

## บทที่ 4

### รูปแบบของการย้ายถิ่น

การย้ายถิ่นของแรงงานพม่าทั้งที่ถูกกฎหมาย และไม่ถูกกฎหมาย เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นตลอดแนวพรมแดนด้านพื้นที่อำเภอแม่สอด กับประเทศสหภาพพม่ามาเป็นระยะเวลายาวนาน ทำให้คนไทยในแม่สอดมองการย้ายถิ่นเป็นเรื่องปกติ และความได้เปรียบทางเศรษฐกิจในหลายด้านของแม่สอดเมื่อเทียบกับพม่า ทำให้แรงงานพม่าเลือกที่จะย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในแม่สอดเป็นจำนวนมาก

การย้ายถิ่นของแรงงานพม่าที่เข้ามาอาศัย และทำงานในเขตเทศบาลเมืองแม่สอด มีรูปแบบการย้ายถิ่น ดังต่อไปนี้

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่า

ตารางที่ 4 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่า

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
- ชาย	63	53
- หญิง	57	47
<b>รวม</b>	120	100
<b>อายุ</b>		
- ไม่เกิน 20 ปี	22	18
- 21-30 ปี	68	57
- 31-40 ปี	25	21
- 41-50 ปี	5	4
<b>รวม</b>	120	100

ตารางที่ 4 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่า (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>ศาสนา</b>		
- พุทธ	104	87
- คริสต์	9	7
- อิสลาม	7	6
<b>รวม</b>	120	100
<b>ระดับการศึกษา</b>		
- ประถมศึกษา	26	22
- มัธยมศึกษา	86	72
- ปริญญาตรี	8	6
<b>รวม</b>	120	100
<b>เชื้อชาติ</b>		
- พม่า	96	80
- กะเหรี่ยง	13	11
- มอญ	4	3
- ไทยใหญ่	7	6
<b>รวม</b>	120	100
<b>สถานภาพการสมรส</b>		
- โสด	62	52
- สมรส	56	46
- ม่าย	1	1
- หย่า	1	1
<b>รวม</b>	120	100

ตารางที่ 4 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่า (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>เชื้อชาติคู่สมรส</b>		
- คนไทย	3	2
- พม่า	42	35
- กะเหรี่ยง	7	6
- มอญ	4	3
- ไทยใหญ่	1	1
- จีน	1	1
- ไม่มีคู่สมรส	62	52
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100</b>
<b>สถานะในครอบครัว</b>		
- หัวหน้าครอบครัว	44	37
- แม่บ้าน	22	18
- สมาชิกในครอบครัว	54	45
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100</b>
<b>จำนวนสมาชิกในครอบครัว (เดิม)</b>		
- 1-3 คน	55	46
- 4-6 คน	46	38
- 7 คนขึ้นไป	19	16
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

จากการศึกษาเพศของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้ดำเนินการวิจัยมีทั้งสิ้น 120 คน เป็นเพศชาย ร้อยละ 53 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 47

อายุของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี มากที่สุด ร้อยละ 57 รองลงมาได้แก่ ช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 21 และช่วงอายุ 41-50 ปี น้อยที่สุด ร้อยละ 4 แสดงว่า กลุ่มแรงงานพมานิยมที่จะย้ายถิ่นเข้ามาประเทศไทยในช่วงวัยทำงาน ซึ่งเป็นช่วงที่ร่างกายมีความแข็งแรง อุดหนุน เพื่อที่จะสามารถทำงานได้ทุกประเภท และสามารถทำงานได้ปริมาณมาก ประกอบกับแรงงานพม่ากลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่ตรงความต้องการของนายจ้างในการจ้างทำงาน

ศาสนาของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างนับถือศาสนาพุทธมากที่สุด ร้อยละ 87 รองลงมาได้แก่ ศาสนาคริสต์ ร้อยละ 7 และศาสนาอิสลาม น้อยที่สุด ร้อยละ 6 แสดงว่า แรงงานพม่า นับถือศาสนาพุทธเป็นส่วนใหญ่ สะท้อนให้เห็นว่าแรงงานพม่าก็มีการนับถือศาสนาที่ คล้ายคลึงกับคนไทย

ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา มากที่สุด ร้อยละ 72 รองลงมา ได้แก่ ระดับประถมศึกษา ร้อยละ 22 และ ระดับปริญญาตรี น้อยที่สุด ร้อยละ 6 แสดงให้เห็นว่า แรงงานพม่าส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เนื่องจากครอบครัวของแรงงานพม่าส่วนใหญ่มีปัญหาทางเศรษฐกิจ ดังนั้นเมื่อแรงงานพม่าเข้าสู่ วัยที่สามารถทำงานได้ก็ต้องมาช่วยครอบครัวทำงานเพื่อหารายได้ให้แก่ครอบครัว จึงทำให้ ไม่มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

เชื้อชาติของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีเชื้อชาติพม่า มากที่สุด ร้อยละ 80 รองลงมาได้แก่ เชื้อชาติกะเหรี่ยง ร้อยละ 11 และเชื้อชาติมอญ น้อยที่สุดร้อยละ 3

สถานภาพการสมรสของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสดมากที่สุด ร้อยละ 52 รองลงมา ได้แก่ สถานภาพสมรส ร้อยละ 46 และสถานภาพหย่าร้างกับสถานภาพหย่า น้อยที่สุด ร้อยละ 1 แสดงว่า แรงงานพม่าที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยมักไม่มีภาระ ทางครอบครัวที่ต้องดูแล จะมีก็แต่เพียงครอบครัวพ่อแม่ที่จะต้องส่งเสียเท่านั้น

เชื้อชาติคู่สมรสของกลุ่มตัวอย่างพบว่า คู่สมรสของกลุ่มตัวอย่างมีเชื้อชาติพม่ามากที่สุด ร้อยละ 35 รองลงมา ได้แก่ เชื้อชาติกะเหรี่ยง ร้อยละ 6 และเชื้อชาติจีนกับเชื้อชาติไทยใหญ่ น้อยที่สุด ร้อยละ 1 แสดงว่า แรงงานพมานิยมที่จะสมรสกับผู้ที่มิเชื้อชาติเดียวกับตน ซึ่งมี ขนบธรรมเนียม ประเพณี ความคิด และความเชื่อที่เหมือนกัน มากกว่าผู้ที่มีเชื้อชาติที่ต่างกัน

สถานะในครอบครัวของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสถานะเป็นสมาชิกใน ครอบครัว มากที่สุด ร้อยละ 45 รองลงมา ได้แก่ หัวหน้าครอบครัว ร้อยละ 37 และแม่บ้าน น้อยที่สุด ร้อยละ 18 แสดงว่า แรงงานต่างด้าวที่ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่ อยู่ในสถานะสมาชิกในครอบครัวเท่านั้น ซึ่งไม่ต้องรับภาระหน้าที่ในการดูแลครอบครัวมากนัก ดังนั้นการย้ายถิ่นของแรงงานพม่ากลุ่มนี้จึงไม่ส่งผลกระทบต่อครอบครัวเดิมมากนัก เพราะยังมี หัวหน้าครอบครัวดูแลอยู่ มีหน้าที่เพียงแต่ส่งเงินกลับให้กับครอบครัวเดิมเท่านั้น

จำนวนสมาชิกในครอบครัวเดิมของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ในครอบครัวเดิมของ กลุ่มตัวอย่างมีสมาชิก 1-3 คน มากที่สุด ร้อยละ 46 รองลงมา ได้แก่ 4-6 คน ร้อยละ 38 และ 7 คนขึ้นไป ร้อยละ 16

## 4.2 สาเหตุ และแบบแผนการย้ายถิ่น

จากการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในประเด็นเกี่ยวกับสาเหตุ และแบบแผนการย้ายถิ่นของแรงงานพม่า ปรากฏข้อมูลดังนี้

ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่พบว่า สาเหตุที่ทำให้แรงงานพม้าย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในแม่สอด เนื่องจากแม่สอดเป็นด่านแรกที่แรงงานพม่าเลือกที่เดินทางเข้ามาทำงาน เพราะเป็นเมืองชายแดนติดกับประเทศสหภาพพม่า และมีความสะดวกในการข้ามพรมแดน เนื่องจากสภาพภูมิศาสตร์มีเพียงแม่น้ำเมยกั้นระหว่างพรมแดนไทย-พม่า จึงง่ายต่อการลักลอบเข้ามาทำงาน ซึ่งทำให้แม่สอดกลายเป็นแหล่งที่ได้แรงงานง่ายสุด ผู้ประกอบการในภาคธุรกิจต่างๆ ที่ต้องการแรงงานก็จะมาหาแรงงานพม่าจากที่นี่ นอกจากนี้ยังกล่าวอีกว่า เมื่อแรงงานพม้าย้ายถิ่นเข้ามา ในแม่สอดแล้ว ไม่จำเป็นจะต้องทำงานในแม่สอดเท่านั้น มีแรงงานพม่าจำนวนหนึ่งที่ย้ายถิ่นเข้าไปทำงานในเมืองชั้นในที่มีความต้องการแรงงานจำนวนมากในการผลิต

ตารางที่ 5 สาเหตุการย้ายถิ่นเข้าสู่ประเทศไทยของแรงงานพม่า

สาเหตุการย้ายถิ่น	จำนวน	ร้อยละ
ตามคนอื่นๆ มา	7	6
หนีภัยจากการสู้รบ	7	6
ต้องการชีวิตที่ดีกว่า	88	73
มาหางานทำ	16	13
ตามหาญาติพี่น้อง	2	2
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

จากการศึกษาสาเหตุการย้ายถิ่นเข้าสู่ประเทศไทยของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ย้ายถิ่นเข้ามาประเทศไทย เพื่อต้องการมีชีวิตที่ดีกว่าอยู่ประเทศตน ร้อยละ 73 รองลงมา ได้แก่ มาหางานทำ ร้อยละ 13 และ มาตามหาญาติพี่น้อง น้อยที่สุด ร้อยละ 2 แสดงให้เห็นว่า สาเหตุหลักที่ทำให้แรงงานพม้าย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศสหภาพพม่าเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นปัญหาความยากจน ปัญหาการไม่มีงานทำ ส่งผลให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ยากลำบาก จึงทำให้เกิดการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในเทศบาลเมืองแม่สอด เพื่อต้องการหางานทำ และมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของตนเอง และครอบครัว รวมทั้งโอกาสการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีกว่าอยู่ประเทศตน

ตารางที่ 6 วิธีการเดินทางเข้าสู่ประเทศไทยของแรงงานพม่า

วิธีการเดินทาง	จำนวน	ร้อยละ
เดินข้าม/ทางเท้า	29	24
เรือ	16	13
รถโดยสาร	75	63
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

จากการศึกษาวิธีการเดินทางเข้าสู่ประเทศไทยของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการนั่งรถโดยสารเข้าสู่ประเทศไทยมากที่สุด ร้อยละ 63 รองลงมา ได้แก่ การเดินข้าม/ทางเท้า ร้อยละ 24 และ ข้ามโดยเรือ น้อยที่สุด ร้อยละ 13 แสดงว่า แรงงานพม่าส่วนใหญ่เลือกใช้วิธีการนั่งรถโดยสาร ในการเดินทางเข้าสู่เทศบาลเมืองแม่สอด เพื่อหางานทำมากกว่าวิธีอื่นๆ

ตารางที่ 7 อายุของแรงงานพม่าขณะย้ายถิ่นเข้าสู่ประเทศไทย

อายุขณะย้ายถิ่น	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 20 ปี	43	36
21-30 ปี	59	49
31-40 ปี	16	13
41-50 ปี	2	2
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

จากการศึกษาเรื่องอายุของกลุ่มตัวอย่างขณะย้ายถิ่นเข้าสู่ประเทศไทยพบว่า กลุ่มตัวอย่างย้ายถิ่นเข้ามาเมืองไทยในช่วงอายุ 21-30 ปี มากที่สุด ร้อยละ 49 รองลงมา ได้แก่ ช่วงอายุไม่เกิน 20 ปี ร้อยละ 36 และ ช่วงอายุ 41-50 ปี น้อยที่สุด ร้อยละ 2 แสดงให้เห็นว่า แรงงานพม่าผู้ย้ายถิ่น ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงกลุ่มอายุของวัยแรงงานที่มีร่างกายที่แข็งแรง และมีความอดทนต่อการทำงานในพื้นที่ปลายทาง



การย้ายถิ่นของแรงงานพม่าที่เข้ามาทำงานในเขตเทศบาลเมืองแม่สอด มีสาเหตุ และแบบแผนการของการย้ายถิ่น ดังนี้

#### สาเหตุการย้ายถิ่นของแรงงานพม่า

จากสภาพภูมิประเทศของประเทศไทย และประเทศสหภาพพม่า ที่มีอาณาเขตติดต่อกัน เป็นระยะทางยาวมากกว่า 2,400 กิโลเมตร และจังหวัดตากเป็นจังหวัดชายแดนที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศสหภาพพม่าเป็นระยะทางมากกว่า 580 กิโลเมตร ตลอดแนวพรมแดนมีเพียงพรมแดนธรรมชาติที่เป็นภูเขา และแม่น้ำ เป็นเส้นแบ่งอาณาเขต ซึ่งมีได้เป็นอุปสรรค ในการข้ามพรมแดนไป-มา จากบริบททางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ทั้งของประเทศไทย และประเทศสหภาพพม่า เป็นปัจจัยดึงดูด และผลักดันให้เกิดการย้ายถิ่นของคนสัญชาติพม่าสู่ประเทศไทยเพื่อเป็นแรงงานต่างด้าว โดยใช้เส้นทางด่านอำเภอชายแดนของจังหวัดตาก เป็นเส้นทางเดินทางสู่ประเทศไทย โดยเฉพาะด่านอำเภอแม่สอด ซึ่งอยู่ตรงข้ามเมืองเมียวดีของประเทศสหภาพพม่า

การเข้า-ออกราชอาณาจักรของราษฎรทั้งสองประเทศ ณ บริเวณช่องทางจุดผ่านแดนถาวรเป็นไปตามความตกลงว่าด้วยการข้ามแดนระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลแห่งสหภาพพม่า คนต่างด้าวสัญชาติพม่าส่วนหนึ่งเข้า-ออกราชอาณาจักรบริเวณช่องทางจุดผ่านแดนถาวรตามข้อตกลง แต่ยังมีคนต่างด้าวสัญชาติพม่าอีกจำนวนมากที่ลักลอบเข้ามาในราชอาณาจักร โดยไม่ได้รับอนุญาตตามช่องทางซึ่งมีไซจุดผ่านแดนถาวร โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ อันเป็นมูลเหตุ ทำให้เกิดการย้ายถิ่นของคนต่างด้าวสัญชาติพม่า ดังนี้

ปัจจัยในพื้นที่อำเภอแม่สอดที่เอื้อต่อการย้ายถิ่นของแรงงานพม่า ได้แก่

1. ปัจจัยด้านสภาพภูมิศาสตร์ เนื่องจากแม่สอดเป็นอำเภอชายแดนที่มีอาณาเขตติดต่อกับรัฐกะเหรี่ยง ประเทศสหภาพพม่า ซึ่งเป็นแนวพรมแดนธรรมชาติที่มีแม่น้ำเมย และมีเทือกเขาที่วางตัวจากทิศเหนือลงมาทิศใต้เป็นแนวกั้นอาณาเขตระหว่างประเทศ แนวพรมแดนนี้มิได้เป็นอุปสรรคต่อการสัญจรไป-มาข้ามพรมแดนระหว่างสองประเทศมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

2. ความต้องการแรงงานไร้ฝีมือ เพื่อรองรับระบบเศรษฐกิจ ทั้งในภาคอุตสาหกรรม และในภาคเกษตรกรรมของไทย และความต้องการที่จะลดต้นทุนการผลิตของผู้ประกอบการ โดยการจ้างแรงงานที่มีอัตราค่าจ้างต่ำ ซึ่งแรงงานพม่าย้ายถิ่นเป็นกลุ่มที่สามารถตอบสนองความต้องการแรงงานส่วนนี้ได้ จึงทำให้เกิดการย้ายถิ่นของแรงงานพม่าเป็นจำนวนมาก เพื่อเข้ามาหางานทำ

