้ จึงอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยความพึงพอใจต่อระบบไฟฟ้า และประปาของไทย แรงงานต่างด้าวให้ความเห็นว่า สามารถใช้งานได้ตามปกติ แต่บางครั้งก็ประสบปัญหาไฟดับ หรือน้ำไม่ไหล แต่ก็ไม่ใช่ปัญหาใหญ่แต่อย่างใด

ปัจจัยที่แรงงานให้ความสำคัญในระดับ น้อย ประกอบด้วย ความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่รัฐบาลของไทยความพึงพอใจต่อระบบการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐบาลของไทย เช่น ขั้นตอนการอายุใบอนุญาตทำงานและความพึงพอใจต่อระบบสาธารณสุขของไทย แรงงานชาวพม่าให้ข้อมูลว่า ถึงแม้จะเป็นแรงงานที่ทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แต่มักถูกเพ่งเล็งจากเจ้าหน้าที่รัฐ หรือถูกเจ้าหน้าที่รัฐดูถูก และการติดต่อราชการมักถูกเพิกเฉย หรือ ไม่ได้ได้รับความสนใจ เช่น การแจ้งความที่สถานีตำรวจ การติดต่อเรื่องเอกสารการทำงานกับกรมแรงงาน หรือ การใช้บริการรักษาพยาบาล ซึ่งแรงงานชาวพม่าให้ความเห็นว่า เจ้าหน้าที่รัฐของไทย ไม่จริงจังในการให้บริการแรงงานชาวพม่า ส่วนปัจจัยต่อระบบการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐบาลของไทย เช่น ขั้นตอนการอายุใบอนุญาตทำงาน แรงงานต่างด้าวให้ข้อมูลว่า หากไปติดต่อเรื่องเอกสารการทำงานด้วยตัวเอง การต่ออายุเอกสารจะใช้เวลานานมากเมื่อเปรียบเทียบกับกรจ้างให้นายหน้าเป็นผู้ต่ออายุเอกสารให้ แต่ทั้งนี้จะมีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น เพราะนายหน้าจะชี้แจงกับตัวแรงงานชาวพม่าว่า ใช้เป็นเงินสินบนให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ส่วนปัจจัยด้าน ความพึงพอใจต่อระบบสาธารณสุขของไทยแรงงานชาวพม่าระบุว่า สามารถใช้บริการอย่างยากลำบาก เนื่องจาก มีการให้บริการที่ล่าช้า การสื่อสารระหว่างแรงงานชาวพม่า กับเจ้าหน้าที่ที่ไม่เข้าใจกัน การถูกเลือกปฏิบัติ หรือเฉยเมยจากเจ้าหน้าที่ และความเข้าใจที่มีต่อการใช้จ่าย เนื่องจากไม่เข้าใจที่เจ้าหน้าที่สื่อสาร

ปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวชาวพม่าตัดสินใจย้ายเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยาง ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

การศึกษาปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ ได้ศึกษาในปัจจัยต่าง ๆ จำนวนสี่ด้าน กล่าวคือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านวัฒนธรรม และปัจจัยด้านการเมือง ซึ่งการศึกษาปัจจัยแต่ละด้าน จะครอบคลุมหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ครอบคลุมในประเด็นดังต่อไปนี้

1.1 อัตราค่าจ้างในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.2 ค่าใช้จ่ายด้านนายหน้าเพื่อเข้ามาทำงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

- 1.3 ค่าครองชีพในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
- 1.4 ความหลากหลายของงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
- 1.5 การหางานทำในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
- 1.6 สภาพเศรษฐกิจของจังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. ปัจจัยด้านสังคม ครอบคลุมในประเด็นดังต่อไปนี้
 - 2.1 สภาพความเป็นอยู่ทางสังคมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
 - 2.2 ความเอื้ออาทร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานีที่มีต่อแรงงานกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.3 สภาพสังคมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ความคล้ายคลึงกับบ้านเกิดในประเทศพม่า
 - 2.4 ความเป็นอยู่ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
 - 2.5 การเข้าถึงบริการสาธารณสุขในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
 - 2.6 การเดินทางระหว่างจังหวัดสุราษฎร์ธานี กับบ้านเกิดของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.7 ความต้องการอาศัยอยู่กับครอบครัว / เพื่อน ที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ครอบคลุมในประเด็นดังต่อไปนี้
 - 3.1 ด้านศาสนา
 - 3.2 ด้านอาหาร
 - 3.3 ด้านความคล้ายคลึงทาง ประเพณี หรือเทศกาล
 - 3.4 ด้านการสื่อสารภาษาพม่า
4. ปัจจัยด้านการเมือง ครอบคลุมในประเด็นดังต่อไปนี้
 - 4.1 การออกใบอนุญาตให้แรงงานพม่า โดย เจ้าหน้าที่รัฐฯ ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี
 - 4.2 การยึดหนังสือเดินทางไว้กับนายจ้าง หรือนายหน้า
 - 4.3 การจัดทำบัตรประกันสังคมให้แรงงานพม่า
 - 4.4 การให้เสรีภาพในการทำกิจกรรมทางศาสนาของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ที่ให้กับแรงงานพม่า

ซึ่งผลการศึกษาปัจจัยดังชุด ทั้งสี่ปัจจัย ให้ผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 4.8 ปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยดึงดูด	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ด้านเศรษฐกิจ	2.94	0.42	ปานกลาง
2. ด้านสังคม	3.29	0.44	ปานกลาง
3. ด้านวัฒนธรรม	3.19	0.38	ปานกลาง
4. ด้านการเมือง	3.08	0.51	ปานกลาง
รวม	3.12	0.32	ปานกลาง

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยดึงดูดในภาพรวม มีระดับความสำคัญในระดับ ปานกลาง เมื่อแจกแจงเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด

คือ ปัจจัยด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.29 รองลงมาคือปัจจัยด้านวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.19 ปัจจัยด้านการเมืองมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.08 และปัจจัยด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.94 ซึ่งสามารถแจกแจงรายละเอียดแต่ละด้านได้ดังนี้

ปัจจัยด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.29 กลุ่มตัวอย่างได้รับข้อมูลข่าวสารทั้งด้านความเป็นอยู่และการทำงานจากเพื่อน หรือครอบครัวอยู่เสมอ พร้อมทั้งการชักชวนให้เดินทางเข้ามาทำงานและอยู่อาศัยร่วมกัน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงมีความต้องการที่จะอยู่อาศัยกับครอบครัวหรือเพื่อนมากที่สุด จึงตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพาราในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เมื่อแรงงานชาวพม่าเดินทางเข้ามาอยู่ด้วยกันในจำนวนที่มากขึ้น ก็เป็นปัจจัยทำให้เกิดความเข้าใจและช่วยเหลือกัน เพราะผู้ที่อาศัยอยู่ร่วมกัน ก็ล้วนแต่เป็นคนในครอบครัว ญาติ หรือเพื่อน หากแรงงานรายใดรายหนึ่งประสบปัญหาในการทำงาน หรือการใช้ชีวิตประจำวัน ก็จะได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากกลุ่มแรงงานที่มีความใกล้ชิดกัน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้แรงงานสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมใหม่ได้ง่ายขึ้น และอุ่นใจขึ้น เมื่อแรงงานที่ย้ายเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางสามารถปรับตัวให้เข้ากับการทำงาน และสิ่งแวดล้อมใหม่ได้แล้ว จะเกิดการชักชวนญาติหรือเพื่อนที่อยู่ในประเทศพม่าเข้ามาทำงานเพิ่มมากขึ้น โดยปัจจัยด้านการเดินทางก็เอื้ออำนวยต่อการเดินทางระหว่างประเทศพม่ามาสู่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งมีระยะทางไม่ไกล และมีค่าเดินทางที่ไม่มากนัก

ปัจจัยด้านวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.19 วัฒนธรรมและประเพณีในจังหวัดสุราษฎร์ธานีก็มีความคล้ายคลึงกับประเทศพม่า เช่น ประเพณีสงกรานต์ หรือเทศกาลปีใหม่ที่มีความคล้ายคลึงกัน ประหนึ่งว่าอาศัยอยู่ในประเทศบ้านเกิดของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยทางด้านพระพุทธศาสนาที่ชาวพม้ายึดถือเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ ก็ตรงกับศาสนาที่ประชากรส่วนใหญ่ของจังหวัดสุราษฎร์ธานีนับถือเช่นกัน ดังนั้นความพึงพอใจในการอาศัยอยู่ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี และการปรับตัวให้เข้ากับสังคมใหม่จึงไม่ใช่เรื่องยาก สำหรับแรงงานชาวพม่าที่ย้ายเข้ามาทำงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ปัจจัยด้านการเมือง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.08 สิทธิเสรีภาพเป็นสิ่งสำคัญในการใช้ชีวิตของมนุษย์ แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ที่ทำงานในประเทศไทยมักถูกลิดรอนสิทธิ โดยนายจ้างของพวกเขาจะยึดหนังสือเดินทางไว้กับตัวนายจ้างเองเพื่อมิให้แรงงานต่างด้าวหนีไปทำงานที่อื่น แต่มิใช่กับแรงงานชาวพม่าในอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพารา เนื่องจากนายจ้างไม่ยึดเอกสารการเดินทางไว้กับตนเอง ทำให้แรงงานมีสิทธิเสรีภาพในการเดินทางไปในที่ต่าง ๆ หรือทำกิจกรรมได้ง่ายขึ้น เนื่องจากไม่ต้องกลัวว่าจะถูกเจ้าหน้าที่รัฐของไทยตรวจสอบเอกสาร หรือจับกุมอีกต่อไป อีกทั้งนายจ้างของแรงงานชาวพม่าในอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยาง จัดทำเอกสารประกันสังคมให้กับแรงงานในสังกัด ทำให้แรงงานชาวพม่าสามารถใช้บริการสถานพยาบาลของภาครัฐได้โดยไม่มีค่าใช้จ่ายทำให้แรงงานชาวพม่าสามารถลดค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลลงได้อีกด้วย

ส่วนปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจนั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.94 โดยการสัมภาษณ์แรงงานกลุ่มตัวอย่าง ได้ข้อมูลว่า การทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพาราในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีการจ่ายค่าจ้างเป็นที่น่าพึงพอใจ เพราะนอกจากจะได้รับค่าจ้าง 300 บาทตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว ยังมีรายได้เพิ่มเติมจากค่าล่วงเวลา และสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ากะ ค่าเบี้ยขยัน ค่าเดินทาง เป็นต้น ทำให้แรงงานกลุ่มตัวอย่าง รู้สึกพอใจในอัตราค่าจ้างเมื่อเปรียบเทียบกับจังหวัดอื่น ๆ

ตารางที่ 4.9 ปัจจัยดึงดูด ที่ทำให้แรงงานชาวพม่าตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานีด้านเศรษฐกิจ

ปัจจัยดึงดูดด้านเศรษฐกิจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. อัตราค่าจ้างในจังหวัดสุราษฎร์ธานี สูงกว่าค่าแรงในจังหวัดอื่น ๆ	3.44	0.65	มาก
2. ค่าใช้จ่ายด้านนายหน้าเพื่อเข้ามาทำงานในจังหวัด สุราษฎร์ธานี ต่ำกว่าจังหวัดอื่น ๆ ในประเทศไทย	2.87	0.75	ปานกลาง
3. จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีค่าครองชีพต่ำกว่าจังหวัดอื่น	2.79	0.52	ปานกลาง
4. จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีงานให้ทำอย่างหลากหลาย กว่าจังหวัดอื่น ๆ	2.92	0.58	ปานกลาง
5. จังหวัดสุราษฎร์ธานีหางานทำง่ายกว่าจังหวัดอื่น	2.81	0.72	ปานกลาง
6. สภาพเศรษฐกิจของจังหวัดสุราษฎร์ธานีดีกว่าจังหวัดอื่น	2.80	0.78	ปานกลาง
รวม	2.94	0.42	ปานกลาง

ปัจจัยดึงดูดที่ทำให้แรงงานชาวพม่าตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานีด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.94 โดยความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญในระดับมาก คือ อัตราค่าจ้างในจังหวัดสุราษฎร์ธานีสูงกว่าค่าแรงในจังหวัดอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.44 ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีงานให้ทำอย่างหลากหลายกว่าจังหวัดอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.92 ปัจจัยค่าใช้จ่ายด้านนายหน้าเพื่อเข้ามาทำงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ต่ำกว่าจังหวัดอื่น ๆ ในประเทศไทย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.87 ปัจจัยจังหวัดสุราษฎร์ธานีหางานทำง่ายกว่าจังหวัดอื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.81 ปัจจัยสภาพเศรษฐกิจของจังหวัดสุราษฎร์ธานีดีกว่าจังหวัดอื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.80 และ

ปัจจัยจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีค่าครองชีพต่ำกว่าจังหวัดอื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.79 ซึ่งหมายความว่ากลุ่มตัวอย่างมีรายจ่ายน้อยกว่าจังหวัดอื่น ๆ

จากการสัมภาษณ์แรงงานกลุ่มตัวอย่างพบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญในเกณฑ์ มาก คือการทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางในจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้รับค่าแรงมากกว่าจังหวัดอื่น ๆ เนื่องจากการทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางในจังหวัดสุราษฎร์ธานี นอกจากจะได้รับค่าจ้างในอัตราเริ่มต้น 300 บาทต่อวันแล้ว แรงงานกลุ่มตัวอย่างยังได้รับรายได้เพิ่มเติมจากการทำงานล่วงเวลา และสวัสดิการต่าง ๆ ที่เป็นตัวเงิน ยังเพิ่มรายได้ให้กับแรงงานกลุ่มตัวอย่างอีกด้วย ไม่ว่าจะเป็นค่าเบี้ยขยัน ค่ากะ ค่าเดินทางเป็นต้น ซึ่งเป็นค่าจ้างที่สูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับจังหวัดอื่น ๆ ส่วนปัจจัยที่ได้รับการเลือกให้อยู่ในระดับปานกลาง คือ ค่าใช้จ่ายด้านนายหน้าเพื่อเข้ามาทำงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ต่ำกว่าจังหวัดอื่น ๆ ในประเทศไทย ในประเด็นดังกล่าวแรงงานกลุ่มตัวอย่างให้คำตอบว่า มีค่าใช้จ่ายที่ไม่แตกต่างกันนัก ส่วนปัจจัย จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีค่าครองชีพต่ำกว่าจังหวัดอื่น และสภาพเศรษฐกิจของจังหวัดสุราษฎร์ธานีดีกว่าจังหวัดอื่น ในประเด็นดังกล่าวแรงงานชาวพม่าให้เหตุผลว่า โดยส่วนใหญ่แล้วหลังจากการข้ามแดนมาสู่ประเทศไทย ตัวแรงงานก็จะอาศัยอยู่ในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเสียเป็นส่วนใหญ่ จึงไม่อาจเปรียบเทียบกับจังหวัดอื่นได้ พร้อมทั้งเสริมว่า ในปัจจุบันค่าครองชีพในจังหวัดสุราษฎร์ธานี น่าจะปรับสูงขึ้น เนื่องจากราคาสินค้าตามตลาดนัดต่าง ๆ มีการปรับตัวสูงขึ้น ในประเด็นของจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีงานให้ทำอย่างหลากหลาย กว่าจังหวัดอื่น ๆ และจังหวัดสุราษฎร์ธานีหางานทำง่ายกว่าจังหวัดอื่น แรงงานชาวพม่าให้ความเห็นในประเด็นนี้ว่า จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีงานให้เลือกอย่างหลากหลายก็จริง แต่จากการสอบถาม เพื่อนฝูง ญาติ หรือคนรู้จักในจังหวัด สุราษฎร์ธานี พบว่านายจ้างในหลาย ๆ กิจการมิได้จัดสรรสวัสดิการ หรือสิทธิที่ควรจะได้รับตามกฎหมาย เช่น สิทธิประกันสังคมให้กับตัวแรงงาน หรือสิทธิวันหยุดตามกฎหมาย ดังนั้นปัจจัยดังกล่าวจึงอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ตารางที่ 4.10 ปัจจัยดึงดูด ที่ทำให้แรงงานชาวพม่าตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานีด้านสังคม

