

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาสภาพการทำงานของพนักงานรักษาความสะอาดที่เป็นแรงงานต่างถิ่นในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบการศึกษา ดังนี้

#### 2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

##### 2.1.1 แนวคิด ทฤษฎี การย้ายถิ่น

##### 2.1.2 แนวคิดการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

##### 2.1.3 แนวความคิดที่ขัดแย้งเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

#### 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

##### 2.1.1 แนวคิด ทฤษฎี การย้ายถิ่น

การย้ายถิ่นเป็นการเคลื่อนย้ายของประชากรจากพื้นที่หนึ่งเพื่อไปตั้งถิ่นพำนักอาศัย ณ อีกพื้นที่อีกแห่งหนึ่ง ในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง คำว่า “ผู้ย้ายถิ่น” (Migrant) นี้ องค์การสหประชาชาติ (United Nations) (บุญคง หันจางสิทธิ์, 2540: 251) ได้ให้คำจำกัดความว่า เป็นผู้ซึ่งเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยเดิมจากพื้นที่หนึ่งไปอาศัยในพื้นที่ใหม่ที่ไกลจากที่อยู่เดิม ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง (A migrant was defined as a person who has changed his usual place of residence in specific area to another place in which a minimum distance is covered during a particular time period)

Harris and Sabot, 1982 (อ้างใน อำนาง นิลวิไล, 2543: 13) ได้ให้ความหมายของการย้ายถิ่น (Migration) ว่าเป็นการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายของประชากรเชิงภูมิศาสตร์ (Geographical Move) ในการแสวงหาการทำงาน โดยการตัดสินใจย้ายถิ่นที่สมเหตุสมผลนั้น จะเกิดขึ้นเมื่อผู้ย้ายถิ่นคาดว่าผลที่จะได้รับจากการย้ายถิ่น (Expected Gains) จะเกิดขึ้นมากกว่าต้นทุนที่ต้องเสียไป (Expected Costs)

ในทางประชากรศาสตร์นั้น (อ้างใน อำนาง นิลวิไล, 2543: 13-14) การย้ายถิ่น (Migration) บางกรณีสามารถใช้คำว่า “การเคลื่อนย้าย” (Mobility) หรือ “การอพยพ” แทนคำว่า “การย้ายถิ่น” ซึ่งในทางประชากรศาสตร์หมายความว่าในหลายลักษณะดังนี้

1. การย้ายหรือการเปลี่ยนที่พำนักอาศัยภายในจังหวัดเดียวกัน ถือเป็น การย้ายถิ่นภายในจังหวัด (Inter-province Movement) การย้ายถิ่นในกรณีนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อกำหนดจำนวนหรือโครงสร้างประชากรของจังหวัดหรือของประเทศเลย แต่ผลกระทบจะเกิดขึ้นเพียงในระดับอำเภอหรือตำบลเท่านั้น

2. การย้ายหรือการเปลี่ยนที่พำนักอาศัยจากจังหวัดหนึ่งไปยังอีกจังหวัดหนึ่งจัดเป็นการย้ายถิ่นระหว่างจังหวัด (Inter-province Movement) การย้ายถิ่นในกรณีนี้จะมีผลกระทบต่อจำนวนหรือโครงสร้างประชากรของจังหวัดหรือของประเทศนั้นๆ

3. การย้ายถิ่นจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง เป็นรูปแบบของการย้ายถิ่นข้ามประเทศที่มักเรียกกันว่าเป็น “การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ” (International Migration) ลักษณะของการย้ายถิ่นแบบนี้จะมีผลกระทบต่อจำนวนหรือโครงสร้างประชากรทั้งประเทศที่ย้ายออกและประเทศที่ผู้ย้ายถิ่นเข้าหรือประเทศปลายทาง การย้ายถิ่นเข้าหรือออกจากต่างประเทศนี้ รวมแล้วเรียกว่า Immigration และตัวผู้ที่ย้ายถิ่นเข้าเรียกว่า Immigrants ส่วนผู้ที่ย้ายถิ่นออกเรียกว่า Emigrants

พฤติกรรมการย้ายถิ่นของประชากรนั้น มักจะจัดอยู่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังที่ได้กล่าวถึง ทั้งนี้ การย้ายถิ่นอาจจะเป็นไปในลักษณะของการย้ายถิ่นที่เป็นขั้นตอน (Step Migration) กล่าวคือ เป็นการย้ายถิ่นจากพื้นที่หนึ่งไปยังอีกพื้นที่หนึ่งหรือหลายพื้นที่ ก่อนที่จะย้ายไปสู่จุดหมายปลายทาง เช่น การย้ายถิ่นจากหมู่บ้านไปสู่เมืองขนาดเล็กแล้วจึงทำการย้ายเข้าสู่เมืองใหญ่หรือย้ายจากเมืองใหญ่นั้นออกนอกประเทศไปเพื่อทำการศึกษา อบรม ทำงาน หรือ ไปประกอบธุรกิจ ซึ่งแม้ในบางกรณีการย้ายถิ่นมีระยะเวลาอันนับเป็นปี แต่ก็จัดว่าอยู่ในลักษณะของการย้ายถิ่นชั่วคราว (Temporary Migration) ซึ่งหมายรวมไปถึงการย้ายถิ่นตามฤดูกาล (Seasonal Migration) อีกด้วย

การย้ายถิ่นในมุมมองของนักเศรษฐศาสตร์ มิได้หมายความถึงเพียงการอพยพของประชากรที่กระทบต่อโครงสร้างและขนาดของประชากรเท่านั้น แต่ยังพิจารณาถึงผลกระทบของการย้ายถิ่นต่อระบบเศรษฐกิจ อาจกล่าวได้ว่า การตัดสินใจย้ายถิ่นของมนุษย์ จะเกิดขึ้นภายใต้การชั่งน้ำหนักเปรียบเทียบระหว่างรายจ่ายหรือต้นทุนที่เขาจะต้องเสียไปกับผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการย้ายถิ่น เมื่อใดก็ตามที่ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการย้ายถิ่นสูงกว่ารายจ่ายหรือต้นทุนที่จะต้องเสียไป จึงจะเกิดการย้ายถิ่นของมนุษย์ หากในสภาพความเป็นจริง การย้ายถิ่นของมนุษย์มิได้เกิดจากปัจจัยหรือเหตุผลทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังเกิดจากปัจจัยทางสังคม การเมือง และจิตวิทยาอีกด้วย นอกจากนี้ผลที่เกิดขึ้นจากการย้ายถิ่นจะกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ทั้งต่อถิ่นที่อยู่เดิมและถิ่นที่อยู่ใหม่ เช่น การอพยพแรงงานจากชนบทสู่เมือง ย่อมทำให้แรงงานในถิ่นที่อยู่เดิมลดน้อยลง อาจทำให้ค่าจ้างแรงงานเพิ่มสูงขึ้น ในขณะที่หากถิ่นที่อยู่ใหม่เป็นเขตเมืองหรือย่านอุตสาหกรรม การค้า การอพยพของแรงงานก็ย่อมทำให้ความหนาแน่นของประชากรเพิ่มสูงขึ้น อันก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ทางสังคม เช่น ปัญหาการขาดแคลนที่อยู่อาศัย ปัญหาชุมชนแออัดและแหล่งเสื่อมโทรม เป็นผลกระทบตามมา

## ทฤษฎีการย้ายถิ่นของ Everette S. Lee (E.S. Lee's Theory of Migration)

Everette S. Lee (E.S. Lee's Theory of Migration) (บุญคง หันจางสิทธิ์, 2540 : 256-257) ได้เขียนทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นขึ้นจากการวิเคราะห์ถึงขนาด (Volume) และกระแส (Stream) การไหลทวนกระแส (Counterstream) ของการย้ายถิ่นและคุณลักษณะของผู้ย้ายถิ่น และได้ให้ความหมาย “การย้ายถิ่น” ว่าเป็นการเคลื่อนที่ที่อยู่อาศัยอย่างถาวรหรือกึ่งถาวร ซึ่งไม่ว่าจะเป็นในลักษณะทิศทางใด การเคลื่อนไหวใดๆ ที่เกี่ยวกับการย้ายถิ่นจะเกี่ยวข้องกับจุดเริ่มต้น (Origin) จุดปลายทาง (Destination) และอุปสรรคต่างๆ ที่กั้นขวางอยู่ระหว่างต้นทางกับปลายทาง (An Intervening sets of obstacles)

Everette S. Lee (E.S. Lee's Theory of Migration) ได้ขยายความทฤษฎีของเขาว่าทุกๆ พื้นที่ต้นทางและปลายทาง มักจะมีแรงบวก (Positive Force) หรือปัจจัยดึง (Pull) ที่ดึงดูดประชากรมิให้ย้ายถิ่นไปที่อื่นขณะเดียวกันก็จะมีแรงลบ (Negative Force) ที่จะผลักดันให้ประชากรย้ายถิ่นแต่อย่างใด ผลรวมของแรงเหล่านี้ มากหรือน้อยจะผันแปรไปตามบุคลิกภาพ (Personality) และคุณสมบัติส่วนตัวบุคคล อันได้แก่อายุ (Age) เพศ (Sex) ระดับการศึกษา (Education) ระดับความชำนาญ (Skill) เชื้อชาติหรือเผ่าพันธุ์ (Ethnic or Tribal Groups) และคุณสมบัติอื่นของประชากรที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อการอพยพย้ายถิ่นในทัศนะของ Lee มี 4 ประการ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ต้นทาง (Origin) มีสาเหตุมาจากการ “ผลัก” อันเกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นออกจากถิ่นที่อยู่เดิมหรือถิ่นต้นทาง เนื่องจากความล้มเหลวในการประกอบอาชีพ เช่น เกษตรกรขาดแคลนน้ำและอุปกรณ์อื่นๆ ในการทำงานเกษตรทำให้ต้องย้ายออกจากชนบทเข้าสู่เมือง
2. ปัจจัยทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ปลายทาง (Destination) มีสาเหตุมาจากการ “ดึง” ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการย้ายเข้าในลักษณะที่ดึงดูดใจให้ประชากรย้ายเข้าไปยังถิ่นที่อยู่ใหม่ เป็นต้นว่า การมีสภาพการทำงานที่ดีกว่าเดิม
3. อุปสรรคทั้งหลายกั้นขวางอยู่ระหว่างพื้นที่ต้นทางและปลายทาง (Intervening Sets of Obstacles) อันอาจเป็นผลให้การย้ายถิ่นไม่อาจเกิดขึ้นได้หรือเกิดขึ้นได้หรือเกิดขึ้นช้าลง ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าที่พักและค่าอาหารที่ต้องจ่ายระหว่างการย้ายถิ่น
4. ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกันทั้ง อายุ เพศ การศึกษา และอื่นๆ ซึ่งในทัศนะของ Lee การย้ายถิ่นเกิดขึ้นได้เพียงเพราะเหตุผลส่วนตัว ซึ่งมักจะเป็นกรณีการย้ายถิ่นติดตามครอบครัวหรือการย้ายถิ่นเพื่อเผชิญโชคในแหล่งใหม่

นอกจากนี้ ทัศนะของ Lee ดังกล่าว ยังสะท้อนให้เห็นว่า การย้ายถิ่นให้เห็นว่า การย้ายถิ่นจะเกิดขึ้นเมื่อมีการพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น แล้วเปรียบเทียบผลดีที่จะได้รับกับผลเสียที่จะเกิดขึ้นถ้าผลดี (Benefits) มากกว่าผลเสียหรือต้นทุน (Costs) แล้วเขาก็จะตัดสินใจย้ายถิ่น

## ทฤษฎีปัจจัยดึงดูดและผลักดันการย้ายถิ่น

Everette S. Lee (E.S. Lee's Theory of Migration) (บุญคง หันจางสิทธิ์, 2540 : 257-258) ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน (Pull and Push Theory) ขึ้นมาเพื่ออธิบายเกี่ยวกับการย้ายถิ่นนั้น ภายหลังจากต่อมา ได้มีนักเศรษฐศาสตร์กลุ่ม Neo-Classic เช่น E.G. Ravenstein ได้พัฒนาสานต่อแนวคิดของ Lee ผลงานของ Ravenstein ในปี 1976 ซึ่งจัดเป็นแนวคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์แนวใหม่เกี่ยวกับ ดุลยภาพด้านเศรษฐกิจ (The Neo-Classic Economic Equilibrium Perspective) ซึ่งมองว่าการย้ายถิ่นเกิดมาจากปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดที่ก่อให้เกิดการย้ายถิ่นของแรงงาน โดยปัจจัยที่เป็นตัวผลักดันให้เกิดการย้ายถิ่น ได้แก่ ความยากจน การขาดแคลนที่ดิน การมีประชากรมากเกินไปของประเทศต้นทาง ส่วนปัจจัยดึงดูดให้เกิดการย้ายถิ่น ได้แก่ โอกาสในการแสวงหางานทำที่ดีกว่า (Better Job Opportunity) ค่าจ้างและความทันสมัยของประเทศถิ่นปลายทาง

ทฤษฎีปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันการย้ายถิ่น สามารถที่จะสรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดการย้ายถิ่นสำหรับแต่ละด้านได้ ดังนี้