3. นโยบายผ่อนปรนของรัฐบาล เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวฯ ที่รัฐบาลมีนโยบายการผ่อนผันให้เมืองชายแดนสามารถจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานได้ในบางกิจการ ซึ่งส่งผลให้มีแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าลักลอบเข้ามาใหม่อย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยภายในประเทศสหภาพพม่าอันส่งผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานพม่า คือ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ เนื่องจาก ประเทศพม่าประสบปัญหาเศรษฐกิจมาตลอดช่วงระยะเวลาหลายสิบปีของการใช้ระบบสังคมนิยม ที่อาศัยระบบเศรษฐกิจแบบพึ่งพาตนเองเป็นแนวทางในการปกครอง ประกอบกับเกิดภาวะภัยธรรมชาติทำให้พืชผลทางการเกษตรไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร ราคาผลผลิตตกต่ำ ทำให้ค่าครองชีพสูง ราคาเวชภัณฑ์ และเครื่องอุปโภค บริโภคที่จำเป็นต่อการดำรงชีพมีราคาแพงมากขึ้น ประชาชนชาวพม่าไม่มีงานทำเพียงพอที่จะมีรายได้เลี้ยงดูตนเองและครอบครัว เป็นเหตุให้ประชาชนชาวพม่าจำนวนมากหลังไหลเข้ามาหางานทำในประเทศไทย เพื่อแสวงหาโอกาสที่ดีกว่าอยู่ประเทศของตน ประกอบกับการที่รัฐบาลไทย และรัฐบาลแห่งสหภาพพม่า กำหนดให้ แม่สอด-เมียวดี เป็นจุดผ่านแดนถาวรที่มีสะพานมิตรภาพ ไทย-พม่า เป็นเส้นทางสัญจรไป-มาระหว่างกัน ทำให้คนสัญชาติพม่าสามารถเดินทางเข้า-ออกประเทศไทยได้สะดวกขึ้น ซึ่งเป็นผลทำให้กลุ่มแรงงานพม่าส่วนหนึ่งที่ต้องการย้ายถิ่นเข้ามาหางานทำในแม่สอดอาศัยเส้นทางนี้ ในการเดินทางย้ายถิ่นเพื่อเข้ามาทำงาน

#### แบบแผนการย้ายถิ่นของแรงงานพม่า

จากสภาพปัญหาภายในประเทศสหภาพพม่าที่ยังคงมีปัญหาด้านเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ทำให้ราษฎรพม่าไม่สามารถหารายได้อย่างเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ทำให้แรงงานพม่าพยายามแสวงหาแนวทางการดำรงชีวิตที่ดีกว่าโดยการเดินทางย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งราษฎรพม่าที่ย้ายถิ่นเข้ามาในอำเภอแม่สอดเพื่อหางานทำ ส่วนหนึ่งเป็นราษฎรพม่าจากพื้นที่ชั้นใน และอีกส่วนหนึ่งเป็นราษฎรพม่ากลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ ซึ่งมีภูมิลำเนาอยู่ใกล้แนวชายแดนระหว่างไทยกับพม่า เช่น ราษฎรจากรัฐฉาน (ไทยใหญ่) ราษฎรจากรัฐคะยา ราษฎรจากรัฐกะเหรี่ยง ราษฎรจากรัฐมอญ เป็นต้น (ภาพที่ 1)

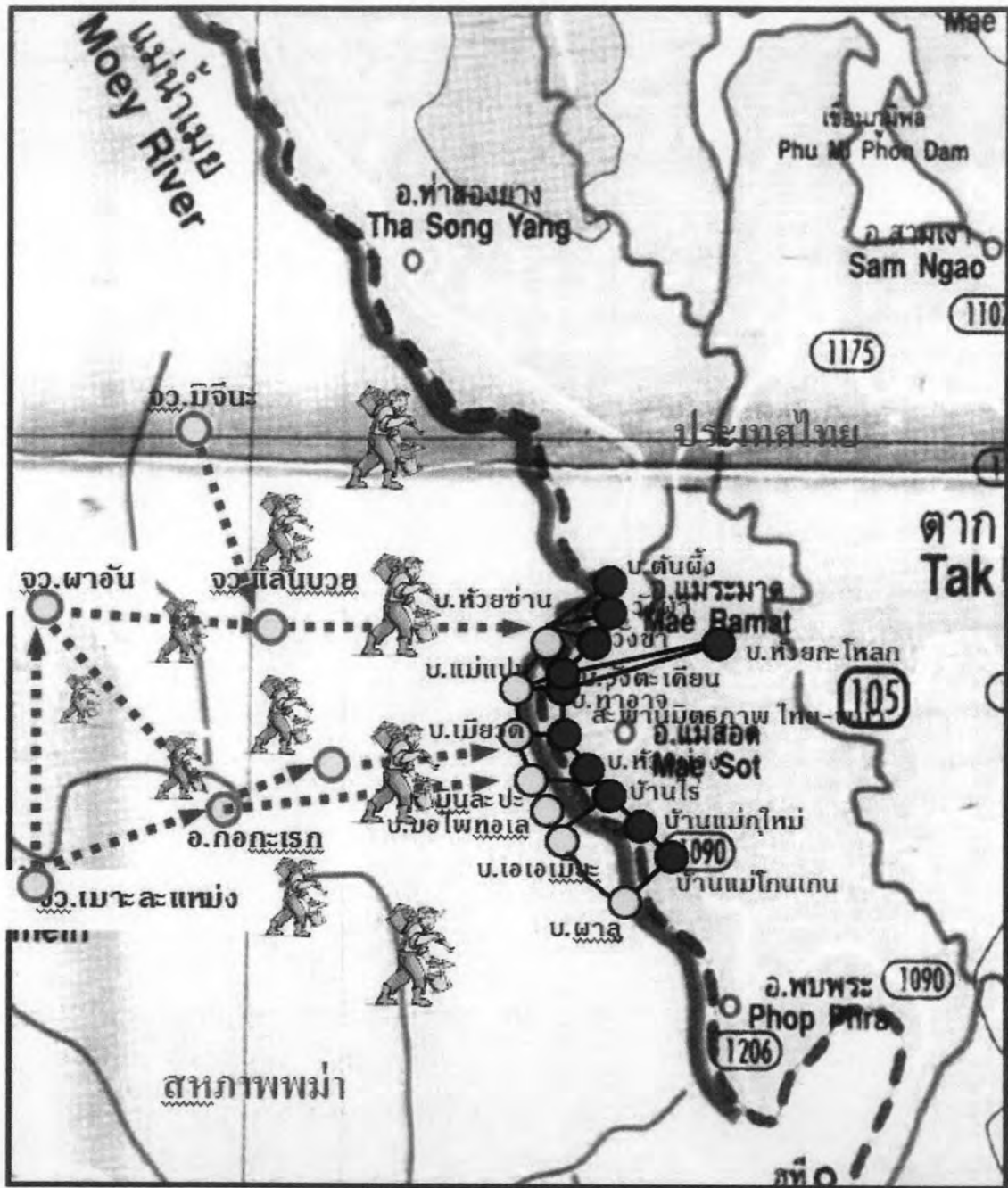


ภาพที่ 1 แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายสัญชาติพม่า มีแหล่งกำเนิดจากกลุ่มชาติพันธุ์ ซึ่งเป็นชนกลุ่มน้อยที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศไทยตามแนวชายแดน



กระบวนการนำพาแรงงานสัญชาติพม่าย้ายถิ่นเข้ามาในอำเภอแม่สอด มีจุดเริ่มต้นของกระบวนการที่จังหวัดมะละแหม่ง ซึ่งเป็นเมืองศูนย์กลางของรัฐมอญ และเป็นเมืองศูนย์กลางการคมนาคม และการขนส่ง ห่างจากจังหวัดเมียวดี ซึ่งมีอาณาเขตติดกับอำเภอแม่สอด จังหวัดตากระยะทางประมาณ 180 กิโลเมตร นายหน้าชาวพม่าจะรวบรวมผู้ที่ประสงค์จะเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยทั้งที่เป็นชนชาติพม่า และกลุ่มชาติพันธุ์อื่นๆ ในพื้นที่ ได้แก่ กลุ่มกะเหรี่ยง และกลุ่มมอญ ใช้เส้นทางการคมนาคม โดยเริ่มจากจังหวัดมะละแหม่ง สู่อำเภอผาอัน แล้วแยกย้ายไปตามพื้นที่เมืองตามแนวชายแดน ได้แก่ จังหวัดเมียวดี จังหวัดแลงบวย และจังหวัดมิจิมะ ซึ่งเป็นเมืองใหญ่ใกล้พรมแดนติดต่อกับพื้นที่อำเภอชายแดนของจังหวัดตาก ขบวนการนำพาจะพาแรงงานสัญชาติพม่าไปพักรอตามหมู่บ้านชายแดนในเขตประเทศพม่า บริเวณบ้านห้วยชาน บ้านแม่แปน บ้านมินละปะ บ้านไพทอเล บ้านเอเอเมียะ บ้านผาลู ซึ่งอยู่ติดชายแดนเพื่อรอการเดินทางเข้ามาในประเทศไทย (ภาพที่ 2)

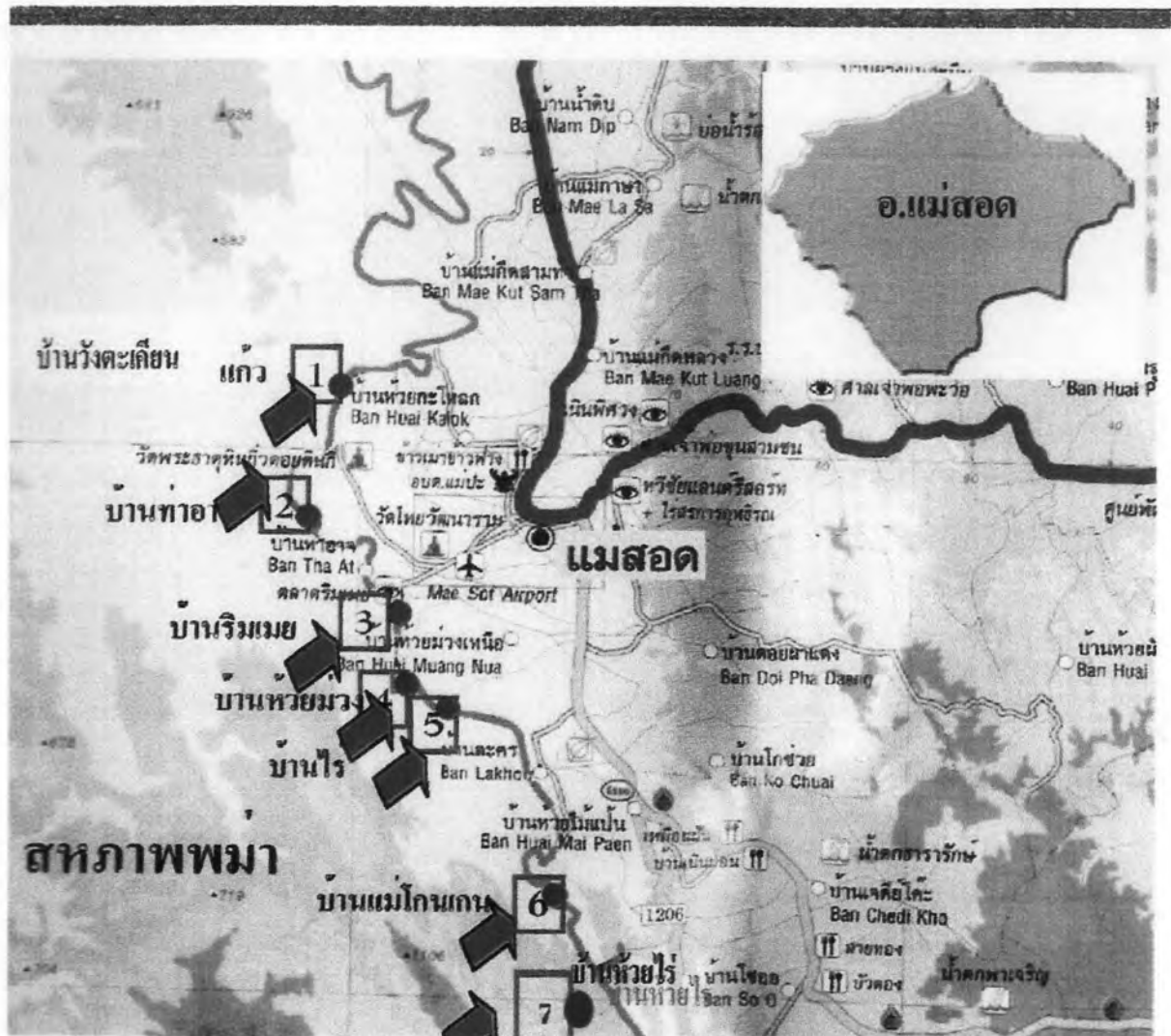
ภาพที่ 2 แหล่งพักพิงของแรงงานสัญชาติพม่าก่อนเดินทางย้ายถิ่นเข้ามาในราชอาณาจักรไทยทางด้านจังหวัดตาก



ช่องทางลักลอบเข้าเมืองที่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าใช้เดินทางเข้าสู่อำเภอแม่สอด คือ ใช้วิธีการข้ามแม่น้ำเมย ซึ่งเป็นเส้นกั้นพรมแดนระหว่างไทยกับพม่า โดยเข้ามาทางท่าขนสง สิ้นค้า ว่ายน้ำข้ามแม่น้ำเมยในช่วงฤดูแล้ง และเข้ามาทางจุดผ่านแดนถาวรบ้านริมเมย ต.ท่าสายลวด ซึ่งเป็นที่ตั้งสะพานมิตรภาพ ไทย-พม่า และเป็นช่องทางผ่านเข้า-ออกของสินค้า และประชาชนของทั้งสองประเทศ ในการข้ามสะพานมิตรภาพไทย-พม่า จะมีการทำบัตรผ่านแดน ของประเทศพม่า แล้วใช้บัตรผ่านแดนนี้เป็นเอกสารในเข้ามาประเทศไทย แต่แรงงานพม่าที่ ต้องการเดินทางเข้ามาหางานทำในประเทศไทยเหล่านี้ไม่กลับออกไปตามเวลาที่กำหนด นอกจากช่องทางสะพานมิตรภาพ ไทย-พม่าแล้ว ยังมีช่องทางเข้าเมืองบริเวณท่าเรือตาม ริมแม่น้ำเมย และเส้นทางคมนาคมจากพรมแดนถึงที่ตั้งด่านตรวจคนเข้าเมือง ซึ่งเป็นช่องทาง อนุญาตตามประกาศกระทรวงมหาดไทย อย่างไรก็ตามแรงงานพม่าบางส่วนก็อาศัยปัจจัยด้าน สภาพภูมิศาสตร์ที่เอื้อต่อการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย โดยใช้เส้นทางตามริมฝั่งแม่น้ำเมย บางช่วงโดยเฉพาะ ช่วงฤดูแล้ง เป็นเส้นทางในการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย เส้นทาง การเดินทางที่แรงงานพม่าใช้ในการเดินทางเข้าสู่ประเทศไทย มีดังต่อไปนี้ (ภาพที่ 3)

1. ช่องทางบ้านวังตะเคียน ต.ท่าสายลวด
2. ช่องทางบ้านท่าอาจ ต.ท่าสายลวด
3. ช่องทางบ้านริมเมย ต.ท่าสายลวด
4. ช่องทางบ้านห้วยม่วง ต.ท่าสายลวด
5. ช่องทางบ้านไร่ ต.แม่ตาว
6. ช่องทางบ้านแม่โกนเกน ต.มหาวัน
7. ช่องทางบ้านห้วยไร่ ต.มหาวัน

ภาพที่ 3 ช่องทางลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายอำเภอแม่สอด



เมื่อแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า เดินทางเข้ามาในประเทศไทยแล้ว ก็จะมาพักอยู่ตามจุดต่างๆ ที่เป็นแหล่งพักพิงของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่เดินทางเข้ามาในอำเภอแม่สอดเพื่อหางานทำ และในบางรายก็รอโอกาสเพื่อเดินทางไปทำงานยังพื้นที่อื่นใน แหล่งพักของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในอำเภอแม่สอด จะพักอาศัยอยู่ตามพื้นที่ชุมชนต่างๆ ดังนี้

1. ตำบลแม่กาษา เป็นเส้นทางที่ขบวนการนำพาใช้เป็นเส้นทางเดินเท้าเพื่อเข้าไปพื้นที่อื่น
2. ตำบลท่าสายลวด บริเวณบ้านห้วยม่วง ท่ามะปราง ท่าพุทธา
3. ตำบลแม่กุ บ้านแม่กุใหม่
4. ตำบลแม่สอด ย่านอิสลาม ตลาดพาเจริญ ถนนบ้านทุ่ง
5. ตำบลแม่ปะ บริเวณทุ่งเลี้ยงสัตว์ บ้านห้วยกะโหลก



6. ตำบลมหาวัน บริเวณน้ำตกธาราลักษณ์
7. ตำบลพระธาตุผาแดง บริเวณบ้านหัวฝาย บ้านค่างกิบาล
8. ตำบลแม่ตาว บริเวณบ้านแม่ตาวใหม่ บ้านแม่ตาวแพะ

การย้ายถิ่นของแรงงานพม่าเข้ามาทำงานทำนี้ ถือได้ว่าเป็นการอพยพย้ายถิ่นเข้ามาอาศัย และเป็นการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาทำงานอยู่ในประเทศไทย โดยมีปัจจัยทางเศรษฐกิจเป็นสาเหตุหลักของการย้ายถิ่น ซึ่งแรงงานพม่าเหล่านี้ย้ายถิ่นเข้ามาในเทศบาลเมืองแม่สอด เพื่อต้องการมีชีวิตที่ดีกว่าอยู่พม่า และมีความคาดหวังที่จะได้รับรายได้ และผลประโยชน์อื่นใดทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงินมากกว่าอยู่ประเทศตน เช่น การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินที่ตนหามาได้ เป็นต้น พวกเขาจึงตัดสินใจ อพยพเข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทย และขายแรงงาน จึงทำให้การย้ายถิ่นของแรงงานพม่าเข้ามาในพื้นที่เขตเทศบาลเมืองแม่สอดมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ

ลักษณะการย้ายถิ่นของแรงงานพม่า ที่เข้ามาทำงานในเทศบาลเมืองแม่สอด มีทั้งการย้ายถิ่นฐานแบบชั่วคราว คือ เมื่อถึงระยะเวลาหนึ่งก็จะกลับไปยังประเทศพม่า แต่การย้ายถิ่นในลักษณะนี้ปรากฏอยู่เป็นจำนวนน้อย แต่สำหรับแรงงานพม่าส่วนใหญ่ที่ย้ายถิ่นเข้ามาในเขตเทศบาลเมืองแม่สอด จะเป็นการย้ายถิ่นฐานเข้ามาทำงานแบบถาวร คือ ต้องการจะดำรงชีวิตอยู่ในอำเภอแม่สอดตลอดไป โดยไม่กลับไปดำรงชีวิตในพม่าอีก แต่อาจจะกลับไปเยี่ยมเยียนถิ่นเดิมเป็นครั้งคราว ทั้งนี้ เนื่องจากแรงงานพม่าบางรายมีครอบครัวเป็นคนไทย หรือมีญาติพี่น้องที่อพยพมาอยู่ก่อนแล้ว จึงต้องการมาอยู่ในเมืองไทยเป็นการถาวร

จากสถิติการเดินทางผ่านเข้า-ออกราชอาณาจักร ประจำปีจุดตรวจสะพานมิตรภาพไทย-พม่า ประจำปี 2545-2549 พบว่า ปี 2545 มีคนสัญชาติพม่าที่เดินทางเข้าราชอาณาจักรจำนวน 154,376 คน ในปี 2546 จำนวนคนพม่าที่เดินทางเข้า เพิ่มขึ้นเป็น 4 เท่าตัว คือ มีจำนวนถึง 630,450 คน และในปีต่อๆ มา ก็พบว่า คนพม่าที่เดินทางเข้าราชอาณาจักร มีจำนวนมาก คือ ปี 2547 จำนวน 850,387 คน, ปี 2548 จำนวน 822,030 คน และในปี 2549 จำนวน 768,039 คน (ด้านตรวจคนเข้าเมืองตาก จังหวัดตาก, 2550) จากสถิติดังกล่าวจะเห็นได้ว่า คนพม่ามีการเดินทางเข้ามาในประเทศไทยจำนวนมาก และบางคนที่เดินทางเข้ามาไม่กลับออกไปตามเวลาที่กำหนด ตามสถิติการเดินทางผ่านเข้า-ออกราชอาณาจักร ประจำปีจุดตรวจสะพานมิตรภาพไทย-พม่า (ดูตารางที่ 8)

ตารางที่ 8 สถิติการเดินทางผ่านเข้า-ออกราชอาณาจักร ประจำปีจุดตรวจสะพานมิตรภาพ  
ไทย-พม่า ประจำปี 2545-2549

ปี	คนไทยเดิน ทางเข้า ประเทศพม่า	พม่า	
		ขาเข้า	ขาออก
2545	20,997	154,376	128,541
2546	24,007	630,450	463,684
2547	55,279	850,387	686,474
2548	36,116	822,030	763,212
2549	29,558	768,039	696,625

ที่มา: ด้านตรวจคนเข้าเมืองตาก จังหวัดตาก, 2549.

จากตารางพบว่า ในทุกปีมีจำนวนคนพม่าที่เดินทางเข้าราชอาณาจักรมากกว่าเดินทางออก ตัวอย่างเช่น ปี 2546 พบว่า คนพม่าเดินทางเข้า จำนวน 630,450 คน แต่กลับเดินทางออก จำนวน 463,684 คน ดังนั้นจำนวนคนพม่าที่เดินทางเข้า แต่ไม่ได้เดินทางออก มีประมาณ 166,766 คน จำนวนที่ปรากฏนี้ เป็นเพียงกลุ่มคนพม่าที่เดินทางเข้า-ออก โดยใช้บัตรผ่านแดน เท่านั้น ยังไม่รวมถึงกลุ่มคนพม่าที่ลักลอบเข้าเมืองโดยวิธีการอื่นๆ

สำหรับช่วงอายุการย้ายถิ่นของแรงงานพม่าที่ปรากฏนี้ แสดงให้เห็นว่า กลุ่มแรงงานย้ายถิ่นเป็นกลุ่มแรงงานที่อยู่ในวัยฉกรรจ์ที่มีความพร้อมในการเข้ามาหางานทำ มีความอดทน มีร่างกายแข็งแรง ทำให้แรงงานพม่าสามารถทำงานได้ในทุกประเภทของภาคธุรกิจ ในอำเภอแม่สอด ซึ่งเป็นข้อดีของแรงงานพม่าที่ทำให้ผู้ประกอบการเลือกที่จะจ้างแรงงานพม่าในทุกประเภทกิจการ

#### 4.3 เครือข่ายทางสังคมของแรงงานพม่า

ตารางที่ 9 คนที่อยู่ในหมู่บ้านเดียวกับแรงงานพม่าที่ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย

คนในหมู่บ้านที่มาทำงานในประเทศไทย	จำนวน	ร้อยละ
มีจำนวนมาก	10	8
มีจำนวนน้อย	57	48
ไม่มี	21	18
ไม่ทราบ	32	26
รวม	120	100

จากการศึกษาถึงการรับรู้ว่ามีคนที่อยู่ในหมู่บ้านเดียวกับกลุ่มตัวอย่างย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยหรือไม่พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะทราบว่ามีคนในหมู่บ้านย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย ร้อยละ 56 โดยย้ายถิ่นเข้ามาจำนวนน้อย ร้อยละ 48 ย้ายถิ่นเข้ามาจำนวนมาก ร้อยละ 8 รองลงมา ได้แก่ ไม่ทราบว่ามีคนในหมู่บ้านย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย ร้อยละ 26 และไม่มีคนในหมู่บ้านย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยน้อยที่สุด ร้อยละ 18

ตารางที่ 10 บุคคลที่ให้ข้อมูล/ข่าวสารเกี่ยวกับแม่สอดแก่แรงงานพม่า

บุคคลที่ให้ข้อมูล/ข่าวสาร	จำนวน	ร้อยละ
พ่อ-แม่	14	12
เพื่อน	61	51
ญาติ	39	32
นายหน้า	6	5
รวม	120	100

จากการศึกษาเรื่องบุคคลที่ให้ข้อมูล/ข่าวสารเกี่ยวกับแม่สอดแก่กลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแม่สอดจากเพื่อนมากที่สุด ร้อยละ 51 รองลงมา ได้แก่ ญาติ ร้อยละ 32 และ ทราบจากนายหน้า น้อยที่สุด ร้อยละ 5 แสดงว่า ก่อนที่แรงงานพม่าจะมีการย้ายถิ่น แรงงานพม่าส่วนใหญ่จะมีโอกาสได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ เกี่ยวกับอำเภอแม่สอด จากเพื่อนที่ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานอยู่ก่อนแล้วกลับไปเยี่ยมเยียนครอบครัวที่พม่า นั้นแสดงว่า เพื่อนเป็นกลุ่มที่ให้ข้อมูลข่าวสารแก่แรงงานพม่าเกี่ยวกับอำเภอแม่สอด ไม่ว่าจะเป็นการเดินทางข้ามพรมแดน แหล่งการจ้างงาน ที่ตั้งของสถานประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงาน และการเข้าสมัครงาน เป็นต้น และกลุ่มเพื่อนก็ยังมีอิทธิพลต่อ การตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานพม่า โดยใช้วิธีการบอกเล่า และชักชวนให้แรงงานพม้าย้ายถิ่น เพื่อมาหางานทำเหมือนกับตน

ตารางที่ 11 ญาติหรือเพื่อนในแม่สอดของแรงงานพม่าก่อนย้ายถิ่น

ญาติหรือเพื่อนในแม่สอด	จำนวน	ร้อยละ
มี	59	49
ไม่มี	61	51
รวม	120	100

ในด้านญาติหรือเพื่อนในแม่สอดของกลุ่มตัวอย่างก่อนย้ายถิ่นพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะไม่มีญาติหรือเพื่อนในแม่สอดก่อนที่จะย้ายถิ่น ร้อยละ 51 และมีญาติ หรือเพื่อนในแม่สอดก่อนที่จะย้ายถิ่น ร้อยละ 49 แสดงว่า แรงงานพม่าส่วนใหญ่ที่ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในเทศบาลเมืองแม่สอด ไม่มีญาติ หรือเพื่อนอยู่ในแม่สอดก่อนการย้ายถิ่น ดังนั้นการย้ายถิ่นของแรงงานพม่า จะย้ายเข้ามาโดยไม่รู้ว่าจะมาพบเจอกับอะไรในประเทศปลายทางบ้าง แต่เสี่ยงเข้ามาเพื่อมาทำงานหารายได้ส่งกลับไปให้ครอบครัวตอนที่พม่า แม้ว่าแรงงานพม่าจะไม่มีญาติหรือเพื่อนในแม่สอดก่อนย้ายถิ่นก็ตาม แต่แรงงานเหล่านี้ก็ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแม่สอดมาก่อนที่จะมีการย้ายถิ่น



ตารางที่ 12 ความช่วยเหลือที่แรงงานพม่าได้รับ

ความช่วยเหลือที่ได้รับ	จำนวน	ร้อยละ
<b>ขณะย้ายถิ่น</b>		
ไม่ได้รับความช่วยเหลือ	8	7
การเงิน	21	17
ที่อยู่อาศัย	24	20
การทำงาน	67	56
<b>รวม</b>	120	100
<b>หลังการย้ายถิ่นถึงปัจจุบัน</b>		
ไม่ได้รับความช่วยเหลือ	19	16
การเงิน	14	11
ที่อยู่อาศัย	20	17
การทำงาน	67	56
<b>รวม</b>	120	100

จากการศึกษาเรื่องความช่วยเหลือที่กลุ่มตัวอย่างได้รับขณะย้ายถิ่นพบว่า กลุ่มตัวอย่างได้รับความช่วยเหลือด้านการทำงาน มากที่สุด ร้อยละ 56 รองลงมาได้แก่ ด้านที่อยู่อาศัย ร้อยละ 20 และไม่ได้รับความช่วยเหลือ น้อยที่สุด ร้อยละ 7

สำหรับความช่วยเหลือที่กลุ่มตัวอย่างได้รับภายหลังจากการย้ายถิ่นจนถึงปัจจุบันพบว่า หลังจากการย้ายถิ่นกลุ่มตัวอย่างได้รับความช่วยเหลือด้านการทำงาน มากที่สุด ร้อยละ 56 รองลงมาได้แก่ ด้านที่อยู่อาศัย ร้อยละ 17 และ ด้านการเงิน น้อยที่สุด ร้อยละ 11

แสดงว่า หลังจากแรงงานพม้าย้ายถิ่นเข้ามาประเทศไทยเรียบร้อยแล้ว แรงงานพม่าได้รับความช่วยเหลือด้านการทำงานเป็นลำดับแรกๆ เพราะเป็นเป้าหมายหลักในการย้ายถิ่นของแรงงานพม่า ที่ต้องการมีชีวิตที่ดีกว่าอยู่ประเทศพม่า ทั้งในด้านรายได้ ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินที่หามาได้ ซึ่งจะช่วยให้พวกเขาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพราะฉะนั้น การที่กลุ่มเครือข่ายให้ความช่วยเหลือในด้านการงาน ถือเป็นการให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานพม่าที่ย้ายถิ่นเข้ามาใหม่ในเบื้องต้น ซึ่งจะช่วยให้แรงงานพม่าที่ย้ายถิ่นเข้ามาใหม่สามารถดำรงชีวิตในอำเภอแม่สอดได้ และนอกจากนี้ ยังเป็นการสนับสนุนทางด้านจิตใจแก่แรงงานพม่าที่ย้ายถิ่นเข้ามาใหม่ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีที่พึ่งที่สามารถเป็นที่ปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ และ

ช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่แรงงานย้ายถิ่นเข้ามาใหม่ต้องการได้รับสำหรับการดำรงชีวิตในประเทศปลายทาง

ตารางที่ 13 บุคคลที่ให้ความช่วยเหลือแรงงานพม่าในการย้ายถิ่น

บุคคลที่ให้ความช่วยเหลือในการย้ายถิ่น	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีใครช่วยเหลือ/มาคนเดียว	35	29
นายจ้าง	16	13
ญาติ/คนรู้จักที่เดินทางมาก่อน	67	56
ผู้ที่อพยพมาด้วยกัน	2	2
รวม	120	100

การศึกษาด้านบุคคลที่ให้ความช่วยเหลือกลุ่มตัวอย่างในการย้ายถิ่นพบว่า กลุ่มตัวอย่างได้รับความช่วยเหลือจากญาติ/คนรู้จักที่เดินทางมาก่อน มากที่สุด ร้อยละ 56 รองลงมา ได้แก่ ไม่ได้รับความช่วยเหลือ/มาคนเดียว ร้อยละ 29 และ ผู้ที่อพยพมาด้วยกัน น้อยที่สุด ร้อยละ 2 แสดงให้เห็นว่า บุคคลที่ให้ความช่วยเหลือแรงงานพม่าในการเดินทางเข้ามาประเทศไทย คือ ญาติ หรือคนรู้จักที่เคยเดินทางมาแม่สอดก่อนแล้ว ซึ่งเป็นความช่วยเหลือที่อำนวยความสะดวกให้แก่แรงงานพม่าในการย้ายถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานพม่า ความช่วยเหลือด้านการเงิน ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายในระหว่างการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานทำในเทศบาลเมืองแม่สอด กลุ่มเครือข่ายสังคมที่คอยให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการย้ายถิ่นแก่แรงงานพมานี้ เป็นกลุ่มเครือข่ายที่มีความใกล้ชิด และมีการติดต่อกับแรงงานพม่าอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 14 บุคคลที่แนะนำหรือชักชวนให้แรงงานพม่ามาทำงานในปัจจุบัน

บุคคลที่แนะนำหรือชักชวนให้ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
มาเอง	50	42
เพื่อน	40	33
คนในครอบครัว/ญาติ	21	18
นายหน้าคนไทย	3	2
นายหน้าชาติเดียวกัน	6	5
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

จากการศึกษาบุคคลที่แนะนำหรือชักชวนให้กลุ่มตัวอย่างมาทำงานในปัจจุบันพบว่า กลุ่มตัวอย่างเข้ามาทำงานเอง มากที่สุด ร้อยละ 42 รองลงมา ได้แก่ เพื่อนแนะนำ/ชักชวนให้ทำงาน ร้อยละ 33 และ นายหน้าคนไทย น้อยที่สุด ร้อยละ 2 แสดงให้เห็นว่า การย้ายถิ่นของแรงงานพม่ามีเครือข่ายสังคมที่มีอิทธิพลต่อการเลือกทำงานของแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่ก่อนการย้ายถิ่นแรงงานพม่าจะได้รับข้อมูลเกี่ยวกับแม่สอดมาก่อน ดังนั้น ในการสมัครเข้ามาทำงานในปัจจุบันจึงปรากฏว่า สัดส่วนของการตัดสินใจมาทำงานด้วยตัวเองของแรงงานพม่า กับเพื่อนแนะนำให้มาทำงานในปัจจุบันไม่แตกต่างกันมากนัก สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของเครือข่ายสังคม ต่อแรงงานพม่าในประเทศปลายทาง ที่มีต่อการเลือกสถานที่ทำงาน

ตารางที่ 15 บุคคลที่แนะนำวิธีการรักษาอาการเจ็บป่วยแก่แรงงานพม่า

บุคคลที่แนะนำวิธีการรักษาอาการป่วย	จำนวน	ร้อยละ
ตนเอง	28	23
คู่สมรส	20	17
นายจ้าง/ผู้จัดการ	31	26
เพื่อน	18	15
เจ้าหน้าที่สาธารณสุข	23	19
รวม	120	100

จากการศึกษาบุคคลที่แนะนำวิธีการรักษาอาการเจ็บป่วยแก่กลุ่มตัวอย่างพบว่า นายจ้าง/ผู้จัดการเป็นผู้แนะนำวิธีการรักษาอาการเจ็บป่วยแก่กลุ่มตัวอย่าง มากที่สุด ร้อยละ 26 รองลงมา ได้แก่ ตนเองที่เลือกใช้วิธีการรักษาอาการเจ็บป่วยดังกล่าว ร้อยละ 23 และ เพื่อนเป็นผู้แนะนำวิธีการรักษาอาการเจ็บป่วยแก่กลุ่มตัวอย่าง น้อยที่สุด ร้อยละ 15 แสดงว่า นายจ้าง หรือผู้จัดการ มีอิทธิพลต่อการเลือกวิธีการรักษาอาการเจ็บป่วยของแรงงานพม่า และแรงงานพม่าเอง ก็เชื่อคำแนะนำ และมีความไว้วางใจต่อนายจ้าง หรือผู้จัดการเช่นกัน

ตารางที่ 16 เพื่อนของแรงงานพม่าที่เป็นคนไทย

เพื่อนคนไทย	จำนวน	ร้อยละ
มี	45	37
ไม่มี	75	63
รวม	120	100

ในด้านเพื่อนที่เป็นคนไทยของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ไม่มีเพื่อนที่เป็นคนไทย ร้อยละ 63 และกลุ่มที่มีเพื่อนที่เป็นคนไทย ร้อยละ 37 แสดงว่า แรงงานพม่ามักจะอยู่กันเป็นกลุ่มผู้ย้ายถิ่นด้วยกัน ซึ่งมีการพูดคุย พบปะ และช่วยเหลือกันภายในกลุ่มของตน ดังนั้นจึงทำให้แรงงานพม่าคิดว่าไม่จำเป็นที่จะคบหากับคนไทย เพราะมีเพื่อนเชื้อชาติเดียวกับตนคอยช่วยเหลือดูแลอยู่แล้ว

ตารางที่ 17 กลุ่มเพื่อนที่แรงงานพม่ารู้สึกสนิทสนม

กลุ่มเพื่อนที่สนิทสนม	จำนวน	ร้อยละ
เพื่อนในถิ่นเดิม	48	40
เพื่อนคนไทย	42	35
สนิทสนมเท่าๆ กัน	25	21
ไม่ตอบ	5	4
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

จากการศึกษาในด้านกลุ่มเพื่อนที่กลุ่มตัวอย่างรู้สึกสนิทสนมพบว่า กลุ่มตัวอย่าง รู้สึกสนิทสนมกับเพื่อนในถิ่นเดิม มากที่สุด ร้อยละ 40 รองลงมา ได้แก่ เพื่อนคนไทย ร้อยละ 35 และ ไม่ตอบ น้อยที่สุด ร้อยละ 4

ตารางที่ 18 ปัญหาที่แรงงานพม่าพบในปัจจุบัน

ปัญหาที่พบในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีปัญหา	92	77
ปัญหาความยากจน	10	8
กลัวถูกตำรวจ/ตม.จับ และส่งกลับ	7	6
ความยากจน+ที่พักอาศัย	2	2
ความยากจน+กลัวถูกตำรวจ/ตม.จับ	9	7
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

จากการศึกษาปัญหาที่กลุ่มตัวอย่างพบในปัจจุบันพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ไม่มีปัญหา ร้อยละ 77 รองลงมา ได้แก่ ปัญหาความยากจน ร้อยละ 8 และ ปัญหาความยากจน ประกอบกับปัญหาที่พักอาศัย น้อยที่สุด ร้อยละ 2 แสดงว่า แรงงานพม่าส่วนมากจะมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของตนที่เป็นอยู่ ทั้งนี้เนื่องจาก เป้าหมายของแรงงานพม่า คือ การเข้ามาหางานทำ เป็นส่งเงินกลับไปให้ครอบครัวที่ประเทศพม่า



ตารางที่ 19 บุคคลที่ช่วยเหลือแรงงานพม่าในการแก้ปัญหา

บุคคลที่ให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
<b>ปัญหาเกี่ยวกับงาน</b>		
นายจ้าง	67	56
เพื่อนคนไทย	12	10
เพื่อนผู้ย้ายถิ่นด้วยกัน	39	32
ไม่มี	2	2
<b>รวม</b>	120	100
<b>ปัญหาทั่วไป</b>		
นายจ้าง	65	54
เพื่อนคนไทย	5	4
เพื่อนผู้ย้ายถิ่นด้วยกัน	49	41
ไม่มี	1	1
<b>รวม</b>	120	100

จากการศึกษาเรื่องบุคคลที่ช่วยเหลือแรงงานพม่าในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างได้รับความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานจากนายจ้าง มากที่สุด ร้อยละ 56 รองลงมา ได้แก่ เพื่อนผู้ย้ายถิ่นด้วยกัน ร้อยละ 32 และ ไม่มีใครช่วยเหลือ น้อยที่สุด ร้อยละ 2

บุคคลที่ให้ความช่วยเหลือกลุ่มตัวอย่างในการแก้ปัญหาทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้รับความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาทั่วไปจากนายจ้าง มากที่สุด ร้อยละ 54 รองลงมา ได้แก่ เพื่อนผู้ย้ายถิ่นด้วยกัน ร้อยละ 41 และ ไม่มีใครช่วยเหลือ น้อยที่สุด ร้อยละ 1

แสดงให้เห็นว่า บุคคลที่แรงงานพม่าไว้วางใจในการขอความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา ก็คือนายจ้างนั่นเอง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิดกับแรงงานพม่า และง่ายต่อการเข้าไปปรึกษาปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะปัญหาเกี่ยวกับงาน หรือปัญหาทั่วไป ในความคิดของแรงงานพม่านายจ้าง ก็คือที่พึ่ง และที่ปรึกษา เมื่อพวกเขาเกิดปัญหานั้นเอง

#### 4.4 ทักษะ และ ความคาดหวังของแรงงานพม่า

ตารางที่ 20 ทักษะของแรงงานพม่าที่มีต่อคนไทยกลุ่มต่างๆ

ทัศนคติต่อคนไทย	ดี		ปานกลาง		ไม่ดี		ไม่เคยพบกัน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
นายจ้าง/ผู้จัดการ	53	44	67	56	-	-	-	-
ผู้นำชุมชน/หมู่บ้าน	22	18	44	37	2	2	52	43
คนในชุมชน/หมู่บ้าน	24	20	76	63	1	1	19	16
ทหาร/ตำรวจ	22	18	45	38	43	36	1	8
เจ้าหน้าที่รัฐอื่นๆ	30	35	44	37	15	12	31	26
เจ้าหน้าที่สาธารณสุข	70	58	45	38	2	2	3	2
องค์กรเอกชน	31	26	30	25	5	4	54	45
คนไทยทั่วไปนอกหมู่บ้าน	47	39	46	38	14	12	13	11

จากการศึกษาทัศนคติของแรงงานกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อคนไทยกลุ่มต่างๆ พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีทัศนคติที่ดีต่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุข มากที่สุด ร้อยละ 58 รองลงมา ได้แก่ นายจ้าง/ผู้จัดการ ร้อยละ 44 แต่ในทางกลับกัน แรงงานพม่ากลับรู้สึกไม่ดีต่อทหาร/ตำรวจ มากที่สุด ร้อยละ 36 รองลงมา ได้แก่ เจ้าหน้าที่รัฐอื่นๆ ร้อยละ 12 แสดงให้เห็นว่า แรงงานพม่ามีความพอใจต่อการได้รับบริการทางสาธารณสุขเป็นอย่างยิ่ง เพราะเมื่อแรงงานพม่าเกิดการเจ็บป่วยก็จะได้รับการดูแลรักษาจากบริการสาธารณสุข โดยไม่เลือกปฏิบัติ ทั้งจากศูนย์บริการสาธารณสุข คลินิก และโรงพยาบาล ส่วนเจ้าหน้าที่ของรัฐอื่นๆ รวมทั้งตำรวจ และทหาร เป็นกลุ่มที่มีหน้าที่ในการดูแลความสงบสุขของสังคม รวมทั้งป้องกัน และปราบปรามปัญหาแรงงานพม่าผิดกฎหมาย จึงทำให้มีปฏิสัมพันธ์กับแรงงานพม่าในทางลบมากกว่า ประกอบกับเจ้าหน้าที่รัฐบางส่วนประพฤติมิชอบ ด้วยการริดไถเงินจากแรงงานพม่า จึงทำให้แรงงานพม่ารู้สึกว่า เจ้าหน้าที่รัฐปฏิบัติต่อพวกเขาไม่ดีมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่นๆ

ตารางที่ 21 ความคิดเห็นของแรงงานพม่าต่อนโยบายของรัฐ

ความคิดเห็นต่อนโยบายของรัฐ	จำนวน	ร้อยละ
<b>นโยบายผลักดัน และส่งกลับ</b>		
เห็นด้วย	15	12
เฉยๆ	37	31
ไม่เห็นด้วย	33	28
ไม่ตอบ	35	29
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100</b>
<b>นโยบายส่งไปประเทศที่สาม</b>		
เห็นด้วย	25	21
เฉยๆ	30	25
ไม่เห็นด้วย	26	22
ไม่ตอบ	39	32
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

จากการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อนโยบายผลักดันและส่งกลับพบว่า กลุ่มตัวอย่างรู้สึกเฉยๆ กับนโยบายผลักดัน และส่งกลับ มากที่สุด ร้อยละ 31 รองลงมา ได้แก่ รู้สึกไม่เห็นด้วย ร้อยละ 28 และไม่ตอบ น้อยที่สุด ร้อยละ 29

สำหรับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างนโยบายส่งไปประเทศที่สามพบว่า กลุ่มตัวอย่างรู้สึกเฉยๆ มากที่สุด ร้อยละ 25 รองลงมา ได้แก่ รู้สึกไม่เห็นด้วย ร้อยละ 22 และไม่ตอบ น้อยที่สุด ร้อยละ 32

แสดงให้เห็นว่า แรงงานพม่าส่วนใหญ่ต้องการที่จะอยู่ และทำงานในประเทศไทยเพื่อเก็บเงิน และส่งกลับไปให้ครอบครัวที่ประเทศพม่า มากกว่าที่จะกลับไปพม่า หรือไปประเทศที่สาม เพราะพวกเขาพอใจในความเป็นอยู่ และรายได้ที่ได้รับ ซึ่งมากกว่าการทำงานในประเทศตน

ตารางที่ 22 สาเหตุที่แรงงานพม่าไม่กลับบ้านเกิด

สาเหตุที่ไม่กลับบ้านเกิด	จำนวน	ร้อยละ
กลัวถูกบังคับให้ทำงานหนัก	1	1
อยากมีชีวิตที่ดีกว่าอยู่ในบ้านเกิด	62	52
รอเก็บเงินให้ได้ก่อน	39	32
กลัวถูกเจ้าหน้าที่พม่ากดขี่	6	5
ที่บ้านเกิดไม่มีงานทำ	12	10
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

จากการศึกษาสาเหตุที่กลุ่มตัวอย่างไม่กลับบ้านเกิดพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ต้องการมีชีวิตที่ดีกว่าอยู่ในบ้านเกิด มากที่สุด ร้อยละ 52 รองลงมา ได้แก่ รอเก็บเงินให้ได้ก่อน ร้อยละ 32 และกลัวถูกบังคับให้ทำงานหนัก น้อยที่สุด ร้อยละ 1 แสดงให้เห็นว่า เมื่อแรงงานพม้าย้ายถิ่นเข้ามาประเทศไทยแล้ว พวกเขามีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีกว่าอยู่ประเทศตน โดยเฉพาะรายได้ที่มากกว่าอยู่พม่า ซึ่งเป็นแรงดึงดูดให้แรงงานพม่าเหล่านี้ยังคงอยู่ทำงานในประเทศไทย และมีแนวโน้มที่จะย้ายถิ่นเข้ามาเพิ่มมากขึ้น

ตารางที่ 23 เป้าหมายในอนาคตของแรงงานพม่า

เป้าหมายในอนาคต	จำนวน	ร้อยละ
กลับบ้านเกิด	40	33
ไปประเทศที่สาม	14	12
ตั้งรกรากอยู่ในประเทศไทย	20	17
ไม่มีเป้าหมายใดๆ	46	38
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

จากการศึกษาเป้าหมายในอนาคตของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มีเป้าหมายใดๆ ในอนาคต มากที่สุด ร้อยละ 38 รองลงมา ได้แก่ ต้องการกลับบ้านเกิด ร้อยละ 33 และต้องการไปประเทศที่สาม ร้อยละ 12 แสดงให้เห็นว่า แรงงานพม่าไม่ได้มีการตั้งเป้าหมายจากการย้ายถิ่น นอกจากทำงานเพื่อเก็บเงินส่งกลับไปให้ครอบครัวที่พม่า และแรงงานพม่าบางส่วนก็ต้องการที่จะกลับพม่า เมื่อเก็บเงินได้มากในระดับหนึ่ง เนื่องจากตนยังมีครอบครัว และญาติในพม่าอยู่



ตารางที่ 24 ความคาดหวังของแรงงานพม่าที่ต้องการให้รัฐบาลไทยปฏิบัติ

ความคาดหวังต่อรัฐบาลไทย	จำนวน	ร้อยละ
ให้กลับบ้านเกิดโดยอิสระ	42	35
ให้สัญชาติไทย	13	11
ให้ทำงานและอาศัยได้อย่างถูกกฎหมาย	42	35
สามารถนำครอบครัว/ผู้ติดตามเข้ามาได้	20	17
ให้ลูกหลานได้เรียนหนังสือในประเทศไทย	3	2
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

จากการศึกษาความคาดหวังของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการให้รัฐบาลไทยปฏิบัติพบว่า กลุ่มตัวอย่างต้องการให้รัฐบาลไทยอนุญาตให้กลับบ้านเกิดได้โดยอิสระ เท่ากับการให้ทำงานและอาศัยได้อย่างถูกกฎหมาย มากที่สุด ร้อยละ 35 รองลงมา ได้แก่ สามารถนำครอบครัว/ผู้ติดตามเข้ามาได้ ร้อยละ 17 และ ให้ลูกหลานได้เรียนหนังสือในประเทศไทย น้อยที่สุด ร้อยละ 2 แสดงให้เห็นถึงเป้าหมายของแรงงานพม่าว่าย้ายถิ่นเข้ามาเพื่อทำงานในประเทศไทย ดังนั้น สิ่งที่แรงงานพม่าต้องการจากรัฐบาลไทย ก็คือ การอนุญาตให้แรงงานพม่าทำงาน และอาศัยอยู่ในประเทศไทยได้อย่างถูกกฎหมาย โดยไม่ต้องหลบๆ ซ่อนๆ อย่างเป็นอยู่ในปัจจุบัน และเมื่อแรงงานพม่าต้องการกลับไปประเทศพม่า ก็มีความต้องการให้รัฐบาลไทยอนุญาตให้กลับบ้านเกิดได้โดยอิสระ ซึ่งสองสิ่งนี้เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้แรงงานพม่ามีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้