ปัจจัยดึงดูดด้านสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีสภาพความเป็นอยู่ทางสังคมที่มีความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน	3.53	0.80	มาก
2. สังคมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความเอื้ออาทร ช่วยเหลือกัน	4.00	0.78	มาก
3. สภาพสังคมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีลักษณะคล้ายคลึงกับบ้านเกิดในประเทศพม่า และสามารถปรับตัวได้ง่าย	2.75	0.91	ปานกลาง
4. ความเป็นอยู่ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีสวัสดิการที่ดี ต่อความเป็นอยู่ และสุขภาพ	2.92	1.00	ปานกลาง
5. จังหวัดสุราษฎร์ธานีสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขได้ง่าย	1.83	0.67	น้อย
6. จังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถเดินทาง ไป – กลับ บ้านเกิดได้สะดวก	4.01	0.61	มาก
7. ต้องการอาศัยอยู่กับครอบครัว / เพื่อน ที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี	3.97	0.80	มาก
รวม	3.29	0.44	ปานกลาง

ปัจจัยดึงดูด ที่ทำให้แรงงานชาวพม่าตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราในจังหวัดสุราษฎร์ธานีด้านสังคม มีอัตราเฉลี่ยอยู่ที่ 3.29 มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ จังหวัดสุราษฎร์ธานีสามารถเดินทาง ไป – กลับ บ้านเกิดได้สะดวก มีอัตราเฉลี่ยอยู่ที่ 4.01 สังคมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความเอื้ออาทร ช่วยเหลือกัน มีอัตราเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 ต้องการอาศัยอยู่กับครอบครัว / เพื่อน ที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีอัตราเฉลี่ยอยู่ที่ 3.97 และจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีสภาพความเป็นอยู่ทางสังคมที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีอัตราเฉลี่ยอยู่ที่ 3.53 ในส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ ความเป็นอยู่ในจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีสวัสดิการที่ดีต่อความเป็นอยู่ และสุขภาพ มีอัตราเฉลี่ยอยู่ที่ 2.92 และสภาพสังคมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีลักษณะคล้ายคลึงกับบ้านเกิดในประเทศพม่า และสามารถปรับตัวได้ง่าย มีอัตราเฉลี่ยอยู่ที่ 2.75 ส่วนปัจจัยจังหวัดสุราษฎร์ธานีสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขได้ง่าย มีความสำคัญอยู่ในระดับน้อย มีอัตราเฉลี่ยอยู่ที่ 1.83

จากการสัมภาษณ์แรงงานกลุ่มตัวอย่างพบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญอยู่ในเกณฑ์มากนั้น มีความสัมพันธ์กันในแง่ความเป็นอยู่ของตัวแรงงาน กล่าวคือ กลุ่มแรงงานตัวอย่างต้องการอาศัยอยู่กับครอบครัว / เพื่อน ที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เนื่องจากแรงงานชาวพม่าโดยส่วนใหญ่ จะมีคนในครอบครัว หรือ เพื่อนทำงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานีก่อนหน้านี้อยู่แล้ว หลังจากการชักชวนของกลุ่มคนดังกล่าว แรงงานก็สามารถตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานภายในจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้ไม่ยาก ดังนั้นจึงส่งผลให้เกิดการเดินทางย้ายถิ่นเพื่อเข้าสู่จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยส่วนใหญ่แล้วแรงงานกลุ่มตัวอย่างจะเดินทางเข้ามาสู่ประเทศไทยโดยใช้เส้นทางจังหวัดระนอง ซึ่งสามารถเดินทางมาสู่จังหวัดสุราษฎร์ธานีได้ไม่ยากนักเนื่องจากมีระยะทางที่ใกล้กว่าเส้นทางอื่น ๆ เมื่อแรงงานกลุ่มตัวอย่างได้อาศัย หรือรวมกลุ่มกับบุคคลอื่นเป็นที่รู้จักที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสุราษฎร์ธานีก่อนหน้านี้แล้ว จะเกิดการช่วยเหลือ และมีความเอื้ออาทรต่อกัน และสร้างความรู้สึกรักที่ปลอดภัยในการอยู่อาศัยทั้งชีวิต และทรัพย์สิน ง่ายต่อการใช้ชีวิตของแรงงานกลุ่มตัวอย่างเอง

ปัจจัยที่ได้รับการจัดให้อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สภาพสังคมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีลักษณะคล้ายคลึงกับบ้านเกิดในประเทศพม่า และสามารถปรับตัวได้ง่ายกับปัจจัย ความเป็นอยู่ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีสวัสดิการที่ดี ต่อความเป็นอยู่ และสุขภาพ แรงงานชาวพม่าชี้แจงในประเด็นดังกล่าวว่า สภาพสังคมที่เดินทางจากมาในบ้านเกิด โดยส่วนใหญ่เป็นสังคมเกษตรกรรม มีความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย และไม่วุ่นวาย อีกทั้งการได้อาศัยร่วมกับผู้คนในหมู่บ้าน อันเป็นที่รู้จักก็มีความสุขใจ แต่เมื่อย้ายมาสู่จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าสังคมเป็นลักษณะสังคมเมือง มีความเร่งรีบ การปรับตัวจึงจำเป็นต้องเร่งรีบตามไปด้วย และการทำงานก็มีกฎระเบียบมากขึ้น ไม่เหมือนสังคมเกษตรกรรมที่ตนเคยสัมผัสมาก่อน ดังนั้นจึงต้องใช้เวลาเพื่อการปรับตัวพอสมควร และมองว่าโดยส่วนใหญ่แล้วนายจ้างจะจัดสรรที่อยู่อาศัยให้กับกลุ่มแรงงานชาวพม่าโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย แต่ลักษณะความเป็นอยู่นั้นมีความแออัด หรือ ต้องอยู่ร่วมกับคนอื่น ๆ ไม่มีความเป็นส่วนตัวเท่าใดนัก เมื่อเกิดปัญหาบางประการนายจ้างก็จะตำหนิแบบเหมารวม เช่น ชาวพม่าไม่ช่วยประหยัดไฟ ชาวพม่าทำครัวสกปรกเลอะเทอะ ซึ่งสร้างความไม่สบายใจให้แรงงานชาวพม่าในบางครั้ง และปัจจัยที่ได้รับความสำคัญอยู่ในเกณฑ์ น้อย คือ ความพึงพอใจต่อระบบการให้บริการด้านสาธารณสุขของจังหวัดสุราษฎร์ธานี เนื่องจาก แรงงานชาวพม่ามองว่า การให้บริการด้านสาธารณสุขในจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีความล่าช้า และมองแรงงานชาวพม่าว่าเป็นพลเมืองชั้นสอง ไม่อยากให้บริการกับกลุ่มตัวอย่างเท่าที่ควร

ตารางที่ 4.11 ปัจจัยดึงดูด ที่ทำให้แรงงานชาวพม่าตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานใน
จังหวัดสุราษฎร์ธานีด้านวัฒนธรรม

ปัจจัยดึงดูดด้านวัฒนธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ
1.ชาวจังหวัดสุราษฎร์ธานี นับถือศาสนาพุทธ เช่นเดียวกับชาวพม่า	4.23	0.67	มาก
2.อาหารในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความคล้ายคลึงกับอาหารพม่า	2.54	0.67	ปานกลาง
3.จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีประเพณี หรือเทศกาลที่คล้ายคลึงกับประเทศพม่า (เช่น สงกรานต์, ปีใหม่ เป็นต้น)	4.14	0.64	มาก
4.ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีสื่อต่าง ๆ เป็นภาษาพม่า ง่ายต่อการดำเนินชีวิต	1.85	0.75	น้อย
รวม	3.19	0.38	ปานกลาง

ปัจจัยดึงดูดที่ทำให้แรงงานชาวพม่าตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.19 โดยรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีปัจจัยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ชาวจังหวัดสุราษฎร์ธานีนับถือศาสนาพุทธ เช่นเดียวกับชาวพม่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.23 และจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีประเพณี หรือเทศกาลที่คล้ายคลึงกับประเทศพม่า (เช่น สงกรานต์, ปีใหม่ เป็นต้น) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.14 ปัจจัยที่มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ อาหารในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความคล้ายคลึงกับอาหารพม่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.54 และปัจจัยที่มีความสำคัญอยู่ในระดับ น้อย ได้แก่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีสื่อต่าง ๆ เป็นภาษาพม่า ง่ายต่อการดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.85

จากการสัมภาษณ์แรงงานกลุ่มตัวอย่างพบว่า ชาวพม่ามีความเคารพนับถือ และเลื่อมใสศรัทธาในพระพุทธศาสนาอย่างมาก มีประเพณีและวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาเช่นเดียวกับประเทศไทย ดังนั้นเมื่อแรงงานกลุ่มตัวอย่างเดินทางเข้ามาทำงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานีแล้ว การปรับตัวให้เข้ากับศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีต่าง ๆ ได้ไม่ยาก ประกอบกับชาวสุราษฎร์ธานีไม่ปิดกั้น หรือกีดกันชาวพม่าในด้านศาสนา และได้รับคำชื่นชมจากคนในท้องถิ่นถึงความสามัคคี และความเลื่อมใสศรัทธาต่อศาสนาพุทธของชาวพม่า ในด้านประเพณีต่าง ๆ ของชาวไทย และชาวพม่าก็มีความคล้ายคลึงกัน เช่น วันสำคัญต่าง ๆ ในพระพุทธศาสนา วันสงกรานต์ หรือ วันปีใหม่ ก็มีความคล้ายคลึง และแนวทางปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน ในด้านอาหารการกินนั้น แรงงานกลุ่มตัวอย่าง ให้ความเห็นว่ายังไม่คล้ายคลึงกัน หากแรงงานกลุ่มตัวอย่างต้องการรับประทานอาหารพม่า ก็ต้องซื้อหาอาหารสดเพื่อปรุงด้วยตนเอง อีกทั้งในจังหวัดสุราษฎร์ธานี อาหารพม่าหาซื้อได้ยากอีกด้วย สำหรับปัจจัยด้านการสื่อสารภาษาพม่าในจังหวัดสุราษฎร์ธานีนั้น แรงงานกลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลว่า ป้ายเพื่อ

การสื่อสารภาษาพม่าในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีน้อยมาก ทำให้การสื่อสารยังคงเป็นอุปสรรค และความเข้าใจของชาวพม่าที่อยู่อาศัยในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตารางที่ 4.12 ปัจจัยดึงดูด ที่ทำให้แรงงานชาวพม่าตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการเมือง

ปัจจัยดึงดูดด้านการเมือง	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. การออกใบอนุญาตให้แรงงานพม่า โดยเจ้าหน้าที่รัฐฯ ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถทำได้ง่าย ไม่ยุ่งยาก	2.19	0.67	น้อย
2. นายจ้างไม่จำกัดเสรีภาพของท่าน โดยการยึดหนังสือเดินทางไว้ที่นายจ้าง หรือนายหน้า	3.68	0.75	มาก
3. นายจ้างทำตามกฎหมายของภาครัฐฯ โดยจัดทำบัตรประกันสังคมให้แรงงานพม่า	3.74	0.72	มาก
4. เจ้าหน้าที่รัฐฯ ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี อนุญาตให้แรงงานชาวพม่า สามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้อย่างเสรี	3.39	1.26	ปานกลาง
5. เจ้าหน้าที่รัฐฯ ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความซื่ออกซื่อใจ และช่วยเหลือแรงงานพม่าทุกครั้ง ที่มีโอกาส	2.42	0.74	น้อย
รวม	3.08	0.51	ปานกลาง

ปัจจัยดึงดูด ที่ทำให้แรงงานชาวพม่าตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการเมือง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.08 โดยรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปัจจัยที่มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับ มาก ได้แก่ นายจ้างทำตามกฎหมายของภาครัฐฯ โดยจัดทำบัตรประกันสังคมให้แรงงานพม่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.74 และนายจ้างไม่จำกัดเสรีภาพของท่าน โดยการยึดหนังสือเดินทางไว้ที่นายจ้าง หรือนายหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.68 ปัจจัยที่มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยเจ้าหน้าที่รัฐฯ ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี อนุญาตให้แรงงานชาวพม่าสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้อย่างเสรี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.39 ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญในระดับ น้อย ได้แก่ ปัจจัยเจ้าหน้าที่รัฐฯ ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความซื่ออกซื่อใจ และช่วยเหลือแรงงานพม่าทุกครั้งที่มีโอกาส มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.42 และปัจจัยการออกใบอนุญาตให้แรงงานพม่า โดยเจ้าหน้าที่รัฐฯ ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถทำได้ง่าย ไม่ยุ่งยาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.19

จากการสัมภาษณ์แรงงานกลุ่มตัวอย่างพบว่า แรงงานกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในประเด็นของเสรีภาพ และสุขภาพ เป็นอย่างมาก จากปัจจัยที่นายจ้างไม่ยึดหนังสือเดินทางของแรงงานกลุ่ม

ตัวอย่างไว้ที่ตัวนายจ้างเอง ทำให้แรงงานกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจ เนื่องจากมีสิทธิ เสรีภาพ ในการเดินทาง และสามารถทำธุรกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเสรี แรงงานกลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า โดยปรกติแล้ว นายจ้างที่มีแรงงานต่างด้าวอยู่ภายในห้างร้าน หรือ บริษัท จะยึดเอาหนังสือเดินทาง ของแรงงานต่างด้าวไว้ เพื่อป้องกันมิให้แรงงานหลบหนีไปทำงานที่อื่น ทำให้แรงงานเหล่านั้นขาด เสรีภาพในการเดินทาง หรือการทำธุรกรรมที่ไม่สะดวก แต่ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่า พระราชบัญญัติ คຸ່ມครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้บัญญัติไว้ว่าห้ามมิให้นายจ้างหักเงินลูกจ้าง หรือยึดหนังสือเดินทางของ ลูกจ้างไว้กับตัว ซึ่งหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามถือว่าผิดกฎหมาย ดังนั้นทางผู้ประกอบการจึงจำเป็นต้อง ทำตาม และไม่ยึดหนังสือเดินทางของลูกจ้างไว้ที่ตนเอง และปัจเจกนายจ้างทำตามกฎหมายของ ภาครัฐ โดยจัดทำบัตรประกันสังคมให้แรงงานพม่า กลุ่มแรงงานชาวพม่ารู้สึกชื่นชอบ เนื่องจากมี ประโยชน์ด้านการใช้สิทธิรักษาพยาบาลและรู้สึกอุ่นใจมากขึ้นหากต้องเข้ารับการรักษาตัวใน โรงพยาบาลของรัฐบาลไทย ซึ่งเป็นการให้สิทธิในการเข้าถึงการรักษาพยาบาลอีกทางหนึ่ง

ปัจเจกที่มีระดับปัจจัย ปานกลาง ได้แก่เจ้าหน้าที่รัฐฯ ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี อนุญาตให้ แรงงานชาวพม่า สามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้อย่างเสรี แรงงานชาวพม่าให้ความเห็นว่า การ ปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนาที่ผ่านมาในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ไม่ได้รับการขัดขวางจากเจ้าหน้าที่แต่อย่าง ใด ส่วนปัจจัยที่มีระดับความสำคัญในเกณฑ์ น้อย คือปัจจัย การออกใบอนุญาตให้แรงงานพม่า โดย เจ้าหน้าที่รัฐฯ ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถทำได้ง่าย ไม่ยุ่งยาก และเจ้าหน้าที่รัฐฯ ของ จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความเข้าใจ และช่วยเหลือแรงงานพม่าทุกครั้ง ที่มีโอกาสนั้น แรงงาน ชาวพม่าให้ข้อมูลว่า การต่ออายุเอกสารเพื่อการทำงานนั้น ได้รับการบริการที่ยุ่งยาก ลำบาก และรู้สึก ว่าเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ให้บริการอย่างไม่เต็มใจ ต่างจากการว่าจ้างนายหน้าให้เป็นผู้ต่ออายุเอกสารให้ที่มี ค่าใช้จ่ายสูง แต่ได้รับเอกสารไว้วางใจกว่ามากซึ่งข้ออ้างของนายหน้า คือ ต้องจ่ายเงินสินบนให้กับเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแลกกับการทำเอกสารที่รวดเร็ว

ปัจจัยดึงดูด เป็นปัจจัยที่มีผลให้แรงงานกลุ่มตัวอย่างตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานใน อุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพาราภายในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จากปัจจัยดึงดูดทั้งสี่ด้าน กล่าวคือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม และด้านการเมือง แรงงานกลุ่มตัวอย่างได้ พิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสี่ด้าน และพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเป็นอย่างมาก ล้วนเป็นปัจจัย ที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของแรงงานกลุ่มตัวอย่างโดยตรง ครอบครัว สิทธิเสรีภาพ สุขภาพ ค่าจ้าง เงินเดือน ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่แรงงานกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับ มาก และเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งข่าวเพื่อชักชวนให้แรงงานในประเทศต้นทาง ตัดสินใจเดินทางเข้ามาเพื่อ สมทบกับแรงงานที่ย้ายเข้ามาทำงานก่อนหน้านี้ หากผู้ประกอบการสามารถนำผลการศึกษาเพื่อ ประยุกต์ใช้นโยบายของสถานประกอบการได้ จะสามารถชักจูงให้แรงงานกลุ่มเป้าหมาย เดินทางเข้ามาทำงานยังสถานประกอบการได้ สามารถลดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และสามารถรักษา แรงงานที่มีอยู่เดิม ให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

วิธีการเดินทางเข้าสู่จังหวัดสุราษฎร์ธานี และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเดินทางของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า

กระบวนการสำคัญในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศพม่า สู่จังหวัดสุราษฎร์ธานี คือ วิธีการเดินทางเข้าสู่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่ทำให้เกิดการตัดสินใจในการเลือกเส้นทางการเดินทางของกลุ่มตัวอย่าง หัวข้อนี้จะนำเสนอถึงผู้ที่มีอิทธิพล ในการชักชวนแรงงานกลุ่มตัวอย่างเดินทางเข้ามาสู่ประเทศไทย ผู้ที่เดินทางมาพร้อมกับกลุ่มตัวอย่างจากประเทศพม่า ผู้ที่เดินทางมาสู่จังหวัดสุราษฎร์ธานีพร้อมกับกลุ่มแรงงานตัวอย่าง เส้นทางการใช้ในการเดินทาง และค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ซึ่งผลการศึกษา มีดังนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงผู้ชักชวนให้เดินทางเข้าสู่ประเทศไทย

ผู้ชักชวนให้เดินทางเข้าสู่ประเทศไทย	ร้อยละ
เพื่อน	42
นายหน้า	28.68
คนในครอบครัว/ญาติ	25.66
คนในหมู่บ้าน	3.66

แรงงานกลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่ ร้อยละ 42 มีเพื่อนเป็นผู้ชักชวนกลุ่มตัวอย่างให้เดินทางเข้ามาในประเทศไทย รองลงมาคือ นายหน้าเป็นผู้ชักชวน คิดเป็นร้อยละ 28.68 อันดับสามคือ คนในครอบครัวหรือญาติเป็นผู้ชักชวนคิดเป็นร้อยละ 25.66 และคนในหมู่บ้านเป็นผู้ชักชวน คิดเป็นร้อยละ 3.66 จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่าหลังจากกลุ่มตัวอย่างได้รับการชักชวนและตัดสินใจแล้ว กลุ่มตัวอย่างที่เดินทางเข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมาย จะเข้าสู่ขั้นตอนการเอกสารต่าง ๆ เพื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยใช้เวลาเพื่อจัดทำเอกสารอยู่ระหว่าง 15 – 30 วัน โดยมีค่าใช้จ่ายในการจัดทำเอกสารเพื่อการเดินทาง และการทำงานโดยเฉลี่ย 14,000 บาท ซึ่งจากการสำรวจพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เดินทางเข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายนั้นคิดเป็นจำนวนร้อยละ 72.67 และอีกร้อยละ 27.33 เป็นแรงงานที่ผ่านแดนมาโดยไม่มีเอกสารใด ๆ และเมื่อสอบถามถึงผู้ที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าผู้ที่มีบทบาทมากที่สุด คือ ครอบครัว เพื่อน ญาติ และนายจ้างตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ผู้ที่เดินทางมาพร้อมกับแรงงานกลุ่มตัวอย่างในการเข้าสู่ประเทศไทยและจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผู้ที่เดินทางเข้าสู่ประเทศไทย พร้อมกับแรงงานกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
เดินทางมาด้วยตนเอง	59.66
นายหน้า	24.66
เพื่อน	9.67
ครอบครัว	6
ผู้ที่เดินทางเข้าสู่จังหวัดสุราษฎร์ธานี พร้อมกับแรงงานกลุ่มตัวอย่าง	
เพื่อน	40.67
นายหน้า	27.33
เดินทางมาด้วยตนเอง	18.33
ครอบครัว	13.67

กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่เดินทางเข้าสู่ประเทศไทยด้วยตนเอง คิดเป็นร้อยละ 59.66 เดินทางเข้ามาหานายหน้า ร้อยละ 24.66 เดินทางเข้ามาพร้อมกับเพื่อน ร้อยละ 9.67 และเข้ามาพร้อมกับครอบครัว ร้อยละ 6 เมื่อกลุ่มตัวอย่างเดินทางมาถึงชายแดนประเทศไทย ร้อยละ 40.67 จะเดินทางมาสู่จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยเข้ามาพร้อมกับเพื่อน ร้อยละ 27.33 เดินทางมาจังหวัดสุราษฎร์ธานี พร้อมกับนายหน้า ร้อยละ 13.67 เดินทางมาจังหวัดสุราษฎร์ธานีพร้อมกับครอบครัว และร้อยละ 18.33 เดินทางมาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้วยตนเอง

ซึ่งการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทำให้ทราบว่า โดยหลักแล้วจะได้รับการชักชวนจากครอบครัว ญาติ หรือ เพื่อน ที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยก่อนหน้านี้แล้ว ซึ่งจะมีการชี้แจงถึง รายได้ ผลประโยชน์ และข้อมูลต่างๆ ในการทำงาน หรือ ใช้ชีวิตในประเทศไทย ให้กลุ่มตัวอย่างได้รับรู้ และถ่ายทอดการตัดสินใจ อีกทั้งกลุ่มบุคคลกลุ่มดังกล่าว เป็นผู้ที่รับแรงงานจากชายแดน หรือ สถานีขนส่งเพื่อเดินทางเข้ามาทำงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พร้อมทั้งแนะนำสถานประกอบการ และการทำเอกสารด้านการทำงานต่าง ๆ ให้ตัวแรงงานรับทราบ ก่อนเดินทางเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปยางพารา กลุ่มบุคคลที่ส่งผลในชั้น ปานกลาง คือ นายหน้าในประเทศไทย และนายจ้าง โดยแรงงานชาวพม่าให้เหตุผลว่าเมื่อข้ามแดนมายังฝั่งประเทศไทย ผู้ที่เดินทางมากับนายหน้าจากปากประเทศพม่านั้น จะมีการส่งต่อให้กับนายหน้าในปากประเทศไทยเพื่อเดินทางต่อไป ส่วนแรงงานที่ข้ามแดนมาด้วยตัวเองและไม่มีคนรู้จักมารับ ณ บริเวณชายแดน หรือไม่ได้รับข้อมูลการเดินทาง หรือ ข้อมูลการทำงานจากคนรู้จักมาก่อน แรงงานกลุ่มนี้จะใช้บริการจากนายหน้าเพื่อช่วยจัดหางาน ทำเอกสารการทำงาน และจัดสรรเรื่องเอกสารการทำงานในประเทศไทยให้กับแรงงานกลุ่มดังกล่าว

เส้นทางในการเดินทางจากภูมิลำเนาเดิมในประเทศพม่าสู่จังหวัดสุราษฎร์ธานี

เส้นทางที่แรงงานกลุ่มตัวอย่างใช้เดินทางจากภูมิลำเนาเดิม มาสู่จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีทั้งสิ้น 6 เส้นทาง อันประกอบด้วยเส้นทางการเดินทาง ดังนี้

- 1) เส้นทางจากเมืองย่างกุ้ง มาสู่เมืองมะละแหม่ง ก่อนข้ามแดนมาทางจังหวัดตาก และเดินทางมาสู่จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- 2) เส้นทางจากเมืองย่างกุ้ง มาสู่เมืองมะละแหม่ง และเดินทางผ่านเมืองทวาย เพื่อมาสู่เมืองเกาะสอง ก่อนข้ามแดนเข้าสู่ประเทศไทยผ่านทางจังหวัดระนอง และเดินทางมาสู่จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- 3) เส้นทางจากเมืองมะละแหม่ง เดินทางเข้าสู่ประเทศไทยทางจังหวัดตาก และเดินทางมาสู่จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- 4) เส้นทางจากเมืองมะละแหม่งเดินทางผ่านเมืองทวาย เพื่อมาสู่เมือง เกาะสอง ก่อนข้ามแดนเข้าสู่ประเทศไทยผ่านทางจังหวัดระนอง และเดินทางมาสู่จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- 5) เส้นทางจากเมืองทวาย เดินทางมาสู่เมืองเกาะสอง เพื่อข้ามแดนมาสู่ประเทศไทยทางจังหวัดระนอง และเดินทางมาสู่จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- 6) เส้นทางจากเกาะสอง เดินทางข้ามแดนมาสู่ประเทศไทยทางจังหวัดระนอง และเดินทางมาสู่จังหวัดสุราษฎร์ธานี

จากการสำรวจพบว่าแรงงานชาวพม่าส่วนใหญ่เดินทางข้ามแดนผ่านด่านจังหวัดระนอง คิดเป็นร้อยละ 63.33 และอีกร้อยละ 32.34 เดินทางเข้ามาโดยผ่านด่านจังหวัดตาก จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างพบว่า ชาวพม่าที่เดินทางเข้ามาทำงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ใช้วิธีเดินทางมายังจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยทางรถยนต์ ซึ่งแบ่งเป็นเส้นทางจากจังหวัดระนอง มายังจังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยตรง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เส้นทางนี้ โดยส่วนใหญ่จะเป็นชาวพม่าที่มีภูมิลำเนาอยู่ใน เกาะสอง และทวาย ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลำเนาอยู่ในย่างกุ้ง และ มะละแหม่งนั้น จะนิยมใช้เส้นทางข้ามแดนที่ด่านแม่สอด จังหวัดตาก

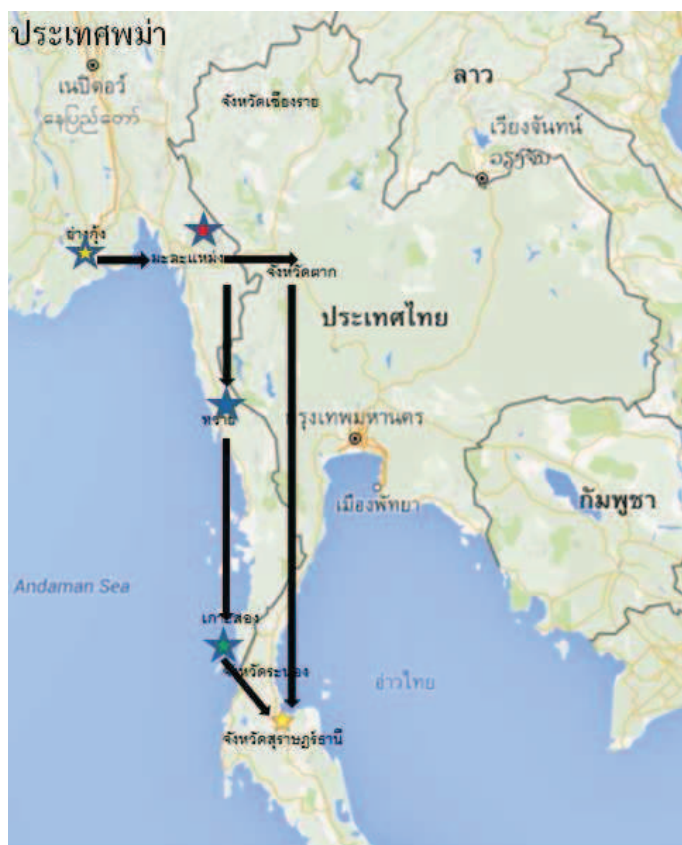
เมื่อสอบถามถึงสาเหตุในการเลือกที่จะเดินทางข้ามแดนในด่านชายแดนที่กล่าวถึงข้างต้น พบว่าเหตุผลในการเลือกเดินทางข้ามแดนในพื้นที่ต่าง ๆ กล่าวคือ สามารถเดินทางเข้ามาได้ง่าย ไม่ยุ่งยาก คิดเป็นร้อยละ 59 เจ้าหน้าที่ตรวจสอบไม่เข้มงวด คิดเป็นร้อยละ 31.66 ซึ่ง สามารถเจรจากับเจ้าหน้าที่ได้ง่าย คิดเป็นร้อยละ 77 และเดินทางสะดวกใกล้กับพื้นที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 36.33 ซึ่งแรงงานกลุ่มที่เดินทางผ่านแดนจากทั้งสองจุด จะให้เหตุผลเหมือนกันในกรณีที่สามารถเดินทางเข้ามาได้ง่าย และสามารถพูดคุยและเจรจากับเจ้าหน้าที่ได้ และมีเหตุผลเพิ่มเติมสำหรับแรงงานกลุ่มตัวอย่างที่ผ่านแดนทางจังหวัดระนอง จะให้เหตุผลถึงการเดินทางสะดวก ใกล้กับที่ทำงาน โดยแรงงานกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 27.33 ไม่มีเอกสารเพื่อเดินทางผ่านแดน และร้อยละ 72.66 มีบัตรผ่านแดนชั่วคราว และวีซ่า เพื่อเดินทางข้ามแดน

จากการสอบถามเพิ่มเติม ได้รับการอธิบายว่า กลุ่มตัวอย่างที่เข้ามาในประเทศไทยเป็นเวลานาน จะไม่มีเอกสารในการข้ามแดน ดังนั้น เพื่อการข้ามแดนจะมีการพูดคุยกับเจ้าหน้าที่รัฐใน

ขณะที่ข้ามแดน โดยให้เหตุผลแก่เจ้าหน้าที่ว่า มาเยี่ยมญาติ หรือ เยี่ยมเพื่อนบริเวณเขตแนวชายแดน หรือ เข้ามาจับจ่าย ซื้อของในประเทศไทย ก่อนที่จะเดินทางเข้ามาเพื่อหางานทำต่อไป ซึ่งแรงงานชาวพม่ากลุ่มนี้ยังให้ข้อมูลอีกว่า สามารถพูดคุย หรือเจรจากับเจ้าหน้าที่รัฐของไทยได้ไม่ยากนัก เนื่องจากมีความอะลุ่มอะหล่วยแก่ตัวแรงงาน และเจ้าหน้าที่รัฐของไทยใจดี และกลุ่มตัวอย่างอีกส่วนหนึ่ง ที่ใช้อเอกสารผ่านแดนชั่วคราวเพื่อเดินทางเข้ามาในประเทศไทย กลุ่มนี้สามารถเดินทางเข้าสู่ประเทศไทยได้ไม่ยาก เนื่องจาก ทำตามขั้นตอนและถูกต้องตามกฎหมายอยู่แล้ว ดังนั้นจึงสามารถเดินทางข้ามแดนมาได้ง่าย ไม่ยุ่งยาก และเจ้าหน้าที่ตรวจสอบไม่เข้มงวด ส่วนแรงงานที่เดินทางในจุดผ่านแดนระนอง ให้เหตุผลว่าระหว่างจังหวัดระนอง กับประเทศไทยมีเส้นทางไม่ไกลกันมาก สามารถเดินทางได้สะดวก ใกล้พื้นที่ทำงาน

