



การเข้ามาประกอบอาชีพของแรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงในชุมชนกิบหมู เขตคลองสามวา

กรุงเทพมหานคร

ENTERING FOR JOB OF KAREN CONSTRUCTION WORKERS TO KEEPMOO
COMMUNITY, KLONG SARMWA, BANGKOK

น้ำทิพย์ นาคมาโนช

มหาวิทยาลัยบูรพา

2560

การเข้ามาประกอบอาชีพของแรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงในชุมชนกิบหมู เขตคลองสามวา
กรุงเทพมหานคร



น้ำทิพย์ นาคมาโนช

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
2560
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา

ENTERING FOR JOB OF KAREN CONSTRUCTION WORKERS TO KEEPMOO
COMMUNITY, KLONG SARMWA, BANGKOK



NAMTIP NAKMANOCH

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
IN PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC ADMINISTRATION
BURAPHA UNIVERSITY

2017

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ น้าทิพย์ นาคมาโนช ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ
มหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร. กาญจนา บุญยัง)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

..... ประธาน

(อาจารย์ ดร. เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนวัฒน์ พิมลจินดา)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร. กาญจนา บุญยัง)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยการ

บริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อานนท์ วงษ์แก้ว)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

59930072: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; ปร.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: แรงงานต่างชาติ, การเข้ามาประกอบอาชีพของแรงงานต่างชาติ, แรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยง

น้ำทิพย์ นาคมาโนช: การเข้ามาประกอบอาชีพของแรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงในชุมชนก๊ีบหมู เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร (ENTERING FOR JOB OF KAREN CONSTRUCTION WORKERS TO KEEPMOO COMMUNITY, KLONG SARMWA, BANGKOK) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: กาญจนา บุญยัง ปี พ.ศ. 2560

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ามาประกอบอาชีพของแรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงในชุมชนก๊ีบหมู เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ แรงงานต่างชาติชาวกะเหรี่ยงที่เข้ามาประกอบอาชีพก่อสร้างจำนวน 10 คน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทาง ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ: หางานทำได้ยาก ค่าจ้างแรงงานต่ำ รายได้ไม่มีความมั่นคง ด้านสังคม: การใช้ชีวิตเป็นไปอย่างยากลำบาก ระบบสาธารณสุขไม่ได้รับการพัฒนา ด้านการเมือง: รัฐบาลเมียนมาร์ไม่เปิดโอกาสให้ครอบครัวที่ติด ไม่มีอิสระในการดำรงชีวิต ปัญหาความขัดแย้งระหว่างรัฐบาลเมียนมาร์กับชนกลุ่มน้อยชาวกะเหรี่ยง (2) ปัจจัยดึงดูดจากประเทศปลายทาง ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ: มีงานให้เลือกเยอะ ได้ค่าตอบแทนสูงกว่า มีสวัสดิการ มีรายได้ที่มั่นคง ด้านสังคม: การใช้ชีวิตในประเทศไทยมีความสะดวกสบาย คนไทยมีอุปนิสัยใจคอที่ดีและมีเพื่อนชาวกะเหรี่ยง ด้านการเมือง: การบริหารจัดการแรงงานต่างชาติของภาครัฐยังไม่เป็นระบบ (3) ปัจจัยส่งเสริม ได้แก่ การชักชวนจากคนในครอบครัวญาติ และเพื่อนที่เข้ามาทำงานในไทย การเดินทางสะดวกมีพรมแดนติดต่อกันจึงมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางน้อย มีความเข้าใจภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร มีโอกาสในการเปลี่ยนสัญชาติเป็นสัญชาติไทย ทั้งนี้มีปัจจัยค้นพบเพิ่มเติมคือความสนใจหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อันเป็นปัจจัยส่งเสริมที่สามารถดึงดูดให้แรงงานต่างชาติเข้ามาในประเทศไทย เพื่อเรียนรู้แนวทางการดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถเป็นปัจจัยส่งเสริมที่ผลักดันให้แรงงานต่างชาติย้ายกลับประเทศต้นทาง เพื่อนำแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงไปดำรงชีวิต

59930072: CONCENTRATION: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: FOREIGN WORKERS, ENTERING FOR JOB OF FOREIGN WORKERS,
KAREN CONSTRUCTION WORKERS

NAMTIP NAKMANOCH: ENTERING FOR JOB OF KAREN CONSTRUCTION
WORKERS TO KEEPMOO COMMUNITY, KLONG SARMWA, BANGKOK. ADVISORY
COMMITTEE: KANJANA BOONYOUNG 2017

The purposes of this research were to study entering for job of Karen construction workers to Keepmoo community, Klong Sarmwa, Bangkok. The samples were 10 Karen construction workers. This research was qualitative. The research instrument was semi-structured interview forms.

The results of the research were as follows: 1) The push factors from country of origin were economic factors consisting of hard to land a job, low wages, and unstable income. Social factors consisted of hard life and basic infrastructure was not developed for convenient living. Political factors consisted of the government of Myanmar not allowing possession of land, no freedom, and conflicts between the government of Myanmar against the Karen minority. 2) Pull factors from the destination country were economic factors consisting of wide choice of jobs, easy to find work, higher income, availability of welfare, and stable income. Social factors consisted of convenient living in Thailand, good habits of Thai people, and having Karen friends. Political factors consisted of public sector management of Thailand about immigrant workers is not complete and unstable. 3) Support factors consisted of persuasion from family or relatives or friends who informed that the quality of life could be better, convenient transportation, land border crossings, low cost of transportation, understanding the language for communication, and a chance to change nationality to Thai.

In addition, the results of the research found more factors about interest in the philosophy of sufficiency economy which were support factors that could attract Karen construction workers to enter Thailand in order to learn about the philosophy of sufficiency economy. This was also a support factor to push Karen construction workers back to their original

country, because they would like to take the philosophy of sufficiency economy to use in their daily lives.



กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือ ดูแลเอาใจใส่ เป็นอย่างดีจากอาจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง (อาจารย์ที่ปรึกษา) ในการแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข ให้ ข้อเสนอแนะ ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์ คณะกรรมการสอบ และเจ้าหน้าที่ทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากแรงงานต่างชาติชาวกะเหรี่ยงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลสัมภาษณ์ จึงขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้การสัมภาษณ์ จนทำให้การวิจัยสำเร็จไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่คอยสนับสนุน ให้คำปรึกษา และให้กำลังใจ ในการศึกษาครั้งนี้ของผู้วิจัยเป็นอย่างดี

น้ำทิพย์ นาคมาโนช

สารบัญ

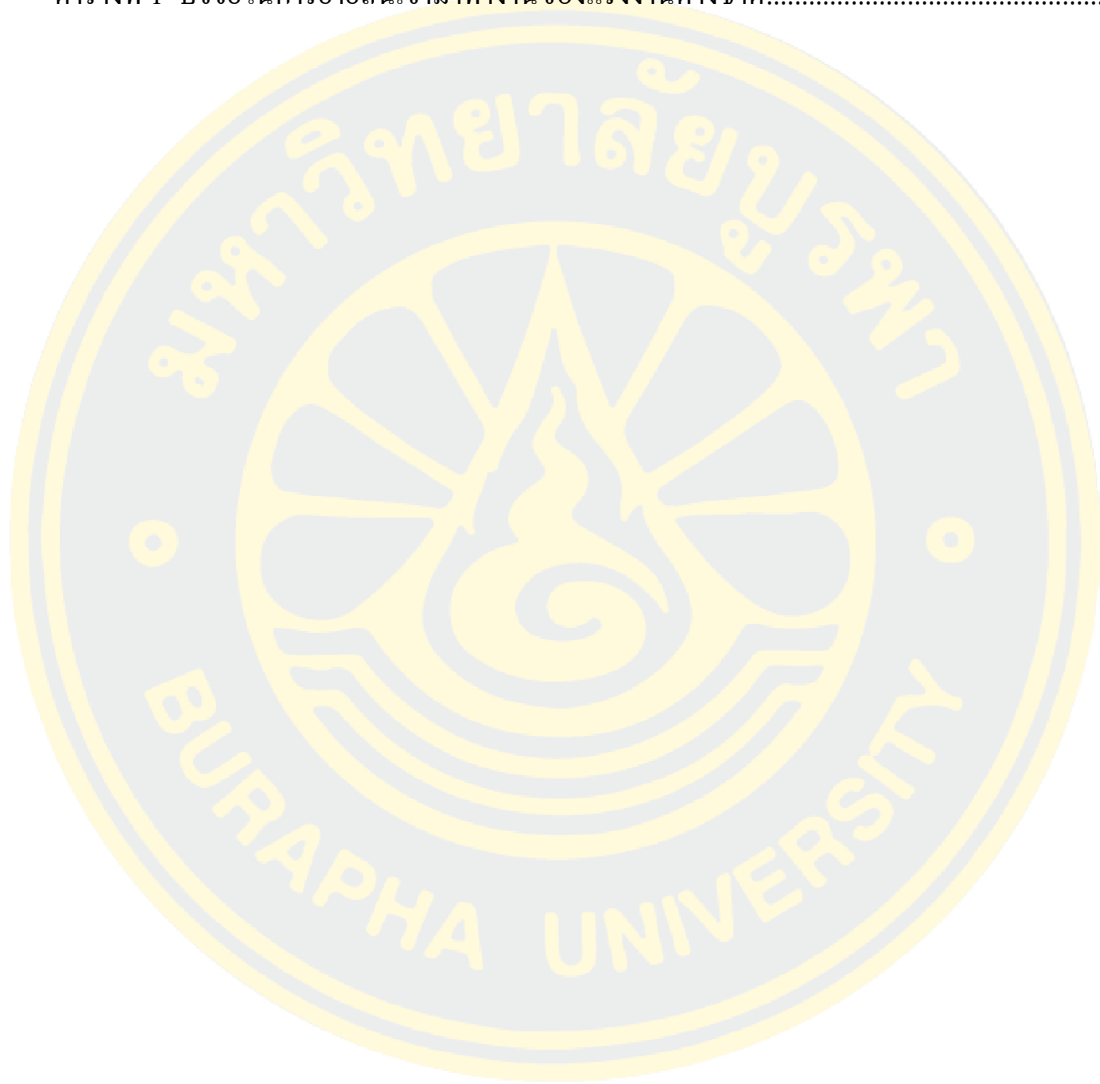
	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ซ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
ความรู้เบื้องต้นของแรงงานต่างชาติ	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่น	13
กฎหมายที่เกี่ยวข้องและการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติ	23
สถานการณ์แรงงานต่างชาติในไทย	36
บริบทชาวกะเหรี่ยงในเมียนมาร์	39
ข้อมูลทั่วไปของเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	51
วิธีการวิจัย.....	51
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	52
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล	54
การวิเคราะห์และการตรวจสอบข้อมูล.....	54
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	56
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์.....	56
ตอนที่ 2 การเข้ามาประกอบอาชีพของแรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงในชุมชนกิบหมู เขตคลอง สามวา กรุงเทพมหานคร.....	58
บทที่ 5 สรุป และอภิปรายผล.....	72
สรุปผลการวิจัย.....	72
อภิปรายผลการวิจัย.....	74
ข้อเสนอแนะ.....	79
บรรณานุกรม.....	81
ภาคผนวก	85
ประวัติย่อของผู้วิจัย	88

สารบัญตาราง

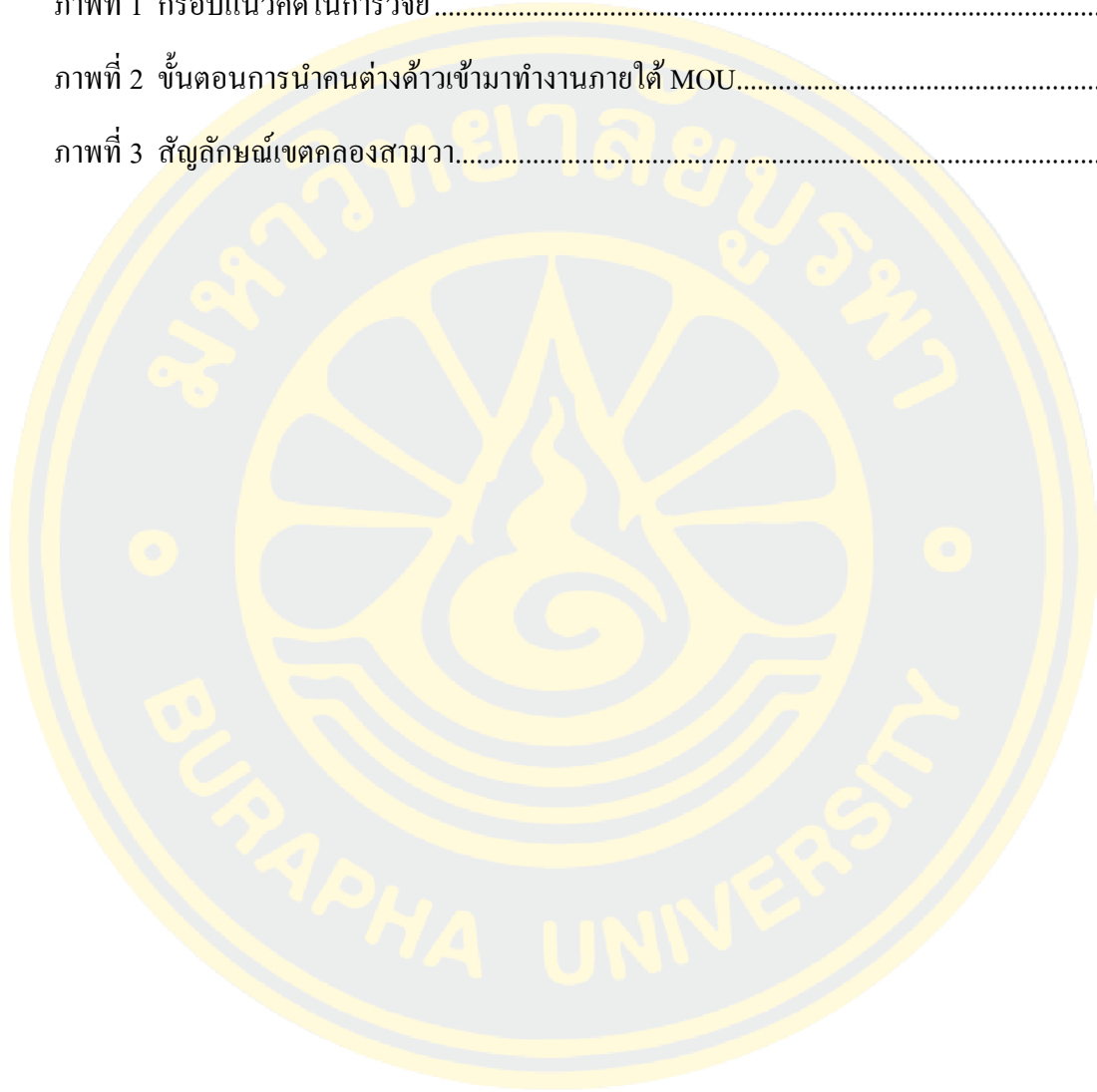
หน้า

ตารางที่ 1 ปัจจัยในการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานของแรงงานต่างชาติ.....46



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ภาพที่ 2 ขั้นตอนการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานภายใต้ MOU.....	34
ภาพที่ 3 สัญลักษณ์เขตคลองสามวา.....	41



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีแรงงานต่างชาติเคลื่อนย้ายเข้ามาประกอบอาชีพเป็นจำนวนมาก สำนักบริหารแรงงานต่างด้าวระบุว่า ปี 2556 มีจำนวนแรงงานต่างชาติที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย มีจำนวน 1,183,835 คน ปี พ.ศ. 2557 มีจำนวน 1,339,834 คน และปี พ.ศ. 2558 มีจำนวน 1,445,575 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2560 ก) จากสถิติดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง การเข้ามาทำงานดังกล่าวมีผลกระทบต่อประเทศไทยทั้งผลกระทบทางบวกและผลกระทบทางลบ โดยทางบวกนั้นทำให้ประเทศไทยมีจำนวนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้นด้วย เป็นการส่งเสริมสภาพเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศให้มีสภาพที่ดีมากขึ้น นอกจากนี้อัตราค่าจ้างแรงงานต่างชาติจะมีอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างของแรงงานที่เป็นคนไทยทำให้นายจ้างมีต้นทุนในด้านอัตราค่าจ้างที่ลดลงเป็นผลดีต่อนายจ้างหรือผู้ประกอบการ และเมื่อต้นทุนลดลงราคาผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์ย่อมลดลงราคาสินค้าจะลดลงตามไปด้วยส่งผลดีต่อประชาชนทั่วไปเช่นเดียวกัน นอกจากนี้แรงงานต่างชาติยังช่วยแก้ปัญหาให้กับประเทศไทยในเรื่องที่ขาดแคลนแรงงานประเภทก่อสร้างหรือใช้แรงงาน เนื่องจากแรงงานคนไทยไม่นิยมที่จะทำงานดังกล่าวจึงทำให้เกิดภาวะการขาดแคลนแรงงาน ดังนั้นแรงงานต่างชาติเหล่านี้จึงสามารถทำงานทดแทนงานประเภทดังกล่าวได้เป็นอย่างดี สำหรับผลกระทบทางลบในการเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานของแรงงานต่างชาติมีผลกระทบหลายประการเช่นเดียวกัน อาทิ การต้องใช้งบประมาณของประเทศไทยในการดูแลและการให้บริการ รวมถึงการบริหารจัดการในเรื่องต่าง ๆ ของแรงงานต่างชาติ โดยเฉพาะการจัดการด้านสาธารณสุข ข้อมูลจากกระทรวงสาธารณสุขระบุว่า ในแต่ละปีต้องใช้งบประมาณเกี่ยวกับเรื่องนี้จำนวนไม่น้อย โดยปี พ.ศ. 2555 รัฐบาลต้องสูญเสียบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถเรียกเก็บจากแรงงานต่างชาติได้ เป็นเงินถึง 308,007,226.52 บาท และในปี 2556 เป็นเงิน 414,721,969.74 บาท เป็นต้น (ธีรดา สุธีรวิฑู, 2557) ยังมีปัญหาจากแรงงานต่างชาติในด้านปัญหาสังคม ไม่ว่าจะเป็นการนำพาหรือเป็นพาหะนำโรคติดต่อเข้ามาในประเทศ รวมทั้งการนำยาเสพติด สิ่งผิดกฎหมายต่าง ๆ เข้ามาด้วย โดยเฉพาะปัญหายาเสพติด เนื่องจากประเทศเพื่อนบ้านที่มีดินแดนติดกับประเทศไทยจะมีการลักลอบนำยาเสพติดเข้ามาซึ่งมีรูปแบบทั้งนำมาจำหน่ายหรือใช้ประเทศไทยเป็นเส้นทางผ่านเพื่อนำยาเสพติดไปยังประเทศอื่น ๆ ยังมีปัญหาการก่อ

อาชญากรรมที่มักพบเห็นทางสื่อของประเทศไทยเป็นประจำ ปัญหาการค้ามนุษย์โดยเฉพาะกลุ่มคนที่อาศัยช่องทางการทำงานของแรงงานต่างชาติโดยมีกระบวนการหลอกลวงหรือเรียกเก็บเงินเพื่อให้มีการเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ทั้งแบบถูกกฎหมายและไม่ถูกกฎหมาย การว่าจ้างแรงงานที่ผิดกฎหมาย การว่าจ้างแรงงานเด็ก เป็นต้น ผลกระทบทางลบเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ทำลายภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศไทยต่อประชาคมโลก

จากข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติ พ.ศ. 2558 พบว่า แรงงานต่างชาติที่เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานจาก 3 ประเทศ ได้แก่ เมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา โดยมีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 91.56 ของแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยทั้งหมด สำหรับประเภทของงานที่แรงงานต่างชาติจาก 3 ประเทศทำงานมากที่สุด ได้แก่ งานก่อสร้าง งานให้บริการต่าง ๆ และงานเกษตรหรือปศุสัตว์ หากพิจารณาถึงพื้นที่ที่แรงงานต่างชาตินิยมเข้ามาทำงานพบว่า กรุงเทพมหานครมีจำนวนแรงงานต่างชาติที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานมากที่สุดเป็นอันดับ 1 มีจำนวน 198,433 คน อันดับที่ 2 ได้แก่ สมุทรสาคร มีจำนวน 147,296 คน อันดับที่ 3 ได้แก่ ปทุมธานี มีจำนวน 138,373 คน และอันดับที่ 4 ได้แก่ เชียงใหม่ มีจำนวน 102,456 คน (กรมการจัดหางาน, 2558)

ปัจจัยที่เป็นสาเหตุทำให้แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยมีหลากหลายปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยผลักดันหรือปัจจัยดึงดูด สิริรัฐ สุกันธา (2557) ระบุว่า ปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทางของแรงงานต่างชาติ ได้แก่ ความล้มเหลวในการทำมาหากิน การเพิ่มขึ้นของประชากร ความยากจน ที่ดินในการประกอบอาชีพมีพื้นที่จำกัด สำหรับปัจจัยดึงดูดจากประเทศปลายทาง ได้แก่ ความต้องการแรงงาน การมีโอกาในการทำงานที่มากกว่า การมีอัตราค่าจ้างที่สูงกว่า การขยายตัวทางอุตสาหกรรม และความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้จากการศึกษาวิจัยจากบุคคลต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยผลักดันเป็นมูลเหตุที่เกิดจากประเทศต้นทางของแรงงานต่างชาติ ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยเกี่ยวกับปัญหาทางด้านเศรษฐกิจและด้านการเมือง เช่น ความยากจน การไร้เสถียรภาพทางเศรษฐกิจในประเทศ การถูกกดขี่ข่มเหงจากรัฐบาลทหาร ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น ปัจจัยดังกล่าวจึงส่งผลให้แรงงานต้องเคลื่อนย้ายออกมาจากประเทศต้นทาง เพื่อแสวงหาสิ่งที่ทำให้ตนเองสามารถดำรงชีวิตได้ดีกว่าที่เป็นอยู่เดิม สำหรับปัจจัยดึงดูดเป็นมูลเหตุที่เกิดจากประเทศปลายทางที่สามารถจูงใจให้แรงงานต่างชาติตัดสินใจย้ายเข้ามาทำงาน ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยเกี่ยวกับด้านเศรษฐกิจและด้านการจัดการของภาครัฐไทย เช่น ค่าจ้างแรงงานสูงกว่า การมีรายได้มั่นคงความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างชาติและการผ่อนปรนของรัฐบาลไทย เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่สนับสนุนในการทำให้ตัดสินใจเข้ามาทำงานด้วย เช่น

การชักชวนจากคนใกล้ชิดหรือนายหน้า การมีแนวพรมแดนติดต่อกัน ระยะทางใกล้การเดินทาง สะดวกและค่าใช้จ่ายในการเดินทางน้อย อิทธิพลของสื่อมวลชน เป็นต้น (นพพร พงศ์ทิพย์พิทักษ์, 2557)

ในส่วนของกรุงเทพมหานครที่เป็นพื้นที่ที่มีแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานมากที่สุดนั้น สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานคร ได้แบ่งเขตความรับผิดชอบในการดูแลแรงงาน ออกเป็น 10 เขตพื้นที่ โดยเฉพาะในเขตพื้นที่คลองสามวา ซึ่งเป็นเขตพื้นที่ที่ผู้วิจัยทำการศึกษาจะอยู่ในเขตพื้นที่ 10 ซึ่งเป็นเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบแรงงานของเขตคลองสามวา สายไหม มีนบุรี ลาดกระบัง สะพานสูง และหนองจอก ในพื้นที่ดังกล่าวมีชุมชนที่มีแรงงานต่างชาติอยู่มากที่สุดได้แก่ ถนนกิบหมู เขตคลองสามวา วิทยุ บุญช่วย (2554) พบว่า ถนนกิบหมูหรือชื่อที่เป็นทางการ คือ ถนนสุเหร่าคลองหนึ่งเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร เป็นตลาดแรงงานก่อสร้างที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทย เป็นแรงงานทั้งจากประเทศไทยและแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านมีจำนวนประมาณ 5,000-8,000 คน ในแต่ละวันแรงงานจะมารอให้นายจ้างมาติดต่อเพื่อจ้างงาน ตั้งแต่เวลา 05.00 จนถึงเวลา 10.00 น. งานที่ทำงานก่อสร้างเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเหตุผลที่แรงงานเลือกมาอยู่ที่ถนนกิบหมู เนื่องจากมีความอิสระ ไม่มีระเบียบข้อบังคับและได้รับค่าจ้างเป็นวันต่อวันอีกทั้งได้รับค่าจ้างสูงกว่าแรงงานของบริษัทรับเหมาก่อสร้างทั่วไป เนื่องจากการว่าจ้างจะตกลงกันเองโดยตรงระหว่างผู้จ้างกับผู้รับจ้าง โดยค่าจ้างแรงงานอยู่ที่ประมาณ 400-500 บาทต่อวัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและการต่อรองราคา นายจ้างที่มาติดต่อจ้างงานส่วนใหญ่เป็นผู้รับเหมาก่อสร้างรายย่อยที่ต้องการแรงงานเร่งด่วน และไม่ต้องการดูแลด้านสวัสดิการของแรงงาน เมื่อตกลงราคาได้แล้วจะรับไปทำงาน ตอนเย็นจะนำแรงงานมาส่งที่ถนนกิบหมูเช่นเดิม สำหรับผลกระทบด้านปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งเป็นปัญหาด้านสังคม ได้แก่ มีการลักทรัพย์เกิดขึ้น ปัญหายาเสพติด ชุมชนมีความสกปรก และการทะเลาะวิวาทจากการดื่มสุรา สิ่งเหล่านี้ทำให้คนไทยในชุมชนรวมทั้งนายจ้างหรือผู้ประกอบการเกิดความหวาดระแวงและหวาดกลัว บั่นทอนความรู้สึกลดอคถ์ในการดำรงชีวิตประจำวัน จากสภาพของชุมชนกิบหมู เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานครที่เป็นชุมชนที่มีการว่าจ้างแรงงานก่อสร้างใหญ่ที่สุดของประเทศไทย อีกทั้งยังมีแรงงานต่างชาติ โดยเฉพาะแรงงานจากประเทศเมียนมาร์เป็นจำนวนมาก ส่งผลกระทบในด้านทางบวก ได้แก่ ช่วยส่งเสริมการก่อสร้างในภาคอุตสาหกรรมและช่วยส่งเสริมด้านเศรษฐกิจ ส่วนผลกระทบในด้านทางลบ ได้แก่ ปัญหาทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเกิดความไม่มั่นใจ ไม่มีความสุขในการดำเนินชีวิตประจำวันของคนไทยในชุมชนกิบหมู ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความต้องการศึกษาถึงเหตุผลที่แรงงานต่างชาติโดยเฉพาะชาวกะเหรี่ยงสัญชาติพม่าเข้ามาทำงานก่อสร้างในชุมชนกิบหมู เพราะ

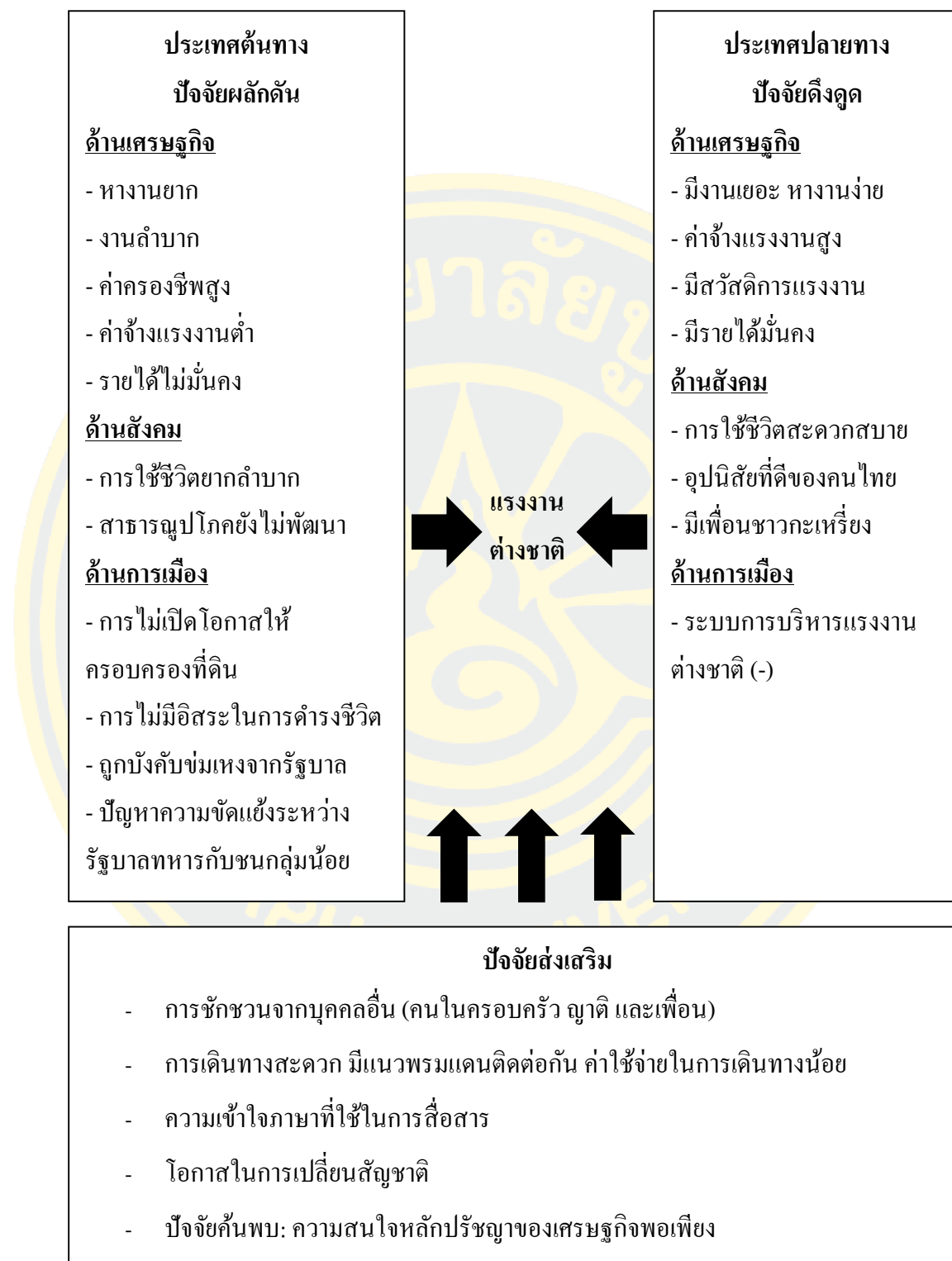
เมื่อทราบถึงเหตุผลของการเข้ามาทำงานจะทำให้เป็นส่วนหนึ่งที่จะสนองต่อความต้องการของแรงงานได้อย่างตรงประเด็น และหากแรงงานได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของตนแล้วจะเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่ ทำให้แรงงานไม่สร้างปัญหาทางสังคม เช่น การมีรายได้ที่พึงพอใจ จะไม่เกิดปัญหาการลักขโมย ไม่เกิดปัญหาการค้ายาเสพติด เป็นต้น อีกทั้งความพึงพอใจของแรงงานจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่ นายจ้างอีกด้วย นอกจากนี้การทราบถึงเหตุผลดังกล่าวจะเป็นข้อมูลให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการใช้เป็นแนวทางในการจูงใจเพื่อดึงดูดให้แรงงานเข้ามาทำงานหากมีความต้องการจำนวนแรงงานเพิ่มมากขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ามาประกอบอาชีพของแรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงในชุมชนกิบหมูเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ามาประกอบอาชีพของแรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงในชุมชนกิบหมูเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้สรุปแนวความคิด การเข้ามาประกอบอาชีพของแรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงในชุมชนกิบหมู เขตคลองสามวา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ตามทฤษฎีการย้ายถิ่นของ Lee (1966 อ้างถึงใน ปราโมทย์ ประสาทกุล, 2543) ที่มาจากปัจจัยที่มีส่วนในการผลักดันและปัจจัยที่มีส่วนในการดึงดูดให้แรงงานเข้ามาทำงานในไทย นอกจากนี้จากการศึกษาของ นพพร พงศ์พิชญพิทักษ์ (2557) ยังมีปัจจัยที่ส่งเสริมช่วยทำให้ตัดสินใจเข้ามาทำงานได้ ตามกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. นายจ้างหรือผู้ประกอบการในชุมชนกิบหมู เขตคลองสามวาสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดมาตรการในการดูแลแรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนให้มีความพึงพอใจ จะได้ไม่สร้างปัญหาให้เกิดขึ้น อีกทั้งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงาน ส่งผลดีต่อนายจ้างหรือผู้ประกอบการ

2. หน่วยงานราชการหรือหน่วยงานเอกชนหรือผู้ประกอบการอื่น ๆ หรือบุคคลทั่วไปสามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารจัดการแรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยง หรือผู้ทำการศึกษาวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลในการต่อยอดด้านการศึกษาเกี่ยวกับแรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ามาประกอบอาชีพของแรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงจากประเทศเมียนมาร์ ในชุมชนกิบหมูเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

2. การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ แรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงจากประเทศเมียนมาร์ ในชุมชนกิบหมู เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำนวน 10 คน

3. การวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วง 1 ตุลาคม พ.ศ. 2560 ถึงวันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2561

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาการเข้ามาประกอบอาชีพของแรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงในชุมชนกิบหมู เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

แรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยง หมายถึง บุคคลที่มาจากชนกลุ่มน้อยชาติพันธุ์กะเหรี่ยงจากประเทศเมียนมาร์ และเข้ามาประกอบอาชีพเกี่ยวกับงานก่อสร้างในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งอาศัยอยู่ที่ชุมชนกิบหมู เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ามาประกอบอาชีพ หมายถึง สาเหตุหรือเหตุผลที่ทำให้แรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงตัดสินใจเข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทย ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีเพียงสาเหตุหรือเหตุผลเดียว หรืออาจมีมากกว่าก็ได้ทั้งนี้จะพิจารณาจาก ปัจจัยผลักดัน ปัจจัยดึงดูด และปัจจัยส่งเสริม

ปัจจัยผลักดัน หมายถึง สาเหตุหรือเหตุผลที่เกิดจากการบริหารงานของประเทศต้นทาง รวมทั้งเหตุผลในระดับส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของแรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ มีความยากลำบากในการใช้ชีวิต หรือมีความเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายจำแนกเป็น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการเมือง

ปัจจัยดึงดูด หมายถึง สาเหตุหรือเหตุผลที่เกิดจากการบริหารงานของประเทศปลายทาง รวมทั้งเหตุผลในระดับส่วนบุคคลที่ทำให้แรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงประเมินแล้วว่าประเทศปลายทางจะทำให้สามารถดำเนินชีวิตประจำวันส่วนตัวได้ด้วยความพึงพอใจที่มากกว่า มีวิถีการดำเนินชีวิตที่สะดวกสบายดีกว่าเดิม มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หรือมีความเจริญก้าวหน้ามากกว่าจำแนกเป็น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการเมือง

ปัจจัยส่งเสริม หมายถึง สิ่งที่เป็นองค์ประกอบที่ช่วยในการสนับสนุนให้แรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงใช้เป็นข้อมูลประกอบในการตัดสินใจย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศปลายทางเช่น การชักชวนจากคนใกล้ชิด การเดินทางที่สะดวก การต้องการเปลี่ยนสัญชาติ เป็นต้น

ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง สภาพทางการเงินของประเทศที่ส่งผลต่อการมีรายได้ของแรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยง รวมถึงฐานะทางการเงินของแรงงานที่ส่งผลต่อการครองชีพได้อย่างเพียงพอและสุขสบาย หรือมีความยากลำบากไม่เพียงพอต่อการครองชีพ

ด้านสังคม หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตประจำวันของแรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงที่เกี่ยวกับความปลอดภัย ความมีคุณภาพ ความมีอิสระ ความพึงพอใจ และการเป็นที่ยกย่องชื่นชมจากบุคคลรอบข้าง

ด้านการเมือง หมายถึง การบริหารงานหรือการดำเนินการต่าง ๆ ของภาครัฐที่ส่งผลกระทบต่อทั้งด้านบวกหรือด้านลบต่อการดำรงชีวิตประจำวันของแรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยง

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการเข้ามาประกอบอาชีพของแรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงในชุมชนกิบหมู เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลอันจะนำไปสู่การกำหนดกรอบการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล การสังเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการศึกษาวิจัยต่อไป โดยมีข้อมูลในการศึกษาดังนี้

1. ความรู้เบื้องต้นของแรงงานต่างชาติ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่น
3. กฎหมายที่เกี่ยวข้องและการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติ
4. สถานการณ์แรงงานต่างชาติในไทย
5. บริบทชาวกะเหรี่ยงในเมียนมาร์
6. ข้อมูลทั่วไปของเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความรู้เบื้องต้นของแรงงานต่างชาติ

ความหมายของแรงงานต่างชาติ

พ.ร.บ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ให้นิยามของคำว่า คนต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย สำหรับแรงงานต่างด้าว หรือแรงงานข้ามชาติ มี 2 หน่วยงานให้นิยามไว้ดังนี้

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (สำนักประชาสัมพันธ์ เขต 7, 2560) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลที่ย้ายถิ่นจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่งเพื่อที่จะไปทำงาน มากกว่าที่จะไปใช้จ่ายเงินของตนเอง และรวมถึงบุคคลใด ๆ ที่โดยปกติแล้วได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้อพยพเพื่อทำงาน แต่ไม่รวมถึงคนที่ทำงานตามบริเวณชายแดน จิตรกร หรือสมาชิกของกลุ่มผู้ข่านาญการที่เข้าเมืองระยะสั้น ชาวเรือ และลูกเรือเดินทะเลต่างชาติ และในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 143 ยังไม่รวมถึงบุคคลที่เข้ามาเพื่อการศึกษาหรือการฝึกอบรมและบุคคลที่เข้ามาทำงานชั่วคราวเฉพาะด้านอันเนื่องมาจากการร้องขอของนายจ้างในประเทศไทยและต้องออกไปเมื่อเสร็จสิ้นการทำงานนั้นแล้ว

องค์การสหประชาชาติ (สำนักประชาสัมพันธ์ เขต 7, 2560) ได้มีการกำหนดความหมายแรงงานข้ามชาติในอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของบรรดาแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัวของเขาเหล่านั้นไว้ในมาตรา 2 หมายถึง บุคคลซึ่งจะถูกว่าจ้างให้ทำงาน กำลังถูกว่าจ้างหรือเคยถูกว่าจ้างทำงาน โดยได้รับค่าตอบแทนในรัฐที่ตนไม่ได้เป็นคนของชาตินั้น

จะเห็นได้ว่า ความหมายแรงงานข้ามชาติของสหประชาชาติมีความหมายกว้างกว่าความหมายแรงงานข้ามชาติขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศมาก เพราะได้รวมถึงคนงาน 8 ประเภท ได้แก่ คนงานที่ทำงานตามบริเวณชายแดน คนงานตามฤดูกาล ชาวเรือ คนงานที่ทำงานในสถานที่ทำงานนอกประเทศ คนงานที่ทำงานโยกย้ายไปมา คนงานที่ทำงานตามโครงการ คนงานที่มีกิจการของตนเอง และคนงานที่ได้รับการว่าจ้างพิเศษให้ไปทำงานในประเทศที่ตนไม่ได้มีสัญชาตินั้น อย่างไรก็ตามก็ยังไม่รวมถึงบุคคลที่เดินทางข้ามประเทศเพื่อทำงานในฐานะที่เป็นผู้ลงทุน (Investor) ผู้ลี้ภัยหรือบุคคลที่ไม่มีสัญชาติ (Refugees or stateless person) นักเรียน นักศึกษา หรือผู้ฝักอปรวม และผู้ที่ทำงานภายใต้การว่าจ้างขององค์การระหว่างประเทศ

ความหมายแรงงานต่างด้าวตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 คนต่างด้าว หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทยและทำงาน หรือการใช้กำลังกายหรือความรู้เพื่อประกอบอาชีพหรือประกอบกิจการด้วยประสงค์ค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม เว้นแต่เป็นงานที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

สรุปแล้ว แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลทั่วไปที่มีสัญชาติไทย เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อหวังได้รับประโยชน์ในรูปแบบของค่าตอบแทนหรือประโยชน์ในรูปแบบอื่น ๆ

กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติ

กฎหมาย พ.ร.บ. การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 เกี่ยวกับการจัดหางานของแรงงานต่างด้าว (ราชกิจจานุเบกษา, 2551) อธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวดังนี้

คนต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

ทำงาน หมายถึง การทำงานโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ด้วยประสงค์ค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม

ใบอนุญาต หมายความว่า ใบอนุญาตทำงาน

ผู้รับใบอนุญาต หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาต

คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

จำแนกเป็น 4 ประเภทดังนี้

1. ประเภททั่วไป หมายถึง คนต่างด้าวที่เป็นแรงงานที่มีทักษะและทำงานอยู่ในตำแหน่งค่อนข้างสูงหรืออาจถูกส่งมาจากบริษัทแม่ในต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยหรือเข้ามา

ทำงานชั่วคราวในงานที่ต้องใช้ทักษะและเทคโนโลยีขั้นสูงเป็นความต้องการผู้ที่มีความสามารถเฉพาะด้านมีความชำนาญเฉพาะด้านหรือมีความสามารถทางการสื่อสาร (ภาษา) ที่ยังหาคนไทยที่มีความสามารถหรือมีความชำนาญเข้าร่วมงานไม่ได้หรือเป็นการเข้ามาทำงานในกิจการที่ตนเองลงทุนหรือกิจการของกลุ่มสรรหรือกิจการที่ร่วมลงทุนเป็นต้น ส่วนใหญ่ทำงานในกิจการดังนี้

- 1.1 กิจการที่มีการลงทุนตั้งแต่ 2 ล้านบาทขึ้นไป
- 1.2 กิจการที่มีการลงทุนมากกว่า 30 ล้านบาทขึ้นไป
- 1.3 มูลนิธิ/ สมาคม/ องค์การเอกชนต่างประเทศ

2. ประเภทตลอดชีพ หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาตทำงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ข้อ 10 (10) มีสาระสำคัญว่า “ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและทำงานอยู่แล้วก่อนวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 ให้ใช้ได้ตลอดชีวิตของคนต่างด้าวนั้นเว้นแต่คนต่างด้าวจะเปลี่ยนอาชีพใหม่”

3. ประเภทจ้างการทำงาน หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนที่มีระยะเวลาทำงานไม่เกินสิบห้าวันและจะทำงานนั้นได้เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบ

4. ประเภทพิสูจน์สัญชาติ หมายถึง แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่าลาวและกัมพูชาซึ่งเดิมคณะรัฐมนตรีมีมติผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวระหว่างรอการส่งกลับอนุญาตให้ทำงานได้ 2 งาน คือ งานกรรมกรและคนรับใช้ในบ้านมีใบอนุญาตทำงานชนิดบัตรสีชมพูและได้รับการปรับเปลี่ยนสถานะจากแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ฯ ให้เป็นแรงงานเข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายโดยได้รับการพิสูจน์สัญชาติและได้รับเอกสารรับรองสถานะจากเจ้าหน้าที่ประเทศต้นทางได้แก่หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of identity) เป็นต้นเพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบการขออนุญาตทำงานโดยได้รับใบอนุญาตทำงานเป็นชนิดบัตรสีเขียว (ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 9)

คนต่างด้าวซึ่งยังไม่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร โดยนายจ้างยื่นคำขอรับใบอนุญาตและชำระค่าธรรมเนียมแทนจำแนกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ประเภททั่วไป หมายถึง คนต่างด้าวที่เป็นแรงงานที่มีทักษะและทำงานอยู่ในตำแหน่งค่อนข้างสูงหรือเข้ามาทำงานชั่วคราวในงานที่ต้องใช้ทักษะและเทคโนโลยีขั้นสูงเป็นความต้องการผู้ที่มีความสามารถหรือมีความชำนาญเฉพาะด้านหรือมีความสามารถทางการสื่อสาร (ภาษา) ที่ยังหาคนไทยที่มีความสามารถหรือมีความชำนาญเข้าร่วมงานไม่ได้เมื่อเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรแล้วต้องดำเนินการยื่นขอใบอนุญาตทำงานภายใน 30 วัน

2. ประเภทนำเข้า หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่ภาคี (MOU) โดยขออนุญาตทำงานได้ 2 งาน คือ งานกรรมกรและคนรับใช้ในบ้านปัจจุบันทำข้อตกลง (MOU) กับประเทศ 2 ประเทศ คือ ลาวและ กัมพูชา (ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 11)

คนต่างด้าวต่อไปนี้

1. คนต่างด้าวถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศและได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ

2. เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองแต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง (ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 13 (1) และ (2))

ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 14 หมายถึง คนต่างด้าว ซึ่งมีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทยถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักร โดยมีเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองอาจได้รับอนุญาตให้ทำงานบางประเภทหรือลักษณะงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลที่กำหนดได้ทั้งนี้เฉพาะการทำงานภายในท้องที่ที่อยู่ติดกับชายแดนหรือท้องที่ต่อเนื่องกับท้องที่ดังกล่าว (ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 14)

คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายพิเศษได้แก่กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนและกฎหมายอื่น (พ.ร.บ.การนิคมอุตสาหกรรม เป็นต้น) (ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 12)

คนต่างชาติที่เข้ามาในราชอาณาจักรแล้ว หากต้องการทำงานในประเทศไทย มีขั้นตอนการปฏิบัติ คือ (กระทรวงแรงงาน, 2552)

1. คนต่างชาติที่จะขออนุญาตทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือการนิคมอุตสาหกรรมต้องยื่นขอรับใบอนุญาตทำงานภายใน 30 วันนับแต่วันที่เข้ามาในราชอาณาจักร หรือ 30 วันนับแต่วันที่ทราบการได้รับอนุญาตให้ทำงานตามกฎหมายนั้น ๆ

2. คนต่างด้าวไม่ว่าจะมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือคนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรประเภทคนอยู่ชั่วคราวจะทำงานได้ต่อเมื่อได้รับใบอนุญาตแล้วเท่านั้นโดยยื่นขอรับใบอนุญาตทำงานตามแบบที่กฎหมายกำหนด

คุณสมบัติของคนต่างชาติที่สามารถขอใบอนุญาตทำงานได้ (กระทรวงแรงงาน, 2552)

1. มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง (มิใช่พนักงานทูตหรือผู้เดินทางผ่าน)
2. มีความรู้ความสามารถในการทำงานตามที่ขอรับใบอนุญาตทำงาน
3. ต้องไม่เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
4. ต้องไม่เป็นผู้เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะปรากฏอาการเป็นที่น่ารังเกียจแก่สังคม โรคยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง โรคพิษสุราเรื้อรัง
5. ต้องไม่เคยต้องโทษจำคุกในความผิดตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองหรือตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวภายในระยะเวลาหนึ่งปีก่อนวันขอรับใบอนุญาต

แนวทางปฏิบัติสำหรับคนต่างชาติที่มีใบอนุญาตทำงานแล้ว คือ (กระทรวงแรงงาน, 2552)

1. มีใบอนุญาตติดตัวไว้หรือมีอยู่ ณ ที่ทำงานในระหว่างทำงานเพื่อแสดงต่อเจ้าหน้าที่ได้ตลอดเวลา (ผู้ฝ่าฝืนมีโทษปรับไม่เกิน 10,000 บาท)
2. ทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาตทำงาน (มีโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปีปรับตั้งแต่ 2,000 บาท ถึง 100,000 บาทหรือทั้งจำทั้งปรับ)
3. ต้องทำงานตามที่ได้รับอนุญาตเท่านั้นหากประสงค์จะทำงานอื่นหรือเปลี่ยนท้องที่หรือสถานที่ในการทำงานต้องได้รับอนุญาตก่อน (ผู้ฝ่าฝืนมีโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท)
4. ก่อนใบอนุญาตทำงานสิ้นอายุและประสงค์จะทำงานต่อต้องยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตก่อนจึงจะทำงานได้
5. กรณีใบอนุญาตชำรุดหรือสูญหายต้องยื่นขอใบแทนใบอนุญาตภายใน 15 วันนับแต่วันที่ทราบ
6. กรณีเปลี่ยนชื่อ-ชื่อสกุลสัญชาติที่อยู่อาศัยของคนต่างด้าวหรือชื่อสถานที่ทำงานต้องยื่นคำร้องขอแก้ไขโดยไม่ชักช้า

โดยสรุป แรงงานต่างด้าวในประเทศไทยสามารถแบ่งตามประเภทใบอนุญาตได้ 4 ประเภท ประกอบด้วย ใบอนุญาตตามมาตรา 9 (ประเภทตลอดชีพ, ประเภททั่วไป, ประเภทพิสูจน์สัญชาติเดิม, ประเภทนำเข้าตาม MOU) ใบอนุญาตตามมาตรา 12 ประเภทส่งเสริมการลงทุน ใบอนุญาตตามมาตรา 13 ประเภทชนกลุ่มน้อย และใบอนุญาตมาตรา 14 ประเภทคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป-กลับหรือตามฤดูกาล การได้รับใบอนุญาตประเภทต่าง ๆ ดังกล่าว แรงงานต่างด้าวจะต้องมีคุณสมบัติ รวมทั้งต้องดำเนินการตามกระบวนการที่กฎหมายของประเทศไทยกำหนดไว้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่น

ความหมายของการย้ายถิ่น

การย้ายถิ่น (Migration) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานที่อยู่อาศัยจากที่เดิมไปยังสถานที่ที่เข้าไปอยู่ การย้ายมิได้หมายรวมไปถึงการเดินทางไป-กลับระหว่างบ้านที่อยู่อาศัยกับที่ทำงาน การเดินทางท่องเที่ยว เยี่ยมเยียน หรือการทัศนอาจร การที่จะระบุว่าลักษณะใดถึงจะเรียกว่าเป็นการย้ายถิ่นหรือไม่ขึ้นอยู่กับกฎเกณฑ์ หรือกฎหมายของแต่ละประเทศเป็นผู้กำหนดขึ้นมา เช่น อาจคำนึงถึงระยะเวลาทำการย้ายถิ่นหรือสถานที่ตามหลักการแบ่งเขตการปกครอง (นิพนธ์ เทพวัลย์, 2523, หน้า 205 อ้างถึงใน ขวัญชัย เอี่ยมละออ, 2550)

การย้ายถิ่นคือ การที่ประชากรของพื้นที่หนึ่งเปลี่ยนแปลงไปอยู่อีกพื้นที่หนึ่งเป็นเวลานาน จนทำให้มีการเปลี่ยนแปลงของประชากรทั้งสองพื้นที่ ผู้ที่ย้ายถิ่นจะเรียกว่า ผู้ย้ายถิ่น (Migrant) ซึ่งเกณฑ์ที่จะกำหนดว่าเป็นผู้ย้ายถิ่นได้แก่ ระยะทางและระยะเวลาของการย้ายถิ่น โดยระยะทางต้องเป็นการเปลี่ยนที่อยู่อาศัยข้ามเขตแดนทางภูมิศาสตร์ หรือเขตแดนการบริหาร ในทางประชากรศาสตร์แบ่งการย้ายถิ่นออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ การย้ายถิ่นระหว่างประเทศและการย้ายถิ่นภายในประเทศ และการเปลี่ยนที่อยู่อาศัยดังกล่าวต้องมีการเปลี่ยนวิถีชีวิตหรือเปลี่ยนสังคมจากถิ่นที่เคยอยู่เดิม ซึ่งถิ่นที่ย้ายออกมาจะเรียกว่า ถิ่นต้นทาง (Place of origin) และถิ่นที่มาอยู่ใหม่เรียกว่า ถิ่นปลายทาง (Place of destination) สำหรับเงื่อนไขการย้ายถิ่นของระยะเวลานั้นต้องมีลักษณะการเปลี่ยนที่อยู่อาศัยที่ค่อนข้างถาวร มิใช่เป็นการชั่วคราว เช่น ไปเยี่ยมญาติ ไปท่องเที่ยว จะไม่นับว่าเป็นการย้ายถิ่น สำหรับในประเทศไทยการย้ายถิ่นระหว่างประเทศมีส่วนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของประชากรในประเทศตลอดมา การเข้ามาของผู้ย้ายถิ่นทำให้ประเทศไทยมีจำนวนประชากรเพิ่มขึ้นอย่างมาก ผู้ย้ายถิ่นจากต่างประเทศเข้ามาเนื่องจากสาเหตุหลากหลายไม่ว่าจะเป็นเข้ามาโดยการสมัครใจ หรือเข้ามาจากการหนีภัยในถิ่นต้นทาง ผู้ย้ายถิ่นที่เข้ามาในประเทศไทยมีอาทิเช่น ชาวจีน เวียดนาม ลาว แคนาดา มอญ เขมร และชาวตะวันตก บุคคลเหล่านี้อยู่อาศัยในประเทศไทยได้อย่างกลมกลืน ประเทศไทยเป็นประเทศที่นับได้ว่ามีความสำเร็จในการสร้างความกลมกลืนระหว่างผู้ย้ายถิ่นที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ไม่มีการแบ่งแยกหรือกีดกันทางเชื้อชาติแต่อย่างใดแต่ประเทศไทยจะมีข้อจำกัดเรื่องความไม่สมบูรณ์ของสถิติจำนวนผู้ย้ายถิ่น ตัวเลขคนต่างด้าวที่มีอยู่เป็นเพียงส่วนน้อยของผู้ย้ายถิ่นเท่านั้น ยังมีผู้ที่ย้ายถิ่นแบบผิดกฎหมายเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานที่ลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยจากประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ ประเทศเมียนมาร์ ซึ่งประมาณการว่ามีจำนวนมากกว่าล้านคน แรงงานเหล่านี้เข้ามาทำงานแทนแรงงานคนไทยในงานลักษณะ 3D คือ งานลำบาก (Difficult) งานสกปรก (Dirty) งานอันตราย (Dangerous) การลักลอบเข้ามาทำได้ไม่ยากเนื่องจากมีแนวเขตแดนระหว่างประเทศติดต่อกัน มีอุปสรรคจาก

สภาพภูมิศาสตร์น้อย เมื่อเข้ามาได้แล้วในเวลาต่อมาประเทศไทยมีนโยบายการรับแรงงานผิดกฎหมายมีการผ่อนปรนต่าง ๆ ทำให้เป็นความยากที่จะส่งตัวแรงงานเหล่านี้กลับประเทศต้นทาง (ปราโมทย์ ประสาทกุล, 2543)

ทฤษฎีการย้ายถิ่นของ Ravenstien

Ravenstein (อ้างถึงใน ปราโมทย์ ประสาทกุล, 2543) ได้เสนอกฎแห่งการย้ายถิ่น ไว้เมื่อปี 1885 สรุปดังนี้

1. ปริมาณการย้ายถิ่นมีความสัมพันธ์ผกผันกับระยะทาง โดยปริมาณผู้ย้ายถิ่นจะลดลงเมื่อระยะทางมากขึ้น
2. การย้ายถิ่นจะดำเนินเป็นขั้นตอน ผู้อยู่อาศัยอยู่บริเวณใกล้เมืองที่มีความเจริญเติบโตจะย้ายเข้าสู่เมืองนั้น และผู้อยู่อาศัยในเขตห่างไกลออกไปก็จะย้ายเข้าแทนที่สำหรับการย้ายถิ่นกลับก็มีลักษณะเป็นขั้นตอนเหมือนกัน

3. กระแสการย้ายถิ่นหลักแต่ละรายจะมีกระแสการย้ายถิ่นย้อนกลับเสมอ

4. ผู้ที่อยู่ในเมืองมีนิสัยที่จะย้ายถิ่นน้อยกว่าผู้ที่อยู่ในชนบท

5. ผู้หญิงจะย้ายถิ่นมากกว่าผู้ชายในระยะทางใกล้ ๆ

6. เมื่อมีการพัฒนาเทคโนโลยีและพัฒนาในด้านอื่น ๆ มากขึ้น การย้ายถิ่นก็จะมากขึ้นด้วย

7. สภาพของเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ส่วนเป็นปัจจัยทำให้เกิดการย้ายถิ่น

นอกจากนั้น Ravenstein ยังได้ศึกษาแนวคิดในจุดเริ่มต้นของการตั้งทฤษฎีการอพยพ

(Law of migration) เพื่ออธิบายสาเหตุของการเข้ามาหางานทำของผู้ที่กลบเข้าเมืองว่าลักษณะการอพยพของประชากรตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน แบ่งลักษณะการอพยพออกเป็น 5 ลักษณะ ได้แก่

1. การอพยพแบบดั้งเดิม (Primitive migration) เป็นการอพยพย้ายถิ่นของประชาชนในอดีต เป็นการย้ายถิ่นที่อยู่เพื่อการดำรงชีวิตให้อยู่รอด ปัจจุบันการอพยพจากชนบทเข้าสู่เมือง เพื่อแสวงหาวิถีการดำเนินชีวิตแบบใหม่นับว่าเป็นการอพยพรูปแบบนี้ด้วย

2. การอพยพโดยถูกบังคับ (Forced migration) เป็นการย้ายถิ่นโดยถูกบังคับ อาจจะถูกบังคับโดยรัฐบาลหรือผู้มีอิทธิพล

3. การอพยพโดยถูกบีบบังคับ (Impelled migration) เป็นการบีบบังคับหรือกระตุ้นให้อพยพแต่ผู้ที่ถูกบีบบังคับยังคงมีสิทธิ์เสรีภาพในการตัดสินใจว่าจะอยู่ต่อหรือจะอพยพย้ายไป

4. การอพยพโดยเสรี (Free migration) เป็นการอพยพของประชาชนโดยเสรี อาจเกิดจากแรงจูงใจ เช่น ได้ตำแหน่งงานดีขึ้น รายได้มากขึ้นซึ่งการอพยพโดยเสรีนี้จะนำไปสู่การอพยพตามข้อ 5

5. การอพยพแบบชนจำนวนมาก (Mass migration) สืบเนื่องมาจากการอพยพโดยเสรี ซึ่งย้ายถิ่นเข้าไปบุกเบิกหรือผจญภัยในถิ่นที่อยู่ใหม่ มีการจูงใจให้ชนจำนวนมากย้ายถิ่นตามมาอยู่ด้วยกัน

ทฤษฎีว่าด้วยการย้ายถิ่นของ Lee

Lee (อ้างถึงใน ปราโมทย์ ประสาทกุล, 2543) ได้เสนอกรอบการวิเคราะห์การย้ายถิ่น โดยการย้ายถิ่นทุกครั้งจะเกี่ยวข้องกับถิ่นต้นทาง ถิ่นปลายทาง และอุปสรรคที่แทรกอยู่ระหว่างถิ่นทั้งสอง ซึ่งรวมถึงระยะทางของการย้ายถิ่นด้วย ในทุกพื้นที่ที่มีปัจจัยจำนวนมากที่ดึงดูดประชากรไว้ให้คงอยู่พื้นที่และมีปัจจัยอีกจำนวนหนึ่งที่ผลักดันให้คนออกไป ปัจจัยเหล่านี้มีทั้งที่เป็นทางบวกและทางลบและเป็นศูนย์ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อผู้ใด ประชากรแต่ละคนจะรู้สึกต่อบัญชีต่าง ๆ แตกต่างกันออกไป บางปัจจัยเป็นบวกสำหรับบุคคลหนึ่งแต่อาจเป็นลบต่ออีกคนหนึ่ง ปัจจัยส่วนตัวบุคคลแต่ละคนจะตัดสินใจเกี่ยวกับปัจจัยเหล่านี้ ทั้งในถิ่นต้นทางที่ตนเคยชินอยู่และในถิ่นปลายทางที่ตนอาจไม่รู้ไม่กระจ่างชัดเจน การย้ายถิ่นเป็นผลกระทบมาจากการที่บุคคลเปรียบเทียบปัจจัยต่าง ๆ ที่ถิ่นต้นทางและถิ่นปลายทาง การเปรียบเทียบนั้นจะมีการนำเอาอุปสรรคที่แทรกอยู่ระหว่างสองจุดนั้นมาพิจารณาด้วย อุปสรรคที่แทรกอยู่รวมถึงระยะทางระหว่างถิ่นต้นทางและปลายทาง เขตพรมแดนระหว่างประเทศ กฎหมายเข้าเมืองและค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้าย จากแนวคิดของ Lee ทำให้เกิดคำศัพท์ที่เกี่ยวกับปัจจัย คือ ปัจจัยผลักดัน (Push factor) และปัจจัยดึงดูด (Pull factor) โดยปัจจัยผลักดัน เป็นปัจจัยที่ให้ผลทางลบและผลักดันให้คนย้ายถิ่นออกนอกพื้นที่ต้นทาง ส่วนปัจจัยดึงดูด เป็นปัจจัยที่ให้ผลทางบวกและดึงให้คนย้ายถิ่นไปสู่พื้นที่ปลายทาง

ปัจจัยที่กำหนดการย้ายถิ่น

จอร์จ บุรีคำ (2537) ยังได้ศึกษากระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยใช้ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด มาอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น โดยตั้งสมมุติฐานที่ว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานเกิดจากปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด ซึ่งปัจจัยผลักดันหมายถึง สาเหตุกดดันที่ทำให้แรงงานต้องละทิ้งถิ่นที่อยู่เดิม ส่วนปัจจัยดึงดูด หมายถึง สาเหตุที่ชักนำหรือดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายเข้าสู่พื้นที่แห่งใหม่ จากการศึกษาพบว่าปัจจัยผลักดันในพื้นที่ต้นทางมีอิทธิพลและเป็นสาเหตุที่แรงงานเคลื่อนย้ายมากกว่าปัจจัยดึงดูดที่เกิดจากในพื้นที่ปลายทาง โดยที่กระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานจะเป็นการโยกย้ายระยะทางสั้น ๆ ในช่วงแรก และจะถูกดึงดูดเข้าสู่ตัวเมืองได้อย่างรวดเร็ว และปริมาณการเคลื่อนย้ายจะหมดไปเมื่อการขยายตัวของเมืองได้แผ่กว้างออกไปครอบคลุมพื้นที่ชนบทนั้น

การย้ายถิ่นข้ามชาติ

กฤตยา อาชวนิจกุล และคณะ (2540) รายงานว่า แม้เป็นความจริงที่กล่าวว่า “โอกาสในชีวิตที่ดีกว่าเป็นสาเหตุสำคัญที่สุดของการย้ายถิ่นของมนุษย์” แต่สาเหตุของการย้ายถิ่นข้ามชาติไม่

เพียงแต่จะมีความหลากหลายรูปแบบยังมีความสลับซับซ้อนอย่างมากด้วย ในภาพรวมการย้ายถิ่นข้ามชาติ เกิดจากสาเหตุหลักดังนี้

1. ความแตกต่างของความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ
2. ความแตกต่างของโครงสร้างทางประชากร
3. ความขัดแย้งทางการเมือง
4. สภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรที่มีความแตกต่างกันในแต่ละประเทศ
5. นโยบายของรัฐบาลแต่ละประเทศที่มีต่อการย้ายถิ่นข้ามชาติ
6. ปัจจัยส่งเสริมการย้ายถิ่นที่สำคัญ ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารการประชาสัมพันธ์จาก

สื่อมวลชน และความสะดวกสบายของการคมนาคม อีกทั้งเกิดจากการบอกเล่าการสื่อสารจากญาติพี่น้อง บุคคลใกล้ชิด เพื่อน คนรู้จัก ที่ย้ายถิ่นไปก่อน

7. ขบวนการค้ามนุษย์ข้ามชาติ ซึ่งเป็นอาชญากรรมที่คู่ไปกับการค้ายาเสพติดข้ามชาติ ความซับซ้อนของการย้ายถิ่นข้ามชาติ เกิดจากมีปัจจัยอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องจำนวนมาก เช่น โครงสร้างทางเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม ระบบการเมืองและการปกครอง รวมถึงโครงสร้างของประชากรที่แตกต่างกันในแต่ละประเทศ การกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการเข้าเมืองของตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไม่ว่าในด้านการค้าและการเมืองของประเทศที่มีพรมแดนติดต่อกันก็อาจมีปัญหาเรื่องเขตแดนเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย กฎหมายระหว่างประเทศที่เป็นข้อตกลงร่วมกัน หรือเป็นข้อตกลงพิเศษทวิภาคี หรือพหุภาคี และบทบาทขององค์การระหว่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติไม่ว่าจะเข้าเมืองถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมาย การป้องกันความรุนแรงจากลัทธิการเหยียดผิว ลัทธิชาตินิยม หรือลัทธิการกลัวถูกกลืนชาติ จึงเกิดความพยายามที่จะพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ขึ้นเพื่อใช้อธิบายครอบคลุมถึงปัจจัยที่ซับซ้อนคาบเกี่ยวกันเหล่านี้

แนวคิดเชิงระบบการย้ายถิ่น (Migration system approach) ไม่นับมุมมองการย้ายถิ่นเข้าออกเพียงสองขั้ว คือ ระหว่างเฉพาะประเทศส่งแรงงานกับประเทศปลายทางที่รับแรงงาน แต่จะพิจารณาเป็นภูมิภาค เช่น วิเคราะห์ความเชื่อมโยงของการย้ายถิ่นของประเทศในกลุ่มอาเซียน ไปสู่ประเทศในตะวันออกกลาง หรือวิเคราะห์กระแสการย้ายถิ่นจากประเทศหนึ่งในทวีปหนึ่งไปยังประเทศหนึ่งในอีกทวีปหนึ่งเป็นต้น ภายใต้การตรวจสอบมิติทางสังคมทุกด้าน ที่ก่อให้เกิดกระแสการไหลเวียนของมนุษย์ข้ามชาติจากที่หนึ่งไปยังอีกชาติหนึ่ง ได้แก่ ทุน สินค้า ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความมีเสถียรภาพของเมืองเชื่อมโยงกับประวัติศาสตร์ของประเทศ เช่น การล่อเลียนอาณานิคม การครอบงำทางการเมือง การมีฐานทัพต่างชาติในแต่ละประเทศ การพึ่งพาอาศัยทางการค้าขาย และการแทรกแซงทางสังคมและวัฒนธรรม เป็นต้น

การแบ่งประเภทผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติ เมื่อจำแนกตามรูปแบบของการย้ายถิ่น มีนักวิชาการหลายสำนักสรุปว่ามีประเภทผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติ 6 ประเภท (กฤตยา อาชวนิจกุล และคณะ, 2540) ได้แก่

1. ผู้ย้ายถิ่นเพื่อตั้งถิ่นฐานในประเทศอื่น (Permanent) รวมถึงผู้ย้ายถิ่นที่ติดตามครอบครัวญาติพี่น้องที่ย้ายถิ่นไปอยู่ก่อนหน้าแล้ว
2. แรงงานข้ามชาติที่มีสัญญาว่าจ้างชั่วคราว (Temporary contract workers) ซึ่งต้องเดินทางกลับประเทศตนเองเมื่อหมดสัญญาว่าจ้าง
3. แรงงานข้ามชาติชำนาญงานที่ทำงานชั่วคราว (Temporary professional transients) ซึ่งอาจเป็นการย้ายถิ่นตามบริษัทแม่หรือบริษัทข้ามชาติ หรือองค์กรระหว่างประเทศ กลุ่มนี้จะนับรวมถึงนักเรียนต่างชาติ แต่จะไม่ถูกนับรวมอยู่ในตลาดแรงงานของประเทศปลายทาง
4. แรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมาย (Clandestine or illegal workers) เป็นการลักลอบเข้าเมือง หรืออยู่เกินเวลาที่กำหนดที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ได้ หรือการถือวีซ่าที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน แต่มีการแอบลักลอบให้ทำงาน เช่น มีวีซ่าสถานภาพเป็นนักเรียน แต่กลับลักลอบทำงานเต็มเวลา มีวีซ่าเป็นผู้ติดตามครอบครัวแต่มีการลักลอบแอบไปทำงาน หรือลักลอบแอบทำงานที่สงวนไว้ให้เฉพาะประชาชนของประเทศนั้น
5. ผู้ลี้ภัยทางการเมือง (Asylum seekers) ซึ่งในแต่ละประเทศจะถือปฏิบัติแตกต่างกันไปในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รวมทั้งประเทศไทยจะได้รับผู้ลี้ภัยอยู่เพียงระยะสั้นก่อนส่งต่อไปยังประเทศที่สาม ในภูมิภาคอาฟริกาและที่อื่น ๆ จะรับให้อยู่เป็นระยะเวลานานพอสมควร แต่ไม่ได้อยู่อาศัยถาวร ในขณะที่ประเทศในซีกโลกเหนือส่วนมากจะอนุญาตให้ผู้ลี้ภัยทางการเมืองตั้งถิ่นฐานในประเทศของตนเองเป็นการถาวรได้เป็นต้น
6. ผู้อพยพที่เข้าข่ายตามอนุสัญญาผู้พลัดถิ่นขององค์การสหประชาชาติ ปี ค.ศ. 1952 (Refugees) ในสถานการณ์โลกปัจจุบัน หาประเทศที่สามมารับช่วงผู้อพยพได้ยาก ทำให้ผู้อพยพต้องอยู่ในประเทศปลายทางเป็นระยะเวลานาน ๆ บางครั้งเป็นสิบ ๆ ปี

ทฤษฎีกระบวนการตัดสินใจย้ายถิ่น

Haberkorn (2007 อ้างถึงใน สุรศักดิ์ คนมัน, 2552) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีกระบวนการตัดสินใจย้ายถิ่นว่ากระบวนการตัดสินใจย้ายถิ่นของมนุษย์มีความเป็นพลวัต (Dynamic process) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนตามลำดับ 4 ขั้นตอน ได้แก่ ความต้องการย้ายถิ่น การพิจารณาย้ายถิ่น การคาดหวังในการย้ายถิ่น และการตัดสินใจย้ายถิ่นจริง ซึ่งแนวความคิดที่ได้รับความนิยมในการนำมาใช้อธิบายกระบวนการเคลื่อนย้ายของประชากรคือ แนวคิดเชิงระบบในการย้ายถิ่น ใช้วิเคราะห์การย้ายถิ่น ภายใต้กรอบแนวคิดในด้านความสัมพันธ์ของกระแสการเคลื่อนย้ายถิ่นของบุคคลกับกระแสด้านอื่น ๆ อาทิ กระแสของทุน กระแสของสินค้า กระแสของเทคโนโลยี และยังรวมถึงความเชื่อมโยงกับเรื่องอื่น ๆ ที่อยู่ในระบบของการย้ายถิ่นด้วย แนวคิดเชิงระบบในการย้ายถิ่น ช่วยให้เข้าใจการไหลเวียนของประชากรและความเปลี่ยนแปลงในทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างประเทศผู้ส่งกับประเทศผู้รับการย้ายถิ่น ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการโลกาภิวัตน์ (Globalization) การเปิดตัวสู่ระบบเศรษฐกิจโลก เทคโนโลยีและอิทธิพลทางด้านสังคมวัฒนธรรมการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ ย่อมส่งผลกระทบต่อสิ่งต่าง ๆ และการเปลี่ยนแปลงยังทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายของประชากรเสมอซึ่งจะมีผลกระทบเกิดขึ้นทั้งในรูปของคน ทรัพยากร เศรษฐกิจ ค่านิยมทางสังคม นอกจากนั้นการไหลเวียนของวัฒนธรรมยังเกิดขึ้นในสองทิศทางหรือเกิดเชื่อมโยงกันระหว่างพื้นที่ต้นทางและพื้นที่ปลายทางที่ย้ายเข้าอย่างถาวร นอกจากนี้ แนวความคิดเชิงระบบในการย้ายถิ่นยังหมายความรวมถึงกระแสการย้ายถิ่นที่เกิดปฏิสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทั้งในระดับมหภาคและในระดับจุลภาค โดยโครงสร้างในระดับมหภาค หมายถึง ปัจจัยทางด้านสถาบันในระดับกว้าง เช่น เศรษฐศาสตร์การเมืองของตลาดโลก โครงสร้างทางการบริหาร รวมถึงมาตรการที่รัฐบาลนำมาใช้ในการควบคุมการเคลื่อนย้ายถิ่น ส่วนโครงสร้างระดับจุลภาค หมายถึง เครื่องมือและการปฏิบัติอย่างไม่เป็นทางการที่ได้รับการพัฒนาโดยผู้ย้ายถิ่น เพื่อแก้ไขผลกระทบของการย้ายถิ่นดังกล่าว จะเป็นสิ่งที่ผูกมัดผู้ย้ายถิ่นและผู้ที่ไม่ได้ย้ายถิ่นเข้าด้วยกันอย่างสลับซับซ้อน โดยอาศัยบทบาททางสังคมและความสัมพันธ์ส่วนตัว

แนวคิดว่าด้วยระบบการย้ายถิ่นของ Castells (1989 อ้างถึงใน สุรศักดิ์ คนมัน, 2552) กล่าวถึงตัวแปรที่มีอิทธิพลในการย้ายถิ่นโดยแยกเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นการเริ่มย้ายถิ่นสาเหตุและตัวแปรที่จัดเป็นระบบย่อยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นของประชากร ประกอบด้วยตัวแปรในระบบย่อยด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ตัวแปรในระบบย่อยทางเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่ ความค้ำอัยโอกาสทางเศรษฐกิจของผู้ย้ายถิ่น เช่น การไม่มีสิทธิครอบครองที่ดินหรือปัจจัยการผลิตอื่น ๆ การว่างงานในประเทศของตน การได้ค่าจ้างแรงที่สูงกว่าในประเทศปลายทาง และการได้งานทำที่ดีกว่าในประเทศปลายทาง

1.2 ตัวแปรในระบบย่อยทางด้านการเมือง อันเป็นความสัมพันธ์ที่ประเทศต้นทางกับประเทศปลายทางที่มีต่อกัน เช่น การเคยเป็นอาณานิคม ในอดีตเคยรับผู้ย้ายถิ่นเข้าไปทำงาน และการกำหนดนโยบายของรัฐบาลประเทศผู้รับแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในอาชีพที่มีความขาดแคลนแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นงานในลักษณะ 3 D ได้แก่ งานลำบาก (Difficult) งานสกปรก (Dirty) และงานอันตราย (Dangerous) อยู่ในตลาดแรงงานทั่วไป

1.3 ตัวแปรในระบบทางด้านสังคม ได้แก่ การถูกชักนำโดยคนที่รู้จักกัน เพื่อนฝูง หรือญาติพี่น้อง ให้ทำการย้ายถิ่น การช่วยตัดสินใจย้ายถิ่นของบุคคลในครอบครัวเดียวกัน อีกทั้งการหาหรือการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่น เป็นต้น

1.4 ตัวแปรในระบบย่อยทางด้านวัฒนธรรม หรือเรียกว่าวัฒนธรรมของการย้ายถิ่น (Culture of migration) ซึ่งได้แก่ ค่านิยมในการเดินทางไปยังต่างประเทศโดยเฉพาะคนหนุ่มสาวในวัยทำงาน ที่เรียกกันว่า “ไปชุดทอง” ตลอดจนได้รับอิทธิพลของวัฒนธรรมแบบบริโภคนิยมของระบบทุนนิยม ที่แพร่กระจายกันมาใน สังคมโลกและมีอิทธิพลให้ประเทศอื่น ๆ ลอกเลียนแบบ ซึ่งวัฒนธรรมบริโภคนิยมของแรงงานดังกล่าว เกิดขึ้นมาจากการสร้างคนกลุ่มใหม่ที่ขาดราก (Uprooted) ทั้งในเชิงสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งจะส่งผลให้แรงงานกลุ่มนี้ต้องการที่จะเคลื่อนย้ายแรงงานไปยังพื้นที่อื่น ๆ ได้ตลอดเวลาไปยังพื้นที่ที่สามารถตอบสนองความต้องการทางด้านวัตถุนิยมดังกล่าว

1.5 ตัวแปรในระบบย่อยทางด้านกฎหมาย ตัวแปรที่สำคัญได้แก่ กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง (Immigration law) และกฎหมายแรงงาน (Labor law) ของประเทศต้นทาง ที่สนับสนุนให้พลเมืองย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศได้โดยไม่ถูกกีดกันหรือการมีนโยบายส่งออกแรงงานไปทำงานต่างประเทศ

2. ขั้นตอนการย้ายถิ่นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นของประชากรมีดังนี้

2.1 ตัวแปรในระบบย่อยทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการย้ายถิ่น เช่น ค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนที่ใช้ในการเดินทาง ค่าขนย้ายสิ่งของ ค่าใช้จ่ายสำหรับนายหน้า รวมทั้งเงินค่าหัวที่จะต้องจ่ายให้กับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการความสะดวก

2.2 ตัวแปรในระบบย่อยทางด้านการเมือง ได้แก่ นโยบายของรัฐในการควบคุมกำกับดูแลการส่งออกแรงงานหรือทางเลือกที่จะเปิดเสรีในการเคลื่อนย้ายแรงงานของประเทศ ซึ่งในกระบวนการนี้ยังรวมไปถึงมาตรการในการเตรียมตัวและการปฐมนิเทศแรงงานที่กำลังจะย้ายถิ่นอีกด้วย

2.3 ตัวแปรในระบบย่อยทางสังคม ได้แก่ ระบบการจัดหางานทั้งที่ดำเนินการโดยถูกต้องตามกฎหมายและการดำเนินการที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

2.4 ตัวแปรในระบบย่อยทางด้านวัฒนธรรม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ย้ายถิ่นกับ นายหน้า คำนิยมความเชื่อถือต่อเครือข่ายทางสังคมมากกว่าเครือข่ายอย่างเป็นทางการที่เป็นบริการ ของรัฐบาลในการดำเนินการในการเดินทาง

2.5 ตัวแปรในระบบย่อยทางด้านกฎหมาย ได้แก่ กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง (Immigration law) และกฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมแรงงานของประเทศผู้รับที่เปิดโอกาสให้มีการ ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานได้ รวมทั้งกติการะหว่างประเทศที่สนับสนุนให้มีการย้ายถิ่นเข้ามาทำงาน เช่น อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International labor organization) รวมทั้งองค์การ สหประชาชาติ (United nations)

3. ขั้นตอนการเดินทางถึงประเทศปลายทางเป็นขั้นตอนสุดท้ายในกระบวนการย้ายถิ่น ระหว่างประเทศของแรงงาน ที่มักจะพิจารณาในลักษณะของผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงาน ทั้งในประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง โดยเฉพาะการพิจารณาผลกระทบในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการเมือง

สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

สาเหตุสำคัญของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ประกอบด้วย ปัจจัยผลักดัน ที่มาจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกมา และปัจจัยดึงดูดที่มาจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้าย เข้า (สุณี ฉัตราคม, 2523, หน้า 38-48 อ้างถึงใน นพพร พงศ์ทิพย์พิทักษ์, 2557) สรุปได้ 2 ประเด็น ดังนี้

1. ปัจจัยผลักดันมาจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก สิ่งที่เป็นสาเหตุผลักดันให้ แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศต้นทางหรือประเทศบ้านเกิดที่มักจะกล่าวกัน โดยทั่วไป คือ

1.1 อัตราการว่างงานสูง (Unemployment) และการมีงานทำต่ำระดับ (Underemployment) การว่างงานหรือการทำงานต่ำระดับในประเทศใดนั้น แสดงให้เห็นว่าประเทศ นั้น ๆ มีแรงงานเกิดขึ้นภายในประเทศเป็นจำนวนมาก ผลที่เกิดขึ้นจึงทำให้แรงงานส่วนที่ไม่ สามารถหางานทำได้จะต้องกลายเป็นผู้ว่างงาน และแรงงานอีกบางส่วนก็ทำงานไม่เต็ม ความสามารถทำให้ใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์ไม่มีประสิทธิภาพ ผู้ที่ว่างงานหรือทำงานต่ำระดับ ย่อมต้องแสวงหาหนทางที่จะมีงานทำเสมอ ซึ่งหากในระดับการพัฒนาการเศรษฐกิจภายในประเทศ ไม่สามารถสร้างงานให้แก่เขาเพียงพอ ในขณะที่มีโอกาสทำงานในต่างประเทศมากกว่า แรงงาน กลุ่มนี้ก็จะมีความโน้มเอียงสูงที่จะเคลื่อนย้ายออกไปทำงานในต่างประเทศ

1.2 ระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศในอาชีพที่แรงงาน มีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายสูง คือ มีโอกาสที่จะเข้าไปทำงานในอาชีพเดียวกันในต่างประเทศ ได้เป็นอย่างดี ถ้าหากแรงงานกลุ่มนี้ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนต่ำกว่าแรงงานอาชีพเดียวกันใน

ต่างประเทศมาก ก็จะมีแนวโน้มที่แรงงานเหล่านี้จะเคลื่อนย้ายออกไปเพื่อแสวงหารายได้ที่สูงมากกว่า นอกจากนั้นการขาดแรงจูงใจในความก้าวหน้าในการทำงาน แรงงานที่ไม่เห็นโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอาชีพเท่าที่ควร โดยเฉพาะแรงงานที่มีความรู้และความชำนาญในระดับสูงย่อมเกิดความรู้สึกที่จะอยากเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศที่มีโอกาสดีกว่าอีกทั้งด้านนโยบายกำลังคนที่ไม่มีความเหมาะสมในประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะประเทศด้อยพัฒนา อาจไม่มีแผนกำลังคนที่ดี หรือมีการวางแผนที่ไม่เหมาะสม ทำให้กำลังคนบางประเภทมีมากเกินไปขาดความสมดุลกับกำลังคนบางประเภทที่มีกำลังคนน้อยเกินไปไม่เพียงพอกับความต้องการ นอกจากนั้นกำลังคนบางประเภทได้รับการฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการตลาดแรงงาน หรือไม่เหมาะสมกับระดับการพัฒนาของประเทศ จึงไม่อาจใช้กำลังคนในส่วนนี้ให้เกิดประโยชน์ได้ การที่นโยบายกำลังคนไม่เหมาะสมจะทำให้กำลังคนส่วนหนึ่งมีไม่ตรงกับความต้องการของประเทศ เป็นผลให้ไม่มีงานที่เหมาะสมกับความสามารถ ในขณะที่ประเทศอื่นอาจต้องการแรงงานประเภทนี้อยู่และกำลังคนส่วนดังกล่าวมีโอกาสที่จะเคลื่อนย้ายออกไปได้ก็จะมีแนวโน้มค่อนข้างสูงมากในการเคลื่อนย้ายออกไป ปัจจัยทางด้านสังคมและการเมืองในประเทศต่าง ๆ นั้น แรงงานอาจมีความต้องการจะอพยพออกไปนอกประเทศ เนื่องจากความไม่พอใจในสภาพสังคมหรือสภาพการเมืองในประเทศได้ เช่น การเมืองมีความวุ่นวาย มีความไม่สงบสุขภายในประเทศ และมีการกดขี่ข่มเหง หรือมีการกีดกันด้านเชื้อชาติ ด้านศาสนา หรือการปิดกั้นในการแสดงความคิดเห็นทางการเมือง

2. ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้าไป มีปัจจัยอยู่หลายประการ เช่น

2.1 ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่า ในประเทศบ้านเกิดของแรงงาน สิ่งจูงใจทางด้านเศรษฐกิจที่สำคัญของแรงงาน คือ ค่าจ้างและเงินเดือน หากแรงงานพบว่า แรงงานประเภทเดียวกันในต่างประเทศมีอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนสูงกว่าก็จะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้แรงงานเหล่านี้ต้องการอพยพออกมาเมื่อมีโอกาสเพื่อแสวงหารายได้ที่สูงขึ้น การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขาอาชีพ ในหลายประเทศแม้แต่ประเทศที่พัฒนาแล้ว โอกาสที่จะขาดแคลนกำลังคนบางประเภทจะมีอยู่เสมอ ถ้าหากมีการเผยแพร่ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับขาดแรงงานทำให้แรงงานในต่างประเทศในประเภทเดียวกันกับที่ต้องการมองเห็น โอกาสในการทำงาน ก็จะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้แรงงานเคลื่อนย้ายเข้ามาได้ ถ้าอัตราค่าจ้างและเงินเดือนสูงกว่า รวมทั้งมี โอกาสสำหรับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพด้วย

2.2 ประเทศที่ร่ำรวยโดยเฉพาะประเทศพัฒนาแล้ว ย่อมมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการค้นคว้าวิจัยอย่างพร้อมพร้อม และยังเป็นแหล่งต้นกำเนิดของวิทยาการใหม่ ๆ ออกมาตลอดเวลา นอกจากนั้นการใช้วิธีการบริหารที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญต่อความสามารถของแรงงานเป็นหลักในการตัดสินใจ เช่น การคัดเลือกเข้าทำงาน หรือเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งก็จะ

เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาโดยทั่วไปด้วย สภาพการณ์ดังกล่าวข้างต้นนี้เป็นสิ่งที่ดึงดูดให้ผู้มีความรู้ ความชำนาญระดับสูงจากประเทศที่พัฒนาน้อยกว่า และขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ แสวงหาหนทางในการอพยพเข้ามาเพื่อโอกาสแห่งความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้แรงงานระดับอื่นก็อาจถูกดึงดูดใจจากการพิจารณาคุณสมบัติแรงงานตามความสามารถด้วย เพราะย่อมหมายถึงจะมีโอกาสในความเจริญก้าวหน้าจะมีมากกว่าหากแรงงานทำงานมีประสิทธิภาพสูง

2.3 การให้โอกาสนักศึกษาต่างประเทศเข้ามาศึกษาอบรมได้ ประเทศที่มีการพัฒนา การศึกษาในระดับสูงและเปิดโอกาสให้ชาวต่างประเทศเข้ามาศึกษาอบรมทำให้เกิดแรงจูงใจ ทำให้ดึงดูดกำลังแรงงานต่างประเทศเข้ามาสร้างหลักแหล่งเพื่อทำงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้จะได้รับมาตรฐานการครองชีพที่สูงกว่า ความสะดวกสบายจากมาตรฐานการครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจคุ้นเคยและไม่อยากที่จะกลับไปประเทศบ้านเกิด ซึ่งสภาพความเป็นอยู่ไม่ สะดวกสบายเหมือนกับประเทศปลายทาง

2.4 ปัจจัยทางสังคมและการเมือง สิ่งดึงดูดทางสังคมและการเมืองที่ทำให้แรงงาน เคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศได้แก่ การไม่มีการกีดกันทางด้านเชื้อชาติ ด้านศาสนา เป็นต้น รวมทั้ง การยินดีต้อนรับผู้เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานเป็นอย่างดี ความผูกพันทางการเมืองระหว่างประเทศ และการมีเสรีภาพในการดำเนินชีวิต เป็นต้น

โดยสรุป การย้ายถิ่นของแรงงาน เป็นการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัย ที่ทำมาหากินจาก สถานที่หนึ่งไปยังอีกสถานที่หนึ่ง ในที่นี้หมายถึงการเดินทางจากประเทศต้นทางมายังประเทศ ปลายทาง โดยมีเป้าหมายเพื่อแสวงหาการดำเนินชีวิตที่ดีกว่า ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้าน การเมือง ด้านสังคม ด้านกษัตริชนชาติหรือสภาพแวดล้อม เป็นไปตามทฤษฎีการย้ายถิ่นของ Ravenstein (1889) โดยผู้ย้ายถิ่นส่วนมากจะย้ายในช่วงระยะทางใกล้ ๆ ไปสู่เมืองที่เป็นศูนย์กลาง การค้าและอุตสาหกรรมหรือเมืองที่มีความเจริญเติบโตมากกว่า โดยเฉพาะความแตกต่างระหว่าง เมืองกับชนบทเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแนวโน้มของการย้ายถิ่นเข้าสู่เมืองและผู้ที่อยู่อาศัยในเขตเมือง ที่ห่างไกลออกไปก็จะย้ายเข้าแทนที่ผู้ที่ย้ายถิ่นออกไปดังกล่าว นอกจากนี้การย้ายถิ่นมีแนวโน้ม เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากความสะดวกสบายในการคมนาคม และการพัฒนาของการค้าและ อุตสาหกรรมไม่ว่าการย้ายถิ่นจะเกิดจากเหตุผลใด ปัจจัยสำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลทำให้เกิดการย้ายถิ่น คือ แรงจูงใจทางเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่ความต้องการในแง่วัตถุเพื่อทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นกว่าเดิม และเมื่อจำแนกปัจจัยที่ส่งผลทำให้เกิดการตัดสินใจในการย้ายถิ่น พบว่าเกิดจากปัจจัยหลัก 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด โดยปัจจัยผลักดันเป็นปัจจัยที่เกิดจากประเทศต้นทางที่ทำให้ผู้ ย้ายถิ่นมีความไม่พึงพอใจหรือมีความยากลำบากในการดำเนินชีวิตประจำวันหรือมีความเสี่ยงต่อ การเกิดอันตราย สำหรับปัจจัยดึงดูดเป็นปัจจัยที่เกิดจากประเทศปลายทางที่ทำให้ผู้ย้ายถิ่นประเมิน

ว่าประเทศปลายทางจะทำให้มีความพึงพอใจมากกว่า มีวิธีการดำเนินชีวิตที่สะดวกสบายดีกว่าเดิม มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีมากกว่าโดยปัจจัยส่งเสริมการย้ายถิ่นที่สำคัญได้แก่ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน หรือข้อมูลการบอกเล่าจากญาติหรือเพื่อนฝูงที่ย้ายไปก่อนและความสะดวกในการเดินทางย้ายถิ่น

กฎหมายที่เกี่ยวข้องและการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติ

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

ในปี พ.ศ. 2535 ประเทศไทยเริ่มออกบัตรประจำตัวแรงงานย้ายถิ่นให้กับชาวเมียนมาร์ที่พำนักอยู่ใน 10 จังหวัดติดชายแดน เดิมระบบตรวจสอบควบคุมแรงงานเป็นระบบที่ทำให้ผู้ย้ายถิ่นมีสถานะจ้างงานที่ปกติ แต่ไม่ได้ทำให้สถานการณ้เข้าเมืองของผู้ย้ายถิ่นเป็นปกติตามไปด้วย

ในปี พ.ศ. 2539 คณะรัฐมนตรีได้ออกมติเห็นชอบให้แรงงานจากประเทศกัมพูชา และ สปป.ลาว สามารถรับใบอนุญาตทำงานได้ ระบบการออกใบอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าวนี้พัฒนาขึ้นจนครอบคลุมพื้นที่ทั่วทุกจังหวัดในประเทศไทยภายในปี พ.ศ. 2544 โดยเป็นการครอบคลุมทุกอาชีพหลักที่ใช้แรงงานฝีมือต่ำ

ในปี พ.ศ. 2549 ประเทศไทยเริ่มดำเนินการลงนามในบันทึกความเข้าใจ (Memorandum of understanding หรือ MOU) ว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงานกับประเทศกัมพูชาและ สปป.ลาว

ในปี พ.ศ. 2552 ประเทศไทยดำเนินการลงนามในบันทึกความเข้าใจ (Memorandum of understanding หรือ MOU) ว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงานกับประเทศเมียนมาร์ ภายใต้การลงนามบันทึกความเข้าใจนี้ กำหนดให้แรงงานจะต้องได้รับการเสนอตำแหน่งงานและเอกสารการเดินทางก่อนการย้ายถิ่นฐานเข้ามาในประเทศไทย

ในปี พ.ศ. 2556 สํารวจพบว่าแรงงานย้ายถิ่นที่ถือใบอนุญาตทำงานอันเป็นผลมาจาก MOU มีจำนวนเพียง 139,048 คน หรือคิดเป็นประมาณร้อยละ 5 ของแรงงานเพื่อนบ้านที่พำนักอยู่ในประเทศไทยทั้งหมด สำหรับแรงงานนอกระบบ MOU กว่า 1 ล้านคน รัฐบาลได้ออกมาตรการให้แรงงานเหล่านี้ได้รับโอกาสให้ทำการปรับเปลี่ยนสถานะเป็นปกติได้หากผ่านการพิสูจน์สัญชาติ โดยรัฐบาลของประเทศต้นทางแล้ว ทำให้การสำรวจในปี พ.ศ. 2559 ระบุว่าแรงงานต่างด้าวที่นำเข้ามาตามระบบ MOU มีจำนวน 335,536 คน ในขณะที่แรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนโดยการพิสูจน์สัญชาติมีจำนวน 1,052,805 คน

ในปี พ.ศ. 2557 กระทรวงสาธารณสุขได้ออกประกาศ ระบุว่า แรงงานย้ายถิ่นสามารถได้รับบัตรประกันสุขภาพซึ่งให้ความคุ้มครองเป็นเวลา 3 หรือ 6 เดือน หลังจากระยะเวลาชั่วคราว

ดังกล่าวผ่านไปแล้ว แรงงานย้ายถิ่นสามารถเข้ารับัตรประกันสุขภาพโดยชำระค่าธรรมเนียมนายปี เป็นจำนวนเงินรวม 2,100 บาทรวมค่าตรวจร่างกายเป็นเงินจำนวน 500 บาท เป็นการดำเนินการ จัดหาหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าให้กับแรงงานย้ายถิ่นและสมาชิกครอบครัวผู้ติดตามที่พำนักอยู่ในประเทศไทย และเป็นการปฏิบัติตามนโยบายด้านสุขภาพของผู้ย้ายถิ่นที่ประกาศใช้ไปเมื่อเดือน สิงหาคม พ.ศ. 2556 ที่อนุญาตให้ผู้ย้ายถิ่นทุกช่วงวัย อาจมีสถานะปกติหรือไม่ปกติก็ได้ ซึ่งไม่ได้รับ สิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพภายใต้แผนการประกันสังคม สามารถลงทะเบียนเข้าร่วมในแผนประกัน สุขภาพแรงงานต่างด้าวได้

ในปี พ.ศ. 2557 คณะรักษาความสงบแห่งชาติออกประกาศจัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียน แรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One stop service) ออกเป็นมาตรการเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานต่าง ด้าวและการค้ามนุษย์ โดยมีการจัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนขึ้นในหลายจังหวัด โดยกำหนดให้ นายจ้างต้องพาแรงงานย้ายถิ่นและผู้ติดตามของแรงงานเหล่านี้มาที่ศูนย์บริการจดทะเบียนแบบ เบ็ดเสร็จเพื่อรับบัตรประจำตัวแรงงานซึ่งไม่มีสัญชาติไทย อนุญาตให้แรงงานสามารถพำนัก ชั่วคราวและทำงานอยู่ในประเทศไทยได้ อีกทั้งยังสามารถเข้าถึงการบริการของทางสาธารณสุขได้อีก ด้วย การเปิดศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จมีผลให้นายจ้างสามารถรับ หนังสือเดินทางชั่วคราวหรือปกติให้กับแรงงานย้ายถิ่น บุตร และผู้ติดตามของแรงงานได้ โดยผู้ย้าย ถิ่นไม่จำเป็นต้องเดินทางกลับประเทศต้นทางเพื่อไปปรับหนังสือเดินทางด้วยตนเอง เป็นการอำนวยความสะดวกในกระบวนการปรับเปลี่ยนสถานะแรงงานให้รวดเร็วยิ่งขึ้นภายในจุดบริการเดียว (สิริรัฐ สุกันธา, 2557)

ในปี พ.ศ. 2560 ประเทศไทยออกพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคน ต่างด้าว พ.ศ. 2560 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อ 22 มิถุนายน 2560 ซึ่งเป็นการปรับปรุง กฎหมายที่มีบทบัญญัติยังไม่ครอบคลุมการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวทั้งระบบเน้น การให้ความคุ้มครอง อำนวยความสะดวกให้กับทั้งนายจ้างและแรงงานต่างด้าวการเพิ่มโทษ นายจ้างที่กระทำผิดกฎหมาย พร้อมดึงประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อป้องกันการค้ามนุษย์ด้าน แรงงาน โดยเฉพาะการเพิ่มบทกำหนดโทษให้มีอัตราโทษสูงขึ้น เช่น ผู้ใดรับคนต่างด้าวทำงานที่ ห้ามคนต่างด้าวทำ หรือรับคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน มีโทษปรับตั้งแต่ 400,000-800,000 บาทต่อคนต่างด้าวที่จ้าง 1 คน คนต่างด้าวทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน หรือทำงานที่ห้าม คนต่างด้าวทำ มีโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือปรับตั้งแต่ 2,000-100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ คนต่างด้าวทำงานแตกต่างจากที่กำหนดไว้ในใบอนุญาต มีโทษปรับไม่เกิน 100,000 บาท ผู้ใด หลอกลวงผู้อื่นว่าสามารถนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ มีโทษจำคุกตั้งแต่ 3-10 ปี หรือปรับตั้งแต่ 600,000-1,000,000 บาท ต่อคนต่างด้าว 1 คน หรือทั้งจำทั้งปรับ จากบทลงโทษที่

รุนแรงทำให้แรงงานต่างด้าวเดินทางกลับประเทศต้นทางเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้มีกระแสการต่อต้านและเรียกร้องจากสังคมไทยให้รัฐบาลพิจารณาทบทวน พ.ร.ก. ดังกล่าว ในที่สุดมติคณะรักษาความสงบแห่งชาติ หรือ คสช. ใช้อำนาจตามมาตรา 44 ชะลอบังคับใช้ พ.ร.ก. แรงงานต่างด้าวออกไปก่อนจำนวน 180 วัน เพื่อให้นายจ้างและแรงงานมีเวลาปรับตัว และมีการตั้งศูนย์รับแจ้งการใช้แรงงานต่างด้าวทุกจังหวัดและในกรุงเทพฯ 10 ศูนย์ ในระยะเวลา 15 วัน โดยให้นายจ้างและลูกจ้างมิติสัมพันธ์ ทำงานด้วยกันมานาน ได้มาแสดงตน เพื่อคัดกรองนำไปสู่การขอ CI พาสปอร์ตที่บ้านเกิดของตนเอง รวมถึงยึดเวลาการขออนุญาตทำงานสำหรับแรงงานต่างด้าวที่ตรวจสัญชาติแล้ว และได้ CI พร้อมกับตรวจลงตราวีซ่าทำงานแล้วแต่ยังไม่ได้อื่นขออนุญาตทำงาน โดยกลุ่มแรงงานในกิจการทั่วไปสามารถขอใบอนุญาตทำงานได้จนถึงวันที่ 31 มีนาคม 2561 และกลุ่มแรงงานในกิจการประมงทะเลและแปรรูปสัตว์น้ำภายในวันที่ 1 พฤศจิกายน 2560 รวมถึง การให้กระทรวงแรงงาน ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวเสนอต่อคณะรัฐมนตรี ให้แล้วเสร็จภายใน 120 วัน (วิลาสินี สัตยราชา, 2555)

สาระสำคัญของ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

ประเทศไทยมีข้อกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว อาทิ พ.ร.บ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521, พ.ร.บ.การทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2544, พ.ร.บ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และ พ.ร.ก.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เป็นฉบับล่าสุด ซึ่ง พ.ร.ก. นี้ กำหนดขึ้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปเป็นอย่างไรระบบและมีประสิทธิภาพ (ราชกิจจานุเบกษา, 2560) โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องสรุปได้ดังนี้

มาตรา 5 ความหมาย

การนำคนต่างด้าวมาทำงาน หมายความว่า การดำเนินการต่าง ๆ ที่เป็นการให้คนต่างด้าวเข้ามาประกอบอาชีพอย่างถูกต้องตามกฎหมายภายในประเทศไทย ซึ่งการบริหารจัดการหรือวิธีการหรือกระบวนการในการนำคนต่างด้าวเข้ามานั้นไปเป็นตามรูปแบบการจัดการที่ภาครัฐกำหนด

ทำงาน หมายความว่า การที่บุคคลกระทำการใด ๆ โดยใช้กำลังกายหรือความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพหรือประกอบกิจการเพื่อมุ่งหวังได้รับค่าตอบแทนหรือประโยชน์ด้านอื่น ๆ

คนต่างด้าว หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

นายจ้าง หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และให้รวมถึงบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลที่มีความต้องการที่จะนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศกับตนด้วย

ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง

ใบอนุญาตทำงาน หมายความว่า ใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวที่สามารถทำงานได้อย่างถูกกฎหมาย

มาตรา 6 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตาม พ.ร.ก. นี้

มาตรา 7 รัฐมนตรี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการจะเป็นผู้กำหนดว่า ห้ามคนต่างด้าวทำงานใดบ้าง ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความมั่นคงของประเทศ โอกาสในการทำงานของคนไทย รวมทั้งความจำเป็นของการพัฒนาประเทศ

มาตรา 8 ห้ามคนต่างด้าวทำงานตามที่มาตรา 7 กำหนดไว้ หรือทำงาน โดยไม่มีใบอนุญาต

มาตรา 9 ห้ามผู้ใดรับคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานเข้าทำงาน

มาตรา 46 กรณีที่นายจ้างเป็นผู้นำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับตนจะต้องได้รับอนุญาตตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่กำหนด นอกจากนั้นนายจ้างต้องวางหลักประกันไว้ด้วย เพื่อประกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น

มาตรา 49 ห้ามนายจ้างเรียกเก็บเงินจากคนต่างด้าวในการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับตนในประเทศ

มาตรา 50 ในกรณีที่เลิกจ้างแรงงานต่างด้าว นายจ้างต้องแจ้งต่ออธิบดีและส่งแรงงานต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางภายในเจ็ดวัน

มาตรา 59 และ มาตรา 60 แรงงานต่างด้าวจะต้องได้รับอนุญาตให้ทำงานจากนายทะเบียน ยกเว้นคนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง เพื่อที่จะทำงานที่จำเป็นเร่งด่วน โดยมีเวลาไม่เกิน 15 วันและมีใช่เป็นนักท่องเที่ยง

มาตรา 61 ผู้ใดประสงค์จะจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน ต้องยื่นคำขออนุญาตทำงาน และชำระค่าธรรมเนียมแทนแรงงานต่างด้าว

มาตรา 62 แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน กฎหมายว่าด้วยการปิโตรเลียม หรือกฎหมายอื่น ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบออกใบอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าวดังกล่าวภายใน 7 วัน

มาตรา 63 คนต่างด้าวดังต่อไปนี้อาจขออนุญาตต่อนายทะเบียนเพื่อทำงานตามประเภทที่คณะรัฐมนตรีกำหนดได้

1) คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศตามกฎหมายและได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ

2) คนต่างด้าวที่เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักร โดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองแต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอส่งกลับไปนอกราชอาณาจักร

3) คนต่างด้าวที่ถูกถอนสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธ.ค.2515

4) คนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธ.ค. 2515

5) คนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ

มาตรา 64 คนต่างด้าวที่มีชายแดนติดกับประเทศไทยถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักร โดยมีบัตรผ่านแดนหรือเอกสารของทางราชการประเทศต้นทางออกให้ อาจได้รับอนุญาตให้ทำงานเป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลและในพื้นที่ที่กำหนดได้

มาตรา 65 ใบอนุญาตทำงานให้มียอายุไม่เกินสองปีนับแต่วันที่ออก เว้นแต่ใบอนุญาตทำงานที่ออกให้แก่คนต่างด้าวที่ทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน กฎหมายว่าด้วยการปิโตรเลียม หรือกฎหมายอื่น ให้มียอายุเท่าที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามกฎหมายนั้น ๆ

มาตรา 67 การขอต่ออายุใบอนุญาตต้องขอก่อนที่ใบอนุญาตทำงานจะสิ้นอายุและการต่ออายุใบอนุญาตให้ต่อได้ครั้งละไม่เกินสองปี

มาตรา 68 ผู้รับอนุญาตต้องมีใบอนุญาตติดตัวในระหว่างเวลาทำงาน พร้อมให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบได้เสมอ

มาตรา 69 หากใบอนุญาตทำงานสูญหาย ชำรุด ให้ยื่นคำขอรับใบแทนใบอนุญาตทำงานต่อนายทะเบียนภายใน 15 วัน

มาตรา 70 ห้ามคนต่างด้าวทำงานแตกต่างจากประเภทงานที่ได้รับอนุญาต

มาตรา 72 ห้ามผู้ใดรับคนต่างด้าวซึ่งไม่มีใบอนุญาตเข้าทำงาน

มาตรา 73 ห้ามผู้ใดให้คนต่างด้าวทำงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตทำงาน

มาตรา 74 ให้นายจ้างแจ้งต่อนายทะเบียนภายใน 7 วันนับแต่วันที่คนต่างด้าวออกจากงานไม่ว่าด้วยเหตุใด

มาตรา 75 ให้จัดตั้ง “กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว” ในกรมการจัดหางานเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

มาตรา 102 ผู้ใดรับคนต่างด้าวเข้าทำงาน โดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน มีโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน

มาตรา 103 ผู้ใดนำคนต่างด้าวมาทำงานโดยไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่กำหนด มีโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 104 ผู้ใดโฆษณาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ โดยมีได้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวเข้าทำงาน มีโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 105 ผู้ใดประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานโดยมิได้รับอนุญาต มีโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสามปีหรือปรับตั้งแต่สองแสนบาทถึงหกแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 113 นายจ้างที่นำคนต่างด้าวมาทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตมีโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาทต่อการนำคนต่างด้าวหนึ่งคน หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 114 นายจ้างผู้ใดเรียกเก็บเงินจากคนต่างด้าวในการนำเข้ามาทำงาน มีโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 116 นายจ้างผู้ใดไม่จัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดมีโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท

มาตรา 120 ผู้รับอนุญาตให้ทำงานหากไม่มีใบอนุญาตติดตัวที่สามารถแสดงให้เห็นได้มีโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา 121 ผู้รับอนุญาตทำงานแตกต่างจากงานที่ได้รับอนุญาตมีโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท

มาตรา 122 ผู้ใดรับคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตเข้าทำงานมีโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน

มาตรา 123 ผู้ใดให้คนต่างด้าวทำงานไม่ตรงตามที่กำหนดในใบอนุญาตมีโทษปรับไม่เกินสี่แสนบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน

มาตรา 128 ผู้ใดหลอกลวงผู้อื่นว่าสามารถนำคนต่างด้าวมาทำงานได้ โดยหลอกลวงให้เสียเงินหรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ถูกหลอกลวง ต้องมีโทษจำคุกตั้งแต่สามปีถึงสิบปีหรือปรับตั้งแต่หกแสนบาทถึงหนึ่งล้านบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 135 คนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานหรือได้รับการผ่อนผันตาม พ.ร.บ. การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 อยู่ในวันก่อนวันที่ พ.ร.ก. นี้บังคับใช้ให้ถือว่าได้รับใบอนุญาตทำงานหรือได้รับการผ่อนผันให้ทำงานตาม พ.ร.ก. นี้ใบอนุญาตทำงานที่ออกให้ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธ.ค. 2515 ให้ใช้ได้ต่อไปจนกว่าจะสิ้นอายุใบอนุญาตทำงานนั้น

การจัดการด้านสุขภาพแรงงานต่างชาติ

การที่แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยมีจำนวนมากขึ้นทุกปีนั้น แรงงานดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อทั้งด้านผลดีและผลเสีย ซึ่งผลกระทบต่อคนพลเมืองที่ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารจากสื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ พบว่า มีผลกระทบต่อทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะด้านสังคม เกี่ยวกับปัญหาสุขภาพของแรงงานต่างชาตินั้นตามหลักของมนุษยธรรมจะต้องมีการดูแลรักษาผู้ป่วยโดยไม่เลือกปฏิบัติว่าจะเป็นคนชาติใด ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทยจึงได้กำหนดให้มีการบริหารจัดการด้านสุขภาพให้แก่แรงงานต่างชาติ โดยกระทรวงสาธารณสุขได้ออกมาตรการและแนวทางการดำเนินงานตรวจสอบสุขภาพและประกันสุขภาพแรงงานข้ามชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องการจัดระบบแรงงานข้ามชาติในปีนั้น ๆ เป็นประจำทุกปี และประกาศใช้คราวละ 1 ปี ทั้งนี้ มาตรการและแนวทาง ในแต่ละปีมีการปรับเปลี่ยนไม่มากนักจนมีความเปลี่ยนแปลงในปี พ.ศ. 2556 (สุภาภรณ์ โคตรมณี, 2559) ดังนี้

ปี พ.ศ. 2544 ดำเนินการตรวจและประกันสุขภาพแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นทางการเป็นระบบเป็นปีแรก

ปี พ.ศ. 2548-2549 ขยายขอบข่ายของการตรวจและประกันสุขภาพในแรงงานข้ามชาติไปยังผู้ติดตามและครอบครัวตามความสมัครใจ โดยต้องตรวจสุขภาพด้วย

ปี พ.ศ. 2550 ประกันสุขภาพแรงงานข้ามชาติเป็นหลัก แต่สำหรับผู้ติดตามและครอบครัวให้สถานบริการสุขภาพพิจารณาดำเนินการตามความเหมาะสม ดังนั้น การดำเนินการขึ้นอยู่กับแต่ละโรงพยาบาล หรือสำนักงานสาธารณสุขแต่ละจังหวัดที่จะเปิดรับประกันสุขภาพผู้ติดตามและครอบครัวเนื่องจากมติคณะรัฐมนตรีไม่มีความชัดเจนในสิทธิอาศัยอยู่ของคนกลุ่มนี้

ปี พ.ศ. 2551 ประกันสุขภาพสามารถทำได้ในแรงงานข้ามชาติ ผู้ติดตาม และครอบครัว ทั้งที่ได้รับการผ่อนผันและไม่ได้รับการผ่อนผันให้อาศัยอยู่ในประเทศไทย แต่การรับประกันหรือไม่ยังคงขึ้นอยู่กับหน่วยบริการสุขภาพเป็นหลัก

ปี พ.ศ. 2552-2553 ประกันสุขภาพทำได้ในแรงงานข้ามชาติที่ต่อทะเบียนแรงงาน และจดทะเบียนใหม่ ตามมติคณะรัฐมนตรี แต่มีความชัดเจนว่าไม่รวมถึงผู้ติดตามและครอบครัว

ปี พ.ศ. 2554 ประกันสุขภาพในแรงงานข้ามชาติทั้งที่ต่อทะเบียนและขึ้นทะเบียนใหม่ตามมติคณะรัฐมนตรี รวมทั้งผู้ติดตามที่เป็นบุตรที่อายุไม่เกิน 15 ปีโดยสมัครใจโดยไม่รวมผู้ติดตามประเภทอื่น ๆ

ปี พ.ศ. 2556 ประกันสุขภาพคนข้ามชาติทุกคนซึ่งครอบคลุมถึง ผู้ติดตามและครอบครัว โดยสมัครใจ โดยมีการแยกอัตราค่าทำประกันสุขภาพเป็นคนข้ามชาติทั่วไป และเด็กอายุไม่เกิน 7 ปี

และขยายชุดสิทธิประโยชน์ให้ครอบคลุมถึงการบริการ ARV แต่มีการเพิ่มอัตราค่าใช้จ่ายจากเดิม 1,900 บาท เป็น 2,800 บาท

หากพิจารณาตามแนวทางของการให้ประกันสุขภาพสำหรับคนข้ามชาติในประเทศไทย จะพบว่า ในระยะแรก ๆ ของการประกันสุขภาพ คือในระหว่างปี พ.ศ. 2548-2551 กระทรวงสาธารณสุขมีความพยายามที่จะขยายขอบข่ายของการเข้าสู่ระบบประกันสุขภาพให้ครอบคลุมประชากรข้ามชาติให้มากที่สุดตามหลักการของสุขภาพถ้วนหน้า คือ แรงงาน ผู้ติดตาม และครอบครัว โดยไม่คำนึงถึงสถานะทางกฎหมาย

ต่อมาในปี พ.ศ. 2552 เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและการบริหารจัดการภายในของ ส่วนกลาง ทำให้กระทรวงสาธารณสุขมีแนวโน้มที่จะดำเนินงานด้านการประกันสุขภาพตามแนวทางของมติคณะรัฐมนตรี และคณะกรรมการบริหารแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) เป็นหลัก กล่าวคือ รับผิดชอบประกันสุขภาพเฉพาะแรงงานข้ามชาติและบุตรที่อายุไม่เกิน 15 ปี เท่านั้น สำหรับแรงงานข้ามชาติตามมาตรา 9 ตามบันทึกข้อตกลงระหว่างประเทศที่พิสูจน์สัญชาติ และได้รับหนังสือเดินทางชั่วคราว หรือ ที่นำเข้ามาจากประเทศต้นทางและมีหนังสือเดินทางกำหนดไว้ว่าให้แรงงานเข้าสู่ระบบประกันสังคม โดยมีการสมทบในรูปแบบเดียวกันกับการประกันสังคมของแรงงานไทย กล่าวคือ มีการจ่ายเงินสมทบจาก 3 ส่วนคือ รัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง สำหรับแรงงานในกลุ่มที่ไม่เข้าข่ายประเภทอาชีพที่เข้าสู่ระบบประกันสังคมได้ เช่น แรงงานในภาคธุรกิจ ประมง แรงงานในภาคเกษตรกรรม ให้เข้าสู่ระบบประกันสุขภาพรายปีเช่นเดิม

นับตั้งแต่มีข้อบังคับให้แรงงานเข้าสู่ระบบประกันสังคม พบว่า แรงงานข้ามชาติที่เข้าสู่ระบบประกันสังคมมีจำนวนค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับกลุ่มประกันสุขภาพภายใต้การดูแลของกระทรวงสาธารณสุข ทำให้ยังไม่พบปัญหาที่ชัดเจนนัก ต่อมาเมื่อมีแรงงานเข้าสู่ระบบพิสูจน์สัญชาติมากขึ้นในปี พ.ศ. 2554 พบว่า มีนายจ้างจำนวนมากไม่ยื่นเรื่องลูกจ้างข้ามชาติต่อสำนักงานประกันสังคม เพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายสมทบ อีกทั้งแรงงานเองรู้สึกว่าจะต้องจ่ายเงินสมทบจำนวนมาก ซึ่งมากกว่าการจ่ายเพื่อซื้อประกันสุขภาพเพื่อให้ได้ประกันสุขภาพในแต่ละปี ทำให้หลายจังหวัดเกิดปัญหาแรงงานข้ามชาติไม่มีประกันสุขภาพใด ๆ

นอกจากนี้ การประกันสุขภาพในสิทธิประโยชน์ของสำนักงานประกันสังคม ครอบคลุมแต่เฉพาะการรักษาพยาบาล แต่ไม่ครอบคลุมบริการส่งเสริมสุขภาพและควบคุมโรคด้วย กลายเป็นความไม่ครอบคลุมในการให้บริการด้านสุขภาพ

ต่อมาในปี พ.ศ. 2556 ตามมติคณะรัฐมนตรีในวันที่ 15 มกราคม พ.ศ. 2556 อนุมัติให้กระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานหลักในการที่ให้การดูแลทางด้านการแพทย์และสาธารณสุขแก่คนข้ามชาติทั้งหมดที่ไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคม โดยคนข้ามชาติกลุ่มนี้จะต้องเป็นผู้รับผิดชอบ

ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นเอง กระทรวงสาธารณสุขจึงได้ออกมาตรการและแนวทางการดำเนินงานตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพคนข้ามชาติ ปี พ.ศ. 2556 ลงวันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2556 ที่ขยายกลุ่มเป้าหมายมาสู่คนข้ามชาติทุกสัญชาติ รวมถึงครอบครัวและผู้ติดตาม มีการขยายชุดสิทธิประโยชน์ในการให้บริการ ARV แก่ผู้ป่วยข้ามชาติ รวมถึงขยายกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้คนข้ามชาติทุกคนที่ไม่อยู่ในระบบประกันสังคมสามารถซื้อบัตรประกันสุขภาพได้ โดยมีอัตราการประกัน 2 ส่วนคือคนข้ามชาติทั่วไป และเด็กอายุไม่เกิน 7 ปี แต่การปรับเพิ่มอัตราค่าประกันขึ้นอีก 900 บาทนั้น โดยไม่มีข้อบังคับในการซื้อประกันสุขภาพเช่นเดียวกับระบบประกันสังคมนั้น อาจก่อให้เกิดปัญหาการที่คนข้ามชาติไม่สนใจในการซื้อบัตรประกันสุขภาพ ในขณะที่หน่วยบริการด้านสุขภาพต้องแบกรับค่าใช้จ่ายจากการให้บริการแก่ผู้ป่วยข้ามชาติที่ไม่มีหลักประกันสุขภาพใด ๆ และไม่สามารถเก็บเงินจากผู้ป่วยได้

ปี พ.ศ. 2557 แรงงานข้ามชาติทุกคนต้องมีหลักประกันสุขภาพ และต้องผ่านการตรวจสุขภาพและทำประกันสุขภาพตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด ส่วนการบริการด้านการรักษาพยาบาล การบริการสร้างเสริมสุขภาพและการควบคุมป้องกันโรคและการเฝ้าระวังโรค ให้เป็นไปตามแนวทางการดำเนินงานในปี พ.ศ. 2556 และกระทรวงสาธารณสุขได้ประกาศแนวทางการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพคนข้ามชาติขึ้น จำนวน 2 ฉบับ สำคัญดังนี้

ฉบับที่ 1 เรื่อง การตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแรงงานข้ามชาติ ลงวันที่ 26 มิถุนายน 2557 ตามประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 70/2557 ลงวันที่ 25 มิถุนายน 2557 ให้กระทรวงมหาดไทย ร่วมกับ กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จัดทำทะเบียนประวัติ ออกบัตรประจำตัว และตรวจสุขภาพแรงงานข้ามชาติประกอบกับคำสั่งคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติที่ 73/2557 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานข้ามชาติและการค้ามนุษย์ กระทรวงสาธารณสุขจึงออกมาตรการและแนวทางการดำเนินงานตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแรงงานข้ามชาติ กระทรวงสาธารณสุข ปี 2557 ดังนี้

1. ให้กระทรวงสาธารณสุข ตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแรงงานข้ามชาติ โดยมีอัตราค่าตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพ ดังนี้

1) กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว กัมพูชา เมียนมาร์ รวมผู้ติดตาม บัตรประกันสุขภาพคุ้มครอง 1 ปี ราคา 2,100 บาท (ค่าตรวจสุขภาพ คนละ 500 บาท ค่าประกันสุขภาพ คนละ 1,600 บาท)

2) กลุ่มเด็กอายุไม่เกิน 7 ปีบริบูรณ์ บัตรประกันสุขภาพคุ้มครอง 1 ปี ราคา 365 บาท ไม่มีค่าตรวจสุขภาพค่าบัตรประกันสุขภาพ คนละ 365 บาท

3) กลุ่มอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพคนข้ามชาติ

ฉบับที่ 2 เรื่องการตรวจสอบสุขภาพและประกันสุขภาพแรงงานข้ามชาติเพิ่มเติมกรณีการได้รับใบอนุญาตอยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราว ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2557 สาระสำคัญดังนี้

1. อัตราค่าตรวจสอบสุขภาพและประกันสุขภาพกลุ่มแรงงานข้ามชาติ สัญชาติลาว กัมพูชา เมียนมาร์ รวมผู้ติดตาม

1) บัตรประกันสุขภาพคุ้มครอง 3 เดือน ราคา 1,000 บาท (ค่าตรวจสอบสุขภาพ คนละ 500 บาท ค่าประกันสุขภาพ คนละ 500 บาท)

2) บัตรประกันสุขภาพคุ้มครอง 6 เดือน ราคา 1,400 บาท (ค่าตรวจสอบสุขภาพ คนละ 500 บาท ค่าประกันสุขภาพ คนละ 900 บาท)

2. ในการลงทะเบียนเพื่อออกบัตรประกันสุขภาพ ให้มีเอกสาร/หลักฐาน อย่างหนึ่งอย่างใดของราชการที่แสดงการได้รับใบอนุญาตอยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราว

3. ในกรณีที่บัตรหมดอายุ ให้สามารถซื้อบัตรใหม่ตามข้อ 1 โดยใช้ใบรับรองแพทย์เดิม แต่ต้องไม่เกิน 1 ปี

4. ให้หน่วยบริการ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ดำเนินการตามมาตรการและแนวทางการตรวจสอบสุขภาพและประกันสุขภาพแรงงานข้ามชาติ กระทรวงสาธารณสุขปี 2557 ลงวันที่ 26 มิถุนายน 2557 เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศฉบับนี้

งบประมาณเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

ธีรดา สุธีรุฒิ (2557) สถานการณ์การใช้งบประมาณบริการสุขภาพของแรงงานต่างด้าว พบว่าประเทศไทยต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลให้แก่แรงงานต่างด้าว เป็นค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถเรียกเก็บได้ ดังนี้

ปี พ.ศ. 2553 ค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถเรียกเก็บได้ เป็นเงิน 356,745,166.96 บาท

ปี พ.ศ. 2554 ค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถเรียกเก็บได้ เป็นเงิน 336,147,736.07 บาท

ปี พ.ศ. 2555 ค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถเรียกเก็บได้ เป็นเงิน 308,007,226.52 บาท

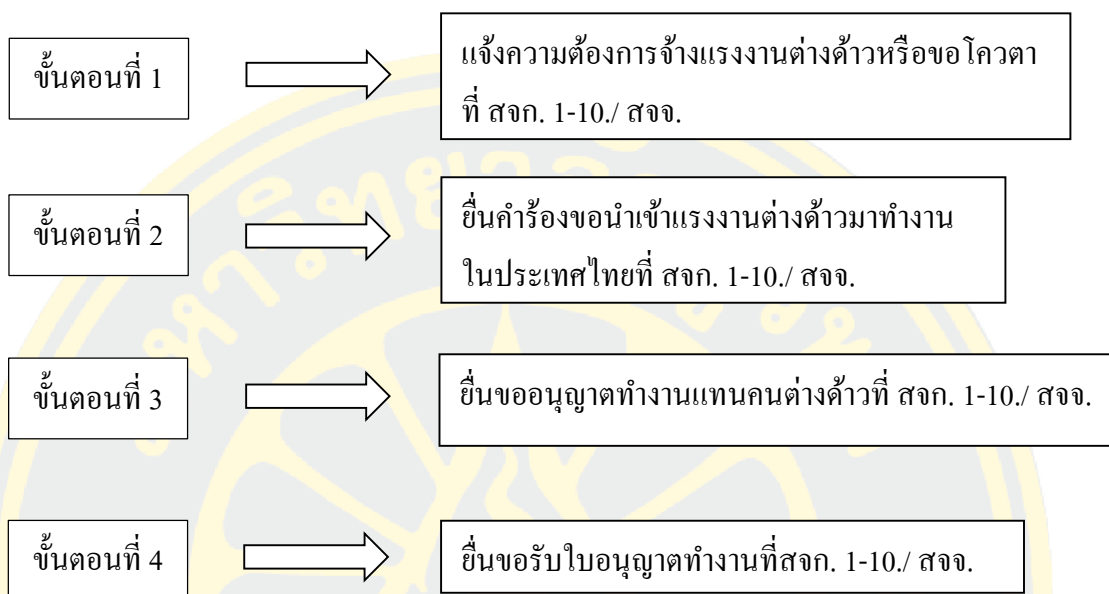
ปี พ.ศ. 2556 ค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถเรียกเก็บได้ เป็นเงิน 414,721,969.74 บาท

งบประมาณปี พ.ศ. 2561 การจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ใช้ งบประมาณทั้งสิ้น 832.6 ล้านบาท เพื่อบริหารจัดการให้แรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบการจ้างงานอย่างถูกต้องและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ดำเนินการให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้แก่ เด็ก สตรี แรงงานไทย แรงงานต่างด้าว และแรงงานประมงปลอดภัยจากขบวนการค้ามนุษย์ โดยมีการดำเนินงานที่สำคัญ คือ จัดทำทะเบียนให้แรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบการจ้างงานที่ถูกต้องตาม

กฎหมายไม่น้อยกว่า 909,000 คน จัดทำประวัติและออกบัตรประจำตัวแก่บุคคลผู้ไม่มีสัญชาติไทย 133,000 คน พัฒนาระบบข้อมูลและกลไกเชิงนโยบายในการขับเคลื่อนการป้องกันและปราบปราม การค้ามนุษย์ รวมทั้งชี้แจงสร้างความเข้าใจกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความรู้แก่องค์กรเครือข่าย และประชาชนกลุ่มเป้าหมายเพื่อป้องกันไม่ให้ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ไม่น้อยกว่า 1.6 ล้านคน คุ้มครองช่วยเหลือและฝึกอาชีพแก่เหยื่อผู้เสียหายจากขบวนการค้ามนุษย์เพื่อให้กลับคืนสู่สังคม อย่างปลอดภัยไม่น้อยกว่า 2,500 คน ตลอดจนตรวจตราเพื่อเฝ้าระวังและปราบปรามการค้ามนุษย์ ให้ครอบคลุมทั่วประเทศบูรณาการการตรวจเรือและการใช้แรงงานประมง 372 ครั้ง รวมทั้ง ดำเนินคดีและดำเนินการกับทรัพย์สินของผู้กระทำความผิดมูลฐานการค้ามนุษย์ไม่น้อยกว่า 200 คดี (ข่าวทำเนียบรัฐบาล, 2560)

โดยสรุป ประเทศไทยได้มีการออกกฎหมายและกำหนดมาตรการหรือแนวทางในการ ปฏิบัติกับแรงงานต่างด้าวเพื่อให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยทั้งมาใช้ แรงงาน เป็นผู้ติดตาม หรือเป็นครอบครัว สามารถพำนักอยู่ในประเทศไทยได้อย่างเป็นปกติสุข และเป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยได้ออกกฎหมายที่สำคัญและมีการปรับปรุงกฎหมายมาโดย ต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคสมัย เช่น พ.ร.บ. การทำงาน ของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521, พ.ร.บ. การทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2544, พ.ร.บ. การ ทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551, พ.ร.ก. การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 นอกจากนั้นได้ กำหนดมาตรการหรือแนวทางการปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อเอื้อประโยชน์หรืออำนวยความสะดวก หรือให้ แรงงานต่างด้าวมีการใช้ชีวิตอยู่ในไทยได้อย่างมีคุณภาพ เช่น การจัดทำบันทึกความเข้าใจ (MOU) กับมิตรประเทศเพื่อส่งเสริมการจ้างแรงงานต่างชาติ การจัดการด้านสุขภาพแรงงานต่างด้าว การ ประกันสุขภาพ การประกันสังคม การจัดตั้งศูนย์ One stop service อำนาจความสะดวกในการทำให้ แรงด้าวที่ไม่ถูกกฎหมายเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องตามกฎหมาย การผ่อนผันชะลอการบังคับใช้กฎหมาย เป็นต้นการดำเนินการของประเทศไทยดังกล่าวทำให้ต้องใช้งบประมาณของประเทศเป็นจำนวน มาก โดยเฉพาะงบประมาณเกี่ยวกับการดูแลด้านสาธารณสุขของแรงงานต่างด้าว เช่น ในปี พ.ศ. 2566 ประเทศไทยต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลให้แก่แรงงานต่างด้าว เป็นค่าใช้จ่ายที่ ไม่สามารถเรียกเก็บได้ จำนวนถึง 414,721,969.74 บาทเป็นต้น และจากการแถลงต่อสภานิติบัญญัติ แห่งชาติ เกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 พบว่า ประเทศไทยต้องใช้งบประมาณทั้งสิ้น 832.6 ล้านบาท สำหรับการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว และการค้ามนุษย์

ขั้นตอนการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานภายใต้ MOU (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2560 ข)
เอกสารประกอบการพิจารณา



ภาพที่ 2 ขั้นตอนการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานภายใต้ MOU

- หมายเหตุ 1. สจก.1-10: สำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ 1-10
2. สจจ.: สำนักงานจัดหางานจังหวัด

ขั้นตอนที่ 1 การแจ้งความต้องการจ้างคนต่างด้าว

กรณีนายจ้างเป็นบุคคลธรรมดา

1. สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนและสำเนาทะเบียนบ้านหรือหนังสือเดินทาง กรณีเป็นคนต่างด้าว

2. หลักฐานแสดงความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าว เช่น หนังสือจดทะเบียนพาณิชย์ สัญญาเช่า โฉนดที่ดิน

3. แผนที่แสดงที่ตั้งของสถานที่ทำงาน

4. เอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

กรณีเป็นนิติบุคคล

1. สำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล

2. หลักฐานแสดงความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าว เช่น หนังสือจดทะเบียนพาณิชย์ สัญญาเช่า โฉนดที่ดิน

3. แผนที่แสดงที่ตั้งของสถานที่ทำงาน

4. เอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 การยื่นคำร้องขอนำเข้าคนต่างด้าว

1. คำร้องขอนำเข้า

2. หนังสือแสดงความต้องการแรงงาน

3. หนังสือแต่งตั้งบริษัทจัดหางาน

4. สัญญาจ้างแรงงาน

5. หนังสือแจ้งผลการอนุญาตให้จ้างคนต่างด้าว (โควตา)

6. หนังสือยืนยันการมีโควตา

7. เอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 3 การยื่นคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว

1. แบบคำขอ (ตท.2)

2. หนังสือรับรองการจ้าง

3. บัญชีรายชื่อคนต่างด้าวที่บริษัทจัดหางานแรงงานในประเทศต้นทางจัดหาให้

4. สำเนาหนังสือแจ้งผลการอนุญาตให้จ้างคนต่างด้าว (โควตา)

5. สำเนาหนังสือเดินทางหรือสำเนาเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง

6. รูปถ่ายครึ่งตัว 3x4 เซนติเมตร จำนวน 3 รูป

7. แผนที่แสดงที่ตั้งของสถานที่ทำงาน

8. สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนและสำเนาทะเบียนบ้านของผู้ซึ่งจะเป็นนายจ้าง กรณี

เป็นบุคคลธรรมดาหรือสำเนาเอกสารรับรองของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องแสดงว่ากิจการของนายจ้างได้จดทะเบียนหรือได้รับอนุญาตให้ดำเนินงานโดยถูกกฎหมาย กรณีเป็นนิติบุคคล

9. เอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 4 การยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน

1. คำร้องขอรับใบอนุญาตทำงาน

2. สำเนาหนังสือเดินทางหรือสำเนาเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง

3. สำเนาหลักฐานการอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักร

4. หนังสือรับรองการจ้าง

5. สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนและสำเนาทะเบียนบ้านของผู้ซึ่งจะเป็นนายจ้าง กรณีเป็นบุคคลธรรมดาหรือสำเนาเอกสารรับรองของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องแสดงว่ากิจการของนายจ้างได้จดทะเบียนหรือได้รับอนุญาตให้ดำเนินงานโดย ถูกกฎหมายกรณีเป็นนิติบุคคล
6. ใบรับรองแพทย์
7. รูปถ่ายครึ่งตัว 3x4 เซนติเมตร จำนวน 3 รูป
8. เอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

สถานการณ์แรงงานต่างชาติในไทย

การเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างชาติมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง สาเหตุส่วนหนึ่งมาจากสถานะที่ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้ส่งผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรมการผลิตเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีจำนวนแรงงานที่สามารถทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตที่ลดลง นอกจากนี้ นโยบายการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน นับเป็นมูลเหตุส่งเสริมให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศได้อย่างเสรีมากขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ต้องการแสวงหาค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่าในต่างประเทศการเคลื่อนย้ายแรงงานเพื่อไปทำงานต่างประเทศนั้นจะช่วยแก้ปัญหาการว่างงานในประเทศต้นทาง รวมทั้งแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศปลายทางอีกด้วยซึ่งในประเทศไทยเป็นทั้งประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง แรงงานต่างชาติที่มีฝีมือจากประเทศที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำกว่า จะเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานเพื่อหวังค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่า ในขณะที่แรงงานระดับล่างจากประเทศด้อยพัฒนา เช่น กรรมกร แม่บ้าน คนงานก่อสร้าง ก็จะเคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศไทยและกระจายอยู่ทั่วไปในแต่ละภูมิภาคของประเทศ โดยจำแนกแรงงานต่างชาติตามลักษณะการเข้าเมืองได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่เข้าเมืองถูกกฎหมายและกลุ่มที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย โดยในปี พ.ศ. 2550-พ.ศ. 2558 แรงงานต่างชาติที่ได้รับอนุญาตทำงาน โดยถูกกฎหมายมีแนวโน้มสูงมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่แรงงานต่างชาติที่เข้าเมืองผิดกฎหมายกลับมีแนวโน้มลดลง เนื่องจากประเทศไทยได้มีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติที่ดีขึ้นตามลำดับ โดยให้แรงงานต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยทั้งหมดไม่ว่าจะเคยขออนุญาตทำงานหรือไม่ รวมถึงครอบครัวและผู้ติดตาม ให้มาจดทะเบียนแรงงานต่างชาติและพิสูจน์สัญชาติในแต่ละปี เพื่อให้เข้าไปสู่การดำเนินการที่ถูกกฎหมาย จากสถิติในปี พ.ศ. 2558 พบว่ามีจำนวนแรงงานต่างชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย มีจำนวน 1,445,575 คน โดยแยกเป็นกลุ่มแรงงานต่างชาติที่เข้าเมืองถูกกฎหมาย จำนวน 1,416,513 คน และกลุ่มแรงงานต่างชาติที่เข้าเมืองผิดกฎหมายแต่ได้รับอนุญาตทำงานตามมติ ครม. (มาตรา 13) เฉพาะชนกลุ่มน้อย จำนวน 29,062 คน เมื่อจำแนกตามสัญชาติของแรงงานต่างชาติที่เข้าทำงานในไทย พบว่ากลุ่มที่เข้าเมืองถูก

กฎหมาย 5 สัญชาติแรก ได้แก่ เมียนมาร์ กัมพูชา ลาว ญีปุ่น และจีน ส่วนกลุ่มที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย ประเภทชนกลุ่มน้อย 5 สัญชาติแรก ได้แก่ ไทยใหญ่ เมียนมาร์ กระเหรี่ยง มอญ และไทยลื้อ และแรงงานต่างชาติส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานประเภทไร้ทักษะฝีมือ โดยอพยพเข้ามาทำงานจากประเทศเพื่อนบ้าน 3 สัญชาติ ได้แก่ เมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา และในปี พ.ศ. 2558 พบว่าอัตราการจ้างแรงงานต่างชาติต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 6.45 หมายถึง ผู้มีงานทำทุก ๆ 100 คน จะมีการว่าจ้างแรงงานต่างชาติจำนวน 6-7 คน อัตราการจ้างงานแรงงานต่างชาติ 3 สัญชาติ (เมียนมาร์ ลาว กัมพูชา) ต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมดอยู่ที่ร้อยละ 6.00 และอัตราการจ้างแรงงานต่างชาติมีฝีมือต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมดอยู่ที่ร้อยละ 0.38 เมื่อเปรียบเทียบกับในรายพื้นที่การทำงาน ของแรงงานต่างชาติ พบว่า ในบริเวณเขตปริมณฑลเป็นพื้นที่ที่มีแรงงานต่างชาติได้รับอนุญาตทำงานสูงสุด จำนวน 31.66 % รองลงมาได้แก่ ภาคใต้จำนวน 20.87 % และภาคกลางจำนวน 19.29 % ส่วนภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีแรงงานต่างชาติน้อยที่สุด 1.84 % ทั้งนี้ภาคเหนือจะมีแรงงานชาติผิดกฎหมายประเภทชนกลุ่มน้อยมากที่สุด (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2560 ค)

แรงงานเคลื่อนย้ายถิ่นที่มีฝีมือต่ำจากประเทศในอนุภูมิภาคุ่มแม่น้ำโขงจะเคลื่อนย้ายถิ่นฐานเข้ามาในประเทศไทยเป็นที่หมายหลัก เนื่องจากประเทศไทยมีการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา ประกอบกับความเหลื่อมล้ำกันทางเศรษฐกิจเป็นอย่างมากระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ กัมพูชา สปป.ลาว และเมียนมาร์ ตลอดจนความไม่มั่นคงทางการเมืองในบางประเทศเพื่อนบ้าน เป็นสาเหตุให้แรงงานเคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศไทย อีกทั้งการต้องการแสวงหาโอกาสและการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้น รวมกับความต้องการแรงงานในอัตราที่เพิ่มมากขึ้น จึงเป็นปัจจัยผลักดันทำให้เกิดกระแสการเคลื่อนย้ายของแรงงานฝีมือต่ำเข้ามาในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก แรงงานย้ายถิ่นเหล่านี้ส่วนใหญ่ทำงานประเภทที่เรียกว่า “งาน 3D” (สกปรก อันตราย และลำบาก: Dirty, Dangerous, Demanding) เช่น งานเกษตรกรรม อุตสาหกรรมการผลิตงานก่อสร้าง และการประมง (Huguet, บรรณาธิการ, 2557)

การผ่อนปรนและการอำนวยความสะดวกให้แก่แรงงานต่างชาติ

(สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2560 ค) กระทรวงแรงงาน ได้มีการผ่อนปรนและอำนวยความสะดวกให้แก่แรงงานต่างชาติสัญชาติ กัมพูชา ลาว และเมียนมาร์ ที่ไม่มีเอกสารและไม่มีใบอนุญาตทำงาน โดยได้จัดตั้งศูนย์รับแจ้งการทำงานของคนต่างชาติทั่วประเทศ เริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ 24 กรกฎาคม ถึง 7 สิงหาคม 2560 การดำเนินการดังกล่าวพบว่า มีนายจ้างยื่นแบบคำขอจ้างคนต่างชาติ จำนวน 193,918 ราย และมีลูกจ้างคนต่างชาติ 772,270 คน เป็นสัญชาติเมียนมาร์มากที่สุด 451,515 คน คิดเป็นร้อยละ 58.47 รองลงมา กัมพูชา 222,907 คน ร้อยละ 28.86 และลาว 97,848 คน ร้อยละ 12.67 โดยจังหวัดที่มีการยื่นขอจ้างคนต่างชาติมากที่สุดคือ กรุงเทพมหานคร

162,597 คน รองลงมาชลบุรี 44,487 คน สมุทรปราการ 40,868 คน ตาก 38,940 คน และเชียงใหม่ 36,075 คน ประเภทธุรกิจที่มีการยื่นขอมากที่สุดได้แก่ กิจการก่อสร้าง 181,772 คน ลำดับรองลงมาได้แก่กิจการเกษตรและปศุสัตว์ 170,854 คน กิจการผลิตหรือจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม 70,384 คน กิจการให้บริการต่าง ๆ ยกเว้นกิจการรับเหมา 58,914 คน และผู้รับใช้ในบ้าน 51,512 คน นอกจากนี้หลังจากนายจ้างยื่นแบบคำขอจ้างคนต่างชาติดังกล่าวแล้ว จะเป็นการคัดกรองเกี่ยวกับการจ้างงานจริงระหว่างนายจ้าง-ลูกจ้าง มีการตรวจสอบหลักฐานเพื่อให้เกิดความถูกต้อง การตรวจสอบการจ้างแรงงานมีอายุต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด ซึ่งผู้ผ่านการคัดกรองจะได้รับหนังสือรับรองเพื่อไปตรวจสัญชาติต่อไป ในการตรวจสัญชาตินั้นได้รับความร่วมมือที่ดีจากประเทศต้นทางคือ เมียนมาร์ โดยมีศูนย์ตรวจสัญชาติในไทยจำนวน 5 จังหวัด คือ สมุทรสาคร สมุทรปราการ เชียงราย ตาก และระนอง และจะเปิดเพิ่มอีก 3 จังหวัดคือ เชียงใหม่ นครสวรรค์ และสงขลา สำหรับกัมพูชามีศูนย์ตรวจสัญชาติในประเทศไทยที่จังหวัด ระยอง สงขลา และกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ศูนย์ตรวจสัญชาติดังกล่าวจะดำเนินการในรูปแบบ One stop service (OSS) มีการตรวจสัญชาติและออกเอกสารรับรองบุคคล (CI) ออกเอกสารเดินทาง (TD) ตรวจคนเข้าเมืองตรวจลงตราวีซ่า สาธารณสุข ตรวจโรค และทำประกันสุขภาพ และกรมการจัดหางานจะออกใบอนุญาตทำงานทั้งหมดจะให้แล้วเสร็จภายใน 1 วัน ซึ่งเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่นายจ้างและแรงงานต่างชาติดำเนินนโยบายของรัฐบาลไทย

สรุปสถานการณ์แรงงานต่างชาตินในประเทศไทย

แรงงานต่างชาตินที่เข้ามาในประเทศไทยและกระจายอยู่ทั่วไปในแต่ละภูมิภาค สามารถจำแนกตามลักษณะการเข้าเมืองได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมายและกลุ่มที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ณ เดือนกรกฎาคม 2560 คนต่างชาตินที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักรมีจำนวนทั้งสิ้น 1,617,004 คน และเมื่อรวมกับแรงงานต่างชาตินที่ไม่ถูกกฎหมาย โดยกระทรวงแรงงานได้มีการบริหารจัดการแรงงานต่างชาตินกัมพูชา ลาว เมียนมาร์ ที่ไม่มีเอกสารและไม่มีใบอนุญาตทำงานให้มาขึ้นทะเบียนที่ศูนย์ One stop service ทั่วประเทศ ตั้งแต่วันที่ 24 กรกฎาคม 2560 ถึง 7 สิงหาคม 2560 พบว่ามีลูกจ้างคนต่างชาตินมาขึ้นทะเบียน 772,270 คน (เมียนมาร์ 451,515 คน กัมพูชา 222,907 คน และลาว 97,848 คน) สรุปแล้วจำนวนแรงงานต่างชาตินในประเทศไทยที่ถูกกฎหมายมียอดรวมทั้งสิ้น 2,389,274 คน โดยเป็นแรงงานสัญชาติเมียนมาร์ กัมพูชา และสปป.ลาว จำนวน 2,187,845 คน คิดเป็นร้อยละ 91.56 ของแรงงานต่างชาตินที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยทั้งหมด เมื่อจำแนกตามสัญชาติของแรงงานต่างชาตินที่เข้าทำงานในประเทศไทย พบว่ากลุ่มที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย 5 สัญชาติแรก ได้แก่ เมียนมาร์ กัมพูชา ลาว ญี่ปุ่น และจีน หากพิจารณาแรงงานต่างชาตินในประเทศไทย จะพบว่าแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานประเภทไร้ทักษะฝีมือโดย

อพยพเข้ามาทำงานจากประเทศเพื่อนบ้านซึ่งได้แก่ แรงงานต่างชาติ 3 สัญชาติ (เมียนมาร์ ลาว กัมพูชา) โดยในปี พ.ศ. 2558 อัตราการจ้างแรงงานต่างชาติต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 6.45 หมายถึง ผู้มีงานทำทุก ๆ 100 คน จะมีการจ้างแรงงานต่างชาติ 6-7 คน เมื่อเปรียบเทียบรายพื้นที่แล้วพบว่าเขตปริมณฑลเป็นพื้นที่ที่มีแรงงานต่างชาติได้รับอนุญาตทำงานสูงสุด ถึง 31.66 % รองลงมา ได้แก่ ภาคใต้และภาคกลาง 20.87 % และ 19.29 % ตามลำดับ ส่วนภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีแรงงานต่างชาติต่ำสุด 1.84 % โดยกรุงเทพมหานครเป็นพื้นที่ที่มีจำนวนแรงงานต่างชาติทำงานมากที่สุด การทำงานของแรงงานต่างชาติส่วนใหญ่ทำงานประเภทที่เรียกว่า “งาน 3D” (สกปรก อันตราย และลำบาก: Dirty, Dangerous, Demanding) เช่น งานเกษตรกรรม อุตสาหกรรมการผลิต งานก่อสร้าง และการประมง โดยงานก่อสร้างเป็นงานที่มีสถิติจำนวนแรงงานต่างชาติทำงานมากที่สุด

บริบทชาวกะเหรี่ยงในเมียนมาร์

ชาวกะเหรี่ยงเป็นชนกลุ่มน้อยชาติพันธุ์หนึ่งของประเทศเมียนมาร์ มีภาษาพูดเรียกว่า ภาษากะเหรี่ยง อาศัยอยู่มากในรัฐกะเหรี่ยง ทางภาคใต้และภาคตะวันออกเฉียงใต้ของเมียนมาร์ ชาวกะเหรี่ยงมีจำนวนประชากรประมาณร้อยละ 7 ของประชากรชาวเมียนมาร์ทั้งหมดหรือประมาณ 5 ล้านคน ประเทศเมียนมาร์ เป็นอีกประเทศหนึ่งที่มีปัญหาเรื่องชนกลุ่มน้อยที่ต้องการแบ่งแยกดินแดนเพื่อปกครองตนเอง ซึ่งชนกลุ่มน้อยในประเทศเมียนมาร์มีอยู่หลายกลุ่ม ซึ่งชนกลุ่มน้อยเหล่านี้มักจะคิดว่าตนเองไม่ใช่ชาวเมียนมาร์ และรู้สึกว่ามีสิทธิต่าง ๆ ของพวกตนนั้นคือยกว่าชาวเมียนมาร์ จึงมีความต้องการที่จะแบ่งแยกและปกครองตนเอง โดยเฉพาะชาวกะเหรี่ยงเคเอ็นยู หรือสหภาพแห่งชาติกะเหรี่ยง เป็นชนกลุ่มน้อยที่รวมตัวกันโดยชาวกะเหรี่ยงที่อาศัยอยู่ในเมียนมาร์ มีถิ่นฐานอยู่ตามตะเข็บชายแดนไทย-เมียนมาร์ ซึ่งเริ่มก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2491 ซึ่งนับตั้งแต่เริ่มก่อตั้งพวกเขาได้ทำการต่อสู้กับรัฐบาลเมียนมาร์มายาวนานมากกว่า 50 ปี กะเหรี่ยงเคเอ็นยูดังกล่าวมีธงชาติเป็นของตนเอง สามารถเลี้ยงตนเอง โดยการควบคุมตลาดมืดที่ทำการค้าชายแดนกับประเทศไทย มีประธานาธิบดีเป็นผู้นำสูงสุด ซึ่งประธานาธิบดีของสหภาพแห่งชาติกะเหรี่ยงที่คนไทยรู้จักคือ นายพลโบเมียะ ซึ่งดำรงตำแหน่งมานานมากกว่า 30 ปี และเสียชีวิตในปี 2549 ปัจจุบันประธานาธิบดีของสหภาพกะเหรี่ยงแห่งชาติ คือ พล.อ.มุตู เซพอ (SpokeDark.TV, 2560)

สาเหตุที่ทำให้ชาวกะเหรี่ยงหันมาจับปืนเพื่อต่อต้านรัฐบาล เนื่องมาจากเหตุการณ์ในตอนประเทศอังกฤษคืนเอกราชให้กับเมียนมาร์ ชาวกะเหรี่ยงถูกแบ่งออกเป็นสองกลุ่มและเกิดสงครามกลางเมืองระหว่างชาวกะเหรี่ยงที่เห็นด้วยกับการอยู่ใต้การปกครองของรัฐบาลเมียนมาร์ และกะเหรี่ยงที่ต้องการปกครองตนเอง ซึ่งทางรัฐบาลเมียนมาร์ได้ส่งกองกำลังมาปราบกลุ่มที่

ต่อต้านด้วยความรุนแรง นอกจากนั้นยังมีกลุ่มของประชาชนชาวเมียนมาร์เองที่ลุกขึ้นมาต่อต้านรัฐบาลเผด็จการของเมียนมาร์ ตัวอย่างเช่น เหตุการณ์ 8888 ทมิพ ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2531 และได้ล้มเหลวยุติลงด้วยการปราบปรามอย่างรุนแรงของรัฐบาลเมื่อเดือนกันยายน ปี พ.ศ. 2531 หลังเหตุการณ์นี้รัฐบาลเมียนมาร์ได้หันไปขอความช่วยเหลือจากจีน มีการให้สัมปทานทางการค้าหลายอย่างแก่จีน เพื่อแลกเปลี่ยนกับอาวุธจำนวนมาก ทำให้กองทัพเมียนมาร์มีขนาดใหญ่และเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น และในช่วงนี้เองรัฐบาลเมียนมาร์ได้เริ่มเปิดการเจรจากับสหภาพแห่งชาติกะเหรี่ยงที่ต่อสู้กับรัฐบาลและเปิดโอกาสให้มีการเจรจาเพื่อให้เข้าร่วมมือกับรัฐบาลหรือมิเช่นนั้นจะต้องถูกทำลายลงทั้งหมด แต่ฝ่ายกะเหรี่ยงไม่ยอม ในที่สุดกองกำลังของสหภาพแห่งชาติกะเหรี่ยงได้อ่อนแอลงมากจากการปราบปรามของฝ่ายรัฐบาลและได้เสียกองบัญชาการที่มานอพลอใกล้กับชายแดนไทยเมื่อ พ.ศ. 2537 รวมทั้งการยอมเข้าร่วมมือกับกองกำลังย่อยส่วนหนึ่งของกะเหรี่ยงเคเอ็นแอลเอที่เป็นกะเหรี่ยงฝ่ายนับถือพุทธที่เรียกตนเองว่า กองกำลังกะเหรี่ยงประชาธิปไตยฝ่ายพุทธ (Democratic Karen Buddhist Army-DKBA) กองกำลังกลุ่มนี้ได้รับมอบอาณาเขตพื้นที่ส่วนหนึ่งให้ปกครองตนเองเป็นการแลกเปลี่ยนที่ยอมรับร่วมมือกับรัฐบาล สหภาพแห่งชาติกะเหรี่ยงกับกะเหรี่ยงเคเอ็นแอลเอยังคงร่วมกันต่อสู้กับรัฐบาลเมียนมาร์มาเป็นระยะ ๆ โดยจัดตั้งกองกำลังเป็นหน่วยทหารกองโจรขนาดเล็กหลบซ่อนอยู่ตามแนวชายแดนไทยโดยใช้วิธีตั้งค่ายแบบชั่วคราวที่เคลื่อนย้ายหนีได้สะดวก มีการประทะกันปะปรายโดยตลอดมาจนถึงปัจจุบัน แม้กองทัพฝ่ายรัฐบาลจะมีขีดความสามารถที่จะกวาดล้างกองกำลังกะเหรี่ยงได้เป็นผลสำเร็จ แต่ก็เสียกำลัง ยุทธโปกรณ์ และงบประมาณไปมาก ซึ่งอาจทำให้กองทัพเมียนมาร์โดยรวมอ่อนแอลง ฝ่ายรัฐบาลทหารเมียนมาร์จึงยังคงปล่อยให้เป็นอย่างนี้ไปก่อน (SpokeDark.TV, 2560)

ปัจจุบันสหภาพแห่งชาติกะเหรี่ยงได้ลงนามข้อตกลงหยุดยิงกับรัฐบาลเมียนมาร์เมื่อปี พ.ศ. 2558 ซึ่งมีข้อดีที่กลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ ที่ลงนามจะถูกปลดชื่อออกจากรายชื่อองค์กรผิดกฎหมายจะทำให้ชนกลุ่มน้อยเหล่านี้สามารถที่จะเดินทางได้อย่างอิสระและรัฐบาลสามารถเข้าไปจัดการเรื่องสาธารณูปโภคให้กับประชาชนได้ (SpokeDark.TV, 2560)

ข้อมูลทั่วไปของเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร



ภาพที่ 3 สัญลักษณ์เขตคลองสามวา

บริเวณเขตคลองสามวาในปัจจุบันเดิมอยู่ในเขตการปกครองของ อำเภอกองสามวา ซึ่งเป็นอำเภอหนึ่งที่ขึ้นกับมณฑลกรุงเทพฯ ต่อมาในปี พ.ศ. 2445 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวโปรดเกล้าฯ ให้ยกท้องที่บริเวณทุ่งแสนแสบทางทิศตะวันออกของพระนครขึ้นเป็นเมือง และพระราชทานนามว่า “เมืองมีนบุรี” อำเภอกองสามวาจึงเปลี่ยนชื่อเป็น อำเภอเมือง เนื่องจากเป็นอำเภอที่ตั้งของเมือง (จังหวัด) ใหม่แห่งนี้ จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2474 ประเทศไทยประสบปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำ เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่าย ทางราชการจึงได้ยุบจังหวัดมีนบุรีเข้ากับจังหวัดพระนคร อำเภอเมืองถูกเปลี่ยนชื่อเป็น อำเภอมีนบุรี (สำนักงานเขตคลองสามวา, 2548)

ในปี พ.ศ. 2505 กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศตั้งตำบลทรายกองดินใต้โดยแบ่งพื้นที่จากตำบลทรายกองดิน โดยในปีถัดมาก็ได้ขยายเขตสุขาภิบาลมีนบุรีให้ครอบคลุมทั้งอำเภอด้วย ต่อมาในปี พ.ศ. 2515 มีการปรับปรุงการบริหารราชการเมืองหลวงใหม่ อำเภอมีนบุรีจึงได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะเป็น เขตมีนบุรี ขึ้นกับกรุงเทพมหานคร แบ่งพื้นที่ออกเป็น 7 แขวง (สำนักงานเขตคลองสามวา, 2548)

ต่อมาเขตมีนบุรีมีประชากรหนาแน่นและมีความเจริญเพิ่มขึ้น ในวันที่ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2540 กระทรวงมหาดไทยจึงได้ประกาศแยกพื้นที่ 5 แขวงทางด้านเหนือของเขตมีนบุรีมาจัดตั้งเป็นเขตใหม่เพื่อประโยชน์แก่การปกครอง การให้บริการของรัฐ และความสะดวกของประชาชน และได้ใช้ชื่อเขตใหม่นี้ว่า เขตคลองสามวา เพื่อคงชื่อในประวัติศาสตร์ไว้ โดยสำนักงานเขตคลองสามวาได้เปิดให้บริการตั้งแต่วันที่ 21 พฤศจิกายน พ.ศ. 2540 พร้อมกับสำนักงานเขตแยกใหม่ทางฝั่งพระนครอีก 5 แห่ง ได้แก่ เขตหลักสี่ เขตสายไหม เขตคันนายาว เขตสะพานสูง และเขตวังทองหลาง (สำนักงานเขตคลองสามวา, 2548)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิริรัฐ สุกันธา (2557) ศึกษาเรื่อง การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทยรวมทั้งรูปแบบและกระบวนการในการเคลื่อนย้ายแรงงานของแรงงานต่างด้าว ในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่มย่อย กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย โดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง โดยใช้เทคนิคลูกโซ่ (Snowball) ผลการศึกษาสรุปว่า ปัจจัยผลักดันที่ทำให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าเดินทางเข้ามาทำงานในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ได้แก่ ในประเทศของต้นทางทำได้ยากและมีทางเลือกในการหางานทำได้น้อย, การต้องการมีงานทำ, การต้องการมีรายได้มั่นคงเพื่อจะได้ส่งเงินกลับไปเลี้ยงดูครอบครัวได้ต่อเนื่อง, ความไม่พึงพอใจเนื่องจากการถูกกดขี่ข่มเหงจากรัฐบาลทหาร สำหรับปัจจัยดึงดูดที่ทำให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าเดินทางเข้ามาทำงานในเขตภาคเหนือของประเทศไทย ได้แก่ ประเทศไทยมีทางเลือกในการประกอบอาชีพได้มากกว่าในประเทศของตน, การมีอัตราค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่า

ภคริดา พิจารณ์ และจรงค์ หงษ์งาม (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวกรณีศึกษาจังหวัดขอนแก่น ประเทศไทยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายถิ่นมาทำงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นรูปแบบการวิจัยใช้วิจัยเชิงผสมผสานระหว่างวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพ และเนื่องจาก ข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่ปกติจึงใช้ค่าสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของปัจจัยหลักและปัจจัยดึงในแต่ละกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษา พบว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย อยู่ในช่วง 41-50 ปี และมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว มี 2 ปัจจัยหลักประกอบด้วย ปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทางได้แก่ปัญหาด้านการเมือง ความยากจนของประชาชน ค่าจ้างแรงงานน้อยและค่านิยมของคนในท้องถิ่นที่นิยมว่าการมาทำงานในต่างประเทศเป็นสิ่งที่น่ายินดีสำหรับปัจจัยดึงดูดจากประเทศปลายทาง ได้แก่ การได้รับค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่า ทั้ง 2 ปัจจัยดังกล่าวเป็นสาเหตุให้แรงงานต่างด้าวตัดสินใจย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในจังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย

นพพร พงศ์ทิพย์พิทักษ์ (2557) วิจัยเรื่องวิถีชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแสมสาร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุและปัจจัยสำคัญในการอพยพย้ายถิ่น ศึกษาวิถีชีวิตการทำงาน ลักษณะงาน สภาพการจ้างงานและเงื่อนไขการทำงาน ศึกษาความต้องการและความคาดหวังของแรงงานพม่าในอนาคตต่องานที่ทำ

ศึกษาสาเหตุและปัจจัยสำคัญที่มีส่วนในการตัดสินใจจ้างแรงงานพม่า และศึกษาแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานพม่าของผู้ประกอบการ โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มแรงงานพม่าและผู้ประกอบการในเขตพื้นที่ท้องที่การบริหารส่วนตำบลแสมสาร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การจำแนกข้อมูล การจัดกลุ่มของข้อมูล และการวิเคราะห์เชื่อมโยงสาเหตุปัจจัยและผล โดยเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุสำคัญในการอพยพย้ายถิ่นของแรงงานพม่า ได้แก่ ปัจจัยผลักดัน ประกอบด้วย ปัญหาด้านเศรษฐกิจภายในประเทศพม่าไม่ดี ปัญหาความยากจนของประชาชน ปัญหาคนไม่มีงานทำ และปัญหาการดำเนินชีวิตประจำวันไม่มีคุณภาพสำหรับปัจจัยดึงดูด ประกอบด้วย ความหวังที่จะมีรายได้สูงขึ้น ประเทศไทยมีสภาพด้านเศรษฐกิจดีกว่า และมีโอกาสหางานทำได้ง่ายกว่า นอกจากนี้ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดดังกล่าวแล้ว องค์ประกอบที่ส่งเสริมให้ตัดสินใจย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย ได้แก่ การชักชวนจากคนสนิทหรือชักชวนจากนายหน้า และระยะทางระหว่างประเทศพม่ากับประเทศไทยมีระยะทางใกล้ การเดินทางสะดวกและมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางน้อย

นิวัฒน์ ศรีโภค (2550) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า และแนวทางแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ทำงานในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยผลักดันที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย ได้แก่ ด้านสังคม แรงงานมีความหวังว่าการมาทำงานในไทยจะทำให้มีชีวิตที่ดีกว่าเดิมมีความเป็นอิสระมากกว่า ด้านการเมือง สาเหตุที่แรงงานย้ายถิ่นออกมาจากประเทศพม่าเนื่องจากปัญหาความไม่สงบสุขภายในประเทศ ปัญหาความขัดแย้งของชนกลุ่มน้อย การถูกกดขี่ข่มเหงจากรัฐบาลทหารด้านเศรษฐกิจ แรงงานมีความต้องการค่าจ้างแรงงานที่มากขึ้น สำหรับปัจจัยดึงดูด ที่ทำให้แรงงานย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย ได้แก่ ด้านสังคม แรงงานต่างด้าวเห็นว่าคนไทยมีนิสัยใจคอที่มีความเมตตาเอื้ออาทร ด้านการเมือง ในประเทศไทยมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวที่ดี มีการกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ มีการขึ้นทะเบียนแรงงาน มีสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพ ด้านเศรษฐกิจ แรงงานต่างด้าวเห็นว่าจังหวัดเชียงใหม่มีสภาพเศรษฐกิจที่ดีกว่าจังหวัดอื่น ๆ มีค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่าประเทศของตน มีการได้รับค่าจ้างล่วงเวลาทำให้มีรายได้มากขึ้นสำหรับปัจจัยที่ส่งเสริมในการย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยเนื่องจาก การเดินทางระหว่างประเทศไทยกับประเทศพม่าเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางน้อย

วิมล พรชัยวัฒนากร (2550) วิจัยเรื่อง “สภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง” วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยองในด้านสภาพการทำงานด้านครอบครัวและด้านสังคมประชากรในการวิจัยคือแรงงาน

ต่างด้าวในอำเภอปลวกแดง โดยแยกกระจายสัมภาษณ์ตามอาชีพของแรงงานต่างด้าว จำนวน 419 คน ด้วยวิธีแบบสอบถามผลการศึกษาพบว่าสภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับพอใจ สำหรับปัจจัยที่แรงงานต่างด้าวอพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทย ได้แก่ ปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทาง ได้แก่ ความมีรายได้ไม่มั่นคง สภาพเศรษฐกิจภายในประเทศของตนไม่ดี สำหรับปัจจัยดึงดูด เป็นสาเหตุมาจากประเทศปลายทางเป็นหลัก ได้แก่ แรงงานมีต้องการเปลี่ยนสัญชาติเป็นคนไทยหรือมีความต้องการอยู่ในประเทศไทยนาน ๆ เท่าที่สามารถจะอยู่ได้ เนื่องจากจะทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีกว่าเดิม นอกจากนี้รายได้ที่ได้รับมีอัตราค่าจ้างที่สูงกว่า สภาพเศรษฐกิจประเทศไทยดีกว่า การดำเนินการในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยไม่มีความยุ่งยาก สำหรับปัจจัยที่ส่งเสริมให้ทำให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในไทยเนื่องจากเห็นว่าเพื่อนที่เข้ามาทำงานก่อนหน้านี้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจึงได้มีการชักชวนกันเข้ามาทำงาน

ไทรพล ตั้งมั่นคง (2552) ศึกษาเรื่องแรงงานต่างด้าวชาวพม่า: แนวทางการดำเนินชีวิตอย่างสมานฉันท์ของคนชายขอบจังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่าภูมิหลังและความเป็นมาของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจังหวัดสมุทรสาคร ไม่ปรากฏหลักฐานว่าแรงงานต่างด้าวชาวพม่าเข้ามาอยู่ในจังหวัดสมุทรสาครเมื่อใดแต่จำนวนแรงงานชาวพม่าได้เพิ่มขึ้นมากเป็นพิเศษกว่าสามหมื่นคนในช่วง 3 ทศวรรษที่ผ่านมาปัจจัยที่เป็นแรงผลักดัน ทำให้แรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองในจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดใกล้เคียงได้แก่ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากการสู้รบภายในประเทศพม่าการไม่มีงานทำและความยากจน นอกจากนี้ในการลักลอบเข้าไทย แรงงานต่างด้าวต้องประสบปัญหาหลากหลายรูปแบบ ได้แก่ การถูกเอาเปรียบจากนายหน้าการต้องทำงานที่มีสภาพเลวร้ายมีการถูกทำร้ายร่างกายแรงงานต่างด้าวผู้หญิงถูกล่วงละเมิดทางเพศความรุนแรงจากเจ้าหน้าที่ที่มีอคติทางชาติพันธุ์และมีความเสี่ยงรอบด้านในระหว่างการลักลอบเข้าสู่ประเทศไทย สำหรับปัจจัยดึงดูดผู้วิจัยไม่ได้ศึกษาในหัวข้อดังกล่าว

สุรศักดิ์ คนมั่น (2552) ศึกษาเรื่องการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาในด้านปัจจัยใดบ้างที่เป็นมูลเหตุจูงใจในการลักลอบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาและกระบวนการมีรูปแบบขั้นตอน การศึกษานี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 กลุ่ม จำนวน 42 คน คือ กลุ่มที่ 1 แรงงานชาวกัมพูชา จำนวน 22 คน กลุ่มที่ 2 กระบวนการ จำนวน 10 คน และกลุ่มที่ 3 เจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน 10 คน เป็นการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ โดยใช้วิธีเจาะจง และนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา จัดหมวดหมู่ หาความสัมพันธ์และทำการตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องแม่นยำของข้อมูลโดยใช้การตรวจสอบแบบสามเส้าของเดนิซิน ผลการศึกษาสรุปว่าปัจจัยที่เป็นมูลเหตุในการลักลอบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาจังหวัดสระแก้ว โดยปัจจัยดึงดูดที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเข้ามา

ในประเทศไทย ได้แก่ ความแตกต่างในด้านความเจริญทางเศรษฐกิจ เนื่องจากประเทศไทยมีเศรษฐกิจขยายตัวมากกว่าเศรษฐกิจของประเทศกัมพูชา ความแตกต่างของค่าจ้างแรงงาน เนื่องจากค่าจ้างแรงงานในประเทศกัมพูชาต่ำกว่าประเทศไทยมาก สำหรับปัจจัยผลักดันที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทย ได้แก่ รัฐบาลพม่าไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนครอบครองที่ดินทำกิน ส่วนใหญ่จะเป็นของรัฐบาลครอบครอง สภาพเศรษฐกิจภายในประเทศตกต่ำ การไม่มีงานทำ และสภาพความแห้งแล้งของพื้นที่ทำกินนอกจากนั้นปัจจัยที่เป็นเหตุส่งเสริม ทำให้แรงงานต่างด้าวตัดสินใจเข้ามาทำงานในไทย ได้แก่ การมีกลุ่มกระบวนกรค้าแรงงานผิดกฎหมายที่รับจ้างลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมือง ประกอบกับการรับรู้สภาพความเจริญของประเทศไทยจากอิทธิพลของสื่อมวลชนทำให้อยากมาเห็นสภาพจริง ๆ ด้านนโยบายข้อตกลงของทั้งสองประเทศที่มีนโยบายไม่ชัดเจนในการออกข้อบัญญัติทำให้การลักลอบหลบหนีเข้าเมืองมีจำนวนมากขึ้น เจ้าหน้าที่ราชการของประเทศไทยที่ปฏิบัติหน้าที่บริเวณชายแดนมีจำนวนไม่เพียงพอ เจ้าหน้าที่ราชการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบมีการรับผลประโยชน์เพื่อช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวในการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองทำให้แรงงานต่างด้าวตัดสินใจที่จะเข้ามาอยู่ในประเทศไทยมากขึ้นและลักลอบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย

อติทยา สุวรรณโณ (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจในทิศทางที่ดีขึ้น ส่งผลให้มีนักลงทุนเข้ามาลงทุนในด้านงานก่อสร้างมากขึ้น ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ผู้ประกอบการจึงหันมาใช้แรงงานต่างด้าวเพื่อทดแทนแรงงานที่ขาดแคลนดังกล่าว ประกอบกับด้านกฎหมายและนโยบายภาครัฐที่สนับสนุนให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น อีกทั้งแรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนสามารถทำงานในกิจการก่อสร้างได้เป็นอย่างดี ดังนั้นผู้ประกอบการจึงนิยมใช้แรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้างมากขึ้นด้วย

จากการศึกษา ค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ามาประกอบอาชีพของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยสามารถจำแนกได้ 2 ปัจจัยหลักได้แก่ ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด อีกทั้งยังมีปัจจัยส่งเสริมที่ช่วยในการตัดสินใจของแรงงานในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 ปัจจัยในการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานของแรงงานต่างชาติ

ผู้วิจัย	ปัจจัยผลักดัน	ปัจจัยดึงดูด	ปัจจัยส่งเสริม
สิริรัฐ สุกันธา (2557)	<ul style="list-style-type: none"> - การหางานทำได้ยาก - มีทางเลือกในการหางานทำน้อย - การต้องการมีงานทำ - การต้องการมีรายได้มั่นคง - การถูกกดขี่ข่มเหงจากรัฐบาลทหาร 	<ul style="list-style-type: none"> - การมีทางเลือกในการประกอบอาชีพมากกว่า - การมีอัตราค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่า 	
ภคริตา พิจารณ์ และ จรงค์ หงส์งาม (2559)	<ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาด้านการเมือง - ความยากจนของประชาชน - ค่าจ้างแรงงานน้อย - ค่านิยมของคนในท้องถิ่นที่ต้องการทำงานในต่างประเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> - การได้รับค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่า 	
นพพร พงศ์ทิพย์พิทักษ์ (2557)	<ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาด้านเศรษฐกิจภายในประเทศพม่าไม่ดี - ปัญหาความยากจนของประชาชน - ปัญหาคนไม่มีงานทำ - ปัญหาการดำเนินชีวิตประจำวันไม่มีคุณภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - ความหวังที่จะมีรายได้สูงขึ้น - ประเทศไทยมีสภาพด้านเศรษฐกิจดีกว่า - มีโอกาสหางานทำได้ง่ายกว่า 	<ul style="list-style-type: none"> - การชักชวนจากคนสนิทหรือชักชวนจากนายหน้า - ระยะทางระหว่างประเทศพม่ากับประเทศไทยมีระยะทางใกล้ - การเดินทางสะดวก - ค่าใช้จ่ายในการเดินทางน้อย

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ผู้วิจัย	ปัจจัยผลักดัน	ปัจจัยดึงดูด	ปัจจัยส่งเสริม
นิวัฒน์ ศรี โภค (2550)	<ul style="list-style-type: none"> - การหวังว่ามาทำงานในไทยจะทำให้มีชีวิตดีกว่าเดิม - มีความเป็นอิสระมากกว่า - ปัญหาความไม่สงบสุขภายในประเทศ - ปัญหาความขัดแย้งของชนกลุ่มน้อย - การถูกกดขี่ข่มเหงจากรัฐบาลทหาร - มีความต้องการค่าจ้างแรงงานที่มากขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - คนไทยมีนิสัยใจคอที่มีความเมตตาเอื้ออาทร - ประเทศไทยมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวที่ดี - มีการกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ - มีการขึ้นทะเบียนแรงงาน - มีสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพ - มีสภาพเศรษฐกิจที่ดีกว่า - มีค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่า - มีการได้รับค่าทำงานล่วงเวลา 	<ul style="list-style-type: none"> - การเดินทางระหว่างประเทศไทยกับประเทศพม่าเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางน้อย

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ผู้วิจัย	ปัจจัยผลักดัน	ปัจจัยดึงดูด	ปัจจัยส่งเสริม
วิมลพร ชัยวัฒนกร (2550)	- ความมีรายได้ไม่ มั่นคง - สภาพเศรษฐกิจ ภายในประเทศไม่ดี	- ต้องการเปลี่ยน สัญชาติเป็นคนไทย หรือมีความต้องการ อยู่ในประเทศไทย นานๆ เนื่องจากจะทำ ให้ชีวิตความเป็นอยู่ดี กว่าเดิม - มีอัตราค่าจ้างที่สูง กว่า - สภาพเศรษฐกิจ ประเทศไทยดีกว่า - การดำเนินการใน การเข้ามาทำงานใน ประเทศไทยไม่มี ความยุ่งยาก	- เพื่อนที่เข้ามาทำงาน ก่อนหน้ามีสภาพ ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจึง ได้มีการชักชวนกัน เข้ามาทำงาน
ไทรพล ตั้งมันคง (2552)	- ความไม่ปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สินจาก การสู้รบ ภายในประเทศพม่า - การไม่มีงานทำ - ความยากจน		

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ผู้วิจัย	ปัจจัยผลักดัน	ปัจจัยดึงดูด	ปัจจัยส่งเสริม
ด.ต.สุรศักดิ์ คนมัน (2552)	- รัฐบาลพม่าไม่เปิด โอกาสให้ประชาชน ครอบครองที่ดินทำกิน - สภาพเศรษฐกิจ ภายในประเทศตกต่ำ - การไม่มีงานทำ - สภาพความแห้งแล้ง ของพื้นที่ทำกิน	- ความแตกต่างทาง เศรษฐกิจ เนื่องจาก ประเทศไทยมี เศรษฐกิจขยายตัว มากกว่า - ความแตกต่างของ ค่าจ้างแรงงาน เนื่องจากค่าจ้าง แรงงานในประเทศไทย มีอัตราสูงกว่า	- การมีกลุ่ม กระบวนการค้า แรงงานผิดกฎหมายที่ รับจ้างลักลอบนำพา หลบหนีเข้าเมือง - อิทธิพลของ สื่อมวลชนทำให้อยาก มาเห็นสภาพจริง ๆ - ด้านนโยบาย ข้อตกลงของทั้งสอง ประเทศที่มีนโยบาย ไม่ชัดเจน - เจ้าหน้าที่ราชการ ของประเทศไทยที่ ปฏิบัติหน้าที่บริเวณ ชายแดนมีจำนวนไม่ เพียงพอ - เจ้าหน้าที่ราชการ บางรายปฏิบัติหน้าที่ โดยมิชอบมีการรับ ผลประโยชน์เพื่อ ช่วยเหลือแรงงานต่าง ด้าวในการลักลอบ หลบหนีเข้าเมือง

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ผู้วิจัย	ปัจจัยผลักดัน	ปัจจัยดึงดูด	ปัจจัยส่งเสริม
อติทยา สุวรรณโณ (2558)		- เนื่องจากประเทศไทยมีเศรษฐกิจขยายตัวมีความต้องการแรงงานต่างด้าวมากขึ้น - ภาครัฐของประเทศไทยมีนโยบายสนับสนุนการทำงานของแรงงานต่างด้าว	

ปัจจัยผลักดัน เป็นมูลเหตุที่เกิดจากประเทศต้นทาง ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ เช่น หางานยาก, งานลำบาก, ค่าครองชีพสูง, ค่าจ้างแรงงานต่ำ, รายได้ไม่มั่นคง เป็นต้น ด้านสังคม เช่น การใช้ชีวิตยากลำบาก, สาธารณูปโภคยังไม่พัฒนา เป็นต้น ด้านการเมือง เช่น การไม่เปิดโอกาสให้ครอบครัวที่คืน, การไม่มีอิสระในการดำรงชีวิต, ถูกบังคับข่มเหงจากรัฐบาล, ปัญหาความขัดแย้งระหว่างรัฐบาลทหารกับชนกลุ่มน้อย เป็นต้น

ปัจจัยดึงดูด เป็นมูลเหตุที่เกิดจากประเทศปลายทาง ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ เช่น มีงานเยอะ หางานง่าย, ค่าจ้างแรงงานสูง, มีสวัสดิการแรงงาน, มีรายได้มั่นคง เป็นต้น ด้านสังคม เช่น การใช้ชีวิตสะดวกสบาย, อุปนิสัยที่ดีของคนไทย, มีเพื่อนชาวกะเหรี่ยง เป็นต้น ด้านการเมือง เช่น ระบบการบริหารแรงงานต่างชาติ เป็นต้น

ปัจจัยส่งเสริม เป็นมูลเหตุส่งเสริมหรือสนับสนุนในการตัดสินใจย้ายถิ่น ประกอบด้วย การชักชวนจากบุคคลอื่น การเดินทางสะดวก มีแนวพรมแดนติดต่อกัน ค่าใช้จ่ายในการเดินทางน้อย ความเข้าใจภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร และโอกาสในการเปลี่ยนสัญชาติ

ผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะศึกษาการเข้ามาประกอบอาชีพของแรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงในชุมชนกิบหมู เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นข้อมูลให้แก่หน่วยงานราชการและผู้ประกอบการในการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติให้มีประสิทธิภาพต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการเข้ามาประกอบอาชีพของแรงงานก่อสร้างชาว กะเหรี่ยงในชุมชนกิบหมู เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพและการบันทึกข้อมูลที่ได้เป็นความเรียงเชิงพรรณนา เพื่อให้เห็นความเป็นจริงของข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเชื่อมโยงกับประเด็นหลักของการศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้วิธี ศึกษาวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การศึกษาข้อมูลเอกสาร (Documentary research) เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลจาก เอกสารต่าง ๆ ดังนี้
 - 1.1 ข้อมูลที่เป็นแนวคิด หลักการ และทฤษฎี ศึกษาจากหนังสือและตำราเรียนของ หลักสูตรต่าง ๆ รวมทั้งทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารวิจัยต่าง ๆ
 - 1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติ ศึกษาจากเอกสารของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับ แรงงานบทความของหน่วยงานราชการ บทความจากนักวิชาการ บทความจากสื่อมวลชนที่เผยแพร่ ทางเว็บไซต์ รวมทั้งทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารวิจัยต่าง ๆ
 - 1.3 ข้อมูลที่เป็นปัจจัยสาเหตุการเข้ามาประกอบอาชีพในประเทศปลายทาง ศึกษาจาก การทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารวิจัยต่าง ๆ
2. การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (Interview) ใช้เครื่องมือคือแบบสัมภาษณ์แบบ กึ่งโครงสร้าง โดยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ได้แก่ แรงงานต่างชาติชาว กะเหรี่ยงสัญชาติพม่าที่เข้ามาประกอบอาชีพงานก่อสร้าง ในชุมชนกิบหมู เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำนวน 10 คน เลือกสัมภาษณ์จำนวน 10 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ ทราบความน่าจะเป็น จะทำการศึกษาจากกลุ่มที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งเป็นกลุ่มเฉพาะแรงงานต่างชาติ ชาวกะเหรี่ยงสัญชาติพม่าที่เข้าทำงานก่อสร้างในชุมชนกิบหมูเท่านั้น โดยใช้วิธีการคัดเลือก ประเภท การเลือกแบบลูกโซ่ (Snowball selection) ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติ ตามที่กำหนดมาจำนวน 1 คน แล้วทำการสัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์ที่กำหนด เมื่อสัมภาษณ์เสร็จ เรียบร้อยแล้ว จะให้แรงงานคนดังกล่าวเป็นผู้แนะนำต่อไปว่า บุคคลที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับตน

นั้นมีใครบ้าง เพื่อที่ผู้วิจัยจะได้คัดเลือกใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาให้ครบจำนวน 10 คน ตามที่ต้องการ ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ต่อคนประมาณ 45 นาที

3. การเก็บข้อมูลจากการสังเกต (Observation) เป็นการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมโดยทำการสังเกตพฤติกรรมของแรงงานต่างชาติระหว่างการสัมภาษณ์ เพื่อประเมินว่าข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์มีความน่าเชื่อถือ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยกำหนดแนวทางการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) โดยการเลือกแบบไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) โดยการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบลูกโซ่ (Snowball selection) จำนวน 10 คน มีหลักเกณฑ์ในการเลือก ได้แก่

1. แรงงานต่างชาติชาวกะเหรี่ยงสัญชาติพม่าที่เข้ามาประกอบอาชีพงานก่อสร้าง ไม่กำหนดเพศ ไม่กำหนดอายุ ไม่กำหนดวุฒิทางการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายไม่เฉพาะเจาะจงมากเกินไป เป็นการศึกษาในทางกว้างที่ต้องการทราบเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทยเท่านั้น
2. แรงงานต่างชาติที่สามารถสื่อสารด้วยภาษาไทยได้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เข้าใจตรงกัน ไม่เกิดความสับสนของข้อมูล
3. แรงงานต่างชาติที่เข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทยมากกว่า 1 ปี เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าเป็นแรงงานที่ย้ายถิ่นจริง มิใช่เป็นแรงงานที่เพิ่งแต่เข้ามาประกอบอาชีพแบบชั่วคราวหรือเข้ามาเพื่อท่องเที่ยว
4. แรงงานต่างชาติผู้ให้ข้อมูลจะต้องเป็นผู้ยินยอมให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. สร้างแบบสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดการวิจัย
 2. นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้องและเหมาะสม
 3. ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
 4. นำแบบสัมภาษณ์ไปใช้ในการสัมภาษณ์แรงงานต่างชาติเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป
- นอกจากนั้นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ เครื่องบันทึกเสียง แบบสัมภาษณ์ การจดบันทึก โดยผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามหลักเกณฑ์ที่กล่าวมาแล้ว จำนวน 10 คน

โดยเนื้อหาการสัมภาษณ์จะครอบคลุมตามกรอบแนวคิดการวิจัยสามารถตอบคำถามของวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีประเด็นของแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลที่เป็นสาเหตุหรือปัจจัยที่ทำให้เข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทย

ภายใต้กรอบแนวคิดของปัจจัยผลักดัน ปัจจัยดึงดูด และปัจจัยส่งเสริม

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ในการสร้างแบบสัมภาษณ์สร้างขึ้นโดยนำทฤษฎีการย้ายถิ่นของ Lee (1966 อ้างถึงใน ปราโมทย์ ประสาทกุล, 2543) ที่มาจากปัจจัยที่มีส่วนในการผลักดันและปัจจัยที่มีส่วนในการดึงดูด นอกจากนั้นจากการศึกษาของ นพพร พงศ์ทิพย์พิทักษ์ (2557) ยังมีปัจจัยที่ส่งเสริมช่วยทำให้ตัดสินใจในการเข้ามาทำงาน มากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และแนวทางในการสร้างคำถามสัมภาษณ์

2. สร้างแนวคำถามสัมภาษณ์ พร้อมส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ปรับแก้ จากนั้นส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว	เลี่ยมสุวรรณ	อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยบูรพา
อาจารย์ ดร.จักรชัย	สี่ประเสริฐสิทธิ์	อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยบูรพา
นางสาววิจิตรา	เข้มเกษม	ผู้จัดการบัญชีและการเงิน

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ ผู้วิจัยปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้แบบสัมภาษณ์สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ก่อนนำไปเก็บข้อมูล

3. นำโครงร่างการวิจัยและแบบสัมภาษณ์ให้คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ พิจารณา คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยมีมติเห็นชอบรับรองจริยธรรมการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ตามเอกสารเลขที่ 55-2561 รับรองวันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลักการสัมภาษณ์ได้ยึดหลักการดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายและขั้นตอนในการสัมภาษณ์ที่ชัดเจน โดยกำหนดประเด็นคำถามไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนจะทำให้วิเคราะห์ข้อมูลได้ง่าย

2. การเตรียมตัวของผู้สัมภาษณ์ การศึกษาข้อมูลที่ต้องสัมภาษณ์ ความพร้อมของเครื่องมือในการสัมภาษณ์ เพื่อให้การสัมภาษณ์มีความราบรื่น

3. การสัมภาษณ์จะต้องได้รับการยินยอมจากผู้ให้ข้อมูล โดยผู้วิจัยจะ

3.1 ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยแก่ผู้ให้สัมภาษณ์

3.2 อธิบายเงื่อนไขในการใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เช่น การนำเสนอข้อมูลจะใช้นามสมมติและนำเสนอในภาพรวมตามคำถามการวิจัยเป็นสำคัญ

3.3 หากผู้ให้สัมภาษณ์ยินยอมให้ข้อมูล ผู้วิจัยจะขออนุญาตทำการบันทึกเสียงก่อนทำการสัมภาษณ์ หากผู้ให้ข้อมูลไม่ยินดีให้บันทึกเสียงจะใช้การจดบันทึกขณะสัมภาษณ์ หรือจดบันทึกในภายหลังการสัมภาษณ์แทน

4. ขณะสัมภาษณ์ต้องสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองกับผู้ให้ข้อมูลเพื่อให้เกิดความไว้วางใจและให้ความร่วมมือที่ดีในการสัมภาษณ์จะทำให้ได้ข้อมูลที่แท้จริง

5. สร้างบรรยากาศที่ทำให้ผู้ให้ข้อมูลอยากตอบคำถามและอยากพูดคุยด้วยความเต็มใจ

6. เรียงลำดับคำถามที่ใช้สัมภาษณ์เป็นขั้นตอน ลักษณะคำถามต้องไม่เป็นการบังคับให้ตอบ

7. สถานที่ทำการสัมภาษณ์ต้องเป็นที่ที่ไม่มีสิ่งรบกวน ควรเป็นสถานที่ที่สะดวกสบาย ผู้ให้ข้อมูลมีอิสระในการให้ข้อมูล เช่น ไม่มีเสียงดัง อากาศไม่ร้อน ไม่มีความปลอดภัย

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ 10 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 ถึง 20 มีนาคม พ.ศ. 2561 รวมใช้เวลาประมาณ 2 เดือน

การวิเคราะห์และการตรวจสอบข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การจดบันทึก และบันทึกเสียง ผู้ให้ข้อมูลเป็นแรงงานต่างชาตินานาชาติจำนวน 10 คน หลังจากนั้นได้นำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยดำเนินการดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลที่ได้นำมาทั้งหมดจากการถอดเทปบันทึกเสียง และการจดบันทึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน แล้วนำมาเรียบเรียงข้อมูลเป็นความเรียง

2. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 มาจัดระบบข้อมูลโดยจำแนกแยกแยะจัดเป็นหมวดหมู่ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย ได้แก่ กลุ่มข้อมูลของปัจจัยผลักดัน ปัจจัยดึงดูด และปัจจัยส่งเสริม

3. นำข้อมูลที่จัดเป็นระบบเรียบร้อยแล้วตามข้อ 2 มาวิเคราะห์โดยเปรียบเทียบกับทฤษฎีหลักการ หรืองานวิจัยที่ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมมาแล้ว เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

4. สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลตามประเด็นสำคัญในข้อ 3 และสอดคล้องตามกรอบแนวคิดของการวิจัย ในรูปแบบการอธิบายเชิงพรรณนาให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยผู้วิจัยไม่มีอคติหรือไม่นำความรู้สึกส่วนตัวเข้าไปเกี่ยวข้องจะยึดถือตามหลักการและทฤษฎีเป็นสำคัญ

การตรวจสอบข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วน ความแม่นยำของข้อมูลในภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์ และการจดบันทึก โดยไม่มีการบิดเบือนข้อมูลจากความเป็นจริง การหาความเที่ยงตรงของข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพผู้ทำการศึกษาจึงต้องแสวงหาความเที่ยงตรงของข้อมูลไปพร้อม ๆ กับการมีจรรยาบรรณในการวิจัยเพราะความเที่ยงตรงมาจากผู้สัมภาษณ์และผู้ให้ข้อมูลสำคัญจึงเป็นขั้นตอนแรกของการทำให้ข้อมูลมีความเที่ยงตรง และผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลดังนี้

การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation technique) ในการศึกษาครั้งนี้ใช้การตรวจสอบแบบสามเส้าโดยวิธีในด้านข้อมูล (Data triangulation) เพื่อพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ได้มานั้นมีความถูกต้องหรือไม่ โดยวิธีการตรวจสอบแหล่งของข้อมูล 3 แหล่ง ได้แก่

แหล่งเวลา หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน ข้อมูลจะเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ โดยกลุ่มตัวอย่าง 1 คน จะถูกสัมภาษณ์และสังเกตมากกว่า 1 ครั้ง โดยเป็นช่วงเวลาที่แตกต่างกันเพื่อเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้รับว่ามีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่

แหล่งสถานที่ หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญในแต่ละสถานที่ที่แตกต่างกัน ข้อมูลจะเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ โดยกลุ่มตัวอย่าง 1 คน จะถูกสัมภาษณ์และสังเกตมากกว่า 1 ครั้ง โดยใช้สถานที่ที่แตกต่างกันเพื่อเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้รับว่ามีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่

แหล่งบุคคล หมายถึง ถ้าผู้ให้ข้อมูลสำคัญเปลี่ยนเป็นบุคคลอื่น ๆ ข้อมูลที่ได้รับจะมีความแตกต่างกันหรือไม่ โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาเปรียบเทียบกัน หากกลุ่มตัวอย่างมาจากประเทศต้นทางเดียวกันและมาจากพื้นที่เดียวกัน ข้อมูลที่ได้รับควรจะมีความใกล้เคียงกัน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการวิจัย “การเข้ามาประกอบอาชีพของแรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงในชุมชนก๊อบหมู เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร” โดยเก็บข้อมูลจากแรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงในชุมชนก๊อบหมู เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำนวน 10 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ตอนที่ 2 การเข้ามาประกอบอาชีพของแรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงในชุมชนก๊อบหมู เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

- 2.1 ปัจจัยสาเหตุจากประเทศต้นทาง (ปัจจัยผลักดัน)
- 2.2 ปัจจัยสาเหตุจากประเทศปลายทาง (ปัจจัยดึงดูด)
- 2.3 ปัจจัยส่งเสริมในการตัดสินใจ
- 2.4 ปัจจัยค้นพบ

โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

จากการศึกษาคุณลักษณะทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาครั้งนี้ เป็นเพศชาย จำนวน 8 คน เพศหญิง 2 คน ในจำนวนผู้ให้สัมภาษณ์มีอายุระหว่าง 24-40 ปี ทั้งหมดเป็นกลุ่มกะเหรี่ยงปกากะญอ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญไม่ได้เข้ารับการศึกษ จำนวน 3 คน ศึกษา ระดับประถมศึกษา จำนวน 5 คน และระดับมัธยมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 9,000-12,000 บาท ประเภทของงานก่อสร้างที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทำงาน เป็นประเภทงานเหล็กและนั่งร้าน จำนวน 4 คน ประเภทรับจ้างทั่วไป 4 คน และประเภทเทพื้น 2 คน ระยะเวลาที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเข้ามาทำงานในประเทศไทย มีแรงงานที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยตั้งแต่แรกเกิด จำนวน 4 คน ทำงานก่อสร้างมาตั้งแต่ 2-20 ปี และแรงงานอีก 6 คน ที่มาจากเมียนมาร์ เมืองทวาย ซึ่งอยู่ติดกับจังหวัดกาญจนบุรี อำเภอทองผาภูมิ ประเทศไทย ทำงานก่อสร้างมาเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 10-20 ปี

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบลูกโซ่ (Snowball selection) จำนวน 10 คน เป็นแรงงานต่างชาติชาวกะเหรี่ยงที่เข้ามาประกอบอาชีพงานก่อสร้าง ไม่กำหนดเพศ

ไม่กำหนดอายุ ไม่กำหนดวุฒิทางการศึกษา สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ และเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากกว่า 1 ปี

แรงงานต่างชาตินักกะเหรี่ยงคนที่ 1 เป็นเพศชาย อายุ 27 ปี เป็นกะเหรี่ยงกลุ่มปกากะญอ จบการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 3 ทำงานประเภทนั่งร้านและงานเหล็ก มีรายได้เดือนละ 9,850 บาท เข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นระยะเวลา 9-10 ปี

แรงงานต่างชาตินักกะเหรี่ยงคนที่ 2 เป็นเพศชาย อายุ 24 ปี เป็นกะเหรี่ยงกลุ่มปกากะญอ จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทำงานรับจ้างทั่วไป มีรายได้เดือนละ 9,400 บาท เป็นแรงงานที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยตั้งแต่แรกเกิด โดยบอกเล่าว่า “พ่อแม่เข้ามาอยู่ที่ไทยตั้งนานมากแล้ว แล้วมาตลอดเราที่เมืองไทย เราอยู่กับพ่อแม่มาตลอดจนถึงวันนี้”

แรงงานต่างชาตินักกะเหรี่ยงคนที่ 3 เป็นเพศชาย อายุ 31 ปี เป็นกะเหรี่ยงกลุ่มปกากะญอ ไม่ได้เข้ารับการศึกษ ทำงานประเภทนั่งร้านและงานเหล็ก มีรายได้เดือนละ 10,050 บาท เข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นระยะเวลา 14 ปี

แรงงานต่างชาตินักกะเหรี่ยงคนที่ 4 เป็นเพศชาย อายุ 28 ปี เป็นกะเหรี่ยงกลุ่มปกากะญอ จบการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 2 ทำงานรับจ้างทั่วไป มีรายได้เดือนละ 12,000 บาท เป็นแรงงานที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยตั้งแต่แรกเกิด โดยบอกเล่าว่า “เกิดที่ไทย กลับพม่าประมาณ

3 ครั้งแล้ว ชีวิตหลัก ๆ เราใช้ที่ไทย ส่วนที่พม่าเอาไว้ไปเที่ยวเยี่ยมญาติ”

แรงงานต่างชาตินักกะเหรี่ยงคนที่ 5 เป็นเพศชาย อายุ 40 ปี เป็นกะเหรี่ยงกลุ่มปกากะญอ ไม่ได้เข้ารับการศึกษ ทำงานประเภทเทพูน มีรายได้เดือนละ 11,000 บาท เป็นแรงงานที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยตั้งแต่แรกเกิด โดยบอกเล่าว่า “พ่อแม่มาบุกเบิกตั้งแต่แรกแล้ว นานกว่า 50 ปี ได้แล้วมั้ง มาอยู่ที่จังหวัดกาญจนบุรี ตอนนั้นยังเป็นป่าดงดิบอยู่เลย”

แรงงานต่างชาตินักกะเหรี่ยงคนที่ 6 เป็นเพศหญิง อายุ 32 ปี เป็นกะเหรี่ยงกลุ่มปกากะญอ จบการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 3 ทำงานประเภทเทพูน มีรายได้เดือนละ 12,000 บาท เข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นระยะเวลา 20 ปี

แรงงานต่างชาตินักกะเหรี่ยงคนที่ 7 เป็นเพศชาย อายุ 33 ปี เป็นกะเหรี่ยงกลุ่มปกากะญอ จบการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ทำงานประเภทนั่งร้านและงานเหล็ก มีรายได้เดือนละ 11,000 บาท เข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นระยะเวลา 10 ปี

แรงงานต่างชาตินักกะเหรี่ยงคนที่ 8 เป็นเพศหญิง อายุ 20 ปี เป็นกะเหรี่ยงกลุ่มปกากะญอ จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทำงานรับจ้างทั่วไป มีรายได้เดือนละ 9,000 บาท

เป็นแรงงานที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยตั้งแต่แรกเกิด โดยบอกเล่าว่า “เกิดที่ไทยค่ะ พ่อแม่เข้ามาทำงานที่ไทยแล้วก็คลอดหนูที่นี่เลย”

แรงงานต่างชาติชาวกะเหรี่ยงคนที่ 9 เป็นเพศชาย อายุ 37 ปี เป็นกะเหรี่ยงกลุ่มปกากะญอ ไม่ได้เข้ารับการศึกษ ทำงานประเภทรับจ้างทั่วไป มีรายได้เดือนละ 9,300 บาท เข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นระยะเวลา 30 ปี

แรงงานต่างชาติชาวกะเหรี่ยงคนที่ 10 เป็นเพศชาย อายุ 31 ปี เป็นกะเหรี่ยงกลุ่มปกากะญอ จบการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 2 ทำงานประเภทนั่งร้านและงานเหล็ก มีรายได้เดือนละ 10,200 บาท เข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นระยะเวลา 20 ปี

ตอนที่ 2 การเข้ามาประกอบอาชีพของแรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงในชุมชนกิบหมู เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

ตามทฤษฎีว่าด้วยการย้ายถิ่นของ Lee (n.d. อ้างถึงใน ปราโมทย์ ประสาทกุล, 2543) ระบุว่า การย้ายถิ่นทุกครั้งจะเกี่ยวข้องกับถิ่นต้นทางและถิ่นปลายทาง ทำให้เกิดคำศัพท์ที่เกี่ยวกับปัจจัย คือ ปัจจัยผลักดัน (Push factor) และปัจจัยดึงดูด (Pull factor) โดยปัจจัยผลักดัน เป็นปัจจัยที่ทำให้ผลทางลบและผลักดันให้คนย้ายถิ่นออกนอกพื้นที่ต้นทาง ส่วนปัจจัยดึงดูด เป็นปัจจัยที่ทำให้ผลทางบวกและดึงให้คนย้ายถิ่นไปสู่พื้นที่ปลายทาง และทฤษฎีการย้ายถิ่นของ Ravenstein (1889 อ้างถึงใน ปราโมทย์ ประสาทกุล, 2543) การย้ายถิ่นของแรงงานเป็นการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัย ที่ทำมาหากิน จากสถานที่หนึ่งไปยังอีกสถานที่หนึ่ง โดยมีเป้าหมายเพื่อแสวงหาการดำเนินชีวิตที่ดีกว่าไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง และด้านสังคม จากทฤษฎีดังกล่าวสามารถนำมาวิเคราะห์เป็นประเด็น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ปัจจัยสาเหตุจากประเทศต้นทางที่เป็นปัจจัยผลักดันที่ทำให้แรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงในชุมชนกิบหมู เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำนวน 6 คน ที่เดินทางจากเมืองทวาย เข้ามาทำงานในประเทศไทย ได้แก่

2.1.1 ด้านเศรษฐกิจ จากการสัมภาษณ์แรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงในชุมชนกิบหมู เขตคลองสามวา จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 คน พบว่า มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกคน บอกว่า ด้านเศรษฐกิจเป็นสาเหตุที่ทำให้ต้องย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากในภูมิภคานาที่อาศัยอยู่มีงานให้เลือกน้อย หางานทำได้ยาก งานที่ทำได้เป็นงานที่ลำบาก หรือบางงานได้รับการว่าจ้างแต่ไม่ได้รับค่าตอบแทน ขณะที่ในเมียนมาร์มีค่าครองชีพค่อนข้างสูง รายได้จึงไม่พอเลี้ยงชีพตัวเองและครอบครัว ทำให้ครอบครัวไม่มีความมั่นคง เช่น การรับจ้างทำงานในเมียนมาร์จะมีรายได้วันละประมาณ 100 บาท หรือประมาณ 2,000 บาทต่อเดือน ซึ่งเป็นอัตราค่าจ้างที่น้อยกว่าใน

ประเทศไทยมาก ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559) ระบุว่า ปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทางของแรงงานต่างชาติ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากประสบความล้มเหลวในการทำมาหากินและความยากจน โดยมีรายละเอียดของการให้สัมภาษณ์ ดังนี้

“อยู่ที่บ้านไม่ค่อยมีงานทำ สมมติว่าทำอยู่ที่บ้านก็จะได้แค่พอกินแค่พอใช้แล้วก็หมดไม่มีเงินเก็บไว้ ถ้าทำที่ไทยได้วันละ 300 อยู่บ้านก็ได้ประมาณ 100 เอง” (แรงงานคนที่ 1 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2561)

“จริง ๆ งานก็พอมืออยู่แต่ไม่พอกิน ได้เงินน้อย มีพ่อแม่ก็ต้องหาเงินดูแล ตอนยังไม่มีเมียก็ช่วยดูแลพ่อแม่อยู่ พอมีเมียก็ต้องดูแลเมีย ลูกด้วย เงินเลยไม่พอกิน ต้องใช้เงินเยอะขึ้น งานที่พม่าไม่ค่อยมี ทำวันสองวันแล้วหยุดเป็นเดือนเลย” (แรงงานคนที่ 3 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2561)

“มีแต่งานตากแดดต้งนั้นเลยส่วนใหญ่กรีดยางกัน ค่าก่อสร้างแพงมากเลยส่วนใหญ่ก็จะก่อสร้างกันเอง รายได้ตอนนี้วันละ 150-200 บาท แต่ก็ยังน้อยกว่าไทย” (แรงงานคนที่ 6 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 11 มีนาคม 2561)

“งานที่พม่าไม่ดีเท่าที่ไทย ไม่ค่อยมีงานไม่มีงานประจำ งานลำบากเพราะไม่มีเครื่องจักร ต้องใช้แรงงานเยอะกว่าไม่เหมือนในไทย เงินก็ได้รับช้า เช่น ทำงานวันนี้แต่จะได้รับเงินกลางเดือน สิ้นเดือนแบบนี้ บางทีทำไปก็ไม่ได้ตั้งค์” (แรงงานคนที่ 7 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 12 มีนาคม 2561)

“ไม่มีงานทำจริง ๆ นะ คนจนอย่างเราไม่มีพื้นที่ให้ทำของตัวเอง จะให้ไปทำที่ไหนมันก็ไม่ให้ทำด้วย งานน้อย เพราะไม่มีงานประจำ สมมติมีคนมาจ้างให้เราไปทำงาน 1-2 วัน ต่อไปก็ไม่ได้ทำ ก็ไม่มีตั้งค์ใช้แล้ว” (แรงงานคนที่ 9 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 มีนาคม 2561)

“ประเทศพม่าไม่มีงาน ใจที่พม่าขายใบละ 500 มาม่าห่อละ 600 ดังก์พม่าละ เงินมันไม่มีค่าเลยนะ ลองคิดดูดีเงินมันมีค่าอะไร ทำงานได้ 2000 ก็จริง แต่มันตกเป็นเงินไทยก็บาท เงินพม่าแสนนึงเป็นเงินไทย 2500 เอง คิดดูว่าเงินต่างกันเท่าไร” (แรงงานคนที่ 10 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 มีนาคม 2561)

2.1.2 ด้านสังคม จากการสัมภาษณ์แรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงในชุมชนกิบหมู เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำนวน 6 คน พบว่า มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 2 คน บอกว่า ด้านสังคมเป็นสาเหตุที่ทำให้ต้องย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากการใช้ชีวิตในเมียนมาร์เป็นไปอย่างยากลำบาก ระบบสาธารณสุขปกคลุมขั้นพื้นฐานยังไม่ได้มีการพัฒนาให้มีความสะดวกต่อการดำรงชีวิต เช่น ถนนเป็นดินลูกรังและประสบปัญหาน้ำท่วมจนสัญจรไม่ได้ในบางพื้นที่ ไม่มีระบบไฟฟ้า และสัญญาณโทรศัพท์ ระบบสาธารณสุขยังไม่ถูกพัฒนาในชุมชนยังคงพึ่งพาหมอป่าและสมุนไพรตามความเชื่อในการรักษาโรค สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ นพพร พงศ์ทิพย์พิทักษ์ (2557) ที่พบว่าปัญหาการดำเนินชีวิตประจำวันไม่มีคุณภาพเป็นปัจจัยผลักดันให้เกิดการย้ายถิ่น โดยมีรายละเอียดของการให้สัมภาษณ์ดังนี้

“มันมืดไม่สว่างยังต้องจุดเทียนอยู่เลย บางบ้านที่ไฟฟ้าเข้าไม่ถึงก็ใช้ไฟปั่นเอา ถนนไม่ค่อยดี การรักษายังเข้าไม่ถึง ยังอาศัยหมอป่า กินยงกินยาด้วยรากไม้เหมือนพวกใช้ไสยศาสตร์” (แรงงานคนที่ 6 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 11 มีนาคม 2561)

“ถนนหนทางไม่ดี ไฟฟ้าไม่มีต้องคนที่มิดังค์จริง ๆ ถึงจะมีใช้ หน้าฝนนี้ไม่ต้องไปเลย ถนนไม่มีท่วมหมด สัญญาณโทรศัพท์ก็ไม่มีนะ ต้องอยู่ในเมืองอย่างเดียว ไฟก็จุดตะเกียงอยู่” (แรงงานคนที่ 10 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 มีนาคม 2561)

2.1.3 ด้านการเมือง จากการสัมภาษณ์แรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงในชุมชนกิบหมู เขตคลองสามวา จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 คน พบว่า มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกคนบอกว่า ด้านการเมืองเป็นสาเหตุที่ทำให้ต้องย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันรัฐบาลเมียนมาร์ไม่เปิดโอกาสให้ครอบครัวที่ดินและบังคับข่มเหงให้อยู่ภายใต้การปกครองของรัฐบาลเมียนมาร์ กล่าวคือ ไม่มีโรงงานและพื้นที่/ที่ดินในการประกอบอาชีพทำให้ประชาชนไม่มีอิสระในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ อีกทั้งการมีปัญหาคความขัดแย้งระหว่างรัฐบาลเมียนมาร์กับชนกลุ่มน้อยชาวกะเหรี่ยง เนื่องจากรัฐบาลเมียนมาร์พยายามใช้อำนาจ

และกำลังเข้ายึดพื้นที่ของชนกลุ่มน้อยแต่ชนกลุ่มน้อยไม่ยอม ทำให้เกิดการยิงต่อสู้กันระหว่างทหารเมียนมาร์กับทหารชนกลุ่มน้อย เพื่อปกป้องพื้นที่ ทำให้เกิดความไม่สงบภายในประเทศ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของนิวัฒน์ ศรี โภค (2550) พบว่า ปัญหาความไม่มีอิสระ ความไม่สงบสุขภายในประเทศ ความขัดแย้งของชนกลุ่มน้อย เป็นปัจจัยผลักดันให้เกิดการย้ายถิ่น และสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน กล่าวคือ จากการนำเสนอข่าวของสำนักข่าวชายขอบ TransborderNEWS ที่ระบุปัญหาความขัดแย้งระหว่างรัฐบาลเมียนมาร์กับชนกลุ่มน้อยชาวกะเหรี่ยงว่า “พวกเราชาวบ้านในจังหวัดมณีตรอว์ รัฐกะเหรี่ยง ได้เอาชีวิตแทบไม่รอดจากภัยสงครามที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาหลายทศวรรษที่ผ่านมา ซึ่งนำมาสู่การละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยกองทัพพม่า” (สำนักข่าวชายขอบ, 2561) โดยมีรายละเอียดของการให้สัมภาษณ์ ดังนี้

“ตอนเด็ก ๆ นี้เค้ายังกันบ่อยมาก แต่ตอนนี้ก็ไม่ว่าอะไรแล้วไม่สนใจไม่ไปยุ่งตอนนี้มีหลายกลุ่มมากที่ยิงกันที่ชายแดน มีแบ่งฝั่งกัน มีทหารพม่าแล้วก็กะเหรี่ยงพุทธยิงกัน ชื่อกลุ่ม DKBA เป็นกะเหรี่ยงของศาสนาพุทธ แล้วก็ K&U นี่เป็นกลุ่มใหญ่ แล้วก็ K&A อะไรนี่แหละจำไม่ได้ แต่ตอนแรกเค้าเป็นกลุ่มเดียวกันนะ แต่ก็มาแยกกัน แล้วมีอีกกลุ่มนึง BGS เป็นกะเหรี่ยงที่มาจากพม่าเลย” (แรงงานคนที่ 1 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2561)

“รัฐบาลพม่าไม่ดี ไม่มีโรงงาน ไม่มีเนื้อที่ที่จะให้ทำงาน เราก็กินเงินยาก” (แรงงานคนที่ 3 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2561)

“ตอนที่พี่เป็นเด็กพวกพม่าขึ้นบ้านพี่เอาปืนมาจ่อเลยพี่จำได้จนถึงทุกวันนี้ ตอนนั้นเกลียดพม่าเข้าสาวยเลือดเลย ชอบข่มเหงประชาชน” (แรงงานคนที่ 6 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 11 มีนาคม 2561)

“พม่าไม่ให้ทำ ไม่ให้สร้างอะไรสักอย่างเลย จะปลูกผักอะไรก็ได้ พม่าจะคุมอย่างเลย ส่วนที่เค้ายังกันตลอด พม่าอยากได้ที่ของกะเหรี่ยง แต่พี่ไม่กลัวนะ มันไม่เกี่ยวกับพี่” (แรงงานคนที่ 7 (นามสมมติ), 12 มีนาคม 2561)

“ถ้าพวกทหารยิงกันเองก็ไม่เป็นไร แต่เดี๋ยวดร้อนพวกชาวบ้านเลยต้องย้ายมาอยู่ฝั่งไทย เยอะขึ้น ต้องย้ายที่เพราะ โคนแย่งพื้นที่ โคนทหารไล่ ตอนนี้ โคนไป 3 หมู่บ้านแล้ว เองง่าย ๆ เลยคือ พม่าไถยังกะเหรี๋ยง กะเหรี๋ยงก็เลยต้องหนี แต่จริง ๆ ไม่เกี่ยวกับพวกเราหรอกเราเป็นชาวบ้านธรรมดา มันเกี่ยวกับรัฐบาลมากกว่าที่อยากได้พื้นที่ของกะเหรี๋ยง” (แรงงานคนที่ 9 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 มีนาคม 2561)

“พ่อแม่ที่สมัยนั้นเค้าหนีสงครามกัน เค้ายังกันที่พม่า ตั้งแต่บรรพบุรุษแล้วก็เลยย้ายมาอยู่ไทย ที่เลยคิดว่าเก็บเงินไว้ใช้ตอนแก่ดีกว่าไม่กลับพม่าแล้ว เพราะทุกวันนี้พม่ายังกันอยู่เลย โคน ลูกหลงขึ้นมาทำไม ตายกันพอดี พม่าก็จะเอาประเทศตัวเองคืน กะเหรี๋ยงก็ไม่ยอมทิ้งเอกราชตัวเอง” (แรงงานคนที่ 10 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 มีนาคม 2561)

2.2 ปัจจัยสาเหตุจากประเทศปลายทางที่เป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานก่อสร้างชาว กะเหรี๋ยงในชุมชนก๊อบหมู เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานครเข้ามาทำงานในประเทศไทย ได้แก่

2.2.1 ด้านเศรษฐกิจ จากการสัมภาษณ์แรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี๋ยงในชุมชนก๊อบหมู เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำนวน 10 คน พบว่า มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกคน บอกว่าด้านเศรษฐกิจเป็นสาเหตุที่ทำให้ต้องย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากประเทศไทยมีงานให้ เลือดย่อยหางานทำได้ง่าย มีทั้งงานรายวันและงานประจำ ได้ค่าตอบแทนสูงกว่าประเทศเมียนมาร์ และสวัสดิการของบริษัทให้ประโยชน์และความสะดวกสบายต่อแรงงานต่างชาติ เช่น บริษัทที่มีที่พัก อาศัยให้อยู่โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย มีประกันสังคม และดูแลเรื่องบัตร หรือ หนังสือเดินทาง (Passport) อีกทั้งบางที่ยังมีค่าล่วงเวลา (OT) ทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น ทำให้มีรายได้ประจำสามารถ เลี้ยงชีพตัวเองและครอบครัว สามารถซื้อของใช้ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต มีเงินเก็บออม รวมถึงส่ง เงินกลับไปให้ทางบ้านได้ ครอบครัวของแรงงานก่อสร้างจึงมีความมั่นคงมากกว่าอยู่ในเมียนมาร์ สอดคล้องกับระบบการย้ายถิ่นของ Castells (1989 อ้างถึงใน สุรศักดิ์ คนมัน, 2552) กล่าวถึงตัวแปร ที่มีอิทธิพลในการย้ายถิ่นด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การได้ค่าแรงที่สูงกว่าในประเทศปลายทาง การได้ งานทำที่ดีกว่าในประเทศปลายทาง โดยมีรายละเอียดของการให้สัมภาษณ์ ดังนี้

“ได้เงินเยอะกว่า มาอยู่ไทยแล้วได้มีเงินเก็บด้วย ถ้าอยากได้มอไซค์ก็เก็บตั้งซื้อได้ อยากมีเงินส่งให้พ่อแม่ น้อง ๆ ก็ยังเรียนหนังสือ เราเลยมาทำงานให้มีกินใช้ ไม่อยากเปลี่ยนงานแล้ว ที่นี้โอเคแล้ว งานดี เรื่องบัตรเรื่องอะไรเขาก็ดูแลให้ทุกอย่าง ขาดอะไรเขาก็ทำให้เรา เราก็แค่เสียเงิน ถ้าสมมติเสียหมื่นนึง บริษัทก็ออกให้ก่อน เราก็ผ่อนเอาเดือนละสองพัน” (แรงงานคนที่ 1 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2561)

“ไม่ใช่ว่าอยากอยู่หรือไม่อยากอยู่ แต่มันจำเป็นต้องอยู่ ต้องกินต้องใช้ เพราะอะไรมันดีกว่า เราต้องใช้เงิน ที่ไทยได้เงินเยอะกว่า การเดินทางคล่องตัวกว่า” (แรงงานคนที่ 2 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2561)

“อยากได้เงินเยอะ ๆ เอากลับบ้าน ที่ไทยมีงานทำทุกวัน มีเงินใช้ทุกวัน ไม่ขาดงานเลยมาอยู่ได้ถึงอยู่ได้” (แรงงานคนที่ 3 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2561)

“ที่ทำงานเยอะกว่า เพื่อนฝูงก็เยอะ นายจ้างไม่ดีเราก็ลาออก หางานใหม่ เงินที่ไทยดีกว่า ค่าเงินมันดีกว่า ลองคิดดู เงินพม่า 5,000 ตกเป็นเงินไทยแค่ 130 เอง เรื่องที่พุกบริษัทให้อยู่ฟรี ไม่ต้องเสียค่าน้ำค่าไฟ” (แรงงานคนที่ 4 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2561)

“งานที่กรุงเทพฯมีเยอะ ค่าจ้างดีกว่าเยอะ มีการดูแลเรื่องประกันสังคมด้วย” (แรงงานคนที่ 5 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 11 มีนาคม 2561)

“ต้องการงานเก็บเงินใช้หนี้ เก็บเงินไปสร้างบ้าน มีเงินกลับไปใช้ที่บ้าน ทำงานที่นี้เค้าแก่ดูแลและจัดการให้ทุกอย่างก็เลยสะดวกเรา” (แรงงานคนที่ 6 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 11 มีนาคม 2561)

“ที่ไทยทำงานเป็นเวลา สมมติเริ่มทำ 8 โมง เที่ยงก็พัก แต่ที่นั่นต้องทำทั้งวันเลย ไม่มีเวลาแน่นอน บริษัทมีสวัสดิการให้ที่พักอาศัยฟรี” (แรงงานคนที่ 7 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 12 มีนาคม 2561)

“ทำงานที่ไทยได้เงินเยอะกว่า ใช้ชีวิตสะดวกสบายกว่า หางานทำง่ายกว่า ทำงานแล้วมีตั้งค์เก็บ” (แรงงานคนที่ 8 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 12 มีนาคม 2561)

“มีโรงงานให้ทำ จะทำรับจ้างทั่วไปก็ได้ ทำรายวันก็ได้ มีงานทำประจำ มีเงินเดือนประจำ เราก็มีเงินใช้ เราก็อยู่ได้ เงินที่ไทยได้เยอะกว่า ค่าเงินของไทยก็เยอะกว่าที่อื่น แล้วจะไปประเทศอื่นทำไมก็มาไทยสิ” (แรงงานคนที่ 9 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 มีนาคม 2561)

“ได้โอทีเยอะ สวัสดิการก็ดี มีประกันสังคม วันเกิดก็ได้ตั้งอีก 1,000 บาท บริษัทอื่นไม่มีนะ งานที่ไทยเยอะกว่า อย่างงานอิตาลีไทย ชิโนไทย ส่วนมากจะเป็นคนพม่านะ งานอิตาลีมันก็มีทั้งชาติยัง ینگคนก็มีงานทำ อีกอย่างพม่าไม่มีฐานะ คนที่ไม่มีตังค์จะเข้ามาไทย คนที่มีตังค์ก็ไม่มา” (แรงงานคนที่ 10 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 มีนาคม 2561)

2.2.2 ด้านสังคม จากการสัมภาษณ์แรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงในชุมชนกิบหมู เขตคลองสามวา จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 10 คน พบว่า มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน บอกว่าด้านสังคมเป็นสาเหตุที่ทำให้ต้องย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากการใช้ชีวิตในประเทศไทยมีความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต มีเพื่อนและชุมชนชาวกะเหรี่ยงที่สามารถพูดคุยกันได้ และได้ทำงานร่วมกับคนไทยที่มีอุปนิสัยใจคอที่ดี กล่าวคือ การเดินทางในประเทศไทยมีความสะดวก มีร้านค้าหลากหลายทำให้การดำรงชีวิตเป็นไปอย่างสะดวกสบาย มีเพื่อนชาวกะเหรี่ยงอยู่ที่ไทยหลายคน อีกทั้งคนไทยมีนิสัยใจคอดีทำให้สภาพการทำงานไม่หนักเกินไป ทั้งยังมีการแบ่งปันอาหารระหว่างครัวเรือนทำให้รู้สึกที่ประเทศไทยเป็นเหมือนบ้าน สอดคล้องกับทฤษฎีการย้ายถิ่นของ Ravenstein (1889, อ้างถึงใน ปราโมทย์ ประสาทกุล, 2543) การย้ายถิ่นของแรงงานมีเป้าหมายเพื่อแสวงหาการดำเนินชีวิตที่ดีกว่า โดยมีรายละเอียดของการให้สัมภาษณ์ ดังนี้

“พ่อแม่ญาติพี่น้องพวกเค้ามาอยู่ก่อนแล้วก็เล่าให้ฟังว่าที่ไทยกินใช้อยู่ง่ายมาอยู่ไทยก็สนุกเหมือนกันนะได้เจอเพื่อนเวลาไปเที่ยวเพราะเพื่อนก็มาอยู่ไทยกันหมด” (แรงงานคนที่ 1 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2561)

“เพราะเกิดที่ไทยเลยสนิทกับที่นี่มากกว่า เราอยู่อย่างสะดวกสบายกว่าถ้าให้กลับไปคงลำบาก แต่ถ้าถามว่าอยากไปพม่ามั๊ยก็อยากนะ แต่ก็ยังรู้สึกที่ไทยเป็นบ้านมากกว่า สนิทกว่า พม่าแค่กลับไปเที่ยว” (แรงงานคนที่ 2 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2561)

“ตอนเด็ก ๆ เห็นคนมาไทยกันเยอะก็เลยอยากมาบ้าง” (แรงงานคนที่ 3 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2561)

“การเดินทางในไทยสะดวกกว่าทุกอย่าง ไม่ว่าจะที่กรุงเทพหรือต่างจังหวัดมันเข้าถึงง่าย ไม่ว่าจะ พวกร้านค้า มินิมาร์ทมันมีทุกที่ คือประเทศไทยเค้าพัฒนาแล้วไง” (แรงงานคนที่ 4 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2561)

“ประเทศไทยสบายที่สุดแล้ว ประเทศจีนใช้งานหนัก มาเลเซียกฎหมายโหด” (แรงงานคนที่ 5 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 11 มีนาคม 2561)

“เห็นที่ ๆ อยู่ที่เมืองไทยแล้วดีก็เลยอยากมาอยู่บ้าง และคนไทยเป็นคนใจดี” (แรงงานคนที่ 6 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 11 มีนาคม 2561)

“เห็นคนในชุมชนมาไทยกันเยอะ แล้วรายได้ดีก็อยากจะมาบ้าง” (แรงงานคนที่ 7 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 12 มีนาคม 2561)

“อยู่กับคนไทยแล้วดีนะพูดตรง ๆ มีแต่คนรัก เอาของกินมาให้ ถ้าอยู่กับพวกเดียวกันนี้ ก็ดีจะกันทุกวันเลย” (แรงงานคนที่ 9 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 มีนาคม 2561)

“คนที่มาอยู่ไทยรุ่นแรก ๆ ก็บอกอยู่ไทยแล้วดี คนอื่นก็เลยตามมากัน หาโอกาสทำงาน เก็บเงินกัน” (แรงงานคนที่ 10 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 มีนาคม 2561)

2.2.3 ด้านการเมือง จากการสัมภาษณ์แรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงในชุมชนก๊ีบ หมู เขตคลองสามวา จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 10 คน พบว่า มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน บอกว่าด้านการเมืองไม่เป็นสาเหตุที่ทำให้ต้องย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติของภาครัฐยังไม่เป็นระบบ มีการเปลี่ยนแปลงไปมาบ่อยครั้ง ทำให้เสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น เช่น เมื่อรัฐบาลมีการเปลี่ยนระบบการบริหารแรงงานต่างชาติ แรงงานต่างชาติต้องต่อบัตร ต่อหนังสือเดินทาง (Passport) ใหม่ทุกครั้งที่เปลี่ยนระบบ และการทำใหม่ทุกครั้งต้องมีการเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของนิวัฒน์ ศรี โกล (2550) พบว่า การบริหารจัดการเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติที่ดีเป็นปัจจัยที่ทำให้แรงงานเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยมีรายละเอียดของการให้สัมภาษณ์ ดังนี้

“แต่ตอนนี้เรื่อง Passport นี้ไม่ไหวอะ เดียวก็เปลี่ยนแล้วเปลี่ยนอีก แล้วก็ทำหลายอย่างอะไรไม่รู้เยอะแยะ ตอนนี้ก็เริ่มเบื่อแล้ว อยากกลับไปอยู่บ้านเลย เรื่องงานนี้เราไม่เบื่อหรอก แต่เรื่องบัตรนี้เริ่มเบื่อแล้วตอนนี้” (แรงงานคนที่ 1 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2561)

“กฎหมายไทยมันหลวมนะ ไม่เข้มงวด มองว่าดีมันก็ดีนะ ดีสำหรับคนที่เพิ่งเข้ามาในเมืองไทย แต่ไม่ดีกับคนที่อยู่ในเมืองไทยมานานแล้วรู้สึกเหมือนโดนเอาเปรียบ เพราะเราทำตามขั้นตอน แต่คนอื่นก็แอบเข้ามาได้” (แรงงานคนที่ 2 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2561)

“ตอนนี้มีปัญหาเรื่อง Passport บัตรสีชมพู วุ่นวาย เราก็อยู่ไม่มีความสุขเลย ก็ถ้าเก็บเงินได้ก็จะกลับบ้าน ตอนนี้ก็อดทนอยู่ รอเก็บเงินเยอะ ๆ ต้องทน บางทีเราทนไม่ได้นะ รัฐบาลเปลี่ยนไปมา เราก็เสียเงินค่า Passport ค่าบัตรชมพูอีก บางคนมาอยู่ก็เบื่อแล้ว ใจต้องเสียค่าน้ำค่าไฟแล้วมาเสียค่าบัตรอีก เปลี่ยนกฎบัตรอีก บางคนอยู่ไม่ค่อยสนุกแล้ว ใจอยากกลับบ้านแล้ว” (แรงงานคนที่ 3 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2561)

“พียากรู้ว่าทำไมรัฐบาลต้องเก็บค่านู้นนู้นนั้นมากมาย ถ้าไม่มีพวกพี่ คนต่างด้าว คนต่างชาติมาทำงานให้ ประเทศไทยจะอยู่กันได้อีกไหม ที่ทำให้เศรษฐกิจดีขึ้นทุกวันนี้เพราะใคร ถามว่าทำงานพม่ามีงานมีเงินก็มี มีเงินพอใช้มี มีเงินก็มี แต่มาทำที่ไทยเราได้เงินตรงเวลาได้เงินก็เอาไปใช้หนี้ แต่ก็ต้องเอาเงินไปจ่ายค่า Passport อีกแพงมากเลย ยังไม่หมดอายุเลยต้องมาต่ออีกละ เปลี่ยนแล้วเปลี่ยนอีก” (แรงงานคนที่ 7 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 12 มีนาคม 2561)

“ที่ทำงานทุกวันนี้จ่ายค่าบัตร Passport ก็จะตายแล้ว ไม่ไหวแล้ว มันเปลี่ยนบ่อยไป เสียตั้งค์เยอะ ถ้าเราไม่ทำงาน เราก็อยู่ไม่ได้ เราก็ต้องทำสิ แต่มันก็พอกั่มอยู่ หักค่าบัตรแล้วก็ยังมีตั้งค์เหลืออยู่ แต่ก็ไม่ไหวเปลี่ยนบ่อยเกิน” (แรงงานคนที่ 9 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 มีนาคม 2561)

2.3 ปัจจัยส่งเสริมในการตัดสินใจที่ทำให้แรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงในชุมชนกิบหมู เขตคลองสามวา จังหวัดกรุงเทพมหานครเข้ามาทำงานในประเทศไทย ได้แก่

2.3.1 การชักชวนจากบุคคลอื่น จากการสัมภาษณ์แรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงในชุมชนกิบหมู เขตคลองสามวา จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 10 คน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 7 คน บอกว่าการชักชวนจากบุคคลเป็นปัจจัยที่ช่วยในการตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากการชักชวนส่วนใหญ่จะเป็นคนในครอบครัว ญาติ และเพื่อนที่เข้ามาทำงานในไทย

ก่อนแล้วมีงานให้ทำเยอะ มีรายได้ ทำให้ครอบครัวมีความมั่นคง มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จึงเกิดการชักชวนให้เข้ามาทำงานในไทย เช่น พ่อแม่มาทำงานที่ไทยก่อนแล้วคลอดลูกที่ไทย ญาติหรือเพื่อนหางานที่ไทยไว้ให้เมื่อมีงานก็ชักชวนให้เข้ามา สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ วิมลพร ชัยวัฒนากร (2550) พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้แรงงานเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้แก่ เพื่อนที่เข้ามาทำงานก่อนหน้ามีสภาพความเป็นอยู่ดีขึ้นจึงได้มีการชักชวนกันเข้ามาทำงาน โดยมีรายละเอียดของการให้สัมภาษณ์ ดังนี้

“พ่อแม่เข้ามาอยู่ที่ไทยก่อนแล้วมาคลอดเราที่นี่ ก็เลยอยู่ไทยตั้งแต่เกิด” (แรงงานคนที่ 2 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2561)

“เพื่อนเป็นคนพาเข้ามาในไทย เพื่อน ๆ เยอะไปไหนมาไหนก็ได้เจอเพื่อน” (แรงงานคนที่ 3 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2561)

“พ่อแม่ตายขอยู่ที่ไทยกันหมดทุกคนเลย แต่ว่าญาติพี่น้องยังอยู่ฝั่งนู้น” (แรงงานคนที่ 4 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2561)

“พ่อแม่มาบุกเบิกตั้งแต่แรกแล้ว ตอนนั้นยังเป็นป่าดงดิบอยู่เลย” (แรงงานคนที่ 5 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 11 มีนาคม 2561)

“มีแม่ชักชวนมาบวชที่ทองผาภูมิแล้วอยากเรียนภาษาไทยพอดีก็เลยตามมาบวช” (แรงงานคนที่ 6 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 11 มีนาคม 2561)

“แม่มาอยู่ก่อน แม่มาทำงานที่ไทย แต่พ่ออยู่พม่าพ่อก็อยู่กับพ่อก่อน พ่อพ่อเสียก็เลยตามแม่มาไทย” (แรงงานคนที่ 9 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 มีนาคม 2561)

“ส่วนใหญ่ญาติ ๆ ที่เข้ามาอยู่ก่อนก็จะหางานไว้ให้ลูกหลานก่อน แล้วค่อยบอกให้เข้ามาทำ อย่างงานอิตาเลียนไทย ชิโนไทย ส่วนมากจะเป็นคนพม่านะ งานอิตาเลียนมันก็มีทั้งชาติยังงั้นคนก็มีงานทำ อีกอย่างพม่าไม่มีฐานะ คนที่ไม่มีตังค์จะเข้ามาไทย” (แรงงานคนที่ 10 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 มีนาคม 2561)

2.3.2 การเดินทางสะดวก การมีแนวพรมแดนติดต่อกัน ค่าใช้จ่ายในการเดินทางน้อย จากการสัมภาษณ์แรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงในชุมชนกิบหมู เขตคลองสามวา จังหวัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 10 คน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน บอกว่าความสะดวกในการเดินทางและค่าใช้จ่ายที่น้อย เป็นปัจจัยที่ช่วยในการตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศที่อยู่ใกล้ประเทศเมียนมาร์มากที่สุด โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีหมู่บ้านเดิมอยู่ที่เมืองทวาย ภาคตะนาวศรี ประเทศเมียนมาร์ ซึ่งอยู่ติดกับจังหวัดกาญจนบุรี อำเภอทองผาภูมิ ประเทศไทย จึงใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาน้อยกว่าประเทศอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางจึงน้อยตามไปด้วย สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ กฤตยา อาชวนิจกุล และคณะ (2540) พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมในการย้ายถิ่นที่สำคัญ ได้แก่ ความสะดวกสบายของการคมนาคม และการศึกษาของนิวัฒน์ ศรีโชค (2550) พบว่า ค่าใช้จ่ายเป็นปัจจัยที่ช่วยในการตัดสินใจในการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยมีรายละเอียดของการให้สัมภาษณ์ ดังนี้

“การเดินทางเข้ามาในประเทศไทยสะดวก ลักลอบเข้ามาได้ง่าย” (แรงงานคนที่ 2 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2561)

“ไปประเทศอื่นใช้เงินเยอะกว่า แต่ก่อนเข้าง่ายมาก แต่ตอนนี้ยากแล้ว” (แรงงานคนที่ 3 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2561)

“จากพม่ามันเดินทางสะดวกดินะ อีกอย่างหนึ่งพวกทหารตรวจด่านก็ไม่ใช้คนอื่นคนไกล เผลอ ๆ เป็นญาติเราก็ง่ายขึ้น ประเทศอื่นถามว่าอยากไปมั๊ยก็อยากไป แต่มันเข้ายาก มันยากตรงที่ว่าถ้าเราเข้าไปแล้วมันใช้ค่าเดินทางเยอะ” (แรงงานคนที่ 4 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2561)

“ประเทศไทยใกล้ที่สุด เวลาไปประเทศอื่นใช้เวลาเยอะกว่าและเสียเงินเยอะกว่า” (แรงงานคนที่ 6 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 11 มีนาคม 2561)

“ประเทศไทยอยู่ใกล้ประเทศพม่ามากกว่าประเทศอื่น แต่ถ้าไปประเทศอื่นต้องทำหลายอย่าง เช่น จองวีซ่า Passport ก่อน หน้าที่ที่เขามอบหมายมาให้ของประเทศอื่นมันขยับไม่ได้ เช่น มาเลเซีย วีซ่าทำงานตรงนี้ก็อยู่ตรงนี้ตลอด จะออกไปไหนก็ไม่ได้” (แรงงานคนที่ 7 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 12 มีนาคม 2561)

“ตอนนี้มี 2 ประเทศนะ มีมาเลเซียกับไทยส่วนใหญ่ที่มากัน แต่มาเลเซียไม่ได้มาง่ายเหมือนไทยนะ ต้องเสียเงินเพิ่มอีก 3 เท่า” (แรงงานคนที่ 10 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 มีนาคม 2561)

2.3.3 ความเข้าใจในภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร จากการสัมภาษณ์แรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงในชุมชนก๊อบหมู เขตคลองสามวา จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 10 คน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน บอกว่า การสื่อสารที่สามารถพูดภาษาไทยได้เป็นปัจจัยที่ช่วยในการตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากประเทศอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ประเทศไทยส่วนใหญ่มีการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ แต่แรงงานต่างชาติส่วนมากสามารถสื่อสารภาษาไทยได้ ทำให้การใช้ชีวิตในไทยเป็นไปอย่างราบรื่น ไม่มีความวิตกกังวล เช่น เมื่อแรงงานต่างชาติพบเจอปัญหาจะสามารถสื่อสารภาษาไทยกับคนไทยให้เข้าใจและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาได้ โดยมีรายละเอียดของการให้สัมภาษณ์ ดังนี้

“มาเลเซียที่เคยไปนะ แต่พูดภาษาเค้าไม่ได้เราเลยมาอยู่ไทยดีกว่า เพราะพูดไทยได้เป็นอะไรไปก็คุยกับคนอื่นได้” (แรงงานคนที่ 1 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2561)

“ไม่ได้ภาษาอื่นเลย อังกฤษก็ไม่ได้ เกาหลีก็ไม่ได้ ได้แต่ประเทศไทยอย่างเดียวพอลูกอยู่ไทยนาน ๆ ก็พูดได้เยอะขึ้น” (แรงงานคนที่ 3 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2561)

“เราพูดภาษาไทยได้ ถ้าไปประเทศอื่นก็พูดภาษาเค้าไม่ได้อีก ถ้าเราพูดไม่ได้ตอนไปเราโดนเอาไปขายเราจะทำไง หลอกให้ไปทำงานฟรี หลอกไปขาย แล้วเราทำไงเราก็พูดภาษาเค้าไม่ได้ อย่างน้อยภาษาไทยเราก็พูดได้” (แรงงานคนที่ 4 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2561)

“ประเทศอื่นต้องพูดภาษาอังกฤษให้ได้ ที่ไทยไม่ต้อง พูดไทยอย่างเดียวได้” (แรงงานคนที่ 6 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 11 มีนาคม 2561)

“เรามารอยู่ไทยพูดภาษาไทยได้ ไปอยู่มาเลเซียพูดไม่ได้เลย แบบเราจะย้ายงานก็แจ้งเข้าแจ้งออกง่ายกว่า” (แรงงานคนที่ 7 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 12 มีนาคม 2561)

“ถ้าสมมติมีลูกมีครอบครัวที่ไทยก็อยากให้อยู่ไทยเลย จะได้พูดหลายภาษา ทั้งภาษาไทย ภาษาพม่า ภาษากะเหรี่ยง” (แรงงานคนที่ 9 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 มีนาคม 2561)

2.3.4 โอกาสในการเปลี่ยนสัญชาติ จากการสัมภาษณ์แรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยง ในชุมชนก๊อบหมู เขตคลองสามวา จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 10 คน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน บอกว่า การสามารถเปลี่ยนสัญชาติเป็นคนไทย เป็นปัจจัยที่ช่วยในการตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากการมีสัญชาติไทยทำให้การใช้ชีวิตในไทยเป็นไปอย่าง สะดวกสบาย มีสิทธิพื้นฐานที่ควรได้รับเยอะกว่าแรงงานต่างชาติทั่วไป เช่น เดินทางไปที่ต่าง ๆ โดยไม่ต้องวิตกกังวลเมื่อเจอตำรวจหรือด่านตรวจคนเข้าเมือง ไม่ต้องทำเรื่องต่อบัตร หรือ หนังสือเดินทาง (Passport) ทำให้ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ วิมลพร ชัยวัฒนากร (2550) พบว่า การเปลี่ยนสัญชาติเป็นคนไทยได้เป็นปัจจัยที่ช่วยในการตัดสินใจให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยมีรายละเอียดของการให้สัมภาษณ์ ดังนี้

“อยากเปลี่ยนนะ แต่ยังไม่เปลี่ยนไม่ได้ ตอนนี้ถือบัตรขาวเขาพื้นที่สูง แต่ต้องรอเวลาบัตรนักเรียน 10 ปีให้เค้าพิสูจน์ อยากเปลี่ยนเพราะมันดีกว่า เดินทางสะดวกกว่าเราไม่ต้องมาทำเรื่องบัตร เรื่องการเดินทางอะไรแบบนั้น แล้วเป็นคนไทยก็มีสิทธิเยอะกว่า” (แรงงานคนที่ 2 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2561)

“อยากเปลี่ยนสัญชาติ แต่เปลี่ยนไม่ทันแล้ว เพราะถือบัตร Passport แล้ว แต่ถ้าเปลี่ยนได้ ก็คืออยู่ไปไหนมาไหนง่าย” (แรงงานคนที่ 3 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2561)

“อยากให้ลูกมีสัญชาติไทย จะได้เข้าเรียนได้ ไม่ต้องหลบๆ ซ่อนๆ” (แรงงานคนที่ 5 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 11 มีนาคม 2561)

“ตอนนี้กำลังทำเรื่องโอนสัญชาติอยู่ค่ะ อยากเปลี่ยนเพราะว่าจะได้เข้าเรียน กศน. ในกรุงเทพฯ ย่อมหางานทำได้ง่าย เงินก็ดีกว่าพวกบัตร 10 ปีธรรมดา ไปไหนมาไหนก็ไม่ต้องระแวงค่ะ” (แรงงานคนที่ 8 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 12 มีนาคม 2561)

“มีช่วงหนึ่งเค้าให้ทำบัตรประชาชนเราก็ไม่ยอมทำ ตอนนั้นเราคิดว่าจะทำไปทำไม สักวันหนึ่งเราก็ต้องกลับบ้านอยู่ดี แต่ตอนนี้เพิ่งมาคิดได้ อยากทำ แต่ทำไม่ได้แล้ว เพราะอายุเกิน ถ้าอยู่ไทยแล้วมีบัตรประชาชนก็ไม่ต้องกลัวโดนจับ ไม่ต้องกลัวอะไรทั้งนั้น” (แรงงานคนที่ 9 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 มีนาคม 2561)

“สัญชาติไทยมันสะดวก ทุกวันนี้คนอื่นมาทำงาน 6 เดือนที่ ปีที่ ก็ต้องกลับไปขออนุญาตต่อบัตรตลอด ถ้าเราได้สัญชาติไทยก็ไม่ต้องมาคืนเงินเรื่องพวกนี้นะ ถ้าบัตรประชาชนหายก็จ่ายแค่ 20 บาท แต่ถ้าบัตรอย่างอื่นหายก็หมดอีกหลายตั้งค์ แต่พี่ได้บัตรไทยก็ไม่ได้มาฟรีนะ ต้องเสียค่าน้ำชาให้ผู้ใหญ่อะไรแบบนี้ เสียไปหนึ่งหมื่นบาทเลยนะ ไม่ใช่บ่อย ๆ แต่ก็ทีเดียวจบ” (แรงงานคนที่ 10 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 มีนาคม 2561)

2.3.5 ปัจจัยค้นพบ: ความสนใจหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จากการสัมภาษณ์แรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงในชุมชนกิบหมู เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำนวน 10 คน พบว่า มีปัจจัยส่งเสริมอื่นที่ทำให้แรงงานต่างชาติจำนวน จำนวน 2 คน สนใจการใช้ชีวิตตามแนวปฏิบัติของคนไทย ได้แก่ การใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กล่าวคือ แรงงานต่างชาติดอกว่าอยากใช้ชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าปัจจัยนี้สามารถส่งเสริม/ดึงดูดให้แรงงานต่างชาติเข้ามาในประเทศไทยเพื่อเรียนรู้แนวทางการดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง และเมื่อได้เรียนรู้และมีประสบการณ์เพียงพอแล้วจะกลายเป็นปัจจัยผลักดันให้แรงงานต่างชาติย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทางเพื่อนำแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงไปดำรงชีวิตให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยมีรายละเอียดของการให้สัมภาษณ์ ดังนี้

“คิดว่าจะอยู่ไทยอีก 4 ปี แล้วก็กลับไปอยู่บ้าน ปลูกผัก เลี้ยงหมู เลี้ยงไก่ กำลังศึกษาพวกเกษตรพอเพียง เกษตรอินทรีย์ในยุทูปอยู่” (แรงงานคนที่ 1 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2561)

“อยากทำเศรษฐกิจพอเพียงแบบในหลวง ถ้าเรามีที่ขุดบ่อเลี้ยงปลา เลี้ยงไก่ก็มีไข่ได้ ในหลวงบอกถ้าคนเราไม่ฟุ้งเฟ้อก็ไม่ยากจน” (แรงงานคนที่ 5 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 11 มีนาคม 2561)

บทที่ 5

สรุป และอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการเข้ามาประกอบอาชีพของแรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงในชุมชนกิบหมู เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ามาประกอบอาชีพของแรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยง ในชุมชนกิบหมู เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ แรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงในชุมชนกิบหมู เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษารุ่นนี้เป็นเพศชาย จำนวน 8 คน เพศหญิง 2 คน ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดมีอายุระหว่าง 24-40 ปี และเป็นกลุ่มกะเหรี่ยงปกากะญอ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญไม่ได้เข้ารับการศึกษามากกว่า 3 คน จบการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 5 คน และระดับมัธยมศึกษา จำนวน 2 คน สำหรับรายได้ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมดมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 9,000-12,000 บาท ประเภทของงานก่อสร้างที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทำงาน เป็นประเภทงานเหล็กและนั่งร้าน จำนวน 4 คน ประเภทรับจ้างทั่วไป 4 คน และประเภทเทพื้น 2 คน ระยะเวลาที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเข้ามาทำงานในประเทศไทย มีแรงงานที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยตั้งแต่แรกเกิดจำนวน 4 คน ซึ่งทำงานก่อสร้างมาตั้งแต่ 2-20 ปี และแรงงานอีก 6 คนที่มาจากเมียนมาร์ เมืองทวาย ซึ่งอยู่ติดกับจังหวัดกาญจนบุรี อำเภอทองผาภูมิ ประเทศไทย ทำงานก่อสร้างมาเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 10-20 ปี

ส่วนที่ 2 การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 10 คน พบว่า ปัจจัยการเข้ามาประกอบอาชีพของแรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงในชุมชนกิบหมู เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทาง 2) ปัจจัยดึงดูดจากประเทศปลายทาง และ 3) ปัจจัยส่งเสริมในการตัดสินใจ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ปัจจัยที่ 1 ปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทาง พบว่า ในด้านเศรษฐกิจ: ภูมิลำเนาที่อาศัยอยู่ในเมียนมาร์มีงานให้เล็กน้อย หางานทำได้ยาก งานที่ทำได้เป็นงานที่ลำบาก หรือบางงานได้รับการว่าจ้างแต่ไม่ได้รับค่าตอบแทน ขณะที่ในเมียนมาร์มีค่าครองชีพค่อนข้างสูง รายได้จึงไม่พอเลี้ยงชีพตัวเองและครอบครัวทำให้ครอบครัวไม่มีความมั่นคง ด้านสังคมการ: ใช้ชีวิตเป็นไปอย่าง

ยากลำบาก ระบบสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานยังไม่ได้รับการพัฒนาให้มีความสะดวกต่อการดำรงชีวิต อีกทั้งด้านการเมือง: รัฐบาลเมียนมาร์ไม่เปิดโอกาสให้ครอบครองที่ดินและบังคับข่มเหงให้อยู่ภายใต้การปกครองของรัฐบาลเมียนมาร์ รวมถึงการมีปัญหาคความขัดแย้งระหว่างรัฐบาลเมียนมาร์กับชนกลุ่มน้อยชาวกะเหรี่ยง เนื่องจากรัฐบาลเมียนมาร์พยายามใช้อำนาจและกำลังเข้ายึดพื้นที่ของชนกลุ่มน้อยแต่ชนกลุ่มน้อยไม่ยอมทำให้เกิดการยิงต่อสู้กันระหว่างทหารเมียนมาร์กับทหารชนกลุ่มน้อย เพื่อปกป้องพื้นที่ ทำให้เกิดความไม่สงบภายในประเทศ

ปัจจัยที่ 2 ปัจจัยดึงดูดจากประเทศปลายทาง พบว่า ด้านเศรษฐกิจ: ประเทศไทยมีงานให้เลือกเยอะ หางานทำได้ง่าย มีทั้งงานรายวันและงานประจำ ได้ค่าตอบแทนสูงกว่าประเทศเมียนมาร์ และสวัสดิการของบริษัทให้ประโยชน์และความสะดวกสบายต่อแรงงานต่างชาติ ทำให้มีรายได้ประจำสามารถเลี้ยงชีพตัวเองและครอบครัว สามารถซื้อของใช้ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต มีเงินเก็บออม รวมถึงส่งเงินกลับไปให้ทางบ้านได้ ครอบครัวของแรงงานก่อสร้างจึงมีความมั่นคงมากกว่าอยู่ในเมียนมาร์ ด้านสังคม: การใช้ชีวิตในประเทศไทยมีความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต มีเพื่อนและชุมชนชาวกะเหรี่ยงที่สามารถพูดคุยกันได้ และได้ทำงานร่วมกับคนไทยที่มีอุปนิสัยใจคอที่ดี ด้านการเมือง: การบริหารจัดการแรงงานต่างชาติของภาครัฐยังไม่เป็นระบบ มีการเปลี่ยนแปลงไปมาบ่อยครั้ง ทำให้เสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ส่งผลให้แรงงานต่างชาติเกิดความไม่พึงพอใจในระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติ

ปัจจัยที่ 3 ปัจจัยส่งเสริมในการตัดสินใจ พบว่า การชักชวนส่วนใหญ่จะเป็นคนในครอบครัว ญาติ และเพื่อนที่เข้ามาทำงานในไทยก่อนแล้วมีงานให้ทำเยอะ มีรายได้ ทำให้ครอบครัวมีความมั่นคง มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จึงเกิดการชักชวนให้เข้ามาทำงานในไทย เช่น พ่อแม่มาทำงานที่ไทยก่อนแล้วคลอดลูกที่ไทย ญาติหรือเพื่อนหางานที่ไทยไว้ให้เมื่อมีงานก็ชักชวนให้เข้ามา และประเทศไทยอยู่ใกล้ประเทศเมียนมาร์มากที่สุด ระยะเวลาในการเดินทางจึงน้อยทำให้ค่าใช้จ่ายในการเดินทางน้อยกว่าประเทศอื่น อีกทั้งแรงงานต่างชาติส่วนใหญ่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้มากกว่าภาษาอังกฤษ ทำให้การใช้ชีวิตในไทยเป็นไปอย่างราบรื่น ไม่มีความวิตกกังวล ส่วนการมีสัญชาติไทยทำให้การใช้ชีวิตในไทยเป็นไปอย่างสะดวกสบาย มีสิทธิพื้นฐานที่ควรได้รับเยอะกว่าแรงงานต่างชาติทั่วไป และมีปัจจัยค้นพบเพิ่มเติม พบว่า ความสนใจหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปัจจัยส่งเสริมที่สามารถดึงดูดให้แรงงานต่างชาติเข้ามาในประเทศไทย เพื่อเรียนรู้แนวทางการดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง และเมื่อได้เรียนรู้และมีประสบการณ์เพียงพอแล้วจะกลายเป็นปัจจัยส่งเสริมที่ผลักดันให้แรงงานต่างชาติย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทาง เพื่อนำแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงไปดำรงชีวิตให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทางที่ทำให้แรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงในชุมชนกิบหมู เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร เข้ามาทำงานในประเทศไทย ได้แก่ ปัจจัยผลักดัน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการเมือง ดังนี้

1.1 ด้านเศรษฐกิจ ผลการศึกษาพบว่า แรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงเข้ามาทำงานในประเทศไทยเนื่องจากในภูมิลำเนาที่อาศัยอยู่มีงานให้เลือกน้อย หางานทำได้ยาก งานที่ทำได้เป็นงานที่ลำบาก หรือบางงานได้รับการว่าจ้างแต่ไม่ได้รับค่าตอบแทน ขณะที่ในเมียนมาร์มีค่าครองชีพค่อนข้างสูง รายได้จึงไม่พอเลี้ยงชีพตัวเองและครอบครัว ทำให้ครอบครัวไม่มีความมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับ สิริรัฐ สุกันธา (2557) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่อง การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย พบว่า ปัจจัยผลักดันที่ทำให้แรงงานต่างชาตินสัญชาติพม่าเดินทางเข้ามาทำงานในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ได้แก่ ในประเทศของตนหางานทำได้ยากและมีทางเลือกในการหางานทำได้น้อย การต้องการมีงานทำ การต้องการมีรายได้มั่นคงเพื่อจะได้ส่งเงินกลับไปเลี้ยงดูครอบครัวได้ต่อเนื่อง ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่าสาเหตุด้านเศรษฐกิจเป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่สุด อีกทั้งผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มาจากเมืองทวาย ประเทศเมียนมาร์ทุกคนเห็นว่าเป็นสาเหตุที่ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งเป็นไปตามความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในการดำรงชีพ

1.2 ด้านสังคม ผลการศึกษาพบว่า แรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงเข้ามาทำงานในประเทศไทยเนื่องจากการใช้ชีวิตในเมียนมาร์เป็นไปอย่างยากลำบาก ระบบสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานยังไม่ได้รับการพัฒนาให้มีความสะดวกต่อการดำรงชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับ นพพร พงศ์ทิพย์พิทักษ์ (2557) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่อง วิธีชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแสมสาร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างคือ แรงงานพม่าและผู้ประกอบการในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแสมสาร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี พบว่า สาเหตุสำคัญในการอพยพย้ายถิ่นของแรงงานพม่า ได้แก่ ปัจจัยผลักดัน เกี่ยวกับปัญหาการดำเนินชีวิตประจำวันไม่มีคุณภาพ ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่าแรงงานต่างชาติเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีพแล้ว ย่อมต้องการใช้ชีวิตที่มีความสะดวกสบายจึงเป็นสาเหตุด้านสังคมที่ทำให้ตัดสินใจย้ายถิ่นจากประเทศต้นทาง โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มาจากเมืองทวาย ประเทศเมียนมาร์ แสดงความคิดเห็นในด้านสังคม จำนวน 2 คน

1.3 ด้านการเมือง ผลการศึกษาพบว่า แรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงเข้ามาทำงานในประเทศไทยเนื่องจากรัฐบาลเมียนมาร์ไม่เปิดโอกาสให้ครอบครัวที่ติดและบังคับข่มเหงให้อยู่ภายใต้การปกครองของรัฐบาลเมียนมาร์ รวมถึงการมีปัญหาคความขัดแย้งระหว่างรัฐบาลเมียนมาร์

กับชนกลุ่มน้อยชาวกะเหรี่ยง เนื่องจากรัฐบาลเมียนมาร์พยายามใช้อำนาจและกำลังเข้ายึดพื้นที่ของชนกลุ่มน้อยแต่ชนกลุ่มน้อยไม่ยอม ทำให้เกิดการยิงต่อสู้กันระหว่างทหารเมียนมาร์กับทหารชนกลุ่มน้อย เพื่อปกป้องพื้นที่ ทำให้เกิดความไม่สงบภายในประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับ นิวัฒน์ ศรี โภค (2550) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติสัญชาติพม่า ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย ได้แก่ ด้านการเมือง สาเหตุที่แรงงานย้ายถิ่นออกมาจากประเทศพม่าเนื่องจากปัญหาความไม่สงบสุขภายในประเทศ ปัญหาความขัดแย้งของชนกลุ่มน้อย การถูกกดขี่ข่มเหงจากรัฐบาลทหาร ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่าแรงงานต่างชาติทุกคนต้องการความมีเสรีภาพ และความปลอดภัยในการดำรงชีวิต แต่ในประเทศต้นทางมีปัญหาความไม่สงบสุขอยู่เสมอ อีกทั้งยังขาดโอกาสจึงเป็นสาเหตุด้านการเมืองที่ทำให้ตัดสินใจย้ายถิ่นจากประเทศต้นทาง โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มาจากเมืองทวาย ประเทศเมียนมาร์แสดงความคิดเห็นในด้านการเมืองทุกคน

2. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยดึงดูดจากประเทศปลายทางที่ทำให้แรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงในชุมชนกิบหมู เขตคลองสามวา จังหวัดกรุงเทพมหานคร เข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยมีความคิดเห็นว่าปัจจัยดึงดูด มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการเมือง ดังนี้

2.1 ด้านเศรษฐกิจ ผลการศึกษาพบว่า แรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงเข้ามาทำงานในประเทศไทยเนื่องจากประเทศไทยมีงานให้เลือกเยอะ หางานทำได้ง่าย มีทั้งงานรายวันและงานประจำ ได้ค่าตอบแทนสูงกว่าประเทศเมียนมาร์ และสวัสดิการของบริษัทให้ประโยชน์และความสะดวกสบายต่อแรงงานต่างชาติ ทำให้มีรายได้ประจำสามารถเลี้ยงชีพตัวเองและครอบครัว สามารถซื้อของใช้ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต มีเงินเก็บออม จึงมีความมั่นคงมากกว่าอยู่ในเมียนมาร์ ซึ่งสอดคล้องกับ สุรศักดิ์ คนมั่น (2552) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่องการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างชาติชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 กลุ่ม จำนวน 42 คน คือ กลุ่มที่ 1 แรงงานชาวกัมพูชา จำนวน 22 คน กลุ่มที่ 2 กระบวนการ จำนวน 10 คน และกลุ่มที่ 3 เจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน 10 คน พบว่า ปัจจัยดึงดูดที่ทำให้แรงงานต่างชาติเข้ามาในประเทศไทย ได้แก่ ความแตกต่างในด้านความเจริญทางเศรษฐกิจ เนื่องจากประเทศไทยมีเศรษฐกิจขยายตัวมากกว่าเศรษฐกิจของประเทศกัมพูชา ความแตกต่างของค่าจ้างแรงงาน เนื่องจากค่าจ้างแรงงานในประเทศกัมพูชาต่ำกว่าประเทศไทยมาก ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่าประเทศไทยมีความเจริญทางด้านเศรษฐกิจที่ดีกว่าประเทศเมียนมาร์จึงส่งผลให้มีความต้องการแรงงานก่อสร้าง รวมทั้งมีอัตราค่าตอบแทนที่สูงกว่า ทำให้มีความมั่นคงทางการเงิน จึงเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้ตัดสินใจย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย เป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่แสดงความคิดเห็นในด้านเศรษฐกิจทุกคน

2.2 ด้านสังคม ผลการศึกษาพบว่า แรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงเข้ามาทำงานในประเทศไทยเนื่องจากการใช้ชีวิตในประเทศไทยมีความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต มีเพื่อนและชุมชนชาวกะเหรี่ยงที่สามารถพูดคุยกันได้ และได้ทำงานร่วมกับคนไทยที่มีอุปนิสัยใจคอที่ดี การเดินทางในประเทศไทยมีความสะดวก มีร้านค้าหลากหลายทำให้การดำรงชีวิตเป็นไปอย่างสะดวกสบาย มีเพื่อนชาวกะเหรี่ยงอยู่ที่ไทยหลายคน อีกทั้งมีการแบ่งปันอาหารระหว่างครัวเรือนทำให้รู้สึกว่าประเทศไทยเป็นเหมือนบ้าน ซึ่งสอดคล้องกับ นิวัฒน์ ศรี โภค (2550) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติสัญชาติพม่า ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยดึงดูดที่ทำให้แรงงานย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย ได้แก่ ด้านสังคม แรงงานต่างชาติเห็นว่าคนไทยมีนิสัยใจคอที่มีความเมตตาเอื้ออาทร ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่าการทำงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจจะมียอดประกอบหลักมาจากเพื่อนร่วมงานส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งคนไทยส่วนใหญ่มีอุปนิสัยใจคอที่ดี นอกจากนั้นประเด็นเกี่ยวกับความสะดวกสบายในประเทศไทย มีร้านค้าและอาหารการกินที่หลากหลายและมีอยู่ทั่วพื้นที่ทำให้เกิดความสะดวกในการดำรงชีวิต จึงเป็นสาเหตุที่ช่วยในการตัดสินใจเข้ามาในไทย โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่แสดงความคิดเห็นในด้านสังคม จำนวน 9 คน

2.3 ด้านการเมือง ผลการศึกษาการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติของภาครัฐยังไม่เป็นระบบ มีการเปลี่ยนแปลงไปมาบ่อยครั้ง ทำให้เสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น เช่น เมื่อรัฐบาลมีการเปลี่ยนระบบการบริหารแรงงานต่างชาติ แรงงานต่างชาติต้องต่อบัตร ต่อหนังสือเดินทาง (Passport) ใหม่ ทุกครั้งที่เปลี่ยนระบบ และการทำใหม่ทุกครั้งต้องมีการเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติ ซึ่งขัดแย้งกับ นิวัฒน์ ศรี โภค (2550) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติสัญชาติพม่า ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยดึงดูดที่ทำให้แรงงานย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย ได้แก่ ด้านการเมือง ในประเทศไทยมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติที่ดี ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่าการย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยซึ่งมีรายได้ที่สูงกว่าเมียร์มาร์เป็นปัจจัยดึงดูดด้านเศรษฐกิจสำคัญ ดังนั้นการเสียค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในการทำบัตรจะส่งผลให้ปัจจัยดึงดูดด้านเศรษฐกิจเกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยผลักดันด้านเศรษฐกิจและด้านการเมืองให้ย้ายถิ่นออกจากประเทศไทยไปยังประเทศอื่นหรือประเทศต้นทางเดิมได้ เนื่องจากการปัจจัยดึงดูดด้านการเมืองในการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติของภาครัฐยังไม่เป็นระบบ โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่แสดงความคิดเห็นในด้านการเมือง จำนวน 5 คน

3. จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่งเสริมในการตัดสินใจที่ทำให้แรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงในชุมชนก๊อบหมู เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร เข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยมีความคิดเห็น

ว่าปัจจัยส่งเสริมมี 5 ด้าน ได้แก่ การชักชวนจากบุคคลอื่น การเดินทางสะดวกมีพรมแดนติดต่อกัน ค่าใช้จ่ายในการเดินทางน้อย ความเข้าใจในภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร โอกาสในการเปลี่ยนสัญชาติ และปัจจัยค้นพบ: ความสนใจหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

3.1 การชักชวนจากบุคคลอื่น ผลการศึกษาพบว่า แรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงเข้ามาทำงานในประเทศไทยเนื่องจากการชักชวนจากคนในครอบครัว ญาติ และเพื่อนที่เข้ามาทำงานในไทยก่อนแล้วมีงานให้ทำเยอะ มีรายได้ ทำให้ครอบครัวมีความมั่นคง มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จึงเกิดการชักชวนให้เข้ามาทำงานในไทย ซึ่งสอดคล้องกับ วิมล พรชัยวัฒนากร (2550) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่องสภาพชีวิตแรงงานต่างชาติในเขตอำเภอปลวกแดงจังหวัดระยอง พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ทำให้แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในไทยเนื่องจากเห็นว่าเพื่อนที่เข้ามาทำงานก่อนหน้ามีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจึงได้มีการชักชวนกันเข้ามาทำงาน ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่าแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในไทยก่อนหน้านั้นแล้วมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จึงอยากให้คนในครอบครัวหรือชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีเช่นกัน เป็นปัจจัยส่งเสริมที่ช่วยในการตัดสินใจเข้ามาในไทย โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่แสดงความคิดเห็นในการชักชวนจากบุคคล จำนวน 7 คน

3.2 การเดินทางสะดวก มีพรมแดนติดต่อกัน ค่าใช้จ่ายในการเดินทางน้อย คือ เนื่องจากประเทศไทยมีพรมแดนติดกับประเทศเมียนมาร์มากที่สุด ระยะเวลาในการเดินทางจึงน้อยกว่าประเทศอื่น ทำให้ค่าใช้จ่ายในการเดินทางของแรงงานน้อยตามไปด้วย จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้แรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงเข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับ นพพร พงศ์ทิพย์พิทักษ์ (2557) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่องวิถีชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแสมสาร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี พบว่า องค์ประกอบที่ส่งเสริมให้ตัดสินใจย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย ได้แก่ ระยะทางระหว่างประเทศพม่ากับประเทศไทยมีระยะทางใกล้การเดินทางสะดวกและมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางน้อย ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า การเดินทางไปยังประเทศอื่นมีระยะทางและค่าใช้จ่ายในการเดินทางมากกว่ามาประเทศไทย เนื่องจากประเทศไทยอยู่ใกล้ประเทศพม่ามากที่สุด จึงเป็นปัจจัยส่งเสริมที่ช่วยในการตัดสินใจเข้ามาในไทย โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่แสดงความคิดเห็นในการเดินทางสะดวกและค่าใช้จ่ายน้อย จำนวน 6 คน

3.3 ความเข้าใจในภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร คือ เนื่องจากประเทศอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ประเทศไทยส่วนใหญ่มีการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ แต่แรงงานต่างชาติส่วนมากสามารถสื่อสารภาษาไทยได้ ทำให้การใช้ชีวิตในไทยเป็นไปอย่างราบรื่น ไม่มีความวิตกกังวล เช่น เมื่อแรงงานต่างชาติพบเจอปัญหาจะสามารถสื่อสารภาษาไทยกับคนไทยให้เข้าใจและช่วยเหลือแก้ปัญหาได้ ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า การสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญในการใช้ชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะเมื่อประสบปัญหาต่าง ๆ หากสื่อสารไม่ได้หรือเข้าใจไม่ตรงกันทำให้เกิดความยุ่งยากมากยิ่งขึ้น

เนื่องจากแรงงานต่างชาติส่วนใหญ่สื่อสารภาษาไทยได้จึงเป็นปัจจัยส่งเสริมที่ช่วยในการตัดสินใจเข้ามาในไทย โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่แสดงความคิดเห็นในด้านการสื่อสาร จำนวน 6 คน

3.4 โอกาสในการเปลี่ยนสัญชาติ ผลการศึกษาพบว่า แรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงเข้ามาทำงานในประเทศไทยเนื่องจากความต้องการมีสัญชาติไทย กล่าวคือการใช้ชีวิตในไทยเป็นไปอย่างสะดวกสบาย มีสิทธิพื้นฐานที่ควรได้รับเยอะกว่าแรงงานต่างชาติทั่วไป เช่น เดินทางไปที่ต่าง ๆ โดยไม่ต้องวิตกกังวลเมื่อเจอตำรวจหรือด่านตรวจคนเข้าเมือง ไม่ต้องทำเรื่องต่อบัตรหรือ หนังสือเดินทาง (Passport) ทำให้ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ วิมล พรชัย วัฒนาก (2550) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่องสภาพชีวิตแรงงานต่างชาติในเขตอำเภอปลวกแดงจังหวัดระยองพบว่า สำหรับปัจจัยดึงดูด เป็นสาเหตุมาจากประเทศปลายทางเป็นหลัก ได้แก่ แรงงานมีต้องการเปลี่ยนสัญชาติเป็นคนไทยหรือมีความต้องการอยู่ในประเทศไทยนาน ๆ เท่าที่สามารถจะอยู่ได้ เนื่องจากจะทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีกว่าเดิม ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่าการเปลี่ยนสัญชาติไม่ใช่เป็นปัจจัยดึงดูดตามการวิจัยของ วิมล พรชัย วัฒนาก (2550) ศึกษาไว้ เนื่องจากแรงงานต่างชาติเข้ามาในประเทศไทยปัจจัยหลักคือด้านเศรษฐกิจซึ่งเป็นปัจจัยดึงดูด และเมื่อได้ทำงานและมีรายได้ที่มั่นคงแล้ว จึงมีแนวความคิดที่อยากเปลี่ยนสัญชาติ ดังนั้นการเปลี่ยนสัญชาติจึงเป็นเพียงปัจจัยส่งเสริมที่เกิดหลังจากปัจจัยดึงดูดของการเข้ามาทำงานในไทย โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่แสดงความคิดเห็นในการเปลี่ยนสัญชาติ จำนวน 6 คน

3.5 ปัจจัยค้นพบ เป็นทั้งปัจจัยส่งเสริมที่สามารถผลักดัน/ดึงดูดแรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงคือความสนใจหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปัจจัยส่งเสริมที่สามารถดึงดูดให้แรงงานต่างชาติเข้ามาในประเทศไทย เพื่อเรียนรู้แนวทางการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และเมื่อเรียนรู้และมีประสบการณ์ดีแล้วจะกลายเป็นปัจจัยส่งเสริมที่ผลักดันให้แรงงานต่างชาติย้ายถิ่นกลับประเทศของตนเอง เป็นการเผยแพร่หลักการดำเนินชีวิตที่ดีงามไปสู่อารยประเทศ และเป็น การส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศไทย โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่แสดงความคิดเห็นในด้านเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 2 คน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องการเข้ามาประกอบอาชีพของแรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงในชุมชนก๊อบหมู เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จากข้อค้นพบดังกล่าว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้แรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงเข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทย ได้แก่ ปัจจัยผลักดันจากประเทศเมียนมาร์ สาเหตุจากด้านเศรษฐกิจเกี่ยวกับการหางานทำยาก งานลำบาก และค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดูแลครอบครัว ด้านสังคมเกี่ยวกับการใช้ชีวิตลำบาก ระบบสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานไม่ดี และระบบสาธารณสุขยังไม่พัฒนา ดังนั้นเสนอให้รัฐบาลไทยต้องกำหนดเป็นนโยบายในการดูแลชีวิตความเป็นอยู่ สวัสดิการ และอัตราค่าตอบแทนของแรงงานต่างชาติให้มีความเหมาะสมเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

2. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการเมืองเกี่ยวกับความไม่พอใจในระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง และต้องเสียค่าใช้จ่ายทุกครั้ง ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อกลายเป็นปัจจัยผลักดันให้ย้ายถิ่นออกจากประเทศไทยแล้วส่งผลกระทบต่อการขับเคลื่อนภาคเศรษฐกิจของประเทศได้ ดังนั้นเสนอให้รัฐบาลต้องทบทวนระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติให้มีความเหมาะสม มีความชัดเจน มีความแน่นอน และภาครัฐควรทบทวนกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติตาม พ.ร.ก. การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2561 โดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการดำเนินการให้มีความเหมาะสมต่อการดำรงชีพของแรงงานต่างชาติ

3. ผลการศึกษาพบว่า มีปัจจัยค้นพบ ที่เป็นปัจจัยส่งเสริมของแรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยงคือความสนใจในปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปัจจัยส่งเสริมที่สามารถดึงดูดให้แรงงานต่างชาติเข้ามาในประเทศไทย เพื่อเรียนรู้แนวทางการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และเมื่อเรียนรู้และมีประสบการณ์ดีแล้วจะกลายเป็นปัจจัยส่งเสริมที่ผลักดันให้แรงงานต่างชาติย้ายถิ่นกลับประเทศของตนเอง เป็นการเผยแพร่หลักการดำเนินชีวิตที่ดีงามไปสู่อารยประเทศ และเป็น การส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศไทย ดังนั้นเสนอให้รัฐบาลควรกำหนดเป็นนโยบายในการส่งเสริมให้แรงงานต่างชาติได้เข้าถึงและเรียนรู้แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้แรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยง เข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทย ได้แก่ ปัจจัยผลักดันจากประเทศเมียนมาร์ สาเหตุจากด้านเศรษฐกิจเกี่ยวกับการหางานทำยาก งานลำบาก และค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดูแลครอบครัว ด้านสังคมเกี่ยวกับการใช้ชีวิตลำบาก ระบบสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานไม่ดี และระบบสาธารณสุขยังไม่พัฒนา ดังนั้น กระทรวงแรงงานต้องกำหนดกรอบอัตราค่าตอบแทนให้มีความชัดเจนและมีอัตราที่ใกล้เคียงกับประเทศอื่น ๆ นอกจากนี้ต้องกำหนดเป็นกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนในการให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการดูแลด้านสวัสดิการความเป็นอยู่ของแรงงานต่างชาติ

2. ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการแรงงานต่างชาติของภาครัฐสร้างความไม่พึงพอใจให้กับแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ประเด็นเกี่ยวกับการเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่ภาครัฐกำหนด จะส่งผลให้ผลักดันให้แรงงานต่างชาติย้ายถิ่นไปทำงานที่ประเทศอื่น กระทบต่อการขับเคลื่อนภาคเศรษฐกิจของประเทศได้ ดังนั้นกระทรวงแรงงานต้องติดตาม กำกับดูแลให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรมีการศึกษาเรื่องการเข้ามาประกอบอาชีพของแรงงานชาวกะเหรี่ยงในชุมชนอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อจะได้เปรียบเทียบข้อมูลว่า ปัจจัยการเข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทยมีความแตกต่างหรือมีความใกล้เคียงกัน เพื่อเป็นข้อมูลให้หน่วยงานเกี่ยวข้องกำหนดเป็นนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินการของแรงงานต่างชาติที่มีความเหมาะสม

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายและขั้นตอนในการดำเนินการของแรงงานต่างชาติจากประเทศอื่น ๆ และศึกษาความคิดเห็นของแรงงานต่างชาติต่อประเด็นดังกล่าว เพื่อให้ระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติมีความเหมาะสม

บรรณานุกรม

กรมการจัดหางาน. (2558). *สถานการณ์ตลาดแรงงาน*. เข้าถึงได้จาก

https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia_th/2ff9a41f7627fdb745d05904553a7dc0.pdf

กระทรวงแรงงาน. (2552). *การทำงานของคนต่างด้าว*. เข้าถึงได้จาก

http://www.mol.go.th/employee/permission_work

กิริติ เขียวต์ถุณวณิช. (2556). *วิถีชีวิตและการดำรงอยู่ของแรงงานข้ามชาติในสังคมไทย*

เขตเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่อำเภอสามพรานจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, สาขาการประกอบการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กฤตยา อาชวนิจกุล และคณะ. (2540). *บทสังเคราะห์สถานการณ์คนข้ามชาติและทางเลือกนโยบาย
การนำเข้าแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม
มหาวิทยาลัยมหิดล.

ขวัญชัย เอี่ยมละออ. (2550). *สภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง.
งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

ข่าวทำเนียบรัฐบาล. (2560). *สำนักโฆษกนายกรัฐมนตรีแถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติเกี่ยวกับร่าง
พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561*. เข้าถึงได้จาก
<http://www.thaigov.go.th/news/contents/details/4403>

จิระ นูริคำ. (2537). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรกรรม
เข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดลำพูน*. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาเศรษฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ธีรดา สุธีรวุฒิ. (2557). *การดำเนินงานสาธารณสุขแรงงานต่างด้าว*. เข้าถึงได้จาก

http://www.boe.moph.go.th/files/meeting/slide_IHR_2DEC_pdf/3.pdf

นพพร พงศ์ทิพย์พิทักษ์. (2557). *วิถีชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วน
ตำบลแสมสาร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นิวัฒน์ ศรี โภค. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, สังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่.
- ปราโมทย์ ประสาทกุล. (2543). *ประชากรศาสตร์: สาระตักสิลาเรื่องประชากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภคริศา พิจารณ์ และจรงค์ หงษ์งาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษา: จังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มหวิทยาลัยขอนแก่น*, 9(1), 49-63.
- กัญญา บุญช่วย. (2554). *กรณีศึกษาการว่าจ้างแรงงานก่อสร้าง (ถนนกบิพพุม) ถนนสุเหร่าคลองหนึ่ง เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้าง, สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2551). *พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551*. เข้าถึงได้จาก http://bangkok.immigration.go.th/acts/act_alienwork2551.pdf
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560). *พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560*. เข้าถึงได้จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/065/1.PDF>
- แรงงานคนที่ 1 (นามสมมติ). (2561, 25 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์.
- แรงงานคนที่ 2 (นามสมมติ). (2561, 25 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์.
- แรงงานคนที่ 3 (นามสมมติ). (2561, 25 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์.
- แรงงานคนที่ 4 (นามสมมติ). (2561, 25 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์.
- แรงงานคนที่ 5 (นามสมมติ). (2561, 11 มีนาคม). สัมภาษณ์.
- แรงงานคนที่ 6 (นามสมมติ). (2561, 11 มีนาคม). สัมภาษณ์.
- แรงงานคนที่ 7 (นามสมมติ). (2561, 12 มีนาคม). สัมภาษณ์.
- แรงงานคนที่ 8 (นามสมมติ). (2561, 12 มีนาคม). สัมภาษณ์.
- แรงงานคนที่ 9 (นามสมมติ). (2561, 25 มีนาคม). สัมภาษณ์.
- แรงงานคนที่ 10 (นามสมมติ). (2561, 25 มีนาคม). สัมภาษณ์.
- วิมล พรชัยวัฒนากร. (2550). *สภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิลาสินี สัจจราช. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สำนักข่าวชายขอบ. (2561). *สถานการณ์ความขัดแย้งในพม่า*. เข้าถึงได้จาก

<http://transbordernews.in.th/home/?p=18583>

สำนักงานเขตคลองสามวา. (2548). *ประวัติเขตคลองสามวา*. เข้าถึงได้จาก

<http://www.bangkok.go.th/khlongsamwa/page/sub/175/ประวัติความเป็นมา>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *ภาวะสังคมไทยไตรมาสสองปี 2559*. เข้าถึงได้จาก http://www.nesdb.go.th/ewt_news.php?nid=6045&filename=index

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2560 ก). *ข้อมูลสถิติรายปี*. เข้าถึงได้จาก

https://www.doe.go.th/prd/alien/statistic/param/site/152/cat/82/sub/74/pull/sub_category/view/list-label

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2560 ข). *ขั้นตอนการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานภายใต้ MOU*. เข้าถึงได้จาก

https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/chonburi_th/769795d0c228baadc78251f74223fcc1.pdf

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2560 ค). *สถานการณ์แรงงานต่างด้าว*. เข้าถึงได้จาก

https://www.doe.go.th/prd/alien/statistic/param/site/152/cat/82/sub/76/pull/sub_category/view/list-label

สำนักประชาสัมพันธ์ เขต 7. (2560). *ความหมายของแรงงานต่างด้าว*. เข้าถึงได้จาก

<http://region7.prd.go.th/main.php?filename=index2012>

สิริรัฐ สุกันธา. (2557). การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ สัญชาติพม่าในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย. *Journal of Economics*, 18(1), 45-63.

สุภาภรณ์ โคตรมณี. (2559). *หลักประกันสุขภาพสำหรับแรงงานข้ามชาติ*. เข้าถึงได้จาก

<https://www.hfocus.org/content/2016/09/9879>

- สุรศักดิ์ คนมัน, ด.ต. (2552). การลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา
ด้านจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อติตยา สุวรรณโณ. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าว
ของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดสงขลา.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Huguet, J. W., บรรณาธิการ. (2557). การย้ายถิ่นของประเทศไทย ฉบับปี 2557. กรุงเทพฯ:
คณะทำงานเฉพาะเรื่องแห่งสหประชาชาติว่าด้วยการย้ายถิ่นของประเทศไทย.
- SpokeDark.TV. (2560). ข้อมูลสาวกะเหรี่ยงในเมียนมาร์. เข้าถึงได้จาก
<https://www.spokedark.tv/posts/karen-knu/>



ภาคผนวก



แบบสัมภาษณ์

การเข้ามาประกอบอาชีพของแรงงานก่อสร้างชาวกะเหรี่ยง
ในชุมชนก๊อหมู เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

คำรับรอง

“ข้อมูลที่ได้รับจากท่านถือเป็นความลับ และในการแสดงผลการวิจัยต่อสาธารณะจะแสดงเป็นภาพรวมเท่านั้น ”

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สัมภาษณ์

1. ท่านเพศใด
 ชาย หญิง
2. ท่านมีสัญชาติและเป็นกะเหรี่ยงของกลุ่มใด
3. ท่านอายุเท่าไร
4. ท่านนับถือศาสนาใด
5. ท่านสำเร็จการศึกษาระดับใด
6. ท่านประกอบอาชีพอะไรและลักษณะงานเป็นอย่างไร
7. ท่านเข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทยเป็นระยะเวลานานเท่าไร มาที่ครั้งแล้ว
8. ท่านมีรายได้ต่อวันหรือต่อเดือนเป็นจำนวนเท่าไร
9. ลักษณะการพักอาศัยของท่านเป็นอย่างไร
10. จำนวนสมาชิกที่พักอาศัยกับท่านเป็นจำนวนเท่าไร
11. ท่านมีบัตรอนุญาตประกอบการทำงานหรือไม่

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยการเข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทย

1. ปัจจัยใดของประเทศเมียนมาร์ที่ทำให้ท่านตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทยบ้าง อย่างไร

ปัจจัยด้าน	ตัวอย่าง
การเมือง	กรณีการปราบปรามชนกลุ่มน้อยจากรัฐบาลเมียนมาร์, ข้อกำหนดเกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถครอบครองที่ดิน
เศรษฐกิจ	สวัสดิการ, การประกอบอาชีพ, รายได้
สังคม	ความปลอดภัยจากสงคราม, ค่านิยม, การดำรงชีวิต
อื่นๆ	สภาพแวดล้อม

2. ปัจจัยใดของประเทศไทยที่ทำให้ท่านตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทยบ้าง อย่างไร

ปัจจัยด้าน	ตัวอย่าง
การเมือง	การผ่อนปรนกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติ
เศรษฐกิจ	อัตราค่าจ้างแรงงาน, สวัสดิการ
สังคม	การใช้ชีวิตประจำวัน, นิสัยใจคอคนไทย
อื่นๆ	

3. ปัจจัยอื่น ๆ ไบบ้างที่ทำให้ท่านตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทยบ้าง อย่างไร

ตัวอย่าง
การชักชวนจากคนใกล้ชิดหรือนายหน้า
การเดินทางสะดวก การมีแนวพรมแดนติดต่อกัน ค่าใช้จ่ายในการเดินทางน้อย
การต้องการเปลี่ยนสัญชาติ
อื่น ๆ

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวน้ำทิพย์ นาคมาโนช
วัน เดือน ปี เกิด	29 พฤษภาคม พ.ศ. 2536
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 49/118 หมู่บ้านชาร์ลีสวิลล์ ถนนหทัยราษฎร์ ตำบลบึงคำพร้อย อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี 12150
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2557 วิทยาศาสตรบัณฑิต (สถิติ) คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2560 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการภาครัฐและ ภาคเอกชน) วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา