

นโยบายและมาตรการสวัสดิการแรงงานต่างด้าวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานจาก
สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
และราชอาณาจักรกัมพูชามาลู่ประเทศไทย

นางสาวศศิวิมล ตันตวิวุฒิ



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต
วิชาเอกเศรษฐศาสตร์ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2559

**Welfare Policy and Measures Regarding Foreign Labours towards Labour Migration
from Republic of the Union of Myanmar, the Lao People's Democratic Republic
and Kingdom of Cambodia to Thailand**

Miss Sasiwimon Tuntiwut

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Economics in Economics

School of Economics

Sukhothai Thammathirat Open University

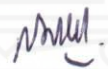
2016


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ นโยบายและมาตรการสวัสดิการแรงงานต่างด้าวกับ
การเคลื่อนย้ายแรงงานจากสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และราชอาณาจักร
กัมพูชา มาสู่ประเทศไทย
ชื่อและนามสกุล นางสาวศศิวิมล ตันติวุฒิ
วิชาเอก เศรษฐศาสตร์
สาขาวิชา เศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. มนูญ โต้ะยามา

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2560

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. มนูญ โต้ะยามา)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ พันธิษัญญ์)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปิยะศิริ เรืองศรีมัน)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์

ชื่อการศึกษา คั่นคว้อฮิสระ นโยบายและมาตรการสวัสดิการแรงงานต่างด้าวกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน
จากสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
และราชอาณาจักรกัมพูชาเข้าสู่ประเทศไทย

ผู้ศึกษา นางสาวศศิวิมล ตันติวุฒิ รหัสนักศึกษา 2586001212 **ปริญญา** เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. มนูญ โต้ะยามา **ปีการศึกษา** 2559

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน และ (3) นโยบายและมาตรการสวัสดิการแรงงานต่างด้าวที่มีนัยต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และราชอาณาจักรกัมพูชาเข้าสู่ประเทศไทย

การศึกษานี้ใช้ข้อมูลทศวรรษปฏิวัติระหว่างปี พ.ศ. 2541 ถึง 2558 โดยข้อมูลจำนวนแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือที่รวบรวมจากสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน และข้อมูลรายได้ต่อหัว อัตราการว่างงาน ค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งรวบรวมจากข้อมูลสถิติของธนาคารโลก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้แบบจำลองทางเศรษฐมิติในรูปของสมการถดถอยเชิงซ้อน ด้วยวิธีการประมาณค่าแบบกำลังสองน้อยที่สุด

ผลการศึกษาพบว่า (1) ในช่วงปี พ.ศ. 2540-2559 แรงงานสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และกัมพูชาที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นประเภทไร้ฝีมือและจากสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา โดยผู้ที่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 9 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นต่อเนื่องและเพิ่มขึ้นอย่างมากตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 แรงงานตามมาตรา 12 มีจำนวนน้อยที่สุดและเพิ่มขึ้นในอัตราค่อนข้างคงที่ แรงงานตามมาตรา 13 เพิ่มขึ้นต่อเนื่องในปี พ.ศ. 2540-2545 และ 2556 (2) ปัจจัยที่ส่งผลในทิศทางเดียวกันต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานของทั้ง 3 ประเทศ ได้แก่ รายได้ต่อหัวของประเทศไทย ส่งผลที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เท่ากัน และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย ส่งผลต่อแรงงานเมียนมาและลาว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และกัมพูชา ที่ระดับนัยสำคัญ 0.1 ด้านอัตราการว่างงานของประเทศไทย ส่งผลในทิศทางเดียวกันต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานลาวและกัมพูชา ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ 0.1 ตามลำดับ ในขณะที่รายได้ต่อหัวของประเทศไทยมีเฉพาะของราชอาณาจักรกัมพูชาที่ส่งผลในทิศทางตรงกันข้ามต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานกัมพูชา ที่ระดับนัยสำคัญ 0.1 และอัตราการว่างงานของประเทศไทยส่งผลในทิศทางเดียวกันต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานเมียนมาและลาว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.1 เท่ากัน และ (3) สวัสดิการด้านสุขภาพเป็นปัจจัยที่มีนัยในทิศทางเดียวกันต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้ง 3 ประเทศเข้าสู่ประเทศไทยที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 ในขณะที่สวัสดิการด้านการศึกษาของประเทศไทยไม่มีนัยต่อการเคลื่อนย้ายของแรงงานจากทั้ง 3 ประเทศ

คำสำคัญ การเคลื่อนย้ายแรงงาน แรงงานต่างด้าว นโยบายและมาตรการสวัสดิการ

Independent Study title: Welfare Policy and Measures Regarding Foreign Labours towards Labour Migration from Republic of the Union of Myanmar, the Lao People's Democratic Republic and Kingdom of Cambodia to Thailand

Author: Miss Sasiwimon Tuntiwut; **ID:** 2586001212; **Degree:** Master of Economics;

Independent Study advisor: Dr. Manoon Toyama, Associate Professor;

Academic year: 2016

Abstract

The objectives of this research were to study: (1) situation of migrant workers from Myanmar, Laos and Cambodia in Thailand; (2) factors affecting the migration of workers; and (3) policies and migrant workers' welfare that have implications for the relocation of workers from Republic of the Union of Myanmar, the Lao People's Democratic Republic and Kingdom of Cambodia to Thailand.

This study uses the secondary data annually during 1998 to 2015. The number of unskilled migrant workers collected from the Office of Foreign Workers Administration, Department of Employment, Ministry of Labour and the average GDP per capita, unemployment rate, and minimum wage compiled from World Bank. This study uses econometric models in the form of Multiple Linear Regression with the Ordinary Least Square method analysis.

The study found that (1) during the years 1997-1995, workers from the Union of Myanmar, the Lao People's Democratic Republic and Kingdom of Cambodia who came to work in Thailand were unskilled and mostly Myanmar. The licensee under Section 9 is likely to continue to increase and had increased significantly since 2009, as the number of workers under Section 12 is the smallest and had increased steadily. Labor under Section 13 increased continuously in 1997-2002 and 2013. (2) Factors that affect the movement of labour in the three countries are Thai GDP per capita at the same significant level of 0.05. Thailand's minimum wage rate had a significant impact on workers from Myanmar and Laos at 0.05 and Cambodia at 0.1. Thailand's unemployment rate had the same effect on labour mobility from Laos and Cambodia at significant levels of 0.05 and 0.1, respectively. Meanwhile, the GDP per capita of only Kingdom of Cambodia was in the opposite direction to Cambodia's workers at the significant level of 0.1. The unemployment rate of the country of origin had the same effect on the migrant workers from Myanmar and Laos at a significant level of 0.1. Finally, (3) health welfare was a significant factor in migration of workers from the three countries to Thailand at a significant level of 0.01, while education benefits might not imply labour migration.

Keywords: Labour migration, Foreign workers, Welfare measures and policies

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาและความเมตตาจากท่านอาจารย์ รองศาสตราจารย์ ดร. มนูญ โต้ะยามา อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งให้คำแนะนำ แก้ไขและดูแลความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และ รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ พันธิวิสิษฐ์ ที่ปรึกษาร่วม ซึ่งให้ข้อเสนอแนะในการศึกษานี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านทั้งสองเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปิยะศิริ เรืองศรีมัน ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ ที่กรุณาแนะนำให้เข้าศึกษาในสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์และเป็นกำลังใจที่ดีตลอดมา และขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปรัชญ์ ปรามปรักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาโท ที่กรุณาให้คำแนะนำ สอนสั่ง และเป็นกำลังใจให้ตลอดระยะเวลาการเรียน จนกระทั่งการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ได้จัดทำเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ขงยุทธ แฉล้มวงษ์ ผู้อำนวยการวิจัย ด้านการพัฒนาแรงงาน มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ผู้ซึ่งเป็นทั้งแรงบันดาลใจ และกำลังใจ ตลอดจนความกรุณาที่ช่วยสนับสนุน ผลักดัน และส่งเสริมการศึกษาในครั้งนี้ให้สำเร็จ บรรลุผลเป็นอย่างดี

ประโยชน์ของการวิจัยฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบให้ผู้ที่ จะทำการศึกษาต่อเพื่อค้นคว้าและพัฒนาต่อไป

ศศิวิมล ตันติวุฒิ

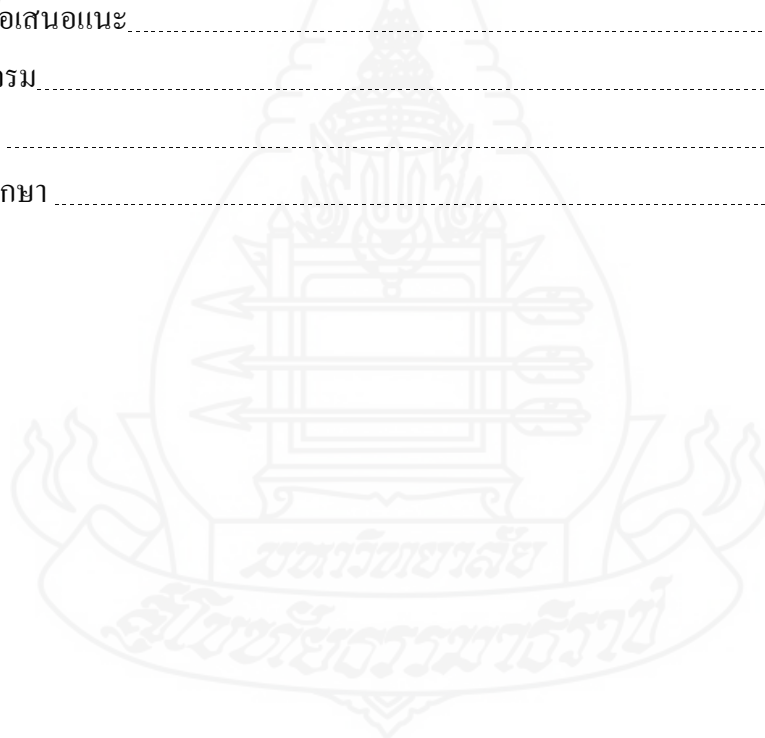
กันยายน 2560

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	3
กรอบแนวคิดการศึกษา	4
ขอบเขตของการศึกษา	6
ข้อจำกัดในการศึกษา	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและทฤษฎี	8
แบบจำลอง	20
นโยบายสวัสดิการที่รัฐไทยสนับสนุนให้แก่แรงงานต่างด้าว	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
สรุปแนวคิดและทฤษฎี	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
เครื่องมือในการวิเคราะห์	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล	35
การวิเคราะห์ข้อมูล	36

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
ตอนที่ 1 สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวจากประเทศเมียนมา ลาว และ กัมพูชาในประเทศไทย.....	40
ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว.....	50
ตอนที่ 3 นโยบายและมาตรการสวัสดิการที่มีนัยต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว.....	56
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	64
สรุปการศึกษา.....	64
อภิปรายผล.....	67
ข้อเสนอแนะ.....	70
บรรณานุกรม.....	73
ภาคผนวก.....	77
ประวัติผู้ศึกษา.....	85

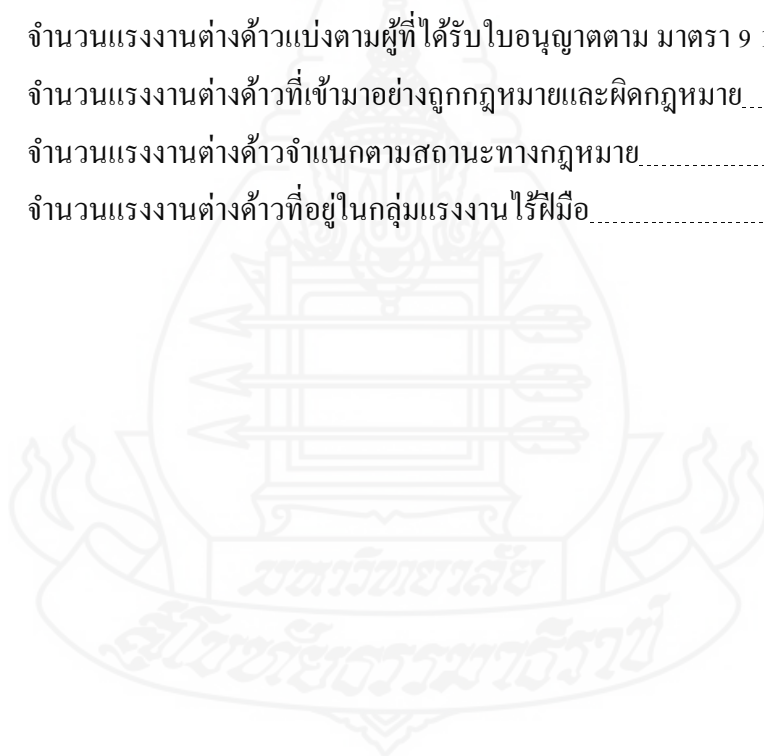


สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ 4.1	จำนวนแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ประเภทพิสูจน์สัญชาติ และนำเข้า MOU จำแนกตามสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ปี พ.ศ. 2558.....	49
ตารางที่ 4.2	ผลการประมาณค่าแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน จากประเทศเมียนมาเข้าสู่ประเทศไทย.....	51
ตารางที่ 4.3	ผลการประมาณค่าแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน จากประเทศลาวเข้าสู่ประเทศไทย.....	53
ตารางที่ 4.4	ผลการประมาณค่าแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน จากประเทศกัมพูชาเข้ามาสู่ประเทศไทย.....	55
ตารางที่ 4.5	ผลการประมาณค่าแบบจำลองการใช้นโยบายและมาตรการสวัสดิการที่มีนัย ต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเมียนมาเข้ามาสู่ประเทศไทย.....	57
ตารางที่ 4.6	ผลการประมาณค่าแบบจำลองการใช้นโยบายและมาตรการสวัสดิการที่มีนัย ต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศลาวเข้ามาสู่ประเทศไทย.....	59
ตารางที่ 4.7	ผลการประมาณค่าแบบจำลองการใช้นโยบายและมาตรการสวัสดิการที่มีนัย ต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศกัมพูชาเข้ามาสู่ประเทศไทย.....	62
ตารางที่ 5.1	เปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยต่างๆ ที่มีผลทำให้แรงงานต่างด้าว ประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา เคลื่อนย้ายเข้าสู่ประเทศไทย.....	65
ตารางที่ 5.2	เปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์ของการใช้นโยบายและมาตรการสวัสดิการที่มีนัย ต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว.....	66

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอย่างถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย.....	2
ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	4
ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนแรงงานและค่าจ้างที่แท้จริง.....	15
ภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ.....	16
ภาพที่ 2.3 การวิเคราะห์การย้ายถิ่น.....	17
ภาพที่ 4.1 สัดส่วนการจ้างแรงงานต่างด้าว สัดส่วนการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีฝีมือ และสัดส่วนการจ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด ปี พ.ศ. 2551-2559.....	42
ภาพที่ 4.2 จำนวนแรงงานต่างด้าวแบ่งตามผู้ที่ได้รับใบอนุญาตตาม มาตรา 9 12 และ 13.....	44
ภาพที่ 4.3 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอย่างถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย.....	45
ภาพที่ 4.4 จำนวนแรงงานต่างด้าวจำแนกตามสถานะทางกฎหมาย.....	46
ภาพที่ 4.5 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ.....	48



บทที่ 1

บทนำ

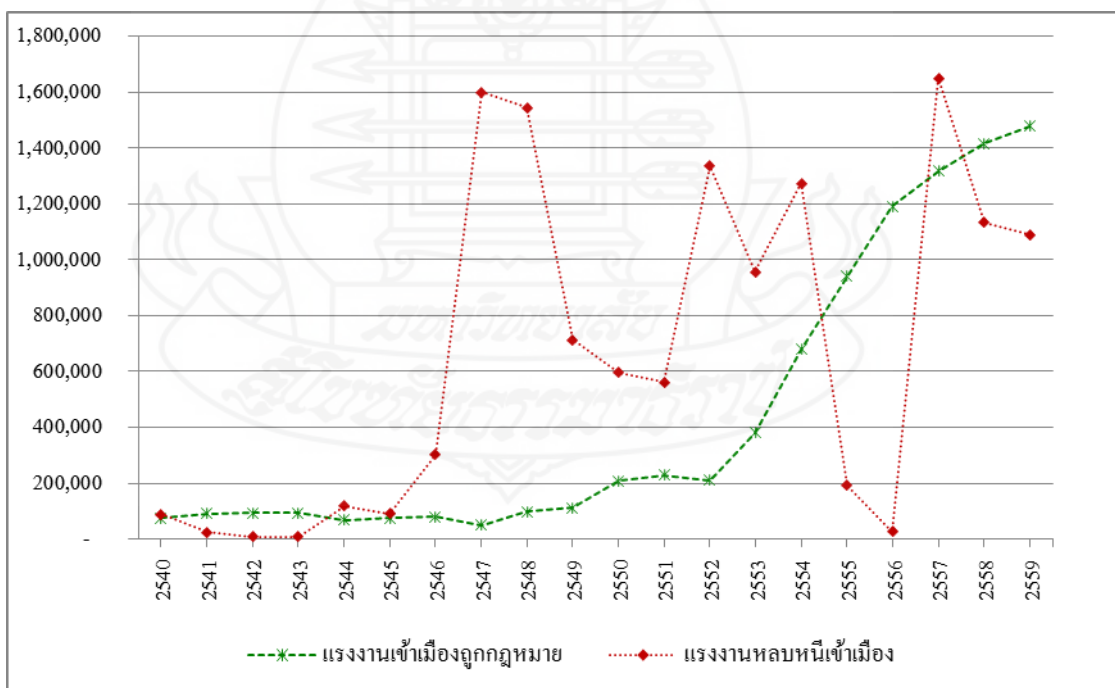
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาคการผลิตของประเทศไทยนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2528 โดยเฉพาะอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นมีความต้องการแรงงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างมาก ขณะที่กำลังแรงงานคนไทยพัฒนาตนเองไปสู่แรงงานประเภทกึ่งทักษะฝีมือและทักษะฝีมือเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือหรือแรงงานฝีมือต่ำ ผู้ประกอบการจำนวนมากจึงต้องจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขัน การเติบโตของตลาดแรงงานและอัตราค่าจ้างในประเทศไทยกลายเป็นแรงดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ บริบทการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศของไทยจึงเปลี่ยนจากการเป็นประเทศต้นทางมาเป็นประเทศปลายทางที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ เมียนมา ลาว และกัมพูชา โดยในปี พ.ศ. 2557 ผลการศึกษาของมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2559) พบว่า ระบบเศรษฐกิจได้รับประโยชน์จากการจ้างงานแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการขึ้นทะเบียน คิดเป็นร้อยละ 0.16 ต่อสัดส่วนของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ และประมาณความต้องการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติว่าจะสูงถึง 4.4 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2563 อย่างไรก็ตาม ด้วยลักษณะทางภูมิประเทศซึ่งประเทศไทยมีแนวพรมแดนที่ติดกับประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา โดยมีความยาวหลายพันกิโลเมตร เอื้อให้แรงงานและผู้ติดตามจากประเทศเพื่อนบ้านจำนวนมากเข้ามาในประเทศไทยโดยใช้ช่องทางเข้าและออกตามแนวชายแดนทั้งทางบกและทางน้ำ ลักษณะการเข้าเมืองผิดกฎหมาย เช่นนี้นำมาสู่ผลกระทบเชิงลบต่อเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ความมั่นคงของประเทศ และปัญหาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

เมื่อพิจารณา นโยบายด้านการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในระยะ 20 ปีให้หลังมานี้ พบว่า ประเทศไทยได้เริ่มมีนโยบายด้านสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว อาทิ การดูแลเรื่องสุขภาพของแรงงานต่างด้าว โดยกระทรวงสาธารณสุขได้มีความพยายามปรับเพิ่มมาตรการเพื่อรับมือกับการขึ้นทะเบียนผ่อนผันแรงงานข้ามชาติในแต่ละปี สำหรับปี 2544 นับเป็นครั้งแรกที่แรงงานข้ามชาติถูกบังคับให้เข้าสู่ระบบประกันสุขภาพ คือ นอกจากต้องจ่ายค่าบัตรประกันสุขภาพแล้ว เมื่อเข้ารับบริการต้องจ่ายอีกครั้งละ 30 บาท นอกจากนี้ แรงงานที่มีบัตรประกันสุขภาพจะ

ได้รับสิทธิประโยชน์ (เกือบ) ไม่แตกต่างจากคนไทย อีกทั้งมีการรับรองสิทธิด้านการศึกษาให้แก่ ทายาทของแรงงานต่างด้าว ซึ่งสิทธิในการศึกษานับเป็นปัญหาที่เอื้อต่อสิทธิในคุณภาพชีวิตของ มนุษย์และเป็นเงื่อนไขในการพัฒนาสุขภาวะของมนุษย์ ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ระบุไว้ในมาตรา 10 เกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่ จะต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

อย่างไรก็ตาม ที่ผ่านมามีปัญหาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองถูก หยิบยกให้เป็นปัญหาสำคัญ และควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน ซึ่งข้อมูลของสำนักบริหาร แรงงานต่างด้าวระหว่าง พ.ศ. 2540-2559 แสดงให้เห็นว่าจำนวนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมี ความผันผวนไม่แน่นอน และมีสัดส่วนมากกว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมาย โดยจำนวน แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมายคำนวณจากผลรวมจำนวนผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 9 ประเภททั่วไป แรงงานต่างด้าวที่นำเข้ามาตามกระบวนการ MOU และตามกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ ส่วนจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการผ่อนผันตามมติ ครม. คำนวณจากผลรวมจำนวนผู้รับ ใบอนุญาตตามมาตรา 13 ชนกลุ่มน้อย และแรงงาน 3 สัญชาติ จำนวนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้า เมืองมีสัดส่วนมากกว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมาย แสดงดังภาพที่ 1.1



ที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

ภาพที่ 1.1 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอย่างถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย

ทั้งนี้ เหตุผลของการอพยพอาจเป็นไปตามทฤษฎีการย้ายถิ่น อาทิ ปัจจัยด้านค่าจ้าง การว่างงาน ความยากจน อย่างไรก็ตาม Corrado Giuliatti (2012) ได้ยกตัวอย่างสถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานในประเทศสหรัฐอเมริกาและยุโรป โดยมีข้อสรุปของสมมติฐานว่า สวัสดิการด้านสุขภาพเป็นหนึ่งในหลายปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน และ Nina Schulzek (2012) เสนอผลการวิจัยว่าสวัสดิการด้านสุขภาพเป็นปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลให้เกิดการย้ายถิ่น ซึ่งควรจะมีการปรับปรุงทฤษฎีการย้ายถิ่นของ Everett S. Lee โดยเพิ่มปัจจัยดึงดูดด้านสวัสดิการลงไปด้วย

เมื่อพิจารณาการดำเนินการนโยบายด้านสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว และจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างต่อเนื่องและสูงขึ้น ตามประเด็นวิจัยของ Corrado Giuliatti (2012) และ Nina Schulzek (2012) เป็นที่น่าสังเกตว่า นโยบายด้านสวัสดิการอาจจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้แรงงานจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา ตัดสินใจเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทย ดังนั้นการศึกษาปัจจัยโดยเฉพาะนโยบายและมาตรการสวัสดิการที่มีนัยต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวเข้ามาสู่ประเทศไทย นับว่าเป็นสิ่งจำเป็น ประกอบกับยังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาในแง่มุมนี้มาก่อน การวิจัยนี้จึงทำการศึกษาสถานการณ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะนโยบายและมาตรการสวัสดิการแรงงานต่างด้าวทั้งสวัสดิการด้านสุขภาพและการศึกษาของผู้ติดตามที่อาจมีนัยต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชาเข้ามาสู่ประเทศไทย เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานและเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว การวางแผนส่งเสริมและคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะด้านสวัสดิการให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

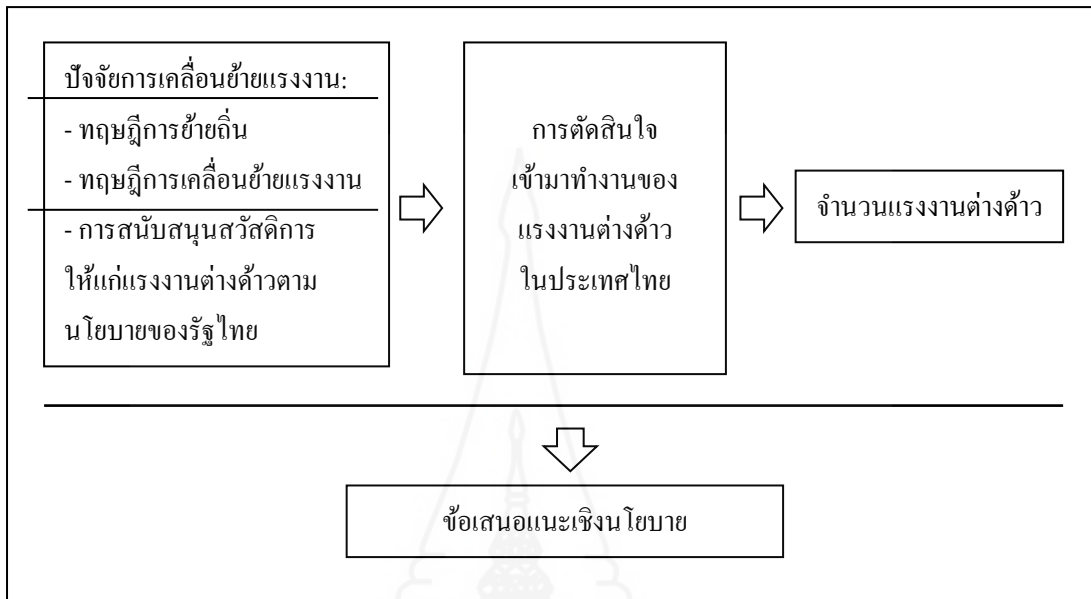
2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาสถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชาในประเทศไทย

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชาเข้าสู่ประเทศไทย

2.3 เพื่อศึกษานโยบายและมาตรการสวัสดิการแรงงานต่างด้าวที่มีนัยต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชาเข้าสู่ประเทศไทย

3. กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

ผลกระทบจากการที่รัฐบาลใช้นโยบายสนับสนุนสวัสดิการแก่แรงงานต่างด้าวที่อาจส่งผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งการเคลื่อนย้ายแรงงานตามกรอบแนวคิดเดิมมักจะมีแนวโน้มที่เป็นไปตามทฤษฎีการย้ายถิ่นหรือทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงาน ดังนั้น สมมติฐานของการศึกษาปัจจัยที่ส่งต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชาเข้าสู่ประเทศไทย มีดังนี้

4.1 รายได้ต่อหัวประชากรของประเทศไทย

ถักรายได้ต่อหัวประชากรของประเทศไทยเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้มีแรงงานต่างด้าวย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้น โดยรายได้ต่อหัวประชากรของประเทศไทยจะมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

4.2 รายได้ต่อหัวประชากรของประเทศต้นทาง

ถักรายได้ต่อหัวประชากรของประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชาเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้มีแรงงานต่างด้าวย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยลดลง โดยรายได้ต่อหัวประชากรของประเทศเมียนมา

ลาว และกัมพูชา จะมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ในการศึกษาครั้งนี้ จะวัดจากรายได้ต่อหัวประชากรของประเทศไทยเปรียบเทียบกับประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา

4.3 อัตราการว่างงานของประเทศไทย

ถ้าอัตราการว่างงานของประเทศไทย มีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่ลดลง จะมีผลต่อการตัดสินใจของแรงงานต่างด้าวที่จะย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น โดยอัตราการว่างงานในประเทศไทยมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

4.3.1 อัตราการว่างงานของประเทศต้นทาง

ถ้าอัตราการว่างงานของประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา มีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มขึ้นก็จะมีผลต่อการตัดสินใจของแรงงานต่างด้าวที่จะย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น โดยอัตราการว่างงานในประเทศต้นทาง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

4.3.2 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยเฉลี่ยในประเทศไทย

ถ้าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยโดยเฉลี่ยมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มขึ้นจะมีผลต่อการตัดสินใจของแรงงานต่างด้าวที่จะย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับจำนวนแรงงานต่างด้าวที่มาทำงานในประเทศไทย

4.3.3 สวัสดิการด้านสุขภาพ

การใช้นโยบายสนับสนุนสวัสดิการด้านสุขภาพให้แก่แรงงานต่างด้าวมีย่นต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยปีที่ประเทศไทยใช้นโยบายสนับสนุนด้านการสุขภาพจะมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งในปี 2544 เป็นครั้งแรกที่แรงงานข้ามชาติถูกบังคับให้เข้าสู่ระบบประกันสุขภาพคือ นอกจากต้องจ่ายค่าบัตรประกันสุขภาพแล้ว เมื่อเข้ารับบริการต้องจ่ายอีกครั้งละ 30 บาท ดังนั้นในการศึกษานี้จึงให้ตัวแปรหุ่นของการใช้นโยบายสนับสนุนสวัสดิการด้านสุขภาพจะมีค่าเป็น 1 ในปี พ.ศ. 2544 เป็นต้นไป

4.3.4 สวัสดิการด้านการศึกษา

การใช้นโยบายสนับสนุนสวัสดิการด้านการศึกษาให้แก่บุตรของแรงงานต่างด้าวมีย่นต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยปีที่ประเทศไทยใช้นโยบายสนับสนุนด้านการศึกษาจะมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามา

ทำงานในประเทศไทย ซึ่งในปี พ.ศ. 2548 คณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบให้รับนักเรียนที่ไม่มีหลักฐานทะเบียนราษฎรหรือไม่มีสัญชาติไทยเข้าเรียน และสามารถออกหลักฐานทางการศึกษาได้ เช่นเดียวกับคนไทย พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการศึกษาให้จ่ายรายหัวให้กับสถานศึกษาดังนั้นในการศึกษานี้จึงให้ตัวแปรหุ่นของการใช้นโยบายสนับสนุนสวัสดิการด้านการศึกษาจะมีค่าเป็น 1 ในปี 2548 เป็นต้นไป

5. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ มีขอบเขตการศึกษาคือกลุ่มแรงงานต่างด้าวจาก 3 ประเทศ ได้แก่ เมียนมา ลาว และกัมพูชาที่เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยศึกษาในช่วงปี พ.ศ. 2541 ถึง 2558 ซึ่งแรงงานต่างด้าว 3 ประเทศนี้จะครอบคลุมกลุ่มแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำทั้งหมด ตัวแปรอิสระที่สนใจศึกษาคือ รายได้ต่อหัวประชากรของประเทศไทย เมียนมา ลาว และกัมพูชา อัตราการว่างงานของประเทศไทย เมียนมา ลาว และกัมพูชา ค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย และปีที่ประเทศไทยมีการใช้นโยบายสวัสดิการด้านสุขภาพและสวัสดิการด้านการศึกษา

6. ข้อจำกัดในการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ มีข้อจำกัดคือ ตัวเลขจำนวนแรงงานต่างด้าว ซึ่งในทางทฤษฎีนั้นการศึกษานี้ต้องใช้ตัวเลขจำนวนแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำซึ่งเป็นแรงงานที่เคลื่อนย้ายมาจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา ในปี 2541 ถึง 2558 อย่างไรก็ตาม การเก็บข้อมูลจำนวนแรงงานต่างด้าวดังกล่าวยังขาดความสมบูรณ์ เนื่องจากตัวเลขที่ปรากฏอยู่ในข้อมูลสถิติจำนวนแรงงานต่างด้าวของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เป็นเพียงตัวเลขจำนวนแรงงานที่ได้รับการขึ้นทะเบียนและมีใบอนุญาตทำงานเท่านั้น ทำให้ตัวเลขที่นำมาใช้ในการศึกษาไม่ใช่ตัวเลขจำนวนแรงงานต่างด้าวทั้งหมดที่อยู่ในประเทศไทย เนื่องจากแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำอีกจำนวนหนึ่งเป็นแรงงานที่ไม่มีสถานภาพทางกฎหมายที่ถูกต้อง และไม่มีใบอนุญาตทำงานเนื่องจากไม่ได้รายงานตนต่อกรมการจัดหางาน และไม่สามารถทราบจำนวนแรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้ได้

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

7.1 คนต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

7.2 แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลไม่มีสัญชาติไทยที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย สำหรับแรงงานต่างด้าวที่ศึกษา หมายถึง แรงงานต่างด้าวทักษะต่ำ 3 สัญชาติ ได้แก่ เมียนมา ลาว และ กัมพูชา ซึ่งเป็นแรงงานตามมาตรา 9 ประเภทพิสูจน์สัญชาติ ตามกระบวนการ MOU และจำนวนแรงงานที่มากขึ้นทะเบียนตามมติคณะรัฐมนตรี

7.3 แรงงานฝีมือ หมายถึง ผู้มีความรู้ความชำนาญในงานอาชีพทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานด้วยตนเองได้ เช่น นักวิทยาศาสตร์ วิศวกร ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง เป็นต้น

7.4 แรงงานทักษะต่ำ หมายถึง ผู้ที่ทำงานโดยใช้กำลังกาย ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความชำนาญ เพียงได้รับคำแนะนำบ้างเล็กน้อยก็สามารถทำงานได้ เช่น กรรมกร คนงาน เป็นต้น

7.5 นโยบายและมาตรการสวัสดิการ หมายถึง นโยบายและมาตรการที่รัฐไทย สนับสนุนให้แก่แรงงานต่างด้าวสองด้าน คือ สวัสดิการด้านสุขภาพ และสวัสดิการด้านการศึกษา ให้แก่ทายาทของแรงงานต่างด้าว

7.6 การเคลื่อนย้ายแรงงาน หมายถึง การเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าวจากประเทศต้นทาง ในที่นี้ คือ ประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา เพื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยไม่จำกัดว่าจะเป็นการเข้าเมืองโดยถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมาย

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 เพื่อนำผลการศึกษาศาสนาการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชาในประเทศไทย ไปใช้ในการวางแผนและจัดระเบียบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในอนาคต

8.2 เพื่อนำผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชาเข้าสู่ประเทศไทย ไปใช้ในการกำกับควบคุมและวางมาตรการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

8.3 เพื่อนำผลการศึกษานโยบายและมาตรการสวัสดิการแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำที่มีนัยต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชาเข้าสู่ประเทศไทย ไปใช้ในการปรับปรุงและกำหนดนโยบาย รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการจัดสรรและส่งเสริมสวัสดิการให้แก่แรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสม

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับสถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชาในประเทศไทย การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว และผลการศึกษานโยบายและมาตรการสวัสดิการแรงงานต่างด้าวที่มีนัยต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชาเข้าสู่ประเทศไทย ดังนั้นวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ จึงประกอบด้วย การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการย้ายถิ่นและการเคลื่อนย้ายแรงงาน ทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ แบบจำลอง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎี

1.1 การย้ายถิ่นและการเคลื่อนย้ายแรงงาน

การย้ายถิ่น (Migration) เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทั่วโลกมาอย่างยาวนาน โดยแสดงถึงสถานการณ์การเคลื่อนย้ายของประชากรจากพื้นที่หนึ่ง ไปตั้งถิ่นพำนักยังอีกพื้นที่หนึ่ง ในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง องค์กรแรงงานระหว่างประเทศได้ให้คำจำกัดความของ “การย้ายถิ่น” ว่า การย้ายถิ่นหมายถึง การเคลื่อนย้ายของคนหรือกลุ่มคน ไม่ว่าจะเป็นการเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศหรือเคลื่อนย้ายภายในประเทศ ต่างก็นับว่าเป็นการเคลื่อนย้ายของประชากร และครอบคลุมทุกประเภทของการเคลื่อนย้าย ไม่ว่าจะเรื่องของระยะทาง องค์กรประกอบ และสาเหตุ ซึ่งรวมถึงการย้ายถิ่นของผู้ลี้ภัย แรงงานข้ามชาติ และบุคคลที่ย้ายเพื่อวัตถุประสงค์อื่นๆ รวมทั้งการย้ายถิ่นเพื่อการรวมตัวของครอบครัว

องค์การสหประชาชาติได้ให้คำจำกัดความ “ผู้อพยพ” ว่าหมายถึง ผู้ที่อาศัยอยู่ในต่างประเทศเป็นระยะเวลามากกว่าหนึ่งปีโดยไม่ต้องคำนึงถึงสาเหตุ ไม่ว่าจะสมัครใจหรือไม่สมัครใจ และสถานภาพที่ถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ภายใต้คำจำกัดความดังกล่าว นักท่องเที่ยวที่เดินทางมาเป็นระยะเวลายาวนาน ในฐานะนักท่องเที่ยวและนักธุรกิจจะไม่ถือว่าเป็นแรงงานข้ามชาติ อย่างไรก็ตาม ความหมายของผู้อพยพโดยทั่วไปยังรวมถึงผู้อพยพในระยะสั้น เช่น

แรงงานทำไร่ตามฤดูกาลซึ่งเดินทางมาเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ในการทำงานปลูกหรือเก็บเกี่ยวผลผลิตในฟาร์ม เป็นต้น

คำว่า “แรงงาน” หมายถึง กำลังกายและกำลังความคิดของมนุษย์ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยในการผลิตชนิดหนึ่ง รวมทั้งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของระบบเศรษฐกิจ การใช้คำว่าแรงงานในความหมายแคบอาจหมายถึง ชนชั้นแรงงาน หรือชนชั้นกรรมมาชีพ ซึ่งหมายถึงบุคคลที่เสนอขายแรงงานให้กับบุคคลอื่นหรือองค์กรธุรกิจ อาทิ บุคคลที่ทำงานหนักกับเครื่องมือ เครื่องจักร ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้าและมักได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่ำ ปัจจุบันคำว่าแรงงานใช้กันในความหมายโดยทั่วไปอย่างครอบคลุม โดยหมายรวมถึงการใช้กำลังกายและกำลังความคิดของมนุษย์ในการประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจของคนในวันทำงานทั้งหมดที่เป็นกำลังแรงงาน (Labour Force) หรือจำนวนวันหรือชั่วโมง (man-day หรือ man-hour) ที่คนสามารถทำงานได้ในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง (สุมาลี ปิตยานนท์, 2535)

1.2 ทฤษฎีการย้ายถิ่น

พฤติกรรมการย้ายถิ่นของประชากรย่อมส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงในจำนวน ลักษณะและโครงสร้างประชากร ซึ่งไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติที่เป็นผลจากการเกิดและการตาย และอาจส่งผลกระทบต่อเนื่องไปถึงระบบเศรษฐกิจและสังคม โดยทั่วไปแล้ว การย้ายถิ่นที่ใช้ในการสื่อสารและในการศึกษานั้นจะหมายถึง การย้ายถิ่นโดยความสมัครใจของผู้ย้ายถิ่นเอง ซึ่งจะไม่รวมถึงการย้ายถิ่นโดยไม่สมัครใจหรือถูกบังคับ เช่น การย้ายถิ่นเพื่อเข้าประจำการทางทหาร การย้ายถิ่นเพราะถูกคุมคามต่อชีวิตทรัพย์สินหรือเสรีภาพ เป็นต้น

ราเวนสไตน์ (Ravenstein's Law of Migration) เป็นผู้ริเริ่มแนวความคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นที่มีผู้ยอมรับและใช้เป็นรากฐานในการสร้างทฤษฎีหรือแนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นต่างๆ ในสมัยต่อมา โดยการรวบรวมตัวเลขต่างๆ มาศึกษาการย้ายถิ่นจนได้รับสมญานามว่า “บิดาแห่งการย้ายถิ่น” (เขวาลักษณ์ ราชแพทยาคม, 2554). โดยมีสมมติฐานว่า จำนวนผู้ย้ายถิ่นหรือแรงงานจะแปรผกผันกับระยะทาง โดยการย้ายถิ่นส่วนใหญ่จะย้ายกันในระยะทางสั้นๆ สำหรับผู้ที่ย้ายถิ่นที่เดินทางเป็นระยะไกลๆ นั้น มักจะเป็นการย้ายถิ่นไปสู่สถานที่ที่ดึงดูด เช่น ศูนย์กลางการค้าและอุตสาหกรรม รวมทั้งแหล่งที่มีความเจริญก้าวหน้ามากๆ การย้ายถิ่นจะมีลักษณะเป็นขั้นตอน 3 แบบ คือ (ก) การย้ายถิ่นภายในศูนย์กลางต่างๆ เช่น ศูนย์กลางการค้า อุตสาหกรรม (ข) การย้ายถิ่นเริ่มจากชนบทเข้าสู่ชานเมืองก่อนสักระยะหนึ่ง แล้วจึงย้ายเข้าไปสู่ใจกลางเมือง ในขณะที่เดียวกันก็จะมี การย้ายถิ่นอีกพวกหนึ่งที่ย้ายจากใจกลางเมือง ออกไปบริเวณนอกเมืองหรือชานเมือง ซึ่งเป็นเขตกลางระหว่างชนบทกับเมือง (ค) ในการย้ายถิ่นจากท้องที่ต้นทางไปไปท้องที่ปลายทางสักระยะหนึ่ง ก็จะมีการย้ายกลับมาที่เดิมเพื่อหาช่องทางแล้วย้ายกลับไปอีก ในขณะที่การย้ายถิ่นจะมีมากขึ้น

เมื่อการพัฒนาเทคโนโลยีมีมากขึ้น เช่น การคมนาคม การสื่อสาร เพราะจะช่วยเอื้ออำนวยความสะดวกในการย้ายถิ่น และแรงจูงใจทางด้านเศรษฐกิจจะก่อให้เกิดการย้ายถิ่นมากกว่าแรงจูงใจอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความกดดันด้านต่าง ๆ เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคมไม่ดี ภูมิอากาศไม่น่าอยู่ การมีกฎหมายที่เลวหรือกดขี่ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์ทฤษฎีการย้ายถิ่น สามารถแบ่งออกเป็น 3 ระดับที่สำคัญ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ระดับมหภาค การวิเคราะห์ระดับกลางหรือระดับเมโส และการวิเคราะห์ระดับจุลภาค (Eva Olejarova. 2007). โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.2.1 การวิเคราะห์ระดับมหภาค (Macro level)

ทฤษฎีมหภาคได้รับการกล่าวถึงเป็นวงกว้างในส่วนของ การย้ายถิ่นว่าขึ้นอยู่กับปัจจัยดึงและปัจจัยผลัก ซึ่งเป็นเงื่อนไขหรือวัตถุประสงค์ของการย้ายถิ่น Divinsky ยกตัวอย่างเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ นโยบาย นิเวศวิทยา ประชากรศาสตร์ และวัฒนธรรมในประเทศต้นทางที่ดีกว่าประเทศปลายทาง ที่จัดเป็นเงื่อนไขของปัจจัยดึงและปัจจัยผลักของการย้ายถิ่น อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีการย้ายถิ่นของ Everett S. Lee ได้ถูกตั้งขึ้นใน ค.ศ. 1966 เพื่ออธิบายถึงการย้ายถิ่นให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะอยู่ภายใต้สถานการณ์ใดก็ตาม โดยทฤษฎีการย้ายถิ่นของ Everett S. Lee ได้ให้นิยามการย้ายถิ่นไว้ว่า การย้ายถิ่น หมายถึง การเปลี่ยนสถานที่อยู่อาศัยของประชากร ไม่ว่าจะเป็นการถาวรหรือชั่วคราว จะเป็นไปโดยสมัครใจหรือไม่สมัครใจก็ตาม จะเป็นระยะทางใกล้หรือไกล จะเป็นการเคลื่อนย้ายภายในประเทศหรือนอกประเทศก็ตาม ถือว่าเป็นการย้ายถิ่นทั้งสิ้น และการย้ายถิ่นทุกครั้งจะต้องเกี่ยวข้องกับท้องถิ่นต้นทางและท้องถิ่นปลายทาง โดยปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นแบ่งได้เป็น 4 ประเภท คือ (1) ปัจจัยของประเทศต้นทาง (2) ปัจจัยในประเทศปลายทาง ซึ่งเป็นส่วนประกอบของวัตถุประสงค์ในการย้ายถิ่น (3) อุปสรรคเกี่ยวกับการดำรงชีวิต เช่น ระยะทาง ภาษา และ (4) ปัจจัยทางปัจเจกบุคคล เช่น อายุ สถานภาพทางครอบครัว เป็นต้น

1) ทฤษฎีมหภาคของนีโอคลาสสิก (Neoclassical macro theory)

ตามแนวคิดตลาดแรงงานตามทฤษฎีของนีโอคลาสสิก Lewis, Hicks, Harris and Todara ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีเศรษฐศาสตร์มหภาคของสำนักนีโอคลาสสิก (neoclassical macroeconomic theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีการย้ายถิ่นระหว่างประเทศที่แพร่หลายเป็นที่รู้จักกันดีที่สุด จุดเริ่มต้นของทฤษฎีนี้ถูกพัฒนาขึ้นมาเพื่ออธิบายการย้ายถิ่นตามกระบวนการของเศรษฐศาสตร์การพัฒนา โดยมีสมมติฐานว่าการย้ายถิ่นระหว่างประเทศมีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางภูมิศาสตร์และความแตกต่างระหว่างอุปสงค์กับอุปทานของแรงงาน อุปสงค์และอุปทานของแรงงานทำให้เกิดความแตกต่างของค่าจ้าง โดยค่าจ้างในประเทศที่มีแรงงานมากจะมีค่าจ้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่มีแรงงานน้อย ส่งผลให้แรงงานในประเทศที่มีค่าจ้างต่ำอพยพ

ไปทำงานในประเทศที่มีค่าจ้างที่สูงกว่า และเกิดขึ้นมากในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ ในด้านของแรงงานกลุ่มทุนมนุษย์ ค่าจ้างของบุคคลกลุ่มนี้เมื่ออยู่ในประเทศที่มีแรงงานมากค่าจ้างจะยังคงสูง จึงมีการเคลื่อนย้ายน้อยกว่าแรงงานไร้ฝีมือ อย่างไรก็ตามความแตกต่างในเรื่องผลตอบแทนของแรงงานรวมทั้งแรงงานในส่วนที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานฝีมือจะหมดไปหากมีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศเกิดขึ้น

2) ทฤษฎีตลาดแรงงานทวิลักษณ์ (Dual labor market theory)

แนวคิดตลาดแรงงานทวิลักษณ์มีคล้ายคลึงกับทฤษฎีเศรษฐศาสตร์มหภาค โดยแนวคิดตลาดแรงงานแบบทวิลักษณ์เป็นรูปแบบการเลือกตัดสินใจที่สมเหตุสมผลเกี่ยวกับการย้ายถิ่น ซึ่งการย้ายถิ่นระหว่างประเทศมาจากความต้องการแรงงานของสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ผู้นำเสนอคนสำคัญของทฤษฎีนี้คือ Piore โดยมีแนวคิดที่ว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความต้องการย้ายถิ่นอย่างถาวรของแรงงาน คือ โครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศที่พัฒนาแล้ว ประเทศที่มีระบบเศรษฐกิจแบบทวิลักษณ์จะประกอบด้วยสองภาคเศรษฐกิจที่ต่างกัน คือ ภาคที่ใช้ทุนมากเป็นภาคที่ทันสมัย ค่าจ้างสูง สภาพแวดล้อมในการทำงานดี และภาคที่ใช้แรงงานจำนวนมากซึ่งภาคที่มีค่าจ้างต่ำกว่าและการทำงานส่วนใหญ่เป็นการทำงานที่มีลักษณะสกปรกและอันตราย เป็นงานที่คนในประเทศปลายทางไม่ต้องการทำ รวมทั้งการขาดแคลนแรงงานเนื่องจากอัตราการเกิดของคนในประเทศลดลง สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยดึงดูดให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศที่มีการพัฒนาเศรษฐกิจต่ำกว่า ค่าจ้างต่ำกว่าหรือมีการว่างงานในระบบเศรษฐกิจสูง ให้เข้ามาทำงานในประเทศที่ต้องการใช้แรงงานจำนวนมาก

นอกจากนี้ Massey et al. อธิบายว่าการขาดแคลนแรงงานในระดับล่างเกิดจากการขยายตัวของโครงสร้างและลักษณะทางประชากรศาสตร์ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งแรงจูงใจนับเป็นปัจจัยสำคัญของการเคลื่อนย้ายแรงงาน เนื่องจากคนท้องถิ่นไม่ได้ทำงานเพียงพอให้มีรายได้ แต่ยังทำงานเพื่อการรักษาสุขภาพทางสังคมอีกด้วย ดังนั้น ปัญหาด้านแรงจูงใจจึงเกิดขึ้นในแรงงานระดับล่างซึ่งต้องการเพียงค่าตอบแทน โดยที่ไม่สนใจด้าน การยอมรับหรือสุขภาพทางสังคม กล่าวได้ว่าสมมติฐานของแนวคิดตลาดแรงงานแบบทวิลักษณ์ คือ แรงงานย้ายถิ่นมีการตอบสนองต่อความต้องการแรงงานในระดับล่างหรือราคาค่าจ้างต่ำหรือเป็นตลาดแรงงานเบื้องหลังของสังคมอุตสาหกรรมที่เน้นการใช้แรงงานเข้มข้น

3) ทฤษฎีระบบ โลก (World system theory)

ทฤษฎีระบบ โลกเป็นมุมมองระดับมหภาคทางสังคมวิทยา โดยอธิบายว่า จุดกำเนิดของการย้ายถิ่นระหว่างประเทศเกิดจากการเปลี่ยนแปลงหรือพลวัตของเศรษฐกิจโลกาภิวัตน์ ซึ่งการขับเคลื่อนเบื้องหลังของกลุ่มประเทศทุนนิยม คือ ความพยายามในการแสวงหา

แหล่งวัตถุดิบ ความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการลงทุน ได้กลายเป็นศูนย์กลางการเหนี่ยวนำให้เกิด การเคลื่อนย้ายแรงงาน การเคลื่อนย้ายแรงงานในลักษณะนี้มีหลายองค์ประกอบที่สนับสนุนให้ เกิดขึ้นระหว่างประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง ได้แก่ วัฒนธรรม การคมนาคม การสื่อสาร หรือสื่อเชื่อมโยงการสื่อสาร และความคล้ายคลึงกันของภาษา ดังนั้น การย้ายถิ่นมักเกิดขึ้นระหว่าง ประเทศที่เคยเป็นผู้ล่าอาณานิคมและประเทศผู้ตกเป็นอาณานิคม

1.2.2 การวิเคราะห์ระดับกลาง (Meso level)

ทฤษฎีระดับกลางหรือระดับเมโส ได้รับหรือเข้าใจกระแสการย้ายถิ่นว่าถูก ขับเคลื่อนมาจากระบบความเชื่อมโยงระหว่างรัฐ เงื่อนไขที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายคือ ความสัมพันธ์ระหว่างสองพื้นที่ และไม่มีตัวชี้วัดวัตถุประสงค์ เครือข่ายสังคมและความเอื้อเฟื้อ ในทางสัญลัษณ์ เช่น เชื้อชาติ ความเป็นสากล นโยบาย หรือองค์กรทางศาสนา เป็นตัวแทนของ ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจหรืออิทธิพลต่อการย้ายถิ่น หลักการของระบบและเครือข่ายคือ กระแส การย้ายถิ่นได้รับการวัดของเสถียรภาพและโครงสร้างและเวลา ซึ่งยกให้ระบบการย้ายถิ่นระหว่าง ประเทศมีความสัมพันธ์ที่มีเสถียรภาพ ระบบการย้ายถิ่นคือ แบ่งแยกโดยความเชื่อมโยงที่เข้มข้นใน ภาคการแลกเปลี่ยนสินค้า ทุน และคน เหมือนกับวัฒนธรรม นโยบายที่เชื่อมระหว่างประเทศต้น ทางและประเทศปลายทาง

1) ทฤษฎีเครือข่าย (Network theory)

ทฤษฎีเครือข่ายเป็นทฤษฎีเชิงสังคมวิทยาที่ใช้ในการอธิบายการย้ายถิ่น Massey อธิบายเรื่องเครือข่ายของผู้ย้ายถิ่นในเชิงของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการ ย้ายถิ่น สายสัมพันธ์ภายในเครือข่ายการย้ายถิ่น สามารถจำแนกรูปแบบของการเชื่อมโยง เป็น 2 ประเภท คือความสัมพันธ์แบบแน่นแฟ้น และแบบผิวเผิน ความสัมพันธ์แบบแน่นแฟ้น หมายถึง ความสัมพันธ์ภายในของสมาชิกในครอบครัวทางสายโลหิต ได้แก่ พี่ น้อง พ่อ แม่ และญาติ เป็นต้น ส่วนความสัมพันธ์แบบผิวเผิน หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคคลที่ไม่ใช่สมาชิกในครอบครัวทาง สายโลหิต ได้แก่ เพื่อน และชาวบ้านในชุมชน เป็นต้น ลักษณะของเครือข่ายดังกล่าวทำให้การย้าย ถิ่นระหว่างประเทศมีแนวโน้มสูงขึ้นเนื่องจากการมีเครือข่ายจะช่วยให้มีการลดต้นทุนการย้ายถิ่น ทั้งในด้านตัวเงินและความมั่นใจ และการลดความเสี่ยง ส่งผลให้ความต้องการแรงงานของประเทศ ปลายทางแพร่ไปถึงสมาชิกของชุมชนประเทศต้นทางได้อย่างได้รวดเร็ว การเดินทางเพื่อย้ายถิ่นไป ทำงานง่ายขึ้นและสามารถคาดการณ์รายได้ที่จะได้รับแน่นอนกว่า รูปแบบของเครือข่ายจึงอาจ พัฒนาเป็นรูปแบบสถาบัน การย้ายถิ่นที่ดำเนินมาอย่างต่อเนื่องนี้จึงเป็นการยากที่รัฐบาลจะเข้า ควบคุมกระแสการย้ายถิ่น

2) ทฤษฎีอื่น ๆ ที่อธิบายการย้ายถิ่นในช่วงเวลาที่เปลี่ยนไป

(Other theoretical contributions explaining perpetuating of migration over time)

เศรษฐศาสตร์สถาบันและแขนงอื่นๆ ได้อธิบายถึงสาเหตุของการย้ายถิ่นว่าการย้ายถิ่นที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานนั้น ไม่สามารถที่จะอธิบายได้ด้วยทฤษฎีเพียงทฤษฎีเดียว โดยแนวคิดในกลุ่มนี้มักจะเป็นระดับกลางที่พยายามเชื่อมโยงการอธิบายในระดับปัจเจกบุคคลที่เป็นระดับจุลภาคเข้ากับปัจจัยทางโครงสร้างทางสังคมที่เป็นระดับมหภาค หรือกล่าวได้ว่าแนวคิดระดับกลางนี้จะให้ความสำคัญกับบทบาทในการเข้าถึงทรัพยากร เช่น ข้อมูลข่าวสาร ผู้ประกอบการ และทุน

1.2.3 การวิเคราะห์ระดับจุลภาค (Micro level)

การวิเคราะห์เชิงจุลภาคของการย้ายถิ่นจะเป็นการวิเคราะห์เชิงบุคคลซึ่งบุคคลจะให้ความสำคัญกับการประเมินทุนมนุษย์ของตน และคาดประมาณผลตอบแทนที่ควรจะได้รับตามศักยภาพที่เหมาะสมเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการย้ายถิ่น

1) ทฤษฎีจุลภาคของนีโอคลาสสิก (Neoclassical micro theory)

ทฤษฎีจุลภาคของนีโอคลาสสิกเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงการย้ายถิ่นโดยมองในระดับส่วนบุคคลเป็นหลัก ผู้ย้ายถิ่นจะตัดสินใจย้ายถิ่นหรือไม่นั้น ผู้ย้ายถิ่นจะมีการเปรียบเทียบระหว่างต้นทุนและผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับก่อนหาก ผู้ย้ายถิ่นประเมินแล้วว่าถิ่นที่จะย้ายไปอยู่ใหม่ นั้น ได้รับผลตอบแทนสุทธิมีค่าเป็นบวกก็จะย้ายเข้าไปในถิ่นที่นั้น ทั้งนี้ Sjaastad เป็นผู้นำเสนอแนวคิดว่าการย้ายถิ่นเป็นการลงทุนในทุนมนุษย์รูปแบบหนึ่ง เนื่องจากผู้ย้ายถิ่นจะมีค่าใช้จ่ายส่วนหนึ่งเกี่ยวกับการย้ายถิ่น ทั้งในรูปที่เป็นตัวเงิน เช่น ต้นทุนทางใจในการที่ต้องเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมและต้องปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนบ้านและสิ่งแวดลอมใหม่ๆ ขณะเดียวกันผู้ย้ายถิ่นจะคาดหวังในผลได้ที่สูงขึ้นกว่าผลได้ที่ได้รับในท้องถิ่นเดิมโดยเปรียบเทียบ ซึ่งเท่ากับเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตของทุนมนุษย์นั้นๆ

2) เศรษฐศาสตร์ใหม่ของการย้ายถิ่น (New economics of migration)

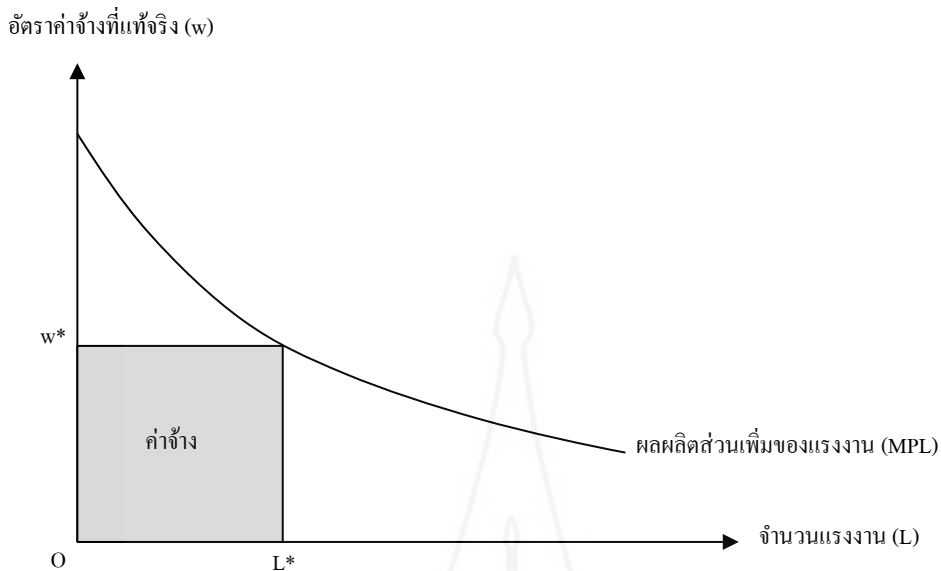
Stark มองการตัดสินใจย้ายถิ่นของแต่ละคนและครัวเรือนในลักษณะของภาพรวมว่าเป็นการตัดสินใจโดยคาดว่าจะได้รับรายได้มากที่สุดและเป็นการลดความเสี่ยงให้มีน้อยที่สุด โดยเฉพาะความเสี่ยงที่เกิดจากความล้มเหลวของตลาดแรงงานในประเทศ ซึ่งส่งผลให้เกิดการว่างงานจำนวนมาก และส่งผลต่อการลดลงของรายได้ จึงผลักดันให้ครัวเรือนจัดการความเสี่ยงดังกล่าว โดยการส่งแรงงานที่สิ้นเงินในครัวเรือนออกไปทำงานยังต่างประเทศแทนการย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศ แม้ว่าจะเข้าใจดีว่า (1) รายได้ที่ได้รับอาจจะไม่แตกต่างกันมากนัก เพราะต้นทุนในการเดินทางไปทำงานสูงแต่การมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ทำให้สามารถคาดการณ์ได้

ว่าจะมีรายได้คุ้มกับการลงทุน (2) การไปทำงานในต่างประเทศถือเป็นการลงทุนเพื่อกระจายความเสี่ยง เนื่องจากการอยู่กับบ้านก็เสี่ยงกับความยากจนหรืออดตาย ดังนั้น ครอบครัวโดยทั่วไปจะกระจายความเสี่ยง โดยการให้สมาชิกครอบครัวออกไปหางานทำ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ แต่เนื่องจากตลาดแรงงานในประเทศไม่สามารถรองรับแรงงานดังกล่าวได้ จึงต้องเสาะหาตลาดแรงงานในต่างประเทศ (3) รัฐบาลของประเทศต่างๆ มักเข้าไปแทรกแซงการย้ายถิ่น โดยการออกนโยบายซึ่งมีผลไม่เฉพาะแต่ตลาดแรงงานแต่ยังมีผลต่อตลาดทุนและตลาดอื่นๆ ด้วย เช่น การลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ การประกันการว่างงาน เป็นต้น ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการไปทำงานต่างประเทศ (4) การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและนโยบายทางเศรษฐกิจของรัฐบาลมักส่งผลต่อการกระจายรายได้ของประชากรและมีผลต่อกระแสการย้ายถิ่นระหว่างประเทศของประชากร

1.3 ทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

1.3.1 การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

การย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติเป็นลักษณะหนึ่งของพฤติกรรมตามความสัมพันธ์ด้านเศรษฐกิจระหว่างประเทศ เช่น อุตสาหกรรมหลายแห่งในประเทศสหรัฐอเมริกา มีการพึ่งพาแรงงานที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมายจากเม็กซิโกและแคริบเบียน หรือการพัฒนาเศรษฐกิจในตะวันออกกลางได้รับการขับเคลื่อนแรงงานจากประเทศในเอเชียได้ เป็นต้น การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศเป็นเรื่องที่ถกเถียงกันไม่เว้นแม้ในทางการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาการเคลื่อนไหวที่ผิดกฎหมายของคนข้ามพรมแดนระหว่างประเทศเพื่อแสวงหางาน ตัวอย่างเช่น หลายประเทศในยุโรป พรรคการเมืองที่ต่อต้านลัทธิอพยพในยุค 90 มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น แนวร่วมแห่งชาติในประเทศฝรั่งเศส พันธมิตรแห่งชาติในอิตาลี และพรรครีพับลิกันในเยอรมนี เรื่องการย้ายถิ่นเป็นที่ถกเถียงกันในหมู่นักวิชาการที่มีความเชื่อตามทฤษฎีต่างๆ ในด้านผลกระทบของการเข้าเมืองทั้งถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย เศรษฐกิจต่างประเทศและในประเทศ ซึ่งแนวคิดตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ระหว่างประเทศแบบดั้งเดิมมีความต้องการที่จะช่วยลดอุปสรรคในการเคลื่อนย้ายแรงงานและสร้างความเท่าเทียมกันของค่าจ้างแรงงานระหว่างประเทศ



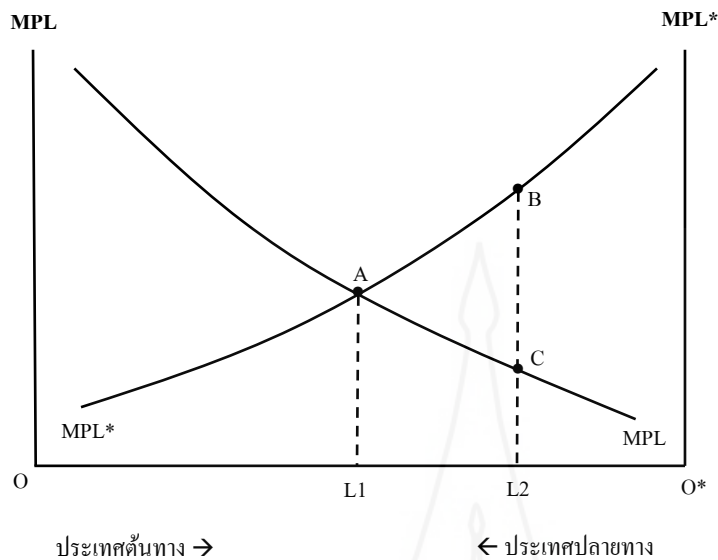
ที่มา : คัดแปลงจาก https://en.wikipedia.org/wiki/International_factor_movements

ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนแรงงานและค่าจ้างที่แท้จริง

ภาพที่ 2.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนแรงงานและค่าจ้างที่แท้จริง ในทางเศรษฐศาสตร์ หรืออัตราค่าจ้างในประเทศใดประเทศหนึ่งสามารถดูจากผลผลิตส่วนเพิ่มของแรงงาน (Marginal Product of Labor, MPL) เส้นผลผลิตส่วนเพิ่มของแรงงานแสดงให้เห็นถึงอัตราค่าจ้างที่แท้จริงในระดับที่กำหนดไว้สำหรับการจ้างงานในระบบเศรษฐกิจ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างสองประเทศ ได้แก่ ประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง แต่ละประเทศแสดงด้วยเส้นผลผลิตส่วนเพิ่มของแรงงานช่วงแรกกำลังแรงงานของประเทศต้นทางอยู่ที่จุด C และแรงงานต่างชาติอยู่ที่จุด B ในกรณีที่ไม่มี การเคลื่อนย้ายแรงงาน จุดเหล่านี้จะคงอยู่เช่นเดิม สมมติว่าค่าใช้จ่ายของการเคลื่อนย้ายเป็นศูนย์ ค่าจ้างที่แท้จริงจะมาบรรจบกันที่จุด A และคนงานในประเทศต้นทางจะย้ายไปอยู่ต่างประเทศซึ่งทำให้แรงงานกลุ่มนี้ได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้น ความสัมพันธ์ของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ แสดงดังแผนภาพที่

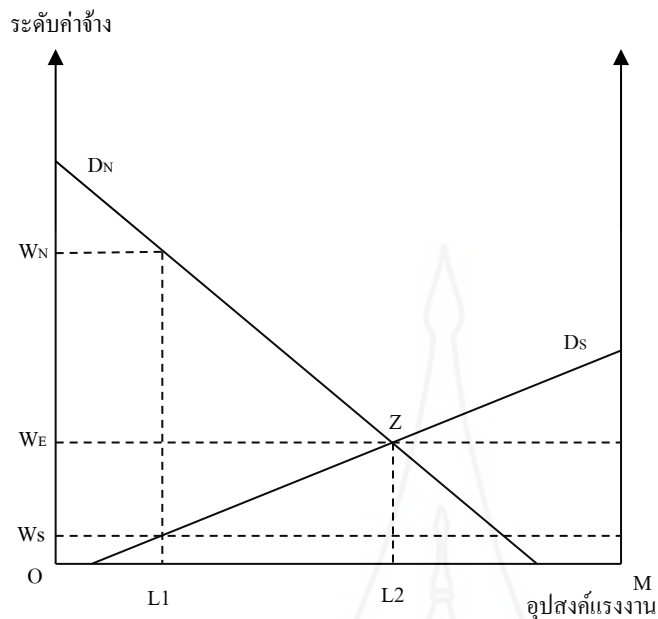
2.2



ที่มา : ตัดแปลงจาก https://en.wikipedia.org/wiki/International_factor_movements

ภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

สำนักนีโอคลาสสิกมีแนวคิดว่าคุณคณพยายามอพยพเพื่อหาโอกาสทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้น หรือพยายามจะหาโอกาสที่จะได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้น สมมติฐานนี้เป็นรากฐานสำคัญที่อยู่เบื้องหลังกรอบแนวคิดสำนักนีโอคลาสสิกสำหรับการย้ายถิ่นซึ่งระบุว่าค่าจ้างที่เกิดจากความแตกต่างทางภูมิศาสตร์ในอุปสงค์และอุปทานแรงงานเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้เกิดการโยกย้ายถิ่นฐาน สามารถอธิบายได้จากแบบจำลองตามแผนภาพที่ 2.3 การวิเคราะห์การย้ายถิ่นระหว่าง 2 ภูมิภาค คือภาคเหนือและภาคใต้ DN คือ เส้นอุปสงค์ด้านแรงงานสำหรับภาคเหนือ และ DS คือ เส้นอุปสงค์ด้านแรงงานสำหรับภาคใต้ WN คือ ระดับค่าจ้างของภาคเหนือ และ WS คือ ระดับค่าจ้างของภาคใต้ โดยภาคเหนือเป็นแรงงานที่หายาก มีค่าจ้างตลาดสูง ในขณะที่ภาคใต้มีแรงงานจำนวนมากเมื่อเทียบกับเงินทุน มีค่าจ้างตลาดต่ำ ค่าจ้างระหว่างภูมิภาคก่อให้เกิดแรงงานจากภาคใต้ย้ายไปทางเหนือ การเคลื่อนไหวเหล่านี้ส่งผลให้การจัดหาแรงงานในภาคเหนือเติบโตขึ้นจากจุด OL_1 ไปสู่จุด OL_E ซึ่งทำให้ค่าจ้างลดลง ตรงกันข้ามอุปทานของแรงงานในภาคใต้ลดลงจากจุด ML_1 ไปยังจุด ML_E ซึ่งจะช่วยให้กระตุ้นการเพิ่มค่าจ้างในภาคใต้ ในทางทฤษฎีในระยะยาวกระบวนการปรับตัวนี้จะทำให้ค่าจ้างของทั้งสองภาคเท่ากันที่จุดดุลยภาพ (Z) ที่จุดนี้แรงจูงใจในการโยกย้ายจะหมดไป



ที่มา : คัดแปลงจาก <https://randomrantsandnews.wordpress.com/2014/10/16/the-theoretical-and-empirical-perspectives-on-intra-national-and-international-migration/>

ภาพที่ 2.3 การวิเคราะห์การย้ายถิ่น

ทฤษฎีระดับจุลภาค มีสมมติฐานว่า บุคคลทุกคนมีเหตุผลและจะตัดสินใจย้ายถิ่นบนพื้นฐานของการคำนวณค่าใช้จ่ายผลประโยชน์ที่นำไปสู่ผลตอบแทนที่ดีที่สุดในการเงิน รูปแบบทุนมนุษย์ ได้เสริมสร้างกรอบความคิดแบบนีโอคลาสสิกโดยการนำคุณลักษณะส่วนบุคคลและทักษะของแต่ละบุคคลมาใช้เป็นเกณฑ์ในการโยกย้ายถิ่นฐาน โดยมีสมมติฐานว่าการย้ายถิ่นฐานของบุคคลภายในประเทศเดียวกันมีแนวโน้มขึ้นอยู่กับทักษะ ระดับการศึกษา และอายุของแรงงาน โดยแรงงานจะคำนวณรายได้ปัจจุบันและรายได้ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อย้ายถิ่นเนื่องจากจะต้องคำนึงถึงผลตอบแทนหรือรายได้ที่จะนำมาใช้ไปตลอดชีวิต แรงงานควรที่จะคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการเดินทางซึ่งรวมถึงค่าเสียโอกาสในการย้ายถิ่น ค่าใช้จ่ายทางจิตวิทยาในการออกจากกลุ่มเพื่อนและครอบครัว ค่าใช้จ่ายในการเดินทางและค่าใช้จ่ายที่อาจเกิดการว่างงานชั่วคราวซึ่งสามารถสรุปได้จากสมการด้านล่าง

$$Net\ Gain = \sum_{k=1}^T \frac{W_{jk} - W_{ik}}{(1+r)^{k-1}} - M$$

ความแตกต่างในค่าแรงที่คาดว่าจะได้รับ (ประเทศปลายทาง) และประเทศเดิมของตน (ประเทศต้นทาง) คือ อัตราคิดลด และ M คือค่าใช้จ่ายในการโยกย้าย แนวคิดนีโอคลาสสิกจะพิจารณาการโยกย้ายที่เป็นกระบวนการของการพัฒนา ซึ่งช่วยให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรได้อย่างเหมาะสมและจำเป็นสำหรับการเติบโตทางเศรษฐกิจและการพัฒนา

1.3.2 ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

สาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ประกอบด้วย ปัจจัยผลักดัน (Push factor) จากประเทศที่แรงงานย้ายออก และปัจจัยดึงดูด (Pull factor) จากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า (สุณี ฉัตราคม, 2523, 38 – 48. อ้างใน สิริรัฐ สุกันธา, 2557) อธิบายได้ดังนี้

1) ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก (Push factor) สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดของตนเอง ได้แก่

(1) อัตราการว่างงาน (Unemployment) อยู่ในอัตราสูงและการทำงานต่ำระดับ (Underemployment) แรงงานส่วนเกินที่เกิดจากการว่างงานและการทำงานต่ำระดับในประเทศนั้น เป็นผลมาจากการไม่สามารถหางานทำที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง ขณะที่แรงงานบางส่วนมีความพยายามที่จะหางานทำในประเทศชั่วระยะเวลาหนึ่ง แต่ถ้าแรงงานไม่สามารถหางานที่ตรงกับความต้องการได้แล้ว ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งมีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศ

(2) ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศ และอาชีพที่มีลักษณะเดียวกันถ้าเปรียบเทียบกันในเรื่องค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับขณะทำงานในประเทศ โอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศย่อมมีมากกว่าถ้าค่าจ้างและเงินเดือนในต่างประเทศมีอัตราค่าจ้างที่สูงกว่า

(3) การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงแต่ไม่สามารถมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ย่อมเกิดความรู้สึกอยากเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ นอกจากนี้สิ่งจูงใจ ซึ่งได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพก็เป็นอีกประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานกลุ่มนี้ต้องการเคลื่อนย้ายไปทำงานยังต่างประเทศ

(4) นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสม การวางแผนกำลังคนที่เหมาะสมทำให้เกิดการพัฒนาไปตามระบบของงาน แต่ขณะที่ประเทศด้อยพัฒนาไม่มีการวางแผนพัฒนา กำลังคนทำให้ขาดความรู้ความสมดุระหว่างงานกับบุคลากร เป็นเหตุให้กำลังแรงงานบางส่วนอาจกลายเป็นแรงงานส่วนเกินได้ แต่ขณะเดียวกันบางประเทศอาจต้องการกำลังคนที่เป็นส่วนเกินนี้ ทำให้คนดังกล่าวต้องการเคลื่อนย้ายออกไปนอกประเทศได้

(5) ปัจจัยทางสังคมและการเมือง แรงงานบางส่วนอาจต้องการอพยพเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศ เป็นเพราะไม่พอใจในสภาพสังคมและการเมืองที่เป็นอยู่อันเนื่องมาจากความวุ่นวายและความแตกต่างของกลุ่มการเมืองในประเทศ

2) ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า (Pull factor)

สาเหตุดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากประเทศบ้านเกิดเข้าสู่ประเทศอื่นๆ ได้แก่

(1) ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงาน สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญของแรงงาน ได้แก่ ระดับค่าจ้างและเงินเดือน ถ้าแรงงานในอาชีพต่างๆ พบว่าแรงงานประเภทเดียวกันกับเขาในต่างประเทศนั้นมีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่สูงกว่ามาก ก็จะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้แรงงานเหล่านี้ต้องการอพยพเคลื่อนย้ายออกไปทำงานยังถิ่นใหม่ได้

(2) การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา ถ้าหากมีการเผยแพร่ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงาน ทำให้แรงงานในต่างประเทศได้ทราบถึงประเภทแรงงานที่ขาดแคลนเหล่านี้ได้เป็นอย่างดี

(3) โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งที่ยอำนวยความสะดวกแก่การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ประกอบกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ยุติธรรมย่อมเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของแรงงานโดยทั่วไปอยู่แล้ว และสภาพนี้เองจะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญจากประเทศด้อยพัฒนา เคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศเพื่อโอกาสก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง

(4) การให้นักศึกษาต่างประเทศ มีโอกาสเข้ามารับการศึกษาระดับสูง ในประเทศที่มีการศึกษาในระดับสูง และเปิดโอกาสให้ชาวต่างประเทศเข้ามารับการศึกษาย่อมทำให้เกิดสิ่งจูงใจดึงดูดให้มีกำลังแรงงานในต่างประเทศ เข้ามาตั้งหลักแหล่งทำงาน ซึ่งอาจจะเป็นเพราะแบบแผนและเนื้อหาของการศึกษาอบรมเหมาะสมกับสภาพของประเทศที่ให้การศึกษานั้นมากกว่า ในสภาพประเทศบ้านเกิดของผู้มารับการศึกษาหรืออาจเป็นเพราะนักเรียนมาจากประเทศกำลังพัฒนา (Developing Country) เมื่อเข้ารับการการศึกษาในประเทศที่พัฒนาแล้ว (Developed Country) ซึ่งมีมาตรฐานการครองชีพที่สูงกว่า ได้พบกับความสะดวกสบายจากมาตรฐานการครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้เกิดความพอใจ คู่กัน และไม่ปรารถนาจะกลับสู่ประเทศบ้านเกิด

(5) ปัจจัยทางสังคมและการเมือง ได้แก่ การไม่มีการกีดกันทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว ฯลฯ การยินดีต้อนรับผู้ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานเป็นอย่างดี ความผูกพันทางการเมืองระหว่างประเทศ และการมีเสรีภาพในระดับสูง เป็นต้น

2. แบบจำลอง

ทฤษฎีการย้ายถิ่นของ Everett S. Lee กล่าวว่าจำนวนประชากรย้ายถิ่น (M) จากประเทศต้นทาง (j) มายังประเทศปลายทาง (i) จะขึ้นกับปัจจัยดึง (Pull_factor) และปัจจัยผลัก (Push_factor) ของการย้ายถิ่น ดังสมการที่ (1)

$$M_{ij} = f(\text{Pull_factor}, \text{Push_factor}) \quad (1)$$

ในขณะที่ซิฟฟ์ (Zipf) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับการย้ายถิ่นโดยประยุกต์จากกฎแรงดึงดูดของนิวตัน (Newton's law of gravity) ที่กล่าวว่า วัตถุทั้งหลายในเอกภพจะออกแรงดึงดูดซึ่งกันและกัน โดยขนาดของแรงดึงดูดระหว่างวัตถุคู่หนึ่งๆ จะแปรผกผันตรงกับผลคูณระหว่างมวลวัตถุทั้งสองและจะแปรผกผันกับกำลังสองระยะทางระหว่างวัตถุทั้งสองนั้น ซึ่งซิฟฟ์อธิบายว่า “ปริมาณการย้ายถิ่นเป็นสัดส่วนโดยตรงต่อขนาดพื้นที่ที่อยู่เดิมและพื้นที่ที่ย้ายเข้าไปอยู่ใหม่ และมีความสัมพันธ์เป็นส่วนกลับกับระยะทางระหว่างพื้นที่ทั้งสอง” และข้อสมมติฐานดังกล่าวถูกเรียกว่าแบบจำลองแรงดึงดูดการย้ายถิ่นของซิฟฟ์ (gravity model of migration) ซึ่งซิฟฟ์ได้เพิ่มตัวแปรเรื่องขนาดพื้นที่ของท้องถิ่นเดิมกับท้องถิ่นใหม่เข้ามาในการศึกษาเรื่องการย้ายถิ่น ปริมาณการย้ายถิ่นแปรผกผันตรงกับขนาดของพื้นที่ของท้องถิ่นต้นทางและท้องถิ่นปลายทาง ดังนั้น ปริมาณการย้ายถิ่นจะเกิดขึ้นมาก ถ้าขนาดพื้นที่ของท้องถิ่นต้นทางและท้องถิ่นปลายทางมีขนาดพื้นที่ใหญ่ ทั้งนี้ ปริมาณการย้ายถิ่นจะต้องขึ้นอยู่กับระยะทางด้วย ถ้าการย้ายถิ่นในระยะทางที่ไกลออกไปมากๆ ก็จะทำให้ปริมาณลดน้อยลง

รูปแบบที่ประยุกต์ใช้กันมากที่สุดของแบบจำลองแรงดึงดูดการย้ายถิ่นของซิฟฟ์สามารถแสดงได้ดังสมการที่ (2)

$$M_{ij} = G \frac{P_i^\alpha * P_j^\beta}{D_{ij}^\gamma} \quad (2)$$

โดยที่ M_{ij} หมายถึง จำนวนผู้ย้ายถิ่นหรือจำนวนคนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ต้นทาง (j) ที่อยู่ในช่วงเวลาก่อนหน้า (โดยปกติแล้วหนึ่งหรือห้าปี) ก่อนที่จะมาอาศัยอยู่ในพื้นที่ปลายทาง (i) D_{ij} คือการวัดระยะทางระหว่างพื้นที่ i กับพื้นที่ j; α , β และ γ เป็นสัมประสิทธิ์ของการประมาณค่า และ G เป็นค่าคงที่ตามสัดส่วนที่เป็นบริบทเฉพาะ (ขึ้นอยู่กับภูมิศาสตร์มิติเวลา ฯลฯ) โดยแบบจำลองนี้สามารถเขียนให้อยู่ในรูปอย่างง่ายได้ดังสมการที่ (3) โดย ϵ_{ij} คือ ค่าความคลาดเคลื่อน และ δ คือ ค่าคงที่

$$\ln M_{ij} = \delta + \alpha \ln P_i + \beta \ln P_j + \gamma \ln D_{ij} + \epsilon_{ij} \quad (3)$$

3. นโยบายสวัสดิการที่รัฐไทยสนับสนุนให้แก่แรงงานต่างด้าว

3.1 สวัสดิการด้านสุขภาพ

3.1.1 ระบบประกันสุขภาพแรงงานข้ามชาติ

กระทรวงสาธารณสุขได้รับมอบหมายให้เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักในการให้การดูแลทางการแพทย์และสาธารณสุขแก่คนต่างด้าวที่ไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคมและผู้ติดตามทั้งหมด โดยมีหลักการและแนวคิดในการจัดระบบประกันสุขภาพสำหรับแรงงานข้ามชาติ มีหลักการสำคัญ (หริญญา ปะคุกา. 2557) ดังนี้

- หลักสิทธิมนุษยชน ซึ่งบริการสุขภาพจัดเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่บุคคลต้องได้รับจากสังคม โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา

- หลักความยั่งยืนทางการคลัง การจัดทำระบบประกันสุขภาพสำหรับแรงงานต่างด้าวต้องเป็นสิ่งควรดำเนินการเพื่อไม่เป็นการระดมเงินของรัฐบาล อันเกี่ยวเนื่องกับการนำภาษีที่ได้จากประชาชนไทยไปใช้ในการสนับสนุน

- หลักประสิทธิภาพ การจัดระบบประกันสุขภาพขั้นพื้นฐานจะต้องจัดให้ตรงวัตถุประสงค์และคุ้มค่าเงิน และจะต้องลดแรงจูงใจในการที่คนต่างด้าวที่มีปัญหาสุขภาพจะใช้บริการเกินความจำเป็น (advance selection)

- หลักการสร้างความมั่นคงด้านสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพเพื่อป้องกันโรคและรักษาพยาบาล ลดความเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ รวมถึงความมั่นคงด้านการคลังสุขภาพ ลดหนี้สูญจากการที่แรงงานต่างด้าวไม่มีเงินสำหรับจ่ายค่ารักษาพยาบาลรวมถึงการช่วยเหลือในภาวะฉุกเฉินด้วย

หลักการดังกล่าวจะมีความขัดแย้งกันในบางประเด็น เช่น หลักมนุษยธรรมอาจขัดแย้งกับหลักประสิทธิภาพ ในทางปฏิบัติสำหรับการจัดระบบประกันสุขภาพสำหรับแรงงานต่างด้าว จึงต้องมีการจัดลำดับความสำคัญ โดยให้หลักมนุษยธรรมมีความสำคัญสูงสุด ถัดลงมาเป็นหลักความมั่นคงทางการเงิน และหลักประสิทธิภาพตามลำดับ

มาตรการและแนวทางการดำเนินงานตรวจสอบสุขภาพและประกันสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข เป็นมาตรการที่ออกปีต่อปีตามมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องการจัดระบบแรงงานต่างด้าว สรุปรูปโดยสังเขป (ทักษิณ ชันทยาภรณ์. 2555 และ กฤตยา อาชวนิจกุล. 2548) ดังนี้

ปี พ.ศ. 2539 เริ่มใช้การบังคับตรวจสอบสุขภาพแรงงานข้ามชาติ เป็นมาตรการหลักที่ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 แนวทางการตรวจโรคเช่นนี้มุ่งควบคุมโรคติดต่อที่เคยเป็นปัญหาสำคัญ

ของสังคมไทยมาก่อน เช่น วัณโรค โรคเรื้อน โรคมาลาเรีย และโรคเท้าช้าง เป็นต้น เพื่อให้ไม่ให้เป็นผู้แพร่เชื้อ และเป็นภาระทางการเงินในการรักษาพยาบาลแก่รัฐบาล

ปี พ.ศ. 2541 เริ่มใช้การบังคับให้แรงงานข้ามชาติทุกคนซื้อบัตรประกันสุขภาพ เป็นมาตรการที่ในปี พ.ศ. 2541 ราคาบัตรประกันสุขภาพคือ ไม่ต่ำกว่าคนละ 500 บาทต่อปี โดยสำนักงานสาธารณสุขบางจังหวัดได้เริ่มขายบัตรประกันสุขภาพให้กับสมาชิกครอบครัวของแรงงานด้วย และราคาบัตรสุขภาพปรับเพิ่มขึ้นเป็น 1,000 บาท ในปี พ.ศ. 2542

ปี พ.ศ. 2544 เป็นปีที่มีมาตรการในการดำเนินนโยบายสนับสนุนสวัสดิการด้านสุขภาพให้แก่แรงงานต่างด้าวอย่างเป็นทางการ โดยในปี พ.ศ. 2544 นับเป็นครั้งแรกที่แรงงานข้ามชาติถูกบังคับให้เข้าสู่ระบบประกันสุขภาพ คือ นอกจากต้องจ่ายค่าบัตรประกันสุขภาพแล้ว เมื่อเข้ารับบริการต้องจ่ายอีกครั้งละ 30 บาท โดยราคาบัตรสุขภาพนี้เพิ่มขึ้นเป็น 1,200 บาท

ภายหลังจากปี พ.ศ. 2544 ยังคงมีการปรับเพิ่มราคาบัตรประกันสุขภาพอีกหลายครั้ง โดยนโยบายส่งเสริมสวัสดิการด้านสุขภาพยังคงดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปรับเปลี่ยนไปตามความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี อาทิ ในปี พ.ศ. 2548 ได้มีการขยายขอบข่ายการตรวจและประกันสุขภาพไปยังผู้ติดตามและครอบครัวของแรงงานต่างด้าวตามความสมัครใจ ในปี พ.ศ. 2550 ให้สถานบริการสุขภาพพิจารณาดำเนินการตามความของแต่ละโรงพยาบาล หรือสำนักงานสาธารณสุขแต่ละจังหวัดที่จะเปิดรับประกันสุขภาพ ปี พ.ศ. 2554 ให้มีการประกันสุขภาพในแรงงานต่างด้าวทั้งที่ต่อทะเบียนและขึ้นทะเบียนใหม่ ตามมติคณะรัฐมนตรี รวมทั้งผู้ติดตามที่เป็นบุตรอายุไม่เกิน 15 ปี โดยสมัครใจ ซึ่งไม่รวมผู้ติดตามประเภทอื่นๆ ปี พ.ศ. 2557 เป็นต้นมา ให้ตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพในแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ คือ เมียนมา ลาว และกัมพูชา รวมผู้ติดตามที่อยู่ในประเทศไทย

3.2 สวัสดิการด้านการศึกษาของทนาย

รัฐไทยได้ดำเนินการในเรื่องการดูแลและส่งเสริมทนายแรงงานต่างด้าวอย่างมาก โดยเฉพาะกลไกด้านการศึกษา โดยดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายไม่ว่าจะเป็นกฎหมายมหาชนหรือกฎหมายไทย ทั้งนี้ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม (International Covenant on the Rights of the economy) ระบุว่ารัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิของทุกคนในการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และจะต้องจัดการศึกษาขั้นมัธยมในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งการศึกษามัธยมทางเทคนิคศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้ทุกคนมีสิทธิได้รับโดยวิธีการที่เหมาะสม นอกจากนี้ในอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (The Convention on the Rights of the Child) ที่ประเทศไทยเข้าเป็นสมาชิกภาคี ระบุว่า รัฐภาคีจะต้องยอมรับสิทธิของเด็กที่จะต้องได้รับการศึกษา โดยรัฐจะต้องจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นภาคบังคับที่เด็กทุกคนสามารถ

เรียนได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและรัฐจะต้องสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งสายสามัญและสายอาชีพ และรัฐภาคีจะต้องดำเนินมาตรการที่เหมาะสมที่จะประกันว่าระเบียบวินัยของโรงเรียนกำหนดขึ้นในลักษณะที่สอดคล้องกับศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ของเด็กและสอดคล้องกับอนุสัญญา¹ และรัฐภาคีจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนความร่วมมือระหว่างประเทศในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษา (กระทรวงการต่างประเทศ. 2551) โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่จะเกี่ยวข้องต่อการจัดความเขลาและการไม่รู้หนังสือ และในอนุสัญญาว่าด้วยสถานภาพของบุคคลไร้สัญชาติ (Convention Relating to the Status of Stateless Persons) ที่ระบุว่า รัฐจะต้องปฏิบัติต่อบุคคลไร้สัญชาติเช่นเดียวกับที่ได้ปฏิบัติต่อพลเมืองของตนในเรื่องการให้การศึกษาขั้นพื้นฐาน

นอกจากนี้ รัฐไทยยังได้จัดการศึกษาให้แก่เด็กไร้สัญชาติเพื่อให้เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชน ได้แก่ การปฏิบัติตามหลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 (Universal Declaration of Human Rights 1948) ที่ให้การยอมรับศักดิ์ศรีแต่กำเนิดและสิทธิที่เท่าเทียมกันบุคคลย่อมมีสิทธิโดยปราศจากการแบ่งแยกไม่ว่ากรณีใด เช่น เชื้อชาติ ผิว เพศ ภาษา ศาสนา รวมถึงมีสิทธิในสัญชาติ จะถูกเพิกถอนหรือปฏิเสธหรือเปลี่ยนสัญชาติของตนมิได้ และมีสิทธิในการศึกษาที่ต้องให้เปล่าอย่างน้อยในชั้นประถมศึกษาและขั้นพื้นฐาน การศึกษาระดับประถมศึกษาจะต้องเป็นภาคบังคับเพื่อเป็นการให้ความเสมอภาคทางการศึกษา ซึ่งกฎหมายไทย นับแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 49 ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และในพระราชบัญญัติการศึกษาชาติ พ.ศ. 2542 ได้ระบุไว้ในมาตรา 10 ว่า การจัดการศึกษารัฐต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย (สำนักงานข้าหลวงใหญ่ผู้ลี้ภัยสหประชาชาติ. 2551).

อย่างไรก็ตาม การวางนโยบายและโครงการในการดำเนินงานด้านการศึกษาของทนายทมิฬผลในทางปฏิบัติอย่างจริงจังภายหลังจากมีมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2548 เห็นชอบยุทธศาสตร์การจัดการปัญหาสถานะและสิทธิของบุคคลที่มีปัญหาสถานะและสิทธิ โดยให้สิทธิทางการศึกษาให้แก่บุคคลที่ไม่มีหลักฐานทะเบียนราษฎร เด็กไม่มีสัญชาติไทย และมีมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2548 ตามมา เรื่องการจัดการศึกษาแก่บุคคลที่ไม่มีหลักฐานทะเบียนราษฎรหรือไม่มีสัญชาติไทย โดยคณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการรับนักเรียนนักศึกษาเรียนในสถานศึกษา พ.ศ. 2548 ให้รับนักเรียนที่ไม่มีหลักฐานทะเบียนราษฎรหรือไม่มีสัญชาติไทยเข้าเรียนได้ และสามารถออกหลักฐานทางการศึกษาได้เช่นเดียวกับคนไทยและยังจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการศึกษาใช้จ่ายรายหัวให้กับ

สถานศึกษาที่จัดการศึกษาแก่นักเรียนที่ไม่มีหลักฐานทะเบียนราษฎรและไม่มีสัญชาติไทย และที่สำคัญคือการกำหนดให้กระทรวงมหาดไทยจัดทำฐานข้อมูล (เลขประจำตัว 13 หลัก) ให้กับทายาท ทำให้ทายาทที่เข้าเรียนในโรงเรียนไทยมีสถานะและได้รับการคุ้มครองในเรื่องที่เกี่ยวกับสิทธิเด็ก (พงศเทพ โทมชาติ. 2553)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กฤตยา อาชวนิจกุล (2546) ได้ให้ความเห็นไว้ในงานวิจัยเรื่องสถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยและทิศทางการวิจัยที่พึงพิจารณาว่าโดยทั่วไปแล้วประเทศที่มีนโยบายเกี่ยวกับคนเข้าเมืองค่อนข้างเข้มงวด การผสมกลมกลืนจะทำได้ยาก เหตุผลที่ผลักดันให้เกิดนโยบายนี้จะมาจากเหตุผลของเศรษฐกิจเป็นส่วนใหญ่ คนที่จะได้รับการอนุญาตให้ทำงานอย่างถูกต้องมักจะเป็นคนที่เคยอยู่ในประเทศ และได้รับอนุญาตให้ทำงานชั่วคราวอยู่ก่อนแล้ว เช่น ประเทศสิงคโปร์ ซึ่งจะให้สิทธิอยู่อาศัยและเป็นพลเมือง โดยเฉพาะผู้ที่มีเชื้อสายจีน แต่ต้องถือสัญชาติสิงคโปร์สัญชาติเดียว อย่างไรก็ตามมีหลายประเทศได้ประกาศจะไม่มีการใช้นโยบายนี้แน่นอน เช่น ประเทศญี่ปุ่น และไต้หวัน เนื่องจากเชื่อว่าเป็นการส่งเสริมให้มีการเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายเพิ่มมากขึ้น ในปัจจุบันการย้ายถิ่นแรงงานข้ามชาติทั้งถูกและผิดกฎหมาย นับเป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติอย่างยิ่งในภูมิภาคเอเชีย และเป็นประสบการณ์ร่วมสมัยของหลาย ๆ ประเทศโดยรวมแล้วในประเทศที่ไม่มีนโยบายรับเข้าแรงงานต่างชาติ มักจะมีจำนวนแรงงานผิดกฎหมายมากกว่าประเทศที่เปิดประตูสำหรับการจ้างแรงงานต่างชาติ โดยเฉพาะแรงงานในระดับต่ำ แต่นโยบายเปิดหรือปิดประตูการจ้างแรงงานข้ามชาติของประเทศปลายทาง ก็มีปัจจัยหลักที่จะทำให้มีจำนวนแรงงานผิดกฎหมายมากหรือน้อย ปัจจัยอื่นๆ ในประเทศปลายทาง เช่น การบังคับใช้กฎหมาย การควบคุมชายแดน และตลาดแรงงาน ล้วนมีส่วนสำคัญทั้งสิ้น ในขณะเดียวกันปัจจัยในประเทศต้นทาง ก็มีส่วนสำคัญต่อการผลักดันให้เกิดการย้ายถิ่นข้ามชาติไม่ปกติออกจากประเทศเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นมาจากสภาพเศรษฐกิจ การเมือง อุบัติภัย รวมถึงการมีแรงงานล้นเกิดเพราะอัตราการเกิดสูงก็ตาม

กฤตยา อาชวนิจกุล (2548) ได้สรุปผลการบทเรียนของการดำเนินงานของกระทรวงสาธารณสุข ในโครงการวิจัยเรื่อง คำถามและข้อท้าทายต่อนโยบายรัฐไทยในมิติสุขภาพและสิทธิของแรงงานข้ามชาติ พบว่า กระทรวงสาธารณสุขมีความพยายามปรับเปลี่ยนมาตรการ เพื่อรับมือกับการขึ้นทะเบียนผ่อนผันแรงงานข้ามชาติในแต่ละปี นับจากการบังคับตรวจสอบสุขภาพแรงงานข้ามชาติเป็นมาตรการหลักที่เริ่มใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 จนถึงปีปัจจุบัน สำหรับการดำเนินงานของ

สาธารณสุขต่อมติคณะรัฐมนตรีปี พ.ศ. 2547 ภายใต้กรอบการรายงานตัวและขึ้นทะเบียนทั้งตัวแรงงานและครอบครัวนั้น สาธารณสุขได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ดังปรากฏในเอกสาร “มาตรการและแนวทางการดำเนินงานตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว ปี พ.ศ. 2547” ที่ระบุว่า “กระทรวงสาธารณสุขได้รับมอบภารกิจให้ดำเนินการเกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพ โดยมีกิจกรรมสำคัญ 4 ด้าน ประกอบด้วย (1) การตรวจสุขภาพประจำปี (2) บริการด้านการรักษาพยาบาล (3) บริการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค และ (4) การเฝ้าระวังโรค นอกจากนี้ แรงงานที่มีบัตรประกันสุขภาพจะได้รับสิทธิประโยชน์ (เกือบ) ไม่แตกต่างจากคนไทย โดยการรับบริการแต่ละครั้งเสียค่าใช้จ่ายครั้งละ 30 บาท สิทธิประโยชน์ที่ต่างจากของคนไทย คือ ไม่ครอบคลุมเรื่องยาต้านไวรัสเอดส์ ยกเว้นกรณีเพื่อป้องกันการแพร่กระจายเชื้อจากแม่สู่ลูก และการตรวจทารกแรกเกิด

ในด้านการรับรองสิทธิของแรงงานต่างด้าวและครอบครัวในเรื่องการศึกษา สิทธิในการศึกษานับเป็นปัญหาที่เอื้อต่อสิทธิในคุณภาพชีวิตของมนุษย์ และเป็นเงื่อนไขในการพัฒนาสุขภาพของมนุษย์ มีการศึกษาในประเด็นนี้พบว่า กฎหมายและนโยบายของรัฐไทยรับรองการศึกษาของมนุษย์ทุกคน แรงงานต่างชาติและครอบครัวก็ได้รับการรับรองในสิทธิประเภทนี้ ดังจะเห็นจากข้อ 26 แห่งปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน 1948 ซึ่งกำหนดว่า (1) บุคคลมีสิทธิในการศึกษา การศึกษาจะเป็นสิ่งให้เปล่า โดยไม่คิดมูลค่า อย่างน้อยที่สุดในขั้นประถมศึกษาและขั้นพื้นฐาน ขั้นประถมศึกษาให้เป็นการศึกษาภาคบังคับ ขั้นเทคนิค และขั้นประกอบอาชีพเป็นการศึกษาที่จะต้องจัดมีขึ้น โดยทั่วไป และขั้นสูง เป็นขั้นที่จะเปิดให้ทุกคนเท่าเทียมกันตามความสามารถ

ธัญญรัตน์ อินทร์เจริญ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย กรณีศึกษา แรงงานต่างด้าวในประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีการย้ายถิ่นและทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศที่จะอธิบายปรากฏการณ์การย้ายถิ่นที่เกิดขึ้น โดยตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษา คือ เพศ อัตราการว่างงาน โดยใช้จำนวนของผู้ว่างงานในประเทศไทยจำแนกตามระดับการศึกษา อัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยเฉลี่ยของประเทศไทย อัตราการว่างงานของประเทศเมียนมา ลาว กัมพูชา และรายได้ต่อหัวประชากรของประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา เปรียบเทียบกับประเทศไทย ซึ่งในการศึกษาเป็นการศึกษาในช่วงปี พ.ศ. 2541 ถึง พ.ศ. 2548 โดยนำมาสร้างแบบจำลองแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระข้างต้นกับจำนวนแรงงานต่างด้าวของประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาในประเทศไทย โดยอาศัยแบบจำลองทางเศรษฐมิติและใช้วิธีวิเคราะห์แบบ Ordinary Least Squares (OLS) ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าวจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา ในช่วงปี พ.ศ. 2541 – 2548 พบว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานเมียนมาอย่างมีนัยสำคัญ มีดังต่อไปนี้ คือ เพศ รายได้ต่อหัว

ประชากรในประเทศไทย รายได้ต่อหัวประชากรในประเทศเมียนมา และค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยของประเทศไทย ขณะที่ปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญของแรงงานลาวและกัมพูชา คือ เพศ รายได้ต่อหัวในประชากรประเทศไทย รายได้ต่อหัวประชากรในประเทศลาว และอัตราการว่างงานจำแนกตามการศึกษาในประเทศไทยในกลุ่มแรก คือ กลุ่มแรงงานที่จบการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้น

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าวจากทั้ง 3 ประเทศนั้น พบว่า มีปัจจัยที่แตกต่างกันอยู่ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าวทั้ง 3 ประเทศที่เหมือนกันคือ เพศ และรายได้ต่อหัวประชากรในประเทศ และปัจจัยที่แตกต่างกันสำหรับแต่ละประเทศคือ รายได้ต่อหัวประชากรกรณีแรงงานจากประเทศเมียนมาและลาว แต่รายได้ต่อหัวประชากรในประเทศกัมพูชา ไม่มีผลต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานชาวกัมพูชา ส่วนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยก็มีอิทธิพลต่อการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวจากเมียนมาเพียงประเทศเดียว และอัตราการว่างงานของแรงงานในประเทศไทย กลุ่มแรก คือกลุ่มแรงงานที่จบการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้น จะมีอิทธิพลในการเข้ามาทำงานของแรงงานจากประเทศลาวและกัมพูชา

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2550) ได้ศึกษาแรงงานต่างด้าวบริเวณชายแดน ในโครงการวิจัยการอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์กับกลุ่มชนตามแนวชายแดนและแรงงานต่างด้าว โดยพบว่า แรงงานต่างด้าวได้รับสิทธิไม่เท่ากับแรงงานไทย แม้รัฐไทยจะถือหลักการให้สิทธิแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานเท่าเทียมกับแรงงานไทยตามมาตรา 4 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และข้อ 6 แห่งปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (ยกเว้นเรื่องการจัดตั้งสหภาพแรงงาน) แต่ในความเป็นจริงแล้ว แรงงานต่างด้าวไม่สามารถใช้สิทธิของตนเองได้อย่างสมบูรณ์และยังต้องกระทำการภายใต้อำนาจของนายจ้างและตัวแทนจัดหางาน โดยเฉพาะในเรื่องสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างเท่าเทียมกับคนไทยนั้น แม้ว่าไทยจะมีกฎหมายกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำไว้ในแต่ละพื้นที่ แต่ก็พบว่าแรงงานต่างด้าวได้รับค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานไทยมาก เช่น กรณีที่แรงงานเมียนมาในอำเภอแม่สอดได้รับค่าจ้าง 50 - 90 บาทต่อวัน ในขณะที่ค่าจ้างขั้นต่ำกำหนดไว้ที่ 139 บาทต่อวัน เป็นต้น

ในขณะที่แรงงานต่างด้าวยังต้องประสบปัญหาเกี่ยวกับผู้ติดตาม แรงงานต่างด้าวแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย (ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานที่มีทักษะระดับสูง) ได้รับการผ่อนผันให้ผู้ติดตามหรือครอบครัว (พ่อ แม่ ลูก) เข้ามาอาศัยอยู่ด้วยได้ แต่แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว กัมพูชา (ส่วนใหญ่เป็นแรงงานระดับล่าง) ที่ได้รับการผ่อนผันให้จดทะเบียนมีสภาพ “กึ่งถูกกฎหมาย” เมื่อพ้นสภาพแรงงานที่ได้รับการผ่อนผันให้ทำงานแล้วก็จะกลายเป็นแรงงาน

ผิดกฎหมายที่ลักลอบเข้าเมืองทันที จึงทำให้ครอบครัวหรือผู้ติดตามกลายเป็นผู้ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายด้วยเช่นกัน สิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่เคยได้รับก็จะเปลี่ยนไป เช่น ไม่มีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาล หรือไม่มีสิทธิเข้ารับการศึกษเหมือนตอนที่อยู่ในช่วงของการผ่อนผัน เป็นต้น

ทั้งนี้ งานวิจัยของ Corrado Giulietti (2012) เรื่อง Welfare Migration ได้พบข้อสมมติฐานที่สอดคล้องกับสถานการณ์การย้ายถิ่นอันเนื่องมาจากปัจจัยด้านการสนับสนุนสวัสดิการจากรัฐบาลของประเทศปลายทาง โดย Corrado Giulietti ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับสวัสดิการว่าเป็นแรงดึงดูดการเคลื่อนย้ายแรงงานในลักษณะเช่นเดียวกับแม่เหล็ก พร้อมยกตัวอย่างเหตุการณ์ในประเทศสหรัฐอเมริกา และยุโรป โดยมีข้อสรุปของสมมติฐานว่า สวัสดิการด้านสุขภาพเป็นหนึ่งในหลายปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง The impact of welfare systems on immigration: An analysis of welfare magnets as a pull-factor for asylum seekers and labour migrants โดย Nina (2012) ได้เสนอผลการวิจัยว่าสวัสดิการด้านสุขภาพเป็นปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลให้เกิดการย้ายถิ่น ซึ่งควรจะมีการปรับปรุงทฤษฎีการย้ายถิ่นของ Lee โดยเพิ่มปัจจัยดึงดูดด้านสวัสดิการลงไปด้วย

กมลพร สอนศรี (2557) ได้ศึกษาปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดการย้ายถิ่นของแรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ในประเทศไทย โดยใช้การศึกษาจากเอกสารและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลแรงงานชาวฟิลิปปินส์ที่อยู่ในประเทศไทยโดยเจาะจงใน 3 กลุ่มอาชีพ คือ (1) ครู อาจารย์ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอน (2) ผู้จัดการฝ่ายต่างๆ และ (3) สถาปนิก วิศวกร โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 377 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการบรรยายความและใช้สถิติบรรยายซึ่งประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า ชาวฟิลิปปินส์มีการย้ายถิ่นฐานไปทำงานในต่างประเทศตั้งแต่สมัยที่ฟิลิปปินส์ตกเป็นเมืองขึ้นของประเทศสเปนและประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นผลให้ชาวฟิลิปปินส์มีความพร้อมและมีศักยภาพทางด้านภาษาอังกฤษ และทำให้ชาวฟิลิปปินส์เดินทางไปประกอบอาชีพในต่างประเทศมากมาย ซึ่งการออกไปทำงานต่างประเทศของชาวฟิลิปปินส์นั้นทำให้ประเทศฟิลิปปินส์สามารถสร้างรายได้จากการโอนเงินเข้าประเทศสูงเป็นอันดับหนึ่งของรายได้ทั้งหมด จนทำให้รัฐบาลของประเทศฟิลิปปินส์มีนโยบายต่าง ๆ ในการส่งเสริมและผลักดันให้ชาวฟิลิปปินส์ออกไปทำงานในต่างประเทศ และทำให้การออกไปทำงานในต่างประเทศกลายเป็นวัฒนธรรมของชาวฟิลิปปินส์ในที่สุด

สำหรับแรงงานชาวฟิลิปปินส์ในประเทศไทย ส่วนใหญ่จะเข้ามาประกอบอาชีพครู อาจารย์ ผู้สอน และผู้จัดการต่าง ๆ สาเหตุที่ชาวฟิลิปปินส์ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอาจจะเป็นเพราะวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศไทยมีความคล้ายคลึงกับประเทศฟิลิปปินส์

ประกอบกับค่าครองชีพในประเทศไทยค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับประเทศฟิลิปปินส์ ทั้งยังมีเครือข่ายชาวฟิลิปปินส์ที่คอยช่วยเหลือชาวฟิลิปปินส์ที่ประสบปัญหาต่าง ๆ นอกจากนั้น ผลการศึกษายังพบว่า ปัจจัยดึงดูดที่ทำให้แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์เข้ามาทำงานในประเทศไทยมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ค่านิยม รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม และด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยผลักดันที่ทำให้แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ออกไปทำงานในต่างประเทศโดยเฉพาะในประเทศไทยนั้น พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ค่านิยม เป็นปัจจัยผลักดันลำดับที่หนึ่ง รองลงมา คือ ปัจจัยด้านนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ และปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ

พีร์ พงศ์พิพัฒน์พันธุ์ (2557) เสนอบทความเรื่อง “ปัญหาต่างด้าวไม่รู้จบ” จากการที่รัฐบาลพยายามผลักดันกฎหมายที่เสมือนเป็นการนิรโทษกรรมแรงงานผิดกฎหมายที่อาศัยอยู่ในอเมริกาจำนวนราว 11-12 ล้านคน เพื่อให้เข้าสู่ระบบกฎหมายอเมริกัน แต่ได้การคัดค้านจากบุคคลหลายกลุ่มที่ไม่เห็นด้วยกับการเสนอกฎหมายนี้จำนวนไม่น้อย ผลพวงจากกฎหมายต่างด้าวถูกมองว่า การจับกุมและส่งกลับแรงต่างด้าวเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน เพราะแรงงานต่างด้าวจำนวนหนึ่งถูกจับส่งกลับประเทศโดยยังมีสายสัมพันธ์กับครอบครัวในอเมริกา คือ ต่างด้าวเหล่านี้ถูกจับและโดนแยกออกจากครอบครัว ในช่วงเดือนเมษายนของปี 2014 นิวเจอร์ซีย์ทิมส์รายงานว่า เจ้าหน้าที่จับส่งแรงงานต่างด้าวและต่างด้าวผิดกฎหมายชาวละตินอเมริกากลับประเทศไปแล้วไม่ต่ำกว่า 240,000 คน แต่ก็มีต่างด้าวผิดกฎหมายประมาณ 290,000 คน ที่รอยื่นขอใบอนุญาตเพื่ออยู่อาศัยชั่วคราวอย่างถูกกฎหมายในอเมริกา และ รัฐบาลโอบามาประกาศให้เด็กและเยาวชนที่ถูกเจ้าหน้าที่อเมริกันส่งตัวกลับประเทศในแถบละตินอเมริกาก่อนหน้านี้ ประมาณ 50,000 คน สามารถเดินทางกลับอเมริกาเพื่อไปอยู่กับครอบครัวได้

การประกาศดังกล่าวได้สร้างความไม่พอใจให้กับอเมริกันจำนวนไม่น้อย ความไม่พอใจดังกล่าวเกิดจากความวิตกกังวลของอเมริกันต่อการไหลเข้าของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ต่อไปจะให้กำเนิดลูกหลานในอเมริกา และอาศัยสวัสดิการของรัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่นในด้านความเป็นอยู่ทั้งการศึกษาและสาธารณสุข โดยเฉพาะรัฐแคลิฟอร์เนียเป็นตัวอย่างที่สำคัญของรัฐที่ล้มละลายทางการเงินการคลัง เนื่องจากแคลิฟอร์เนียเป็นรัฐที่มีต่างด้าวอาศัยอยู่เป็นจำนวนมากที่สุด ส่วนหนึ่งของสาเหตุการล้มละลายของแคลิฟอร์เนียเกิดจากสวัสดิการที่รัฐให้กับต่างด้าว โดยไม่มีผลตอบแทนกลับคืน คือ ต่างด้าวนั้นอาศัยอยู่อย่างผิดกฎหมายและไม่จ่ายภาษีให้รัฐไม่ว่าจะเป็นรัฐบาลท้องถิ่นหรือรัฐบาลกลาง ซึ่งก่อนหน้านี้รัฐแคลิฟอร์เนียได้ชื่อว่า เป็นรัฐที่อุดมสมบูรณ์ด้วยสวัสดิการ 2 ด้านคือ การศึกษาและสาธารณสุข แต่หลังจากต่างด้าวมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น รัฐแห่งนี้ก็ได้ลดงบประมาณสนับสนุนสวัสดิการทั้ง 2 ด้านลง โดยเฉพาะด้านสาธารณสุข แต่ในส่วนของ

การศึกษายังมีระดับของการสนับสนุนด้านการงบประมาณที่มั่นคง เช่นเดียวกันกับก่อนหน้านี้ ที่รัฐแคลิฟอร์เนียให้การสนับสนุนด้านการเงินต่อบุตร (ลูก) รายหัว คือ ให้เงินสนับสนุนตามจำนวนบุตรของแต่ละครอบครัว ผลปรากฏว่าชาวละตินในรัฐเดียวกันนี้พากันเร่งผลิตลูกกันขนานใหญ่ ทำให้รัฐแคลิฟอร์เนียต้องจ่ายเงินสวัสดิการเพื่อการนี้ออกไปเป็นจำนวนมาก จนกระทั่งท้ายที่สุดระบบสวัสดิการดังกล่าวก็ไม่สามารถรองรับได้

ศิริรัฐ สุกันธา (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีส่วนผลักดันให้แรงงานสัญชาติเมียนมาเดินทางเข้ามาทำงานในเขตภาคเหนือตอนบนสามลำดับแรก ได้แก่ ความต้องการมีงานทำและการมีรายได้ที่มั่นคง การถูกกดขี่ข่มเหงจากรัฐบาลทหารของเมียนมา และการมีทางเลือกสำหรับการทำงานอื่นๆ ค่อนข้างน้อย เมื่อเทียบกับตำแหน่งงานในประเทศไทย ปัจจัยที่มีส่วนดึงดูดให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาเดินทางเข้ามาทำงานในเขตภาคเหนือตอนบนสามลำดับแรก ได้แก่ การมีงานให้เลือกทำได้มาก การมีค่าจ้างแรงงานที่สูงเมื่อเทียบกับการทำงานในประเทศเมียนมา และความต้องการมีรายได้ที่มั่นคง เพื่อที่จักได้ส่งเงินกลับไปให้ พ่อ แม่ และญาติๆ ที่อยู่ในประเทศเมียนมาได้อย่างต่อเนื่อง

ประสิทธิ์ มานะเจริญ (2557) ได้นำเสนอการวิจัยเรื่อง การศึกษาและพัฒนาความร่วมมือทางด้านสาธารณสุขชายแดนภาคตะวันออกเพื่อการแก้ปัญหาสาธารณสุข โดยพบข้อมูลว่าสภาพปัญหาสาธารณสุขตามแนวชายแดน มีปัญหาโรคติดต่อ และโรคอุบัติใหม่ ได้แก่ โรคมาลาเรีย วัณโรค โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ เอชไอวี โรคอุจจาระร่วง โรคซาร์ส ไข้หวัดนก ปัญหาด้านอนามัยแม่และเด็ก และการวางแผนครอบครัว พบว่า อัตราตายมารดาและทารกยังสูงกว่าเป้าหมายของประเทศ รวมทั้งค่านิยมและการเข้าถึงการรับบริการ การวางแผนครอบครัว ซึ่งส่งผลต่ออัตราการเกิดของเด็กสูง ปัญหาด้านการไหลทะลักของสินค้าทำลายสุขภาพ เมื่อเปิดอาเซียน เช่น เหล้าสุรา ฯลฯ อาหารและยาที่ไม่ได้มาตรฐานทะลักเข้ามามาก ปัญหาด้านการลักลอบนำเข้า-ส่งออกอาหาร ยา และผลิตภัณฑ์ด้านสุขภาพที่ไม่ปลอดภัยและผิดกฎหมาย นอกจากนี้ ยังพบปัญหาด้านการเข้าถึงระบบบริการสาธารณสุข เนื่องจากโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า มีความครอบคลุมเฉพาะการให้บริการสุขภาพเฉพาะคนที่มีสัญชาติไทยเท่านั้น ส่งผลให้ชนกลุ่มน้อย กลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ และแรงงานข้ามชาติ ที่ผิดกฎหมายไม่สามารถเข้าถึงระบบบริการสาธารณสุขได้ เป็นรังโรค และปัญหาแรงงานข้ามชาติ เนื่องจากบริเวณแนวชายแดนเป็นช่องทางเข้า - ออกของแรงงานข้ามชาติ และเป็นเมืองเศรษฐกิจ ซึ่งแรงงานดังกล่าวมีการอพยพเคลื่อนย้ายตลอดเวลา และได้มีการกระจายของแรงงานข้ามชาติไปทั่วประเทศไทย ปัญหาด้านระบบการรายงานและบริหารจัดการข้อมูลเกี่ยวกับโรคในกลุ่มประชากรแรงงานข้ามชาติ ทำให้ขาดข้อมูลในการวางแผนและ

ควบคุมป้องกันโรค และปัญหาด้านการติดตามการรักษาโรคอย่างต่อเนื่อง ซึ่งโรคบางชนิดจำเป็นต้องรักษาหรือ ติดตามการรักษาเป็นระยะเวลานาน จึงจะบอกว่าหายขาด เช่น วัณโรคต้องได้รับการรักษาเป็นเวลานาน มาลาเรียต้องมาตรวจเลือดหลายครั้งจึงจะทราบว่าหายขาดแน่ ถ้าผู้ป่วยไม่สามารถมารับการรักษาตัวหรือติดตามการรักษาจะทำให้รักษาไม่หายขาด หรือเกิดเชื้อดื้อยาตามมาได้ เนื่องจากผู้ป่วยได้รับยาไม่ครบ และประเด็นสำคัญ คือ ประเทศไทยมีระบบบริการสาธารณสุขที่มีศักยภาพ ทำให้ประชาชนตามแนวชายแดนจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาแสวงหาบริการตรวจรักษาโรคในประเทศไทย การเพิ่มขึ้นของแรงงานข้ามชาติ มีผลโดยตรงกับความสามารถในการรองรับของระบบบริการสุขภาพ อัตราการครองเตียงของแรงงานข้ามชาติเพิ่มขึ้นในโรงพยาบาลในพื้นที่ที่มีแรงงานข้ามชาติจำนวนมาก (ชายแดน เขตอุตสาหกรรม) ภาระค่ารักษาพยาบาล และการสื่อสารที่มีปัญหาตามความต้องการของแรงงานราคาถูกและตามจังหวัดใหญ่ นอกจากนี้จำนวนผู้หนีภัยการสู้รบเพิ่มมากขึ้น มีการลักลอบออกนอกพื้นที่ศูนย์พักพิงชั่วคราวอยู่เสมอ และในพื้นที่ศูนย์พักพิงชั่วคราวยังเป็นแหล่งแพร่ระบาดของโรค

ทัศนัย ชันทยาภรณ์ (2558) ได้นำเสนอรายงานวิจัยเรื่อง ระบบบริการสุขภาพคนต่างด้าวในประเทศไทย : สถานการณ์ การตอบสนอง และข้อท้าทายในอนาคต ในบริบทประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งพบว่าในปี 2556 มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ กล่าวคือได้มีมติคณะรัฐมนตรีลงวันที่ 15 มกราคม อนุมัติให้กระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานหลักในการให้การดูแลทางด้านการแพทย์และสาธารณสุขแก่คนต่างด้าวทั้งหมดที่ไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคม โดยมีข้อเสนอแนะให้ศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้แก่กลุ่มที่ไม่มีหลักประกันสุขภาพ เข้ามาสู่ระบบประกันสุขภาพเพิ่มขึ้น โดยนัยของมติฯ นี้ คือกระทรวงสาธารณสุขสามารถจัดระบบประกันสุขภาพให้ครอบคลุมแก่คนต่างด้าวโดยไม่ต้องคำนึงถึงสถานะทางกฎหมายได้ ซึ่งนอกจากแรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนในระบบแล้ว ยังรวมถึงผู้ติดตาม ครอบครัว และบุตรด้วย ในเดือนมีนาคม 2556 กระทรวงสาธารณสุขจึงได้ออกมาตรการและแนวทางการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพคนต่างด้าว (สัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมา) โดยมีหลักประกันสุขภาพ คือ ระบบประกันสังคม โดยสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน และระบบประกันสุขภาพรายปี โดยกระทรวงสาธารณสุข ในเดือน สิงหาคม 2556 กระทรวงสาธารณสุขได้มีการปรับมาตรการและแนวทางการดำเนินงาน ตรวจ และประกันสุขภาพคนต่างด้าวอีกครั้ง ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ก้าวกระโดดจากพัฒนาการในปีที่ผ่านมา โดยสาระสำคัญของการเปลี่ยนแปลงคือ การเปิดกว้างให้คนต่างด้าวทุกคนโดยไม่จำกัดเฉพาะคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา โดยไม่ผูกติดการเข้าสู่การประกันสุขภาพกับการจดทะเบียนแรงงาน และเพิ่มสิทธิประโยชน์ในการรักษาด้วยยาต้านไวรัส

กระทรวงสาธารณสุข (2559) โดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ ได้นำเสนอรายงานการศึกษาเรื่อง “สถานการณ์ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของประชากรต่างด้าว ใน 31 จังหวัดชายแดน ปิงบประมาณ 2558” โดยแสดงให้เห็นถึงสถานการณ์ปัญหาระบบสุขภาพของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยอย่างน่าสนใจ กล่าวคือ ประชากรข้ามชาติใน 31 จังหวัดชายแดน เฉพาะข้อมูลแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) ที่ได้รับอนุญาตทำงานใน 31 จังหวัดชายแดนเท่านั้น ใน พ.ศ. 2558 มีจำนวน 390,068 คน โดยพบว่า จังหวัดเชียงใหม่มีแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตเข้าทำงานมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 26.3 (102,456 คน) รองลงมาเป็นจังหวัดสงขลา ร้อยละ 13.4 (52,291 คน) จังหวัดระนอง ร้อยละ 12.5 (48,711 คน) จังหวัดตาก ร้อยละ 8.0 (31,436 คน) และจังหวัดราชบุรี ร้อยละ 6.0 (23,502 คน) ตามลำดับ แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานเป็นจำนวนมากเหล่านี้ ทั้งที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานและไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน ต่างมาอาศัยเป็นประชากรแฝงเป็นจำนวนมาก ทั้งแบบไป-กลับ รายวัน ระยะสั้น จนถึงอยู่เป็นชุมชน แรงงานเกือบทั้งหมดเมื่อเจ็บป่วยจะไปรับบริการรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลของรัฐตามแนวชายแดน ซึ่งบางส่วนไม่มีหลักประกันสุขภาพจึงไม่สามารถจ่ายเงินค่ารักษาได้ ทำให้โรงพยาบาลของรัฐต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลที่ไม่สามารถเรียกเก็บได้จากแรงงานข้ามชาติส่งผลให้ภาระการเงินของโรงพยาบาลติดลบ

นอกจากนี้ ยังมีประชาชนในประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่ข้ามฝั่งมารักษาพยาบาล ซึ่งบางส่วนไม่มีเงิน และโรงพยาบาลไม่สามารถปฏิเสธการรักษาได้ด้วยเหตุผลทางมนุษยธรรม ทำให้ปัญหาหนี้ทวีความรุนแรงขึ้น ซึ่งจากการศึกษาถึงสถานการณ์ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของประชากรข้ามชาติใน 31 จังหวัดชายแดนไทยปีงบประมาณ 2558 ประกอบด้วยค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพที่เรียกเก็บได้จากประชากรข้ามชาติ และค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพที่เรียกเก็บไม่ได้จากประชากรข้ามชาติ ซึ่งค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ ได้แก่ ค่าบริการรักษาพยาบาล และค่าบริการส่งเสริมสุขภาพและป้องกัน โรคของผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในต่างด้าว พบว่า ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของประชากรข้ามชาติมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น 3.9 เท่า จาก 417,044,813 บาท ในปีงบประมาณ 2556 เป็น 1,528,964,530 บาทในปีงบประมาณ 2558 โดยเป็นค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพที่เรียกเก็บไม่ได้ของประชากรข้ามชาติ ใน 31 จังหวัดชายแดน มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น 1.6 เท่า จาก 356,745,167 บาท ในปีงบประมาณ 2553 เป็น 578,102,645 บาท ในปีงบประมาณ 2558 หรือคิดเป็นอัตรา 2 ใน 5 (ร้อยละ 37.8) ของค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของประชากรข้ามชาติทั้งหมด ซึ่งพบว่าจังหวัดชายแดนไทยและเมียนมา มีภาระค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพที่เรียกเก็บไม่ได้สูงที่สุด คือ 431,081,275 บาท รองลงมาเป็นจังหวัดชายแดนไทยและลาว เป็นเงิน 92,346,647 บาท และจังหวัดชายแดนไทยและกัมพูชา เป็นเงิน 41,481,178 บาท ขณะที่จังหวัดชายแดนไทยและมาเลเซีย มีภาระค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บไม่ได้

อทิติยา นวลศรี (2559) ได้นำเสนอบทความเรื่อง “การเคลื่อนย้ายแรงงานของสหภาพยุโรป และประเทศสวิตเซอร์แลนด์” ใจความว่า พลเมืองและรัฐบาลของสมาชิกสหภาพยุโรปหลายประเทศมองว่า การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวเป็นการเบียดเบียนทรัพยากร ศักยภาพ และโอกาส การมีงานทำซึ่งจำกัดอยู่แล้ว แต่ในข้อเท็จจริงที่ว่า ยุโรปกำลังประสบปัญหาด้าน โครงสร้างประชากร เนื่องจากมีสัดส่วนประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว แต่อัตราการเกิดต่ำลงเรื่อยๆ โดยคาดการณ์ว่า ในปี 2050 (พ.ศ.2593) ยุโรปจะมีสัดส่วนคนทำงานเพียง 2 คน ต่อผู้รับบำนาญ 1 คน (ปัจจุบัน 4 : 1) นอกจากนี้ ยุโรปยังประสบภาวะการฉขาดแคลนแรงงานในบางภาค โดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้ยุโรปมีความเสี่ยงที่จะล้าหลังในการพัฒนาด้านนวัตกรรม เมื่อเปรียบเทียบกับสหรัฐอเมริกาและจีน ซึ่งยุโรปถือว่าเป็นคู่แข่งสำคัญอันดับต้น (ในขณะที่แรงงานต่างด้าวในยุโรปปัจจุบันร้อยละ 85 จะเป็นแรงงานไร้ฝีมือจากยุโรปตะวันออกและการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายจากแอฟริกา) ด้วยสภาพการณ์ดังกล่าว ทำให้ EU ต้องการกำลังแรงงานจากประเทศนอกกลุ่ม EU อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่แรงงานต่างด้าวที่ EU ต้องการจะต้องไม่ใช่แรงงานไร้ฝีมือ แต่เป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือสูง (professional/ highly-qualified/ highly skilled) เพื่อช่วยให้ยุโรปสามารถขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้สามารถแข่งขันกับมหาอำนาจคู่แข่งเช่น สหรัฐอเมริกาและจีนได้ แต่อย่างไรก็ตาม จะต้องอยู่ภายใต้การจัดการที่ดี

5. สรุปแนวคิดและทฤษฎี

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ อันประกอบด้วยปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดนั้น มีสาเหตุมาจากระดับค่าจ้าง อัตราการว่างงาน และการวางแผนด้านกำลังคนที่ส่งผลต่อความต้องการแรงงาน อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของ Corrado Giulietti (2012) และ Nina Schulzek (2012) มีแนวคิดที่จะเพิ่มเติมปัจจัยดึงดูด โดยแรงดึงดูดดังกล่าวเกิดจากการสนับสนุนสวัสดิการของรัฐบาลประเทศปลายทาง ที่ต้องการส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่แรงงานที่เคลื่อนย้ายเข้ามายังประเทศปลายทางให้สามารถเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและให้ทายาทของแรงงานได้รับการศึกษา และงานวิจัยของธัญญรัตน์ อินทร์เจริญ (2550) ซึ่งพบว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานเมียนมาอย่างมีนัยสำคัญ คือ เพศ รายได้ต่อหัวประชากรไทย รายได้ต่อหัวประชากรเมียนมา และค่าจ้างขั้นต่ำประเทศไทย ขณะที่ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญของแรงงานลาวและกัมพูชา คือ เพศ รายได้ต่อหัวของประชากรไทย รายได้ต่อหัวของประชากรลาว และอัตราการว่างงาน และสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข (2558) ได้นำเสนอ

ว่าแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานใน 31 จังหวัดชายแดน ทั้งที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานและไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน ต่างมาอาศัยเป็นประชากรแฝงเป็นจำนวนมาก เมื่อเจ็บป่วยจะไปรับบริการรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลของรัฐตามแนวชายแดน ซึ่งบางส่วนไม่มีหลักประกันสุขภาพจึงไม่สามารถจ่ายเงินค่ารักษาได้ ทำให้โรงพยาบาลของรัฐต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลที่ไม่สามารถเรียกเก็บได้จากแรงงานข้ามชาติส่งผลให้ภาระการเงินของโรงพยาบาลติดลบ ภคริตา พิจารณ์ (2559) พบว่า ปัจจัยด้านการเมือง ความยากจน ค่าแรง และค่านิยมของคนในท้องถิ่น เป็นปัจจัยหลักดันให้เกิดการย้ายถิ่นออกจากประเทศของแรงงานต่างด้าว และการหารายได้ได้มากกว่าเป็นปัจจัยที่ดึงดูดให้แรงงานตัดสินใจย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในจังหวัดขอนแก่น

จากการทบทวนวรรณกรรมประกอบกับการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการย้ายถิ่นของ Everett S. Lee ที่กล่าวว่าจำนวนประชากรย้ายถิ่นจะขึ้นกับปัจจัยดึงและปัจจัยผลัก และการประยุกต์ใช้แบบจำลองแรงดึงดูดการย้ายถิ่นของชิฟฟ์ ตามที่กล่าวไว้แล้วดังหน้าที่ 19 นั้น การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว และผลการศึกษานโยบายและมาตรการสวัสดิการแรงงานต่างด้าวที่มีนัยต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชาเข้าสู่ประเทศไทย สามารถสรุปปัจจัยสำคัญที่จะใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ รายได้ต่อหัวของทั้งประเทศไทยและประเทศต้นทาง อัตราการว่างงานของทั้งประเทศไทยและประเทศต้นทาง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยเฉลี่ยในประเทศไทย ปีที่มีการใช้นโยบายสวัสดิการด้านสุขภาพ และนโยบายสวัสดิการด้านการศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับสถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชาในประเทศไทย การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว และผลการศึกษานโยบายและมาตรการสวัสดิการแรงงานต่างด้าวที่มีนัยต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชาเข้าสู่ประเทศไทย ซึ่งในการดำเนินการศึกษาวิจัย ได้กำหนดแนวทาง ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการ ศึกษาไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้เป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณด้วยแบบจำลองทางเศรษฐมิติ เพื่อศึกษาการใช้ นโยบายสนับสนุนสวัสดิการแก่แรงงานต่างด้าวของรัฐบาลที่อาจจะส่งผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทย ประชากรกลุ่มที่สนใจ คือ แรงงานต่างด้าวทักษะต่ำจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทย จึงต้องใช้ข้อมูลจำนวนแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำ ซึ่งเป็นข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ระหว่างปี พ.ศ. 2541 – 2558 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน และเอกสารวิชาการต่างๆ

2. เครื่องมือในการวิเคราะห์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์เชิงปริมาณด้วยแบบจำลองทางเศรษฐมิติ ในรูปแบบของสมการถดถอยเชิงซ้อน โดยใช้วิธีการประมาณค่าแบบกำลังสองน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลและแหล่งข้อมูลได้ถูกรวบรวมจากแหล่งข้อมูลประเภททุติยภูมิ โดยการศึกษาจากเอกสารทางวิชาการ หนังสือ วิทยานิพนธ์ และรายงานการวิจัยต่างๆ ตลอดจนฐานข้อมูลด้านสถิติที่เกี่ยวข้องกับวิจัยเรื่องนโยบายและมาตรการสวัสดิการแรงงานต่างด้าวกับการเคลื่อนย้าย

แรงงานจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชาเข้าสู่ประเทศไทย เพื่อใช้ประกอบการศึกษาวิจัยให้มีความสมบูรณ์ อาทิ ข้อมูลจำนวนแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา เป็นข้อมูลทุติยภูมิระหว่างปี พ.ศ. 2541 ถึงปี 2558 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน สำหรับข้อมูลรายได้ต่อหัวประชากร อัตราการว่างงาน และค่าจ้างขั้นต่ำ ได้รวบรวมจากข้อมูลสถิติของธนาคารโลก

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์

การวิจัยครั้งนี้ สามารถแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชาในประเทศไทย ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เชิงพรรณนาโดยการทบทวนวรรณกรรมจากงานวิจัย และเอกสารทางวิชาการต่างๆ

สำหรับส่วนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชาเข้าสู่ประเทศไทย และวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษานโยบายและมาตรการสวัสดิการแรงงานต่างด้าวที่มีนัยต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชาเข้าสู่ประเทศไทย ซึ่งการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ทั้งสองข้อนี้เป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณด้วยแบบจำลองทางเศรษฐมิติ เพื่อศึกษาปัจจัยและการใช้นโยบายสนับสนุนสวัสดิการแก่แรงงานต่างด้าวของรัฐบาลที่อาจจะส่งผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทย ประชากรกลุ่มที่สนใจ คือ แรงงานต่างด้าวทักษะต่ำจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยใช้ข้อมูลจำนวนแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำ ซึ่งเป็นข้อมูลทุติยภูมิระหว่างปี พ.ศ. 2541 ถึง 2558

4.2 แบบจำลองที่ใช้ในการศึกษา

แบบจำลองที่ใช้ในการวิเคราะห์ แบ่งออกเป็น 2 แบบจำลอง ตามวัตถุประสงค์การศึกษาข้อที่ 2 และข้อที่ 3 ได้แก่

แบบจำลองที่ 1 เป็นการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว จึงเป็นการศึกษาปัจจัยดึงและปัจจัยผลัก ดังสมการที่ (1) ในบทที่ 2 และจากการทบทวนวรรณกรรม สรุปได้ว่า ปัจจัยสำคัญที่จะใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ รายได้ต่อหัวประชากรของทั้งประเทศไทยและประเทศต้นทาง อัตราการว่างงานของทั้งประเทศไทย และประเทศต้นทาง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยเฉลี่ยในประเทศไทย สรุปได้ดังสมการที่ (4)

$$\text{Labor}_{\text{host}} = f(\text{GDP}_{\text{TH}}, \text{GDP}_{\text{host}}, \text{Unemploy}_{\text{TH}}, \text{Unemploy}_{\text{host}}, \text{MinWage}_{\text{TH}}) \quad (4)$$

โดยที่ $\text{Labor}_{\text{host}}$ คือ จำนวนแรงงานจากประเทศเพื่อนมา ลาว และกัมพูชา ที่เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทย GDP_{TH} คือ รายได้ต่อหัวประชากรประเทศไทย GDP_{host} คือ รายได้ต่อหัวประชากรประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา $\text{Unemploy}_{\text{TH}}$ คือ อัตราการว่างงานของประเทศไทย $\text{Unemploy}_{\text{host}}$ คือ อัตราการว่างงานของประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา $\text{MinWage}_{\text{TH}}$ คือ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยเฉลี่ยในประเทศไทย

รูปแบบความสัมพันธ์ของจำนวนแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำที่เคลื่อนย้ายจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา เข้ามาสู่ประเทศไทย และตัวแปรต่างๆ ดังนั้น แบบจำลองที่จะใช้ในการศึกษาแยกตามประเทศ ได้แก่ สมการที่ (5) ประเทศเมียนมา สมการที่ (6) ประเทศลาว และสมการที่ (7) ประเทศกัมพูชา ดังนี้

ประเทศเมียนมา

$$\begin{aligned} \ln(\text{Labor}_{\text{MM}}) &= a_0 + a_1 \ln(\text{GDP}_{\text{TH}}) + a_2 \ln(\text{GDP}_{\text{MM}}) + a_3 \ln(\text{Unemploy}_{\text{TH}}) \\ &+ a_4 \ln(\text{Unemploy}_{\text{MM}}) + a_5 \ln(\text{MinWage}_{\text{TH}}) + u \end{aligned} \quad (5)$$

โดยที่ Labor_{MM} คือ จำนวนแรงงานประเทศเมียนมาที่เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทย GDP_{MM} คือ รายได้ต่อหัวประชากรเมียนมา $\text{Unemploy}_{\text{MM}}$ คือ อัตราการว่างงานของประเทศเมียนมา a_0 คือ ค่าคงที่ a_1, \dots, a_7 คือ สัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระ และ u คือ ค่าความคลาดเคลื่อน (Error term)

ประเทศลาว

$$\begin{aligned} \ln(\text{Labor}_{\text{LA}}) &= a_0 + a_1 \ln(\text{GDP}_{\text{TH}}) + a_2 \ln(\text{GDP}_{\text{LA}}) + a_3 \ln(\text{Unemploy}_{\text{TH}}) \\ &+ a_4 \ln(\text{Unemploy}_{\text{LA}}) + a_5 \ln(\text{MinWage}_{\text{TH}}) + u \end{aligned} \quad (6)$$

โดยที่ Labor_{LA} คือ จำนวนแรงงานประเทศลาวที่เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทย GDP_{LA} คือ รายได้ต่อหัวประชากรลาว และ $\text{Unemploy}_{\text{LA}}$ คือ อัตราการว่างงานของประเทศลาว

ประเทศกัมพูชา

โดย $Labor_{KH}$ คือ จำนวนแรงงานประเทศกัมพูชาที่เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทย GDP_{KH} คือ รายได้ต่อหัวประชากรกัมพูชาและ $Unemploy_{KH}$ คือ อัตราการว่างงานของประเทศกัมพูชา

$$\begin{aligned} \ln(Labor_{KH}) = & a_0 + a_1 \ln(GDP_{TH}) + a_2 \ln(GDP_{KH}) + a_3 \ln(Unemploy_{TH}) \\ & + a_4 \ln(Unemploy_{KH}) + a_5 \ln(MinWage_{TH}) + u \end{aligned} \quad (7)$$

แบบจำลองที่ 2 เป็นการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ใช้ในการศึกษานโยบายและมาตรการสวัสดิการที่มีนัยต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว ซึ่งนอกจากปัจจัยสำคัญทางด้านปัจจัยดึงและปัจจัยผลัก อันได้แก่ รายได้ต่อหัวประชากรของทั้งประเทศไทยและประเทศต้นทาง อัตราการว่างงานของทั้งประเทศไทย และประเทศต้นทาง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยเฉลี่ยในประเทศไทย แล้วนั้น จากการทบทวนวรรณกรรมยังพบว่า การใช้นโยบายสนับสนุนด้านสวัสดิการทั้งด้านสุขภาพและการศึกษาอาจมีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทย ดังนั้น ในแบบจำลองนี้จึงศึกษานัยสำคัญของการใช้นโยบายดังกล่าว โดยเพิ่มตัวแปรหุ่นการใช้นโยบายสนับสนุนด้านสวัสดิการด้านสุขภาพและการศึกษาเข้ามาในแบบจำลอง สรุปตัวแปรที่ศึกษาได้ตั้งสมการที่ (8)

$$\begin{aligned} Labor_{host} = & f(GDP_{TH}, GDP_{host}, Unemploy_{TH}, Unemploy_{host}, \\ & MinWage_{TH}, HealthWel_{TH}, EduWel_{TH}) \end{aligned} \quad (8)$$

โดยกำหนดให้ $HealthWel_{TH}$ คือ ตัวแปรหุ่นของปีที่ประเทศไทยใช้นโยบายสวัสดิการด้านสุขภาพ โดยตัวแปรหุ่นของปีที่มีการใช้นโยบายด้านสุขภาพจะมีค่าเป็น 1 นับจากปี พ.ศ. 2544 เป็นต้นไป เนื่องจากในปี พ.ศ. 2544 เป็นปีที่มีมาตรการในการดำเนินนโยบายสนับสนุนสวัสดิการด้านสุขภาพให้แก่แรงงานต่างด้าวอย่างเป็นทางการ โดยเป็นครั้งแรกที่แรงงานข้ามชาติถูกบังคับให้เข้าสู่ระบบประกันสุขภาพ คือ นอกจากต้องจ่ายค่าบัตรประกันสุขภาพแล้ว เมื่อเข้ารับบริการต้องจ่ายอีกครั้งละ 30 บาท และ $EduWel_{TH}$ คือ ตัวแปรหุ่นของปีที่ประเทศไทยใช้นโยบายสวัสดิการด้านการศึกษา ดังนั้น แบบจำลองที่จะใช้ในการศึกษา โดยตัวแปรหุ่นของการใช้นโยบายสนับสนุนการศึกษาให้แก่ทายาทของแรงงานต่างด้าวจะมีค่าเป็น 1 นับจากปี พ.ศ. 2548 เป็นต้นไป ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการรับนักเรียนนักศึกษาเรียน

ในสถานศึกษา พ.ศ. 2548 ให้รับนักเรียนที่ไม่มีหลักฐานทะเบียนราษฎรหรือไม่มีสัญชาติไทยเข้าเรียนได้ พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการศึกษาใช้จ่ายรายหัวให้กับสถานศึกษาที่จัดการศึกษาแก่บุคคลที่ไม่มีหลักฐานทะเบียนราษฎรและไม่มีสัญชาติไทยอีกด้วย

ดังนั้น รูปแบบความสัมพันธ์ของจำนวนแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำและการใช้นโยบายสนับสนุนด้านสวัสดิการด้านสุขภาพและการศึกษาที่อาจมีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทย แยกตามประเทศ ได้แก่ ประเทศเมียนมา คือ สมการที่ (9) ประเทศลาว คือ สมการที่ (10) และ ประเทศกัมพูชา คือ สมการที่ (11) ดังนี้

ประเทศเมียนมา

$$\begin{aligned} \ln(\text{Labor}_{\text{MM}}) &= a_0 + a_1 \ln(\text{GDP}_{\text{TH}}) + a_2 \ln(\text{GDP}_{\text{MM}}) + a_3 \ln(\text{Unemploy}_{\text{TH}}) \\ &\quad + a_4 \ln(\text{Unemploy}_{\text{MM}}) + a_5 \ln(\text{MinWage}_{\text{TH}}) + a_6 \text{HealthWel}_{\text{TH}} \\ &\quad + a_7 \text{EduWel}_{\text{TH}} + u \end{aligned} \quad (9)$$

ประเทศลาว

$$\begin{aligned} \ln(\text{Labor}_{\text{LA}}) &= a_0 + a_1 \ln(\text{GDP}_{\text{TH}}) + a_2 \ln(\text{GDP}_{\text{LA}}) + a_3 \ln(\text{Unemploy}_{\text{TH}}) \\ &\quad + a_4 \ln(\text{Unemploy}_{\text{LA}}) + a_5 \ln(\text{MinWage}_{\text{TH}}) + a_6 \text{HealthWel}_{\text{TH}} \\ &\quad + a_7 \text{EduWel}_{\text{TH}} + u \end{aligned} \quad (10)$$

ประเทศกัมพูชา

$$\begin{aligned} \ln(\text{Labor}_{\text{KH}}) &= a_0 + a_1 \ln(\text{GDP}_{\text{TH}}) + a_2 \ln(\text{GDP}_{\text{KH}}) + a_3 \ln(\text{Unemploy}_{\text{TH}}) \\ &\quad + a_4 \ln(\text{Unemploy}_{\text{KH}}) + a_5 \ln(\text{MinWage}_{\text{TH}}) + a_6 \text{HealthWel}_{\text{TH}} \\ &\quad + a_7 \text{EduWel}_{\text{TH}} + u \end{aligned} \quad (11)$$

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในส่วนนี้เป็นผลการศึกษาดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งได้ศึกษาสถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชาในประเทศไทยโดยใช้การอธิบายเชิงพรรณนา ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว และผลการศึกษานโยบายและมาตรการสวัสดิการแรงงานต่างด้าวที่มีนัยต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชาเข้าสู่ประเทศไทย โดยอาศัยแบบจำลองทางเศรษฐมิติในรูปของสมการถดถอยเชิงซ้อน โดยใช้วิธีการประมาณค่าแบบกำลังสองน้อยที่สุด โดยมีผลการศึกษาดังนี้

ตอนที่ 1 สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชาในประเทศไทย

ในอดีตประเทศไทยไม่เคยมีนโยบายโดยตรงที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว มีเพียงแนวปฏิบัติในการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว โดยการสงวนอาชีพบางอาชีพให้เฉพาะคนไทยทำเท่านั้น เนื่องจากคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยสามารถเลือกประกอบอาชีพตามความพอใจของตนเองและนายจ้างได้ (สภาพนายความ, 2554). ต่อมาช่วงปี พ.ศ. 2490 - 2502 นโยบายของประเทศไทยคือนโยบายชาตินิยม ด้วยแนวคิดความมั่นคงและการสร้างกระแสปลุกเร้าความเป็นชนชาติไทย จึงเริ่มจำกัดจำนวนแรงงาน โดยรัฐบาลทหารในยุคนั้นกำหนดให้กิจการโรงสีและกิจการก่อสร้างต้องมีกรรมกรไทยอย่างน้อยครึ่งหนึ่งของกรรมกรทั้งหมด และจากประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 กำหนดให้คนต่างด้าวที่ต้องการทำงานต้องดำเนินการขอใบอนุญาตจากกรมแรงงานก่อน และประกาศคณะปฏิวัติฉบับนี้นำมาสู่การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวโดยมีการตราพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 พร้อมประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดงานให้คนต่างด้าวตามมาตรา 12 โดยมี 27 อาชีพที่แรงงานต่างด้าวสามารถทำได้ และบัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกา กำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 เป็นการสงวนอาชีพสำหรับคนไทย 39 อาชีพ หนึ่งในอาชีพสงวนนั้นคืองานกรรมกรใช้แรงงาน ซึ่งใน มาตรา 12 ของพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ระบุว่า ห้ามไม่ให้

แรงงานต่างด้าวเข้ามาเพื่อเป็นกรรมกร หรือเข้ามาเพื่อรับจ้างทำงานด้วยกำลังกาย โดยไม่ได้อาศัยวิชาความรู้หรือการฝึกทางวิชาการ

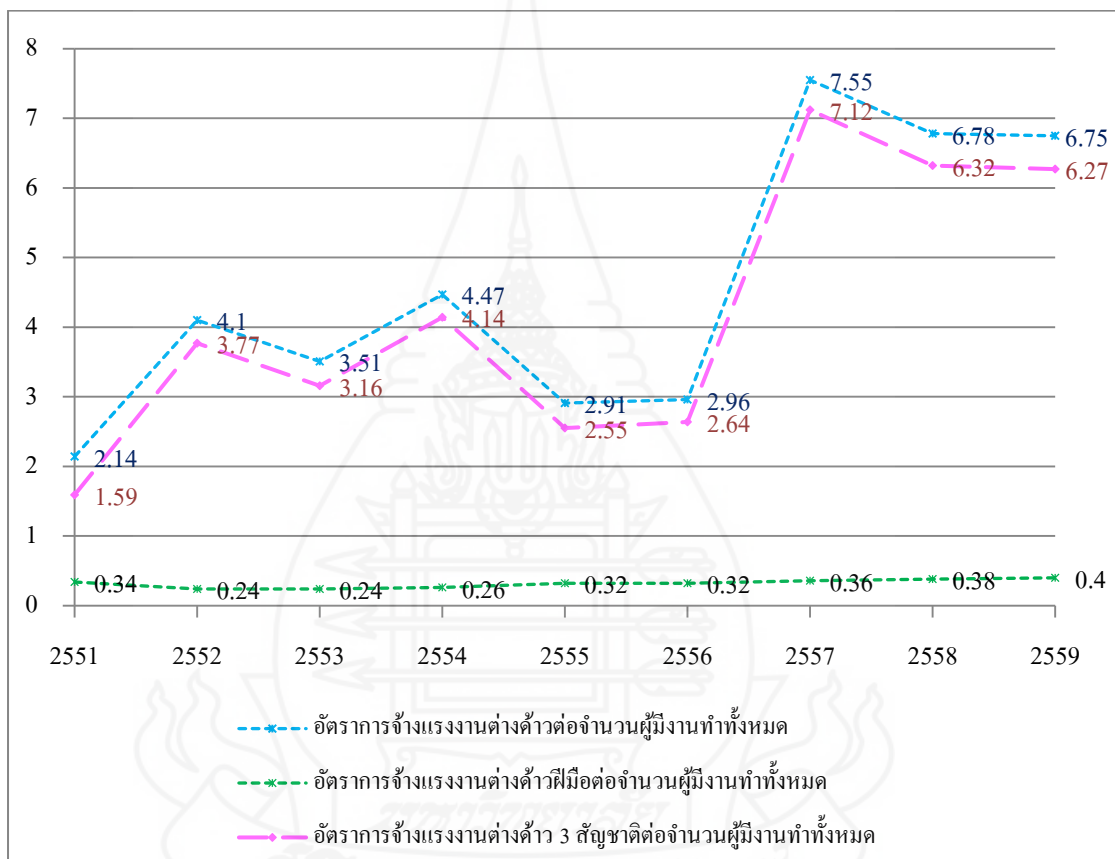
สถานการณ์แรงงานต่างด้าวเริ่มเป็นปัญหาที่รุนแรงมากขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2531 จากการที่ผู้หลบหนีภัยทางการเมืองนอกที่พักพิงและผู้ร่อนเร่เดินทางไปประเทศที่สาม (Personal of Concern : POC) ซึ่งก็คือกลุ่มนักศึกษาและประชาชนที่มีบทบาททางการเมืองในประเทศเมียนมาทะลักเข้าประเทศไทยเป็นจำนวนแสน เพื่อหลบภัยและหางานทำ อันเป็นผลมาจากเหตุการณ์การปราบปรามกวาดล้างนักศึกษาและประชาชน จนกลายเป็นจลาจลทางการเมือง ประกอบกับสภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยที่มีการพัฒนาและขยายตัวอย่างมาก นับว่าเป็นยุคเริ่มต้นของเศรษฐกิจฟองสบู่ มีความต้องการแรงงานระดับล่างจำนวนมาก โดยเฉพาะในภาคการก่อสร้างและประมง และเมื่อประเทศไทยเปิดพรมแดนตามนโยบายเปลี่ยนสนามรบเป็นสนามการค้าในปี พ.ศ. 2532 ทำให้มีแรงงานจากลาวและกัมพูชาเข้ามา ด้วยภาวะทางเศรษฐกิจที่มีความต้องการแรงงานจำนวนมากนี้ ภาคธุรกิจเอกชนได้เรียกร้องและกดดันรัฐบาลให้อนุญาตให้มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวได้ การเรียกร้องนี้ทำอย่างต่อเนื่องโดยการรวมตัวกันของหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสมาคมธนาคารแห่งประเทศไทย สถานการณ์ดังกล่าวทำให้รัฐไทยไม่อาจปฏิเสธการมีอยู่ของแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านที่เดินทางข้ามเขตแดนเข้ามาทำงานเป็นกรรมกรในหลายกิจการจ้างงานได้ เพราะจำนวนผู้ลักลอบเข้าเมืองมาทำงานมีจำนวนมาก กลายเป็นปัญหาที่กระทบต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม รวมทั้งการเมืองระหว่างประเทศ ในส่วนของภาคธุรกิจเอกชนได้มีการเคลื่อนไหวโดยการเจรจา เรียกร้องและกดดันรัฐบาลให้เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนมีการจ้างแรงงานต่างด้าวได้ (มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2559)

ทั้งนี้ รัฐบาลไทยได้วางมาตรการและนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีความเหมาะสมและยืดหยุ่นไปตามสถานการณ์เพื่อบริหารจัดการและออกใบอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าว โดยจากพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 มีมาตราที่เกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวจำแนกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ในมาตรา 9 ได้แก่ ประเภทตลอดชีพ ประเภททั่วไป พิสูจน์สัญชาติเดิม นำเข้า MOU มาตรา 12 เป็นแรงงานประเภทส่งเสริมการลงทุน หรือ BOI มาตรา 13 หมายถึงแรงงานประเภทชนกลุ่มน้อยและ มาตรา 14 เป็นแรงงานไปเข้าเย้นกลับ หรือแรงงานตามฤดูกาล (ดังแสดงในภาคผนวก)

4.1 แนวโน้มแรงงานต่างด้าวในปี พ.ศ. 2540 – 2559

ภาพรวมของสถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย พบว่า แรงงานต่างด้าวยังคงเป็นที่ต้องการและถูกนำมาใช้ทดแทนแรงงานในระดับชั้นประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ซึ่งประเทศไทยกำลังขาดแคลนแรงงานในระดับนี้อย่างต่อเนื่อง แรงงานเหล่านี้จะหลั่งไหลเข้ามากระจายตัวอยู่ทั่วไปในแต่ละ

ภูมิภาค ทั้งที่เข้าเมืองมาโดยถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย จากศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจแรงงานปี พ.ศ. 2559 พบว่า อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าวต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 6.75 หมายถึง ผู้มีงานทำทุก ๆ 100 คน จะมีการจ้างแรงงานต่างด้าว 6 - 7 คน ทั้งนี้ พบว่าระหว่างปี พ.ศ. 2552 – 2559 เมื่อพิจารณาการทำงานของแรงงานต่างด้าวฝีมือ โดยพิจารณาจากสัดส่วนการจ้างแรงงานต่างด้าวฝีมือต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมดอยู่ที่ ร้อยละ 0.40 ซึ่งเป็นระดับทรงตัว และสัดส่วนการจ้างแรงงานต่างด้าวสามสัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) ต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมดอยู่ที่ร้อยละ 6.27 (ภาพที่ 4.1)



หมายเหตุ: 1. ประมวลข้อมูล โดยศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจแรงงาน
2. ปี 2557 - 2559 รวมยอดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวตามประกาศ คสช. ระหว่างวันที่ 26 มิถุนายน-31 ตุลาคม 2557

ที่มา: สถานการณ์และการเตือนภัยด้านแรงงาน ปี 2559, กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

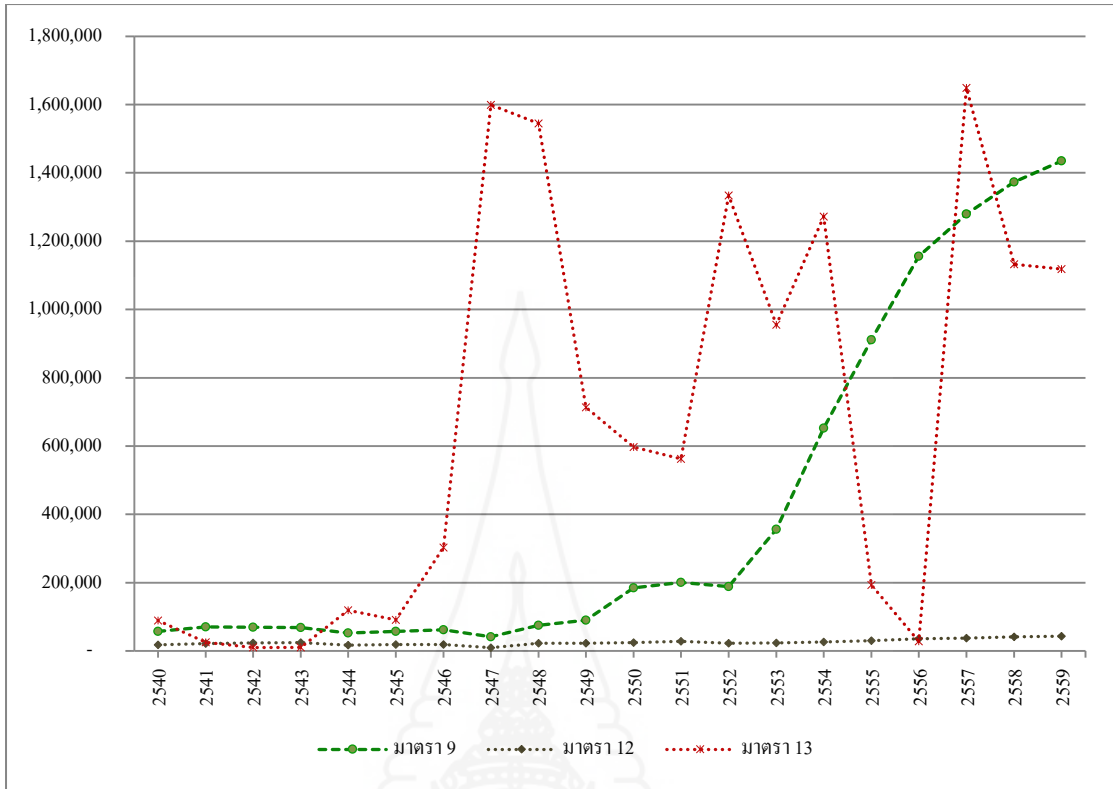
ภาพที่ 4.1 สัดส่วนการจ้างแรงงานต่างด้าว สัดส่วนการจ้างแรงงานต่างด้าวฝีมือ และสัดส่วนการจ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด ปี พ.ศ. 2551-2559

4.1.1 การเข้ามาของแรงงานต่างชาติ

จากการศึกษาและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เบื้องต้น พบว่า จำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน โดยเป็นผู้ที่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 12 จะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในภาวะที่คงที่ โดยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 มีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาด้วยกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน (BOI) อยู่ที่ 18,049 คน และในปี พ.ศ. 2559 จำนวนแรงงานต่างด้าวเพิ่มมาอยู่ที่จำนวน 43,088 คน โดยคิดการเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าว คิดเป็นอัตราการเพิ่มสูงขึ้นร้อยละ 138.73 จากปี พ.ศ. 2540 (ภาพที่ 4.2)

การเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวของผู้ที่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 9 ในปี พ.ศ. 2540 จนถึงปี พ.ศ. 2552 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 จนถึงปี พ.ศ. 2559 พบว่าแนวโน้มการเพิ่มสูงขึ้นของจำนวนแรงงานต่างด้าวมีการเพิ่มขึ้นสูงขึ้นมากกว่าการเพิ่มสูงขึ้นในปีที่ผ่านมา ในปี พ.ศ. 2552 มีจำนวนแรงงานต่างด้าวอยู่ทั้งสิ้น 188,183 คน และมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างมากจนในปี พ.ศ. 2559 มีจำนวนแรงงานต่างด้าวเพิ่มมาอยู่ที่ 1,434,797 คน โดยการเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าว คิดเป็นอัตราการเพิ่มสูงขึ้นร้อยละ 662.45 หรือ 7.6 เท่า จากปี พ.ศ. 2552

การเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวของผู้ที่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 13 ในปี พ.ศ. 2540 จนถึงปี พ.ศ. 2545 เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องอยู่ที่ 90,891 คน ใน 4 ปีต่อมาพบว่าแนวโน้มการเพิ่มสูงขึ้นของจำนวนแรงงานต่างด้าวมีการเพิ่มขึ้นสูงขึ้นมากอย่างก้าวกระโดด จากที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวอยู่ทั้งสิ้น 90,891 คน เพิ่มสูงขึ้นอย่างมากจนในปี พ.ศ. 2548 มีจำนวนแรงงานต่างด้าวเพิ่มมาอยู่ที่ 1,544,781 คน และมีแนวโน้มลดลงมาและเพิ่มขึ้น จนในปัจจุบันปี พ.ศ. 2559 มีจำนวนแรงงานต่างด้าวลดลงเหลือ 1,118,111 คน

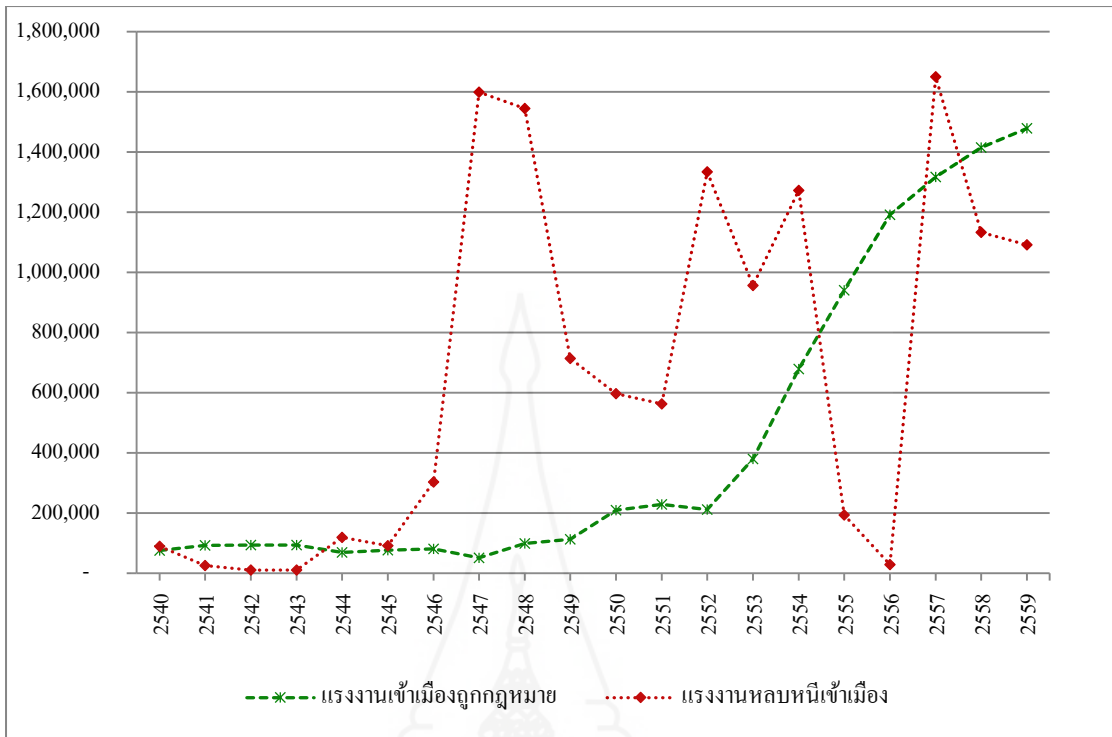


ที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

ภาพที่ 4.2 จำนวนแรงงานต่างด้าวแบ่งตามผู้ที่ได้รับใบอนุญาตตาม มาตรา 9 12 และ 13

4.1.2 สัดส่วนการเข้ามาของแรงงานต่างด้าว

จากข้อมูลข้างต้นสามารถแบ่งแรงงานต่างด้าว ตามผู้ที่ได้รับใบอนุญาตตาม มาตรา 9 12 และ 13 พบว่าการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นนั้น เป็นการสำรวจแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอย่าง ถูกกฎหมาย คือ ผู้ที่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 9 และ 12 ส่วนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาโดยผิด กฎหมาย คือ ผู้ที่ขอใบอนุญาตตามมาตรา 13 (ภาพที่ 4.3)

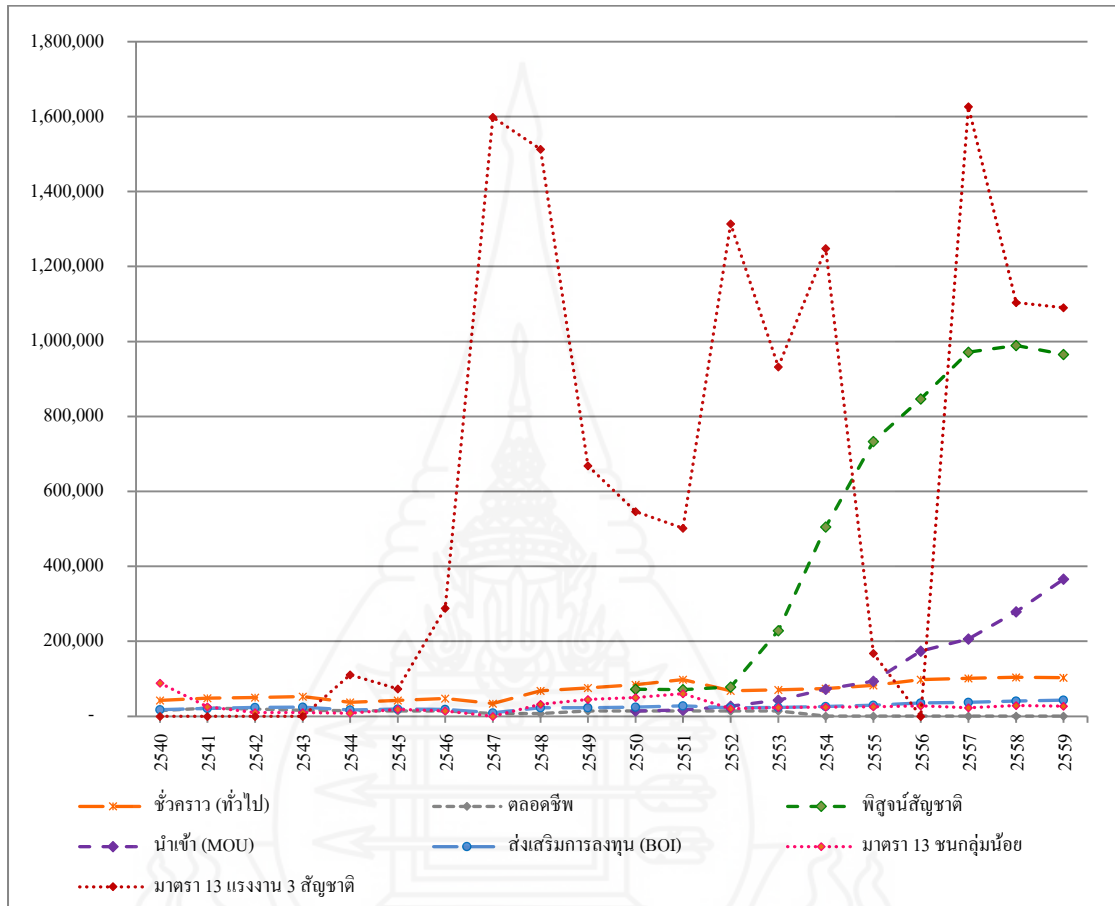


ที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

ภาพที่ 4.3 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอย่างถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย

จากภาพที่ 4.3 เป็นการเปรียบเทียบสัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย และผิดกฎหมาย ในปี พ.ศ. 2540 จนถึงปี พ.ศ. 2542 มีสัดส่วนแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาอย่างถูกกฎหมายมากกว่าแรงงานที่หลบหนีเข้ามาทำงาน แต่ในปี พ.ศ. 2543 สัดส่วนแรงงานข้ามชาติที่หลบหนีเข้ามาทำงานในประเทศไทยเริ่มเพิ่มสูงมากกว่าจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมาย โดยในปี พ.ศ. 2547 มีจำนวนแรงงานต่างด้าวเข้ามาอย่างถูกกฎหมายอยู่ 50,808 คน แต่จำนวนแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้ามาทำงานมีอยู่สูงถึง 1,598,752 คน โดยเปรียบเทียบสัดส่วนจำนวนแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้ามาทำงานและจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมาย พบว่า สัดส่วนจำนวนแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้ามาทำงานมากกว่าจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายอยู่ 31.5 เท่า ซึ่งอยู่ในระดับที่สูงมาก และสัดส่วนจำนวนแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้ามาทำงานมีแนวโน้มลดลงในปี พ.ศ. 2555 โดยมีจำนวนแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานมากกว่าจำนวนแรงงานที่หลบหนีเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างผิดกฎหมาย ในปี พ.ศ. 2559 มีจำนวนแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายอยู่ที่ 1,434,797 คน แต่จำนวนแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้ามาทำงานและไปจดทะเบียนแรงงาน จำนวน 1,067,190 คน และชนกลุ่มน้อยตามมาตรา 13 มีอยู่เพียง 27,451 คน โดยเมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนจำนวนแรงงาน

ต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายและจำนวนแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้ามาทำงาน พบว่า สัดส่วนจำนวนแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายมากกว่าจำนวนแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้ามาทำงาน อยู่ 1.31 เท่า



ที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

ภาพที่ 4.4 จำนวนแรงงานต่างด้าวจำแนกตามสถานะทางกฎหมาย

ภาพที่ 4.4 แสดงจำนวนแรงงานต่างด้าวจำแนกตามสถานะทางกฎหมาย จากภาพสรุปได้ว่า แรงงานที่เป็นแรงงานต่างด้าวตามมาตรา 13 หรือแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายลดลงอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมายมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวในกลุ่มพิจูณ์สัญชาติ และแรงงานต่างด้าวที่นำเข้าผ่านกระบวนการ MOU เนื่องจากในปัจจุบันนโยบายของรัฐมุ่งเน้น regularization of migration แต่ในปี พ.ศ. 2556 ไม่มีการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติเข้ามาจดทะเบียน ส่งผลให้ผู้ประกอบการมีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวผ่านกระบวนการ MOU มากยิ่งขึ้น

4.2 สถานการณ์แรงงาน

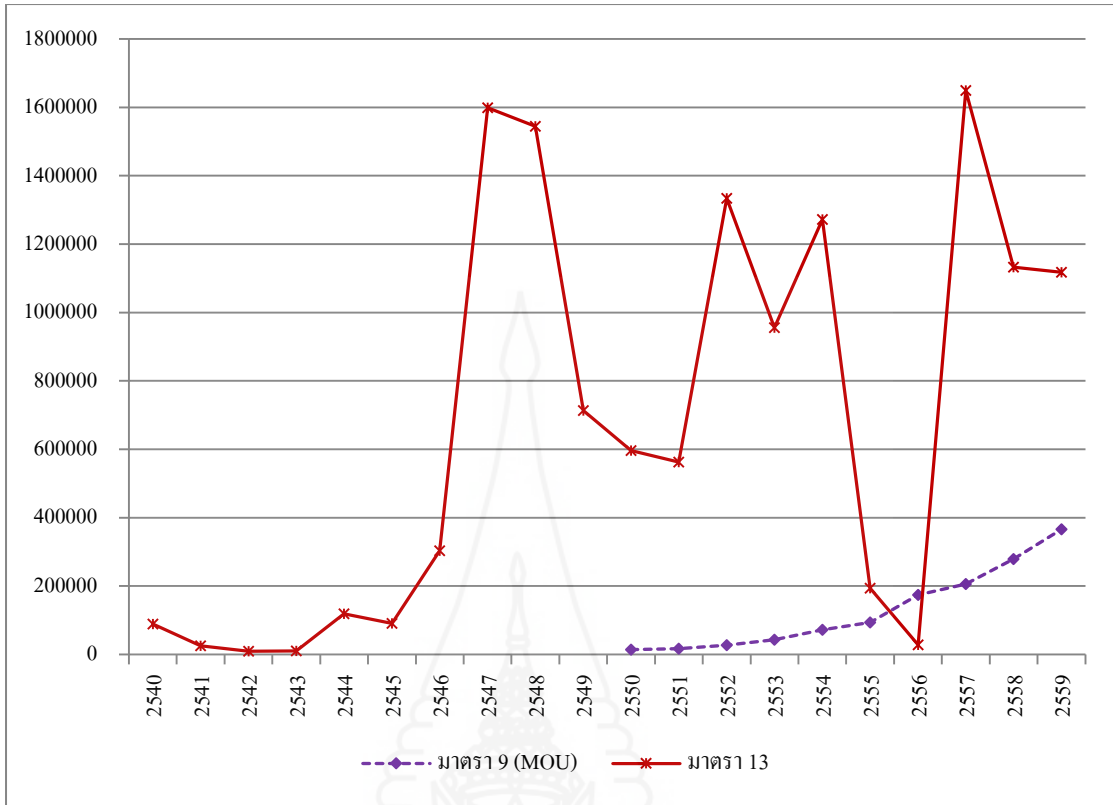
การวิเคราะห์ข้อมูลของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว สามารถแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ สถานการณ์แรงงานฝีมือ และสถานการณ์แรงงานไร้ฝีมือ

4.2.1 สถานการณ์แรงงานฝีมือ (ระดับบน)

การวิเคราะห์ กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในกลุ่มแรงงานฝีมือ ได้แก่ ผู้ที่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 9 ประเภททั่วไป และประเภทตลอดชีพ และผู้ที่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 12 ที่เป็นแรงงานต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายพิเศษ คือ กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน แรงงานกลุ่มนี้ทำงานตำแหน่งค่อนข้างสูงและเป็นอาชีพที่ต้องใช้ทักษะและความชำนาญเฉพาะด้าน ซึ่งในภาพรวมนั้นพบว่า แนวโน้มของจำนวนแรงงานต่างด้าวในกลุ่มแรงงานฝีมือมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น โดยจากแนวโน้มการเพิ่มขึ้นแล้วมีจำนวนแรงงานต่างด้าวในกลุ่มแรงงานฝีมือของผู้ที่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 12 มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าผู้ที่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 9 แต่ถ้าทำการเปรียบเทียบสัดส่วนจำนวนแรงงานต่างด้าวในกลุ่มแรงงานฝีมือทั้งหมดแล้วในปี พ.ศ. 2559 สัดส่วนของจำนวนแรงงานต่างด้าวในกลุ่มแรงงานฝีมือของผู้ที่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 9 มากกว่าจำนวนแรงงานต่างด้าวในกลุ่มแรงงานฝีมือของผู้ที่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 12 (รายละเอียดดังแสดงในภาคผนวก)

4.2.2 สถานการณ์กลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ (ระดับล่าง)

กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ คือ ผู้ที่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 9 ประเภทนำเข้า และผู้ที่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 13 คือ แรงงานในจำพวกชนกลุ่มน้อย และแรงงานสามสัญชาติซึ่งประกอบไปด้วย เมียนมา ลาว และกัมพูชา โดยจากภาพที่ 4.5 ผู้ที่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 9 ประเภทนำเข้า โดยมีการเริ่มในช่วงปี พ.ศ. 2550 เป็นปีแรกที่ทำให้การบันทึกข้อมูลจำนวนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือของผู้ที่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 9 ประเภทนำเข้า ซึ่งมีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ 14,150 คน และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องมาจนถึงปี พ.ศ. 2559 มีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมืออยู่ 365,785 คน โดยการเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในปี พ.ศ. 2559 คิดเป็นอัตราการเพิ่มสูงขึ้นร้อยละ 2485.1 หรือ 25.6 เท่าจากปี พ.ศ. 2550



ที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

ภาพที่ 4.5 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ

ผู้ที่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 13 คือ แรงงานในจำพวกชนกลุ่มน้อย และแรงงานสามสัญชาติซึ่งประกอบไปด้วย เมียนมา ลาว และกัมพูชา ซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวจำพวกหลบหนีเข้ามาทำงานในประเทศไทย หรือเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างผิดกฎหมาย การเปลี่ยนแปลงไม่มากนัก ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 - 2546 จนในปี พ.ศ. 2547 และ 2548 มีจำนวนแรงงานต่างด้าวในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือได้ปรับเพิ่มขึ้นอย่างมาก โดยในปี พ.ศ. 2547 มีจำนวนแรงงานต่างด้าวในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมืออยู่ประมาณ 1,598,752 คน ในปี พ.ศ. 2557 มีจำนวนแรงงานต่างด้าวสูงที่สุด โดยมีจำนวนถึง 1,649,227 คน และในปี พ.ศ. 2559 มีจำนวนแรงงานต่างด้าวในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือลดลงเหลืออยู่ประมาณ 1,118,111 คน

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจำนวนแรงงานไร้ฝีมือจำแนกตามประเทศ 3 ประเทศ จะพบว่า แรงงานจากประเทศเมียนมาเป็นแรงงานต่างด้าวกลุ่มใหญ่ที่สุดในประเทศไทย โดยจากข้อมูลจำนวนแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ มาตรา 9 พิสูจน์สัญชาติเดิม และนำเข้าตาม MOU พบว่า ในปี 2558 มี

แรงงานจากประเทศเมียนมาได้รับใบอนุญาตทำงานในประเทศไทยสูงถึง 991,073 คน รองลงมาคือ แรงงานจากประเทศกัมพูชา จำนวน 209,793 คน และแรงงานประเทศลาว จำนวน 67,822 คน

ตารางที่ 4.1 จำนวนแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ประเภทพิสูจน์สัญชาติ และนำเข้า MOU จำแนกตาม สัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ปี พ.ศ. 2558

ประเภท	สัญชาติ		
	เมียนมา	ลาว	กัมพูชา
พิสูจน์สัญชาติ	854,759	39,261	95,357
นำเข้า MOU	136,314	28,561	114,436
รวม	991,073	67,822	209,793

ที่มา: สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร ประจำปี 2558 สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

4.3 สรุปสถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวจากประเทศเมียนมา ลาว และ กัมพูชาในประเทศไทย

4.3.1 สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นการเคลื่อนย้ายของกลุ่มแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือคิดเป็นร้อยละ 91 ของจำนวนแรงงานต่างด้าวทั้งหมด

4.3.2 การเคลื่อนย้ายแรงงานจาก 3 ประเทศเพื่อนบ้านเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่สัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายและแรงงานที่หลบหนีเข้ามาทำงานจะมีสัดส่วนที่ไม่คงที่ ซึ่งเป็นผลมาจากการดำเนินการนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในแต่ละปี โดยเฉพาะในปี 2557 ซึ่งรัฐบาลอนุญาตให้ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวทั่วประเทศส่งผลให้มีแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียนเป็นจำนวนมาก และมีจำนวนรวมสูงถึง 1.6 ล้านคน

4.3.3 แรงงานจากประเทศเมียนมาเป็นแรงงานต่างด้าวกลุ่มใหญ่ที่สุดในประเทศไทย โดยจากข้อมูลจำนวนแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ มาตรา 9 พิสูจน์สัญชาติเดิม และนำเข้าตาม MOU พบว่า ในปี 2558 มีแรงงานจากประเทศเมียนมาได้รับใบอนุญาตทำงานในประเทศไทยสูงถึง 991,073 คน รองลงมาคือแรงงานจากประเทศกัมพูชา จำนวน 209,793 คน และแรงงานประเทศลาว จำนวน 67,822 คน โดยความต้องการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติอาจจะสูงถึง 4.4 ล้านคนในปี พ.ศ. 2563

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว

การศึกษาในส่วนนี้เป็นผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ของการศึกษาวิจัยคือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชาเข้าสู่ประเทศไทย โดยอาศัยแบบจำลองทางเศรษฐมิติในรูปของสมการถดถอยเชิงซ้อน โดยใช้วิธีการประมาณค่าแบบกำลังสองน้อยที่สุด การศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ประเทศ ได้แก่ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ผลการศึกษามีดังนี้

2.1 ประเทศเมียนมา

แบบจำลองที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเมียนมาเข้าสู่ประเทศไทย

แบบจำลองที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเมียนมาเข้ามาสู่ประเทศไทย โดยใส่ตัวแปรอิสระในการทดสอบทั้ง 5 ตัว ได้แก่ รายได้ต่อหัวของประเทศ ไทย รายได้ต่อหัวของประเทศเมียนมา อัตราการว่างงานของประเทศไทย อัตราการว่างงานของประเทศเมียนมา และค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย ได้ผลการศึกษาดังตารางที่ 4.2

จากผลการศึกษาเบื้องต้นสามารถแสดงสมการความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{Log (Labor_MM)} = & 3.2977 \text{ Log (GDP_TH)} - 4.9829 \text{ Log (GDP_MM)} \\ & - 0.2473 \text{ Log (Unemploy_TH)} + 26.4768 \text{ Log (Unemploy_MM)} \\ & + 0.7599 \text{ Log (MinWage_TH)} + 14.8323 \end{aligned}$$

สมการข้างต้นสามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเมียนมาเข้ามาสู่ประเทศไทยได้ถึงร้อยละ 72.91 (Adjusted R-squared) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.01

ตารางที่ 4.2 ผลการประมาณค่าแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศ
เมียนมาเข้าสู่ประเทศไทย

Model 1: OLS, using observations 1998-01-01:2015-01-01 (T = 17)					
Dependent variable: l Labor_MM					
	<i>Coefficient</i>	<i>Std. Error</i>	<i>t-ratio</i>	<i>p-value</i>	<i>Sig.</i>
const	14.8323	50.6295	0.2930	0.7750	
l_GDP_TH_1	3.2977	1.2467	2.6454	0.0342	**
l_GDP_MM_1	-4.9829	3.5665	-1.3972	0.1899	
l_Unemploy_TH_1	-0.2473	0.8259	-0.2994	0.7702	
l_Unemploy_MM_1	26.4768	11.8730	2.2300	0.0564	*
l_MinWage_TH	0.7599	0.3171	2.3965	0.0475	**
Mean dependent var	13.2388		S.D. dependent var	0.8639	
Sum squared resid	2.2236		S.E. of regression	0.4496	
R-squared	0.8138		Adjusted R-squared	0.7291	
F(5, 11)	9.6132		P-value(F)	0.0010	
Log-likelihood	-6.8323		Akaike criterion	25.6646	
Schwarz criterion	30.6639		Hannan-Quinn	26.1615	
rho	-0.1557		Durbin-Watson	2.2993	

Test for normality of residual -
Null hypothesis: error is normally distributed
Test statistic: Chi-square(2) = 1.1104
with p-value = 0.5740

White's test for heteroskedasticity -
Null hypothesis: heteroskedasticity not present
Test statistic: LM = 8.7847
with p-value = P(Chi-square(10) > 8.7847) = 0.5527

LM test for autocorrelation up to order 7 -
Null hypothesis: no autocorrelation
Test statistic: LMF = 3.1867
with p-value = P(F(7, 4) > 3.1867) = 0.1398

หมายเหตุ * คือระดับนัยสำคัญที่ 0.1, ** คือระดับนัยสำคัญที่ 0.05, *** คือระดับนัยสำคัญที่ 0.01

ทั้งนี้ จากการทดสอบค่านัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยแต่ละตัว พบว่า ปัจจัยที่มีนัยต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเมียนมาเข้ามาสู่ประเทศไทยมี 3 ตัวแปร ได้แก่ รายได้ต่อหัวของประเทศไทย อัตราการว่างงานของประเทศเมียนมา อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย โดยสามารถอธิบายได้ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ของรายได้ต่อหัวของประเทศไทย มีค่าเท่ากับ 3.2977 แสดงว่า ถ้า รายได้ต่อหัวของประเทศไทย เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะมีผลทำให้จำนวนแรงงานเมียนมาเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.2977 ในขณะที่ปัจจัยอื่นคงที่ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับตัวแปรตาม คือ จำนวนแรงงานเมียนมาเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ค่าสัมประสิทธิ์ของอัตราการว่างงานของประเทศเมียนมา มีค่าเท่ากับ 26.4768 แสดงว่า ถ้าอัตราการว่างงานของประเทศเมียนมา เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะมีผลทำให้จำนวนแรงงานเมียนมาเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ 26.4768 ในขณะที่ปัจจัยอื่นคงที่ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับตัวแปรตาม คือ จำนวนแรงงานเมียนมาเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.1

ค่าสัมประสิทธิ์ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย มีค่าเท่ากับ 0.7599 แสดงว่า ถ้า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะมีผลทำให้จำนวนแรงงานเมียนมาเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.7599 ในขณะที่ปัจจัยอื่นคงที่ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับตัวแปรตาม คือ จำนวนแรงงานเมียนมาเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.1

2.2 ประเทศลาว

แบบจำลองที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศลาวเข้ามาสู่ประเทศไทย

แบบจำลองที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศลาวเข้ามาสู่ประเทศไทย โดยใส่ตัวแปรอิสระในการทดสอบทั้ง 5 ตัว ได้แก่ รายได้ต่อหัวของประเทศไทย รายได้ต่อหัวของประเทศลาว อัตราการว่างงานของประเทศไทย อัตราการว่างงานของประเทศลาว และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย ได้ผลการศึกษาดังตารางที่ 4.3

จากผลการศึกษาเบื้องต้นสามารถแสดงสมการความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{Log (Labor_LA)} = & 25.3032 \text{ Log (GDP_TH)} - 27.1811 \text{ Log (GDP_LA)} \\ & - 4.7042 \text{ Log (Unemploy_TH)} + 4.4680 \text{ Log (Unemploy_LA)} \\ & + 14.3973 \text{ Log (MinWage_TH)} + 63.102 \end{aligned}$$

สมการข้างต้นสามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศลาวเข้ามาสู่ประเทศไทยได้ถึงร้อยละ 66.85 (Adjusted R-squared) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.01

ตารางที่ 4.3 ผลการประมาณค่าแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศลาว
เข้าสู่ประเทศไทย

Model 1: OLS, using observations 1998-01-01:2015-01-01 (T = 17)					
Dependent variable: l Labor LA					
	Coefficient	Std. Error	t-ratio	p-value	Sig.
const	63.1020	69.2051	0.9118	0.3814	
l_GDP_TH_1	25.3032	9.9713	2.5376	0.0276	**
l_GDP_LA_1	-27.1811	16.3152	-1.6676	0.1236	
l_Unemploy_TH_1	-4.7042	2.1354	-2.2029	0.0498	**
l_Unemploy_LA_1	4.4680	2.0471	2.1826	0.0516	*
l_MinWage_TH	14.3973	4.8848	2.9474	0.0133	**
Mean dependent var	10.7721	S.D. dependent var		1.6422	
Sum squared resid	9.8326	S.E. of regression		0.9455	
R-squared	0.7721	Adjusted R-squared		0.6685	
F(5, 11)	7.4543	P-value(F)		0.0028	
Log-likelihood	-19.4681	Akaike criterion		50.9362	
Schwarz criterion	55.9355	Hannan-Quinn		51.4332	
rho	-0.2620	Durbin-Watson		2.5127	
Test for normality of residual -					
Null hypothesis: error is normally distributed					
Test statistic: Chi-square(2) = 0.5618					
with p-value = 0.7551					
White's test for heteroskedasticity -					
Null hypothesis: heteroskedasticity not present					
Test statistic: LM = 13.6028					
with p-value = P(Chi-square(10) > 13.6028) = 0.1920					
LM test for autocorrelation up to order 7 -					
Null hypothesis: no autocorrelation					
Test statistic: LMF = 1.2304					
with p-value = P(F(7, 4) > 1.2304) = 0.4448					

หมายเหตุ * คือระดับนัยสำคัญที่ 0.1, ** คือระดับนัยสำคัญที่ 0.05, *** คือระดับนัยสำคัญที่ 0.01

ทั้งนี้ จากการทดสอบค่านัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยแต่ละตัว พบว่า ปัจจัยที่มีนัยต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศลาวเข้ามาสู่ประเทศไทยมี 4 ตัวแปร ได้แก่ รายได้ต่อหัวของประเทศไทย อัตราการว่างงานของประเทศไทย อัตราการว่างงานของประเทศลาว และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย โดยสามารถอธิบายได้ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ของรายได้ต่อหัวของประเทศไทยมีค่าเท่ากับ 25.3032 แสดงว่า รายได้ต่อหัวของประเทศไทย เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะมีผลทำให้จำนวนแรงงานลาวเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ 25.3032 ในขณะที่ปัจจัยอื่นคงที่ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับตัวแปรตาม คือ จำนวนแรงงานลาวเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ค่าสัมประสิทธิ์ของอัตราการว่างงานของประเทศไทยมีค่าเท่ากับ -4.7042 แสดงว่า ถ้าอัตราการว่างงานของประเทศไทยลดลงร้อยละ 1 จะมีผลทำให้จำนวนแรงงานลาวเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.7042 ในขณะที่ปัจจัยอื่นคงที่ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับตัวแปรตาม จำนวนแรงงานลาวเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ค่าสัมประสิทธิ์ของอัตราการว่างงานของประเทศลาวมีค่าเท่ากับ 4.4680 แสดงว่า ถ้าอัตราการว่างงานของประเทศลาวเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะมีผลทำให้จำนวนแรงงานลาวเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.4680 ในขณะที่ปัจจัยอื่นคงที่ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับตัวแปรตามคือ จำนวนแรงงานลาวเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.1

ค่าสัมประสิทธิ์ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยมีค่าเท่ากับ 14.3973 แสดงว่า ถ้า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะมีผลทำให้จำนวนแรงงานลาวเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ 14.3973 ในขณะที่ปัจจัยอื่นคงที่ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับตัวแปรตาม คือ จำนวนแรงงานลาวเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.1

2.3 ประเทศกัมพูชา

แบบจำลองที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศกัมพูชาเข้าสู่ประเทศไทย

แบบจำลองที่ 3 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศกัมพูชาเข้ามาสู่ประเทศไทย โดยใส่ตัวแปรอิสระในการทดสอบทั้ง 5 ตัว ได้แก่ รายได้ต่อหัวของประเทศไทย รายได้ต่อหัวของประเทศกัมพูชา อัตราการว่างงานของประเทศไทย อัตราการว่างงานของประเทศกัมพูชา และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย ได้ผลการศึกษาดังตารางที่ 4.4

จากผลการศึกษาเบื้องต้นสามารถแสดงสมการความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{Log (Labor_KH)} &= 22.6490 \text{ Log (GDP_TH)} - 9.5366 \text{ Log (GDP_KH)} \\ &- 0.9514 \text{ Log (Unemploy_TH)} + 0.0261 \text{ Log (Unemploy_KH)} \\ &+ 1.8423 \text{ Log (MinWage_TH)} - 120.9030 \end{aligned}$$

สมการข้างต้นสามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศกัมพูชาเข้ามาสู่ประเทศไทยได้ถึงร้อยละ 50.98 (Adjusted R-squared) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 4.4 ผลการประมาณค่าแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศ
กัมพูชาเข้ามาสู่ประเทศไทย

Model 1: OLS, using observations 1998-01-01:2015-01-01 (T = 17)					
Dependent variable: l_Labor_KH					
	<i>Coefficient</i>	<i>Std. Error</i>	<i>t-ratio</i>	<i>p-value</i>	<i>Sig.</i>
const	-120.903	97.3056	-1.2425	0.2399	
l_GDP_TH_1	22.6490	9.5028	2.3834	0.0482	**
l_GDP_KH_1	-9.5366	4.5240	-2.1083	0.0629	*
l_Unemploy_TH_1	-0.9514	0.4840	-1.9657	0.0719	*
l_Unemploy_KH_1	0.0261	0.6272	0.0415	0.9676	
l_MinWage_TH	1.8423	0.9826	1.8750	0.0869	*
Mean dependent var	11.2797	S.D. dependent var		1.4601	
Sum squared resid	11.4951	S.E. of regression		1.0223	
R-squared	0.6630	Adjusted R-squared		0.5098	
F(5, 11)	4.3279	P-value(F)		0.0201	
Log-likelihood	-20.7960	Akaike criterion		53.5920	
Schwarz criterion	58.5913	Hannan-Quinn		54.0889	
rho	0.0500	Durbin-Watson		1.8256	
Test for normality of residual -					
Null hypothesis: error is normally distributed					
Test statistic: Chi-square(2) = 2.2586					
with p-value = 0.3233					
White's test for heteroskedasticity -					
Null hypothesis: heteroskedasticity not present					
Test statistic: LM = 4.95004					
with p-value = P(Chi-square(10) > 4.9500) = 0.8945					
LM test for autocorrelation up to order 7 -					
Null hypothesis: no autocorrelation					
Test statistic: LMF = 2.0667					
with p-value = P(F(7, 4) > 2.0667) = 0.2519					

หมายเหตุ * คือระดับนัยสำคัญที่ 0.1, ** คือระดับนัยสำคัญที่ 0.05, *** คือระดับนัยสำคัญที่ 0.01

ทั้งนี้ จากการทดสอบค่านัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยแต่ละตัว พบว่า ปัจจัยที่มีนัยต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศกัมพูชาเข้ามาสู่ประเทศไทยมี 4 ตัวแปร ได้แก่ รายได้ต่อหัวของประเทศไทย รายได้ต่อหัวของประเทศกัมพูชา อัตราการว่างงานของประเทศไทย และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย โดยสามารถอธิบายได้ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ของรายได้ต่อหัวของประเทศไทยมีค่าเท่ากับ 22.6490 แสดงว่า ถ้ารายได้ต่อหัวของประเทศไทย เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะมีผลทำให้จำนวนแรงงานกัมพูชาเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ 22.6490 ในขณะที่ปัจจัยอื่นคงที่ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับตัวแปรตาม คือ จำนวนแรงงานกัมพูชาเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ค่าสัมประสิทธิ์ของรายได้ต่อหัวของประเทศกัมพูชา มีค่าเท่ากับ $- 9.5366$ แสดงว่า ถ้ารายได้ต่อหัวของประเทศกัมพูชาลดลงร้อยละ 1 จะมีผลทำให้จำนวนแรงงานกัมพูชาเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ $- 9.5366$ ในขณะที่ปัจจัยอื่นคงที่ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับตัวแปรตาม โดยจำนวนแรงงานกัมพูชาเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.1

ค่าสัมประสิทธิ์ของอัตราการว่างงานของประเทศไทย มีค่าเท่ากับ $- 0.9514$ แสดงว่า ถ้าอัตราการว่างงานของประเทศไทย ลดลงร้อยละ 1 จะมีผลทำให้จำนวนแรงงานกัมพูชาเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.9514 ในขณะที่ปัจจัยอื่นคงที่ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับตัวแปรตาม จำนวนแรงงานกัมพูชาเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.1

ค่าสัมประสิทธิ์ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย มีค่าเท่ากับ 1.8423 แสดงว่า ถ้า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะมีผลทำให้จำนวนแรงงานกัมพูชาเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.8423 ในขณะที่ปัจจัยอื่นคงที่ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับตัวแปรตาม คือ จำนวนแรงงานกัมพูชาเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.1

ตอนที่ 3 นโยบายและมาตรการสวัสดิการที่มีนัยต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว

การศึกษาในส่วนนี้เป็นผลการศึกษาดตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ของการศึกษาวิจัยคือ เพื่อศึกษานโยบายและมาตรการสวัสดิการแรงงานต่างด้าวที่มีนัยต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชาเข้าสู่ประเทศ การศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ประเทศ ได้แก่ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ผลการศึกษามีดังนี้

3.1 ประเทศเมียนมา

แบบจำลองที่ 4 นโยบายและมาตรการสวัสดิการที่มีนัยต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเมียนมาเข้าสู่ประเทศไทย

แบบจำลองที่ 4 ศึกษา นโยบายและมาตรการสวัสดิการแรงงานต่างด้าวที่มีนัยต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเมียนมาเข้ามาสู่ประเทศไทย โดยใส่ตัวแปรอิสระในการทดสอบ ทั้ง 7 ตัว ได้แก่ รายได้ต่อหัวของประเทศไทย รายได้ต่อหัวของประเทศเมียนมา อัตราการว่างงานของประเทศไทย อัตราการว่างงานของประเทศไทย อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย สวัสดิการด้านสุขภาพ และสวัสดิการด้านการศึกษา ได้ผลการศึกษาดังตารางที่ 4.5

จากผลการศึกษาเบื้องต้นสามารถแสดงสมการความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{Log (Labor_MM)} = & 8.8871 \text{ Log (GDP_TH)} - 2.9264 \text{ Log (GDP_MM)} \\ & - 0.7473 \text{ Log (Unemploy_TH)} + 14.2397 \text{ (Unemploy_MM)} \\ & + 0.1541 \text{ Log (MinWage_TH)} + 1.5913 \text{ Log (HealthWel_TH)} \\ & + 0.0607 \text{ Log (EduWel_TH)} - 46.8693 \end{aligned}$$

สมการข้างต้นอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเมียนมา เข้ามาสู่ประเทศไทยได้ถึงร้อยละ 80.93 (Adjusted R-squared) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.01

ตารางที่ 4.5 ผลการประมาณค่าแบบจำลองการใช้นโยบายและมาตรการสวัสดิการที่มีนัย ต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเมียนมาเข้ามาสู่ประเทศไทย

Model 2: OLS, using observations 1998-01-01:2015-01-01 (T = 17)					
Dependent variable: l_Labor_MM					
	<i>Coefficient</i>	<i>Std. Error</i>	<i>t-ratio</i>	<i>p-value</i>	<i>Sig.</i>
const	-46.8693	49.3320	-0.9501	0.3669	
l_GDP_TH_1	8.8871	2.8326	3.1375	0.0079	***
l_GDP_MM_1	-2.9264	4.4050	-0.6643	0.5231	
l_Unemploy_TH_1	-0.7473	0.8020	-0.9318	0.3758	
l_Unemploy_MM_1	14.2397	7.4254	1.9177	0.0814	*
l_MinWage_TH	0.1541	0.0579	2.6603	0.0334	**
HealthWel_TH	1.5913	0.3276	4.8575	0.0002	***
EduWel_TH	0.0607	0.5604	0.1084	0.9161	
Mean dependent var	13.2388	S.D. dependent var		0.8639	
Sum squared resid	1.2807	S.E. of regression		0.3772	
R-squared	0.8927	Adjusted R-squared		0.8093	
F(7, 9)	10.7010	P-value(F)		0.0010	
Log-likelihood	-2.1427	Akaike criterion		20.2853	
Schwarz criterion	26.9510	Hannan-Quinn		20.9479	
rho	-0.1906	Durbin-Watson		2.3770	

Test for normality of residual -

Null hypothesis: error is normally distributed

Test statistic: Chi-square(2) = 10.8066

with p-value = 0.00450177

White's test for heteroskedasticity -

Null hypothesis: heteroskedasticity not present

Test statistic: LM = 12.0244

with p-value = P(Chi-square(12) > 12.0244) = 0.44372

LM test for autocorrelation up to order 7 -

Null hypothesis: no autocorrelation

Test statistic: LMF = 8.59546

with p-value = P(F(7, 2) > 8.59546) = 0.108142

หมายเหตุ * คือระดับนัยสำคัญที่ 0.1, ** คือระดับนัยสำคัญที่ 0.05, *** คือระดับนัยสำคัญที่ 0.01

ทั้งนี้ จากการทดสอบค่านัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยแต่ละตัว พบว่า ปัจจัยที่มีนัยต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเมียนมาเข้ามาสู่ประเทศไทยมี 4 ตัวแปร ได้แก่ รายได้ต่อหัวของประเทศไทย อัตราการว่างงานของประเทศเมียนมา อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย และสวัสดิการด้านสุขภาพ โดยสามารถอธิบายได้ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ของรายได้ต่อหัวของประเทศไทยมีค่าเท่ากับ 8.8871 แสดงว่า ถ้า รายได้ต่อหัวของประเทศไทย เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะมีผลทำให้จำนวนแรงงานเมียนมาเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ 8.8871 ในขณะที่ปัจจัยอื่นคงที่ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับตัวแปรตาม คือ จำนวนแรงงานเมียนมาเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.01

ค่าสัมประสิทธิ์ของอัตราการว่างงานของประเทศเมียนมามีค่าเท่ากับ 14.2397 แสดงว่า ถ้าอัตราการว่างงานของประเทศเมียนมาเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะมีผลทำให้จำนวนแรงงานเมียนมาเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ 14.2397 ในขณะที่ปัจจัยอื่นคงที่ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับตัวแปรตาม คือ จำนวนแรงงานเมียนมาเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.1

ค่าสัมประสิทธิ์ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยมีค่าเท่ากับ 0.1541 แสดงว่า ถ้า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะมีผลทำให้จำนวนแรงงานเมียนมาเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.1541 ในขณะที่ปัจจัยอื่นคงที่ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับตัวแปรตาม คือ จำนวนแรงงานเมียนมาเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ค่าสัมประสิทธิ์ของสวัสดิการด้านสุขภาพมีค่าเท่ากับ 1.5913 แสดงว่า การดำเนินนโยบายสวัสดิการด้านสุขภาพของประเทศไทย มีนัยทำให้จำนวนแรงงานเมียนมาเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.5913 เทียบกับสถานการณ์ที่ไม่มีกรใช้นโยบาย โดยให้ปัจจัยอื่นคงที่ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับตัวแปรตาม คือ จำนวนแรงงานเมียนมาเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.01

3.2 ประเทศลาว

แบบจำลองที่ 5 นโยบายและมาตรการสวัสดิการที่มีนัยต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศลาวเข้ามาสู่ประเทศไทย

แบบจำลองที่ 5 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศลาวเข้ามาสู่ประเทศไทย โดยใส่ตัวแปรอิสระในการทดสอบทั้ง 7 ตัว ได้แก่ รายได้ต่อหัวของประเทศไทย

รายได้ต่อหัวของประเทศลาว อัตราการว่างงานของประเทศไทย อัตราการว่างงานของประเทศลาว อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย สวัสดิการด้านสุขภาพ และสวัสดิการด้านการศึกษา ได้ผล การศึกษาดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ผลการประมาณค่าแบบจำลองการไหลเวียนนโยบายและมาตรการสวัสดิการที่มีนัย ต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศลาวเข้ามาสู่ประเทศไทย

Model 2: OLS, using observations 1998-01-01:2015-01-01 (T = 17)					
Dependent variable: l_Labor_LA					
	<i>Coefficient</i>	<i>Std. Error</i>	<i>t-ratio</i>	<i>p-value</i>	<i>Sig.</i>
const	10.1677	54.4076	0.1869	0.8559	
l_GDP_TH_1	10.6152	2.9991	3.5395	0.0084	***
l_GDP_LA_1	13.8670	9.2055	1.5064	0.1662	
l_Unemploy_TH_1	-0.7813	0.3260	-2.3965	0.0475	**
l_Unemploy_LA_1	3.5058	1.7898	1.9587	0.0735	*
l_MinWage_TH	4.8085	1.8164	2.6472	0.0341	**
HealthWel_TH	3.2911	0.9359	3.5164	0.0066	***
EduWel_TH	0.5674	1.0159	0.5586	0.5901	
Mean dependent var	10.7721		S.D. dependent var	1.6422	
Sum squared resid	4.0938		S.E. of regression	0.6744	
R-squared	0.9051		Adjusted R-squared	0.8313	
F(7, 9)	12.2657		P-value(F)	0.0006	
Log-likelihood	-12.0201		Akaike criterion	40.0403	
Schwarz criterion	46.7060		Hannan-Quinn	40.7028	
rho	-0.4716		Durbin-Watson	2.8875	

Test for normality of residual -
Null hypothesis: error is normally distributed
Test statistic: Chi-square(2) = 0.1299
with p-value = 0.9371

White's test for heteroskedasticity -
Null hypothesis: heteroskedasticity not present
Test statistic: LM = 14.5683
with p-value = P(Chi-square(12) > 14.5683) = 0.2659

LM test for autocorrelation up to order 7 -
Null hypothesis: no autocorrelation
Test statistic: LMF = 3.2638
with p-value = P(F(7, 2) > 3.2638) = 0.2545

หมายเหตุ * คือระดับนัยสำคัญที่ 0.1, ** คือระดับนัยสำคัญที่ 0.05, *** คือระดับนัยสำคัญที่ 0.01

จากผลการศึกษาเบื้องต้นสามารถแสดงสมการความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{Log (Labor_LA)} = & 10.6152 \text{ Log (GDP_TH)} - 13.8670 \text{ Log (GDP_LA)} \\ & - 0.7813 \text{ Log (Unemploy_TH)} + 3.5058 \text{ (Unemploy_LA)} \\ & + 4.8085 \text{ (MinWage_TH)} + 3.2911 \text{ Log (HealthWel_TH)} \\ & + 0.5674 \text{ Log (EduWel_TH)} + 10.1677 \end{aligned}$$

สมการข้างต้นสามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศลาวเข้ามาสู่ประเทศไทยได้ถึงร้อยละ 83.13 (Adjusted R-squared) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.01

ทั้งนี้ จากการทดสอบค่านัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยแต่ละตัว พบว่า ปัจจัยที่มีนัยต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศลาวเข้ามาสู่ประเทศไทยมี 5 ตัวแปร ได้แก่ รายได้ต่อหัวของประเทศไทย อัตราการว่างงานของประเทศไทย อัตราการว่างงานของประเทศลาว อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย และสวัสดิการด้านสุขภาพ โดยสามารถอธิบายได้ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ของรายได้ต่อหัวของประเทศไทยมีค่าเท่ากับ 10.6152 แสดงว่า ถ้ารายได้ต่อหัวของประเทศไทย เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะมีผลทำให้จำนวนแรงงานลาวเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ 10.6152 ในขณะที่ปัจจัยอื่นคงที่ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับตัวแปรตาม คือ จำนวนแรงงานลาวเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.01

ค่าสัมประสิทธิ์ของอัตราการว่างงานของประเทศไทยมีค่าเท่ากับ - 0.7813 แสดงว่า ถ้าอัตราการว่างงานของประเทศไทยลดลงร้อยละ 1 จะมีผลทำให้จำนวนแรงงานลาวเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.7813 ในขณะที่ปัจจัยอื่นคงที่ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับตัวแปรตาม จำนวนแรงงานลาวเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ค่าสัมประสิทธิ์ของอัตราการว่างงานของประเทศลาวมีค่าเท่ากับ 3.5058 แสดงว่า ถ้าอัตราการว่างงานของประเทศลาวเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะมีผลทำให้จำนวนแรงงานลาวเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.5058 ในขณะที่ปัจจัยอื่นคงที่ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับตัวแปรตามคือ จำนวนแรงงานลาวเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.1

ค่าสัมประสิทธิ์ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยมีค่าเท่ากับ 4.8085 แสดงว่า ถ้าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะมีผลทำให้จำนวนแรงงานลาวเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.8085 ในขณะที่ปัจจัยอื่นคงที่ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับตัวแปรตาม คือ จำนวนแรงงานลาวเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ค่าสัมประสิทธิ์ของสวัสดิการด้านสุขภาพมีค่าเท่ากับ 3.2911 แสดงว่า การดำเนินนโยบายสวัสดิการด้านสุขภาพของประเทศไทย มีนัยทำให้แรงงานลาวเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.2911 เทียบกับสถานการณ์ที่ไม่มีกรใช้นโยบาย โดยให้ปัจจัยอื่นคงที่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับตัวแปรตาม โดยจำนวนแรงงานลาวเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.01

3.3 ประเทศกัมพูชา

แบบจำลองที่ 6 นโยบายและมาตรการสวัสดิการที่มีนัยต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศกัมพูชาเข้าสู่ประเทศไทย

แบบจำลองที่ 6 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศกัมพูชาเข้ามาสู่ประเทศไทย โดยใส่ตัวแปรอิสระในการทดสอบทั้ง 7 ตัว ได้แก่ รายได้ต่อหัวของประเทศไทย รายได้ต่อหัวของประเทศกัมพูชา อัตราการว่างงานของประเทศไทย อัตราการว่างงานของประเทศกัมพูชา อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย สวัสดิการด้านสุขภาพ และสวัสดิการด้านการศึกษา ได้ผลการศึกษาดังตารางที่ 4.7

จากผลการศึกษาเบื้องต้นสามารถแสดงสมการความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{Log (Labor_KH)} = & 38.6575 \text{ Log (GDP_TH)} - 21.4899 \text{ Log (GDP_KH)} \\ & - 2.5543 \text{ Log (Unemploy_TH)} + 0.7026 \text{ (Unemploy_KH)} \\ & + 3.1923 \text{ (MinWage_TH)} + 2.5578 \text{ Log (HealthWel_TH)} \\ & + 1.3220 \text{ Log (EduWel_TH)} - 184.9280 \end{aligned}$$

สมการข้างต้นสามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศกัมพูชาเข้ามาสู่ประเทศไทยได้ถึงร้อยละ 68.49 (Adjusted R-squared) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.01

ตารางที่ 4.7 ผลการประมาณค่าแบบจำลองการไหลนโยบายและมาตรการสวัสดิการที่มีนัยต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศกัมพูชาเข้ามาสู่ประเทศไทย

Model 2: OLS, using observations 1998-01-01:2015-01-01 (T = 17)					
Dependent variable: l_Labor_KH					
	<i>Coefficient</i>	<i>Std. Error</i>	<i>t-ratio</i>	<i>p-value</i>	<i>Sig.</i>
const	-184.9280	82.1548	-2.2510	0.0509	
l_GDP_TH_1	38.6575	15.9325	2.4263	0.0382	**
l_GDP_KH_1	-21.4899	8.9027	-2.4139	0.039	**
l_Unemploy_TH_1	-2.5543	1.3003	-1.9644	0.0722	*
l_Unemploy_KH_1	0.7026	0.5865	1.1979	0.2615	
l_MinWage_TH	3.1923	1.6768	1.9038	0.0832	*
HealthWel_TH	2.5578	0.7161	3.5717	0.0078	***
EduWel_TH	1.3220	1.3374	0.9885	0.3487	
Mean dependent var	11.2797	S.D. dependent var		1.4601	
Sum squared resid	6.0460	S.E. of regression		0.8196	
R-squared	0.8227	Adjusted R-squared		0.6849	
F(7, 9)	5.9676	P-value(F)		0.0082	
Log-likelihood	-15.3345	Akaike criterion		46.6691	
Schwarz criterion	53.3348	Hannan-Quinn		47.3316	
rho	-0.5838	Durbin-Watson		3.1670	

Test for normality of residual -
Null hypothesis: error is normally distributed
Test statistic: Chi-square(2) = 4.9256
with p-value = 0.0852

White's test for heteroskedasticity -
Null hypothesis: heteroskedasticity not present
Test statistic: LM = 11.4363
with p-value = P(Chi-square(12) > 11.4363) = 0.4920

LM test for autocorrelation up to order 7 -
Null hypothesis: no autocorrelation
Test statistic: LMF = 2.8641
with p-value = P(F(7, 2) > 2.8641) = 0.2831

หมายเหตุ * คือระดับนัยสำคัญที่ 0.1, ** คือระดับนัยสำคัญที่ 0.05, *** คือระดับนัยสำคัญที่ 0.01

ทั้งนี้ จากการทดสอบ ไม่พบว่ามีปัญหาด้านความแปรปรวน และ autocorrelation จึงสามารถใช้สมการนี้ในการอธิบายผลได้ว่า จากการทดสอบค่านัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยแต่ละตัว พบว่า ปัจจัยที่มีนัยต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศกัมพูชาเข้ามาสู่ประเทศไทยมี 5 ตัวแปร ได้แก่ รายได้ต่อหัวของประเทศไทย รายได้ต่อหัวของประเทศกัมพูชา

อัตราการว่างงานของประเทศไทย อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย และสวัสดิการด้านสุขภาพ โดยสามารถอธิบายได้ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ของรายได้ต่อหัวของประเทศไทยมีค่าเท่ากับ 38.6575 แสดงว่า ถ้ารายได้ต่อหัวของประเทศไทย เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะมีผลทำให้จำนวนแรงงานกัมพูชาเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ 38.6575 ในขณะที่ปัจจัยอื่นคงที่ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับตัวแปรตาม คือ จำนวนแรงงานกัมพูชาเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ค่าสัมประสิทธิ์ของรายได้ต่อหัวของประเทศกัมพูชามีค่าเท่ากับ - 21.4899 แสดงว่า ถ้ารายได้ต่อหัวของประเทศกัมพูชาลดลงร้อยละ 1 จะมีผลทำให้จำนวนแรงงานกัมพูชาเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ 21.4899 ในขณะที่ปัจจัยอื่นคงที่ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับตัวแปรตาม โดยจำนวนแรงงานกัมพูชาเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ค่าสัมประสิทธิ์ของอัตราการว่างงานของประเทศไทยมีค่าเท่ากับ - 2.5543 แสดงว่า ถ้าอัตราการว่างงานของประเทศไทยลดลงร้อยละ 1 จะมีผลทำให้จำนวนแรงงานกัมพูชาเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.5543 ในขณะที่ปัจจัยอื่นคงที่ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับตัวแปรตาม จำนวนแรงงานกัมพูชาเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.1

ค่าสัมประสิทธิ์ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยมีค่าเท่ากับ 3.1923 แสดงว่า ถ้า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะมีผลทำให้จำนวนแรงงานกัมพูชาเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.1923 ในขณะที่ปัจจัยอื่นคงที่ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับตัวแปรตาม จำนวนแรงงานกัมพูชาเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.1

ค่าสัมประสิทธิ์ของสวัสดิการด้านสุขภาพมีค่าเท่ากับ 2.5578 แสดงว่า การดำเนินนโยบายสวัสดิการด้านสุขภาพของประเทศไทย มีนัยทำให้จำนวนแรงงานกัมพูชาเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.5578 เทียบกับสถานการณ์ที่ไม่มีการใช้นโยบาย โดยให้ปัจจัยอื่นคงที่ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับตัวแปรตาม คือ จำนวนแรงงานกัมพูชาเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.01

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับสถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชาในประเทศไทย การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว และผลการศึกษานโยบายและมาตรการสวัสดิการแรงงานต่างด้าวที่มีนัยต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชาเข้าสู่ประเทศไทย ซึ่งการศึกษาในบทนี้ประกอบด้วย ข้อค้นพบหรือสรุปการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชาในประเทศไทย

ผลการศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา มีการเคลื่อนย้ายเข้าสู่ประเทศไทยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง สรุปสถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยสังเขปได้ดังนี้

1. สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นการเคลื่อนย้ายของกลุ่มแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือคิดเป็นร้อยละ 91 ของจำนวนแรงงานต่างด้าวทั้งหมด

2. การเคลื่อนย้ายแรงงานจาก 3 ประเทศเพื่อนบ้านเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่สัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายและแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้ามาทำงานจะมีสัดส่วนที่ไม่คงที่ ซึ่งเป็นผลมาจากการดำเนินนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในแต่ละปี โดยเฉพาะในปี 2557 ซึ่งรัฐบาลอนุญาตให้ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวทั่วประเทศส่งผลให้มีแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียนเป็นจำนวนมาก และมีจำนวนรวมสูงถึง 1.6 ล้านคน

3. แรงงานจากประเทศเมียนมาเป็นแรงงานต่างด้าวกลุ่มใหญ่ที่สุดในประเทศไทย โดยจากข้อมูลจำนวนแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ มาตรา 9 พิสูจน์สัญชาติเดิม และนำเข้าตาม MOU พบว่า ในปี 2558 แรงงานเมียนมาได้รับใบอนุญาตทำงานในประเทศไทยสูงถึง 991,073 คน รองลงมาคือแรงงานกัมพูชา จำนวน 209,793 คน และแรงงานลาว จำนวน 67,822 คน โดยความต้องการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติอาจจะสูงถึง 4.4 ล้านคนในปี พ.ศ. 2563

1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ประเทศไทย

จากการศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวเข้ามาสู่ประเทศไทยจากทั้ง 3 ประเทศ ได้แก่ เมียนมา ลาว และกัมพูชา พบว่ามีปัจจัยที่แตกต่างกันแสดงดังตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 เปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยต่างๆ ที่มีผลทำให้แรงงานต่างด้าวประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา เคลื่อนย้ายเข้าสู่ประเทศไทย

ตัวแปรอิสระ	ค่าสัมประสิทธิ์		
	ประเทศเมียนมา	ประเทศลาว	ประเทศกัมพูชา
รายได้ต่อหัวของประเทศไทย	3.2977 (**)	25.3032 (**)	22.6490 (**)
รายได้ต่อหัวของประเทศไทย ลาว กัมพูชา	-4.9830 (-)	-27.1511 (-)	-9.5366 (*)
อัตราการว่างงานของประเทศไทย	-0.2473 (-)	-4.7042 (**)	-9.5144 (*)
อัตราการว่างงานของประเทศไทย ลาว กัมพูชา	26.4768 (*)	4.4680 (*)	0.0261 (-)
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย	0.7599 (**)	14.3973 (**)	1.8423 (*)

หมายเหตุ * คือระดับนัยสำคัญที่ 0.1, ** คือระดับนัยสำคัญที่ 0.05, *** คือระดับนัยสำคัญที่ 0.01

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชาเข้าสู่ประเทศไทย มีความแตกต่างกันในแต่ละประเทศ สรุปได้ดังนี้

ประเทศเมียนมา

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเมียนมา พบว่ารายได้ต่อหัวของประเทศไทย อัตราการว่างงานของประเทศไทย และค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย เป็นตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเมียนมาเข้ามาสู่ประเทศไทยได้ถึงร้อยละ 72.91 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.01

ประเทศลาว

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศลาว พบว่ารายได้ต่อหัวของประเทศไทย อัตราการว่างงานของประเทศไทย อัตราการว่างงานของประเทศไทย และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย เป็นตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน

โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศลาวเข้ามาสู่ประเทศไทยได้ถึงร้อยละ 66.85 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.01

ประเทศกัมพูชา

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศกัมพูชา พบว่า รายได้ต่อหัวของประเทศไทย รายได้ต่อหัวของประเทศกัมพูชา อัตราการว่างงานของประเทศไทย และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย เป็นตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศกัมพูชาเข้ามาสู่ประเทศไทยได้ถึงร้อยละ 50.97 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

1.3 นโยบายและมาตรการสวัสดิการที่มีนัยต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานแรงงานต่างด้าว

จากการศึกษานโยบายและมาตรการสวัสดิการแรงงานต่างด้าวที่มีนัยต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวเข้ามาสู่ประเทศไทย พบว่า สวัสดิการด้านสุขภาพเป็นปัจจัยที่นัยต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้ง 3 ประเทศที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 ในขณะที่สวัสดิการด้านการศึกษาไม่มีนัยต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน การเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์แสดงดังตารางที่ 5.2

ตารางที่ 5.2 เปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์ของการใช้นโยบายและมาตรการสวัสดิการที่มีนัยต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว

ตัวแปรอิสระ	ค่าสัมประสิทธิ์		
	ประเทศเมียนมา	ประเทศลาว	ประเทศกัมพูชา
รายได้ต่อหัวของประเทศไทย	8.88712 (***)	10.6152 (***)	38.6578 (**)
รายได้ต่อหัวของประเทศเมียนมา ลาว กัมพูชา	- 2.92635 (-)	- 13.867 (-)	- 21.4899 (**)
อัตราการว่างงานของประเทศไทย	- 0.747274 (-)	- 0.781289 (**)	- 2.5543 (*)
อัตราการว่างงานของประเทศเมียนมา ลาว กัมพูชา	14.2397 (*)	3.5058 (*)	0.7026 (-)
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย	0.1541 (**)	4.8085 (**)	3.1923 (*)
สวัสดิการด้านสุขภาพ	1.5913 (***)	3.2911 (***)	2.5578 (***)
สวัสดิการด้านการศึกษา	0.0607 (-)	0.5675 (-)	1.3221 (-)

หมายเหตุ * คือระดับนัยสำคัญที่ 0.1, ** คือระดับนัยสำคัญที่ 0.05, *** คือระดับนัยสำคัญที่ 0.01

2. อภิปรายผล

2.1 สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา ในประเทศไทย

ผลการศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาในประเทศไทยมีมาอย่างยาวนานก่อน พ.ศ. 2490 ซึ่งเป็นยุคที่คนต่างด้าวสามารถเลือกประกอบอาชีพตามความพอใจของตนเองและนายจ้างได้ (สภาพนายความ, 2554) จนกระทั่งมีการตราพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 และบัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 ขึ้นเพื่อเป็นการสงวนอาชีพสำหรับคนไทย 39 อาชีพ ทั้งนี้ สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานได้เกิดปัญหารุนแรงขึ้นในปี พ.ศ. 2531 กลุ่มนักศึกษาและประชาชนในประเทศเมียนมาเคลื่อนย้ายเข้ามาสู่ประเทศไทยเป็นจำนวนแสนเพื่อหลบภัยและหางานทำ อันเป็นผลมาจากเหตุการณ์การจลาจลทางการเมืองในประเทศเมียนมา (มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2559) ดังนั้น แรงงานเมียนมาจึงเป็นแรงงานกลุ่มแรกที่เคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศไทย และเมื่อประเทศไทยเปิดพรมแดนตามนโยบายเปลี่ยนสนาามรบเป็นสนาามการค้าในปี พ.ศ. 2532 ทำให้มีแรงงานจากลาวและกัมพูชาเข้าเคลื่อนย้ายเข้ามาสู่ประเทศไทย และเนื่องด้วยแรงงานต่างด้าวที่ยังอพยพและมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องนี้เองทำให้ประเทศไทยใช้นโยบายผ่อนผันการขึ้นทะเบียนของแรงงานต่างด้าวเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2539

การเคลื่อนย้ายแรงงานจาก 3 ประเทศเพื่อนบ้านยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยที่สัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายและแรงงานที่หลบหนีเข้ามาทำงานจะมีสัดส่วนที่ไม่คงที่ ซึ่งเป็นผลมาจากการดำเนินการนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในแต่ละปี โดยเฉพาะในปี 2557 ซึ่งรัฐบาลอนุญาตให้ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวทั่วประเทศส่งผลให้มีแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียนเป็นจำนวนมาก และมีจำนวนรวมสูงถึง 1.6 ล้านคน

อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลสถิติจำนวนแรงงานต่างด้าวของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน พบว่า สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา มีการเคลื่อนย้ายเข้าสู่ประเทศไทยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเคลื่อนย้ายของกลุ่มแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือคิดเป็นร้อยละ 91 ของจำนวนแรงงานต่างด้าวทั้งหมด ทั้งนี้ แรงงานจากประเทศเมียนมามีจำนวนสูงที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนแรงงานจากประเทศลาวและกัมพูชา โดยจากข้อมูลจำนวนแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ มาตรา 9 พิสูจน์สัญชาติเดิม และนำเข้าตาม MOU พบว่า ในปี 2558 มีแรงงานจากประเทศเมียนมาได้รับใบอนุญาตทำงานในประเทศไทยสูงถึง 991,073 คน รองลงมาคือแรงงานจากประเทศกัมพูชา จำนวน 209,793 คน และแรงงานประเทศลาว

จำนวน 67,822 คน และความต้องการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติอาจจะสูงถึง 4.4 ล้านคนในปี พ.ศ. 2563 เพื่อเข้ามาเป็นแรงงานในภาคอุตสาหกรรม เกษตร และบริการ ดังนั้นรัฐบาลควรจะประสานความมือไปยังประเทศต้นทาง เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงานและเตรียมความพร้อมให้แก่แรงงานก่อนเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ประเทศไทย

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้ง 3 ประเทศ คือ รายได้ต่อหัวของประเทศไทย ส่งผลที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เท่ากัน และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย ส่งผลต่อประเทศเมียนมาและลาวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และกัมพูชาที่ระดับนัยสำคัญ 0.1 ด้านอัตราการว่างงานของประเทศไทย ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานลาวและกัมพูชาที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ 0.1 ตามลำดับ แต่ไม่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานของประเทศเมียนมา ในขณะที่รายได้ต่อหัวของประเทศต้นทางคือประเทศกัมพูชา ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานกัมพูชาที่ระดับนัยสำคัญ 0.1 โดยรายได้ต่อหัวของประเทศเมียนมาและลาวไม่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน และอัตราการว่างงานของประเทศต้นทาง ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานเมียนมาและลาวที่ระดับนัยสำคัญ 0.1 เท่ากัน โดยอัตราการว่างงานของกัมพูชาไม่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน

จากผลการศึกษาพบว่ามีผลสอดคล้องกับทฤษฎีการย้ายถิ่น กล่าวคือแรงงานจากประเทศต้นทางจะเคลื่อนย้ายไปยังประเทศปลายทางที่มีความเจริญหรือมีรายได้ต่อหัวสูงกว่า และมีอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าประเทศต้นทาง แรงงานจึงเคลื่อนย้ายไปเพื่อแสวงหาโอกาสในการได้รับรายได้ที่สูงขึ้น และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญรัตน์ อินทร์เจริญ (2550) ซึ่งเสนอผลการวิจัยว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานเมียนมาอย่างมีนัยสำคัญคือ รายได้ต่อหัวของประเทศไทย รายได้ต่อหัวของประเทศเมียนมา และค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย สำหรับประเทศลาว ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญของแรงงานลาว คือ รายได้ต่อหัวของประเทศไทย และรายได้ต่อหัวของประเทศลาว สำหรับประเทศกัมพูชา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้ามาทำงานอย่างมีนัยสำคัญของแรงงานกัมพูชา คือ รายได้ต่อหัวของประเทศไทย รายได้ต่อหัวของประเทศกัมพูชา และอัตราการว่างงานของประเทศไทย

นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับ ภคริตา พิจารณ์ (2559) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษา จังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านการเมือง ความยากจน ค่าแรง และค่านิยมของคนในท้องถิ่น เป็นปัจจัยผลักดันให้เกิดการย้ายถิ่นออกจากประเทศของแรงงานต่างด้าว และการหารายได้ได้มากกว่าเป็นปัจจัย

ที่ดึงดูดให้แรงงานตัดสินใจย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในจังหวัดขอนแก่น และผลการวิจัยของสิริรัฐ สุกันธา (2557) ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีส่วนผลักดันให้แรงงานเมียนมาเดินทางเข้ามาทำงานในเขตภาคเหนือตอนบน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความต้องการมีงานทำและการมีรายได้ที่มั่นคง การถูกกดขี่ข่มเหงจากรัฐบาลทหารของเมียนมา และการมีทางเลือกสำหรับการทำงานอื่นๆ ค่อนข้างน้อย เมื่อเทียบกับตำแหน่งงานในประเทศไทย ปัจจัยที่มีส่วนดึงดูดให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาเดินทางเข้ามาทำงานในเขตภาคเหนือตอนบน 3 ลำดับแรก ได้แก่ การมีงานให้เลือกทำได้มาก การมีค่าจ้างแรงงานที่สูงเมื่อเทียบกับการทำงานในประเทศเมียนมา และความต้องการมีรายได้ที่มั่นคง เพื่อที่จะได้ส่งเงินกลับไปให้ พ่อ แม่ และเครือญาติที่อยู่ในประเทศเมียนมาได้อย่างต่อเนื่อง

2.3 นโยบายและมาตรการสวัสดิการที่มีนัยต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว

สวัสดิการด้านสุขภาพ

จากผลการศึกษา พบว่า การใช้นโยบายสวัสดิการด้านสุขภาพมีนัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในทั้งสามประเทศ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 ทั้งนี้ ผลการศึกษามีความสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง Welfare Migration โดย Corrado Giuliatti (2012) ที่ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับสวัสดิการว่าเป็นแรงดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน พร้อมยกตัวอย่างเหตุการณ์ในประเทศสหรัฐอเมริกา และยุโรป โดยมีข้อสรุปของสมมติฐานว่า สวัสดิการด้านสุขภาพเป็นหนึ่งในหลายปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง The impact of welfare systems on immigration: An analysis of welfare magnets as a pull-factor for asylum seekers and labour migrants โดย Nina Schulzek (2012) ที่ได้เสนอผลการวิจัยว่าสวัสดิการด้านสุขภาพเป็นปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลให้เกิดการย้ายถิ่น ซึ่งควรจะมีการปรับปรุงทฤษฎีการย้ายถิ่นของ Lee โดยเพิ่มปัจจัยดึงดูดด้านสวัสดิการลงไปด้วย

นอกจากนี้ เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการศึกษากับสถานการณ์ความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าวจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ผลการศึกษามีความสอดคล้องกับการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข (2558) โดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ได้นำเสนอสถานการณ์ปัญหาระบบสุขภาพของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติใน 31 จังหวัดชายแดนที่เข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก ทั้งที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานและไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน แต่มาอาศัยเป็นประชากรแฝงเป็นจำนวนมาก ทั้งแบบไป-กลับ รายวัน ระยะสั้น จนถึงอยู่เป็นชุมชน แรงงานเกือบทั้งหมดเมื่อเจ็บป่วยจะไปรับบริการรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลของรัฐตามแนวชายแดน ซึ่งบางส่วนไม่มีหลักประกันสุขภาพจึงไม่สามารถจ่ายค่าบริการรักษาได้ ทำให้โรงพยาบาลของรัฐต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลที่ไม่สามารถเรียกเก็บได้จากแรงงานข้ามชาติ ส่งผลให้ภาระการเงินของโรงพยาบาลติดลบ

สวัสดิการด้านการศึกษา

จากผลการศึกษา พบว่า การใช้นโยบายสวัสดิการด้านการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม หรือกล่าวว่า สวัสดิการด้านการศึกษาไม่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชาเข้ามาสู่ประเทศไทย ซึ่งแม้ว่ารัฐไทยจะมีการจัดการศึกษาให้แก่เด็กไร้สัญชาติและทายาทของแรงงานต่างด้าว โดยจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นภาคบังคับที่เด็กทุกคนสามารถเรียนได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในรูปแบบต่างๆ ทั้งสายสามัญและสายอาชีพ เพื่อให้เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชน อย่างไรก็ตาม ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นจำนวนแรงงานต่างด้าวทั้งหมด ซึ่งแรงงานจำนวนหนึ่งไม่มีทายาท และแรงงานอีกกลุ่มหนึ่งเป็นกลุ่มที่มีทายาทติดตามมาหรือให้กำเนิดทายาทเมื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้ว ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการศึกษากับสถานการณ์ความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าวตามผลการศึกษาของ The Asia Foundation and International Labour organization (2015) ในงานวิจัยเรื่อง Migrant and child labor in Thailand's shrimp and other seafood supply chain's, Labor conditions and the decision to study or work พบว่า การเคลื่อนย้ายหรือการเปลี่ยนสถานที่ทำงานของแรงงานต่างด้าวส่งผลต่อความไม่สะดวกในการเข้าเรียนหรือการย้ายโรงเรียนของทายาท อีกทั้ง แรงงานต่างด้าวที่มีทายาทบางกลุ่มไม่มีความประสงค์ให้บุตรหลานของตนเข้าเรียนในโรงเรียนไทย แต่ต้องการให้ทายาทมาช่วยทำงานเพื่อหาเงินเป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัว

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากการศึกษาพบว่า อัตราการว่างงานของประเทศเมียนมาและลาวมีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่ประเทศไทย ซึ่งหากประเทศดังกล่าวมีอัตราการว่างงานลดลงหรือประเทศมีการพัฒนาและต้องการกำลังแรงงานมากขึ้น อาจส่งผลต่อจำนวนแรงงานที่จะเคลื่อนย้ายมาทำงานในประเทศไทยทำให้มีจำนวนลดน้อยลง ดังนั้น รัฐบาลจึงควรเตรียมแผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทยเพื่อรับมือต่อภาวะขาดแคลนแรงงานต่างด้าว รวมทั้งควรส่งเสริมภาคอุตสาหกรรมให้ใช้เครื่องจักรเพื่อทดแทนกำลังแรงงานที่อาจจะลดลง

2. จากการศึกษา พบว่า รายได้ต่อหัวประชากรของประเทศไทยมีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน หรือกล่าวได้ว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเกิดจากระดับการพัฒนาประเทศที่มีความแตกต่างกันอย่างไรก็ตาม ประเทศเพื่อนบ้านได้เริ่มพัฒนาระบบ

เศรษฐกิจให้ดีขึ้นตามลำดับ ดังนั้น รัฐบาลไทยควรจะวางแผนระยะยาวในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศไทยเพื่อรองรับสถานการณ์การขาดแคลนแรงงาน ที่อาจเกิดจากแรงงานต่างด้าวเคลื่อนย้ายกลับสู่ประเทศต้นทาง

3. จากการศึกษา พบว่า การใช้นโยบายสนับสนุนสวัสดิการด้านสุขภาพให้แก่แรงงานต่างมีนัยต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งแม้ว่ารัฐบาลจะดำเนินการตามหลักสิทธิมนุษยชน แต่ก็ควรจะคำนึงถึงความมั่นคงทางการคลังของประเทศไทยควบคู่ไปด้วย ดังนั้น รัฐบาลควรจะส่งเสริมหลักประกันสุขภาพตามมาตรา 40 ให้แก่แรงงานต่างด้าวเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริการสาธารณสุข รวมทั้งควรจะร่วมมือกับสถานประกอบการในการส่งเสริม ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ การป้องกันการแพร่เชื้อ และการป้องกันตนจากโรคติดต่อต่างๆ เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายกันเกิดจากการใช้บริการด้านสาธารณสุขโดยแรงงานต่างด้าว

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษานี้ เป็นการศึกษาจากตัวแปรอิสระ 7 ตัวที่ครอบคลุมทั้งปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลัก ซึ่งได้แก่ รายได้ต่อหัวของประเทศไทย รายได้ต่อหัวของประเทศกัมพูชา อัตราการว่างงานของประเทศไทย อัตราการว่างงานของประเทศกัมพูชา อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย สวัสดิการด้านสุขภาพ และสวัสดิการด้านการศึกษา อย่างไรก็ตามยังคงมีปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลให้การเคลื่อนย้ายแรงงาน อาทิ สถานการณ์ความไม่สงบในประเทศต้นทาง ภาวะสงคราม และปัญหาทางการเมือง ซึ่งเป็นข้อจำกัดของการศึกษานี้ซึ่งไม่ได้นำมาปัจจัยดังกล่าวมาวิเคราะห์ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรจะมีการวิเคราะห์ปัจจัยให้ครบถ้วนมากยิ่งขึ้นเพื่อเป็นการแก้ไขข้อจำกัดดังกล่าว

2. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรจะทำการศึกษาเฉพาะเจาะจงในด้านนโยบายและผลกระทบที่เกิดจากการใช้สวัสดิการด้านการศึกษา เพื่อให้ได้ผลการศึกษาเชิงลึกที่จะสามารถสะท้อนถึงผลกระทบในแง่มุมต่างๆ ที่เกิดการดำเนินนโยบายสวัสดิการด้านการศึกษาให้แก่แรงงานต่างด้าวได้อย่างครอบคลุม

2.1 การศึกษานี้ ใช้ข้อมูลจำนวนแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา ซึ่งเป็นข้อมูลทศวรรษ ระหว่างปี พ.ศ. 2541 ถึงปี 2558 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน ซึ่งไม่ครอบคลุมแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียน จึงควรจะศึกษาตัวเลขที่สะท้อนจำนวนแรงงานทั้งหมดเพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.2 จากผลการศึกษาสวัสดิการด้านการศึกษา ซึ่งพบว่าการใช้นโยบายไม่มีนัยต่อการดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามายังประเทศไทยนั้น ยังคงต้องมีการศึกษาเชิงลึกต่อไป เนื่องจากข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ยังไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร การศึกษาในครั้งต่อไปจึงจะต้องเพิ่มชุดข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนตัวเลขและงบประมาณด้านการศึกษาที่สนับสนุนให้แก่ทายาทของแรงงานต่างด้าว อีกทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดทำฐานข้อมูลและเปิดเผยข้อมูลเพื่อให้นักวิชาการ นักวิจัย ตลอดจนประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์ความรู้ต่อไปได้

2.3 ผลการศึกษานี้เป็นผลการศึกษาจากการใช้ข้อมูลทุติยภูมิที่เก็บรวบรวมโดยสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน และข้อมูลสถิติของธนาคารโลก ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปจึงควรมีการเก็บข้อมูลปฐมภูมิประกอบด้วยการศึกษา เช่น การสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าว การสัมภาษณ์ผู้นำเครือข่ายแรงงานต่างด้าว รวมทั้งนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานต่างด้าว เพื่อให้การศึกษามีความสมบูรณ์มากขึ้น



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กฤตยา อาชวนิจกุล. (2546). สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยและทิศทางการวิจัยที่พึงพิจารณา.
- กฤตยา อาชวนิจกุล และคณะ. (2548). คำถามและข้อท้าทายต่อนโยบายรัฐไทยในมิติสุขภาวะและสิทธิของแรงงานข้ามชาติ.
- กมลพร สอนศรี. (2557). ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดการย้ายถิ่นของแรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ในประเทศไทย
- กระทรวงการต่างประเทศ. (2551). ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน. กรมองค์การระหว่างประเทศ กรกฎาคม พ.ศ. 2551.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2559). สถานการณ์ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของประชากรต่างด้าวใน 31 จังหวัดชายแดน ปีงบประมาณ 2558. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์: กระทรวงสาธารณสุข.
- ทัศนัย ชันตยาภรณ์. (2555). การคาดประมาณประชากรต่างด้าวในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อพัฒนาการจัดบริการวางแผนครอบครัว อนามัยแม่และเด็กและการเสริมสร้างความครอบคลุมของวัคซีนเด็ก. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส).
- _____. (2558). ระบบบริการสุขภาพคนต่างด้าวในประเทศไทย : สถานการณ์ การตอบสนอง และข้อท้าทายในอนาคต ในบริบทประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 2558. องค์การอนามัยโลกและสหภาพยุโรป.
- ภคริศา พิจารณ์. (2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษา จังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย .
- ธัญญรัตน์ อินทร์เจริญ. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย กรณีศึกษา แรงงานต่างด้าวในประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2550). การอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์กับกลุ่มชนตามแนวชายแดนและแรงงานต่างด้าว.
- _____. (2559). รายงานฉบับสมบูรณ์ การศึกษาแนวโน้มแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย และผลกระทบต่อการค้าเสรีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย.

- ประสิทธิ์ มานะเจริญ. (2557). การศึกษาและพัฒนาความร่วมมือทางด้านสาธารณสุขชายแดน
ภาคตะวันออกเพื่อการแก้ปัญหาสาธารณสุข. หลักสูตรนักบริหารการทูต.
สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ.
- พงศ์เทพ โตมาติ. (2553) การจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่ไม่มีสัญชาติไทยและไม่มีหลักฐาน
ทางทะเบียนราษฎร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร. 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2553.
- พีร์ พงศ์พิพัฒน์พันธุ์. (2557). ปัญหาต่างด้าวไม่รู้จัก. สยามรัฐ. 13 กรกฎาคม พ.ศ. 2557.
- เยาวลักษณ์ ราชแพทยาคม. (2554). การเคลื่อนย้ายแรงงาน ประมวลสาระชุดวิชา เศรษฐศาสตร์
ทรัพยากรมนุษย์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร, (หน่วยที่ 10). นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สภาพนายความ. (2554). นโยบายและมาตรการการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติ. คณะอนุกรรมการ
สิทธิมนุษยชนด้านชนชาติ ผู้ไร้สัญชาติ แรงงานข้ามชาติและผู้พลัดถิ่น.
- สุมาลี ปิตยานนท์. (2535). เศรษฐศาสตร์แรงงาน. โครงการตำรา ลำดับ 9 ศูนย์บริการเอกสาร
วิชาการ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิริรัฐ สุกันธา. (2557). การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในเขตภาคเหนือตอนบน
ของประเทศไทย.
- สำนักงานข้าหลวงใหญ่ผู้ลี้ภัยสหประชาชาติ. (2551). การไร้สัญชาติ กรอบทำงานแบบวิเคราะห์
เพื่อการป้องกัน การลด และการให้ความคุ้มครอง.
- หิรัญญา ปะดุกา. (2557) นวัตกรรมข้อเสนอเชิงนโยบาย "ปฏิรูประบบประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว"
แนวคิดที่ท้าทายต่อการสร้างความมั่นคง.
- อจิตยา นวลศรี. (2559). การเคลื่อนย้ายแรงงานของสหภาพยุโรป และประเทศสวิตเซอร์แลนด์.
ฝ่ายแรงงาน คณะผู้แทนถาวร ประจำสหประชาชาติ ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์.
- Corrado Giulietti and Jackline Wahba. (2012). Welfare Migration. Forschungsinstitut zur Zukunft der
Arbeit Institute for the Study of Labor.
- Eva Olejarova. (2007). Labor migration as a socio-economic phenomenon-Slovakia and the
Czech Republic in a comparative perspective.
- Nina Schulzek. (2012). The impact of welfare systems on immigration: An analysis of welfare
magnets as a pull-factor for asylum seekers and labour migrants. Migration Studies
Unit. London School of Economics and Political Science.

The Asia Foundation and International Labour organization (2015). Migrant and child labor in Thailand's shrimp and other seafood supply chain's. Labor conditions and the decision to study or work.

International factor movements. https://en.wikipedia.org/wiki/International_factor_movements

The theoretical and empirical perspectives on intra-national and international migration.

<https://randomrantsandnews.wordpress.com/2014/10/16/the-theoretical-and-empirical-perspectives-on-intra-national-and-international-migration/>





ภาคผนวก

ภาคผนวก

1. ประเภทของคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย

รัฐบาลไทยได้วางมาตรการและนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีความเหมาะสมและยืดหยุ่นไปตามสถานการณ์เพื่อบริหารจัดการและออกใบอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าว โดยจากพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 มีมาตราที่เกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวจำแนกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ในมาตรา 9 มาตรา 12 มาตรา 13 และ มาตรา 14 ดังนี้

มาตรา 9 เกี่ยวกับการทำงานของแรงงานที่เข้าเมืองถูกกฎหมาย ดังระบุในมาตรานี้ว่า คือ “คนต่างด้าว ซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเพื่อทำงาน” หมายรวมถึงแรงงานต่างชาติ 4 กลุ่มคือ

(1) แรงงานต่างด้าวที่มีสิทธิอาศัยอยู่ถาวรในประเทศไทย ถือใบสำคัญประจำตัวคนต่างด้าว ก่อนการบังคับใช้กฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 จะได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ตลอดชีพ เพราะหลังกฎหมายนี้บังคับใช้ก็ไม่มีกรออกใบอนุญาตตลอดชีพอีกต่อไป สำหรับแรงงานต่างด้าวที่ได้สิทธิอาศัยอยู่ถาวรในประเทศไทย หลังการบังคับใช้กฎหมายการทำงานของคนต่างด้าวสามารถขอใบอนุญาตทำงานได้ครั้งละไม่เกิน 2 ปี

(2) แรงงานต่างด้าวที่เข้าทำงานโดยได้รับใบอนุญาตทำงาน เดิมคือจะได้รับใบอนุญาตนานเท่าที่ระยะเวลาของการได้รับอนุญาตให้อยู่ในประเทศตามการตรวจลงตรา (visa) หรือระยะเวลาครั้งละไม่เกิน 2 ปี

(3) แรงงานต่างด้าวที่นำเข้า ตามบันทึกข้อตกลงระหว่างประเทศ (Memorandum of Understanding: MOU) จะได้รับใบอนุญาตทำงานครั้งละไม่เกิน 2 ปี และต่อใบอนุญาตหนึ่งครั้ง รวมแล้วไม่เกิน 4 ปี

(4) แรงงานต่างด้าวจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่เคยเข้าเมืองผิดกฎหมาย แต่ได้พิสูจน์สัญชาติจากประเทศต้นทาง และถือเอกสารเดินทางที่มีการตรวจลงตรา (visa) ตามนโยบายจัดการแรงงานข้ามชาติเข้าเมือง โดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายตั้งแต่ พ.ศ. 2547 จะได้รับใบอนุญาตทำงานครั้งละไม่เกิน 2 ปี และต่อใบอนุญาตหนึ่งครั้ง รวมแล้วไม่เกิน 4 ปี

มาตรา 12 หมายถึง กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามกฎหมายส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520 กฎหมายการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 หรือกฎหมายอื่น ๆ ซึ่งทั้งหมด

คือแรงงานฝีมือ โดยระบุไว้ในมาตราที่ว่า “ให้นายทะเบียนออกใบอนุญาตให้คนต่างด้าวที่อยู่นั้นภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง”

มาตรา 13 คนต่างด้าวซึ่งไม่อาจขอรับใบอนุญาตตามมาตรา 9 เพราะเหตุดังต่อไปนี้ อาจขอรับใบอนุญาตต่อนายทะเบียนเพื่อทำงานตามประเภทที่คณะกรรมการกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติและผลกระทบต่อสังคม

(1) ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศและได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ

(2) เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง แต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

(3) ถูกถอนสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 หรือตามกฎหมายอื่น

(4) เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515

(5) เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ

ประกาศตามวรรคหนึ่ง คณะรัฐมนตรีจะกำหนดเงื่อนไขอย่างใดไว้ด้วยก็ได้

การขอรับใบอนุญาตและการออกใบอนุญาตตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551

มาตรา 14 เป็นมาตราที่เปิดให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในพื้นที่ติดกับจังหวัดชายแดน เพื่อรองรับการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจชายแดน โดยอาจจ้างแบบไปเช้าเย็นกลับ (day tripper) หรือชั่วคราวเป็นระยะสั้น ๆ หรือจ้างตามฤดูกาล ซึ่งเป็นสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้นอยู่แล้วตามจังหวัดชายแดน ตัวกฎหมายระบุชัดเจนว่า “คนต่างด้าวซึ่งมีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยมีเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง อาจได้รับอนุญาตให้ทำงานบางประเภทหรือลักษณะงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลที่กำหนดได้ ทั้งนี้ เฉพาะการทำงานภายในท้องที่ที่อยู่ติดกับชายแดนหรือท้องที่ต่อเนื่องกับท้องที่ดังกล่าว

2. จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย

จากข้อมูลสถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 จากสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน พบว่า ณ เดือนกันยายน พ.ศ. 2559 (ดังตารางที่ 1) มียอดแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วประเทศรวมทั้งสิ้นจำนวน 1,510,740 คน แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในพื้นที่ปริมณฑล ภาคกลางและภาคใต้ตามลำดับ สำหรับแรงงานต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 9 ประเภท พิสูจน์สัญชาติมีจำนวน 965,832 คน เป็นสัญชาติเมียนมา 797,546 คน สัญชาติกัมพูชา 103,713 คน และสัญชาติลาว 64,573 คน และเป็นแรงงานสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่ได้นำเข้ามาตาม MOU จำนวน 365,785 คน

ตารางที่ 1 จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วประเทศ ณ เดือนกันยายน 2559

ภาค	รวมทั้งสิ้น	มาตรา 9				มาตรา 12	มาตรา 13	มาตรา 14
		ตลอดชีพ	ทั่วไป	พิสูจน์สัญชาติเดิม	นำเข้า MOU	ส่งเสริมการลงทุน BOI	ชนกลุ่มน้อย	ไป-กลับตามฤดูกาล
ทั่วประเทศ	1,510,740	495	102,685	965,832	365,785	43,088	27,451	5,404
กรุงเทพมหานคร	274,448	1	53,273	107,861	80,320	30,189	2,804	-
ภูมิภาค	1,236,292	494	49,412	857,971	285,465	12,899	24,647	5,404
ปริมณฑล	510,051	-	10,679	377,025	118,188	1,121	3,038	-
ภาคกลาง	266,318	-	13,435	130,342	104,757	9,772	5,404	4,608
ภาคเหนือ	150,058	3	7,789	115,114	10,659	1,051	15,442	-
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	21,498	1	3,144	6,247	10,531	413	366	796
ภาคใต้	286,367	490	14,365	229,243	41,330	542	397	-

ที่มา: จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วประเทศ ประจำเดือนกันยายน 2559 สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

ในปี พ.ศ. 2559 คณะรักษาความสงบแห่งชาติได้ประกาศให้จัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) เพื่อให้นายจ้างที่มีแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย นำแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายมาจดทะเบียนเพื่อรอการพิสูจน์สัญชาติในขั้นตอนต่อไป จากข้อมูลของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว พบว่า ปี พ.ศ. 2559 มีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา มายื่นขอจดทะเบียนที่ One Stop Service จำนวน 1,067,190 คน แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาจดทะเบียนมากที่สุด คือ แรงงานสัญชาติกัมพูชา สำหรับผู้ติดตามที่มาจดทะเบียนมีจำนวน 23,470 คน จากข้อมูลแรงงานต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานคงเหลือตามมาตรา 9 แบบพิสูจน์สัญชาติและนำเข้า MOU ณ เดือนกันยายน พ.ศ. 2559 กับข้อมูล

แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่มาจดทะเบียน ณ One Stop Service ปี พ.ศ. 2559 สามารถคาดประมาณจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ทำงานถูกกฎหมายและผิดกฎหมายในประเทศไทยมีจำนวนทั้งหมดประมาณ 2.4 ล้านคน (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ข้อมูลสรุปการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวและทายาท สัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ปี พ.ศ. 2557 - 2559 แยกตามสัญชาติ

สัญชาติ	สรุปการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวและทายาท					
	พ.ศ. 2557 ^{*1}		พ.ศ. 2558 ^{*2}		พ.ศ. 2559 ^{*3}	
	แรงงานต่างด้าว	ทายาท	แรงงานต่างด้าว	ทายาท	แรงงานต่างด้าว	ทายาท
เมียนมา	623,648	40,801	436,154	18,114	644,331	11,496
ลาว	213,689	9,150	135,150	3,961	61,835	1,885
กัมพูชา	696,338	42,609	439,087	16,860	361,024	10,089
รวม	1,533,675	92,560	1,010,391	38,935	1,067,190	23,470

ที่มา: ^{*1} สรุปยอดรวมการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว (One Stop Service : OSS) ทั่วประเทศ ตั้งแต่วันที่ 26 มิถุนายน – 31 ตุลาคม พ.ศ. 2557

^{*2} สรุปการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว (เมียนมา ลาว กัมพูชา) ตามมติกรม. วันที่ 3 มีนาคม พ.ศ. 2558 ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว (One Stop Service : OSS) ทั่วประเทศ ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน

^{*3} รายงานผลการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559. ที่ รง 0307/50810. ลงวันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2559. กระทรวงแรงงาน.

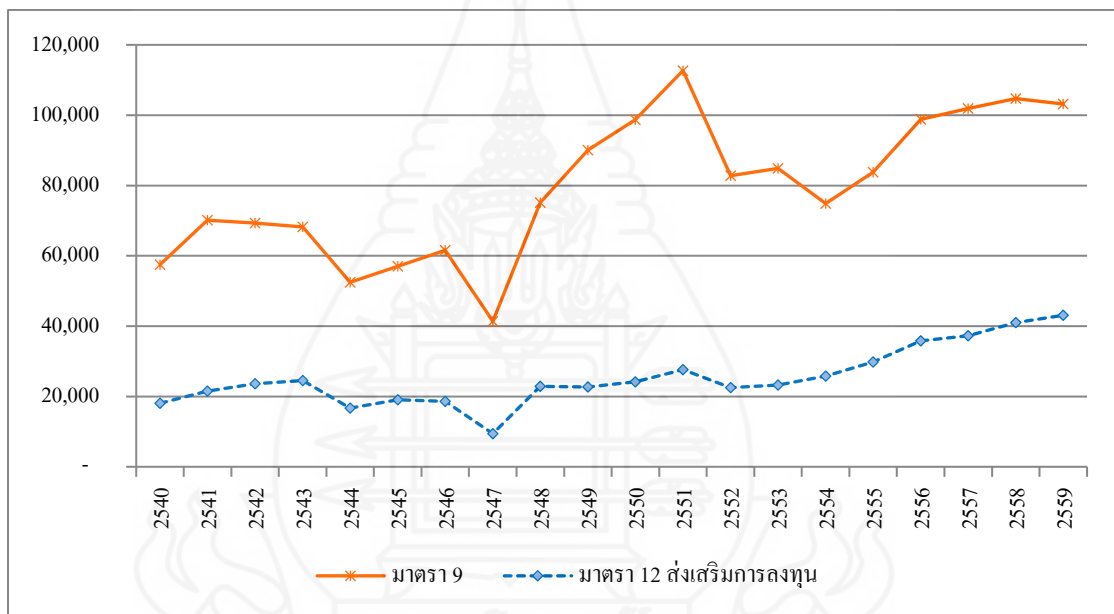
3. สถานการณ์กลุ่มแรงงานฝีมือ (ระดับบน)

การวิเคราะห์ข้อมูลของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในกลุ่มแรงงานฝีมือ คือ ผู้ที่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 9 ประเภททั่วไป และประเภทตลอดชีพ และผู้ที่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 12 ที่เป็นแรงงานต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายพิเศษ คือ กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน แรงงานกลุ่มนี้ทำงานตำแหน่งค่อนข้างสูงและเป็นอาชีพที่ต้องใช้ทักษะและความชำนาญเฉพาะด้าน

จากภาพที่ 1 ผู้ที่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 9 ประเภททั่วไปและประเภทตลอดชีพ โดยในช่วงปี พ.ศ. 2547 เริ่มมีจำนวนแรงงานต่างด้าวในกลุ่มแรงงานฝีมือเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจนถึงปี พ.ศ. 2551 และในปี พ.ศ. 2551 เป็นปีที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวในกลุ่มแรงงานฝีมือมากที่สุดเท่าที่เคยผ่านมาในอดีต โดยมีจำนวนแรงงานต่างด้าวในกลุ่มแรงงานฝีมือประมาณ 112,687 คน และมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นและลดลงอย่างต่อเนื่อง ในปี พ.ศ. 2540 มีจำนวนแรงงานต่างด้าวใน

กลุ่มแรงงานฝีมืออยู่ประมาณ 57,453 คน ปี พ.ศ. 2559 มีจำนวนแรงงานต่างด้าวในกลุ่มแรงงานฝีมือเพิ่มขึ้นมาอยู่ที่ 103,180 คน โดยการเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวในกลุ่มแรงงานฝีมือในปี พ.ศ. 2559 คิดเป็นอัตราการเพิ่มสูงขึ้นร้อยละ 79.6 หรือ 1.8 เท่าจากปี พ.ศ. 2540

ผู้ที่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 12 ที่เป็นแรงงานต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายพิเศษ คือ กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน มีการเปลี่ยนแปลงไม่มากนัก โดยมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นเล็กน้อยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 จนถึงปี พ.ศ. 2559 ในปี พ.ศ. 2540 มีจำนวนแรงงานต่างด้าวในกลุ่มแรงงานฝีมือประมาณ 18,049 คน ปี พ.ศ. 2559 มีจำนวนแรงงานต่างด้าวในกลุ่มแรงงานที่มีฝีมือเพิ่มขึ้นมาอยู่ประมาณ 43,088 คน โดยการเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวที่มีฝีมือในปี พ.ศ. 2559 คิดเป็นอัตราการเพิ่มสูงขึ้นร้อยละ 138.7 หรือ 2.4 เท่าจากปี พ.ศ. 2540



ที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

ภาพที่ 1 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในกลุ่มแรงงานฝีมือ

จากแนวโน้มการเพิ่มขึ้นแล้วมีจำนวนแรงงานต่างด้าวในกลุ่มแรงงานฝีมือของผู้ที่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 12 มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าผู้ที่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 9 แต่ถ้าทำการเปรียบเทียบสัดส่วนจำนวนแรงงานต่างด้าวในกลุ่มแรงงานฝีมือทั้งหมดแล้วในปี พ.ศ. 2559 สัดส่วนของจำนวนแรงงานต่างด้าวในกลุ่มแรงงานฝีมือของผู้ที่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 9 มากกว่าจำนวนแรงงานต่างด้าวในกลุ่มแรงงานฝีมือของผู้ที่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 12 ประมาณเท่ากับ 2.4 เท่า

กลุ่มแรงงานฝีมือที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยเข้ามาตรา 9 ประเภทบุคคลทั่วไป ณ เดือนกันยายน พ.ศ. 2559 มีจำนวนทั้งสิ้น 113,406 ตำแหน่ง จากทุกประเทศทั่วโลก โดยส่วนมากมาจากสัญชาติญี่ปุ่นมีจำนวน 15,235 ตำแหน่ง หรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 13.4 ของตำแหน่งแรงงานประเภทบุคคลทั่วไปทั้งหมด และรองลงมาคือ สัญชาติจีนมีจำนวน 14,014 ตำแหน่ง หรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 12.4 ของตำแหน่งแรงงานประเภทบุคคลทั่วไปทั้งหมด รองลงมาคือ ฟิลิปปินส์ อังกฤษ อินเดีย และอเมริกาตามลำดับ (ดังตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 จำนวนแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมายตามมาตรา 9 ประเภททั่วไป ที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือจำแนกตามประเภทอาชีพและสัญชาติ ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2559

หน่วย: ตำแหน่ง

ประเภทอาชีพ	รวม (ตำแหน่ง)	สัญชาติ									
		ญี่ปุ่น	จีน	ฟิลิปปินส์	อินเดีย	อังกฤษ	อเมริกา	เกาหลีใต้	ฝรั่งเศส	จีนไต้หวัน	ออสเตรเลีย
รวมทั้งสิ้น	113,406	15,235	14,014	12,579	9,152	9,050	7,172	4,495	3,794	3,323	2,667
ผู้จัดการฝ่าย	35,715	7,242	3,968	1,590	4,070	2,280	1,180	1,653	1,499	1,154	876
ผู้ประกอบอาชีพด้านการสอน	24,755	658	3,439	7,748	428	3,472	3,201	227	291	173	513
กรรมการผู้จัดการ ผู้บริหารระดับสูง	22,160	3,695	2,198	110	2,556	1,598	847	1,343	1,025	1,254	584
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านธุรกิจ	5,352	671	1,171	723	390	228	139	150	113	87	73
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านสังคมศาสตร์ บรรณารักษ์และด้านงาน สารสนเทศ	2,634	97	102	174	42	143	799	212	48	26	158
ผู้จัดการฝ่ายผลิตและฝ่ายปฏิบัติการ	2,477	402	339	154	196	138	67	80	135	143	56
ช่างเทคนิคด้านต่างๆ ผู้ตรวจสอบ คุณภาพและความปลอดภัย	2,400	496	621	117	199	85	36	81	36	123	33
ผู้จัดการทั่วไป	1,978	247	113	59	114	250	50	100	166	42	72
สถาปนิก วิศวกร	1,940	386	444	131	225	71	31	78	36	54	38
ผู้ให้บริการส่วนบุคคล แม่บ้าน พ่อ ครัว	1,811	242	157	88	315	47	55	99	108	11	27
อาชีพอื่นๆ	12,184	1,099	1,462	1,685	617	738	839	472	337	256	237

อาชีพอื่นๆ หมายถึงประเภทอาชีพอื่นๆ ที่มีจำนวนคนต่างด้าวทำงานในแต่ละตำแหน่งน้อยกว่าตำแหน่งงานใน 10 อันดับแรก

หมายเหตุ: แรงงานต่างด้าวมาตรา 9 ประเภททั่วไป และมาตรา 12 ประเภทส่งเสริมการลงทุน สามารถทำงานได้มากกว่า 1 ตำแหน่ง และมากกว่า 1 สถานประกอบการ ดังนั้นหมวดอาชีพหน่วยจึงนับเป็นตำแหน่ง

ที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

แรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยเข้ามาตรา 12 ประเภทส่งเสริมการลงทุน มีจำนวนทั้งสิ้น 47,516 ตำแหน่งจากทุกประเทศทั่วโลก แรงงานส่วนมากเป็นสัญชาติญี่ปุ่นมีจำนวน 21,384 ตำแหน่ง หรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 45 ของตำแหน่งแรงงานประเภทส่งเสริมการลงทุนทั้งหมด และรองลงมาคือสัญชาติจีนมีจำนวน 7,388 ตำแหน่ง หรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 15.6 ของตำแหน่งแรงงานประเภทส่งเสริมการลงทุนทั้งหมด รองลงมา คือ อินเดีย จีน ไต้หวัน เกาหลีใต้ และอังกฤษตามลำดับ (ดังตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 จำนวนแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมายตามมาตรา 12 ประเภทส่งเสริมการลงทุน ที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือ จำแนกตามประเภทอาชีพและสัญชาติ ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2559

หน่วย: ตำแหน่ง

ประเภทอาชีพ	รวม (ตำแหน่ง)	สัญชาติ									
		ญี่ปุ่น	จีน	อินเดีย	จีนไต้หวัน	เกาหลีใต้	อเมริกา	อังกฤษ	ฝรั่งเศส	ฟิลิปปินส์	มาเลเซีย
รวมทั้งสิ้น	47,516	21,384	7,388	3,000	2,053	1,409	1,221	1,199	1,136	1,110	846
ผู้จัดการฝ่าย	22,314	11,106	2,357	1,268	953	641	614	647	668	479	407
สถาปนิก วิศวกร	4,566	1,937	1,218	243	148	115	104	79	30	143	82
ช่างเทคนิคด้านต่างๆ	4,260	1,632	1,101	380	195	65	79	46	41	153	89
กรรมการผู้จัดการ ผู้บริหารระดับสูง	3,443	1,938	139	108	273	250	97	66	62	7	61
ผู้จัดการฝ่ายและผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการ	2,712	1,414	381	143	180	111	48	34	45	49	58
ผู้ควบคุมเครื่องจักร	2,035	332	1,050	93	26	16	84	83	13	25	21
ผู้จัดการทั่วไป	2,015	1,011	358	103	104	58	28	35	46	31	29
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านธุรกิจ	1,134	499	134	33	45	54	24	30	42	45	21
ผู้ปฏิบัติงานด้านต่างๆ	953	421	101	86	35	14	28	26	32	37	12
เจ้าหน้าที่ประจำสำนักงาน	482	177	75	14	24	14	10	9	15	16	15
อาชีพอื่นๆ	3,602	917	474	529	70	71	105	144	142	125	51

หมายเหตุ: แรงงานต่างด้าวมาตรา 9 ประเภททั่วไป และมาตรา 12 ประเภทส่งเสริมการลงทุน สามารถทำงานได้มากกว่า 1 ตำแหน่ง และมากกว่า 1 สถานประกอบการ ดังนั้นหมวดอาชีพหน่วยจึงนับเป็นตำแหน่ง

ที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวศศิวิมล ต้นดีวุฒิ
วัน เดือน ปีเกิด	26 ธันวาคม พ.ศ. 2527
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
ประวัติการศึกษา	ปี 2552 Master of Agricultural Science (Agro-bioresources Science and Technology), Graduate school of life and environmental University of Tsukuba, GPA = 3.97 Ibaraki, Japan ปี 2550 ปริญญาวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมเกษตร) คณะวิศวกรรมศาสตร์ กำแพงแสน เกียรตินิยมอันดับสอง GPA = 3.43 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
สถานที่ทำงาน	ปี 2558 – ปัจจุบัน มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) ปี 2556 – 2557 มูลนิธิสถาบันสิ่งแวดล้อมไทย (ทีอีไอ)
ตำแหน่ง	นักวิจัย