ซึ่งรายละเอียดการเดินทางของแต่ละเส้นทาง มีดังนี้

ภาพที่ 4.4 เส้นทางการเดินทางของกลุ่มตัวอย่างที่มาจากเมืองย่างกุ้ง



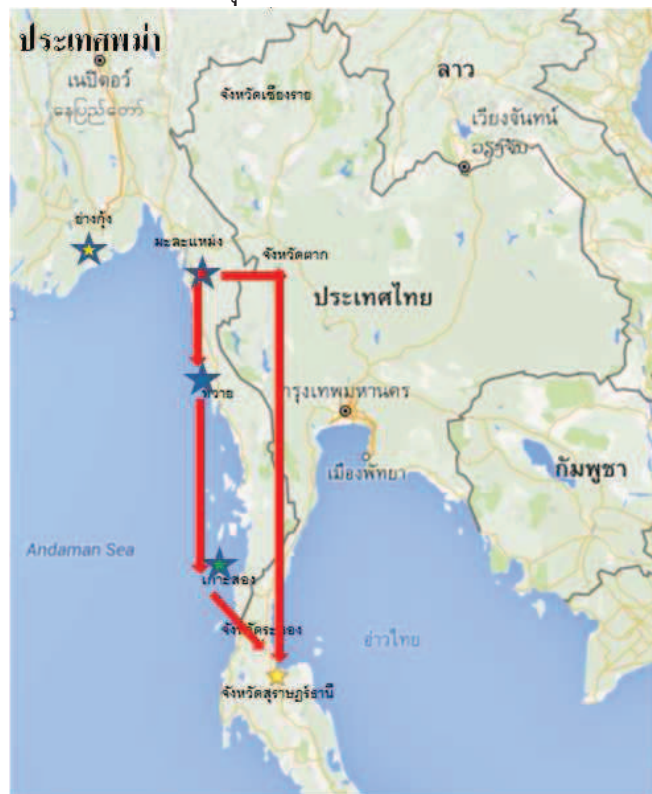
กลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่ในเมืองย่างกุ้ง นิยมใช้เส้นทางในการเดินทางเข้าสู่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในสองเส้นทางหลัก ๆ คือ

1) ใช้เส้นทางจังหวัดตากเพื่อเข้าสู่ประเทศไทย ในปัจจุบันแรงงานชาวพม่าสามารถใช้บริการรถโดยสารไม่ประจำทางที่คอยให้บริการอยู่บริเวณด่านแม่สอด จังหวัดตาก เพื่อเดินทางมาสู่จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางทั้งสิ้น 1,800 บาท เมื่อรวมกับค่าจัดทำเอกสารในการทำงาน จำนวน 14,000 บาท จะมีค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น 15,800 บาท ซึ่งการเดินทางในเส้นทางดังกล่าว กลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลว่าต้องใช้เวลาเดินทางจากเมืองต้นทางมาสู่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ใช้เวลาประมาณสามวัน

2) ใช้เส้นทางเกาะสอง เข้าสู่จังหวัดระนอง และเดินทางต่อมายังจังหวัดสุราษฎร์ธานี เส้นทางนี้กลุ่มตัวอย่างจะต้องเดินทางมาทางเส้นทางเมืองทวาย มาสู่เกาะสอง และข้ามแดนทางด่านจังหวัดระนองโดยการโดยสารเรือหางยาวข้ามแม่น้ำกระบุรีมาสู่จังหวัดระนอง ก่อนจะนั่งรถโดยสารมาสู่จังหวัดสุราษฎร์ธานี เส้นทางนี้มีค่าใช้จ่ายโดยรวมทั้งสิ้น 2,500 บาท เมื่อรวมกับค่าจัดทำเอกสารในการทำงาน จำนวน 14,000 บาท จะมีค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น 16,500 บาท การเดินทางในเส้นทางนี้กลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลว่าต้องใช้ระยะเวลาในการเดินทางทั้งสิ้นสี่วัน

ในสองเส้นทางดังกล่าว แรงงานกลุ่มตัวอย่างนิยมเดินทางโดยใช้เส้นทางในการเดินทางผ่านทางจังหวัดตาก มากกว่าการเดินทางผ่านทางจังหวัดระนอง เนื่องจากประหยัดเวลาในการเดินทางมากกว่าการเดินทางผ่านทางจังหวัดระนอง และมีค่าใช้จ่ายที่น้อยกว่าเมื่อเทียบกับการเดินทางผ่านทางจังหวัดระนอง

ภาพที่ 4.5 แสดงเส้นทางการเดินทางของกลุ่มตัวอย่างที่มาจากเมืองมะละแหม่ง



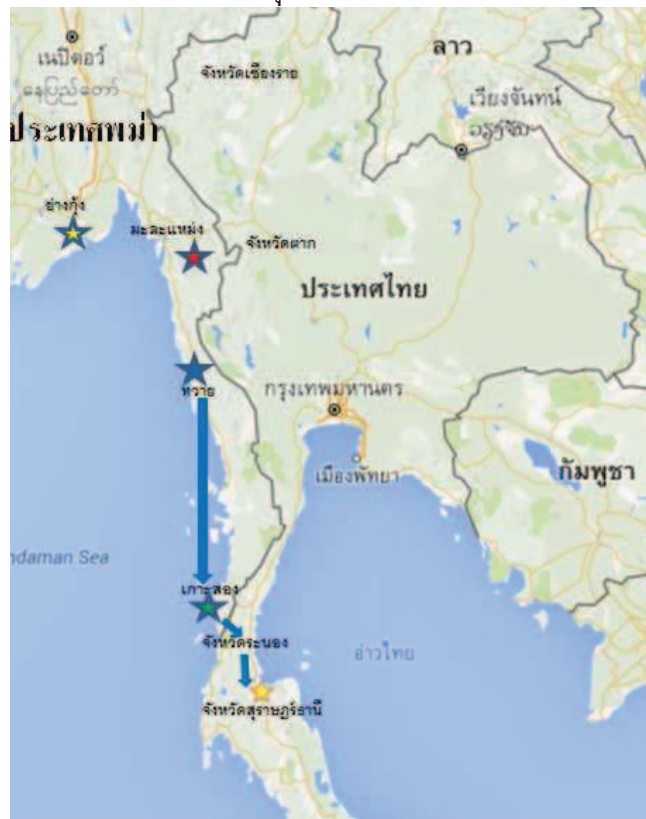
กลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่ในเมืองมะละแหม่ง นิยมใช้เส้นทางในการเดินทางเข้าสู่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในสองเส้นทางหลัก ๆ คือ

1) ใช้เส้นทางจังหวัดตากเพื่อเข้าสู่ประเทศไทย โดยผ่านด่านตรวจคนแม่สอดจังหวัดตาก ก่อนจะโดยสารรถโดยสารไม่ประจำทางเพื่อเดินทางมาสู่จังหวัดสุราษฎร์ธานี เช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่เดินทางมาจากย่างกุ้ง โดยมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางทั้งสิ้น 1,500 บาท เมื่อรวมกับค่าจัดทำเอกสารในการทำงาน จำนวน 14,000 บาท จะมีค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น 15,500 บาท ซึ่งการเดินทางในเส้นทางดังกล่าว กลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลว่าต้องใช้เวลาเดินทางจากเมืองต้นทางมาสู่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ใช้เวลาประมาณสองวัน

2) ใช้เส้นทางเกาะสอง เข้าสู่จังหวัดระนอง และเดินทางต่อมายังจังหวัดสุราษฎร์ธานี เส้นทางนี้กลุ่มตัวอย่างจะต้องเดินทางมาทางเส้นทางเมืองทวาย มาสู่เกาะสอง และข้ามแดนทางด่านจังหวัดระนองโดยการโดยสารเรือหางยาวข้ามแม่น้ำกระบุรีมาสู่จังหวัดระนอง เช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่เดินทางมาจากย่างกุ้ง ก่อนจะนั่งรถโดยสารมาสู่จังหวัดสุราษฎร์ธานี เส้นทางนี้มีค่าใช้จ่ายโดยรวมทั้งสิ้น 2,200 บาท เมื่อรวมกับค่าจัดทำเอกสารในการทำงาน จำนวน 14,000 บาท จะมีค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น 16,200 บาท การเดินทางในเส้นทางนี้กลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลว่าต้องใช้เวลาในการเดินทางทั้งสิ้นสามวัน

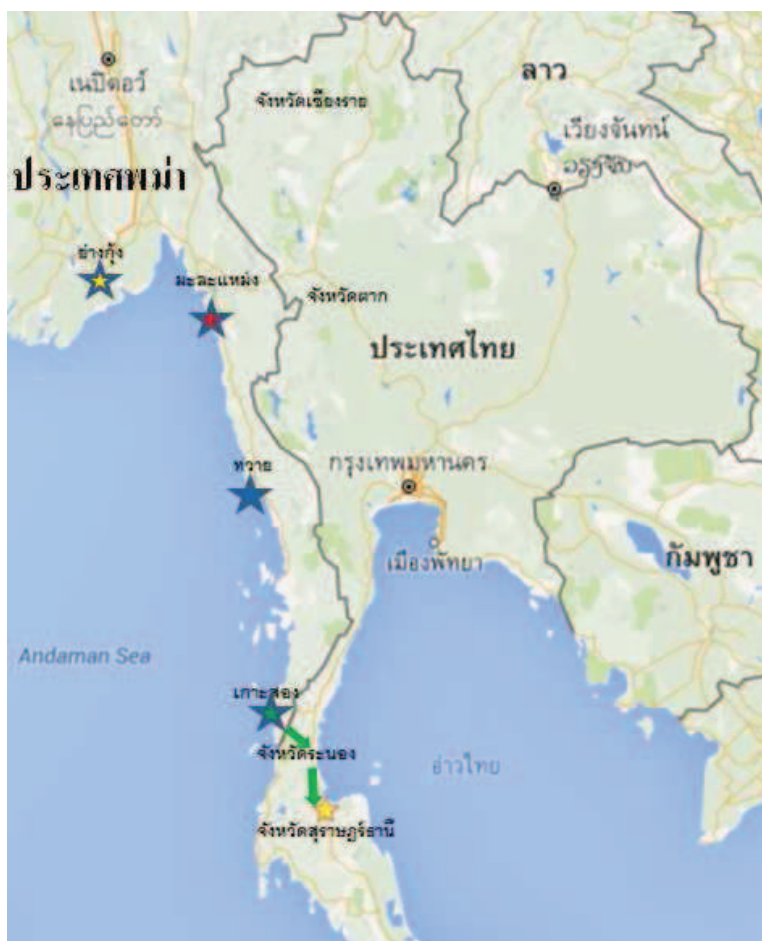
ในสองเส้นทางดังกล่าว แรงงานกลุ่มตัวอย่างนิยมเดินทางโดยใช้เส้นทางในการเดินทางผ่านทางจังหวัดตาก มากกว่าการเดินทางผ่านทางจังหวัดระนอง เนื่องจากประหยัดเวลาในการเดินทางมากกว่าการเดินทางผ่านทางจังหวัดระนอง และมีค่าใช้จ่ายที่น้อยกว่าเมื่อเทียบกับการเดินทางผ่านทางจังหวัดระนอง

ภาพที่ 4.6 แสดงเส้นทางการเดินทางของกลุ่มตัวอย่างที่เดินทางมาจากเมืองทวาย



กลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่ในเมืองทวาย ใช้เส้นทางในการเดินทางเข้าสู่จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้เส้นทางเกาะสอง เข้าสู่จังหวัดระนอง และเดินทางต่อมาไปยังจังหวัดสุราษฎร์ธานี เส้นทางนี้กลุ่มตัวอย่างจะต้องเดินทางมาสู่เกาะสอง และข้ามแดนทางด่านจังหวัดระนองโดยการโดยสารเรือหางยาวข้ามแม่น้ำกระบุรีมาสู่จังหวัดระนอง ก่อนจะนั่งรถโดยสารมาสู่จังหวัดสุราษฎร์ธานี เส้นทางนี้มีค่าใช้จ่ายโดยรวมทั้งสิ้น 1,900 บาท เมื่อรวมกับค่าจัดทำเอกสารในการทำงาน จำนวน 14,000 บาท จะมีค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น 15,900 บาท การเดินทางในเส้นทางนี้กลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลว่าต้องใช้ระยะเวลาในการเดินทางทั้งสิ้นสองวัน

ภาพที่ 4.7 แสดงเส้นทางการเดินทางของกลุ่มตัวอย่างที่เดินทางมาจากเมืองเกาะสอง



กลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่ในเมืองเกาะสอง ใช้เส้นทางในการเดินทางเข้าสู่จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยการโดยสารเรือหางยาวข้ามแม่น้ำกระบะบุรีมาสู่จังหวัดระนอง ก่อนจะนั่งรถโดยสารมาสู่จังหวัดสุราษฎร์ธานี เส้นทางนี้มีค่าใช้จ่ายโดยรวมทั้งสิ้น 300 บาท เมื่อรวมกับค่าจัดทำเอกสารในการทำงาน จำนวน 14,000 บาท จะมีค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น 14,300 บาท การเดินทางในเส้นทางนี้กลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลว่าต้องใช้ระยะเวลาในการเดินทางทั้งสิ้นหนึ่งวัน

การเดินทางมาสู่จังหวัดสุราษฎร์ธานีของกลุ่มตัวอย่าง ใช้แหล่งเงินจากการกู้ยืมบางส่วน โดยกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.66 มีการกู้ยืมเงินเพื่อใช้ในการจัดทำเอกสารและเป็นค่าเดินทาง โดยยอดเงินกู้ยืมโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 13,897 บาท และมีอัตราดอกเบี้ยจากการกู้ยืมโดยเฉลี่ย ในร้อยละ 12 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจำนวนร้อยละ 23 กู้ยืมมาจากครอบครัว ร้อยละ 13.66 กู้ยืมมาจากเพื่อน และร้อยละ 9 กู้ยืมมาจากธนาคารในประเทศพม่า

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยดึงดูด ที่ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวชาวพม่าตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพารา ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์การจ้างงานแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพาราในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ศึกษาปัจจัยดึงดูด ที่มีผลให้แรงงานต่างด้าวชาวพม่าตัดสินใจเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราจังหวัดสุราษฎร์ธานี และศึกษาเส้นทาง และกระบวนการการเดินทางของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ในการเดินทางเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพาราในจังหวัดสุราษฎร์ธานี การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสอบถามจากแรงงานชาวพม่าจำนวน 300 คน และประมวลผลส่วนหนึ่งโดยใช้สัดส่วน ร้อยละ สรุปผลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

5.1 สถานการณ์การจ้างงานแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพาราในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

5.2 ปัจจัยดึงดูด ที่มีผลให้แรงงานต่างด้าวชาวพม่าตัดสินใจเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราจังหวัดสุราษฎร์ธานี

5.3 เส้นทางการเดินทางของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า เพื่อเดินทางเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพาราในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

สรุปผลการศึกษาโดยละเอียด มีดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษาสถานการณ์การจ้างงานแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ในอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพาราในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

การศึกษาในส่วนนี้เป็นการศึกษาสถานการณ์จ้างงานโดยทั่วไปต่อแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพาราในจังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถสรุปได้ดังนี้

1) แรงงานต่างด้าวย้ายถิ่นในภาพรวมเป็นเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแห่งการย้ายถิ่น (The laws of migration) ของ Ravenstein (1885) ที่กล่าวว่า การย้ายถิ่นในระยะทางไม่ไกลมากนัก การย้ายถิ่นของเพศหญิงจะมากกว่าการย้ายถิ่นของเพศชาย และสอดคล้องกับการศึกษาของ Ellen Pearson (2549) ที่พบว่าในภาคโรงงานอุตสาหกรรมมีการว่าจ้างแรงงานต่างด้าวเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

2) การย้ายถิ่นของแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพารา เป็นการย้ายถิ่นของสังคมทวิลักษณ์ โดยอาศัยเพิ่มเติมในประเทศพม่า ของแรงงานชาวพม่าคือเกษตรกร และย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ซึ่งทฤษฎีการย้ายถิ่นในสังคมทวิลักษณ์ (Dual Societies) ของ Ranis (1954) กล่าวว่าแรงงานในภาคเกษตรกรรมเมื่อมีมากเกินไปจนจำเป็นจะย้ายเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมที่มีอัตราการพัฒนา และอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าภาคเกษตรกรรม

3) การจ้างงานแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในภาพรวมมีการจ้างงานเป็นรายวัน และตัวแรงงานรู้สึกพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ เพราะรู้สึกพอใจในสวัสดิการที่นายจ้างจัดเตรียมไว้ให้ ทั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่ากะ เบี้ยขยัน ค่าเดินทาง เป็นต้น และสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่นและไม่มีแนวคิดในการเรียกร้องสวัสดิการเพิ่มเติม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีกระบวนการผลิต (Mode of Production) ความว่า การนำเข้าแรงงานจากประเทศที่ด้อยพัฒนา เป็นประโยชน์แก่ประเทศผู้นำเข้าแรงงาน เพราะสามารถให้ ค่าแรงในอัตราถูก และ ไม่เรียกร้องสวัสดิการ

4) แรงงานพม่าโดยส่วนใหญ่นิยมส่งเงินออกมกลับภูมิลำเนาเดิม โดยส่งเงินกลับภูมิลำเนาเฉลี่ย 4,858.63 บาท/ครั้ง/เดือน เป็นรายได้ประมาณครึ่งหนึ่งของรายได้ที่รับ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวทำให้มีเงินรั่วไหลออกจากประเทศไทย และไหลเข้าประเทศต้นทางของตัวแรงงาน นั่นคือ ประเทศพม่า ทำให้ประเทศไทยเสียเปรียบทางด้านการเงิน ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวตรงกับแนวคิดทฤษฎีสสมัยใหม่ (Modernization Theory) ซึ่งกล่าวว่า แรงงานที่เข้ามาทำงานยังประเทศปลายทาง จะมีการส่งเงินรายได้กลับสู่บ้านเกิด ซึ่งเป็นปัจจัยในการพัฒนาประเทศต้นทางจากเงินรายได้ที่ถูกส่งกลับมา และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Ellen Pearson (2549) ที่กล่าวว่าแรงงานต่างด้าวมักส่งเงินกลับภูมิลำเนาที่ละมาก ๆ

5) ปัญหาที่แรงงานได้รับการทำงานคือ การถูกคนไทยดูถูก ซึ่งมาจากการดูถูกของ เพื่อนร่วมงาน หรือ หัวหน้างาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนรา รัตนรุจ (2552) ความว่าแรงงานที่ย้ายถิ่นมักเจอปัญหาในประเทศปลายทาง ซึ่งปัญหาหนึ่งคือ การถูกดูถูกเหยียดหยาม จากบุคคลในท้องถิ่น นายจ้าง หรือผู้ร่วมงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ Ellen Pearson (2549) ที่กล่าวว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เจอปัญหาในการทำงาน คือการถูกละเมิดด้วยคำพูด การดูถูก ว่าร้าย จากหัวหน้างาน หรือ นายจ้าง

6) นายหน้าเป็นผู้ให้ข้อมูล และจัดหางานแก่แรงงานชาวพม่าที่เดินทางมาสู่ประเทศไทย ทำให้แรงงานชาวพม่าสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาประกอบการตัดสินใจในการโยกย้ายถิ่นฐานเข้ามาสู่ประเทศไทย สอดคล้องกับทฤษฎีของ Massey (1998) เรื่อง ทฤษฎีเครือข่ายสังคมผู้ย้ายถิ่น (Migrant network theory) เชื่อว่าผู้ย้ายถิ่นอาจมีเครือข่ายโยงไปถึงผู้ที่เคยย้ายถิ่นก่อนหน้า นายจ้าง หรือนายหน้า ทั้งในประเทศต้นทาง และประเทศปลายทาง เครือข่ายดังกล่าวอาจทำให้เกิดการย้ายถิ่นเพิ่มขึ้น เพราะเมื่อเครือข่าย จะส่งผลให้แรงงานรู้สึกมีความเสี่ยงน้อยลง ซึ่งเครือข่ายดังกล่าวอาจ

พัฒนากลายเป็นสถาบัน และทำให้เกิดการย้ายถิ่นเกิดขึ้นเรื่อย ๆ และสอดคล้องกับการศึกษาของ มาร์ศรี เจษฎาปฏิพัทธ์ (2555) ศิริพร สัจจามันท์ (2557) และเปวิกา ชูบรรจง (2554) ที่กล่าวว่ากลุ่ม นายหน้าเป็นผู้ที่มีบทบาทในการให้ข้อมูล และจัดหางานที่ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย

7) ครอบครัวและเพื่อน เป็นหลักในการชักชวนแรงงานให้เข้ามาทำงาน ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ กุศล สุนทรธาดา (2540) ซึ่งวิเคราะห์ว่าครอบครัว และชุมชนมีบทบาท สำคัญในการย้ายถิ่น หลังจากเกิดการย้ายถิ่นแล้ว ผู้ที่ย้ายถิ่นกับครอบครัวในประเทศต้นทางจะมีการ ช่วยเหลือกัน จนกระทั่งผู้ย้ายถิ่นสามารถปรับตัวเข้ากับประเทศปลายทางได้ ผู้อพยพจะเริ่มชักชวนคู่ สมรส และบุตรจากประเทศต้นทางเข้ามาอยู่ด้วยกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ Ellen Pearson (2549) ที่กล่าวว่าแรงงานเพียงส่วนน้อย ที่ว่าจ้างนายหน้าให้เป็นผู้จัดการเรื่องการจัดหา งาน

5.2 ปัจจัยดึงดูด ที่มีผลให้แรงงานต่างด้าวชาวพม่าตัดสินใจเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูป ยางพาราจังหวัดสุราษฎร์ธานี

การศึกษาในส่วนนี้ เป็นการศึกษาถึงปัจจัยดึงดูด ที่ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวชาวพม่า เดินทางเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

1) ปัจจัยทางสังคมเป็นปัจจัยดึงดูด ที่ส่งผลต่อแรงงานชาวพม่าในอุตสาหกรรมแปรรูป ยางพาราในจังหวัดสุราษฎร์ธานีมากที่สุด ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงานชาวพม่ามากที่สุด คือ ปัจจัย เรื่องจังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถเดินทาง ไป – กลับ บ้านเกิดได้สะดวก เนื่องจากแรงงานโดยส่วนใหญ่อาศัยอยู่เมืองทวาย และใช้เส้นทางจังหวัดระนองเพื่อการเดินทาง ในด้านความต้องการที่จะอยู่ อาศัยกับครอบครัว หรือเพื่อน ก็เป็นสิ่งดึงดูดที่มีผลอย่างยิ่งต่อแรงงานชาวพม่า ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของ วิลาสินี สัจจามันท์ (2555) ความว่า คำเชิญชวนจากญาติมิตร ที่ล่องเข้ามาทำงานใน ประเทศปลายทางก่อนหน้านี้ และเป็นที่ไว้วางใจของผู้ถูกเชิญชวน จะตามมาซึ่งการย้ายถิ่นใน ภายหลัง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สอดคล้องกับแนวคิด ของ กุศล สุนทรธาดา และอุมา ภรณ์ ภัทรวานิชย์ ว่าความช่วยเหลือจากชุมชน และผู้ที่ย้ายถิ่นเข้ามาก่อนหน้านี้ จะมีบทบาทในการ ย้ายถิ่น และชักชวนแรงงานจากประเทศต้นทางให้เดินทางเข้ามาเพิ่มมากขึ้น และสอดคล้องกับ การศึกษาของพนันท์ เดชกุลพรศิริ (2553) ซึ่งระบุว่า ปัจจัยด้านด้านสังคมนั้น จะมีการชักชวนจาก กลุ่มเพื่อนฝูง จากหมู่บ้าน, ประเทศเดียวกันเข้ามาทำงานร่วมกัน เมื่อมีการโยกย้ายเข้ามาทำงานและ สามารถปรับตัวให้เข้ากับงาน และสภาพสังคมได้แล้ว จะมีการชักชวนให้ญาติพี่น้อง และเพื่อน เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยด้วยกันต่อไป

และ แรงงานชาวพม่ารู้สึกปลอดภัยเมื่อใช้ชีวิตอยู่ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี สอดคล้องกับ แนวคิดแบบ Neo Classical Economic Equilibrium Perspective โดยแนวคิดที่ว่า เมื่อแรงงาน รู้สึกปลอดภัยกว่าประเทศต้นทาง ย่อมเป็นแรงดึงดูดสำคัญที่ทำให้แรงงานตัดสินใจย้ายเข้ามาทำงาน และ สอดคล้องกับการศึกษาของวิลาสินี สัจจามันท์ (2555) ความว่า ความปลอดภัยในชีวิตและ

ทรัพย์สินที่มีต่อประชาชน ย่อมเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้ผู้ที่ต้องการย้ายถิ่นฐานย้ายเข้ามาในพื้นที่ เนื่องจากแสวงหาความปลอดภัยให้กับชีวิต และทรัพย์สิน

2) ปัจจัยดึงดูดทางด้านวัฒนธรรม ส่งผลต่อแรงงานชาวพม่าเป็นลำดับที่สอง โดยปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อแรงงานชาวพม่ามากที่สุด คือ เรื่องจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นสังคมที่นับถือพระพุทธศาสนาเช่นเดียวกับชาวพม่า เพราะแรงงานชาวพม่านั้นถือศาสนาพุทธเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจเช่นเดียวกับประชากรส่วนใหญ่ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี อีกทั้งประเพณีและวัฒนธรรมส่วนใหญ่ของชาวพม่า เมื่อเทียบกับประเพณี วัฒนธรรมของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปรากฏว่ามีความใกล้เคียงกัน ทำให้แรงงานชาวพม่าสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมใหม่ได้เร็วขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิบัติ นพประเสริฐ (2553) ว่าลักษณะทางกายภาพ และวัฒนธรรมประเพณีไม่แตกต่างกัน ทำให้แรงงานพม่าสามารถปรับตัวให้เข้ากับการใช้ชีวิตในประเทศไทยได้เป็นอย่างดี และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2551) ซึ่งระบุว่าลักษณะทางกายภาพ และวัฒนธรรมประเพณีไม่แตกต่างกัน ทำให้แรงงานพม่าสามารถปรับตัวให้เข้ากับการใช้ชีวิตในประเทศไทยได้เป็นอย่างดี

3) ปัจจัยดึงดูดทางการเมือง ส่งผลต่อแรงงานชาวพม่าเป็นลำดับที่สาม โดยปัจจัยทางการเมืองที่ส่งผลต่อแรงงานชาวพม่ามากที่สุด คือ ปัจจัยการทำบัตรประกันสังคมให้กับแรงงานชาวพม่าตามกฎหมาย

4) ปัจจัยดึงดูดทางเศรษฐกิจ ส่งผลต่อแรงงานชาวพม่าเป็นลำดับที่สี่ โดยปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อแรงงานชาวพม่ามากที่สุด คือ ปัจจัยอัตราค่าจ้างในจังหวัดสุราษฎร์ธานี สูงกว่าค่าแรงในจังหวัดอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดแบบ Neo Classical Equilibrium Perspective ในประเด็น ที่มีโอกาสในการทำงานที่ดีกว่า (Better job Opportunity) ค่าจ้างที่สูงกว่า ในประเทศปลายทาง เป็นแรงดึงดูดต่อแรงงานพม่า และสอดคล้องกับแนวคิดเชิงระบบการย้ายถิ่น ที่กล่าวว่าระดับค่าจ้าง และเงินเดือนในประเทศปลายทางที่สูงกว่าในประเทศต้นทางเป็นอย่างมาก (Castles and Miller, 1993) และสอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2551) กล่าวว่าค่าจ้างในประเทศไทย มีอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่าแรงในประเทศพม่า

5.3 การศึกษาเส้นทางการเดินทางของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ในการเดินทางเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยาง ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

1) ชาวพม่าจาก เมืองหลัก ที่เดินทางมาทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูปยางพารา ได้แก่ เมืองย่างกุ้ง เมืองมะละแหม่ง เมืองทวาย และเมืองเกาะสอง

2) ชาวพม่าที่มีภูมิลำเนาอยู่เมืองย่างกุ้ง และเมืองมะละแหม่ง นิยมเดินทางข้ามพรมแดนโดยใช้เส้นทางจังหวัดตาก เป็นจุดผ่านแดน โดยให้เหตุผลว่า สามารถเดินทางเข้ามาได้ง่าย และสามารถพูดคุยและเจรจากับเจ้าหน้าที่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกุศล สุนทรธาดา และ

อุมาภรณ์ ภัทรวานิชย์ (2540) และสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2551) ที่กล่าวว่าแรงงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเมืองอย่างกุ้ง และมะละแหม่ง นิยมเดินทางเข้าสู่ประเทศไทย โดยใช้เส้นทางจังหวัดตากในการผ่านแดน

3) ชาวพม่าที่มีภูมิลำเนาอยู่เมืองทวาย และเกาะสอง นิยมเดินทางข้ามพรมแดน โดยใช้เส้นทางจังหวัดระนอง เป็นจุดผ่านแดน โดยให้เหตุผลว่า สามารถเดินทางเข้ามาได้ง่าย สามารถพูดคุยและเจรจากับเจ้าหน้าที่ได้ และใกล้กับสถานที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกุศล สุนทรธาดา และ อุมาภรณ์ ภัทรวานิชย์ (2540) และสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2551) ที่กล่าวว่าแรงงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเมืองทวาย และเกาะสอง นิยมเดินทางเข้าสู่ประเทศไทย โดยใช้เส้นทางจังหวัดระนองในการผ่านแดน

4) เพื่อน และเครือข่าย คือผู้ที่มีอิทธิพลในการชักชวนให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกุศล สุนทรธาดา และ อุมาภรณ์ ภัทรวานิชย์ (2540) ที่กล่าวว่าแรงงานต่างด้าวโดยส่วนใหญ่ เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยการชักชวนจากเพื่อน และเครือข่าย

5) แรงงานต่างด้าวโดยส่วนใหญ่ เดินทางเข้ามาในประเทศไทยด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กิรติ เชาว์ตฤณาวงษ์ (2556) ซึ่งกล่าวว่าแรงงานส่วนหนึ่งเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยการเดินทางเข้ามาด้วยตนเองโดยทฤษฎี หรือการศึกษาที่สอดคล้องกับผลการศึกษาคั้งนี้ได้แก่

6) กรณีที่แรงงานเดินทางเข้าสู่ประเทศไทยโดยไม่อาศัยนายหน้า นั้น จะมีเพื่อน หรือ ญาติพี่น้องช่วยประสานงานและจัดหางานให้กับแรงงานชาวพม่าที่เพิ่งย้ายเข้ามา ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ การศึกษาของ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2551) ที่กล่าวว่า ในส่วนของแรงงานที่เดินทางเข้ามาโดยไม่อาศัยนายหน้า จะเป็นการเดินทางเข้ามาโดยการชักชวนของญาติพี่น้อง เมื่อสามารถข้ามแดนเข้ามาได้ ทางญาติพี่น้อง จะช่วยประสานงานเพื่อจัดหาสถานที่ทำให้ให้กับแรงงานรายนั้น ๆ ต่อไป และ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปรียา ปิยจันทร์ (2555) ความว่าเมื่อแรงงานเดินทางเข้ามาสู่ประเทศไทย ญาติพี่น้องที่อยู่ในประเทศไทยอยู่แล้วจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานจัดหางานให้เป็นขั้นตอนต่อไป ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่า เพื่อน หรือญาติของตัวแรงงานเองจะมีบทบาทในการชักชวน และรับตัวแรงงานชาวพม่าจากแนวชายแดน เพื่อเข้ามาทำงานในสถานประกอบการเดียวกัน

7) แรงงานชาวพม่าที่เดินทางเข้ามายังประเทศไทย แล้วไม่มีเป้าหมาย หรือ ไม่มีคนรู้จักมารับ จะติดต่อนายหน้าบริเวณชายแดน เพื่อเป็นธุระในการหางาน และจัดทำเอกสารการเดินทางให้กับตัวแรงงานชาวพม่ารายนั้น ๆ ต่อไป ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ เปวีกา ชูบรรจง (2554) ความว่าแรงงานพม่าที่เดินทางเข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย เมื่อเดินทางเข้ามาในประเทศไทย

จะมีนายหน้าคนไทยคอยเป็นธุระในการจัดหางานให้กับแรงงาน โดยตัวแรงงานเองต้องยอมจ่ายเงิน ค่านายหน้าจำนวนหนึ่ง เพื่อการจัดหางานดังกล่าว

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ผู้ศึกษาขอเสนอแนวคิดเพื่อการปรับปรุง และ พัฒนาดังนี้

ข้อเสนอแนะต่อนายจ้าง หรือสถานประกอบการ

1) นายจ้างให้ความรู้ และทักษะการใช้ภาษาไทยแก่แรงงานชาวพม่า ซึ่งจะช่วยให้ ผู้ประกอบการ, หัวหน้างาน หรือ เพื่อนร่วมงานชาวไทย สามารถสื่อสารกับแรงงานพม่าได้เข้าใจมากขึ้น และลดปัญหาการสื่อสารที่ไม่เข้าใจกันได้อีกด้วย

2) แรงงานต่างด้าวชาวพม่าโดยส่วนใหญ่ ยังประสบปัญหาถูกคนไทยดูถูก ดังนั้นการนำ กิจกรรม หรือระบบแรงงานสัมพันธ์เข้ามามีบทบาท ช่วยหล่อหลอมให้เกิดความเข้าใจ ลดช่องว่างระหว่างชาวไทย และชาวพม่าเป็นสิ่งจำเป็น

3) แรงงานต่างด้าวชาวพม่าโดยส่วนใหญ่ ยังประสบปัญหาการต่ออายุเอกสารต่าง ๆ มีความยุ่งยาก ดังนั้นนายจ้างควรเป็นสื่อกลางระหว่างแรงงานชาวพม่า กับ หน่วยงานราชการ ในการต่ออายุเอกสารต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาการเก็บค่าบริการเกินจริงของนายหน้า และลดค่าใช้จ่ายให้แรงงานชาวพม่าได้อีกด้วย

4) นายจ้างควรใส่ใจกับกลุ่มแรงงานชาวพม่า ที่เอกสารการทำงานกำลังจะหมดอายุเป็นพิเศษ เนื่องจากมีแนวโน้มที่จะเดินทางกลับภูมิลำเนา หรือเปลี่ยนงานสูง

5) การส่งเสริมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา เป็นสิ่งที่สมควรทำ เนื่องจากแรงงานชาวไทย และแรงงานชาวพม่า ถือเป็นสิ่งยึดถือทางจิตใจเช่นเดียวกัน และน่าจะสามารลดช่องว่างระหว่างเชื้อชาติได้อย่างแนบเนียน

6) การทำเอกสารประกันสังคมให้ลูกจ้างชาวต่างชาติ เป็นการช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาล และเป็นที่ยื่นขอของตัวแรงงาน ส่งผลให้แรงงานอยากทำงานกับองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะต่อภาครัฐ หรือหน่วยงานราชการ

1) ธนาคารแห่งประเทศไทย ควรศึกษา และหาช่องทางเพื่อเป็นสื่อกลางในการโอนเงินระหว่างแรงงานชาวพม่า กับ ผู้รับเงินปลายทางที่ประเทศพม่า เนื่องจากแรงงานชาวพม่านิยมส่งเงินออมกลับภูมิลำเนาเดิม และน่าจะสร้างรายได้จำนวนมากให้กับธนาคารต่าง ๆ ในประเทศไทย

2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางเข้ามาในประเทศไทยของชาวพม่า ควรกำหนด กฎเกณฑ์ให้ชัดเจน และเข้มงวดในการข้ามแดน ของแรงงานพม่า เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า แรงงานจำนวนหนึ่งสามารถข้ามแดนมาได้โดยไม่มีเอกสารใด ๆ

3) หน่วยงานราชการควรมีนโยบายผ่อนผัน ในด้านอายุเอกสารของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานชั้นล่างอย่างเข้มข้น

4) การเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำ ที่ส่งผลทำให้ค่าแรงภายในประเทศ สูงกว่าค่าแรงของประเทศเพื่อนบ้านเป็นอย่างมาก จะเป็นสิ่งดึงดูดให้ชาวต่างชาติ ตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก

5) หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรทำทะเบียนแรงงานชาวต่างชาติ และข้อมูลต่าง ๆ ให้ง่ายต่อการค้นคว้า เพื่อสามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

1) ควรทำการศึกษาแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ในภาคธุรกิจอื่น ๆ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อเปรียบเทียบความเหมือน หรือความแตกต่างอย่างไร

2) ควรศึกษาในมุมมองของนายจ้าง ที่มีการว่าจ้างแรงงานต่างด้าวชาวพม่า เพื่อนำมาเปรียบเทียบความคุ้มค่า ในการจ้างงานแรงงานต่างด้าวชาวพม่า

3) ควรศึกษามิติ กระบวนการทำงานของนายหน้า เพราะ นายหน้ามีความเกี่ยวข้องกับทั้งหน่วยงานรัฐบาล, นายจ้าง และตัวแรงงานเอง

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลพร สอนศรี. (2557). ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดการย้ายถิ่นของแรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : Journal of HRintelligence ปีที่ 9 ฉบับที่ 1: 44 - 60
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2559). ข้อมูลโรงงานอุตสาหกรรม. เข้าถึงเมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2559 จาก www.ditp.go.th/contents_attach/146169/146169.pdf
- กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. (2559). จับชีพจรยางพารา ปี'59. เข้าถึงเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2559 จาก www.ditp.go.th/contents_attach/146169/146169.pdf
- กฤติยา อาชวนิจกุล, และกุลภา วจนสาระ. (2551). การจ้างแรงงานข้ามชาติ ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 กับการจัดทำบัญชีรายชื้ออาชีพสำหรับคนต่างชาติ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล
- กิริติ เชาวต์ฤชณาวงษ์, (2556), วิถีชีวิตและการดำรงชีวิตของแรงงานข้ามชาติในสังคมไทย เขตเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์, สาขาวิชาการประกอบการ คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- กุศล สุนทรธาดา. (2540). กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ล้นกลับเข้าเมือง และความคิดเห็นของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรละสังคม, มหาวิทยาลัยมหิดล
- เคียวโกะ คุซาคาเบะ, รุท เพียร์สัน, นอร์ เอ มูย และ ลดา ผดุงเกียรติ. (2551). การวิเคราะห์เชื่อมโยงระหว่างแรงงานอพยพ ห่วงโซ่สินค้า และการพัฒนาระดับภูมิภาคในแม่สอด และ การประชุมเชิงปฏิบัติการของแรงงานต่างด้าว เพื่อกำหนดสถานะของพวกเขาในเศรษฐกิจ และสังคม. ปทุมธานี : สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย
- ชนิดา ชัยชาติ. (2539). แรงงานในสถานประกอบการขนาดย่อม. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย
- ทศวัฒน์ บุญญวัฒน์, มนัส ธีระกุล, ณัฐภูมิ แสงเดือน, กนต์พงษ์วงค์วิชัย, พัชริษา กุสดีษฐ์, สมเกียรติ บุญรักษา, จตุพร เนวะมาตย์ และคณะ. (2551). การหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในพื้นที่จังหวัดตาก. ตาก : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- ชนพฤกษ์ ชามะรัตน์. (2554). การสร้างเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสาน. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาสังคมวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2558). สถานการณ์ยางพาราปี 2557และแนวโน้มปี 2558. เข้าถึงเมื่อ 10 มกราคม 2559 จาก <https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/Southern/ResearchPaper/Rubber2014andTrend2015.pdf>

- นพนันท์ เดชกุลพรรคิ. (2554). การศึกษาปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมหลักในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
- นรา รัตน์รุจ. (2552). การเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับสิทธิ และสวัสดิการแรงงานข้ามชาติ. กรุงเทพมหานคร : องค์การระหว่างประเทศเพื่อการย้ายถิ่น
- นฤมล นิราทร. (2555). “การเคลื่อนย้ายแรงงานในอาเซียน :กรณีแรงงานไร้ฝีมือในประเทศไทย” เอกสารประกอบการสัมมนา, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- บุญรัตน์ กาญจนดิษฐ์. (2550). ยุทธศาสตร์การอยู่รอดของแรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่า กรณีศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาชนบทศึกษา คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล
- อิสรา ชัดยวรา. (2554). สภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวจากพม่าในกิจการสวนยางพารา อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร วิเคราะห์ภายใต้กรอบงานที่มีคุณค่า, วิทยานิพนธ์ พัฒนาแรงงาน และสวัสดิการมหาบัณฑิต, ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เปวิกา ชูบรรจง และ วารดา แดงสอน. (2554). การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร, กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
- พิมพ์ชนก บุลยเลิศ. (2551). แรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาภูมิภาคศึกษา คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- พิสนุ พองศรี. (2550). เทคนิควิธีประเมินโครงการ.พิมพ์ครั้งที่ 3 . กรุงเทพมหานคร:พร็อบเบอร์ตีพริ้นท์.
- มารศรี เจษฎาปฏิพัทธ์. (2555). การบริหารจัดการแรงงานของธุรกิจไทย หลังพม่าปฏิรูปประเทศ และ AEC มาถึง. ร่มพฤษ 30 (3) : 1 – 22
- แมน สารรัตน์. (2527). เศรษฐศาสตร์แรงงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียน
- วิลาสินี สัตยราชา. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน, ปทุมธานี. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ศิบตี นพประเสริฐ. (2553). ความมั่นคงของมนุษย์ : การค้ามนุษย์ในไทย. ความมั่นคงศึกษา (84) : 19 -26
- ศิริพร สัจจันนท์. (2557). การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย : กรณีศึกษา จังหวัดนนทบุรี, กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 10, แนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรม ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 10, เข้าถึงเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2559 จาก<http://ipc10.dip.go.th/LinkClick.aspx?fileticket=bfWtwYGXLWE%3d&tabid=36>

- สภานิติบัญญัติแห่งชาติ. (2553). *การขาดแคลนแรงงานแรงงานไทย:สภาพปัญหาสาเหตุและแนวทางการแก้ไข*. เข้าถึงเมื่อ 8 ตุลาคม 2557 จาก www.senate.go.th/w3c/senate/pictures/comm/57/file_1343115661.pdf
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2558). *ทางเลือก ทางรอด: เศรษฐกิจไทยในภาวะขาดแคลนแรงงาน*. เข้าถึงเมื่อ 21 ธันวาคม 2558 จาก www.mol.go.th/sites/default/files/downloads/pdf/
- สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. (2559). *เนื้อที่ที่กรีดยังได้ ผลผลิต และผลผลิตไร่ต่อปี 2557-2559*. เข้าถึงเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2559 จาก <http://www.oae.go.th/download/prcai/farmcrop/rubber.pdf>
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, (2559). *ข้อมูลสถิติเผยแพร่*. เข้าถึงเมื่อ 18 ธันวาคม 2558 จาก <http://wp.doe.go.th/wp/index.php/th/2013-07-25-03-45-44/2013-07-25-03-50-28/2013-07-25-03-51-48>
- อภิชาติ สุวรรณรัตน์ และ เกียรติภา บุญปรากฏ. (2556). *ลาวพลัดถิ่น : การกลายเป็นแรงงานข้ามแดนในพื้นที่จังหวัดสงขลา, สงขลา : คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*
- อภิญา เลื่อนฉวี. (2554). *“เคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียน: ผลกระทบต่อไทยอย่างไรไร”* วารสารสถาบันพระปกเกล้า ฉบับเดือนกันยายน 2554
- อีเลน เพียร์สัน, สุริย์พร พันพื้ง, อารี จำปากลาย, ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, อารีย์ พรหมไม้. (2549). *งานทำหายที่ลุ่มแม่น้ำโขง การจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย : งานหนัก จ่ายน้อย และไม่ได้รับความคุ้มครอง เล่ม หนึ่ง, กรุงเทพมหานคร : องค์การแรงงานระหว่างประเทศ*
- Amin, S. (1974). *Modern Migrations in Western Africa*. London: Oxford University Press. 65-124
- Brown, L.A. and E.G. Moore. (1970). *The Intra Urban Migration Process: A Perspective*. Geografiska Annaler 52. 1 - 13
- Castles, S., & Miller, M. (1993). *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*. Macmillan Press: Hampshire and London.
- Da Vanzo, Julie S. and Morrison, A. Peter.(1981). *Return And Other Sequences of Migration in The United States*. California: Demography.
- De Jong, G.F. And J.T. Fawcett.(1981). *Motivations for Migration: An Assessment and Value-Expectancy Research Model*. New York: Pergamon. 13-58.
- Fawcett, J.T. and F.Arnold.(1987).*In Pacific Bridge: The New Immigration From Asia*
- Harris, J.R. and R.H. Sabot,(1982). *Urban Unemployment in LDCs: Toward a More General Search Model*. Westview Press.
- Lee, Everett S. (1966). *A Theory of Migration*. Demography. Vol.3, No.1. 47-57

- Massey, D.S, Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., and Taylor, J.E. (1998). *Worlds in motion: Understanding international migration at the end of the millennium*. New York: Oxford University Press.
- Ranis, Gustav. (1954). Analytics of Development: Dualism. in H.B. Chenery and T.N. Ravenstein, E. G. (1885). The laws of Migration. *Journal of the Statistical Society of London*. 48(2), 167-235.
- Schulz, T.W. (1962). *Reflections of Investment in Man*. *Journal of Political Economy*. Vol.70. Supplement.1-8.
- Sjaastad, L.A. (1962). *The cost and returns of Human Migration*. *Journal of Political Economy*. Vol. 70 (5). Supplement.80-93.
- Stark, O. and D. Levhari,(1982). *Migration and Risk in LDCs*. *Economic Development and Cultural Change*. Chicago: University of Chicago's Press. Vol.31. 191-196
and the Pacific Island. Staeten Island: Center of Migration Studies. 467-470)

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



ชุดที่.....

วันที่สัมภาษณ์.....

สถานที่สัมภาษณ์.....

แบบสอบถาม

แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวชาวพม่าตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานใน
อุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพาราในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำชี้แจงแบบสอบถาม

เป็นแบบสอบถามในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวชาวพม่าเดินทางเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพาราในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อประกอบการศึกษาของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง โดยข้อมูลที่ได้นำไปใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น จึงขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง
มา ณ ที่นี้

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน จำนวน 11 หน้า

ตอนที่ 1 เพื่อสอบถามถึงสภาพทั่วไป สภาพเศรษฐกิจ และสภาพทางสังคมของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า

ตอนที่ 2 เพื่อสอบถาม วิธีการเดินทางเข้าสู่ประเทศไทย และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเดินทางของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า เข้ามาทำงานในประเทศไทย

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยดึงดูดในการย้ายถิ่น เพื่อเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพารา ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ ที่มีผลต่อการทำงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ท่านเลือกตอบ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป สภาพเศรษฐกิจ และสังคม

เพศ ชาย หญิง

อายุ ต่ำกว่า 20 ปี 20 – 25 ปี 26 – 30 ปี
 31 – 35 ปี 36 – 40 ปี 40 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา

- ไม่ได้เรียน
- ระดับประถมศึกษา (Grade 1 – 5) หรือต่ำกว่าในประเทศพม่า
- ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (Grade 6 – 10) ในประเทศพม่า
- ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (Grade 11 – 12) ในประเทศพม่า
- ปริญญาตรี หรือสูงกว่า ในประเทศพม่า

สถานภาพ

- โสด สมรส
- หย่าร้าง หม้าย

ศาสนา

- พุทธ คริสต์
- อิสลาม อื่น ๆ ระบุ.....

เชื้อชาติ / กลุ่มชาติพันธุ์

- กะเหรี่ยง พม่า ไทยใหญ่ (ฉาน)
- ฉิ่น คะยา (ตะเลง) ยะไข่
- มอญ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ภูมิลำเนาของท่านในประเทศพม่า (บ้านเกิด)

- เมียวดี ย่างกุ้ง มะละแหม่ง
- ผาอัง กอกะริก มาเกว
- อีรวดี ตะนาวศรี มัณฑะเลย์
- พะโค อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

สภาพชีวิตในประเทศพม่าของท่าน

อาชีพเดิมของท่าน ในประเทศพม่า คืออาชีพใด

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ค้าขาย | <input type="checkbox"/> เปิดร้านอาหาร |
| <input type="checkbox"/> ทำงานในร้านเสริมสวย | <input type="checkbox"/> ซ่อมรถยนต์ / รถจักรยานยนต์ |
| <input type="checkbox"/> รับจ้างในหอพัก | <input type="checkbox"/> รับจ้างในโรงแรม |
| <input type="checkbox"/> รับจ้างในโรงงาน | <input type="checkbox"/> รับใช้ในบ้าน |
| <input type="checkbox"/> ทำงานเกษตร | <input type="checkbox"/> ทำงานปศุสัตว์ |
| <input type="checkbox"/> ทำงานก่อสร้างต่าง ๆ | <input type="checkbox"/> รับจ้างในงานประมง |
| <input type="checkbox"/> ไม่มีอาชีพ | <input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ |

ขณะอยู่ในพม่า ท่านมีรายได้ต่อเดือน เป็นจำนวนเท่าใด (คิดเป็นเงินสกุล บาท)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 2,500 บาท | <input type="checkbox"/> 2,501 บาท – 5,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 5,001 – 7,500 บาท | <input type="checkbox"/> 7,501 บาท – 10,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> มากกว่า 10,000 บาท | |

ขณะอยู่ในพม่ารายได้ของท่านเพียงพอต่อการดำรงชีพหรือไม่

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ไม่พอ | <input type="checkbox"/> พอสำหรับเลี้ยงตนเอง |
| <input type="checkbox"/> พอสำหรับเลี้ยงครอบครัว | <input type="checkbox"/> มีเงินเหลือเก็บ |

สภาพชีวิตในประเทศไทย

ก่อนหน้านี้ ท่านเคยเดินทางเข้ามาในประเทศไทย หรือไม่

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> ไม่เคย |
| <input type="checkbox"/> เคย จำนวน.....ครั้ง |

ท่านมีญาติ หรือเพื่อนที่ทำงานในประเทศไทยหรือไม่

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> มีญาติ ทำงานในประเทศไทย | <input type="checkbox"/> มีเพื่อน ทำงานในประเทศไทย |
| <input type="checkbox"/> มีญาติ และเพื่อนทำงานในประเทศไทย | <input type="checkbox"/> ไม่มีญาติ หรือ เพื่อน ทำงานในประเทศไทย |

ท่านเดินทางเข้ามา ทำงาน ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นระยะเวลา.....ปี

ท่านเดินทางเข้ามาสู่จังหวัดสุราษฎร์ธานีครั้งแรกในปี

ก่อนที่ท่านจะมาอยู่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ท่านมาจาก

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> เดินทางมาจากประเทศพม่าโดยตรง |
| <input type="checkbox"/> เดินทางมาจากจังหวัดอื่น ๆ ของประเทศไทย ระบุ..... |

ท่านมีบัตรประจำตัวชนิดใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> บัตรสีเหลืองขอบน้ำเงิน | <input type="checkbox"/> บัตรสีชมพู |
| <input type="checkbox"/> บัตรสีฟ้า | <input type="checkbox"/> บัตรสีเขียวขอบแดง |
| <input type="checkbox"/> บัตร ทร.38/1 | <input type="checkbox"/> บัตรอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว |
| <input type="checkbox"/> บัตรอนุญาตทำงาน | |
| <input type="checkbox"/> บัตรประจำตัวประชาชนพม่า | |
| <input type="checkbox"/> ไม่มีบัตร | |
| <input type="checkbox"/> อื่น ๆ ระบุ..... | |

ความสามารถในการใช้ภาษาไทยของท่าน

- | | | | | |
|----------|--------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| การฟัง | <input type="checkbox"/> ดีมาก | <input type="checkbox"/> ดี | <input type="checkbox"/> พอใช้ | <input type="checkbox"/> ไม่ได้เลย |
| การพูด | <input type="checkbox"/> ดีมาก | <input type="checkbox"/> ดี | <input type="checkbox"/> พอใช้ | <input type="checkbox"/> ไม่ได้เลย |
| การอ่าน | <input type="checkbox"/> ดีมาก | <input type="checkbox"/> ดี | <input type="checkbox"/> พอใช้ | <input type="checkbox"/> ไม่ได้เลย |
| การเขียน | <input type="checkbox"/> ดีมาก | <input type="checkbox"/> ดี | <input type="checkbox"/> พอใช้ | <input type="checkbox"/> ไม่ได้เลย |

ก่อนมาทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูปยางพารา ท่านเคยทำงานใดมาบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ไม่เคยทำงานใด ๆ มาก่อนหน้านี้ | |
| <input type="checkbox"/> รับจ้างในร้านค้า | <input type="checkbox"/> รับจ้างในร้านอาหาร |
| <input type="checkbox"/> รับจ้างในร้านเสริมสวย | <input type="checkbox"/> รับจ้างในร้านซ่อมรถ |
| <input type="checkbox"/> รับจ้างในหอพัก | <input type="checkbox"/> รับจ้างในโรงแรม |
| <input type="checkbox"/> รับจ้างในโรงงาน | <input type="checkbox"/> รับใช้ในบ้าน |
| <input type="checkbox"/> รับจ้างในภาคเกษตรกรรม | <input type="checkbox"/> รับจ้างในภาคปศุสัตว์ |
| <input type="checkbox"/> รับจ้างในภาคการก่อสร้าง | <input type="checkbox"/> รับจ้างในงานประมง |
| <input type="checkbox"/> รับจ้างในงานแปรรูปอาหารทะเล | <input type="checkbox"/> อื่น ๆ..... |

รายได้ของท่านต่อเดือนจากอาชีพสุดท้ายก่อนจะย้ายมาทำงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 2,500 บาท | <input type="checkbox"/> 2,501 บาท – 5,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 5,001 – 7,500 บาท | <input type="checkbox"/> 7,501 บาท – 10,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> มากกว่า 10,000 บาท | |

ลักษณะการทำงาน ในอุตสาหกรรมยางพารา ที่ท่านทำอยู่

ท่านทำงานอยู่ในบริษัทแห่งนี้เป็นเวลาปี.....เดือน

ลักษณะการทำงาน ที่ท่านทำอยู่ เป็นลักษณะใด

- รับจ้างรายกิโลกกรัม ค่าจ้าง.....บาท/กิโลกกรัม
- รับจ้างรายวัน ค่าจ้าง.....บาท/วัน
- รับจ้างรายเดือน ค่าจ้าง.....บาท/เดือน
- อื่น ๆ (ระบุ)..... ค่าจ้าง.....บาท

ระยะเวลาการทำงาน

จำนวนวันทำงาน.....วัน ใน 1 เดือน โดยทำงานวันละ.....ชั่วโมง
และมีวันหยุด.....วันใน 1 เดือน

รายได้รวมของท่าน.....บาท/เดือน

ตั้งแต่เริ่มทำงานมาท่านมีการย้ายงาน หรือเปลี่ยนที่ทำงานทั้งหมด.....ครั้ง

ท่านคิดจะเปลี่ยนงานใหม่หรือไม่

- เปลี่ยน เพราะ.....
- ไม่เปลี่ยน

ท่านมีปัญหาอะไรบ้างในการทำงานปัจจุบัน

- นายจ้างจ่ายเงินไม่ตรงเวลา นายจ้างดุด่า ทารุณจิตใจ
- นายจ้างทำร้าย / กักขัง มีปัญหาด้านสุขภาพ จากการทำงาน
- เจ้าหน้าที่รัฐบาลไทย รีดไถเงิน
- สื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและนายจ้างชาวไทย ไม่เข้าใจ
- ถูกคนไทยดูถูกการต่ออายุใบอนุญาตทำงาน หรือหนังสือเดินทางยุ่งยาก
- อื่น ๆ ระบุ.....

สวัสดิการจากการทำงาน

- ไม่ได้รับ เพราะ.....
- ได้รับสวัสดิการ โปรตรระบุ (สามารถเลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน
- ค่าอาหาร ค่าเดินทาง
- ค่าที่พัก วันหยุด ที่พึงจะได้รับ
- ค่ากะ ค่าเบี้ยขยัน
- อื่น ๆ

ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับหรือไม่

- พึงพอใจ
- ไม่พึงพอใจ เพราะ.....

ระหว่างที่ทำงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ท่านมีรายจ่ายส่วนใดบ้างในแต่ละเดือน

1. ค่าอาหารคิดเป็นร้อยละ.....จากรายได้ทั้งหมด /เดือน
2. ค่าที่พัก คิดเป็นร้อยละ.....จากรายได้ทั้งหมด /เดือน
3. ค่าโดยสาร/ค่าน้ำมันรถ คิดเป็นร้อยละ.....จากรายได้ทั้งหมด /เดือน
4. ค่าของใช้/เสื้อผ้า คิดเป็นร้อยละ.....จากรายได้ทั้งหมด /เดือน
5. ค่ารักษาพยาบาล คิดเป็นร้อยละ.....จากรายได้ทั้งหมด /เดือน
6. ค่าใช้จ่ายทางด้านศาสนา (เช่น เงินทำบุญ) คิดเป็นร้อยละ.....จากรายได้ทั้งหมด /เดือน
7. รายจ่ายจากการถูกรีดไถของเจ้าหน้าที่รัฐฯ คิดเป็นร้อยละ.....จากรายได้ทั้งหมด /เดือน
8. เงินออม คิดเป็นร้อยละ.....จากรายได้ทั้งหมด /เดือน
9. ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ (ระบุ) คิดเป็นร้อยละ.....จากรายได้ทั้งหมด /เดือน

ระหว่างที่ทำงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานีท่านมีเงินเก็บออมหรือไม่

- มี ท่านจัดการกับเงินออมของท่านอย่างไร
- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> เก็บเป็นเงินสด | <input type="checkbox"/> ฝากธนาคาร |
| <input type="checkbox"/> ซื้อทรัพย์สินมีค่า | <input type="checkbox"/> ส่งกลับประเทศพม่า |
| <input type="checkbox"/> อื่น ๆ | |
- ไม่มี

ท่านมีหนี้สินหรือไม่ มี ไม่มี ถ้ามีประมาณเท่าไร

- ไม่มี
- มี จำนวน.....บาท
- ท่านกู้ยืมเงินจากใคร (ตอบได้หลายข้อ)
- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ญาติ มีดอกเบี้ยร้อยละ..... | <input type="checkbox"/> เพื่อน มีดอกเบี้ยร้อยละ..... |
| <input type="checkbox"/> นายหน้า มีดอกเบี้ยร้อยละ..... | <input type="checkbox"/> นายจ้าง มีดอกเบี้ยร้อยละ..... |
| <input type="checkbox"/> อื่น ๆ ระบุ..... | |

ท่านส่งเงินกลับภูมิลำเนาหรือไม่

- ไม่ส่ง
- ส่งเงินกลับภูมิลำเนา เดือนละ.....ครั้ง จำนวน.....บาท/ครั้ง
- ส่งด้วยวิธี โอนเงินผ่านทางธนาคาร ฝากให้นายหน้าเป็นผู้จัดการ
- ฝากให้ญาติเป็นผู้จัดการ นำไปให้ด้วยตนเอง
- อื่น ๆ
- หากท่านฝากนายหน้าเป็นผู้จัดการ นายหน้าคิดค่าบริการจากท่านหรือไม่
- ไม่คิดค่าบริการ
- คิดค่าบริการ.....บาท/ครั้ง

ตอนที่ 2 วิธีการเดินทางเข้าสู่ประเทศไทย และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเดินทางของแรงงาน
กระบวนการเข้าสู่ประเทศไทย

ท่านเดินทางเข้ามาในประเทศไทยอย่างไร (สำหรับผู้ที่ไม่ได้เกิดในประเทศไทย)

- | | | |
|--------------------------|-------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | เข้ามาเอง | มีค่าใช้จ่าย.....บาท |
| <input type="checkbox"/> | นายหน้า | มีค่าใช้จ่าย.....บาท |
| <input type="checkbox"/> | มากับพ่อแม่ | ตั้งแต่อายุ.....ปี เมื่อปี..... |
| <input type="checkbox"/> | อื่น ๆ | มีค่าใช้จ่าย.....บาท |

การเดินทางออกจากประเทศพม่า ท่านได้รับการชักชวนจากใคร

- | | | | | | |
|--------------------------|---------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------|
| <input type="checkbox"/> | ญาติ | <input type="checkbox"/> | เพื่อน | <input type="checkbox"/> | คนในหมู่บ้าน |
| <input type="checkbox"/> | นายหน้า | <input type="checkbox"/> | เจ้าหน้าที่รัฐบาล (พม่า) | <input type="checkbox"/> | อื่นๆ |

ท่านเดินทางเข้ามาในประเทศไทย ทางพื้นที่ใด

- | | | | | | |
|--------------------------|-------------------|--------------------------|------------------|--------------------------|------------------------|
| <input type="checkbox"/> | จังหวัดเชียงราย | <input type="checkbox"/> | จังหวัดระนอง | <input type="checkbox"/> | จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ |
| <input type="checkbox"/> | จังหวัดตาก | <input type="checkbox"/> | จังหวัดเชียงใหม่ | <input type="checkbox"/> | จังหวัดกาญจนบุรี |
| <input type="checkbox"/> | จังหวัดแม่ฮ่องสอน | <input type="checkbox"/> | อื่น ๆ | | |

ท่านใช้เอกสารใดในการข้ามแดน

- | | | | | | |
|--------------------------|-------------|--------------------------|------------------|--------------------------|---------------------|
| <input type="checkbox"/> | ไม่มีเอกสาร | <input type="checkbox"/> | วีซ่า | <input type="checkbox"/> | บัตรผ่านแดนชั่วคราว |
| <input type="checkbox"/> | 3 วัน | <input type="checkbox"/> | อื่น ๆ ระบุ..... | | |

เหตุใดท่านเลือกเดินทางเข้าสู่ประเทศไทย จากเส้นทางดังกล่าว (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | | |
|--------------------------|---|--------------|
| <input type="checkbox"/> | สามารถเข้ามาได้ง่าย ไม่มีขั้นตอนมาก | |
| <input type="checkbox"/> | เจ้าหน้าที่ตรวจสอบไม่เข้มงวด | |
| <input type="checkbox"/> | ไม่มีเจ้าหน้าที่คอยตรวจสอบ | |
| <input type="checkbox"/> | สามารถเจรจากับเจ้าหน้าที่ได้ง่าย <input type="checkbox"/> | อื่น ๆ |

ท่านเดินทางจากหมู่บ้านของท่านในประเทศพม่ามาถึงประเทศไทยด้วยวิธีใด

- | | | | |
|--------------------------|----------------------------------|--------------------------|--------------------|
| <input type="checkbox"/> | เดินเท้า | <input type="checkbox"/> | รถยนต์ |
| <input type="checkbox"/> | เรือ | <input type="checkbox"/> | อื่น ๆ (ระบุ)..... |
| <input type="checkbox"/> | มีค่าใช้จ่ายในการเดินทาง.....บาท | | |

ท่านใช้เงินจากแหล่งใด เพื่อเดินทางเข้าสู่ประเทศไทย

- | | | | |
|--------------------------|----------------|--------------------------|-------------------|
| <input type="checkbox"/> | ขายทรัพย์สิน | <input type="checkbox"/> | ขอ ยืมจากครอบครัว |
| <input type="checkbox"/> | ขอยืมจากเพื่อน | <input type="checkbox"/> | เงินเก็บส่วนตัว |
| <input type="checkbox"/> | อื่น ๆ | | |

หากท่านยืมมาจากบุคคลอื่นเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในกระบวนการเข้ามาทำงาน

ท่านต้องยืมมาเป็นจำนวนเงิน.....บาท

กระบวนการเข้าสู่การทำงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผู้ที่แนะนำให้ท่านทำงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานี คือผู้ใด

- | | | | |
|--------------------------|-----------------|--------------------------|-------------|
| <input type="checkbox"/> | ญาติ | <input type="checkbox"/> | เพื่อน |
| <input type="checkbox"/> | สามี/ภรรยา/บุตร | <input type="checkbox"/> | นายจ้าง |
| <input type="checkbox"/> | นายหน้า | <input type="checkbox"/> | อื่น ๆ..... |

ท่านเดินทางเข้าสู่จังหวัดสุราษฎร์ธานีด้วยวิธีใด

- | | | | |
|--------------------------|----------|--------------------------|--------------------|
| <input type="checkbox"/> | เดินเท้า | <input type="checkbox"/> | รถยนต์ |
| <input type="checkbox"/> | เรือ | <input type="checkbox"/> | เครื่องบิน |
| <input type="checkbox"/> | รถไฟ | <input type="checkbox"/> | อื่น ๆ (ระบุ)..... |

มีค่าใช้จ่ายในการเดินทาง.....บาท

จากการเดินทางในข้อที่ผ่านมา ท่านเดินทางเข้ามาในจังหวัดสุราษฎร์ธานีกับใคร

- | | | |
|--------------------------|-------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | เข้ามาเอง | มีค่าใช้จ่าย.....บาท |
| <input type="checkbox"/> | นายหน้า | มีค่าใช้จ่าย.....บาท |
| <input type="checkbox"/> | นายจ้าง | มีค่าใช้จ่าย.....บาท |
| <input type="checkbox"/> | มากับพ่อแม่ | ตั้งแต่อายุ.....ปี เมื่อปี..... |
| <input type="checkbox"/> | อื่น ๆ | มีค่าใช้จ่าย.....บาท |

ที่พักอาศัยในปัจจุบันของท่านเป็นลักษณะใด

- | | | | |
|--------------------------|------------|--------------------------|---------------------------|
| <input type="checkbox"/> | บ้านเดี่ยว | <input type="checkbox"/> | ห้องแถว |
| <input type="checkbox"/> | หอพัก | <input type="checkbox"/> | ที่พักที่นายจ้างจัดไว้ให้ |

ท่านต้องเสียค่าใช้จ่าย เพื่อเช่าที่อยู่อาศัยหรือไม่

- | | | | |
|--------------------------|--|--------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | เช่า อยู่กับเพื่อน | <input type="checkbox"/> | พักอยู่กับญาติ (ไม่เสียค่าใช้จ่าย) |
| <input type="checkbox"/> | เช่า อยู่กับญาติ | <input type="checkbox"/> | พักอยู่กับนายจ้าง (ไม่เสียค่าใช้จ่าย) |
| <input type="checkbox"/> | เช่า อาศัยอยู่คนเดียว | | |
| <input type="checkbox"/> | พักอยู่กับครอบครัว (พ่อแม่, คู่สมรส ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย) | | |
| <input type="checkbox"/> | เช่า อยู่อาศัยกับครอบครัว (พ่อแม่, คู่สมรส, บุตร) | | |

ท่านจะทำงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานีต่อไปอีกนานแค่ไหนก่อนเดินทางกลับพม่าหรือย้ายไปจังหวัดอื่น

- | | | | | | |
|--------------------------|---------------|--------------------------|--------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | น้อยกว่า 1 ปี | <input type="checkbox"/> | 1 - 2 ปี | <input type="checkbox"/> | ไม่เดินทางกลับประเทศพม่า |
| <input type="checkbox"/> | 2 - 4 ปี | <input type="checkbox"/> | มากกว่า 4 ปี | | |

เพราะเหตุใด.....

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยดึงดูด ในการย้ายถิ่น เพื่อเข้ามาทำงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยขอให้ท่านพิจารณาว่า ปัจจัยข้อใด เป็นปัจจัยข้อใดเป็นปัจจัยดึงดูด เข้ามาทำงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ระดับดังนี้

- 5 หมายถึงระดับปัจจัยผลึก และดึงดูดสูงที่สุด
- 4 หมายถึงระดับปัจจัยผลึก และดึงดูดสูง
- 3 หมายถึงระดับปัจจัยผลึก และดึงดูดปานกลาง
- 2 หมายถึงระดับปัจจัยผลึก และดึงดูดต่ำ
- 1 หมายถึงระดับปัจจัยผลึก และดึงดูดต่ำที่สุด

ปัจจัยดึงดูดที่ทำให้แรงงานชาวพม่าตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำชี้แจง ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการมีส่วนร่วม ช่องใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียว

ปัจจัยดึงดูด	ระดับปัจจัย				
	สูงที่สุด	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำที่สุด
ด้านเศรษฐกิจ					
1.อัตราค่าจ้างในจังหวัดสุราษฎร์ธานี สูงกว่าค่าแรงในพม่าหรือจังหวัดอื่น ๆ
2.ค่าใช้จ่ายด้านนายหน้าเพื่อเข้ามาทำงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ต่ำกว่าจังหวัดอื่น ๆ ในประเทศไทย
3.จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีค่าครองชีพ ต่ำกว่าจังหวัดอื่น
4.จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีงานให้ทำอย่างหลากหลาย กว่าจังหวัดอื่น ๆ
5.จังหวัดสุราษฎร์ธานีหางานทำง่ายกว่าจังหวัดอื่น
6.สภาพเศรษฐกิจของจังหวัดสุราษฎร์ธานีดีกว่าจังหวัดอื่น

ปัจจัยดึงดูด	ระดับปัจจัย				
	สูงที่สุด	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำที่สุด
<u>ด้านสังคม</u> 1. จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีสภาพความเป็นอยู่ทางสังคมที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 2. สังคมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี รวมทั้งพี่น้องชาวพม่าในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความเอื้ออาทร ช่วยเหลือกัน 3. สภาพสังคมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีลักษณะคล้ายคลึงกับบ้านเกิดในประเทศไทยพม่า และสามารถปรับตัวได้ง่าย 4. ความเป็นอยู่ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีสวัสดิการที่ดี ต่อสุขภาพและความ เป็นอยู่ 5. จังหวัดสุราษฎร์ธานีสามารถเข้าถึง บริการสาธารณสุขได้ง่าย 6. จังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถเดินทาง ไป – กลับ บ้านเกิดได้สะดวก 7. ต้องการอาศัยอยู่กับครอบครัว / เพื่อน ที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
<u>ด้านวัฒนธรรม</u> 1. ชาวจังหวัดสุราษฎร์ธานี นับถือศาสนาพุทธ เช่นเดียวกับชาวพม่า 2. อาหารในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความคล้ายคลึงกับอาหารพม่า 3. จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีประเพณีหรือเทศกาลที่คล้ายคลึงกับประเทศพม่า (เช่น สงกรานต์, ปีใหม่ เป็นต้น) 4. ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีสื่อต่าง ๆ เป็นภาษาพม่า ง่ายต่อการดำเนินชีวิต

ปัจจัยดึงดูด	ระดับปัจจัย				
	สูงที่สุด	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำที่สุด
1.การออกใบอนุญาตให้แรงงานพม่า โดย เจ้าหน้าที่รัฐฯ ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถทำได้ง่าย ไม่ยุ่งยาก
2.นายจ้างไม่จำกัดเสรีภาพของท่าน โดยการยึดหนังสือเดินทางไว้ที่นายจ้าง หรือนายหน้า
3.นายจ้างทำตามกฎหมายของภาค รัฐ โดย จัด ทำ บัตรประกันสังคมให้แรงงานพม่า
4.เจ้าหน้าที่รัฐฯ ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี อนุญาตให้แรงงานชาวพม่า สามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้อย่างเสรี
5. เจ้าหน้าที่รัฐฯ ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความเข้าอกเข้าใจ และช่วยเหลือแรงงานพม่าทุกครั้งที่มีโอกาส

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจที่ส่งผลต่อแรงงานชาวพม่า

ขอให้ท่านพิจารณาว่า ข้อใดเป็นความพึงพอใจที่มีผลต่อการทำงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ระดับดังนี้

- 5 หมายถึงมีความพึงพอใจสูงสุด
- 4 หมายถึงมีความพึงพอใจสูง
- 3 หมายถึงมีความพึงพอใจปานกลาง
- 2 หมายถึงมีความพึงพอใจต่ำ
- 1 หมายถึงมีความพึงพอใจต่ำที่สุด

คำชี้แจง ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพึงพอใจ ในขณะที่ทำงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ช่องใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียว

ความพึงพอใจ	ความพึงพอใจ				
	สูงที่สุด	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำที่สุด
1. ความพึงพอใจต่องานที่ทำในปัจจุบัน
2. ความพึงพอใจต่อนายจ้าง
3. ความพึงพอใจต่อสภาพเศรษฐกิจ, สังคม และวัฒนธรรม
4. ความพึงพอใจต่อความเป็นอยู่
5. ความพึงพอใจต่อคนไทย
6. ความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่รัฐบาลของไทย
7. ความพึงพอใจต่อระบบการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐในจังหวัดสุราษฎร์ เช่น ขั้นตอนการอายุใบอนุญาตทำงาน
8. ความพึงพอใจต่อระบบสาธารณูปโภค (ไฟฟ้า และประปา) ของจังหวัดสุราษฎร์
9. ความพึงพอใจต่อระบบสาธารณสุขของไทย

ขอขอบคุณอย่างสูง
นายเฉลิมพล ขจรชัยกุล

ภาคผนวก ข

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ
เรื่องปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวชาวพม่าตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรม
แปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพาราในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำชี้แจงในการตรวจสอบ แบบสอบถามที่ใช้สำหรับกลุ่มแรงงานต่างด้าวชาวพม่า

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและโครงสร้างโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัยเรื่องปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวชาวพม่าตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพาราในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 3 ระดับ โดยแบ่งเป็น ปัจจัยดึงดูดจำนวน 4 ด้าน และทัศนคติของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ที่ส่งผลต่อการทำงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 9 ข้อ ผลปรากฏดังนี้

ปัจจัยดึงดูด	ค่าความสอดคล้อง			ΣR	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านเศรษฐกิจ						
1.1 อัตราค่าจ้างในจังหวัดสุราษฎร์ธานี สูงกว่าค่าแรงในจังหวัดอื่น ๆ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
1.2 ค่าใช้จ่ายด้านนายหน้าเพื่อเข้ามาทำงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ต่ำกว่าจังหวัดอื่น ๆ ในประเทศไทย	1	1	1	3	1	ใช้ได้
1.3 จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีค่าครองชีพต่ำกว่าจังหวัดอื่น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
1.4 จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีงานให้ทำอย่างหลากหลาย กว่าจังหวัดอื่น ๆ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านสังคม						
2.1 จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีสภาพความเป็นอยู่ทางสังคมที่มีความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2.2 สังคมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความเอื้ออาทร ช่วยเหลือกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2.3 สภาพสังคมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีลักษณะคล้ายคลึงกับบ้านเกิดในประเทศพม่า และสามารถปรับตัวได้ง่าย	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2.4 ความเป็นอยู่ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีสวัสดิการที่ดี ต่อความเป็นอยู่ และสุขภาพ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2.5 จังหวัดสุราษฎร์ธานีสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขได้ง่าย	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2.6 จังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถเดินทาง ไป - กลับ บ้านเกิดได้สะดวก	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2.7 ต้องการอยู่กับครอบครัว / เพื่อน ที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2.8 สามารถใช้ชีวิตได้อย่างเรียบง่ายในจังหวัดสุราษฎร์ธานี	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านวัฒนธรรม						
3.1 ประชาชนส่วนใหญ่ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี นับถือศาสนาพุทธ เช่นเดียวกับชาวพม่า	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3.2 อาหารในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความคล้ายคลึงกับอาหารพม่า	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3.3 จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีประเพณี หรือเทศกาลที่คล้ายคลึงกับประเทศพม่า (เช่น สงกรานต์, ปีใหม่ เป็นต้น)	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3.4 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีสื่อต่าง ๆ เป็นภาษาพม่า ง่ายต่อการดำเนินชีวิต	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านการเมือง						
4.1 การออกใบอนุญาตให้แรงงานพม่า โดย เจ้าหน้าที่รัฐฯ ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถทำได้ง่าย ไม่ยุ่งยาก	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4.2 นายจ้างไม่จำกัดเสรีภาพของท่าน โดยการยึดหนังสือเดินทางไว้ที่นายจ้าง หรือนายหน้า	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

4.3 นายจ้างทำตามกฎหมายของภาครัฐ โดยจัดทำบัตรประกันสังคมให้แรงงานพม่า	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4.4.เจ้าหน้าที่รัฐฯ ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี อนุญาตให้แรงงานชาวพม่า สามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้อย่างเสรี.	1	1	1	3	1	ใช้ได้
รวม	20	20	20	20	1	ใช้ได้

ทัศนคติที่ส่งผลต่อแรงงานชาวพม่า	ค่าความสอดคล้อง			ΣR	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1.ความพึงพอใจต่องานที่ทำในปัจจุบัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2.ความพึงพอใจต่อนายจ้าง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3.ความพึงพอใจต่อสภาพเศรษฐกิจ, สังคม และวัฒนธรรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4.ความพึงพอใจต่อความเป็นอยู่	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5.ความพึงพอใจต่อคนไทย	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6.ความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่รัฐบาลของไทย	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7.ความพึงพอใจต่อระบบการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐบาลของไทย เช่น ขั้นตอนการอายุใบอนุญาตทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8.ความพึงพอใจต่อระบบไฟฟ้า และประปาของไทย	1	1	1	3	1	ใช้ได้
9.ความพึงพอใจต่อระบบสาธารณสุขของไทย	1	1	1	3	1	ใช้ได้
รวม	9	9	9	1	9	ใช้ได้

ข้อคำถามจำนวน 46 ข้อ ได้ค่า IOC เท่ากับ 1

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 คือ ผศ.ดร.เจษฎา นกน้อย

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 คือ ผศ.ดร.ธีรศักดิ์ จินดาบถ

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 คือ นายวิฑูร พิษณุกร

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล	นายเฉลิมพล ขจรชัยกุล	
รหัสประจำตัวนักศึกษา	5410521345	
วุฒิการศึกษา		
วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
บริหารธุรกิจบัณฑิต	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2549

ตำแหน่งงาน

ปี พ.ศ. 2549 - 2551	เจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลทักษิณ จ.สุราษฎร์ธานี
ปี พ.ศ. 2552 - 2553	ผู้จัดการฝ่ายการตลาด บริษัท ไทยเอเจนซี่ แอนด์ ทราเวล จำกัด จ.สุราษฎร์ธานี
ปี พ.ศ. 2554 – ปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด จ.สุราษฎร์ธานี

การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

เฉลิมพล ขจรชัยกุล, ภาสกร ธรรมโชติ. (2559). *ปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวชาวพม่าตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพาราในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 8 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 2559