1. **ปัจจัยผลักดัน** ของประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายหรือย้ายออก สิ่งที่เป็นปัจจัยผลักดันให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศต้นทาง กล่าวโดยทั่วไปประกอบด้วย

1.1 ภาวะการว่างงานและการจ้างงานในระดับต่ำ (Unemployment and under-employment) ภาวะการจ้างงานในระดับต่ำของประเทศใดที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าประเทศนั้นมีปริมาณของกำลังแรงงานที่มากเกินไปกว่าความสามารถรองรับการจ้างงานภายในประเทศนั้น อันส่งผลให้แรงงานส่วนหนึ่งที่ไม่สามารถหางานทำได้ต้องกลายเป็นผู้ว่างงานในขณะที่แรงงานอีกบางส่วนก็ไม่สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ ทำให้การใช้กำลังแรงงานไม่เกิดประสิทธิภาพต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศนั้นเท่าที่ควร ทั้งนี้ อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า หากระดับของการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศใดประเทศหนึ่งไม่สามารถก่อให้เกิดการจ้างงานได้เพียงพอต่อกำลังแรงงาน แรงงานมักมีแนวโน้มที่จะอพยพหรือย้ายถิ่นไปทำงานยังแหล่งจ้างงานอื่น โดยเฉพาะตลาดแรงงานในต่างประเทศ

1.2 ระดับค่าจ้างหรืออัตราเงินเดือนที่ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศ หากคนงานได้รับค่าจ้างหรือผลตอบแทนจากการทำงานต่ำกว่าแรงงานในสาขาอาชีพเดียวกันที่ทำงานในต่างประเทศ หรือเกิดช่วงห่างทางรายได้จากการประกอบอาชีพเปรียบเทียบมาก แรงงานเหล่านี้มักมีแนวโน้มที่เคลื่อนย้ายออก เพื่อแสวงหาโอกาสในการทำงานซึ่งมีผลตอบแทนที่สูงกว่า

1.3 การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญ หรือมีทักษะในการประกอบอาชีพสูง และมองไม่เห็นความก้าวหน้าจากการประกอบอาชีพในถิ่นต้นทาง มักเกิดความประสงค์ที่จะเคลื่อนย้ายไปทำงานยังประเทศหรือถิ่นปลายทางที่มีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพมากกว่า

1.4 นโยบายกำลังคน (Manpower Policy) ที่ไม่เหมาะสม การวางแผนการพัฒนากำลังที่ไม่เหมาะสมของประเทศต้นตายเป็นปัจจัยหนึ่งที่ผลักดันให้แรงงานเกิดการอพยพย้ายถิ่น โดยเฉพาะในประเทศที่กำลังพัฒนาและประเทศที่ด้อยพัฒนา ซึ่งมักเกิดขึ้นในลักษณะของความไม่สมดุลของกำลังคนสำหรับตลาดแรงงาน โดยในบางกิจการมีปริมาณกำลังแรงงานเกินกว่าความจำเป็น ในขณะที่บางกิจการขาดแคลนแรงงานในปริมาณที่สูง นอกจากนี้ การขาดโอกาสในการได้รับการฝึกอบรมทางอาชีพ ยังเป็นส่วนประกอบหนึ่งที่เสริมแรงปัจจัยผลักดันด้านนี้ด้วย

1.5 ปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง (Socio-Politics Factors) แรงงานอาจมีความต้องการย้ายถิ่น เนื่องจากความยากลำบากในการดำรงชีวิต อันเกิดมาจากปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองหรือความขัดแย้งทางสังคมของประเทศต้นตาง เช่น การกีดกันในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนาการแบ่งแยกชนชั้นวรรณะ หรือความแตกต่างในความคิดเห็นทางการเมือง เป็นต้น

## 2. ปัจจัยดึงดูด ในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายหรือย้ายถิ่นเข้า

2.1 ระดับค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่าประเทศต้นตาง โดยเฉพาะความแตกต่างของระดับค่าจ้างหรือเงินเดือน รวมทั้งผลประโยชน์ตอบแทนประการอื่น เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานในสาขาอาชีพเดียวกันกับประเทศต้นตาง

2.2 การขาดแคลนแรงงานในบางสาขาอาชีพ ภาวะการขาดแคลนแรงงานในบางสาขาอาชีพในประเทศที่พัฒนาแล้ว หรือประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ หากมีการเผยแพร่ภาวะความต้องการแรงงานของประเทศเหล่านี้แล้วพบว่า มักจะเป็นแรงดึงดูดต่อแรงงานในการย้ายถิ่น

2.3 โอกาสความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิต

2.4 ปัจจัยทางสังคมและการเมืองภายในประเทศต้นตาง สิ่งดึงดูดทางสังคมและการเมืองให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าประเทศต้นตางที่สำคัญประการหนึ่งนอกเหนือจากบริบททางเศรษฐกิจ ได้แก่ การปราศจากปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองหรือความขัดแย้งทางสังคมของประเทศต้นตาง เช่น การกีดกันในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา การแบ่งแยกชนชั้นวรรณะหรือความแตกต่างในความคิดเห็นทางการเมือง เป็นต้น

### ทฤษฎีการย้ายถิ่นของ E.G. Ravenstein (Ravenstein's Law Migration)

E.G.Ravenstein ( บุญคง หันจางสิทธิ์, 2554 : 270-271) ได้ศึกษาการอพยพ และได้ตั้งกฎการอพยพ (The Law of Migration) ไว้ดังนี้

1. อัตราการย้ายถิ่นระหว่างสองจุดจะแปรผกผันอย่างผกผันกับระยะทางระหว่างสองจุดนั้น นั่นคือ ถ้าสองจุดอยู่ใกล้กันอัตราการอพยพระหว่างสองจุดจะสูง แต่ถ้าสองจุดอยู่ห่างกัน อัตราการอพยพระหว่างสองจุดจะต่ำ

2. การอพยพย้ายถิ่นของประชากรมีแนวโน้มจะกระทำเป็นขั้นเป็นตอน (Stages) เริ่มต้นจากขั้นแรกจะอพยพเข้าไปอยู่ใกล้เมืองเล็ก (Towns) ก่อนแต่ในที่สุดก็จะย้ายเข้าไปสู่ นครใหญ่ที่มีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว (The most rapid growing cities)

3. ทุกๆ กระแสของการอพยพ เช่น การอพยพจากชนบทสู่เมืองก็จะมี การอพยพทวนกระแสเสมอ (Counterstream of reverse migration) นั่นคือกระแสที่ทวนของการอพยพ จากเมืองไปสู่ชนบท ดังนั้นผลลัพธ์สุทธิของการย้ายถิ่น (Net Migration) จะน้อยกว่าการอพยพรวม (Gross Migration) เสมอ

4. ผู้เป็นคนเมืองโดยกำเนิด (The natives of towns) มีแนวโน้มที่จะอพยพน้อยกว่า ผู้ที่เป็นประชากรในท้องถิ่นชนบทของประเทศ

5. แรงกระตุ้นทางเศรษฐกิจ (Economic Motive) จะเป็นปัจจัยที่มีพลังที่เห็นเด่นชัดเสมอ ที่ส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจอพยพในบรรดาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อ การตัดสินใจ

6. กระแสการย้ายถิ่นมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการพัฒนา ด้านการคมนาคม การหัตถกรรม และพาณิชยกรรม ที่ขยายตัวเพิ่มขึ้น

7. ในบรรดากลุ่มผู้ย้ายถิ่นที่เดินทางระยะไกลจะมีสตรีจำนวนมากกว่าในกลุ่มผู้ย้ายถิ่นที่เดินทางระยะใกล้

กฎดังกล่าวของ E.G.Ravenstein มีทั้งฝ่ายสนับสนุนและไม่เห็นด้วย อย่างไรก็ตาม กฎนี้ก็มีความสำคัญอย่างน้อยที่สุดก็บอกให้เราทราบว่า ในการศึกษาเรื่อง การย้ายถิ่นควรจะพิจารณาปัจจัยอะไรบ้าง

### 2.1.2 แนวคิดการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ หมายถึง การที่แรงงานของประเทศหนึ่งย้ายออกไปทำงานในสาขาอาชีพต่างๆ นอกเขตประเทศของตน รวมทั้งการย้ายเข้าของแรงงานจากต่างประเทศ การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ จัดได้ว่าเป็นการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างภูมิภาค ที่อยู่ภายใต้อธิปไตยที่ต่างกัน การเคลื่อนย้ายแรงงานประเภทนี้ เดิมทีกระทำได้ลำบาก เพราะมีปัญหาทางการเมือง ปัญหาเรื่องชาติพันธุ์ ปัญหาเรื่องทางศาสนา และปัญหาเรื่อง การคุ้มครอง หรือการสงวนอาชีพ เป็นอุปสรรคขวางกั้น

แต่ต่อๆ มาอุปสรรคเหล่านี้ ได้ลดความสำคัญไป เพราะประเทศต่างๆ ในยุโรป แต่ในขณะเดียวกัน อัตราการเกิด และอัตราการเพิ่มของประชากรในยุโรป ที่มีอัตราการพัฒนาในระดับสูง กลับลดลง หรือดำเนินไปในอัตราคงที่ ระดับต่ำ ปัญหาที่ติดตามมากก็คือ กำลังแรงงานของประเทศเหล่านี้ มีไม่เพียงพอแก่ความต้องการ ค่าจ้างแรงงานอยู่ในระดับสูง ทำให้ต้นทุนในการผลิตสูง การแข่งขันทางการค้าระหว่างประเทศ จึงเป็นเพียงการแข่งขันกัน ในด้านคุณภาพ หรือชื่อเสียงความนิยม

อันเก่าแก่ แต่ในไม่ช้า ประเทศต่างๆ ก็สามารถลอกเลียนคุณภาพกันได้ เมื่อคุณภาพทัดเทียมกัน (แมน สารรัตน์, 2527: 115-116)

### **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน**

แมน สารรัตน์, 2527 : 112 กล่าวว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานนั้น จะเกิดขึ้นและเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับเหตุปัจจัยหลายอย่าง เช่น

1. อายุ คนหนุ่มสาวมีโอกาสในการเคลื่อนย้ายสูงกว่าคนในวัยสูงอายุ
2. เพศ ผู้ชายมีโอกาสในการเคลื่อนย้ายได้มากกว่าผู้หญิง ถ้าเป็นการเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศ แต่ผู้หญิงมีโอกาสเคลื่อนย้ายมากกว่าชาย ถ้าเป็นการเคลื่อนย้ายเข้าออกจากกำลังแรงงาน
3. เชื้อชาติ บางเชื้อชาติมีอุปนิสัยชอบเคลื่อนย้าย ชอบผจญภัย ชอบเสาะแสวงหาความรู้แปลกใหม่เสมอ จึงมีความเป็นไปได้ที่จะมีการเคลื่อนย้ายระหว่างภูมิภาค และระหว่างอาชีพสูง

### **2.1.3 แนวความคิดที่ขัดแย้งเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ**

จากการที่ตลาดแรงงานระหว่างประเทศมิได้มีความสมบูรณ์นี้เอง ทำให้เกิดแนวความคิดขัดแย้งขึ้น 2 แนวด้วยกันคือ แนวคิดหนึ่งนั้นยังมองเห็นว่าถึงแม้ตลาดแรงงานระหว่างประเทศจะไม่อาจทำหน้าที่ได้สมบูรณ์ แต่การยอมให้แรงงานมีการเคลื่อนย้ายหรือยอมให้ตลาดแรงงานระหว่างประเทศดำเนินการอยู่ได้นั้นจะเป็นผลให้สวัสดิการของโลกสูงขึ้น โดยสุทธิ แนวคิดนี้เรียกว่าเป็นแนวความคิดแบบ Internationalist ส่วนอีกแนวคิดหนึ่งนั้นมองเห็นว่าการยอมให้แรงงานมีการเคลื่อนย้ายหรือยอมให้ตลาดแรงงานระหว่างประเทศดำเนินการอยู่ได้นั้น อาจทำให้ชาติหนึ่งต้องเสียประโยชน์โดยไม่เป็นธรรมได้ แนวคิดหลังนี้มีได้ยึดสวัสดิการของโลกเป็นหลักในการพิจารณา แต่มุ่งสนใจเฉพาะสวัสดิการของประเทศใดประเทศหนึ่งเท่านั้น แนวคิดนี้จึงเรียกว่าเป็นแนวความคิดแบบชาตินิยม หรือ Nationalist ซึ่งมองการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศในแง่ร้าย ในขณะที่แนวคิด Internationalist นั้นมองการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศในแง่ดี (สุณี รัตราคม, 2531 : 23)

### **สาเหตุของการเคลื่อนย้ายของแรงงานระหว่างประเทศ**

การเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งไปสู่อีกประเทศหนึ่งนั้น อาจเป็นไปได้ทั้งเนื่องจากมีปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกหรือมีปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้ามีปัจจัย 2 ด้าน

#### **1. ปัจจัยผลักดัน (Push Factors)**

ปัจจัยผลักดันคือ สิ่งซึ่งเป็นสาเหตุผลักดันให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดที่มักกล่าวถึงกันโดยทั่วไปคือ

### 1.1 อัตราการว่างงานสูง (Unemployment) และการทำงานต่ำระดับ (Under-employment)

การว่างงานหรือการทำงานต่ำระดับในประเทศใดนั้นย่อมแสดงถึงว่าใน ประเทศนั้นมี แรงงานเกินความเป็นไปได้ที่จะจ้างทำงานภายในประเทศเป็นจำนวนมาก ผลก็คือ แรงงานส่วนเกิน ที่ไม่สามารถหางานทำได้จะต้องกลายเป็นผู้ว่างงาน และแรงงานอีกบางส่วนก็ทำงานไม่เต็มขีด ความสามารถ ทำให้ไม่มีการใช้ประโยชน์กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ที่ว่างงานหรือทำงานต่ำระดับอยู่นั้นย่อมหาทางที่จะมีงานทำอยู่เสมอ ซึ่งถ้าระดับการ พัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศไม่สามารถสร้างงานให้แก่เขาได้เพียงพอในขณะที่มีโอกาสทำงานใน ต่างประเทศรออยู่ แรงงานกลุ่มนี้ก็มีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศ

### 1.2 ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่ต่ำเมื่อเทียบกับต่างประเทศ

ในอาชีพที่แรงงานมีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายสูง คือมีโอกาสที่จะเข้าไปทำงานใน อาชีพเดียวกันในต่างประเทศได้เป็นอย่างดี ถ้าหากแรงงานกลุ่มนั้นได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนต่ำกว่าแ รงอาชีพเดียวกันในต่างประเทศมากก็มีแนวโน้มที่แรงงานเหล่านี้จะเคลื่อนย้ายออกไปแสวงหารายได้ ที่สูงกว่า

### 1.3 การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ

แรงงานที่มองไม่เห็น โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพเท่าที่ควร โดยเฉพาะแรงงานที่มี ความรู้ความชำนาญระดับสูงนั้น ย่อมเกิดความรู้สึกอยากจะเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศที่ โอกาสดังกล่าวมีมากกว่าถ้าหากสามารถเคลื่อนย้ายได้โดยเสรี ตัวอย่าง ของการขาดสิ่งจูงใจสำหรับ ความก้าวหน้าในอาชีพนี้ได้แก่ การขาดแหล่งค้นคว้าวิจัยเพื่อให้ความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ หรือระบบ การพิจารณาคัดเลือกเข้าทำงานและเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งพิจารณาตามพรรคพวกหรือญาติพี่น้องมิใช่ตาม ความสามารถเป็นต้น นอกจากนี้ในแรงงานที่มีความรู้ความสามารถสูงบางคน การถูกกีดกันไม่ให้มี ส่วนหรือมีส่วนอย่างจำกัดในตำแหน่งที่มีการวินิจฉัยสั่งการได้ก็ทำให้เกิดความรู้สึกว่าขาดสิ่งจูงใจ สำหรับความก้าวหน้าในอาชีพเช่นกัน

### 1.4 นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสม

ในประเทศต่างๆ โดยเฉพาะประเทศด้อยพัฒนาอาจไม่มีแผนพัฒนากำลังคนหรือมีการ วางแผนที่ไม่เหมาะสมทำให้กำลังคนบางประเภทมีมากเกินไปไม่สมดุลกับกำลังคนบางประเภทที่มี น้อยเกินไปไม่เพียงพอกับความต้องการ นอกจากนี้กำลังคนบางประเภทอาจได้รับการฝึกอบรม ในทางที่ไม่ตรงกับความต้องการหรือไม่เหมาะสมกับระดับการพัฒนาของประเทศจึงไม่อาจใช้ กำลังคนส่วนนี้ให้เกิดประโยชน์ได้ในระดับของการพัฒนาที่เป็นอยู่ด้วย



## 1.5 ปัจจัยทางสังคมและการเมือง

ในประเทศต่างๆ นั้นแรงงานอาจมีความต้องการอพยพออกไปนอกประเทศ เนื่องจากความไม่พอใจสภาพสังคมหรือการเมืองในประเทศก็ได้ เช่นการที่การเมืองมีแต่ความวุ่นวายหรือกดขี่ มีการกีดกันในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา วรณะ หรือความคิดเห็นทางการเมือง เป็นต้น

## 2. ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors)

ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) คือ สิ่งซึ่งเป็นสาเหตุดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจาก ประเทศบ้านเกิดเข้าสู่ประเทศใดประเทศหนึ่งที่มีกล่าวถึงกัน โดยทั่วไป คือ

### 2.1 ระดับค่าจ้าง และเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงานมาก

สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญของแรงงานก็คือระดับค่าจ้างและเงินเดือน ถ้าแรงงานในอาชีพต่างๆ พบว่าแรงงานประเภทเดียวกันกับเขาในต่างประเทศนั้นมีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนสูงกว่ามากก็จะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้แรงงานเหล่านี้ต้องการอพยพออก เมื่อมีโอกาสเพื่อแสวงหารายได้ที่สูงขึ้น

### 2.2 การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา

ในหลายประเทศ แม้แต่ประเทศที่พัฒนาแล้วระดับสูงนั้น โอกาสที่จะขาดแคลนกำลังคนบางประเภทนั้นมีอยู่เสมอ ถ้าหากมีการเป็นแพรวพราวความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงานทำให้แรงงานในต่างประเทศได้ทราบถึงประเภทแรงงานที่ขาดแคลนเหล่านี้เป็นอย่างดี

### 2.3 โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ

ประเทศที่มั่งคั่ง โดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วระดับสูงย่อมมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการค้นคว้าวิจัยอย่างพร้อมมูล และยังเป็นแหล่งกำเนิดของวิทยาการแผนใหม่ออกมาตลอดเวลา นอกจากนั้นการใช้วิธีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญต่อความสามารถของแรงงานเป็นหลักในการตัดสินใจ เช่น คัดเลือกเข้าทำงาน

### 2.4 การให้นักศึกษาต่างประเทศ มีโอกาสเข้ารับการศึกษาอบรมได้

ประเทศที่มีการพัฒนาการศึกษาในระดับสูง และเปิดโอกาสให้ชาวต่างประเทศเข้ามา รับการศึกษาอบรมทำให้เกิดสิ่งดึงดูดให้มีกำลังคนต่างประเทศเข้ามาตั้งหลักแหล่งทำงานขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแบบแผนและเนื้อหาของการศึกษาอบรมเหมาะสมกับสภาพของประเทศที่ให้การศึกษานั้น มากกว่าสภาพในประเทศบ้านเกิดของผู้รับการศึกษา หรืออาจเป็นเพราะโดยทั่วไปนักศึกษามาจากประเทศกำลังพัฒนาเมื่อเข้ามาเรียนในประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งมีมาตรฐานการครองชีพสูงกว่า ได้พบกับความสะดวกสบายจากมาตรฐานการครองชีพที่สูงนั้น ทำให้เกิดความพอใจและคุ้นเคย และไม่ปรารถนาจะกลับไปสู่ประเทศบ้านเกิดซึ่งสภาพความเป็นอยู่ไม่สะดวกสบายเท่า

## 2.5 ปัจจัยทางสังคม และการเมือง

สิ่งดึงดูดทางสังคมและการเมืองให้แรงงานเคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศนั้นอาจได้แก่การไม่มีการกีดกันด้านเชื้อชาติ ศาสนา ผิวดำ ฯลฯ การยินดีต้อนรับผู้เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานเป็นอย่างดี ความผูกพันกันทางการเมืองระหว่างประเทศ และการมีเสรีในระดับสูงเป็นต้น (สุณี นัตราคม, 2531 : 47-50)

## 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชนิดา พิทักษ์โสภณ (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษา บริษัท ส.ประกาศการ จำกัด อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการทำงานของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว 2) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ผลการศึกษาดังนี้ บริษัท ส.ประกาศการ จำกัด ดำเนินงานมาเป็นระยะเวลา 12 ปี ประกอบกิจการเป็นโรงงานแปรรูปไม้ และผลิตเฟอร์นิเจอร์ ดำเนินงานโดยเจ้าของกิจการ สภาพการทำงานของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว มีการทำงานร่วมกันในแผนกเดียวกันมีแรงงานไทยเป็นหัวหน้าและแรงงานต่างด้าวเป็นลูกน้อง ปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ทั้ง 6 ด้าน ด้านค่าตอบแทนเป็นปัญหาที่แสดงออกมาเด่นชัดที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ค่าตอบแทนที่แรงงานไทยได้รับมากกว่าแรงงานต่างด้าวก่อให้เกิดปัญหาที่แสดงออกมาในรูปของการทำงานร่วมกัน สำหรับด้านสวัสดิการ ด้านความขัดแย้งในการทำงาน ด้านความเสมอภาคทางสังคมและความยุติธรรม ด้านความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมการทำงานและด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ แรงงานไทยเกิดปัญหาที่ได้รับการทำงานร่วมกันมากกว่าแรงงานต่างด้าว ข้อเสนอแนะ ในการวางแผนพัฒนาแรงงาน ด้านค่าตอบแทนต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมและให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ สวัสดิการที่พร้อมและเหมาะสม สถานความสัมพันธ์เพื่อลดความขัดแย้งในการแบ่งกลุ่มของแรงงาน ความเสมอภาคทางสังคมและความยุติธรรมต้องคำนึงถึงความเป็นบุคคลของแรงงาน ควรให้สิทธิเสรีภาพในความเชื่อ ค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานและให้โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ โดยสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ตลอดเวลา

สุเทพ แก้วนันทชัย (2551) ศึกษาวิจัยเรื่อง มาตรฐานการจ้างงานและสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในอำเภอเมืองเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพการจ้างงาน และสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อสำรวจสภาพปัญหาและอุปสรรคที่แรงงานต่างด้าวพบจากการเดินทางเข้ามาทำงานในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 3) เพื่อศึกษาสภาพปัญหา สาเหตุและความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างในอำเภอเมือง จังหวัด

เชียงใหม่ 4) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า

1) มาตรฐานการจ้างงานและสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในอำเภอเมืองเชียงใหม่ พบว่า ยังอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยสถานประกอบการ/นายจ้างส่วนใหญ่ ยังไม่จัดให้มี การจัดประกันสังคม สิทธิลาคลอด เครื่องมืออุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงาน การจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าจ้างให้ลูกจ้างต่างชาติลาคลอด ไม่เกิน 45 วัน วันหยุดตามประเพณี ค่าจ้างต่ำกว่าวันละ 170 บาท ไม่มีห้องพยาบาลหรือยารักษาให้ แรงงานต่างด้าว

2) แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นสัญชาติพม่าเฉลี่ยเข้ามาทำงานในเมืองเชียงใหม่ 3.8 ปี ได้นำครอบครัวมาอยู่อาศัยและทำงานด้วย มีใบอนุญาตทำงาน ขณะเดียวกันส่วนใหญ่ยังไม่ได้พิสูจน์สัญชาติ ประเภทของงานที่ทำ ส่วนใหญ่ทำงานในกิจการ รับเหมาก่อสร้าง ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน เฉลี่ยวันละ 162.5 บาท และสภาพปัญหาและอุปสรรคที่ แรงงานต่างด้าวพบจากการเดินทางเข้ามาทำงานในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ สถาน ประกอบการ/นายจ้าง ไม่ให้ความช่วยเหลือในการพาไปขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว เพราะนายจ้าง เห็นว่าเป็นการสิ้นเปลืองเงิน มีผลให้แรงงานต่างด้าวต้องใช้ชีวิตแบบหลบๆซ่อนๆไม่ให้เจ้าหน้าที่ ตรวจสอบได้ และแรงงานต่างด้าวเห็นว่า ค่าใช้จ่ายในการตรวจสอบสุขภาพ ขึ้นทะเบียนพิสูจน์สัญชาติ และขอใบอนุญาตทำงาน แพงเกินไป แรงงานต่างด้าวบางคนมีรายได้น้อย และไม่เพียงพอที่จะมา ตรวจสอบสุขภาพและขึ้นทะเบียนได้

3) ผู้ประกอบการ/นายจ้างส่วนใหญ่ จ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่มีใบอนุญาตทำงาน อย่างถูกกฎหมาย สาเหตุและความจำเป็นที่ต้องจ้างแรงงานต่างด้าว เพราะค่าจ้างแรงงานต่างด้าวถูก กว่าแรงงานไทย ขาดแคลนแรงงาน หากคนไทยมาทำงานไม่ได้ และแรงงานต่างด้าวสามารถควบคุมได้ ง่ายกว่า ขณะเดียวกันผู้ประกอบการ/นายจ้างยังมีตามความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวอยู่แต่มีปัญหา เกี่ยวกับการจำกัดจำนวนแรงงานต่างด้าวที่จ้างได้ นอกจากนี้ผู้ประกอบการบางรายยังลักลอบจ้าง แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย เพราะต้องการลดต้นทุนการผลิต

4) ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ค่าธรรมเนียมการทำใบอนุญาตสูงเกินไป ความหวาดระแวงเรื่องการค้ามนุษย์ ลักเล็ก ขโมยน้อย ฆาตกรรม และทะเลาะวิวาทของแรงงานต่างด้าว และการขอโควตาเพื่อจ้างแรงงานต่างด้าว ยังได้จำนวนจำกัด ไม่เพียงพอต่อความต้องการ

วัฒนา วณิชนพรัตน์ (2551) ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบของแรงงานต่างด้าวที่มีต่ออาชีพและ รายได้ของแรงงานไทยในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบ

ของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือที่มีต่ออาชีพและรายได้ของแรงงาน ประเภทงานก่อสร้าง และศึกษาปัญหาและอุปสรรคทั่วไปของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 68.82 มีภูมิลำเนาเดิมอยู่นอกเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ มีอาชีพหลักคือทำนา โดยการเช่าที่ทำกินและแหล่งเงินทุนจะได้อาจจากการกู้สหกรณ์ ซึ่งจะมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 3,000 บาท ซึ่งไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ทำให้ต้องเดินทางเข้ามาทำงานก่อสร้างในเขตอำเภอเมือง โดยส่วนใหญ่ผู้ชายจะมีสวัสดิการคือที่พักและรถรับ-ส่ง และในกิจการมากกว่าร้อยละ 50 พบว่ามีแรงงานต่างด้าวทำงานถึงร้อยละ 21-40 และแรงงานไทยมีความเห็นว่า อาชีพรับจ้างทำงานก่อสร้างเป็นอาชีพที่มีแรงงานต่างด้าวมากที่สุดและร้อยละ 45.16 มีความเห็นว่ามาแย่งงานแรงงานไทย ก่อให้เกิดผลกระทบในด้านอาชีพและรายได้ต่อแรงงานไทย รวมทั้งทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อการจ้างแรงงานไทย เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีความขยันอดทน ไม่เกียจงานและค่าแรงต่ำกว่าแรงงานไทย อันนำไปสู่ปัญหาที่ตามมาคือทำให้แรงงานไทยว่างงานและขาดรายได้ ในส่วนของนายจ้างร้อยละ 69.57 เป็นเพศชาย เป็นกิจการที่รับเหมาก่อสร้างทั่วไป ที่มีเงินลงทุนไม่เกิน 500,000 บาท โดยมีแหล่งเงินทุนมาจากการขอสินเชื่อธนาคาร และในกิจการมีแรงงานต่างด้าวทำงานร้อยละ 21-40 ซึ่งมีสวัสดิการให้ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในเรื่องของที่พัก น้ำดื่ม และรถรับ - ส่ง การจ้างแรงงานต่างด้าว นายจ้างให้เหตุผลว่า แรงงานไทยขาดแคลน อัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าวถูก ซึ่งช่วยทำให้กิจการสามารถดำเนินต่อไปได้ แต่ส่วนใหญ่ก็ยังมีความเห็นว่า แรงงานต่างด้าวเข้ามาแย่งงานแรงงานไทยเช่นกัน

**อรรถยาลักษณ์ ใจบุญ (2553)** ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพการทำงานของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในโรงงานสิ่งทอ จังหวัดลำพูน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการทำงานและผลตอบแทนของแรงงานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของผลตอบแทนจากการทำงานของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคจากการทำงานของแรงงานในโรงงานสิ่งทอ จังหวัดลำพูน ผลการศึกษา โดยรวมมีการจ้างแรงงานหญิงในสัดส่วนที่มากกว่าแรงงานชาย แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว ซึ่งทั้งหมดมาจากประเทศพม่า ถือเป็นสัญชาติไทยใหญ่ โดยแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวจะมีอายุช่วง 21 – 30 ปีมากที่สุด และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนมากทำงานอยู่ในฝ่ายผลิตของโรงงานสิ่งทอ ซึ่งอาศัยเพียงประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงาน และผลตอบแทนของแรงงาน ได้รับค่าจ้างในรูปแบบทั้งรายวันและรายเดือน โดยค่าจ้างรายวันที่แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวได้รับเฉลี่ยทุกโรงงานเป็นจำนวนเงิน 163บาทต่อวัน ซึ่งเป็นไปตามการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาล แต่ความเหลื่อมล้ำที่พบคือแรงงานไทยได้รับเบี้ยขยันในสัดส่วนที่มากกว่าแรงงานต่างด้าว ส่วนผลประโยชน์อื่นๆ โรงงานฯ ได้จัดสวัสดิการเบื้องต้นให้กับแรงงาน เช่น น้ำดื่ม รถรับส่ง ห้องพยาบาล ชุดทำงาน และอุปกรณ์ป้องกันความเสียหายในการทำงาน

**เอกพันธ์ สิ้นสกลวัฒน์ (2554)** ศึกษาวิจัยเรื่องสถานภาพทางเศรษฐกิจของแรงงานข้ามชาติจากสหภาพพม่า มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจของแรงงานต่างด้าวจากสหภาพพม่า ในด้านการประกอบอาชีพ รายได้ รายจ่าย สภาพความเป็นอยู่ และสวัสดิการที่ได้รับ และเพื่อศึกษาถึงปัญหาทางด้านการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิตที่เกิดขึ้น ผลการศึกษา สภาพการประกอบอาชีพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทั้งเอกสาร ท.ร.38/1 บัตรอนุญาตทำงาน และบัตรประกันสุขภาพแรงงาน และกลุ่มตัวอย่างเคยเปลี่ยนงานมาทั้งหมดเฉลี่ย 2 ครั้ง เพราะต้องการรายได้ที่สูงกว่าเดิม ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานที่ทำงานในภาคธุรกิจสำหรับสภาพการทำงานพบว่าแรงงานพม่าทำงานเฉลี่ยเดือนละ 27 วัน วันละประมาณ 10 ชั่วโมง สวัสดิการที่ได้รับจากนายจ้างส่วนใหญ่จะได้รับการรักษาพยาบาล โครงการ 30 บาท แรงงานบางส่วนจะได้รับสวัสดิการอาหารและสวัสดิการการเดินทาง คือ มีรถรับส่ง แรงงานที่ทำงานรับจ้างจะได้รับสวัสดิการที่พัก คืออาศัยอยู่กับนายจ้าง ส่วนสวัสดิการที่ไม่ได้รับเลยคือสวัสดิการทางการศึกษา ด้านสภาพเศรษฐกิจ พบว่ารายได้ของแรงงานเท่ากับ 4,558 บาทต่อเดือน แรงงานที่ประกอบอาชีพในภาคก่อสร้างจะได้รับค่าจ้างแบบรายวัน โดยมีค่าจ้างรายวันเท่ากับ 165 บาท แรงงานที่ประกอบอาชีพในประมงต่อเนื่องได้รับค่าจ้างรายวันเฉลี่ย 198 บาท สำหรับค่าใช้จ่ายพบว่ามีค่าใช้จ่ายเฉลี่ย 3,015.69 บาท ปัญหาการทำงานพบว่าแรงงานพม่าบางส่วนถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง โดยถูกนายจ้างดู – ค่า ได้ค่าแรงน้อย ไม่ได้รับสวัสดิการทางการศึกษา ให้ทำงานเกินเวลา ปัญหาทางด้านความเป็นอยู่พบว่ามีปัญหาด้านที่พักอาศัยคับแคบ แออัด ในด้านความพึงพอใจ พบว่าแรงงานพม่า ส่วนใหญ่ความพึงพอใจในระดับปานกลางในด้านการได้รับการดูแลจากรัฐ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านสาธารณสุข ด้านคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ ด้านความเสมอภาคและสิทธิทางสังคม และด้าน โอกาสทางการศึกษา แรงงานมีความพึงพอใจที่จะอาศัยและทำงานในประเทศไทยเนื่องจากสภาพความเป็นอยู่ในประเทศไทยดีกว่า

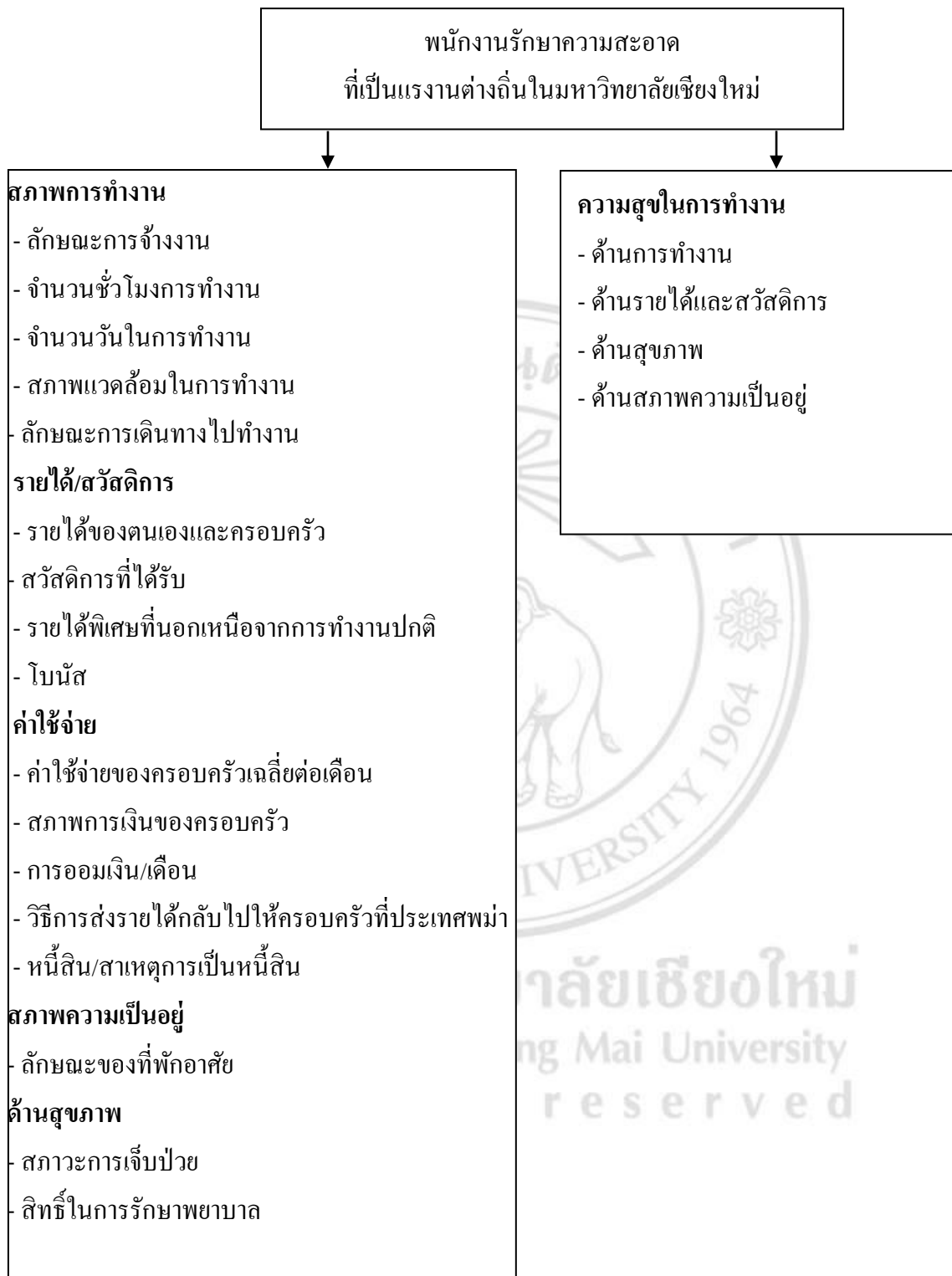
**รุจิรา ชมพูปาน (2555)** ศึกษาวิจัยเรื่อง การจ้างแรงงานชาวพม่ากับแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการจ้างงานชาวพม่ากับแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในประเภทกิจการก่อสร้างในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ ศึกษาปัจจัยและสาเหตุการเลิกจ้างแรงงานชาวพม่ากับแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในประเภทกิจการก่อสร้างในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าลักษณะการจ้างงานแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างการทำงานเป็นรายวัน ได้รับวันละระหว่าง 151 – 200 บาท ทำงานเฉลี่ย 8 ชั่วโมงต่อวัน มีเวลาพักระหว่างวันไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมงต่อวัน มีวันหยุดอย่างน้อย 1 วัน ต่อสัปดาห์ ได้รับสิทธิลาป่วย หรือลาเพื่อทำธุระส่วนตัวที่จำเป็น ได้รับเงิน โบนัสพิเศษจากนายจ้าง ค่าตอบแทนพิเศษกรณีทำงานนอกเวลาหรือล่วงเวลา และมีค่ารักษาพยาบาลให้กรณีเจ็บป่วย ปัจจัยและสาเหตุการจ้างงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง นายจ้างผู้ประกอบการ

ประเภทรับเหมาก่อสร้าง ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า แรงงานชาวพม่าและกลุ่มบุคคลบนพื้นที่สูง สามารถทำงานหนัก หรืองานเบาได้เป็นอย่างดี มีความขยัน อดทน ไม่เกียจงาน มีฝีมือดี มีความรับผิดชอบต่องานที่มอบหมายให้ และค่าจ้างถูกกว่าแรงงานไทย



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

### 2.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา