วารสารวิชาการ **มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย** มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
ปีที่ 36 ฉบับที่ 4 เดือนตุลาคม - ธันวาคม 2559

รูปแบบการเดินทางมาทำงานในประเทศไทยของแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร

มหชัย สัตยธำรงเธียร[1] ปิยะวงค์ ปัญจเทวคุปต์[2]

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติ ความคิดเห็น และรูปแบบการเดินทางมาทำงานในประเทศไทย รวมถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการโยกย้ายแรงงานพม่าในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) ศึกษากลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร จากการศึกษาพบว่า สาเหตุที่แรงงานพม่าต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้น เนื่องจาก 1) ความคาดหวังในการมีงานทำในประเทศไทย 2) ผลตอบแทนที่ดีกว่า 3) ภาพลักษณ์และทัศนคติที่ดีต่อการมาทำงานที่ประเทศไทย 4) กระบวนการเดินทางมาทำงานในประเทศไทยเป็นเรื่องง่ายกว่าในอดีต โดยรูปแบบการเข้ามาทำงานของกลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาครในปัจจุบันอยู่ในรูปของการเดินทางมาทำงานเก็บเงินช่วง ๆ สั้นเฉลี่ย 0-5 ปีเท่านั้น ด้วยเหตุผลหลัก 3 ประการ คือ 1) โอกาสในการประกอบอาชีพและการยอมรับทางสังคมเมื่อทำงานอยู่ในประเทศไทยค่อนข้างน้อย 2) โอกาสในการได้สัญชาติไทยของแรงงานเป็นไปได้ยาก 3) การมีครอบครัวหรือลูกอาศัยอยู่ในประเทศพม่า ทั้งนี้ แรงงานส่วนใหญ่ร้อยละ 42 ทำงานอยู่กับโรงงานเอกชนในพื้นที่และกระจายไปตามธุรกิจต่าง ๆ ในจังหวัดสมุทรสาคร แรงงานร้อยละ 9.3 ประกอบธุรกิจส่วนตัวซึ่งมิใช่อาชีพที่ได้รับอนุญาตให้แก่แรงงานต่างด้าว แรงงานพม่าส่วนใหญ่ร้อยละ 57.2 เคยเดินทางเข้าออกประเทศไทยมากกว่าหนึ่งครั้ง ร้อยละ 64.5 ของกลุ่มตัวอย่างไม่มีสิทธ์เบิกประกันสังคม ซึ่งแสดงให้เห็นแนวโน้มของการไม่ได้ทำงานถูกต้องตามกฎหมาย และร้อยละ 78.3 ของแรงงานพม่าเลือกที่จะทำงานอยู่ต่อในประเทศไทยหลังจากเปิด AEC แม้ระยะเวลาคาดหวังในการทำงานในประเทศไทยของแรงงานพม่าจะอยู่ในช่วงสั้น ๆ แต่การหมุนเวียนเข้าออกของแรงงานพม่านั้นเพิ่มมากขึ้น แรงงานจะนำเงินกลับไปดูแลครอบครัวหรือลงทุนแล้วเดินทางกลับเข้ามาใหม่ โดยรูปแบบดังกล่าวจะเป็นไปจนกว่าตนเองและครอบครัวจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น หรือมีการเปลี่ยนแปลงที่เป็นรูปธรรมเกิดขึ้นในประเทศพม่า ด้วยเหตุนี้ การขาดแคลนแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาครจึงยังมีโอกาสเกิดขึ้นน้อยมาก

คำสำคัญ: แรงงานพม่า การโยกย้ายแรงงาน สมุทรสาคร

---

[1] สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
E-mail: Mahachai.sat@rmutr.ac.th

[2] สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Expedition Mode of Myanmar Workers in Thailand: A Case Study of Myanmar Workers in Samut Sakhon

Mahachai Sattayathamrongthian[1] Piyawong Panjatewakoop[2]

Abstract

This research aims to study Myanmar migrant workers' attitudes, perceptions, and expedition modes of working in Thailand as well as effects related to their migrations. Research data were collected from Myanmar migrant workers and Thai entrepreneurs in Samut Sakhon Province by a mixed research methodology. The research find four particular reasons for their migrating to work in Thailand: good job expectation, higher compensation, positive attitude towards working in Thailand, and lowering barriers to working in Thailand. Generally, Myanmar workers expect to work short-term, averaging 0-5 years, due to three principal reasons: 1) poor career opportunities and social acceptance in Thailand, 2) chance of their naturalization into Thai is nearly impossible, 3) their family members remain living in Myanmar. About 42 percent of the sample work with private companies and factories in the area. About 9.3 run their own businesses which are legally prohibited. About 57.2 percent have been in and out of the country for more than one time. About 64.5 percent have no legal social security protection which infers illegal working status. In addition, about 78.3 percent expect to work in Thailand after the establishment of AEC. Even though working on a short term basis is apparent, recurring migrations of Myanmar workers for working are increasing. A typical Myanmar worker takes back money for their family and investment before returning to work once again. This pattern continues until they and their families have a better quality of life, or a substantial change occurs in Myanmar. Consequently, a labor shortage is minimally expected in the province.

Keywords: Myanmar Migrant Worker, Migration, Samut Sakhon

[1] Department of International Business Administration, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Rattanakosin
E-mail: Mahachai.sat@rmutr.ac.th

[2] Department of Economics, Faculty of Economics, Thammasat University

บทนำ

จังหวัดสมุทรสาครเป็นหนึ่งในพื้นที่อุตสาหกรรมที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทย ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดสมุทรสาครปี พ.ศ.2555 มีมูลค่าเพิ่ม ณ ราคาประจำปีเท่ากับ 351,097 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจาก 318,639 ล้านบาท (สำนักงานคลังจังหวัดสมุทรสาคร, 2557) ด้านการจ้างงานยังคงขยายตัวได้อย่างต่อเนื่อง และเป็นจังหวัดที่มีการจดทะเบียนแรงงานพม่ามากเป็นลำดับ 3 ของประเทศไทย (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2557: 1) รองจากกรุงเทพฯและชลบุรี

แรงงานพม่าเข้ามามีบทบาทอย่างมากต่ออุตสาหกรรมในจังหวัดเป็นอย่างมาก เดือนกันยายน พ.ศ. 2557 มีแรงงานพม่าที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องอาศัยอยู่ในจังหวัดสมุทรสาครสูงถึง 173,670 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2557) และแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนอีกจำนวนมาก ซึ่งพฤติกรรมของชาวพม่าต่อการปักหลักอยู่ในประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัด

จากแนวโน้มที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงควรมีการศึกษาพฤติกรรมของการย้ายถิ่นฐานของแรงงานต่างด้าวให้มีความชัดเจนมากขึ้น เพื่อหน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดนโยบายทางสังคม รวมถึงนักวิชาการก็สามารถจะสรุปกฎเกณฑ์หรือสร้างทฤษฎีที่ใช้ในการอธิบายพฤติกรรมต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษารูปแบบการเดินทางเข้ามาเข้าเดินทางของแรงงานพม่า ประกอบด้วยปัจจัยที่ดึงดูดแรงงานพม่าเข้าทำงานในประเทศไทย รวมถึงสาเหตุและระยะเวลาที่แรงงานพม่าคาดหวังจะทำงานในประเทศไทย

2. ศึกษาระยะเวลาการทำงาน กระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานของแรงงานพม่าในพื้นที่ของประเทศไทย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การย้ายถิ่น (Migration) (สุภางค์ จันทวานิช, 2542) คือ การเคลื่อนย้ายประชากรจำนวนมากจากถิ่นพำนักของตนไปยังบริเวณอื่นซึ่งมีระยะห่างจากถิ่นพำนักเดิมพอสมควร โดยผู้ย้ายถิ่น (Migrants) มีความตั้งใจจะไปพำนักในถิ่นใหม่ชั่วคราวหรือถาวร

การย้ายถิ่นข้ามชาติ คือ การย้ายถิ่นระหว่างสังคมต่าง ๆ ซึ่งสาเหตุของการย้ายถิ่นระหว่างประเทศสามารถจำแนกได้เป็นปัจจัย “ผลัก” และ “ดึง” ปัจจัยดึง คือ ขนาดและโครงสร้างของแรงงานในท้องถิ่น การปรับระบบการศึกษาภาคบังคับ ทำให้การเข้าสู่ตลาดแรงงานของคนรุ่นหนุ่มรุ่นสาวต้องชะลอเวลาออกไป เกิดช่องว่างสำหรับแรงงานต่างชาติไร้ทักษะเข้ามาทำงานแทน ในขณะที่แรงงานท้องถิ่นย้ายไปทำงานที่มีค่าจ้างดีกว่า งานที่ต้องใช้ทักษะ ปัจจัยที่เป็นตัว “ผลัก” คือ การว่างงาน ความยากจน และความด้อยพัฒนาของประเทศที่ส่งออกแรงงาน ประเทศเหล่านี้จะมีอัตราการเจริญเติบโตของประชากรสูง การว่างงานสูง และรายได้เฉลี่ยต่อหัวต่ำ

การเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่าเข้าสู่ประเทศไทยเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่ปรากฏชัดมาตั้งแต่ในปี พ.ศ. 2533 เป็นต้นมา เนื่องมาจากปัจจัยหลัก 2 ประการ

(1) ปัจจัยดึงดูดจากประเทศไทยซึ่งถือว่าเป็นประเทศปลายทาง (Country Destination)

การย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาตินั้นเกิดจากผลของการพัฒนาประเทศที่มุ่งเศรษฐกิจแบบอุตสาหกรรม

การให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิต การเพิ่มความสำคัญของอุตสาหกรรมการบริการที่ทันสมัย ทำให้แรงงานข้ามชาติกลายเป็นที่ต้องการในกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับการขาดแคลนแรงงานไทย จึงเป็นที่ต้องการมากกว่าเพื่อลดต้นทุนในกระบวนการผลิต ไม่ว่าจะเป็นภาคเกษตรหรือภาคอุตสาหกรรม แรงงานเหล่านี้มีความขยันอดทน ค่าตอบแทนต่ำกว่าแรงงานไทย และที่สำคัญไร้อำนาจการต่อรอง (อรสา ปานขาว, 2547)

(2) ปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทาง (Country of Origin) ทำให้แรงงานข้ามชาติเหล่านี้เข้ามาอยู่ประเทศไทยด้วยสาเหตุทางการเมืองและเศรษฐกิจในประเทศพม่า (สุรสม กฤษณะจูฑะ, 2549) คือ

(2.1) แรงผลักดันทางด้านการเมือง มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการย้ายถิ่น โดยเฉพาะในเรื่องของความไม่ปลอดภัยในการดำรงชีวิต เช่น การที่รัฐบาลเผด็จการทหารพม่ายึดอำนาจการปกครองประเทศเบ็ดเสร็จ ปกครองแบบรัฐบาลเผด็จการทหารและการละเมิดสิทธิมนุษยชนในประเทศ

(2.2) แรงผลักดันทางด้านเศรษฐกิจ คือ รัฐบาลทหารพม่านำนโยบายเศรษฐกิจแบบสังคมนิยมพม่ามาใช้ ทำให้ประชาชนต้องอดอยากยากแค้น เกิดภาวะเงินเฟ้อ และเกิดภาวะความยากจนอัตคัดขึ้นในทุกพื้นที่ (พรสุข เกิดสว่าง และกฤตยา อาชวนิชกุล, 2540)

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยรูปแบบการเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานพม่า กรณีศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการเข้ามาทำงานในเมืองไทยของผู้ใช้แรงงานพม่าที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร ศึกษาผ่านทัศนคติของแรงงานพม่าและผู้ประกอบการ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) ดังนี้

1.1 พื้นที่การวิจัยเชิงคุณภาพ กำหนดให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ แรงงานพม่าที่ทำงานอยู่ในพื้นที่อำเภอบ้านแพ้ว จำนวน 4 คน มหาชัย จำนวน 3 คน และกระทุ่มแบน จำนวน 2 คน รวม 9 คน ผู้ประกอบการหรือผู้แทนโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาครใน 3 พื้นที่ ที่สถานประกอบการของตนมีการจ้างแรงงานพม่ามาเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 5 ปี รวมทั้งหมด 8 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผู้ประกอบการหรือผู้แทนโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร

ผู้ประกอบการธุรกิจหรือตัวแทน	อ เมือง	อ กระทุ่มแบน	อ บ้านแพ้ว
1. ธุรกิจขนาดเล็กแรงงาน น้อยกว่า 20 คน	1	1	1
2. ธุรกิจขนาดกลาง แรงงาน 21-100 คน	1	1	1
3. ธุรกิจขนาดใหญ่ แรงงานมากกว่า 100 คน	2	-	-

ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ในเดือนเมษายน พ.ศ. 2557 ที่ผ่านมาโดยใช้วิธีการนัดหมายสัมภาษณ์ ใช้การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ และใช้การเลือกตัวอย่างแบบบอกต่อ (Snowball Sampling Technique) (Snijders, 1992) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละพื้นที่ เมื่อนัดหมายเวลาเรียบร้อยแล้วจึงเดินทางไปยังสถานที่นัดพบนั้น ๆ เพื่อสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ในส่วนของแรงงานพม่า ผู้วิจัยติดต่อแรงงานพม่าที่สามารถพูดภาษาไทยได้มาช่วยในการเก็บข้อมูล ประเด็นที่สัมภาษณ์ คือ การเดินทางเข้ามาทำงาน การหางานทำ ชีวิตความเป็นอยู่ และความคาดหวังในการทำงานในประเทศไทย จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบเหตุการณ์ คือ การใช้วิธีการเปรียบเทียบโดยการนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกัน และหาความสัมพันธ์จากสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น แล้วจึงสรุปผล

1.2 พื้นที่การวิจัยเชิงปริมาณ สำหรับในการศึกษาเชิงปริมาณซึ่งเป็นการสำรวจทัศนคติของแรงงานพม่าในพื้นที่อำเภอบ้านแพ้ว อำเภอเมือง และอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ใช้แบบสอบถามภาษาพม่าเป็นเครื่องมือ โดยมีการตรวจสอบภาษาโดยให้แรงงานชาวพม่าแปลเป็นภาษาไทยประกอบ แบบสอบถามพัฒนาจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้รับด้วย มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม จาก 3 พื้นที่ ด้วยการใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย อ้างอิงจากการสุ่มตัวอย่างโดยไม่รู้จำนวนประชากรของ W.G. cochran (1953) ใช้จำนวนตัวอย่างเท่ากับ 400 คน เริ่มลงพื้นที่เก็บข้อมูลในเดือนเมษายน พ.ศ. 2557 ตามพื้นที่ชุมชน กองตรวจคนเข้าเมือง โรงพยาบาล สถานประกอบการที่ให้อนุญาตเก็บข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการศึกษาพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าว โดยเก็บตัวอย่างจากแรงงานพม่าในสายอาชีพต่าง ๆ 400 ราย ที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร แบบสอบถามประกอบไปด้วย 6 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานะและข้อมูลของครอบครัว การศึกษา และความรู้ทางด้านภาษา ส่วนที่ 2 ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย อาชีพ อายุ การทำงาน รายได้ และรายจ่ายทั้งในประเทศไทยและพม่า ส่วนที่ 3 ปัจจัยทางสังคม ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ในครอบครัว ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความสัมพันธ์ทางสังคม ผ่านชุมชน ชมรม สมาคม สโมสร ปัจจัยทางด้านศาสนาและทัศนคติต่อปัญหาทาง สังคมที่มีผลต่อตัวอย่าง ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านสุขภาพอนามัย ประกอบด้วย บริการทางสังคมและสาธารณสุขในประเทศไทย ทั้งนี้ มักมีคำถามแฝงถึงสถานการณ์เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมายจากสิทธิ์การเบิกค่ารักษาพยาบาลด้วย โดยชาวพม่าที่เข้าเมืองตามกฎหมายเท่านั้นจึงมีสิทธิ์การเบิกประกันสังคม ส่วนที่ 5 การเข้ามาทำงานในประเทศไทย ประกอบด้วย ต้นทุนการเดินทาง ค่าธรรมเนียม ช่องทางการติดต่อเพื่อเข้ามาทำงาน และรายจ่ายคาดหวังในการเข้ามาทำงานในประเทศไทย หรือมูลค่าความเต็มใจจ่ายที่ใช้ในการศึกษานี้ ส่วนที่ 6 การโยกย้ายถิ่นของแรงงานพม่า ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (Asian Economics Community: AEC) และข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจในการกลับประเทศของแรงงานต่างด้าว ในการศึกษานี้ใช้ข้อมูลบางส่วนจากแบบสอบถามในการประมาณ ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Questions)

ผลจากการวิจัยข้อมูลเชิงปริมาณ

ตารางที่ 2 คุณสมบัติของกลุ่มแรงงานพม่าที่นำมาศึกษาจำนวนทั้งหมด 400 ราย

คุณสมบัติ	อัตราส่วน	คุณสมบัติ	อัตราส่วน
เพศ: ชาย	59.8	เชื้อชาติ: พม่า	66
หญิง	40.2	มอญ	20
อายุ (ปี): 0-15 ปี	1	กระเหรี่ยง	11
16-30 ปี	66	ไทยใหญ่	7
31-45 ปี	26.5	สถานภาพ: โสด	50.3
46-60 ปี	6	สมรส	44.4
61 ปีขึ้นไป	5	ม่าย/หย่าร้าง	5.3

จากตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 16-30 ปี แรงงานพม่าส่วนใหญ่มีเชื้อชาติพม่า และสถานะโสด

ตารางที่ 3 คุณสมบัติด้านการศึกษา ความสามารถด้านภาษาของกลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่า

ระดับการศึกษา	อัตราส่วน
ไม่ได้รับการศึกษา	28.8
ประถมศึกษา	45.3
มัธยมศึกษา	20.5
ปริญญาตรีขึ้นไป	5.5

กลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่ามีระดับการศึกษาระดับประถมศึกษา และเมื่อมองในภาพรวมจะเห็นได้ว่ากลุ่มแรงงานพม่าส่วนใหญ่ 94.6% ยังไม่จบปริญญาตรี

ตารางที่ 4 อาชีพของแรงงานพม่าก่อนเดินทางมาทำงานในประเทศไทย

อาชีพ	อัตราส่วน
นักเรียน	18.6
เกษตรกรรม	42.4
ทำงานโรงงานหรือบริษัทเอกชน	12.8
ธุรกิจส่วนตัว	7.0
รับราชการ	2.9
ไม่มีงานทำ	16.4

แรงงาน 42.4% ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ก่อนตัดสินใจเดินทางมาทำงานประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างมีสัดส่วนแรงงานที่ว่างงานสูงถึงร้อยละ 16.4 แสดงให้เห็นถึงสภาพเศรษฐกิจในประเทศพม่าที่ค่อนข้างตกต่ำ

ตารางที่ 5 อาชีพของแรงงานพม่าในประเทศไทย

อาชีพ	อัตราส่วน
อุตสาหกรรมประมง	4.8
คนงานก่อสร้าง	21.3
เกษตรกรรม	15.8
เปิดธุรกิจส่วนตัว	9.3
ทำงานบริษัทหรือโรงงานเอกชน	42
กำลังหางานทำ	7

แรงงานร้อยละ 42 ทำงานอยู่กับโรงงานเอกชนในพื้นที่ และกระจายไปตามธุรกิจต่าง ๆ ในจังหวัดสมุทรสาคร แรงงาน 9.3% ประกอบธุรกิจส่วนตัว ซึ่งมิใช่อาชีพที่ได้รับอนุญาตให้กับแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยของแรงงานพม่าระหว่างทำงานในประเทศไทยและประเทศพม่า

	N	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
รายได้ในไทย	400	.00	13,650	5,967.702	3441.016
รายได้ในพม่า	400	.00	4,500.00	1,566.594	3023.504

รายได้ในประเทศไทยของแรงงานพม่าเฉลี่ย 5,967.702 บาท/เดือน ซึ่งมากกว่า รายได้เฉลี่ยในประเทศพม่า 1,566.594 บาท/เดือน ประมาณ 4 เท่า

ตารางที่ 7 ระยะเวลาที่ต้องการทำงานอยู่ในประเทศไทยเฉลี่ย

	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ระยะเวลาที่ต้องการทำงานอยู่ในประเทศไทย	.00	35.00	3.735	4.15245

แรงงานพม่าต้องการทำงานอยู่ในประเทศไทยเฉลี่ย 3.75 ปี เท่านั้น

ตารางที่ 8 ระยะเวลาที่ต้องการทำงานอยู่ในประเทศไทย

เวลาที่ต้องการทำงานอยู่ในประเทศไทย	อัตราส่วน
0-5 ปี	63.9
6-10 ปี	25.8
11-5 ปี	4.6
16-20 ปี	1.0
21 ปีขึ้นไป	1.2

จากตารางที่ 7 และ 8 จะเห็นได้ว่า แรงงานพม่าต้องการอาศัยอยู่ในประเทศไทยระยะสั้นเฉลี่ย 3.735 ปีเท่านั้น และแรงงานส่วนใหญ่เลือกจะอาศัยอยู่ในช่วง 0-5 ปีเท่านั้น

ตารางที่ 9 ค่าคาดประมาณการจำแนก

Cox and snell R square = 0.034 Nagelkerke R square = 0.052

ไม่กลับ		ค่าคาดประมาณการ		
		กลับ	อัตราส่วนที่ถูกต้อง	
การเดินทางกลับประเทศ	ไม่กลับ	0	0	99.7
	กลับ	0	0	4.6
อัตราส่วนทั้งหมด	79			

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
มีลูกที่อาศัยอยู่ในประเทศพม่า	.318	.109	8.423	1	.004	1.374
Constant	.627	.597	1.102	1	.294	.534

จากการวิเคราะห์ Binary logistic เพื่อหาอิทธิพลของครอบครัวที่มีต่อการตัดสินใจเดินทางกลับภายในสิ้นปี 2558 พบว่า การที่มีลูกอาศัยอยู่ที่ประเทศพม่ามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจกลับประเทศ

ตารางที่ 10 ความถี่ในการเดินทางเข้าออกประเทศไทย

ความถี่ในการเดินทาง	สัดส่วน
1 ครั้ง	42.8
2 ครั้ง	26.3
3 ครั้ง	21.5
มากกว่า 3 ครั้ง	9.5

จากตารางแสดงให้เห็นว่า แรงงานร้อยละ 57.2 เดินทางเข้ามาในประเทศไทยมากกว่า 1 ครั้ง

ตารางที่ 11 สิทธิ์การรักษาพยาบาล

สิทธิ์การรักษาพยาบาล	จำนวนแรงงาน	ร้อยละ
เบิกประกันสังคม	142	35.6
เบิกจากสถานประกอบการ	70	17.5
อื่น ๆ เช่น ประกันสุขภาพ	156	39.0
ไม่มี	32	8.0

ผู้วิจัยใช้สิทธิ์การรักษาพยาบาลประมาณจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ทำงานผิดกฎหมาย เนื่องจากสิทธ์การเบิกค่ารักษาพยาบาลจากประกันสังคมจะได้รับเมื่อทำงานถูกต้องตามกฎหมาย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 64.5 ไม่มีสิทธ์การเบิกค่ารักษาพยาบาลจากประกันสังคม แสดงให้เห็นว่า แรงงานพม่าส่วนใหญ่มีแนวโน้มจะไม่ได้ทำงานถูกต้องตามกฎหมาย

สรุปและอภิปรายผลวิจัย

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการเดินทางมาทำงานในประเทศไทย เหตุผลที่แรงงานพม่าให้ความสนใจในการมาทำงานในประเทศไทยมี 4 ประเด็น

1.1 ความคาดหวังในการมีงานทำเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตตนเองและครอบครัว แรงงานพม่าทุกคนรู้ว่าการมาทำงานประเทศไทยในฐานะผู้ใช้แรงงานนั้นลำบาก แต่เมื่อพิจารณาสภาพเศรษฐกิจในท้องถิ่นที่ตนเองอาศัยอยู่นั้นลำบากกว่ามาก เนื่องจากความเจริญที่กระจุกตัวอยู่ในเมืองใหญ่ โอกาสทางการศึกษาที่น้อย งานที่พอจะหาได้ในท้องถิ่นมีเพียงเกษตรกรรมและรับจ้างเท่านั้น สอดคล้องกับข้อมูลจากตารางที่ 3 และ 4 รวมถึงงานวิจัยสิทธิของผู้พลัดถิ่น: กรณีชาวไทยใหญ่จากประเทศพม่า ของ สุรสม กฤษณะจูฑะ ในปี พ.ศ. 2549

1.2 ผลตอบแทนที่ดีกว่า ผลตอบแทนจากการทำงานในประเทศไทยเฉลี่ยนั้นยังคงมากกว่าผลตอบแทนเฉลี่ยจากการทำงานในประเทศพม่าอยู่ประมาณ 4 เท่า และรายได้สูงสุดที่แรงงานพม่าได้รับจากการทำงานในประเทศไทยสูงกว่ารายได้เฉลี่ยในการทำงานที่ประเทศพม่าประมาณ 9 เท่า จากตารางที่ 6 และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของนายประพนธ์ ชื่นวิจิตร อดีตผู้จัดการสมาคมแปรรูปอาหารทะเล จ.สมุทรสาคร ซึ่งชี้ให้เห็นถึงแรงจูงใจที่ดึงดูดแรงงานต่างด้าวให้เข้ามาทำงานว่า เหตุผลที่แรงงานต่างชาติอยากจะเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้น มีสาเหตุมาจากค่าแรงในประเทศไทยสูงกว่าประเทศเพื่อนบ้าน 5 ถึง 10 เท่า (หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ วันที่ 22 กรกฎาคม 2557)

1.3 ภาพลักษณ์และทัศนคติที่มีต่อการมาทำงานที่ประเทศไทยค่อนข้างดี

คนพม่าในท้องถิ่นเองส่วนใหญ่มิได้มีโอกาสเข้าถึงข้อมูลทางเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศไทย ข้อมูลหลักที่ได้รับ คือ การบอกกล่าวข้อมูลจากคนที่เคยไปทำงานในประเทศไทย หรือครอบครัวหรือญาติของผู้ที่ไปทำงานแล้วส่งเงินกลับมาให้ สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องพฤติกรรมการท่องเที่ยว การเปิดรับสื่อ และการรับรู้วัฒนธรรมไทยที่เป็นสากลของชาวเมียนมา (กาญจนา

โชคเหรียญสุขชัย, 2557) คนพม่ามากกว่าครึ่งไม่เคยเดินทางมาเที่ยวในประเทศไทย แต่รู้จักสถานที่ในประเทศไทยผ่านสื่อบุคคล เช่น ญาติพี่น้อง ถึงแม้จะมีแรงงานบางส่วนที่ล้มเหลวกลับมา แต่ภาพลักษณ์ของการเดินทางมาทำงานประเทศไทย คือ โอกาสที่นำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งดึงดูดให้แรงงานชนบทของพม่าตัดสินใจมาทำงานในไทย

1.4 การเดินทางเข้าออกประเทศไทยในปัจจุบันเป็นเรื่องง่าย การเดินทางมีความสะดวกรวดเร็วกว่าในอดีต ถ้ามีหนังสือเดินทางที่ถูกต้องก็สามารถเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยเสียค่ารถโดยสารเท่านั้น ในช่วงวันหยุดยาวก็สามารถลานายจ้างกลับมาเยี่ยมครอบครัวได้ การเดินทางมาทำงานในประเทศไทยกลายเป็นเรื่องปกติ เป็นทางเลือกในการประกอบอาชีพหนึ่งของคนพม่าไปแล้ว

2. ระยะเวลาการทำงานในประเทศไทย

แรงงานพม่าต้องการทำงานอยู่ในประเทศไทยเฉลี่ย 3.75 ปี และร้อยละ 63.9 วางแผนจะทำงานระยะสั้น 0-5 ปี เนื่องจากเหตุผล 3 ประการ

2.1 โอกาสในการประกอบอาชีพและการยอมรับทางสังคม เมื่อทำงานอยู่ในประเทศไทยค่อนข้างน้อย ถึงแม้การอาศัยอยู่ในประเทศไทยมีคุณภาพชีวิต สภาพเศรษฐกิจและสังคมที่ดีกว่าในประเทศพม่า แต่การยอมรับทางสังคมของแรงงานพม่าในประเทศไทยยังอยู่ในระดับต่ำ โอกาสในการประกอบอาชีพอื่นค่อนข้างน้อย (กระทรวงแรงงาน, 2557) จากบัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกาไม่อนุญาตให้แรงงานพม่าทำงานอื่นนอกเหนือจากใช้แรงงานและงานรับใช้ในบ้าน

2.2 โอกาสในการได้สัญชาติไทยของแรงงานพม่าเป็นไปได้ยาก ทางเลือกจึงถูกจำกัดอยู่ว่า จะอาศัยอยู่ในระยะยาวอย่างถูกจำกัดสิทธิ์ หรือ อยู่ระยะสั้นทำงาน ใช้โอกาสทำงานให้เต็มที่ เก็บสะสมเงินทุน ส่งเงินกลับบ้าน และทำทุกอย่างเพื่อให้กลับไปอยู่ประเทศตนเองอย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมถึงได้สิทธิพลเมืองและการยอมรับอย่างที่พลเมืองพึงได้รับ โอกาสในการได้สัญชาติไทยเพื่อที่จะได้รับสิทธิเช่นเดียวกับคนไทยของแรงงานพม่าค่อนข้างจำกัด อ้างอิงจากข้อกฎหมาย พ.ร.บ.สัญชาติ พ.ศ. 2508 มาตราที่ 7-12 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2557) เป็นได้เพียง 2 กรณี คือ มาตรา 7 บุคคลดังต่อไปนี้ย่อมได้สัญชาติไทยโดยการเกิด

(1) ผู้เกิดโดยบิดาหรือมารดาเป็นผู้มีสัญชาติไทย ไม่ว่าจะเกิดในหรือนอกราชอาณาจักรไทย

(2) ผู้เกิดในราชอาณาจักรไทย ยกเว้นบุคคลตาม มาตรา 7ทวิ วรรคหนึ่ง มาตรา 7 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 มาตรา 7 ทวิ ผู้เกิดในราชอาณาจักรไทยโดยบิดาและมารดาเป็นคนต่างด้าวย่อมไม่ได้รับสัญชาติไทย มาตรา 10 คนต่างด้าวซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนดังต่อไปนี้ อาจขอแปลงสัญชาติเป็นไทยได้

(1) บรรลุนิติภาวะแล้วตามกฎหมายไทยและกฎหมายที่บุคคลนั้นมีสัญชาติ

(2) มีความประพฤติดี

(3) มีอาชีพเป็นหลักฐาน

(4) มีภูมิลำเนาในราชอาณาจักรไทยต่อเนื่องมาจนถึงวันที่ยื่นคำขอแปลงสัญชาติเป็นไทยเป็นเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี

(5) มีความรู้ภาษาไทยตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

สรุปเป็นประเด็นได้ว่า

1. จากมาตรา 7 แรงงานชาวพม่าสัญชาติพม่า หากมีลูกด้วยกัน ลูกไม่สามารถได้สัญชาติไทยจากการเกิด ซึ่งจะส่งผลกระทบโดยตรงต่อสิทธิต่าง ๆ รวมถึงโอกาสทางการศึกษา

2. แรงงานพม่าที่จะเข้าเงื่อนไขมาตรา 10 มีน้อยมาก เนื่องจากข้อที่ 3 และ 5 การเข้ามาทำงานส่วนใหญ่ถูกจำกัดงานอยู่ในส่วนของผู้ใช้แรงงาน และความรู้ในภาษาไทยในระดับชำนาญมีน้อยมาก

3. คนพม่าบางส่วนที่แต่งงานกับคนไทยและลูกได้สัญชาติไทย มีแนวโน้มจะอาศัยอยู่ในประเทศไทย

2.3 ครอบครัวอาศัยอยู่ในประเทศพม่า

จากตารางที่ 9 แรงงานที่มีลูกอาศัยอยู่ในประเทศพม่ามีอิทธิพลต่อการเดินทางกลับประเทศอย่างมีนัยสำคัญ แต่ยังสามารถใช้อธิบายภาพรวมของแรงงานพม่าได้น้อย R square = 0.032

3. ความถี่ในการเดินทางเข้าออกประเทศไทย

จากตารางแสดงให้เห็นว่า แรงงานร้อยละ 57.2 เดินทางเข้าออกประเทศไทยมากกว่า 1 ครั้ง

สรุปประเด็นเรื่องรูปแบบการเคลื่อนย้ายของแรงงานพม่า

1. รูปแบบการเคลื่อนย้ายของแรงงานพม่าในปัจจุบัน จะเป็นการเดินทางมาทำงานช่วงสั้น ๆ ประมาณช่วงละ 0-5 ปี มีการเดินทางเข้าออกประเทศไทยบ่อยครั้งมากยิ่งขึ้น แต่มิได้คาดหวังจะอยู่ในประเทศไทยตลอดไป เนื่องจากข้อจำกัดทางสังคม กฎหมาย และการมีครอบครัวอยู่ที่ประเทศพม่า

2. การเดินทางกลับประเทศที่ปรากฏอยู่ในสื่อมิได้หมายถึงแรงงานพม่าจะเดินทางกลับจนทำให้อุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาครขาดแคลนแรงงาน ระยะเวลาคาดหวังในการทำงานในประเทศไทยของแรงงานพม่าจะอยู่ในช่วงสั้น ๆ แต่การหมุนเวียนเข้าออกของแรงงานพม่านั้นเพิ่มมากขึ้น ในรูปแบบเข้ามาโดยถูกต้องและผิดกฎหมาย เนื่องจากการทำงานโดยถูกกฎหมาย หรือผิดกฎหมายมิได้สร้างความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญต่อความรู้สึกของแรงงานต่างด้าว (ปิยะวงศ์ ปัจจเทวคุปต์, มหชัย สัตยธำรง-เธียร, 2557)โดยรูปแบบดังกล่าวจะเป็นไปจนกว่าตนเองและครอบครัวจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น หรือ มีการเปลี่ยนแปลงที่เป็นรูปธรรมเกิดขึ้นในประเทศพม่า

การเคลื่อนย้ายของแรงงานพม่าในกรณีเมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ประเทศพม่าได้รับความสนใจจากนักลงทุนเป็นอย่างมาก ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว มีความเป็นไปได้อย่างมากว่าประเทศพม่าจะมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีเกิดขึ้น และอาจมีผลต่อการย้ายถิ่นกลับภูมิลำเนา จากการสัมภาษณ์แรงงานพม่าถึงการเปลี่ยนแปลงที่เป็นรูปธรรมที่เกิดขึ้น มีเพียงรายเดียวที่กล่าวถึง คือ ราคาที่ดินที่ครอบครัวของตนเองครอบครองอยู่ใกล้กับท่าเรือน้ำลึกทวายนั้น มีราคาสูงขึ้นอย่างมาก โดยชาวบ้านในพื้นที่ตัดสินใจขายให้แก่นายทุนที่เข้ามาติดต่อขอซื้อ แต่ชาวบ้านส่วนใหญ่ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ชนบทนั้นแทบไม่ได้เปลี่ยนแปลงเลย เพราะฉะนั้นแรงงานส่วนใหญ่จึงพอใจที่จะอยู่ทำงานในประเทศไทยก่อน

จากข้อมูลเชิงปริมาณของกลุ่มตัวอย่างแรงงานพบว่า 78.3% ของแรงงานพม่าเลือกที่จะทำงานในประเทศไทยหลังจากเปิด AEC ซึ่งหมายถึง ผล

กระทบจากการขาดแคลนแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาครหลังจากเปิด AEC มีโอกาสเกิดขึ้นน้อยมาก

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. การเก็บข้อมูลแรงงานต่างด้าวควรเป็นไปด้วยความระมัดระวัง เนื่องจากในการลงพื้นที่เก็บข้อมูลนั้น คณะผู้วิจัยพบว่า แรงงานพม่าส่วนใหญ่ไม่ให้ความร่วมมือ และไม่กล้าที่จะให้ข้อมูล

2. เทคนิคการเก็บข้อมูลที่คณะผู้วิจัยใช้และเกิดประสิทธิผลดี คือ ติดต่อว่าจ้างชาวพม่าที่สามารถสื่อสารสองภาษาได้ไปร่วมคณะด้วย รวมถึงติดต่อผ่านผู้ประกอบการของแรงงานพม่าในการประสานงานเก็บข้อมูล

3. ผู้สนใจศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวควรศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของแนวโน้มเศรษฐกิจของไทยในปัจจุบันที่มีอยู่ในช่วงชะลอตัวว่า มีอิทธิพลหรือไม่ต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานพม่าประกอบด้วย

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ที่สนับสนุนทุนการวิจัย

บรรณานุกรม

Chandawanich Supang, 1999. editorial page 36-37, Institute of Asian Studies, Chulalongkorn University, 1999. Migration, glossary on refugees and migration, (in Thai).

สุภางค์ จันทวานิช, 2542. หน้า 36-37 บรรณาธิการ สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542, “การย้ายถิ่น,” ในประมวลคำศัพท์ว่าด้วยผู้ลี้ภัยและการย้ายถิ่น.

Chokriensukchai Kanchana, 2014. “Myanmar’s Travel Behavior, Media Exposure and Perception on Thai Cultural Universals.” **University of the Thai Chamber Journal** 34, 4: 92-108. (in Thai)

กาญจนา โชคเหรียญสุขชัย, 2557. พฤติกรรมการท่องเที่ยว การเปิดรับสื่อ และการรับรู้วัฒนธรรม ไทยที่เป็นสากลของชาวเมียนม่า, **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย** ปีที่ 34 ฉบับที่ 4 เดือน ตุลาคม - ธันวาคม 2557, http://utcc2.utcc.ac.th/utccjournal/journal_book.php?journal_id=37

Cochran, W.G., 1953. Sampling Techniques, 1st ed., John Wiley & Sons. De Jong, G.F. and Fawcett, James T. (1981). Motivation for Migration: And Assessment and Value Expectacy Research Model. In G.F. De Jong and Robert W. Garder. Migration Decision Making. New York:

Harris, J.R., & Todaro, M.P. (1970). Migration, Unemployment and Development: a Two – Sector Analysis. **American Economic Review,** 60(1): 126-142.

Kerdsawang Pornsuk, Archawanichkul, 1997. The human rights violations in Burma from refugees to migrant workers, (Nakhon Pathom: Institute for Population and Social Research. Mahidol University, 1997), pages 11-12 (in Thai).

พรสุข เกิดสว่าง และกฤตยา อาชวนิชกุล, การละเมิดสิทธิมนุษยชนในประเทศพม่าจากผู้ลี้ภัยสู่แรงงานข้ามชาติ, (นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2540), หน้า 11-12.

Krishnachuta Surasom, 2003, Rights of Independent Displaced Persons: a case study of Shan from Burma, Research papers series project developed welfare system for the poor and disadvantaged in Thailand, retrieved from Kerdmongkol.

Adisorn, Kanchanadit Busayarat, migrants from Burma, Burmese violence issues and Thailand's national Mythology: http://www. Midnight univ.org, October12, 2006, (in Thai)

สุรสม กฤษณะจูฑะ, 2546 สิทธิของผู้พลัดถิ่น: ศึกษากรณี ชาวไทยใหญ่จากประเทศพม่า, เอกสาร งานวิจัยชุด โครงการการพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย, (เอกไม่ตีพิมพ์เผยแพร่) อ้างถึงในอดิศร เกิดมงคล และ บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, แรงงานต่างด้าวชาวพม่าและความรุนแรงปัญหาแรงงานพม่า และ มายาคติความเป็นชาติไทย แหล่งที่มา: http: // www. Midnight univ.org, 12 ตุลาคม 2549.

Ministry of Labor, notes of the decree, occupation and profession that the alien is prohibited, 1979, http://www.mol.go.th/employee/occupation%20_prohibited, retrieved on 2014 (in Thai).

กระทรวงแรงงาน, หมายเหตุบัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกา กำหนดในอาชีพและวีชาชีพที่ห้ามคนต่าง ด้าวทำ พ.ศ. 2522 http://www.mol.go.th/employee/occupation%20_prohibited

Panjatewakoop Piyawong, Sattayathamrongthian Mahachai, 2014. The willingness to pay in order to work in Thailand of the migrant workers: A case study of the Burmese workers in Samut Sakhon province, discussion paper 32, Page 18, http://www.econ.tu.ac.th/?action=content&menu=164&lang=en#cnt1299 (in Thai).

ปิยะวงศ์ ปัจจเทวคุปต์, มหชัย สัตยธำรงเธียร, 2557. เรื่องความเต็มใจจะจ่ายของแรงงานต่างด้าว:กรณีศึกษาแรงงานพม่าในสมุทรสาคร Discussion paper 32 http://www.econ.tu.ac.th/?action=content&menu=164&lang=en#cnt1299

Pankao Orasa, 2006. pages 1-2, evaluation of public relation project toward illegal migrant workers (Bangkok: The Department of Public Relations, 2004).

อรสา ปานขาว, 2547. หน้า 1-2 การประเมินผลโครงการประชาสัมพันธ์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย, (กรุงเทพฯ: กรมประชาสัมพันธ์, 2547)

Provincial Comptroller's Office of Samutsakhon, 2014: 1, data of annual gross domestic product of SamutSakhon, 2012, and estimated provincial economy. http://klang.cgd.go.th/

smk/page_8.htm, 2012, concluded the total registered. Migrant workers registered at the center, (in Thai).

สำนักงานคลังจังหวัดสมุทรสาคร, 2557: 1, สถิติผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดสมุทรสาคร ประจำปี พ.ศ. 2555 และประมาณการภาวะเศรษฐกิจจังหวัด http://klang.cgd.go.th/smk/page_8.htm, 2557, สรุปยอดรวมการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ณ ศูนย์บริการ ทะเบียนแรงงานต่างด้าว,

The Council of State, 2014: 2. Nationality Law Act 1965, Sections 7-12, www.archanwell.org/office/download.php?file...1 (in Thai).

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2557: 2 ข้อกฎหมาย พ.ร.บ. สัญชาติ พ.ศ. 2508 มาตราที่ 7-12 www.archanwell.org/office/download.php?file...1

Thairath newspaper, July 22, 2014. Thailand, migrant workers treasure paradise, Migrant labor shining tribute and bribe procedure Http://www.thairath.co.th/content/437896

หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ วันที่ 22 กรกฎาคม 2557. ไทยแลนด์แดนสวรรค์ต่างด้าว...เปิดขุมทรัพย์แรงงานส่องขบวนการส่วย!, http://www.thairath.co.th/content/437896

Sjaastad, L.A. 1962. “The costs and returns of human migration,” Journal of Political Economy, 70(5): 80-93. http://web.udru.ac.th/~sutad18/new2/08.html http://klang.cgd.go.th/smk/page_8.ht