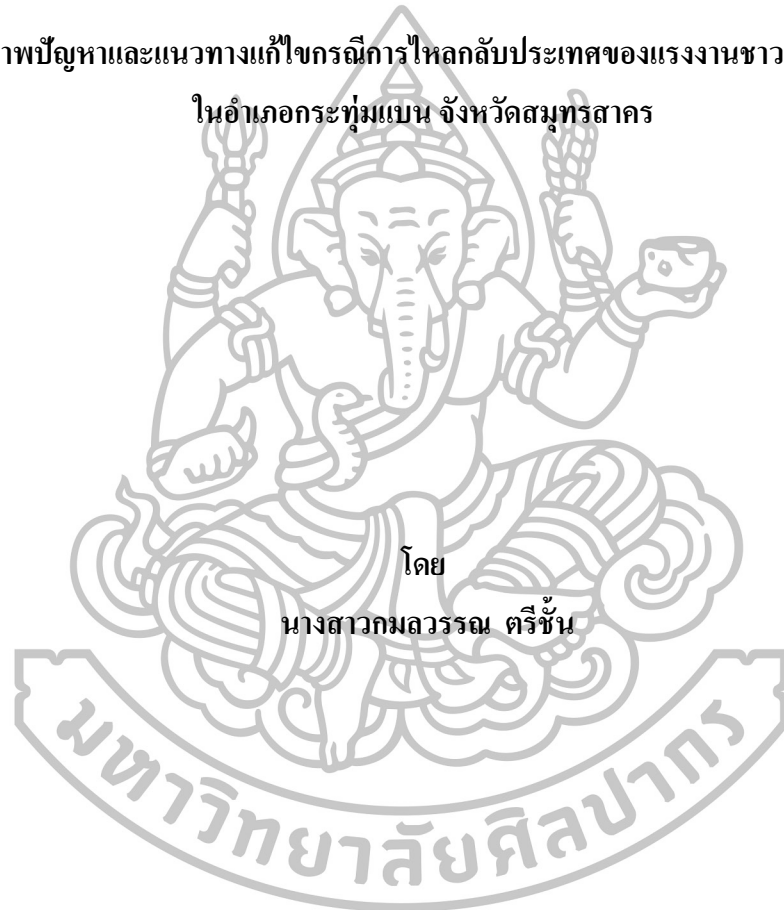




สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์  
ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร



โดย  
นางสาวกมลวรรณ ตริษฐ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

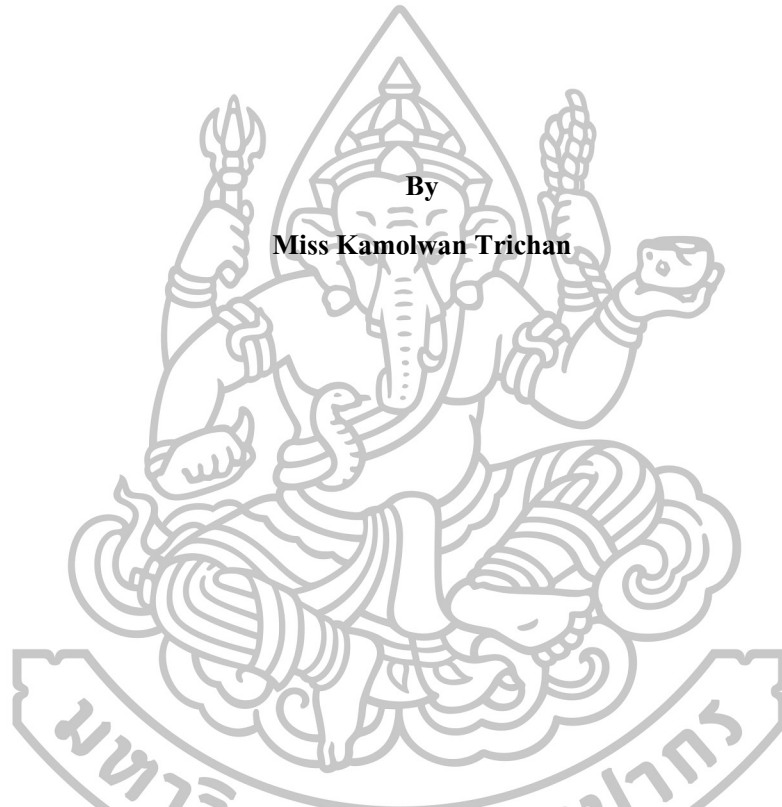
สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์  
ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ปีการศึกษา 2558  
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**PROBLEMS AND SOLUTIONS OF THE FLOWBACK MOBILITY TO THEIR  
COUNTRY OF MYANMAR WORKERS IN AMPHOE KRATUM BAEN,  
SAMUT SAKHON PROVINCE.**

**By  
Miss Kamolwan Trichan**



**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree**

**Master of Business Administration**

**Master of Business Administration Program**

**Graduate School, Silpakorn University**

**Academic Year 2015**

**Copyright of Graduate School, Silpakorn University**

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “สภาพปัญหาและแนว  
ทางแก้ไขกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัด  
สมุทรสาคร” เสนอโดย นางสาวกมลวรรณ ตรีชั้น เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ชารทศนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนิษฐ์ รัตนพงศ์ภิญโญ

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร. เกริกฤทธิ อัมพะวัต)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรธิดา วิเศษศิลปานนท์)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนิษฐ์ รัตนพงศ์ภิญโญ)

...../...../.....



57602325: หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คำสำคัญ: การไหลกลับประเทศของแรงงาน / แรงงานชาวเมียนมาร์ / สมุทรสาคร

กมลวรรณ ศรีซัน: สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร. อาจารย์ที่ปรึกษา: ผศ.ดร. ธนินทร์รัฐรัตนพงศ์กัญญา. : 76 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ประการแรก เพื่อศึกษาสถานการณ์การจ้างงานในปัจจุบันและการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์ ประการที่สอง เพื่อศึกษาปัญหาในอนาคตของผู้ประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิต และประการที่สาม เพื่อศึกษาการแก้ปัญหาการปรับตัวของผู้ประกอบการในกรณีที่มีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์เกิดขึ้น การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ และใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกรวมกับการสังเกตพฤติกรรมและการอธิบายปรากฏการณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้ประกอบการ แรงงานชาวเมียนมาร์ และประชาชนในชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาและเปรียบเทียบกับการอ้างอิงวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัย พบว่า 1) การจ้างแรงงานชาวเมียนมาร์เริ่มลดลง เนื่องจากการเปิดประเทศของเมียนมาร์เพื่อก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ AEC การขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศเมียนมาร์นำไปสู่ความต้องการแรงงานในประเทศมากขึ้น แรงงานชาวเมียนมาร์บางส่วนจึงต้องการกลับไปยังประเทศของตนเพื่อการหางานทำ 2) การขาดแคลนแรงงานในอำเภอกระทุ่มแบนนี้อาจเกิดขึ้นในระยะยาว โดยเฉพาะแรงงานที่มีทักษะ ข้น สามารถสื่อสารและใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับวัฒนธรรมที่แตกต่างกันได้ และ 3) ถ้าแรงงานเหล่านี้ไหลกลับประเทศของตน ผู้ประกอบการอาจใช้แรงงานชาวไทย หรือต่างชาติอื่นๆ หรือแม้แต่แรงงานชาวเมียนมาร์กลุ่มใหม่มาทดแทน แต่แรงงานเหล่านี้จะต้องได้รับการฝึกอบรมทักษะ ความสามารถที่จำเป็น รวมถึงการให้สวัสดิการสังคมและผลประโยชน์ที่เหมาะสมเพื่อเป็นแรงจูงใจ ปัญหาหลักๆ เหล่านี้ ผู้ประกอบการในท้องถิ่นรวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะภาครัฐจะต้องให้ความสนใจ

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ลายมือชื่อนักศึกษา .....

ปีการศึกษา 2558

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ .....

57602325: MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM

KEY WORDS: FLOWBACK MOBILITY TO THEIR COUNTRY / MYANMAR

MIGRANT WORKERS. / SAMUT SAKHON

KAMOLWAN TRICHAN: PROBLEMS AND SOLUTIONS OF THE FLOWBACK MOBILITY TO THEIR COUNTRY OF MYANMAR WORKERS IN AMPHOE KRATUM BAEN, SAMUT SAKHON PROVINCE. ADVISOR ASST. PROF. TANINRAT RATTANAPONGPINYO, Ph.D. : 76 pp

This research aimed firstly, to study current employment situation and the flowback mobility to their country of Myanmar workers, secondly, to study future problems of the entrepreneurs in Manufacturing industry in this case, and thirdly, to study the adaptation solutions of the entrepreneurs if the flowback mobility to their country of Myanmar workers are happened. The study was a qualitative research and used in-dept interview together with behavioral observation and phenomenon explanation as tools for collecting data. The key informants were the entrepreneurs, Myanmar workers and involved local people in Amphoe Kratum Baen, Samut Sakhon. All of information were analyzed by content analysis and compared to the literature reviews.

The research results found that 1. the employment of Myanmar workers were slightly decreasing because Myanmar country is going to the open economy for enhancing to ASEAN Economics Community or AEC, his expansion economy lead to more demand for labours, then some Myanmar workers want to go back to their country for job seeking. 2. The shortage of labours in this district may occur in the long-run especially in skill and ability workers who work hard, can communicate and live with different culture. And 3. If these workers are flowback mobility to their country, the entrepreneurs might substitute Thai or foreign or even new comers Myanmar workers. But they must have a requirement training including social welfare incentive and reasonable benefits, these are the main problems of the local entrepreneurs and public related persons for taking into consideration.

---

Master of Business Administration Program

Graduate School, Silpakorn University

Students' signature .....

Academic Year 2015

Thesis Advisor's signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาจาก ผศ. ดร. ธนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัย รวมทั้ง ดร. เกริกฤทธิ์ อัมพะวัตต์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร. พรธิดา วิเศษศิลปานนท์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ส่งผลให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของทุกท่านเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาหลักสูตรและการนิเทศทุกท่านที่ให้ความรู้ ให้คำแนะนำและประสบการณ์อันมีค่าแก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเจ้าของหนังสือ วารสาร เอกสาร และวิทยานิพนธ์ทุกเล่ม ที่ช่วยให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ ขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ และน้องๆ ชาวหลักสูตรและการนิเทศทุกคนที่ให้คำแนะนำและให้กำลังใจตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้ประกอบการ แรงงานชาวเมียนมาร์ และประชาชนในพื้นที่ใกล้เคียง หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าหรือประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแต่พระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ที่อบรมสั่งสอน ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจอย่างดียิ่งเสมอมา



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ .....	1
ที่มาและความสำคัญ .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	5
นิยามคำศัพท์เฉพาะ .....	5
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	7
ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดสมุทรสาคร .....	7
แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติ .....	10
แนวคิดและทฤษฎีการปรับตัว .....	22
ทฤษฎีการจ้างงานของแรงงานต่างชาติ .....	27
สถานการณ์แรงงานต่างชาติในประเทศไทย .....	29
การเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจในประเทศไทย .....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	35
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	40
การเลือกพื้นที่การศึกษา .....	40
ผู้ให้ข้อมูลหลัก .....	41
วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ .....	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	44
การตรวจสอบและการวิเคราะห์ข้อมูล .....	44
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	46



บทที่	หน้า
ตอนที่ 1 สถานการณ์การจ้างงานและการไหลกลับของแรงงานชาว เมียนมาร์ในปัจจุบัน ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัด สมุทรสาคร .....	46
ตอนที่ 2 ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตของผู้ประกอบการธุรกิจประเภท อุตสาหกรรมการผลิต ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร .....	49
ตอนที่ 3 แนวทางแก้ไขหากเกิดกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาว เมียนมาร์ ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร .....	51
5   สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	54
สรุปผลการศึกษา .....	54
อภิปรายผลการศึกษา .....	57
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต .....	61
รายการอ้างอิง .....	63
ภาคผนวก .....	66
แบบสัมภาษณ์ สำหรับผู้ประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิต .....	67
แบบสัมภาษณ์ สำหรับแรงงานชาวเมียนมาร์ .....	70
แบบสัมภาษณ์ สำหรับประชาชนในพื้นที่ที่อาศัยอยู่ใกล้สถานที่ทำงานของแรงงาน ชาวเมียนมาร์ .....	73
ประวัติผู้วิจัย .....	76

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การย้ายถิ่นของแรงงานจากประเทศเมียนมาร์มายังประเทศไทยจำนวนมาก มีสาเหตุมาจากความหวาดกลัวจากการถูกฆาตกรรม การกดขี่ข่มเหง เนื่องจากรัฐบาลเมียนมาร์ในยุคเผด็จการทหารมีนโยบายเข้าไปจัดการและควบคุมพื้นที่ที่ชนกลุ่มน้อยอาศัยอยู่อย่างเข้มข้น อาทิ เช่น โครงการโยกย้ายถิ่นฐานใหม่ (Resettlement Programs) ซึ่งบังคับให้ชาวบ้านต้องโยกย้ายออกจากที่อยู่เดิม โดยที่บางครั้งก็ไม่ได้จัดหาที่อยู่ใหม่ให้ หรือจัดสรรที่อยู่ซึ่งง่ายต่อการควบคุม หรือเป็นพื้นที่ซึ่งมีสภาพแย่กว่าที่อยู่เดิม นอกจากนี้ยังมีปฏิบัติการที่เข้าไปจัดการกับชีวิตประจำวันของผู้คน เช่น การเกณฑ์แรงงานหรือไปเป็นลูกหาบให้ทหารเมียนมาร์ หรือทหารเมียนมาร์เข้าไปทำร้ายร่างกายของประชาชน โดยที่กฎหมายไม่สามารถคุ้มครองใดๆ ได้ นอกจากนั้นแล้วประเทศไทยเองยังมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและมีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงเมื่อเปรียบเทียบกับเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้าน จนทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม จึงมีความต้องการแรงงานเพิ่มมากขึ้นซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากเมียนมาร์ โดยเป็นปัจจัยดึงดูดที่สำคัญให้แรงงานจากประเทศที่ด้อยกว่าทางเศรษฐกิจ เดินทางเข้ามาเพื่อเติมช่องว่างของการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทย (คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย, 2551)

อย่างไรก็ตามสภาพการเมืองและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปของประเทศเมียนมาร์ในขณะนี้ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจของแรงงานชาวเมียนมาร์ที่จะย้ายถิ่น ไม่ย้ายถิ่น หรือการไหลกลับประเทศต้นทาง ปัจจัยเดิมที่เคยส่งผลกระทบต่อตัดสินใจให้ย้ายถิ่นกำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับประเทศเมียนมาร์ ภายหลังจากอำนาจเผด็จการทหารที่ดำเนินมาหลายทศวรรษ ประเทศเมียนมาร์อยู่ในขั้นตอนการดำเนินงานก่อตั้งระบบสภานิติบัญญัติ รวมถึงก้าวอย่างสำคัญที่จะสร้างความสมานฉันท์ทางชาติพันธุ์ ในขณะที่เมื่อหลายประเทศยุติการคว่ำบาตรทางเศรษฐกิจต่อประเทศเมียนมาร์ ทำให้ประเทศเมียนมาร์เริ่มเป็นที่ดึงดูดความสนใจของภาคธุรกิจต่างๆ ทั่วโลกในฐานะที่เป็น “พรมแดนสุดท้ายแห่งเอเชีย” จึงคาดว่า การเติบโตอย่างต่อเนื่องนี้จะนำไปสู่โอกาสการจ้างงานจำนวนมาก กับการมีระดับรายได้ที่เหมาะสม สภาพความเป็นอยู่ที่ดี การปกครองในระบอบประชาธิปไตยและสันติภาพอย่างถาวร เหล่านี้ล้วนเป็นเหตุผลให้คิดได้ว่ารูปแบบการย้ายถิ่นของ

ชาวเมียนมาร์จะเริ่มเปลี่ยนแปลงไปซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประเทศไทย เนื่องจากไทยต้องพึ่งพาแรงงานย้ายถิ่นชาวเมียนมาร์อย่างมาก โดยเฉพาะงานบางสาขา กล่าวได้ว่าไทยมีการเติบโตทางเศรษฐกิจดีมาหลายปีและเป็นประเทศหนึ่งในโลกที่มีอัตราการว่างงานต่ำที่สุดแต่ยังขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานที่ไม่มีทักษะ ซึ่งจ่ายค่าแรงต่ำได้ ไทยจึงจำเป็นต้องใช้แรงงานย้ายถิ่น ซึ่งในอดีตแรงงานชาวเมียนมาร์นับล้านที่หลั่งไหลเข้ามาประเทศไทยสามารถเติมเต็มการขาดแคลนแรงงานส่วนนี้ได้ หลายปีมาแล้วที่แรงงานย้ายถิ่นจากประเทศเมียนมาร์เข้ามาทำงานและมีส่วนสนับสนุนความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องของเศรษฐกิจไทย แม้ว่าบางรายได้รับค่าจ้างน้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำและต้องทำงานในสภาพที่ยากลำบาก แม้ได้โอกาสเข้าเมืองอย่างถูกกฎหมายมาหลายปี แต่แรงงานจำนวนมากยังคงไม่มีเอกสารรับรอง (องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน, 2556)

การจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยช่วง 10 ปีที่ผ่านมา พบว่า กรุงเทพมหานคร มีจำนวนแรงงานต่างด้าวมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามลำดับ (กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, 2551 :1-3)

ในจำนวนนี้ จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีศักยภาพเอื้อต่อการประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมทุกประเภทเนื่องจากอยู่ในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานครและติดทะเล มีการคมนาคมขนส่งที่สะดวกและรวดเร็วประกอบกับมีโครงสร้างพื้นฐานและปัจจัยการผลิตที่เหมาะสมต่อการลงทุน จึงมีผู้ประกอบการด้านธุรกิจให้ความสนใจมาลงทุนตั้งโรงงานอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก และยังมีคล่องตัวในการบริหารจัดการ ผู้ประกอบการสามารถควบคุมดูแลกิจการได้ทั่วถึงและใกล้ชิด การดำเนินธุรกิจไม่ว่าด้านการผลิตสินค้า การจัดจำหน่ายหรือการบริการจะมีความยืดหยุ่นสูง สอดคล้องกับยุคการผลิตและการค้าที่ต้องการผลตอบแทนอย่างรวดเร็ว การผลิตและการค้าที่มีความหลากหลายของรูปแบบหรือบริการโดยมุ่งคุณภาพมากกว่ามุ่งปริมาณ โดยจังหวัดสมุทรสาครนั้น แบ่งเป็น 3 อำเภอ คือ อำเภอเมือง อำเภอกระทุ่มแบน และอำเภอบ้านแพ้ว ทั้ง 3 อำเภอนี้มีโรงงานอุตสาหกรรมมาก โดยเฉพาะอำเภอกระทุ่มแบน ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของศาลากลางจังหวัดสมุทรสาครห่างจากศาลากลางประมาณ 15 กิโลเมตร โดยไปทางถนนเศรษฐกิจ หรือเข้าทางถนนเพชรเกษมจากสี่แยกอ้อมน้อยเลี้ยวเข้าอำเภอประมาณ 7 กิโลเมตร ปัจจุบันสามารถเดินทางจากอำเภอบ้านแพ้วโดยสายบ้านแพ้ว - สวนส้ม ประมาณ 27 กิโลเมตร อำเภอกระทุ่มแบน ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการปกครองหัวเมืองเมื่อ พ.ศ. 2493 (ร.ศ.115) มีแม่น้ำท่าจีนไหลผ่านตอนกลาง และสามารถเชื่อมต่อกับแม่น้ำเจ้าพระยาโดยคลองภาษีเจริญ และเชื่อมต่อกับแม่น้ำแม่กลองโดยคลองดำเนินสะดวก อำเภอกระทุ่มแบนเป็นที่ราบลุ่ม เหมาะกับการเกษตรกรรมเพาะปลูก และ

เนื่องจากอยู่ในเขตปริมณฑล มีพื้นที่ติดต่อกับเขตกรุงเทพมหานคร จึงทำให้เป็นพื้นที่ที่เื้อื่อต่ออุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม โดยอาชีพของชาวอำเภอกระทุ่มแบนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ปลูกผัก, สวนกล้วยไม้, สวนผลไม้ และอาชีพรับจ้างในโรงงาน นอกจากนี้ยังมีประชากรอพยพย้ายถิ่นมาทำงานในอำเภอกระทุ่มแบนเนื่องจากมีโรงงานอุตสาหกรรมมากถึง 1,541 โรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นโรงงานเกี่ยวกับอาหาร ทอผ้า และผลิตเครื่องนุ่งห่ม ฯลฯ (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร, 2553)

จากนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเมียนมาร์ การเปิดท่าเรือน้ำลึกทวาย และการเปิดประเทศโดยยินยอมให้ต่างชาติเข้ามาลงทุนทำธุรกิจในประเทศ มีผลให้เศรษฐกิจและความเป็นอยู่ของชาวเมียนมาร์ดีขึ้นตามลำดับ นอกจากนี้ประเทศเมียนมาร์ยังมีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก เพื่อเข้ามาช่วยพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานชาวเมียนมาร์ที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย เป็นแรงงานที่ผ่านการฝึกฝนการทำงานในประเทศไทยแล้ว ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง เมื่องหลัง ซึ่งเป็นแรงงานชาวเมียนมาร์ที่อาศัยอยู่ในจังหวัดระนอง ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการไหลกลับไปยังบ้านเกิดไว้ว่า “พอใจที่จะอาศัยในจังหวัดระนองเพราะมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 278 บาทต่อวัน แต่ได้รับค่าจ้างเพิ่มมากขึ้นเท่าไรก็ไม่มีความสุขเท่ากับได้มีโอกาสที่จะเดินทางกลับบ้าน แรงงานชาวเมียนมาร์ทุกคนต่างรอคอยที่จะกลับไปทำงานในประเทศบ้านเกิดเพื่อร่วมพัฒนาประเทศหลังปี 2558 ที่เมียนมาร์จะเปิดประเทศจะทำให้มีการลงทุนในประเทศเมียนมาร์มากขึ้นเกิดการจ้างงาน คิดว่าแรงงานชาวเมียนมาร์ในจังหวัดระนองและจังหวัดอื่นๆ จะเดินทางกลับประเทศเป็นจำนวนมาก” (เนชั่นเซนแนล, 2555)

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า การศึกษาการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์ เป็นเรื่องที่น่าสนใจ เนื่องจากการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์ อาจส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและผู้ประกอบการในประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตจังหวัดสมุทรสาคร เพราะปัจจุบันสถานประกอบการต้องพึ่งพาแรงงานเหล่านี้ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจภายในจังหวัด ถ้าขาดแรงงานชาวเมียนมาร์ที่เข้ามาทดแทนแรงงานไทย ย่อมจะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจในจังหวัดสมุทรสาคร การหาแนวทางในการรับมือการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์จึงเป็นเรื่องที่ควรให้ความสำคัญเพื่อให้เศรษฐกิจของจังหวัดสมุทรสาครและของประเทศไทยสามารถพัฒนาต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์การจ้างแรงงานและการไหลกลับของแรงงานชาวเมียนมาร์ในปัจจุบัน ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตของผู้ประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิต ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อหาแนวทางแก้ไขหากเกิดกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาในประเด็นสถานการณ์การจ้างแรงงานและการไหลกลับของแรงงานชาวเมียนมาร์ในปัจจุบันของสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตในกรณีแรงงานชาวเมียนมาร์อพยพย้ายกลับประเทศ และแนวทางแก้ไขของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร หากเกิดกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์ โดยใช้การเก็บข้อมูลด้วยการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) ด้วยคำถามตามที่กำหนดไว้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ และเอกสารอ้างอิงอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

#### ขอบเขตด้านประชากรผู้ให้ข้อมูล

ประชากรผู้ให้ข้อมูลในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร สำหรับการศึกษาประกอบไปด้วยประชากรผู้ให้ข้อมูลกลุ่มต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องดังนี้

1. ผู้ประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิตที่ได้รับอนุญาตจากทางราชการในการดำเนินธุรกิจในพื้นที่อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
2. กลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์ที่เข้ามาอาศัยและทำงาน โดยเป็นกลุ่มที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายในพื้นที่อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
3. ประชาชนในพื้นที่ที่มีการจ้างแรงงานชาวเมียนมาร์ โดยเป็นผู้ที่เข้ามาอาศัยอยู่ในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

### ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย 6 เดือน คือ ระหว่างเดือน มกราคม 2559 – เดือน กรกฎาคม 2559

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบสถานการณ์การจ้างงานแรงงานชาวเมียนมาร์ในปัจจุบัน ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
2. ทำให้ทราบถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
3. ทำให้ทราบแนวทางแก้ไขหากเกิดกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์ ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
4. ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผนแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานต่างชาติ เพื่อให้ธุรกิจดำเนินการต่อไปได้ นอกจากนี้หน่วยงานของรัฐและเอกชนนำประเด็นจากการศึกษาไปกำหนดมาตรการรองรับ เพื่อแก้ไขปัญหาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

### นิยามคำศัพท์เฉพาะ

**แรงงานต่างชาติ** หมายถึง บุคคลธรรมดาที่ไม่มีสัญชาติไทย รับจ้างทำงานตามสถานประกอบการในประเทศไทย เรียกตามภาษาราชการว่า “แรงงานต่างด้าว” ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งไปสู่อีกประเทศหนึ่ง โดยมีลักษณะที่มีปฏิสัมพันธ์กับสังคมอีกสังคม หรืออีกวัฒนธรรมหนึ่งผ่านการจ้างแรงงาน ซึ่งการเคลื่อนย้ายลักษณะดังกล่าวนี้เกิดขึ้นในแถบภูมิภาคของโลกในยุคปัจจุบันที่การคมนาคมและการสื่อสารไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการเดินทางของมนุษย์ดังเช่นในอดีต ในการศึกษาครั้งนี้ แรงงานต่างชาติ หมายถึง แรงงานอพยพชาวพม่าที่เข้ามาทำงานในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

**ผู้ประกอบการ** หมายถึง บุคคลที่จัดตั้งธุรกิจโดยเผชิญกับความเสี่ยงทางธุรกิจเพื่อแสวงหาผลกำไร เป็นนายจ้างสัญชาติไทยที่ได้ใบอนุญาตให้ประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิต ไม่จำกัดประเภทสินค้าที่ผลิต มีสถานประกอบการของตนเองในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

**การไหลกลับประเทศ** หมายถึง การย้ายกลับไปประเทศเมียนมาร์ของกลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์โดยไม่กลับมาอยู่ทำงานอีกในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้วยเหตุผลส่วนตัวหรือโดยการผลักดันจากนโยบายของรัฐบาลไทยและกฎหมายของราชการไทย







## บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงาน  
ชาวเมียนมาร์ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่  
เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบแนวคิดและแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
2. แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติ
3. แนวคิดและทฤษฎีการปรับตัว
4. ทฤษฎีการจ้างงานของแรงงานต่างชาติ
5. สถานการณ์แรงงานต่างชาติในประเทศไทย
6. การเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจในประเทศไทย
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. ข้อมูลทั่วไปของอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

จังหวัดสมุทรสาคร เป็นจังหวัดชายทะเล ตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำท่าจีนในเขตพื้นที่ภาคกลาง  
ตอนล่างของประเทศไทย ประมาณเส้นรุ้งที่ 130 องศาเหนือ และเส้นแวงที่ 100 องศาตะวันออก  
เป็นจังหวัดปริมณฑล ห่างจากกรุงเทพมหานครตามระยะทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 35 (ถนน  
พระราม 2) ประมาณ 30 กิโลเมตร มีพื้นที่ 872, 347 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 541,216 ไร่ ซึ่ง  
อำเภอกระทุ่มแบนนั้นมีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้ (สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร, 2556)

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอสสามพราน (จังหวัดนครปฐม)

ทิศตะวันออก ติดต่อกับเขตหนองแขมและเขตบางบอน (กรุงเทพมหานคร)

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเมืองสมุทรสาคร

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอบ้านแพ้ว

### 1.1 ลักษณะภูมิประเทศ

จังหวัดสมุทรสาคร มีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่มชายฝั่งทะเลสูงจากระดับน้ำทะเลประมาณ 1.00 – 2.00 เมตร มีแม่น้ำท่าจีนไหลผ่านตอนกลางจังหวัด ไหลคดเคี้ยวตามแนวเหนือใต้ลงสู่อ่าวไทยที่อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสาคร ระยะทางยาวประมาณ 70 กิโลเมตร พื้นที่ตอนบนในเขตอำเภอบ้านแพ้วและอำเภอกระทุ่มแบน มีความอุดมสมบูรณ์ของดินและมีโครงข่ายแม่น้ำลำคลองเชื่อมโยงถึงกัน กระจายอยู่ทั่วพื้นที่กว่า 170 สาย จึงเหมาะที่จะทำการเพาะปลูกพืชนานาชนิด และบางส่วนเป็นย่านธุรกิจอุตสาหกรรมและที่อยู่อาศัย พื้นที่ตอนล่างของจังหวัดในเขตอำเภอเมืองสมุทรสาครอยู่ติดชายฝั่งทะเลยาว 41.8 กิโลเมตร จึงเหมาะที่จะประกอบอาชีพประมงทะเล เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำชายฝั่งและทำนาเกลือ (สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร, 2556)

### 1.2 สภาพสังคม

จังหวัดสมุทรสาครเป็นเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร สภาพสังคมแบบกึ่งชนบทกึ่งเมือง ประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตเมืองส่วนใหญ่จะตั้งบ้านเรือนกระจุกตัวอยู่ริมถนนสายหลัก และสายรองมีลักษณะครอบครัวเดี่ยว ส่วนในเขตชนบทการตั้งบ้านเรือนจะกระจายอยู่ตามริมแม่น้ำลำคลอง ประชากรส่วนใหญ่เป็นคนไทยเชื้อสายจีนและเชื้อสายรามัญ (สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร, 2556)

### 1.3 ที่ตั้งชุมชนของแรงงานต่างชาติ

แรงงานต่างชาติที่ได้รับผ่อนผันให้ทำงานเป็นการชั่วคราวในจังหวัดสมุทรสาคร ส่วนใหญ่เป็นชาวพม่าเชื้อสายมอญ โดยแหล่งที่ตั้งชุมชนคนต่างด้าวที่มีการพักอาศัยหนาแน่นอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองสมุทรสาครมีจำนวน 31 ชุมชนดังนี้ (สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร, 2556)

1. พื้นที่ตำบลมหาชัย ได้แก่ ชุมชนหอพักบ้านเช่าบริเวณวิเชียรโชฎก ซอย 16 (1,500 คน), ชุมชนสะพานปลาสมุทรสาคร (5,000 คน), ชุมชนตลาดกลางค้ากุ้ง (5,000 คน), ชุมชนหอพักบ้านเช่าบริเวณเกาะสมุทร (10,000 คน), ชุมชนตลาดพงษ์ทิพย์ (2,000 คน) ชุมชนเจษฎาวิถีสอย 8 (5,000 คน), ชุมชนบ้านท่าจีน (10,000 คน), ชุมชนท่าฉลอม (10,000 คน), ชุมชนท่าทราย (20,000 คน)

2. พื้นที่ตำบลท่าจีน ได้แก่ ชุมชนตลาดทะเลไทย (500 คน), ชุมชนวัดหงส์อรุณรัศมี (3,000 คน)

3. พื้นที่ตำบลโคกขาม ได้แก่ ชุมชนหอพักบ้านเช่าหมู่บ้านมหาชัยนิเวศน์ (10,000 คน), ชุมชนบ้านโคก (5,000 คน), ชุมชนบ้านขอม (2,000 คน), ชุมชนหมู่บ้านเบญจทรัพย์นคร (7,000 คน)
4. พื้นที่ตำบลท่าทราย ได้แก่ ชุมชนคลองครุ (15,000 คน), ชุมชน (10,000 คน), ชุมชนตลาดมหาชัยวิลล่า (10,000 คน), ชุมชนซอยวัดทองธรรมการาม (3,000 คน)
5. พื้นที่ตำบลบางน้ำจืด ได้แก่ ชุมชนซอยกองพนันพล (1,000 คน), ชุมชนนิคมอุตสาหกรรมบางปิ้ง (10,000 คน)
6. พื้นที่ตำบลบางหญ้าแพรก ได้แก่ ชุมชนซอยวัดสามัคคีศรีทธาราม (5,000 คน), ชุมชนวัดบางหญ้าแพรก (1,000 คน), ชุมชนโกรกกรากใน (5,000 คน)
7. พื้นที่ตำบลบางโทรัด ได้แก่ ชุมชนวัดเกตุมาลี (3,000 คน)
8. พื้นที่ตำบลโกรกกราก ได้แก่ ชุมชนวัดโกรกกราก (10,000 คน)
9. พื้นที่ตำบลนาดี ได้แก่ ชุมชนเคหะชุมชนมหาชัย (3,000 คน), ชุมชนปัญญาพัฒนาที่ดิน (1,000 คน) ชุมชนคลองนา (5,000 คน), ชุมชนวัดเทพนรรัตน์ (5,000 คน)
10. พื้นที่ตำบลคอกกระบือ ได้แก่ ชุมชนแสงเจริญ (เชื่อมสุข) (500 คน)

#### 1.4 สภาพเศรษฐกิจ

จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่มีความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจที่มี GDP เป็นอันดับ 6 ของประเทศ และเป็นจังหวัดที่มีแรงงานต่างชาตินับเป็นอันดับที่ 5 ของประเทศ ทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออกในหลายๆ ประเภท หนึ่งในประเภทกิจการที่มีแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานทดแทนแรงงานไทยมากที่สุดคือ กิจการอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากประมงทะเล การแปรรูปอาหารเบื้องต้นและอาหารแช่เยือกแข็งเพื่อการส่งออก ซึ่งในแต่ละปีประเทศไทยมีการส่งออกอาหารแช่เยือกแข็งมากกว่า 90,000 - 100,000 ล้านบาทต่อปี และในแต่ละปีพบว่า สถานประกอบการมีการขยายตัว มีจำนวนสถานประกอบการเพิ่มขึ้นจำนวนมากแสดงว่ากำลังแรงงานเป็นความต้องการที่ไม่มีสิ้นสุด ปัญหาขาดแคลนแรงงานเกิดขึ้นอยู่เสมอ ดังนั้นแรงงานต่างชาติดึงดูดให้เคลื่อนย้าย หลบหนีเข้าเมืองมาทำงานอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการนายหน้าจากประเทศต้นทาง ระหว่างทาง และปลายทาง และในแต่ละปีรัฐบาลตอบสนองปัญหาโดยมีนโยบายให้แรงงานหลบหนีเข้าเมืองที่มิอาจจ้างต้องมาจดทะเบียนเพื่อขอใบอนุญาตทำงานปีต่อปี

1.5 จำนวนคนต่างชาตินายจ้างที่ได้รับอนุญาตทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร ในปี 2556 จังหวัดสมุทรสาครมีชาวนายจ้างที่ได้รับอนุญาตทำงาน คงเหลือทั้งสิ้นจำนวน 250,786 คน ซึ่งเมื่อจำแนกตามลักษณะการเข้าเมืองของคนต่างชาตินายจ้าง พบว่า

กลุ่มคนต่างชาติชาวเมียนมาร์เข้าเมืองผิดกฎหมายมีมากกว่ากลุ่มเข้าเมืองถูกกฎหมาย โดยเป็นชาวเมียนมาร์เข้าเมืองถูกกฎหมายจำนวน 183,103 คน (ร้อยละ 73.01) และคนชาวเมียนมาร์เข้าเมืองผิดกฎหมายจำนวน 67,683 คน (ร้อยละ 26.99) กลุ่มชาวเมียนมาร์เข้าเมืองถูกกฎหมายส่วนใหญ่เป็นคนเข้าเมืองถูกกฎหมายมาตรา 9 ประเภท พิสูจน์สัญชาติจำนวน 150,783 คน (ร้อยละ 82.35 ของคนชาวเมียนมาร์เข้าเมืองถูกกฎหมายทั้งหมด) รองลงมา ได้แก่ มาตรา 9 ประเภท ตาม (MOU: Memorandum of Understanding) จำนวน 29,209 คน (ร้อยละ 15.95) มาตรา 9 ประเภททั่วไปจำนวน 2,984 คน (ร้อยละ 1.63) และมาตรา 12 ประเภทส่งเสริมการลงทุนจำนวน 127 คน (ร้อยละ 0.07) สำหรับกลุ่มชาวเมียนมาร์ที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย (มาตรา 13) ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มมติคณะรัฐมนตรี (ครม.) 3 สัญชาติ จำนวน 63,683 คน (ร้อยละ 93.62 ของคนชาวเมียนมาร์เข้าเมืองผิดกฎหมาย) และเป็นชนกลุ่ม น้อยจำนวน 4,319 คน (ร้อยละ 6.38)

ปัจจุบันจังหวัดสมุทรสาครเป็นแหล่งอุตสาหกรรมที่มีขนาดใหญ่และมีชื่อเสียงเป็นอย่างมาก และยังเป็นเขตจังหวัดที่ติดกับกรุงเทพมหานครจึงทำให้มีแรงงานต่างชาติจำนวนมากที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย โดยเฉพาะแรงงานชาวเมียนมาร์ที่ได้เข้ามาในประเทศไทยเพื่อหางานทำและตั้งถิ่นฐานในเขตจังหวัดสมุทรสาคร เพราะจังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่มีความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจที่สูง และสภาพสังคมแบบกึ่งชนบท กึ่งเมือง และยังมีโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในอำเภอเมืองและอำเภอกระทุ่มแบนเป็นจำนวนมากตามข้อมูลของอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร โดยเป็นโรงงานที่มีหลายประเภทในการลงทุนภาคอุตสาหกรรม ข้อมูลที่ได้รับจากผู้ประกอบการในพื้นที่จะทำให้ทราบถึงความต้องการในการจ้างแรงงานชาวเมียนมาร์และแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต หากเกิดกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์ และทราบความต้องการของแรงงานชาวเมียนมาร์ที่ประสงค์จะทำงานในพื้นที่ต่อไปหรือจะกลับประเทศ เพื่อประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติ

### 2.1 ความหมายของการย้ายถิ่น

เอเวอเรท (Everett, 1966, อ้างถึงใน ขวัญชนก สันฐาน, 2554) กล่าวถึง การย้ายถิ่น (Migration) คือ การเปลี่ยนที่อยู่อาศัยอย่างถาวรหรือกึ่งถาวร โดยไม่มีข้อจำกัดอันใดเกี่ยวกับระยะทางของการเคลื่อนย้ายหรือเกี่ยวกับลักษณะของความสมัครใจหรือไม่สมัครใจ ในการเคลื่อนย้ายนั้น จะไม่มีความแตกต่างระหว่างการย้ายถิ่นภายในหรือภายนอกประเทศ และยังมีผู้นิยามความหมายไว้ดังนี้

บุญช่วย พานิชย์กุล (2554: 12) กล่าวถึงความหมายของการย้ายถิ่น คือ การ เคลื่อนไหว ใดๆ ของมนุษย์จากที่ หนึ่งไปยังอีกที่ หนึ่ง (การอพยพ) โดยมากมักจะเป็นการเคลื่อนที่ในระยะไกล หรือเป็นกลุ่มใหญ่ มนุษย์มีการย้ายถิ่นกันเป็นระยะเวลานานตลอดประวัติศาสตร์ที่ผ่านมา ย้อนไป จนถึงยุคก่อนประวัติศาสตร์ การย้ายถิ่นและการแยกกันอยู่ของประชากรเป็นหนึ่งในสี่ปัจจัย ของ แรงผลักดันทางวิวัฒนาการ

พัชรราวลัย วงศ์บุญสิน (2552:1) ได้ให้ความหมายของการย้ายถิ่นว่า หมายถึง กระบวนการเคลื่อนย้ายของประชากรในลักษณะของการย้ายถิ่นที่อยู่จากพื้นที่หนึ่งซึ่งเป็นถิ่นที่อยู่ ของตนแต่ดั้งเดิมไปอยู่ในอีกพื้นที่หนึ่งซึ่งอาจเป็นการย้ายถิ่นที่อยู่อย่างถาวรหรือเป็นเพียงช่วง ระยะเวลาหนึ่งไม่ว่าจะเป็นการเคลื่อนย้ายจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่งหรือการเคลื่อนย้าย จากพื้นที่หนึ่งไปยังอีกพื้นที่หนึ่งภายในประเทศเดียวกันไม่ว่าจะด้วยเหตุผลหรือสาเหตุใด

นักภูมิศาสตร์ได้ให้ความหมาย การย้ายถิ่น หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัย การ ย้ายถิ่นเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยของประชากร ซึ่งเกิดจากเหตุผลต่างๆ ทั้งทาง ภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

ขวัญชนก สันฐาน (2554:8) ให้ความหมายของการย้ายถิ่น คือ กระบวนการ เปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัย โดยการเปลี่ยนในลักษณะของการย้ายถิ่นที่อยู่จากพื้นที่หนึ่งซึ่งเป็นถิ่นที่อยู่ ของตนแต่ดั้งเดิมไปอยู่ในอีกพื้นที่หนึ่ง ซึ่งเป็นการย้ายถิ่นที่อยู่เพียงช่วงระยะเวลาหนึ่งและเป็นการ เคลื่อนย้ายจากพื้นที่หนึ่งไปยังอีกพื้นที่หนึ่งภายในประเทศเดียวกัน การย้ายถิ่นก่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงทางด้านองค์ประกอบและการกระจายทางประชากร ตลอดจนการเปลี่ยนแปลง ทางด้านเศรษฐกิจและสังคม โอกาสในการทำงานด้วย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การย้ายถิ่น (migration) คือ กระบวนการ เปลี่ยนแปลง เคลื่อนย้ายประชากรจากที่หนึ่งสู่อีกที่หนึ่ง ด้วยสาเหตุต่างๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจ การเมืองและภูมิศาสตร์ ซึ่งการย้ายถิ่นอาจเป็นการย้ายถิ่นถาวรหรือเป็นเพียงชั่วคราวระยะเวลาใดเวลา หนึ่ง และการย้ายถิ่นก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆทั้งเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม และ สิ่งแวดล้อมด้วย

สุภาวศ์ จันทวานิช และคณะ (2543: 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การย้ายถิ่นข้ามประเทศ (international migration) หมายถึง การเคลื่อนย้ายของประชากรจำนวนมากข้ามพรมแดนจาก ประเทศที่ตนเป็นพลเมืองหรือพำนักอยู่ไปยังประเทศอื่น เพื่อดำรงชีวิตเป็นเวลายาวนานต่อเนื่อง เพื่อกระทำกิจกรรมที่ ได้รับค่าตอบแทนโดยปกติหลักการสากล จะกำหนดว่าการดำรงชีวิตในอีกที่ หนึ่งเป็นระยะเวลานาน 1 ปีนับเป็นการย้ายถิ่น (International Travel Regulations) การย้ายถิ่นอาจ จำแนกได้ตามสาเหตุได้ 2 ประเภท คือ การย้ายถิ่นที่มีสาเหตุจากภัยธรรมชาติ (Natural Disaster)

และการย้ายถิ่นที่มีสาเหตุจากภัยที่เกิดจากการกระทำหรือจากน้ำมือของมนุษย์ (Manmade Disaster) นอกจากนั้นยังจำแนกการย้ายถิ่นอีกแบบหนึ่ง คือ การย้ายถิ่นแบบที่ผู้ย้ายถิ่นสมัครใจย้ายถิ่นเอง (Voluntary Migration) และการย้ายถิ่นแบบที่ถูกบังคับให้ย้ายถิ่น (Forced Migration) ซึ่งได้แก่การลี้ภัย (Refuge) นอกจากนั้น Arthur W. Lewis, 1954: และ Gustave Ranis and John C. H. Fei , (1961 อ้างถึงใน พัชรราวลัย วงศ์บุญสิน, 2552: 32 -34) ได้พัฒนาทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ นิโคลาสติค เพื่ออธิบายแบบแผนการย้ายถิ่นจากชนบทสู่เมือง โดยเน้นอธิบายให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการย้ายถิ่นของแรงงานกับการพัฒนาทางเศรษฐกิจ โดยอาศัยฐานแนวคิดเรื่องปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด ดังนี้ 1) การย้ายถิ่นเป็นผลของความไม่เท่าเทียมกันในระดับการพัฒนาเศรษฐกิจระหว่าง พื้นที่หนึ่งกับอีกพื้นที่หนึ่ง ซึ่งแสดงออกผ่านความไม่สมดุลระหว่าง อุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน และความแตกต่างด้านอัตราค่าจ้างระหว่างสองพื้นที่ 2) การย้ายถิ่นขนานใหญ่ (Massmigration) เป็นการย้ายถิ่นจากพื้นที่ซึ่งมีอุปทานแรงงานเหลือเพื่อ อัตราค่าจ้างต่ำไปยังพื้นที่ซึ่งมีแรงงานไม่เพียงพอต่ออุปสงค์และมีอัตราค่าจ้างสูงกว่า นอกจากนั้นแรงงานจากพื้นที่ด้อยพัฒนาที่ย้ายถิ่นเข้าไปทำงานในพื้นที่ซึ่งมีระดับการพัฒนาสูงกว่า อาจมีราคาค่าจ้างถูกกว่าแรงงานท้องถิ่นของพื้นที่นั้น ซึ่งเป็นที่ดึงดูดใจของนายจ้างในพื้นที่นั้น เกิดเป็นความต้องการหรืออุปสงค์ต่อแรงงานย้ายถิ่นราคาถูก นำไปสู่กระแสการย้ายถิ่นของแรงงานราคาถูกอย่างต่อเนื่อง กล่าวอีกนัยหนึ่งของทฤษฎี คือ ความแตกต่างด้านอัตราค่าจ้างระหว่างพื้นที่ต้นทางกับพื้นที่ปลายทางเป็นเหตุผลหลักของการย้ายถิ่นของแรงงานจากพื้นที่ที่มีอัตราค่าจ้างแรงงานต่ำไปยังพื้นที่ซึ่งมีอัตราค่าจ้างแรงงานสูง และความแตกต่างด้านอัตราค่าจ้างนั้น เกิดจากความแตกต่างด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงาน หรือกลไกตลาดแรงงานระหว่างพื้นที่ต้นทางกับพื้นที่ปลายทาง 3) การย้ายถิ่นของแรงงานเป็นเรื่องที่ดำเนินต่อไปจนกว่าจะเกิดดุลยภาพด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงานระหว่างสองพื้นที่ ซึ่งเป็นผลพวงโดยธรรมชาติของการย้ายถิ่นในระยะยาวนั้น การย้ายถิ่นจะก่อให้เกิดดุลยภาพใหม่ในระดับสากลในลักษณะที่อัตราค่าจ้างแท้จริงเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันในทุกประเทศ การย้ายถิ่นแรงงานโดยสุทธิจะเท่ากับศูนย์เมื่อมีดุลยภาพใหม่เกิดขึ้น 4) การย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงานโดยเป็นเพียงปรากฏการณ์ชั่วคราว และเป็นกลไกหนึ่งในการลดความไม่เท่าเทียมกันในระดับการพัฒนาเศรษฐกิจ

เมื่อพิจารณาจากความหมายของการย้ายถิ่นนั้น จะเห็นได้ว่าปรากฏการณ์การย้ายถิ่นระหว่างประเทศในปัจจุบันจะเป็นเรื่องของการย้ายถิ่นด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหลัก ซึ่งแตกต่างไปจากเดิมเล็กน้อยในแง่ที่การย้ายถิ่นแต่เดิมนั้น มักเป็นการย้ายถิ่นในลักษณะของการอพยพของประชากรจากประเทศที่ยากจนไปสู่ประเทศที่ร่ำรวยกว่า ซึ่งสาเหตุสำคัญประการหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศประกอบด้วยปัจจัยผลักดัน (Push Factor) จากประเทศที่

แรงงานย้ายออก เมื่อพิจารณาจากปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานต่างชาติเคลื่อนย้ายออก พบว่า อัตราการว่างงานอยู่ในระดับสูง ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศ และอาชีพที่มีลักษณะเดียวกัน รวมทั้งปัจจัยทางสังคมและการเมือง แรงงานต่างชาติบางส่วนอาจต้องการอพยพเคลื่อนย้าย ซึ่งเป็นเพราะไม่พอใจในสภาพสังคมและการเมืองที่เป็นอยู่อันเนื่องมาจากความวุ่นวาย และความแตกแยกของกลุ่มการเมืองในประเทศ และปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) จากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า พบว่า ระดับค่าจ้างและเงินเดือนมีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนสูงกว่ามาก ก็จะเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานเหล่านี้ต้องการอพยพเคลื่อนย้ายออกไปทำงานที่ใหม่ โอกาสในการมีงานทำและ โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีกว่าประเทศของตนเอง

จากสถานการณ์การอพยพย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติเข้าสู่ประเทศไทย ซึ่งเป็นประเทศปลายทางที่รองรับปรากฏการณ์การย้ายถิ่นของแรงงานระดับล่างทั้ง 3 สัญชาติ คือ เมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา ซึ่งในช่วงหลายปีที่ผ่านมาการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของแรงงานต่างชาติเหล่านี้ ได้ส่งผลกระทบต่อทั้งในเชิงบวกและเชิงลบด้วยกัน ถ้าพิจารณาในเชิงบวกนั้นจะพบว่า แรงงานต่างชาติช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่ไร้ฝีมือเนื่องจากแรงงานไทยจำนวนมาก หลีกเลียงที่จะทำงานประเภทที่สกปรก แส่นลำบากและเสี่ยงอันตราย นอกจากนี้แรงงานต่างชาติยังมีบทบาทในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของไทยอีกประการหนึ่ง แต่อย่างไรก็ดี ถึงแม้แรงงานต่างชาติจะเป็นผู้ขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยเพื่อให้สามารถแข่งขันกับนานาประเทศก็ตาม แต่จากการอพยพเข้ามาสู่ประเทศไทยของแรงงานกลุ่มนี้ได้ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และสาธารณสุขของประเทศไทยหรือชุมชนที่อาศัยอยู่อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ รวมทั้งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติเอง ซึ่งประเด็นปัญหาด้านสุขภาพของแรงงานต่างชาติดูเหมือนว่าจะเป็นปัญหาอันดับต้นๆ ซึ่งทั้งกลุ่มแรงงานต่างชาติและหน่วยงานภาครัฐหลายๆ ภาคส่วนของไทยเองก็ต้องเผชิญกับปัญหาในประเด็นสุขภาพของแรงงานต่างชาติด้วยเช่นกัน สำหรับปัญหาด้านสุขภาพของแรงงานต่างชาติที่ถือว่าพบได้บ่อย ได้แก่ ปัญหาการเข้าไม่ถึงบริการทางสุขภาพของแรงงานต่างชาติ ปัญหาความยากลำบากในการเข้าถึงบริการสุขภาพเนื่องจากไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและการดำรงชีวิตโดยรวม นอกจากนี้แรงงานส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในชุมชนในสภาพที่แออัด ขาดระบบสุขาภิบาลที่ดี สะอาด และขาดสาธารณูปโภคที่จำเป็น เป็นต้น จากปัญหาการเข้าไม่ถึงบริการด้านสุขภาพของแรงงานต่างชาติ หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความพยายามในการแก้ไขปัญหา โดยกระทรวงสาธารณสุขได้จัดสวัสดิการดูแลสุขภาพให้กับแรงงานต่างชาติทั้งในรูปของระบบประกันสังคม และระบบประกันสุขภาพแรงงานต่างชาติ ซึ่งดำเนินการภายใต้แนวคิดของสิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษยชาติทุกคนพึงมี

แต่อย่างไรก็ตามระบบการดูแลสุขภาพทั้ง 2 ระบบยังมีข้อจำกัดอยู่หลายประการที่ส่งผลให้กลุ่มแรงงานต่างชาติเข้าไม่ถึงบริการด้านสุขภาพ ทั้งในด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ สิทธิและผลประโยชน์ต่างๆ

องค์การสหประชาชาติ (United Nation) (บุญคง หันจางสิทธิ์, 2540:251 อ้างถึงใน สายสุดา พาน้อย, 2553:7) ได้ให้คำจำกัดความว่า ผู้ย้ายถิ่นเป็นผู้ซึ่งเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยเดิมจากพื้นที่หนึ่งไปอยู่ในพื้นที่ใหม่ ที่ไกลจากที่อยู่เดิมในช่วงระยะเวลาหนึ่ง (A Migrant was Defined as a Person who 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 (1982:79 อ้างถึงใน สายสุดา พาน้อย, 2553:17) ได้ให้ความหมายของการย้ายถิ่น (Migration) ว่าเป็นการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายของประชากร เชิงภูมิศาสตร์ (Geographical Move) ในการแสวงหางานทำโดยการตัดสินใจย้ายถิ่นที่สมเหตุสมผล นั้นจะเกิดขึ้นเมื่อผู้ย้ายถิ่นคาดว่าผลที่จะได้รับจากการย้ายถิ่น (Expected Gains) จะเกิดขึ้นมากกว่า ต้นทุนที่ต้องเสียไป (Expected Costs)

ในทางประชากรศาสตร์นั้นการย้ายถิ่น บางกรณีสามารถใช้คำว่า “การเคลื่อนย้าย” (Mobility) แทนคำว่า “การย้ายถิ่น” ซึ่งในทางประชากรศาสตร์หมายความว่า ในหลายลักษณะดังนี้

1. การย้ายหรือการเปลี่ยนที่พำนักอาศัยภายในจังหวัดเดียวกัน ถือเป็นการย้ายถิ่นภายใน จังหวัด (Intra-province Movement)
2. การย้ายหรือการเปลี่ยนที่พำนักอาศัยจากจังหวัดหนึ่งไปยังอีกจังหวัด จัดเป็นการย้ายถิ่นระหว่างจังหวัด (Inter-province Movement)
3. การย้ายถิ่นจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง เป็นรูปแบบของการย้ายถิ่นข้ามประเทศที่มักเรียกกันว่าเป็น “การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ” (International Migration) ลักษณะของการย้ายถิ่นแบบนี้ จะมีผลกระทบต่อจำนวนหรือโครงสร้างประชากรทั้งประเทศที่ย้ายออกและประเทศที่ผู้ย้ายถิ่นเข้าหรือประเทศปลายทาง การย้ายถิ่นเข้าหรือออกจากต่างประเทศนี้ รวมแล้วเรียกว่า Immigration และตัวผู้ที่ย้ายถิ่นเข้าเรียกว่า Immigrants ส่วนผู้ที่ย้ายถิ่นออกเรียกว่า Emigrants

การย้ายถิ่นในมุมมองของนักเศรษฐศาสตร์ มิได้หมายความว่าเพียงการอพยพของประชากรที่กระทบต่อโครงสร้างและขนาดประชากรเท่านั้น แต่ยังพิจารณาถึงผลกระทบของการย้ายถิ่นต่อระบบเศรษฐกิจ อาจกล่าวได้ว่า การตัดสินใจย้ายถิ่นของมนุษย์จะเกิดขึ้นภายใต้ การชั่งน้ำหนักเปรียบเทียบระหว่างรายจ่ายหรือต้นทุนที่เขาจะต้องเสียไปกับผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการย้ายถิ่นเมื่อใดก็ตามที่ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการย้ายถิ่นสูงกว่ารายจ่าย



หรือต้นทุนที่จะต้องเสียไปจึงจะเกิดการย้ายถิ่นของมนุษย์ หากในสภาพความเป็นจริง การย้ายถิ่นของมนุษย์มิได้เกิดจากปัจจัยหรือเหตุผลทางเศรษฐกิจเท่านั้นแต่ยังเกิดจากปัจจัยทางสังคม การเมือง และจิตวิทยาอีกด้วย นอกจากนี้ผลที่เกิดขึ้นจากการย้ายถิ่นจะกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ทั้งต่อถิ่นที่อยู่เดิมและถิ่นที่อยู่ใหม่ เช่น การอพยพแรงงานจากชนบทสู่เมือง ย่อมทำให้แรงงานในถิ่นที่อยู่เดิมลดน้อยลงอาจทำให้ค่าจ้างแรงงานเพิ่มสูงขึ้น ในขณะที่หากถิ่นที่อยู่ใหม่ เป็นเขตเมืองหรือย้ายอุตสาหกรรมการค้า การอพยพของแรงงานก็ย่อมทำให้ความหนาแน่นของประชากรเพิ่มสูงขึ้น อันก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ทางสังคม เช่น ปัญหาการขาดแคลนที่อยู่อาศัย ปัญหาชุมชนแออัดและแหล่งเสื่อมโทรมเป็นผลกระทบตามมา

Lee (n.d. อ้างถึงใน สายสุดา พานิชย์, 2553:9) ได้ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่น ขึ้นจากการวิเคราะห์ถึงขนาด (Volume) และกระแส (Stream) การไหลสวนกระแส (Counter stream) ของการย้ายถิ่นและคุณลักษณะของผู้ย้ายถิ่น และได้ให้ความหมาย “การย้ายถิ่น” ว่าเป็น การเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยอย่างถาวร ซึ่งไม่ว่าจะเป็นในลักษณะทิศทางใด การเคลื่อนไหวใด ๆ ที่เกี่ยวกับการย้ายถิ่นจะเกี่ยวข้องกับจุดเริ่มต้น (Origin) จุดปลายทาง (Destination) และอุปสรรคต่าง ๆ ที่กั้นขวางอยู่ระหว่างต้นทางกับปลายทาง (An Intervening sets of Obstacles)

Lee ได้ขยายความทฤษฎีของเขาว่าทุก ๆ พื้นที่ต้นทางและปลายทางมักจะมีแรงบวก (Positive Force) หรือปัจจัยดึง (Pull) ที่ดึงดูดประชากรมิให้ย้ายถิ่นไปที่อื่น ขณะเดียวกันก็จะมี แรงลบ (Negative Force) ที่จะผลักดันให้ประชากรย้ายถิ่นแต่อย่างใด ผลรวมของแรงเหล่านี้มากหรือน้อยจะผันแปรไปตามบุคลิกภาพ (Personality) และคุณสมบัติส่วนบุคคลอื่น ได้แก่ อายุ (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 เนื่องจากความล้มเหลวใน การประกอบอาชีพ เช่น เกษตรกรขาดแคลนน้ำและอุปกรณ์อื่น ๆ ในการทำการเกษตร ทำให้ต้องย้ายออกจากชนบทเข้าสู่เมือง

2. ปัจจัยทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ปลายทาง (Destination) มีสาเหตุมาจากการ “ดึง” ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการย้ายเข้าไปในลักษณะที่ดึงดูดใจให้ประชากรย้ายเข้าไปยังถิ่นที่อยู่ใหม่ เป็นต้นว่า การมีสภาพการทำงานที่ดีกว่าเดิม

3. อุปสรรคทั้งหลายกั้นขวางอยู่ระหว่างพื้นที่ต้นทางและปลายทาง (Intervening Sets of Obstacles) อันอาจเป็นผลให้การย้ายถิ่นไม่อาจเกิดขึ้นได้หรือเกิดขึ้นช้าลง ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าที่พักและค่าอาหารที่ต้องจ่ายระหว่างการย้ายถิ่น

4. ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งอายุ เพศ การศึกษา และอื่น ๆ ซึ่งในทัศนะของ Lee การย้ายถิ่นเกิดขึ้นได้เพียงเพราะเหตุผลส่วนตัว ซึ่งมักจะเป็นกรณีการย้ายถิ่นติดตามครอบครัวหรือการย้ายถิ่นเพื่อเผชิญโชคในแหล่งใหม่

Lee ยังสะท้อนให้เห็นว่า การย้ายถิ่นจะเกิดขึ้นเมื่อมีการพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าว ข้างต้นแล้วเปรียบเทียบผลดีจะได้รับกับผลเสียที่จะเกิดขึ้นถ้าผลดี (Benefits) มากกว่าผลเสียหรือ ต้นทุน (Costs) แล้วเขาก็จะตัดสินใจย้ายถิ่น

Ravenstein (1885:60-63 อ้างถึงใน สายสุดา พาน้อย,2553:12) ได้เสนอกฎ การย้ายถิ่นของเขาครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 1885-1889 เพื่อช่วยอธิบายกรณีการย้ายถิ่นระหว่างชนบท กับเมือง โดยกล่าวว่าผู้ย้ายถิ่นจะเคลื่อนที่จากพื้นที่ที่มีโอกาสต่ำไปสู่พื้นที่ที่มีโอกาสสูงกว่า การเลือก พื้นที่ปลายทางของผู้ย้ายถิ่นนั้นจะถูกกำหนดโดยระยะทาง ผู้ย้ายถิ่นจากชนบทมักมีแนวโน้มที่จะเคลื่อนที่ครั้งแรกไปยังเมืองใกล้ ๆ (Town) และขยับขยายไปยังเมืองใหม่ (Cities) แม้ปรากฏการณ์ด้านแรกมีแนวโน้มครอบงำอันหลัง ก็ได้ชี้ให้เห็นว่า การย้ายถิ่นของประชากร ได้ช่วยให้เกิด การพัฒนาของระบบการขนส่ง การขยายตัวทางการค้าและอุตสาหกรรม แต่อย่างไรก็ดีแรงกระตุ้น ทางเศรษฐกิจยังคงเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีบทบาทต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นในลักษณะทีละขั้นตอน (Step Migration) ของประชากร

## 2.2 ทฤษฎีปัจจัยดึงดูดและผลักดันการย้ายถิ่น

Lee (n.d. อ้างถึงใน สายสุดา พาน้อย,2553:10) ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัย ดึงดูดและปัจจัยผลักดัน (Pull and Push Theory) ขึ้นมาเพื่ออธิบายกับการย้ายถิ่นภายหลังต่อมา ได้มี นักเศรษฐศาสตร์กลุ่มนีโอคลาสสิก เช่น E.G. Ravenstein ได้พัฒนาสานต่อแนวคิดของ Lee ผลงานของ Ravenstein ในปี ค.ศ. 1976 ซึ่งจัดเป็นแนวคิดด้านเศรษฐศาสตร์แนวใหม่เกี่ยวกับดุลยภาพ ด้านเศรษฐกิจ (The Neo-classic Economic Equilibrium Perspective) ซึ่งมองว่า การย้ายถิ่น เกิดมา จากปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดที่ก่อให้เกิดการย้ายถิ่นของแรงงาน โดยปัจจัยที่เป็นตัวผลักดัน ให้เกิดการย้ายถิ่น ได้แก่ ความยากจนการขาดแคลนที่ดิน การมีประชากรมากเกินไปของประเทศ ต้นทาง ส่วนปัจจัยดึงดูดให้เกิดการย้ายถิ่น ได้แก่ โอกาสในการแสวงหางานทำที่ดีกว่า (Better Job Opportunity) ค่าจ้างและความทันสมัยของประเทศถิ่นปลายทาง

ทฤษฎีปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันการย้ายถิ่น สามารถที่จะสรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดการย้ายถิ่นสำหรับแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ปัจจัยผลักดันของประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายหรือย้ายออก สิ่งที่เป็นปัจจัยผลักดันให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศถิ่นต้นทาง กล่าวโดยทั่วไปประกอบด้วย

1.1 การว่างงานและการจ้างงานในระดับต่ำ (Unemployment and Underemployment) การจ้างงานในระดับต่ำของประเทศใดที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่า ประเทศนั้นมีปริมาณของกำลังแรงงานที่มากเกินไปกว่าความสามารถรองรับการจ้างงานภายใน ประเทศนั้นอันส่งผลให้แรงงานส่วนหนึ่งที่ไม่สามารถหางานทำได้ต้องกลายเป็นผู้ว่างงาน ในขณะที่ แรงงานอีกบางส่วนก็ไม่สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ ทำให้การใช้กำลังแรงงานไม่เกิด ประสิทธิภาพต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศนั้นเท่าที่ควร ทั้งนี้ อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า หากระดับ ของการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศใดประเทศหนึ่งไม่สามารถก่อให้เกิดการจ้างงานได้ เพียงพอต่อกำลังแรงงาน แรงงานมักมีแนวโน้มที่จะอพยพหรือย้ายถิ่นไปทำงานยังแหล่งจ้างงานอื่น โดยเฉพาะตลาดแรงงานในต่างประเทศ

1.2 ระดับค่าจ้างหรืออัตราเงินเดือนที่ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศ หากคนงานได้รับค่าจ้างหรือผลตอบแทนจากการทำงานต่ำกว่าแรงงานในสาขาอาชีพเดียวกันที่ทำงานในต่างประเทศหรือเกิดช่วงห่างทางรายได้จากการประกอบอาชีพเปรียบเทียบมาก แรงงานเหล่านี้ มักมีแนวโน้มเคลื่อนย้ายออก เพื่อแสวงหาโอกาสในการทำงานซึ่งมีผลตอบแทนที่สูงกว่า

1.3 การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพแรงงานที่มีความรู้ ความชำนาญ หรือมีทักษะในการประกอบอาชีพสูง และมองไม่เห็นความก้าวหน้าจากการประกอบอาชีพในถิ่นต้นทาง มักเกิดความประสงค์ที่จะเคลื่อนย้ายไปทำงานยังประเทศหรือถิ่นปลายทางที่มีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพมากกว่า

1.4 นโยบายกำลังคน (Manpower Policy) ที่ไม่เหมาะสมการวางแผนการพัฒนากำลังที่ไม่เหมาะสมของประเทศถิ่นต้นทางเป็นปัจจัยหนึ่งที่ผลักดันให้แรงงานเกิดการอพยพย้ายถิ่น โดยเฉพาะในประเทศที่กำลังพัฒนาและประเทศที่ด้อยพัฒนา ซึ่งมักเกิดขึ้นในลักษณะของ ความไม่สมดุลของกำลังคนสำหรับตลาดแรงงาน โดยในบางกิจการมีปริมาณกำลังแรงงานเกินกว่าความต้องการจำเป็น ในขณะที่บางกิจการขาดแคลนแรงงานในปริมาณที่สูง นอกจากนี้การขาดโอกาส ในการได้รับการฝึกอบรมทางอาชีพ ยังเป็นส่วนประกอบหนึ่งที่เสริมแรงปัจจัยผลักดันด้านนี้ด้วย

1.5 ปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง (Socio-politics Factors) แรงงานอาจมีความต้องการย้ายถิ่น เนื่องจากความยากลำบากในการดำรงชีวิต อันเกิดมาจากปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองหรือความขัดแย้งทางสังคมของประเทศถิ่นต้นทาง เช่น การกีดกันในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา การแบ่งแยกชนชั้นวรรณะ หรือความแตกต่างในความคิดเห็นทางการเมือง เป็นต้น

## 2. ปัจจัยดึงดูด ในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายหรือย้ายถิ่นเข้า

2.1 ระดับค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่าประเทศถิ่นต้นทาง โดยเฉพาะความแตกต่างของระดับค่าจ้างหรือเงินเดือน รวมทั้งผลประโยชน์ตอบแทนประการอื่น เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงาน

ในสาขาอาชีพเดียวกันกับประเทศต้นปลายทาง

2.2 การขาดแคลนแรงงานในบางสาขาอาชีพ ภาวะการขาดแคลนแรงงาน ในบางสาขาอาชีพในประเทศที่พัฒนาแล้ว หรือประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ หากมีการเผยแพร่ภาวะความต้องการแรงงานของประเทศเหล่านี้แล้วพบว่า จะเป็นแรงดึงดูดต่อแรงงานในการย้ายถิ่น

2.3 โอกาสความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิต

2.4 ปัจจัยทางสังคมและการเมืองภายในประเทศต้นปลายทาง สิ่งดึงดูดทางสังคม และการเมืองให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าประเทศต้นปลายทางที่สำคัญประการหนึ่งนอกเหนือจากทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การปราศจากปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองหรือความขัดแย้งทางสังคม ของประเทศต้นฐานปลายทาง เช่น การกีดกันในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนาการแบ่งแยกชนชั้นวรรณะ หรือความแตกต่างในความคิดเห็นทางการเมือง เป็นต้น

สาเหตุสำคัญของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศประกอบด้วยปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทางที่แรงงานต้องการเคลื่อนย้ายออก และปัจจัยดึงดูดหรือแรงจูงใจจากประเทศที่แรงงานต้องการเคลื่อนย้ายเข้า (วศิน กลั่นจิตร, 2547 อ้างถึงใน วิลาสินี สัตยธาดา, 2555) กล่าวได้ว่า

1. ปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทางที่แรงงานต้องการเคลื่อนย้ายออก สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเกิดการเคลื่อนย้ายออกจากประเทศ ได้แก่

1.1 อัตราการว่างงาน (Unemployment) ที่เกิดขึ้นในอัตราสูงและการทำงานต่ำกว่าระดับ (Underemployment) เป็นผลจากการไม่สามารถหางานทำได้ตรงกับความรู้ความสามารถได้ในขณะที่มีแรงงานบางส่วนมีความพยายามในการหางานทำในประเทศ แต่ถ้าไม่สามารถหางานทำได้ตรงกับความต้องการ กลุ่มแรงงานเหล่านั้นมีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปทำงานในต่างประเทศ

1.2 ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับรายได้ในต่างประเทศในสาขาอาชีพที่มีลักษณะเดียวกัน โอกาสในการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในต่างประเทศย่อมมีมากกว่า ถ้าค่าจ้างและเงินเดือนในต่างประเทศมีอัตราที่สูงกว่า

1.3 ความก้าวหน้าในอาชีพและแรงจูงใจในการทำงาน แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญแต่ไม่สามารถมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ได้ ย่อมเกิดความรู้สึกอยากเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ

1.4 การวางแผนบุคลากรที่ไม่เหมาะสม ทำให้ขาดความสมดุลระหว่างงานกับบุคลากร แรงงานบางส่วนอาจเป็นส่วนเกิน แต่ในขณะที่เดียวกันในบางประเทศอาจกำลังต้องการบุคลากรที่เป็นส่วนเกินนี้อยู่ ทำให้บุคลากรดังกล่าวต้องการเคลื่อนย้ายออกไปทำงานในต่างประเทศ

1.5 ปัจจัยทางสังคมและการเมือง แรงงานบางส่วนอาจจะไม่พอใจในสภาพสังคมและการเมืองที่เป็นอยู่ที่สืบเนื่องมาจากความวุ่นวายและความแตกแยกของกลุ่มการเมืองในประเทศ

2. ปัจจัยดึงดูดหรือแรงจูงใจจากประเทศที่แรงงานต้องการเคลื่อนย้ายเข้า สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเกิดการเคลื่อนย้ายจากประเทศต้นทางเข้าสู่ประเทศใดประเทศหนึ่ง ได้แก่

2.1 ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าเมื่อเทียบกับรายได้ในประเทศต้นทางในสาขาอาชีพที่มีลักษณะเดียวกัน ก็จะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้เกิดการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานออกไปทำงานในต่างประเทศได้

2.2 การขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา ถ้าหากมีการเผยแพร่ข่าวสารความรู้ให้กับบุคลากรในแต่ละสาขาอาชีพได้ทราบถึงประเภทแรงงานที่ขาดแคลนก็อาจถูกดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายออกไปทำงานในต่างประเทศได้ ถ้าค่าจ้างและเงินสูงพอ

2.3 ความก้าวหน้าในสาขาอาชีพ สำหรับประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ประกอบกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ยุติธรรมย่อมเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของแรงงานโดยทั่วไป ในสาเหตุนี้เองจะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญจากประเทศด้วยพัฒนาเคลื่อนย้ายออกไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อโอกาสก้าวหน้าในสาขาอาชีพของตนเอง

### 2.3 แนวคิดว่าด้วยการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ

เมื่อพิจารณาจากความหมายของการย้ายถิ่นดังที่ได้กล่าวข้างต้น การย้ายถิ่นข้ามประเทศ (International Migration) จะหมายความถึง การเคลื่อนย้ายของประชากรจำนวนมากข้ามพรมแดน จากประเทศที่ตนเป็นพลเมืองหรือพำนักอยู่ไปยังประเทศอื่น เพื่อดำรงชีวิตเป็นเวลานาน ต่อเนื่องเพื่อการทำกิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทน ซึ่งโดยหลักการสากลการย้ายถิ่นจะมีเงื่อนไข ที่ผู้ย้ายถิ่นจะต้องดำรงชีวิตอยู่ในถิ่นที่ตนได้ย้ายเข้าไปเป็นระยะเวลาที่ไม่ต่ำกว่าหนึ่งปี จึงจะนับเป็นเวลาของการย้ายถิ่น (International Travel Regulation) การกำหนดเวลาเช่นนี้จะช่วยให้สามารถจำแนกผู้ย้ายถิ่นได้เนื่องจากนักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้าไปยังประเทศหนึ่งประเทศใดเป็นเพียงระยะเวลา 2-3 วัน หรือนักธุรกิจที่ต้องเดินทางเข้าออกระหว่างถิ่นที่ต่างกัน จึงไม่ถือได้ว่าเป็นผู้ย้ายถิ่นแต่มักเรียกกันว่าเป็นนักเดินทาง (Sojourner)

การย้ายถิ่นอาจจำแนกได้ตามสาเหตุออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การย้ายถิ่นที่มีสาเหตุมาจากภัยธรรมชาติ (Natural Disaster) และ
2. การย้ายถิ่นที่มีสาเหตุจากการกระทำหรือจากน้ำมือของมนุษย์ (Manmade Disaster) ซึ่งยังสามารถจำแนกออกได้เป็นอีก 2 แบบคือ

2.1 การย้ายถิ่นที่ผู้ย้ายถิ่นสมัครใจย้ายถิ่นเอง (Voluntary Migration)

2.2 การย้ายถิ่นที่ถูกบังคับให้ย้ายถิ่น (Forced Migration) ซึ่งได้แก่การลี้ภัยหรือการที่ทางรัฐบาลบังคับย้ายถิ่นเพื่อจัดทำโครงการบางอย่าง ดังในกรณีการบังคับประชาชนย้ายถิ่นของรัฐบาลทหารเมียนมา เป็นต้น

จึงอาจสรุปได้ว่า การย้ายถิ่นระหว่างประเทศในปัจจุบัน จะเป็นเรื่องของการย้ายถิ่นด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจเป็นด้านหลัก ซึ่งแตกต่างไปจากเดิมเล็กน้อยในแง่ที่การย้ายถิ่นแต่เดิมนั้นมักเป็นการย้ายถิ่นในลักษณะของการอพยพของประชากร จากประเทศที่ยากจนไปสู่ประเทศที่ร่ำรวยกว่า แต่อย่างไรก็ดีการที่ประเทศไทยได้เข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และได้มีการทำข้อตกลงการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีจึงเป็นโอกาสของแพทย์ที่ย้ายถิ่นไปยังประเทศสมาชิกอาเซียน เพราะถือเป็นการเปิดโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

#### 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

ในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศนั้น เกิดขึ้นเนื่องมาจากปัญหาเรื่องประชากรที่เพิ่มขึ้นในอัตราที่สูง แต่ปัญหาสำคัญที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศนั้น กล่าวได้ว่า คือเหตุผลทางเศรษฐกิจ ในอดีตที่ผ่านมาการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศมักจะเป็นการเคลื่อนย้ายประชากร จากประเทศที่ยากจนไปสู่ประเทศที่เจริญก้าวหน้ากว่าทั้งทางด้าน สังคม และเศรษฐกิจโดยประชากรกลุ่มที่อพยพเคลื่อนย้ายพบว่ามีมักจะเป็นกลุ่มที่มีทักษะในการ ประกอบอาชีพสูง เช่นผู้ประกอบการวิชาชีพแพทย์ หรือวิศวกร เป็นต้น ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวอธิบายว่า ประเทศที่ด้อยพัฒนามักจะมีการลงทุนในมนุษย์ เช่น การให้การศึกษา การฝึกอบรม ตลอดจนความก้าวหน้าในการดำรงชีวิตที่ค่อนข้างจำกัด จึงไม่ก่อให้เกิดผลดีต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศที่ด้อยพัฒนาเท่าใดนัก คนกลุ่มนี้จึงทำให้เกิดปรากฏการณ์สมองไหล (Brain Drain) ไปยังประเทศที่รับการย้ายถิ่น (Host Country) ซึ่งจะได้รับประโยชน์จากทุนมนุษย์เหล่านี้ ในการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ในงานของตน

ในปัจจุบัน การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ มีลักษณะเป็นการย้ายถิ่นของประชากรจากประเทศด้อยพัฒนาที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำไปทำงานตามสัญญาจ้างยังประเทศที่ให้ผลตอบแทนด้านค่าจ้างแรงงานสูงกว่า ซึ่งอาจจะเป็นการเคลื่อนย้ายของประชากรทุกระดับทักษะในการประกอบอาชีพโดยไม่จำกัดอยู่เพียงแต่กลุ่มคนที่มีทักษะในการประกอบอาชีพสูง เช่น แพทย์ วิศวกร ดังกล่าว ดังจะพบเห็นได้จากการอพยพของแรงงานทั้งที่มีฝีมือและไม่มีฝีมือของไทย ที่ไปทำงานยังประเทศในตะวันออกกลาง ญี่ปุ่น ได้หวัน เกาหลีใต้ และบรูไน เป็นต้น การเคลื่อนย้ายแรงงานเช่นนี้ปรากฏผลทางเศรษฐกิจที่เชื่อมั่นได้ว่าประเทศที่รับเข้าแรงงาน จะสามารถแก้ไข ปัญหาการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศสำหรับบางอุตสาหกรรมได้ในระดับ หนึ่ง ในขณะที่ประเทศที่ส่งออกแรงงานจะได้รับประโยชน์ในแง่การบรรเทาปัญหาการว่างงานและ คนมีโอกาส

ได้รับรายได้ที่สูงขึ้น มีรายได้ส่งเงินผ่านระบบการโอนกลับมายังครอบครัวของตนเอง ซึ่งนอกจากจะส่งผลในแง่ของฐานะความเป็นอยู่ของคนที่ดีขึ้นแล้ว ยังเป็นผลดีในแง่ของตัวเลข ดุลบัญชีเดินสะพัดของประเทศด้วย แต่อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาอีกด้านหนึ่งการเคลื่อนย้ายแรงงาน ระหว่างประเทศ ยังอาจส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะบางประเภท สำหรับ ความต้องการแรงงานในประเทศต้นทางได้เช่นกัน

การย้ายถิ่นข้ามประเทศ (International Migration) หมายถึง การเคลื่อนย้ายของประชากรจำนวนมากข้ามพรมแดนจากประเทศที่ตนเป็นพลเมืองหรือพำนักอยู่ไปยังประเทศอื่น เพื่อการดำรงชีวิตเป็นระยะเวลายาวนานต่อเนื่อง เพื่อกระทำการกิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทน โดยปกติหลักการสากลจะมีการกำหนดไว้ว่าการดำรงชีวิตในอีกที่หนึ่งเป็นเวลา 1 ปีนับเป็นการย้ายถิ่น อย่างไรก็ตามผู้ย้ายถิ่นสามารถกลายเป็นผู้ตั้งถิ่นฐานได้ เมื่อมีการตัดสินใจปักหลักชีวิตในประเทศที่เข้าไปประกอบอาชีพและดำรงชีวิตที่นับเป็นส่วนใหญ่ (สุภางค์ จันทวานิช และคณะ, 2541 อ้างถึงใน วิลาสินี สัตยธาดา, 2555) กล่าวว่าการย้ายถิ่นอาจจำแนกได้ตามสาเหตุเป็น 2 ชนิด ได้แก่

1. การย้ายถิ่นที่มีสาเหตุจากภัยธรรมชาติ (Natural Disaster)
2. การย้ายถิ่นที่มีสาเหตุจากภัยที่เกิดจากการกระทำหรือน้ำมือของมนุษย์ (Manmade Disaster)

Disaster)

กลุ่มนักเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิกอธิบายว่า มนุษย์มีการตัดสินใจย้ายถิ่นด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ ดังนั้น ผู้ย้ายถิ่นจึงเป็นผู้ย้ายถิ่นเชิงเศรษฐกิจ (Economic Migrant) หรือเป็นแรงงาน (Labourer) ปัจจัยดึงดูด (Push Factor) สำคัญที่ทำให้มนุษย์เกิดการย้ายถิ่น ได้แก่ ค่าจ้าง (Wage) ที่สูงขึ้นและโอกาสการได้งานทำ (Employment) กล่าวคือ มนุษย์จะย้ายถิ่นจากประเทศที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจน้อยกว่า ซึ่งการเลือกเดินทางไปประเทศใดประเทศหนึ่งนั้นขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GNP) ของประเทศต้นทางและ GNP ของประเทศผู้รับแรงงานอีกด้วย ในด้านตัวแปรที่มีผลต่อการย้ายถิ่นเพื่อไปทำงานในต่างประเทศยังได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางและประเภทของงานที่สามารถทำได้ (เจริญชัย ยศบรรดาศักดิ์, 2542 อ้างถึงใน วิลาสินี สัตยธาดา, 2555) ซึ่งกระบวนการย้ายถิ่นแบ่งได้เป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 คือ การย้ายถิ่น ได้แก่ การตัดสินใจย้ายถิ่น ตัวแปรในขั้นนี้จะเป็นตัวแปรเกี่ยวกับสาเหตุของการย้ายถิ่น

ขั้นตอนที่ 2 คือ ระหว่างการย้ายถิ่น ได้แก่ กระบวนการการเดินทางและการอำนวยความสะดวกในการเดินทาง

ขั้นตอนที่ 3 คือ การเดินทางถึงประเทศปลายทางแล้วได้พำนักอยู่ในประเทศนั้น ตัวแปรในขั้นนี้เป็นตัวแปรเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดจากการย้ายถิ่นเข้าไป

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติโดยการย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติได้ให้ความหมายว่า เป็นการเดินทางเคลื่อนย้ายออกจากที่พักอาศัยเดิมหรือจากประเทศของตน เพื่อไปพักอาศัยอยู่ใหม่ อาจจะเป็นการเคลื่อนย้าย อย่างถาวร ชั่วคราว หรือตามเงื่อนไขระหว่างประเทศของแรงงานต่างชาติที่ถูกกฎหมาย เพื่อหางานทำที่สะดวกและใกล้กับที่พักอาศัย โดยมีปัจจัยดึงดูด และปัจจัยผลักดันให้มีการย้ายถิ่นฐานเพิ่มมากขึ้น ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติมาประกอบการศึกษาวิจัยเป็นพื้นฐานในประเด็นที่เกี่ยวข้อง

### 3. แนวคิดและทฤษฎีการปรับตัว

#### 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัว

นักจิตวิทยาและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายเรื่องการปรับตัว ไว้หลากหลาย ดังนี้

วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์, (2545 อ้างถึงใน นิรมล สุวรรณโคตร, 2553) ได้ให้ความหมายของการปรับตัว หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้ ความพยายามในการปรับตนเอง เมื่อเผชิญกับสภาพปัญหาความอึดอัดใจ ความคับข้องใจ ความเครียด ความทุกข์ใจ ความวิตกกังวลต่างๆ ฯลฯ จนเป็นสภาพการณ์ที่บุคคลนั้นๆ สามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมหรือในสภาพปัญหานั้นๆ ได้ ถ้าบุคคลปรับตัวแล้วสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อม ได้อย่างมีความสุขได้นั้นแสดงว่าบุคคลนั้นมีสุขภาพจิตดี แต่หากว่าบุคคลปรับตัวแล้วยังมีความ ทุกข์ใจ ว้าวุ่นใจไม่สบายใจอยู่ ความรู้สึกดังกล่าวย่อมจะทำให้บุคคลนั้นกลายเป็นบุคคลที่มี สุขภาพจิตไม่ดี และหากเรื้อรังรุนแรงมากขึ้น อาจจะมีเจ็บป่วยเป็นโรคประสาทหรือโรคจิตได้

Coleman and Hammen, (1974 อ้างถึงใน พิมพ์นภัส โภคา, 2550) ให้ความหมายการปรับตัวว่า ผลของความพยายามของบุคคลที่พยายามปรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ตนเอง ไม่ว่าจะ เป็นปัญหาด้านด้านบุคลิกภาพ ด้านความต้องการ หรือด้านอารมณ์ ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมนั้นๆ และถ้าบุคคลนั้น ปรับตัวแล้วจะสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อม ได้อย่างมีความสุข

สรุปว่า การปรับตัว หมายถึง ความสามารถปรับกระบวนการ ความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรมไปตามสภาพสังคม สิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงนั้นๆ ได้ดี เพื่อสามารถอยู่รอดได้อย่างปกติสุขทั้งกายและจิตใจ

#### 3.2 ปัญหาและสาเหตุของการปรับตัว

จากสถานการณ์ต่างๆทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกและทางลบ แต่ผู้ที่เผชิญกับสภาพทางลบ จำเป็นต้องปรับปรุงด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้ตนเองสามารถอยู่อย่างมีความสุข ซึ่งสิ่งต่างๆที่เป็นสาเหตุหรือปัญหาที่มีดังนี้ (ลักขณา ศรีวัฒน์, 2545:65-71, อ้างถึงใน สวดยสม ทิพยธร, 2552:29-30)

1. ความคับข้องใจ (Frustration) หมายถึง สภาพของจิตใจหรือความรู้สึกที่เป็นผลสืบ



เนื่องมาจากความปรารถนาที่เรามุ่งหวังถูกขัดขวาง ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายแบ่งออกเป็น 2 ประการ คือ

1.1 สาเหตุส่วนบุคคล ได้แก่ ลักษณะของบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจเช่น ความบกพร่องทางร่างกาย การมีโรคประจำตัว เชื้อไวรัส ภูมิต้านทาน ความเชื่อมั่นในตนเององค์ประกอบที่อยู่ภายในใจของคนแต่ละคนซึ่งมาติดกันขัดขวางความพอใจของแรงขับอาจทำให้เกิดความคับข้องใจอย่างรุนแรงได้

1.2 สาเหตุของสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น สถานที่ทำงาน ที่อยู่อาศัย อุปนิสัยต่างๆ และสิ่งแวดล้อมทางสังคม

2. ความขัดแย้งในใจ (Conflicts) หมายถึง สภาวะการณ์ที่ทำให้บุคคลเกิดความขัดแย้งตนเองเกิดความลำบากใจ หนักใจ อึดอัดใจ ที่จะต้องตัดสินใจเลือกละหว่างสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากสภาวะการณ์ที่เผชิญอยู่ การขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นเมื่ออยู่ระหว่างทางสองแพร่ง หรือมีหลายทางเลือกความขัดแย้งในใจเกิดขึ้นได้ 3 รูปแบบ คือ

2.1 ความขัดแย้งแบบนิมาน-นิมาน (Approach-Approach Conflict) เป็นความขัดแย้งที่มีลักษณะ การที่มีสิ่งพึงประสงค์สองอย่างในเวลาเดียวกันจึงเกิดความประสงค์ขัดแย้ง เนื่องจากชอบของสองสิ่งเท่าๆกัน แต่จำเป็นต้องเลือกละหว่างสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

2.2 ความขัดแย้งแบบนิเสธ-นิเสธ (Avoidance-Avoidance Conflict) เป็นความขัดแย้งในใจที่ซึ่งทั้งหมดที่บุคคลต้องเลือกเป็นเป้าหมายแต่ถูกบังคับให้เลือกอย่างใดอย่างหนึ่งจากที่ไม่ชอบเลย

2.3 ความขัดแย้งแบบนิมาน-นิเสธ (Approach-Avoidance Conflict) เป็นความขัดแย้งเนื่องจากตัดสินใจไม่ได้ว่าจะเลือกเอาสิ่งของสิ่งนั้นไว้หรือทิ้งของสิ่งนั้นไป เพราะมีความชอบและไม่ชอบเท่าเทียมกันเข้าทำนองทั้งรักทั้งชัง หรือเกลียดปลาไหลกินน้ำแกง

3. ความวิตกกังวล (Anxiety) เป็นความรู้สึกชนิดหนึ่งที่ไม่สบายใจซึ่งจะออกมาในลักษณะของความกลัว (Fear) เช่น กลัวสอบเรียนต่อมหาวิทยาลัยไม่ได้ กลัวสอบตก ซึ่งความกลัวเหล่านี้จะก่อให้เกิดความไม่สบายใจอาจเกิดขึ้นก่อนหรือหลังสถานการณ์ที่บุคคลนั้นประสบ

4. ความเครียด (Stress) เมื่อร่างกายมีความปรารถนาในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และเกิดมีอุปสรรคขัดขวางไม่ให้ร่างกายได้รับสิ่งที่ต้องการ ความคับข้องใจจะเกิดขึ้น หรือสภาวะการตัดสินใจเลือกละหว่างสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่ได้ ความขัดแย้งในใจก็จะเกิดขึ้น และความเครียดในอารมณ์หรือในความรู้สึกก็จะเกิดขึ้น

5. การเรียนรู้ (Learning) ประสบการณ์ต่างๆมีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้ของมนุษย์เพราะการเรียนรู้จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากการฝึกหัดสถานการณ์ที่เป็นปัญหาบางอย่างทำให้บุคคลต้องเผชิญหน้าพร้อมทั้งพยายามที่จะตอบสนองการกระทำที่ประสบ

ความสำเร็จก็จะนำมาซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้ากับความต้องการตอบสนองลดน้อยลง

6. ความต้องการ (Needs) ความต้องการของมนุษย์นั้นเป็นสิ่งที่ไม่มีขอบเขตที่แน่นอนและไม่มีที่สิ้นสุด การดำเนินชีวิตของบุคคลล้วนแล้วแต่เป็นไปเพื่อการตอบสนองของความต้องการหรือความพึงพอใจเป็นส่วนใหญ่ ด้วยเหตุนี้บุคคลจึงมีความจำเป็นที่จะประสานระหว่างความต้องการของตนกับสิ่งแวดล้อมให้มีแนวทางออกที่เหมาะสมที่สุด

7. ความกลัว (Fear) ความกลัวมักจะเกิดจากความไม่รู้ มีการค้นพบว่า ยิ่งรู้ว่าความกลัวเกิดขึ้นได้อย่างไรและสลายไปอย่างไรได้มากเท่าไร ยิ่งมีโอกาสพิชิตความกลัวได้มากเท่านั้น

### การปรับตัวในการทำงาน

ปัจจุบันองค์กรต่างๆมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีทำให้พนักงานมีความต้องการที่จะปรับปรุงตนเอง มีความต้องการที่จะทำความเข้าใจในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนารูปแบบของการปรับตัว ได้แบ่งกลุ่มความสามารถในการปรับตัวในงานได้ 8 กลุ่ม ดังนี้ (Plamondon,2000:612-617, อ้างถึงใน สวยศสม ทิพยธร, 2552:36-37)

1. ความสามารถในการจัดการกับสภาวะฉุกเฉิน หมายถึง การตอบสนองที่เหมาะสมเกี่ยวกับอันตรายต่างๆหรือสถานการณ์ที่ฉุกเฉิน มีความรวดเร็วในการวิเคราะห์ หรือทางเลือกในการตัดสินใจเมื่อเจอกับอันตรายหรือสถานการณ์ที่ฉุกเฉิน มีการตัดสินใจที่ชัดเจนมีการควบคุมอารมณ์และเป้าหมายได้ในเวลาเดียวกัน สุดท้ายสามารถเข้าไปจัดการแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างเหมาะสม

2. ความสามารถในการจัดการกับความเครียด หมายถึง ความใจเย็นเมื่อเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่ย่างยาก และงานที่มีความต้องการความสำเร็จสูง ไม่ตื่นเต้นกับสถานการณ์หรือข่าวต่างๆมากเกินไป จัดการกับความพึงพอใจได้ดี โดยมีความพยายามในการหาวิธีการแก้ปัญหา มากกว่าต่อว่าคนอื่น การแสดงออกถึงระดับของการปรับตัวในการเผชิญหน้ากับสถานการณ์และสามารถทำตัวเป็นตัวอย่างให้กับผู้อื่นได้

3. ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การวิเคราะห์ปัญหาและการสร้างความคิดแนวทางใหม่ๆ เพื่อแก้ไขในปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน โดยทำการพัฒนาหาข้อมูล และหาวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นเมื่อทรัพยากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการแก้ปัญหา

4. ความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน หมายถึง การดำเนินงานที่มีประสิทธิผลในกรณีที่ไม่สามารถมองเห็นข้อเท็จจริงได้ สามารถปรับเปลี่ยนเมื่อเจอกับปัญหาหรือสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน สามารถปรับแผน เป้าหมาย วิธีการและการจัดลำดับความสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมที่จะรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้

5. ความสามารถในการเรียนรู้งาน และวิธีการทำงาน หมายถึง การแสดงออกถึงการเรียนรู้วิธีการใหม่ๆ เทคโนโลยีใหม่ๆ สำหรับการนำไปใช้ในงาน โดยใช้องค์ความรู้ และทักษะในการทำงานมีความรวดเร็วในการเรียนรู้วิธีการใหม่ๆ สามารถปรับตัวให้เข้ากับกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน มีความสามารถในการทำงาน

6. ความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ความยืดหยุ่น และยอมรับฟังความคิดเห็นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น พัฒนาความสัมพันธ์และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ

7. ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรม หมายถึง การเรียนรู้และเข้าใจเกี่ยวกับสภาพพื้นฐาน ความต้องการ คุณค่าขององค์กรและวัฒนธรรมองค์กร สามารถปรับตัวและรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

8. ความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพ หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้กับสภาพแวดล้อมต่างๆ เช่น ความร้อนสูง ความหนาวเย็น ความสกปรกต่างๆ ให้สามารถทำงานได้อย่างเหมาะสม

จะเห็นว่าพฤติกรรมปรับตัวเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเริ่มตั้งแต่เกิดไปจนถึงตลอดชีวิตของบุคคล และเป็นกระบวนการที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอนตายตัว ว่าเวลาและสถานการณ์ใดควรใช้การปรับตัวแบบใดจึงจะเหมาะสม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเวลาและสถานที่ โอกาสและคุณลักษณะความสามารถของแต่ละบุคคล

### 3.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัว

การกำหนดแนวทางพฤติกรรมปรับตัว ซึ่งเป็นรากฐาน บุคลิกภาพ อิทธิพลของทั้ง 3 ประการ ไม่สามารถแยกออกจากกัน ได้อย่างเด็ดขาด แต่จะเชื่อมโยงเกี่ยวพันกันตลอดชีวิต (วราภรณ์ ตรีภูมิตถะ, 2545 อ้างถึงใน ชนัญชิตา เจริญวัฒน์, 2556) ปัจจัยทั้ง 3 ประการนี้ ได้แก่

3.3.1 อิทธิพลของสภาวะพื้นฐานทางกายในเชิงชีววิทยา อันได้แก่ อิทธิพลของพันธุกรรมมีขึ้นเป็นตัวนำลักษณะต่างๆ ทำให้เกิดโครงสร้างทางกายวิภาค และทำหน้าที่ทางสรีระภายในตัวของแต่ละบุคคล เช่น การทำงานของระบบประสาท ระบบต่อมต่างๆ รูปร่าง หน้าตา อัตราการเจริญเติบโต และทำให้มีขีดจำกัดของความสามารถด้านต่างๆ เช่น แรงขับ ศักยภาพในการเรียนรู้ อารมณ์ ความแข็งแรง ความเร็วและช้าในการเคลื่อนไหวของบุคคลแตกต่างกันด้วย จึงทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยกำเนิดและมีอิทธิพลในการทำให้บุคคลมีการปรับตัวต่อสภาพปัญหาแตกต่างกัน

3.3.2 อิทธิพลของสภาวะแวดล้อม ได้แก่ วัฒนธรรมในสังคมที่อยู่จะเป็นตัววางรากฐานให้แก่บุคลิกภาพ ทั้งในด้านความรู้สึกนึกคิด การกระทำ ความเชื่อต่างๆ จรรยาบรรณ ข้อย้ำ

ระเบียบ กฎเกณฑ์ทั้งหลายที่เป็นที่ยอมรับในสังคมนั้น โดยเริ่มต้นจากครอบครัว ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปลูกฝังลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพพื้นฐานให้แก่เด็กได้มาก สถาบันทางสังคมอื่นๆ เช่น โรงเรียน ชุมชน วัด ตลอดจนสถาบันชาติ ล้วนเป็นสถาบันซึ่งสมาชิกของสังคมต้องเกี่ยวข้องกับ โดยมีสิ่งต่อไปนี้เป็นเครื่องกำกับระเบียบแบบแผน การประพฤติปฏิบัติ ได้แก่ กฎหมาย หลักธรรม คำสอน จรรยา มารยาท และข้อห้าม ตลอดจนระเบียบกฎเกณฑ์ทั้งหลายที่เป็นที่ยอมรับกันในสังคมนั้น

3.3.3 อิทธิพลของสภาวะความเป็นคน เป็นอิทธิพลของความรู้สึกและความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง ซึ่งได้แก่ แบบแผนของชีวิตซึ่งเป็นแบบเฉพาะตัว ทั้งนี้หมายความรวมถึงความสามารถ ลักษณะนิสัย ความสนใจ ค่านิยม ตลอดจนความรู้สึกความเข้าใจ หรือความคิดรวบยอดเกี่ยวกับสภาวะแห่งตน ซึ่งคนแต่ละคนเรียนรู้ที่จะประเมินหรือตัดสินคุณค่าของตนเอง การที่บุคคลจะสามารถประเมินค่าตัวเองทั้งทางร่างกายและจิตใจ ก็เนื่องมาจากเจตคติที่ผู้อื่นมีต่อบุคคล โดยเฉพาะบุคคลที่มีความหมายและมีความสำคัญต่อชีวิต เช่น บิดา มารดา เพื่อนฝูง และครูอาจารย์

ปัจจัยพื้นฐานของมนุษย์ทั้งในทางชีววิทยา สภาพแวดล้อมและตัวบุคคลแต่ละคนนั้น มีอิทธิพลต่อการปรับตัวของมนุษย์อย่างแท้จริงและปัจจัยทั้ง 3 อย่างนี้จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน และมีอิทธิพลต่อกันอย่างต่อเนื่องตลอดไป การปรับตัวเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีมนุษย์ใช้เพื่อเป็นกลไกในการสร้างสรรค์ความสุขตอบสนองความต้องการของตนเอง โดยการพยายามทุกอย่างเพื่อให้ตัวเองสามารถอยู่ร่วมในสังคมและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ได้อย่างมีความสุข การปรับตัวจะเกิดขึ้นเมื่อมนุษย์เผชิญกับปัญหา นั่นคือ สิ่งที่มาขัดขวางทำให้ไม่สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การปรับตัวจะได้ผลนั้น บุคคลต้องมีความรู้ความเข้าใจในตัวเอง และรู้เท่าทันเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น มีความเข้มแข็งอดทน มีสติปัญญา มีความยืดหยุ่นพอเหมาะกับสถานการณ์นั้นๆ ผู้ที่ไม่สามารถปรับตัวได้อาจแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม อันจะส่งผลให้เกิดปัญหาความเดือดร้อนทั้งต่อตัวผู้กระทำเอง สังคม และสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวด้วย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของการปรับตัวได้พบถึงปัญหาและสาเหตุจากสถานการณ์ทั้งทางบวกและทางลบในการปรับตัวของผู้ประกอบการที่ได้ให้กลุ่มแรงงานต่างชาติเข้ามาอาศัยและเข้ามาทำงานในประเทศไทยและอาจมีการไหลกลับประเทศในอนาคต โดยใช้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวทางสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ผู้ประกอบการต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสภาพสังคมใหม่ รวมถึงการปรับตัวให้เข้ากับเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นเพื่อความอยู่รอดในการประกอบธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปตามสิ่งแวดล้อมในอนาคต แนวคิดทฤษฎีนี้อาจนำไปใช้ในการปรับตัวของผู้ประกอบการหากเกิดกรณีที่ชาวเมียนมาร์ที่มีการใช้ชีวิตความเป็นอยู่

ในประเทศไทย และอาจมีการไหลกลับประเทศของแรงงานต่างชาติชาวเมียนมาร์ซึ่งผู้ประกอบการนั้นจำเป็นต้องมีการปรับตัว

#### 4. ทฤษฎีการจ้างงานของแรงงานต่างชาติ

การจ้างงานตามทฤษฎีของนักเศรษฐศาสตร์ แบ่งออกได้ 2 กลุ่ม คือทฤษฎีการจ้างงานตามแนวคิดของสำนักคลาสสิก และทฤษฎีการจ้างงานตามทฤษฎีเคนส์

##### 4.1 ทฤษฎีการจ้างงานของสำนักคลาสสิก

วิลเลียม สกอตต์ (2551) นักเศรษฐศาสตร์ของสำนักคลาสสิก เช่น อาดัม สมิท, ริคาร์โด, มิลล์, พิณ ได้พยายามอธิบายถึงการทำงานของระบบเศรษฐกิจทุน ซึ่งมีเอกชนเป็นเจ้าของทรัพย์สินและปัจจัยการผลิต การแข่งขันเป็นไปอย่างเสรี ซึ่งนักเศรษฐศาสตร์ในสำนักนี้มีข้อสมมติฐานสำคัญ 2 ประการ คือมนุษย์เป็นผู้มีเหตุผล (Rational) ไม่ว่ามนุษย์จะตัดสินใจกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดต้องเปรียบเทียบระหว่างผลได้และผลเสียเสมอ โดยจะเลือกกระทำในสิ่งที่ได้ประโยชน์มากที่สุดและเสียประโยชน์น้อยที่สุด และข้อที่สองคือธุรกิจทั้งหลายอยู่ภายใต้การแข่งขันอย่างแท้จริง (Pure Competition) ทฤษฎีการจ้างงานของสำนักนี้ได้อธิบายไว้ว่า ค่าจ้างงานจะถูกกำหนดโดยอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน

โดยที่อุปสงค์ของแรงงาน (Demand for Labor) ที่แสดงถึงจำนวนความต้องการจ้างแรงงานของนายจ้าง ซึ่งจะแปรผกผันกับค่าจ้าง กล่าวคือเมื่อค่าจ้างแรงงานสูง นายจ้างจะจ้างแรงงานต่ำ แต่เมื่อค่าจ้างแรงงานลดลง ความต้องการจ้างงานของนายจ้างจะสูงขึ้น

อุปทานของแรงงาน (Supply of Labor) ซึ่งแสดงถึงจำนวนแรงงานที่แสดงความต้องการจะทำงานของลูกจ้าง ซึ่งจะแปรผันในทิศทางเดียวกันกับค่าจ้าง กล่าวคือเมื่อค่าจ้างแรงงานต่ำ ลูกจ้างจะไม่อยากทำงาน แต่เมื่อค่าจ้างสูงขึ้น ลูกจ้างก็จะแสดงความจำนงที่จะทำงานมากขึ้น

##### 4.2 ทฤษฎีการจ้างงานของเคนส์

วิลเลียม สกอตต์ (2551) เคนส์ ได้กล่าวไว้ว่า การจ้างงานที่ระดับดุลยภาพจะถูกกำหนดโดยค่าใช้จ่ายมวลรวมและอุปทานมวลรวม โดยการจ้างงานดุลยภาพจะเกิดขึ้น ณ ระดับที่อัตราของค่าใช้จ่ายมวลรวมเท่ากับอุปทานมวลรวม และการจ้างงานดุลยภาพไม่ได้หมายความว่ามีการจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) กล่าวคือถ้าเมื่อใดก็ตามที่อุปทานมวลรวมน้อยกว่าค่าใช้จ่ายมวลรวม หมายความว่าสินค้าและบริการผลิตออกมามากเกินความต้องการจึงเกิดการว่างงานเกิดขึ้น ดังนั้นถ้าประสงค์จะให้ระบบเศรษฐกิจมีการจ้างงานเต็มที่ ก็จะต้องแก้ไขโดยใช้นโยบายเพื่อเพิ่มอุปสงค์มวลรวมให้สูงขึ้น เช่นการใช้นโยบายการเงิน นโยบายการคลังเพื่อกระตุ้นในองค์ประกอบของค่าใช้จ่ายมวลรวมขยายตัวขึ้น

สุณี นัฏราคม (2524:102) นักเศรษฐศาสตร์ได้พยายามที่จะทำการ ศึกษาถึงปัจจัยและ มาตรการต่างๆ ในการกำหนดค่าจ้าง ทฤษฎีค่าจ้างจึงเป็นแนวคิดที่อธิบายถึงอัตราค่าจ้างว่า ทำไม อัตราค่าจ้างจึงเป็นเท่านี้หรืออยู่ในระดับนั้นระดับนี้ ซึ่งทฤษฎีค่าจ้างจะได้กล่าวถึงปัจจัย ต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าจ้างและเนื่องมาจากค่าจ้างเป็นสิ่งที่มีความ สำคัญต่อระบบ เศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างยิ่งมาเป็นเวลาช้านานแล้ว นักเศรษฐศาสตร์สำนักต่างๆ ได้ ทำการศึกษาวิจัยและตั้งทฤษฎีค่าจ้างไว้มากมาย ซึ่งในที่นี้จะกล่าวเพียงบางทฤษฎีที่มีความสำคัญ เท่านั้น

#### 1) ทฤษฎีค่าจ้างพอประทังชีพ (Subsistence Wage Theory)

จินตนา สมสวัสดิ์ (2551) อ้างถึงนักเศรษฐศาสตร์ชาวฝรั่งเศสกลุ่มฟิซิโอแครท (Physiocrats) คือ เทอร์โกท (Turgot) และเกอเนย์ (Quesney) ซึ่งเป็นผู้วางรากฐานทฤษฎีค่าจ้าง ระดับพอประทังชีพ ประมาณคริสต์ศตวรรษที่ 18 ในช่วงที่อุตสาหกรรมขยายตัวในยุโรป โดยกล่าว ไว้ว่าค่าจ้างของแรงงานในสังคมอุตสาหกรรม จะมีแนวโน้มที่จะอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างจากระดับ พอประทังชีพเสมอ คือแรงงานมีแนวโน้มจะได้รับค่าจ้างเพียงจำนวนเท่าที่จำเป็นที่จะเลี้ยงดูตนเอง และครอบครัวให้มีลูกหลานสืบต่อไปสำหรับเป็นกำลังแรงงานที่เพียงพอแก่สังคมในอนาคตเท่านั้น เมื่อใดก็ตามที่อัตราค่าจ้างได้อยู่สูงกว่าระดับพอประทังชีพ ก็จะทำให้ขนาดครอบครัวขยายออกไป จนชั้นแรงงานจะเพิ่มขึ้น ทำให้ปริมาณเสนอขายแรงงานที่มีมากขึ้นและค่อยๆ ดึงเอาอัตราค่าจ้างลง มาสู่ระดับพอประทังชีพเช่นเดิม และในทางตรงกันข้ามถ้าอัตราค่าจ้างอยู่ระดับต่ำกว่าระดับพอ ประทังชีพแล้ว ปริมาณเสนอขายแรงงานจะลดลงด้วยโรคภัยไข้เจ็บ การขาดอาหาร และอัตราการ เกิดที่ต่ำจนอัตราค่าจ้างค่อยๆ สูงขึ้นมาจนถึงระดับพอประทังชีพอีกครั้ง แนวคิดเรื่องค่าจ้างระดับ พอประทังชีพได้ถูกปรับปรุงแก้ไขโดยนักเศรษฐศาสตร์คนที่สำคัญๆ เช่น อัดัม สมิท (Adam Smith) โทมัส อาร์ มัลธัส (Thomas R. Malthus) และผู้มีบทบาทสำคัญมากที่สุดคือ เดวิด ริคาร์โด (David Ricardo)

ปัจจุบันทฤษฎีค่าจ้างพอประทังชีพมีข้อบกพร่องที่สำคัญอยู่บางประการซึ่งการที่คิดว่าเมื่อ ค่าจ้างสูงขึ้น ขนาดของครอบครัวจะขยายออกไปจนทำให้มีจำนวนแรงงานมากเกินไป แต่ปรากฏว่า สังคมสมัยใหม่ เมื่อมีรายได้สูงขึ้นนอกจากบุคคลจะแสวงหาความสุขทางวัตถุให้กับตนเองและ ครอบครัวแล้ว ยังพยายามรักษาขนาดครอบครัวให้พอเหมาะด้วย ทำให้ประชากรไม่เพิ่มขึ้นอย่าง รวดเร็วจนเกิดผลเสียอย่างที่คาดการณ์ไว้ นอกจากนี้ปริมาณอาหารได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเนื่องจาก มีการพัฒนาทางการเกษตร ทำให้ความกลัวว่าจำนวนแรงงานจะมีปริมาณเพิ่มขึ้นเร็วกว่าอาหารจน ก่อให้เกิดความอดอยากนั้น ไม่เป็นความจริงตามที่คาดคิดกันไว้

## 2) ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง (Wages Fund Theory)

ทฤษฎีนี้นักเศรษฐศาสตร์ในสมัยกลางคริสต์ ศตวรรษที่ 19 จินตนา สมสวัสดิ์ (2551) อธิบายไว้ว่าอัตราค่าจ้างถูกกำหนดโดยเงินทุนหมุนเวียนซึ่งเจ้าของธุรกิจได้ทำการกันเอาไว้ก่อนหนึ่งสำหรับค่าจ้าง เงินหมุนเวียนก่อนนี้ได้มาจากเงินที่ผู้ประกอบการสะสมไว้ตั้งแต่ปีก่อนๆ และจะต้องนำมาใช้จ่ายในด้านต่างๆ เช่น จ่ายค่าดอกเบี้ยและค่าเช่า ค่าการจัดซื้อวัสดุ และกันไว้ส่วนหนึ่งสำหรับจ่ายค่าจ้างคนงาน แนวคิดที่ว่าค่าจ้างขึ้นอยู่กับเงินทุนหมุนเวียนของกิจการ เป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เห็นด้วยกับการเจรจาต่อรองเรื่องค่าจ้างระหว่างฝ่ายจัดการกับฝ่ายลูกจ้าง นักเศรษฐศาสตร์ที่มีบทบาทสำคัญกับทฤษฎีนี้คือ จอห์น สจวต มิลล์ (John Stuart Mill)

## 3) ทฤษฎีผลผลิตหน่วยสุดท้ายแรงงาน (Marginal Productivity Theory)

ทฤษฎีนี้เน้นหนักในด้านอุปสงค์แรงงาน จินตนา สมสวัสดิ์ (2551) คือนายจ้างยังคงจ้างแรงงานที่เพิ่มขึ้นจนกระทั่งถึงหน่วยสุดท้าย ซึ่งมูลค่าของผลผลิตที่ได้จากคนงานที่จ้างเพิ่มขึ้นนั้นมีค่าเท่ากับค่าจ้างคนงานนั่นเอง หรือพูดอีกนัยหนึ่งก็คือค่าจ้างที่คนงานได้รับเท่ากับมูลค่าของผลผลิตที่เขาผลิตได้ และเมื่อถึงจุดนี้แล้วนายจ้างจะไม่จ้างคนงานเพิ่มขึ้นอีกเพราะจะทำให้ค่าจ้างสูงกว่ามูลค่าของผลผลิตนั้น และเมื่ออัตราค่าจ้างสูงขึ้นจะทำให้นายจ้างลดจำนวนคนงานลงหรืออาจนำเครื่องจักรมาใช้แทนแรงงานคนมากขึ้น ทฤษฎีนี้ได้ถูกสร้างขึ้นโดยนักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกันคือ ฟรานซิส เอ. วอล์คเกอร์ (Francis A. Walker)

จากการศึกษาทฤษฎีการจ้างงานของแรงงานต่างชาติในปัจจุบันนั้นได้มีการใช้ทฤษฎีตามหลักของนักเศรษฐศาสตร์หลายท่านที่ได้กำหนดเป็นทฤษฎีทั้งทางด้านอุปสงค์และด้านอุปทาน เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบทางธุรกิจของผู้ประกอบการที่จะเลือกตัดสินใจในการกำหนดค่าจ้างแรงงานต่างชาติทางด้านเศรษฐกิจในปัจจุบันตามอุปสงค์และอุปทานที่เป็นตัวกำหนดให้ผู้ประกอบการเลือกที่จะตัดสินใจจ้างแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในธุรกิจของผู้ประกอบการ ซึ่งทฤษฎีนี้อาจนำไปใช้ในสถานการณ์การจ้างงานแรงงานต่างชาติชาวเมียนมาร์ในปัจจุบันได้มากขึ้น

## 5. สถานการณ์แรงงานต่างชาติในประเทศไทย

คุณพล อริยสัจจากร และคณะ (2558:26-40) ได้กล่าวถึงสถานการณ์แรงงานต่างด้าวในไทยว่า ภาพรวมของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในไทย จากข้อมูลสถิติของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ระบุว่าในปี พ.ศ. 2555 มีแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทย ประมาณ 1.13 ล้านคน จำแนกได้ใน 2 ลักษณะ คือ แบ่งตามลักษณะการเข้าเมือง กับแบ่งตามทักษะฝีมือ

### 5.1 การจำแนกตามลักษณะการเข้าเมืองของแรงงาน

คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในไทย เมื่อพิจารณาตามลักษณะการเข้าเมือง สามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ คนต่างด้าวที่เข้าเมืองมาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และคนต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย

1) คนต่างด้าวที่เข้าเมืองมาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายประเภทชั่วคราว คือ คนต่างด้าวที่เข้าเมืองมาโดยชอบด้วยกฎหมายโดยได้รับการตรวจลงตราหนังสือเดินทางประเภทธุรกิจและทำงานและประเภทผู้ติดตาม (Non-immigrant Visa (B) และ Visa (O)) ในปี พ.ศ. 2555 มีจำนวน 940,531 คน (โดยคิดเป็นร้อยละ 82.95 ของคนต่างด้าวที่เข้ามาในไทยทั้งหมด) แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มย่อยได้แก่

1.1) คนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตประเภทตลอดชีพ หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาตทำงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ข้อ 10 มีสาระสำคัญว่า “ ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและทำงานอยู่แล้ว ก่อนวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ให้ใช้ได้ตลอดชีวิตของคนต่างด้าวนั้น เว้นแต่คนต่างด้าวจะเปลี่ยนอาชีพใหม่ ซึ่งใบอนุญาตนี้ให้กับคนต่างชาติที่เข้าเมืองมานานแล้ว และได้สิทธิในการมีถิ่นที่อยู่ถาวร (Permanent residents) ในไทย โดยถือใบสำคัญของคนต่างด้าวเสมือนบัตรประจำตัวประชาชน ปัจจุบัน (พ.ศ. 2555) มีจำนวน 983 คน

1.2) คนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตประเภทข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานกับประเทศคู่ภาคี หมายถึง คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวระหว่างไทยกับประเทศคู่ภาคี (MOU: Memorandum of Understanding) ปัจจุบันทำข้อตกลงกับประเทศ 2 ประเทศ คือ ลาว และกัมพูชา มีจำนวน 93,265 คน (พ.ศ. 2555)

1.3) คนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตประเภททั่วไป หมายถึง คนต่างด้าวที่เป็นแรงงานที่มีทักษะและทำงานอยู่ในตำแหน่งค่อนข้างสูง หรืออาจถูกส่งมาจากบริษัทแม่ในต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในไทย หรือเข้ามาทำงานชั่วคราวในงานที่ต้องใช้ทักษะและเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นความต้องการผู้ที่มีความสามารถเฉพาะด้าน มีความชำนาญเฉพาะด้าน หรือมีความสามารถทางภาษา (ภาษา) ที่ยังหาคนไทยที่มีความสามารถหรือมีความชำนาญเข้ามาร่วมงานไม่ได้ หรือเป็นการเข้ามาทำงานในกิจการที่ตนเองลงทุน หรือกิจการของกลุ่มสมรส หรือกิจการที่ร่วมลงทุน เป็นส่วนใหญ่ทำงานในกิจการที่มีการลงทุนตั้งแต่ 2 ล้านบาทขึ้นไป หรือทำงานในมูลนิธิ/สมาคม/องค์การเอกชนต่างประเทศ ปัจจุบัน (พ.ศ. 2555) แรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้มีจำนวน 82,833 คน

1.4) คนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตตามกฎหมายพิเศษ ได้แก่ กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน (BOI: Board of Investment) และกฎหมายอื่นๆ อาทิ พ.ร.บ.การนิคม



อุตสาหกรรม เป็นต้น ปัจจุบัน (พ.ศ. 2555) แรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้มีจำนวน 29,847 คน

2) คนต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย ในปี พ.ศ. 2555 มีจำนวน 193,320 คน (คิดเป็นร้อยละ 17.05) แบ่งออกเป็นกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม คือ

2.1) แรงงานต่างด้าวที่เป็นชนกลุ่มน้อยของไทย ตามกฎหมายสัญชาติของไทย บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยที่อยู่ในประเทศทุกคน ถือว่าเป็นคนต่างด้าว หรือคนข้ามชาติทั้งหมด แรงงานต่างด้าวจำนวนหนึ่งจึงเป็นชนกลุ่มน้อย ประชากรกลุ่มนี้หากยังไม่ได้รับสัญชาติไทยและสิทธิการอยู่อาศัยก็ถูกนับว่าเป็นคนเข้าเมืองผิดกฎหมาย รัฐบาลมีนโยบายในการจัดการแรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้แตกต่างกันไป หลักการรวมคือ สามารถทำงานหรือเรียนหนังสือได้ในเฉพาะจังหวัดที่ตนอยู่อาศัย หากจะออกไปทำงานหรือเรียนนอกพื้นที่ต้องขออนุญาตจากผู้ว่าราชการจังหวัด ในปี พ.ศ. 2555 คนกลุ่มนี้มีจำนวน 25,439 คน

2.2) แรงงานต่างด้าวประเภท 3 สัญชาติที่มีมติคณะรัฐมนตรีผ่อนปรนให้ทำงานได้เป็นการชั่วคราว หมายถึง แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการจัดระบบตามยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง โดยปรับสถานภาพแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้เป็นแรงงานเข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย เปิดโอกาสให้นายจ้างนำแรงงานต่างด้าวมารายงานตัวเพื่อจัดส่งรายชื่อให้ประเทศต้นทางพิสูจน์และรับรองสถานะ เพื่อปรับเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องตามกฎหมายต่อไป โดยมีมติคณะรัฐมนตรีผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวระหว่างรอการส่งกลับ และอนุญาตให้ทำงานได้ 2 งาน คือ งานกรรมกรและคนรับใช้ในบ้าน ในปี พ.ศ. 2555 คนกลุ่มนี้มีจำนวน 167,881 คน

## 5.2 การจำแนกตามทักษะของแรงงาน

หากพิจารณาในด้านทักษะของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในไทย สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ แรงงานต่างด้าวที่เป็นแรงงานมีทักษะ (Skilled Labor) และแรงงานต่างด้าวที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor) ดังนี้

1) แรงงานต่างด้าวที่เป็นแรงงานมีทักษะ (Skilled Labor) ได้แก่ กลุ่มแรงงานต่างด้าวประเภททั่วไป (พ.ร.บ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 มาตรา 9) และประเภทที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายพิเศษ อาทิ การส่งเสริมการลงทุน (พ.ร.บ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 มาตรา 9) เป็นต้น

1.1) กลุ่มแรงงานต่างด้าวประเภททั่วไป (มาตรา 9) จะเห็นได้ว่า มีจำนวนค่อนข้างคงที่และในบางปีก็มีจำนวนลดลง ในปี พ.ศ. 2550 แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในไทยประเภททั่วไปมีจำนวน 84,278 คน และในปี พ.ศ. 2555 มีจำนวน 82,833 คน เมื่อพิจารณาอาชีพของกลุ่มแรงงานต่างด้าวประเภททั่วไป (พ.ศ. 2555) พบว่า ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือในระดับผู้บริหาร

และผู้เชี่ยวชาญ อาทิ ผู้จัดการฝ่ายต่างๆ (31,717 คน) ครู อาจารย์ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอน (19,487 คน) และประธานกรรมการ ผู้บริหารระดับสูง (17,625 คน) เป็นต้น โดยกิจการที่มีแรงงานต่างด้าวประเภทนี้เข้ามาทำงานค่อนข้างมาก ได้แก่ โรงเรียน มหาวิทยาลัย สถาบันการศึกษา (20,160 คน) การขายส่งและการค้าเพื่อค่านายหน้า (8,071 คน) และบริการด้านธุรกิจอื่นๆ (7,992 คน) เป็นต้น ประเทศที่เข้ามาในไทยค่อนข้างมาก ได้แก่ ญี่ปุ่น (13,032 คน) อังกฤษ (8,977 คน) และจีน (8,744 คน) เป็นต้น ขณะที่ ประเทศในอาเซียนที่เข้ามาทำงานในไทยมากที่สุด คือ ฟิลิปปินส์ (8,500 คน)

2) แรงงานต่างด้าวที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor) ได้แก่ ชนกลุ่มน้อยและกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย 3 สัญชาติ (กัมพูชา สปป.ลาว และเมียนมาร์) ตามมติคณะรัฐมนตรี ที่ผ่อนปรนให้ทำงานได้ชั่วคราว สามารถทำงานได้ใน 2 อาชีพ คือ กรรมกรและคนรับใช้ในบ้าน ในภาคการผลิตและบริการต่างๆดังนี้

- ภาคเกษตร/เลี้ยงสัตว์/ประมง อาทิ คนงานในสวน คนงานในเรือประมง แรงงานตามฤดูกาลเก็บเกี่ยว แรงงานเลี้ยงผึ้ง แรงงานทำนา นาบัว นาเกลือ เป็นต้น

- ภาคการก่อสร้าง ส่วนใหญ่เป็นแรงงานก่อสร้าง

- ภาคการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม อาทิ โรงงานเย็บผ้า โรงงานทอผ้า โรงงานทำกระดาษ โรงงานแปรรูปไม้ โรงงานตัดเย็บเสื้อผ้า โรงงานผลิตอาหารสัตว์ โรงเลื่อย และสิ่งทอ เป็นต้น ส่วนใหญ่เป็นงานที่ต้องใช้แรงกายและมีการทำงานซ้ำๆ

- ภาคการค้าปลีกและค้าส่ง อาทิ ร้ายขายซ่อมรถยนต์ ขายวัสดุก่อสร้าง ขายผักผลไม้ ขายพืชผลทางการเกษตร กิจการขายอาหาร บั๊มน้ำมัน และขายของเก่า เป็นต้น ซึ่งต้องการแรงงานทั้งในฝ่ายผลิตและพนักงานช่วยขาย

- ภาคธุรกิจให้บริการ หมายถึง ภาคบริการต่างๆ อาทิ โรงแรม ที่พัก รีสอร์ท สถานที่อยู่อาศัยอื่นๆ ร้านอาหาร ส่วนใหญ่เป็นแรงงานระดับล่าง อาทิ คนจัดสวน แม่บ้านทำความสะอาด พนักงานเสิร์ฟอาหาร และธุรกิจเนื่องการท่องเที่ยว อาทิ เรือนำเที่ยว เป็นต้น

- ภาคการขนส่ง (ทางบกและทางน้ำ) อาทิ กรรมกรหรือแรงงานในโกดัง

- ภาคครัวเรือนและบริการชุมชน ได้แก่ คนรับใช้ในบ้าน และแรงงานในกิจการบริการสาธารณะชุมชน อาทิ มูลนิธิ คลินิก โรงพยาบาล สถานศึกษา สุขาภิบาล เป็นต้น

รัฐบาลไทยเริ่มมีนโยบายอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านที่เป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย โดยอาศัยอำนาจตาม พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และ พ.ร.บ. การทำงานคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 อนุญาตให้จ้างผู้หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายอยู่ระหว่างรอการส่งกลับ แต่อนุญาตให้อาศัยอยู่ในไทยเป็นการชั่วคราว ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 โดยเริ่มให้มีกิจการจ้าง

แรงงานข้ามชาติจากเมียนมาร์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนไทย-เมียนมาร์ 9 จังหวัด หลังจากนั้นได้เปิดให้มีการจ้างงานแรงงานข้ามชาติเพิ่มขึ้นเป็น 3 สัญชาติ คือ เมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา ในพื้นที่จังหวัดอื่นๆที่ขาดแคลนแรงงาน อาทิ จังหวัดที่มีการประกอบกิจการประมงทะเล เป็นต้น

ต่อมา ปี พ.ศ. 2547 รัฐบาลมีนโยบายให้จัดทำทะเบียนประวัติแรงงานที่หลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายสัญชาติ กัมพูชา เมียนมาร์ และลาว ซึ่งอาศัยและทำงานอยู่ในไทย หรือเป็นแรงงานต่างด้าว ซึ่งจากการสำรวจแรงงานต่างด้าวในไทย พบว่า มีแรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียนจำนวน 1.2 ล้านคน จากจำนวนแรงงานต่างด้าวที่คาดว่าจะมีประมาณ 2 ล้านคน ทั้งนี้ หลังจากขึ้นทะเบียนแล้ว แรงงานข้ามชาติจะได้รับอนุญาตให้อาศัยอยู่ในไทยได้จนถึงปี พ.ศ. 2548 โดยยังไม่มีงานทำก็ได้ แต่หลังจากปี พ.ศ. 2548 เป็นต้นไป แรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนแล้วเท่านั้น ต้องดำเนินการขอใบอนุญาตทำงานจากกระทรวงแรงงาน จึงจะสามารถอยู่ต่อในไทยได้แบบปีต่อปี หากแรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนอยู่แล้ว แต่ทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงานจากกระทรวงแรงงานถือว่าเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย

จากการศึกษาสถานการณ์แรงงานต่างชาติในประเทศไทยนั้น ได้รู้และเข้าใจถึงกฎระเบียบการจำแนกประเภทของกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทยว่ามีการจำแนกประเภทอย่างไรของกระทรวงแรงงานเพื่อเป็นประโยชน์และสะดวกสบายสำหรับผู้ประกอบการในอนาคตที่ต้องรู้และทำความเข้าใจถึงกฎของการจ้างงานแรงงานต่างชาติในประเทศไทย ซึ่งสถานการณ์นี้สามารถนำไปศึกษาถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานชาวเมียนมาร์

## 6. การเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจในประเทศเมียนมาร์

ปิยาพร อรุณพงษ์ (2557) ได้กล่าวถึงสารคดีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจในประเทศเมียนมาร์ คือ หากเปรียบเทียบกระแสการพัฒนาสามเสาหลักนี้ของอาเซียนนี้ (ซึ่งได้แก่ ประชาคมการเมืองความมั่นคงอาเซียน ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน) AEC หรือประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เป็น “ภาษาทางการพัฒนาแห่งภูมิภาค” ที่คุ้นหูมากกว่าเสาหลักอีกสองด้าน เพราะได้รับความสำคัญจากการเปิดประตูการลงทุนทางธุรกิจและมีการประชาสัมพันธ์จากสื่อทุกแขนงในทุกประเทศอาเซียน รวมถึงทั่วโลกที่กำลังจับตามองการรวมกลุ่มระดับภูมิภาคที่กำลังจะเกิดขึ้นในปี 2558 นี้ คำกล่าวที่ว่า “ก้าวสู่ประชาคม AEC อย่างถ่วงน้ำหนัก” จึงเป็นวาทกรรมการรณรงค์เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกันและการมีส่วนร่วมจากทุกระดับ ตั้งแต่หน่วยงานรัฐ องค์กรเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในกรณีของประเทศเมียนมาร์ เขตเศรษฐกิจพิเศษทิลาวา (Thilawa Special Industrial Zone – TSIZ) เป็นหนึ่งในสามเขตเศรษฐกิจพิเศษที่รัฐบาล

เมียนมาร์จัดสรรให้กับพันธมิตรนักลงทุนต่างชาติ 3 ประเทศ คือ โครงการก่อสร้างเขตเศรษฐกิจพิเศษ Thilawa ในเมือง Thanlyin กรุงย่างกุ้ง เป็นการร่วมทุนกับญี่ปุ่น เขตเศรษฐกิจพิเศษเกาะรัมรี หรือจอกผิว (Kyauk phyu) ตั้งอยู่แถบเมืองจอกผิว รัฐอารากัน ทางตะวันตกของประเทศเมียนมาร์ เป็นการร่วมทุนกับจีน และเขตเศรษฐกิจพิเศษทวาย (Dawei Special Economic Zone: DSEZ) ในแคว้นตะนาวศรี เป็นการร่วมทุนกับไทย

ช่วงต้นปี 2554 รัฐบาลเมียนมาร์ได้ประกาศใช้กฎหมายเขตเศรษฐกิจพิเศษ เพื่อรองรับการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ (Special Economic Zone – SEZ) ที่กำหนดให้เป็นพื้นที่ลงทุนสำหรับอุตสาหกรรมหนัก เช่น ปิโตรเคมีและเหล็ก อุตสาหกรรมสินค้าจำพวกอิเล็กทรอนิกส์ ไอทีและการสื่อสาร โดยแต่ละเขตจะมีการก่อสร้างท่าเรือน้ำลึกและระบบการขนส่งทั้งถนนและระบบรางเพื่อรองรับการผลิตของภาคอุตสาหกรรม และรัฐบาลเมียนมาร์ได้กำหนดพื้นที่ดังกล่าวให้เป็นพื้นที่เขตอุตสาหกรรมส่งออก (Export Processing Zone – EPZ) ที่จะได้รับสิทธิพิเศษทางด้านภาษี กล่าวคือ การยกเว้นภาษีเงินได้ 5 ปีแรก ลดหย่อนกึ่งหนึ่ง 5 ปี และอาจลดหย่อนกึ่งหนึ่งอีก 5 ปี หากนำกำไรมาลงทุนในโครงการ

โดยรัฐบาลเมียนมาร์ตั้งเป้าไว้ว่าเขตเศรษฐกิจพิเศษทิลาวาที่เริ่มเมื่อต้นปี 2554 จะผลิตสินค้าสำหรับการส่งออกและตอบสนองความต้องการของตลาดภายในประเทศ แม้ว่าจะมีขนาดเล็กกว่าโครงการทวายมาก แต่ได้เปรียบกว่าโครงการทวายเพราะทิลาวาอยู่ห่างจากย่างกุ้งเพียง 25 กิโลเมตร และจะเชื่อมโยงกับท่าเรือเก่าที่ปากแม่น้ำย่างกุ้งได้อย่างดี โครงการทิลาวาถือหุ้นโดยรัฐบาลเมียนมาร์ร้อยละ 51 และญี่ปุ่นร้อยละ 49 โดยมีบริษัทยักษ์ใหญ่ของญี่ปุ่น 3 บริษัทเข้าร่วมเป็นพันธมิตร คือ Mitsubishi, Marubeni และ Sumitomo ทั้งสามบริษัทเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมและเจ้าของเทคโนโลยีระดับโลก การที่รัฐบาลเมียนมาร์สามารถขับเคลื่อนโครงการทิลาวาได้รวดเร็วขึ้น เกิดจากความร่วมมือแบบไม่เสียโอกาสร่วมกันระหว่างประเทศเมียนมาร์และประเทศญี่ปุ่น (win-win) ทั้งที่ก่อนหน้านี้มีการติดต่อเข้ามาลงทุนครั้งแรกโดยบริษัททุนในประเทศสิงคโปร์และประเทศจีน แต่ไม่ประสบความสำเร็จ กระทั่งรัฐบาลประเทศญี่ปุ่นตกลงจะให้เงินกู้ยืมแก่ประเทศเมียนมาร์เป็นจำนวน 51 พันล้านเยน (ราว 500 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ) เพื่อใช้สำหรับการก่อสร้างถนนการผลิตกระแสไฟฟ้าน้ำประปาและเพื่อการพัฒนาโครงการทิลาวา

ข้อมูลจากนักวิชาการและองค์กรพัฒนาเอกชน (อ้างถึงใน ปิยาพร อรุณพงษ์, 2557) เถกเถกกรรมประชาชนอาเซียนที่จัดขึ้นที่ประเทศเมียนมาร์เมื่อกลางเดือนมีนาคมที่ผ่านมา ได้อธิบายอีกด้านหนึ่งของการลงทุนทางเศรษฐกิจเหล่านี้ว่า โครงการเหล่านี้ไม่มีการศึกษาผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและต่อวิถีชีวิตชุมชน ชาวบ้านในพื้นที่ไม่มีส่วนร่วมกับโครงการ รวมทั้งมีปัญหาการแย่งยึดที่ดินทำกินของชาวบ้าน การพัฒนาเขตเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมดังกล่าวส่งผลกระทบต่อ

การใช้ที่ดินของประชาชนชาวเมียนมาร์ตลอดจนกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ เกิดปัญหาการเกณฑ์แรงงาน และละเมิดสิทธิมนุษยชนรูปแบบต่างๆ จำนวนมาก

ปัจจัยที่จะสร้างความมั่นใจให้กับก้าวอย่างทางเศรษฐกิจ คือ กฎหมายใหม่ที่ว่าด้วยเขตเศรษฐกิจพิเศษ (New Myanmar SEZ Law) โดยเมื่อวันที่ 25 มกราคม 2557 ประธานาธิบดีเต็ง เส่ง (Thein Sein) ได้ลงนามกฎหมายเขตเศรษฐกิจพิเศษฉบับใหม่ซึ่งเป็นกฎหมายฉบับล่าสุด หรือที่เรียกว่า "Myanmar Special Economic Zone Law" เหตุผลที่สำคัญที่ทำให้รัฐบาลเมียนมาร์ต้องตรากฎหมายเขตเศรษฐกิจพิเศษขึ้นใหม่ เนื่องจากต้องการดึงดูดเม็ดเงินจากนักลงทุนต่างชาติให้เข้ามาลงทุนเพิ่มขึ้น การปรับกติกาเพื่อสร้างความสนใจของนักลงทุนต่างชาติจึงต้องมีมากขึ้น สิทธิประโยชน์ด้านการลงทุนจึงต้องสนองตอบต่อนักลงทุนต่างชาติ

เวทีมหกรรมประชาชนอาเซียนที่ผ่านมา (อ้างถึงใน ปิยาพร อรุณพงษ์, 2557) เห็นได้ชัดว่า ประตุการค้าและการลงทุนได้เปิดต้อนรับความเติบโตทางเศรษฐกิจที่ประเทศเมียนมาร์ กติกาและกฎหมายของประเทศล้วนรับรองและสร้างความเชื่อมั่นแก่นักลงทุนผู้มาเยือน ในขณะที่เดียวกันก็มีเสียงเรียกร้องและสัญญาณแห่งปัญหาจากการลงทุนทางเศรษฐกิจเหล่านี้

จากการศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจในประเทศเมียนมาร์นั้นจะเห็นได้ว่า ประเทศเมียนมาร์มีความพยายามที่จะปรับและเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจในประเทศของตนให้ดียิ่งขึ้น เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนในปัจจุบันและเพื่อที่จะให้ประชาชนในประเทศของตนที่ทำงานอยู่ประเทศอื่นได้กลับมาอยู่ประเทศของตนมากขึ้นจากเดิม จึงจะเห็นว่าประเทศเมียนมาร์ได้ใช้ประตุการค้าและการลงทุนเปิดต้อนรับความเติบโตทางเศรษฐกิจที่ประเทศเมียนมาร์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุนทางเศรษฐกิจ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจนี้จะทำให้มีการจ้างแรงงานมากขึ้น ยกขบวนรายได้ของประชาชน เป็นแรงจูงใจให้แรงงานชาวเมียนมาร์ที่ทำงานในประเทศไทยอยากกลับไปปรับจ้างทำงานในบ้านเกิด จนอาจเกิดกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์ ในอำเภอกระทุมแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถนำผลการศึกษาวิจัยมาประกอบได้ ดังนี้

Takashi Inoguchi (2016) ศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตของคนในเอเชีย

ผลการวิจัยพบว่า คนในเอเชียในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างก้าวกระโดดในแง่ของการปรับตัว ขอบเขต วิธีการ

Yamaguchi Rui (2015) ศึกษาสภาพการจ้างแรงงานต่างชาติที่มีทักษะฝีมือสูงของบริษัทในประเทศญี่ปุ่น และความตั้งใจของนักศึกษานานาชาติที่จะทำงานในประเทศญี่ปุ่น

ผลการวิจัยพบว่า รัฐบาลญี่ปุ่นปัจจุบันให้การสนับสนุนส่งเสริมและให้ความสะดวกแก่บริษัทญี่ปุ่นในการจ้างแรงงานต่างชาติที่มีทักษะฝีมือสูง โดยสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อคนงานดังกล่าว แต่ก็ยังไม่มี ความชัดเจนว่าบริษัทญี่ปุ่นได้บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์กับแรงงานต่างชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ สำหรับนักศึกษาต่างชาติที่ศึกษาอยู่และตั้งความหวังจะทำงานในประเทศญี่ปุ่นเมื่อจบการศึกษาแล้ว มีความรู้สึกต่อแรงกดดันในนโยบายกีดกันชาวต่างชาติทำงานในประเทศญี่ปุ่นของอดีตรัฐบาลลดน้อยลง

ปรกรณ์ เหมจินดา (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการอพยพกลับของแรงงานพม่า กรณีศึกษาแรงงานพม่าในจังหวัดระนอง โดยมีวัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการอพยพกลับของแรงงานพม่า และเป็นแนวทางในการป้องกัน แก้ไข หรือลดความเสียหายต่อกิจการก่อนการอพยพกลับของแรงงานพม่า

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลทางบวกต่อรายได้เฉลี่ยต่อเดือนขณะอยู่ในประเทศไทยมีทั้งหมด 2 ปัจจัย คือ 1) เพศ ถ้าแรงงานเป็นเพศชายจะได้ค่าจ้างมากกว่าเพศหญิง 634,601 บาท และ 2) ค่าใช้จ่ายเพื่อเดินทางเข้าประเทศไทย หากแรงงานใช้เงินในการเดินทางเข้ามาในประเทศไทย 1บาท จะมีผลต่อค่าจ้าง 0.096 บาท ส่วนปัจจัยที่มีผลทางลบต่อรายได้เฉลี่ยต่อเดือนขณะอยู่ในประเทศไทยมีทั้งหมด 4 ปัจจัย คือ 1) การได้มาของค่าใช้จ่ายเพื่อเดินทางเข้าประเทศไทย ถ้าแรงงานใช้เงินที่ได้มาจากการออมด้วยตัวเองเพื่อเดินทางเข้าประเทศไทยเมื่อเทียบกับแรงงานที่ใช้เงินด้วยช่องทางอื่นแล้วมีรายได้ลดลง 1,386,186 บาท 2) จำนวนปีที่พักอาศัยในประเทศไทย หากแรงงานอยู่ในประเทศไทย 5ปีขึ้นไป เมื่อเทียบกับแรงงานที่อยู่น้อยกว่า 5ปีแล้วจะมีรายได้ลดลง 435,808 บาท 3) การเปลี่ยนงาน หากแรงงานเปลี่ยนงาน 3 ครั้งขึ้นไป เมื่อเทียบกับแรงงานที่เปลี่ยนงานน้อยกว่า 3 ครั้งแล้วจะมีรายได้ลดลง 683,624 บาท และ 4) ระยะเวลาในการทำงานต่อวัน จำนวนชั่วโมงในการทำงานมากขึ้นจะทำให้รายได้ลดลง 133,322 บาท เมื่อพิจารณาจากทุกปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การอพยพกลับแล้ว มีเพียงปัจจัยเดียวเท่านั้นที่ส่งผลต่อการตัดสินใจอพยพกลับในระดับมาก คือ เมื่อรัฐบาลพม่าพัฒนาให้ระบบการเมืองเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น แม้ว่าสาเหตุการอพยพมาจากการที่ภายในประเทศพม่าหางานทำยากหรือไม่มีงานทำเป็นปัจจัยผลักดันมากที่สุด และมีสาเหตุมาจากการที่ค่าจ้างที่ประเทศไทยสูงกว่าเป็นปัจจัยดึงดูดมากที่สุด แต่การที่รัฐบาลพม่ากำหนดค่าแรงขั้นต่ำให้มีความใกล้เคียงกับค่าแรงงานในประเทศไทย การจัดหางานให้ดียิ่งขึ้น และสนับสนุนธุรกิจภายในประเทศเพื่อเพิ่มการจ้างงาน มีผลต่อการตัดสินใจอพยพกลับเพียงระดับ ปานกลาง เท่านั้น แสดงให้เห็นว่า แม้รัฐบาลพม่าพัฒนาประเทศในทุกๆด้าน มีแนวโน้มค่อนข้างสูงที่

แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าจะไม่อพยพกลับสู่ประเทศต้นกำเนิด

พจนกร จินสิทธิ์ (2556) ศึกษาการอพยพกลับภูมิลำเนาของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า กับผลกระทบที่มีต่อผู้ประกอบการในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาผลกระทบที่มีต่อผู้ประกอบการในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่เมื่อมีการอพยพกลับภูมิลำเนาของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ปัจจัยที่มีผลต่อการอพยพกลับภูมิลำเนาของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า และปัจจัยที่มีผลต่อการอาศัยอยู่ต่อแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้ประกอบการคิดว่าจะเกิดผลกระทบต่อตนเองมากที่สุด คือทำให้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานยิ่งทวีความรุนแรงขึ้น เนื่องจากงานที่แรงงานต่างด้าวทำมักเป็นงานที่คนไทยปฏิเสธ คืองานในประเภท 3D อันเป็นงานที่มีความเสี่ยงสูง (Danger) งานลำบาก (Difficult) และงานสกปรก (Dirty) เมื่ออ้างอิงตามลักษณะทางภูมิศาสตร์เศรษฐกิจในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าบริเวณนี้จะมีผู้ประกอบการที่ประกอบอาชีพเกี่ยวกับการให้บริการเป็นจำนวนมาก ซึ่งด้วยลักษณะของงานแล้วจะเป็นงานที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมากในการผลิตผลผลิต การอพยพกลับนี้ทำให้แรงงานขาดแคลนมากยิ่งขึ้น ผู้ประกอบการจะไม่สามารถหาแรงงานมาทดแทนได้ อันจะส่งผลให้ผู้ประกอบการต้องประสบปัญหาในด้านการให้บริการลูกค้าได้ไม่เต็มที่ ผลผลิตที่ได้ไม่เพียงพอหรือไม่มีประสิทธิภาพที่ดี อันถัดมา คือการอพยพกลับจะทำให้ต้นทุนในการผลิตโดยรวมสูงขึ้น ซึ่งมีผลกระทบต่อผู้ประกอบการมาก เนื่องมาจากสาเหตุหลายประการเช่น การต้องขึ้นค่าจ้างเพื่อจูงใจให้ทำงานต่อ การต้องจ้างแรงงานไทยซึ่งต้องจ้างค่าจ้างที่สูงกว่า และในกรณีนี้ คือแรงงานไทยให้ผลิตภาพที่น้อยกว่าหรือเทียบเท่ากับแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า หรือการซื้อเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีในการผลิตเข้ามาแทนที่แรงงานที่ขาดไป ซึ่งจะทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น อันจะส่งผลต่อราคาสินค้าและบริการที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้บริโภคก็จะได้รับผลกระทบจากการที่ต้นทุนของผู้ประกอบการเพิ่มขึ้นด้วยถัดมา คือการจ่ายค่าจ้างที่สูงขึ้นเพื่อจูงใจให้แรงงานทำงานต่อจะส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการในระดับที่มาก เนื่องจากจำนวนแรงงานที่จะทำงานในส่วนนั้นๆจะมีน้อยลง การเพิ่มค่าจ้างเพื่อจูงใจให้แรงงานอยู่ต่อหลีกเลี่ยงไม่ได้ ในทางกลับกันแรงงานจะฉวยโอกาสนี้ในการขึ้นค่าจ้างกับนายจ้างด้วยเช่นกันผู้ประกอบการมีความกังวลในระดับปานกลางว่าการอพยพกลับจะส่งผลกระทบต่อธุรกิจของผู้ประกอบการปิดตัวลง เนื่องมาจากสาเหตุ เช่น การขาดแคลนแรงงาน ต้นทุนที่เพิ่มขึ้น ทำให้ขาดศักยภาพในการแข่งขันกับผู้ประกอบการอื่น และผู้ประกอบการคิดว่าการอพยพกลับของแรงงานมีผลกระทบต่อผลิตภาพในการผลิตน้อย เนื่องจากว่างานที่แรงงานทำส่วนมากแล้วเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะเฉพาะมากนัก หรือเป็นทักษะที่สามารถสอนได้ง่าย การสูญเสียแรงงานไปจึงไม่ทำให้ผลิตภาพในการผลิตลดลงไปเท่าใดนัก ผู้ประกอบการคิดว่าการอพยพกลับไม่ทำให้ตำแหน่งงานสำหรับคนไทยเพิ่มขึ้น

กล่าวคือการอพยพมีผลกระทบในระดับที่น้อยกับตำแหน่งงานที่จะเพิ่มขึ้น เพราะงานที่แรงงานต่างด้าวทำเป็นงานที่คนไทยไม่ให้ความสนใจอยู่แล้ว และท้ายที่สุดคือการอพยพกลับของแรงงานไม่ได้ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้นแต่อย่างใด กล่าวคือมีผลกระทบน้อยต่อสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน อาจเนื่องด้วยวัฒนธรรมที่ใกล้เคียงกันจึงทำให้เกิดความราบรื่นการทำงานร่วมกัน ซึ่งอาจมีปัญหบ้างในการสื่อสารระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าวเนื่องจากกำแพงด้านภาษา ส่วนกลุ่มแรงงานต่างด้าว มีความต้องการกลับไปอยู่อาศัย ณ ภูมิลำเนาเดิมของตน เป็นปัจจัยผลักดันที่มีความสำคัญต่อแรงงานในการอพยพมาก เนื่องจากว่าเมื่ออพยพกลับแรงงานก็จะมีโอกาสได้ใช้ชีวิตในถิ่นที่ที่ตนกำเนิดมาได้ใช้เวลาอยู่กับครอบครัว อยู่กับสภาพที่ตนคุ้นชิน ซึ่งคล้ายคลึงกับคำกล่าวที่ว่า “อยู่ที่ไหนไม่สุขใจเท่าบ้านเรา”

เปวิกา ชูบรรจง และคณะ (2554) ศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสาคร โดยมีวัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวก่อนเข้าสู่ประเทศไทย กระบวนการเข้าสู่การเป็นแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสาคร และการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสาคร

ผลการศึกษาพบว่า หากมองภาพรวมของประเด็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสาครแล้ว คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าว อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากสภาพการทำงาน และลักษณะงานไม่ค่อยมีความเสี่ยง และอันตรายเท่าใดนัก ค่าตอบแทน และสวัสดิการจะขึ้นอยู่กับนายจ้างเป็นผู้กำหนด โดยอยู่ในฐานที่นายจ้างและแรงงานต่างด้าวยอมรับร่วมกันได้ ปัญหาในการทำงานส่วนใหญ่คือ ปัญหาการสื่อสารที่ไม่เข้าใจและปัญหาอื่นๆ ซึ่งมีแนวทางแก้ไขปัญหาได้โดย นายจ้างหรือผู้ประกอบการได้มีการสร้างกฎระเบียบ ข้อบังคับ และบทลงโทษต่างๆในการทำงาน เพื่อลดปัญหา และอุปสรรคต่างๆที่อาจเกิดขึ้นได้ในระหว่างการทำงานของแรงงานต่างด้าวเอง ส่วนสภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะหมดไปกับการทำงาน แต่หากมองในภาพรวมแล้ว จะอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น เนื่องจากก่อนเข้ามาเป็นแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยได้มีการดำเนินชีวิตที่ยากลำบากไม่มีไฟฟ้าหรือน้ำกินน้ำใช้ แต่เมื่อมาเป็นแรงงานต่างด้าวเขตอำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสาครแล้ว กลับมีการดำเนินชีวิตที่ดีกว่า มีที่พักอาศัยที่ได้รับความเอื้อเฟื้อจากนายจ้าง มีไฟฟ้า มีน้ำกินน้ำใช้ มีเวลาอยู่ร่วมกับครอบครัวหลังจากเลิกงานหรือหยุดงาน ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าว คือการถูกก่อกวนโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเป็นการก่อกวน ในรูปของการจับ และตรวจค้นบัตรแรงงานต่างด้าว หรือพาสปอร์ต ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวในปัจจุบันมาก ปัญหาการถูกดูหมิ่นทางสังคมของกลุ่มแรงงานต่างด้าว และปัญหาความแออัดของที่พักอาศัย ซึ่ง



ปัญหาเหล่านี้ล้วนมีผลต่อการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวทั้งสิ้น

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลสรุปมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาเปรียบเทียบ เพื่อให้ได้แนวทางการศึกษาที่ชัดเจน และสามารถกำหนดประเด็นคำถามที่เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ รวมทั้งนำแนวคิดที่ได้รับมาวิเคราะห์กรณีศึกษาในพื้นที่วิจัย และใช้ผลการวิจัยเรื่องต่างๆ ดังกล่าวในการอภิปรายเทียบเคียงผลการศึกษาของผู้วิจัย เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามประเด็นต่างๆ ในวัตถุประสงค์การวิจัยอย่างครบถ้วนสมบูรณ์



### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์ ในอำเภอกระทุ้มแบน จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อมุ่งศึกษาเกี่ยวกับสถานการณ์การจ้างแรงงานชาวเมียนมาร์ในปัจจุบัน ในอำเภอกระทุ้มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ศึกษาปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต ในอำเภอกระทุ้มแบน จังหวัดสมุทรสาคร รวมถึงเพื่อหาแนวทางแก้ไขหากเกิดกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์ ในอำเภอกระทุ้มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการต่างๆ ในการศึกษากลุ่มตัวอย่างครั้งนี้

สาเหตุที่ผู้วิจัยเลือกใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เนื่องจาก เป็นการศึกษาปรากฏการณ์สังคม โดยคำนึงถึงลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งต่างจากปรากฏการณ์ธรรมชาติ เพื่อให้เข้าใจความหมายของปรากฏการณ์ จึงเน้นศึกษาลักษณะความเป็นจริงที่เกิดขึ้น การแก้ไขปัญหา การให้ความหมายตามประสบการณ์ของกลุ่มตัวอย่างที่เลือกทำการศึกษา รวมทั้งผู้วิจัยสามารถที่จะทำการสังเกตการณ์ภายในบริบทที่กำหนด เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการศึกษาและอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับการที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับ สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์ ในอำเภอกระทุ้มแบน จังหวัดสมุทรสาคร เพราะแรงงานชาวเมียนมาร์มีความจำเป็นในภาคอุตสาหกรรม เนื่องจากมีค่าจ้างแรงงานต่ำและไทยยังขาดแคลนแรงงานอยู่มาก ประกอบกับสถานการณ์ปัจจุบันประเทศเมียนมาร์เข้าสู่ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีการเปิดประเทศ มีเศรษฐกิจเติบโตขึ้น แรงงานเหล่านี้จึงมีโอกาสไหลกลับประเทศ อาจทำให้เกิดปัญหากับสถานประกอบการของไทยได้

#### 3.1 การเลือกพื้นที่การศึกษา

เนื่องจากจังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีศักยภาพเอื้อต่อการประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมทุกประเภทเนื่องจากอยู่ในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานครและติดทะเล มีการคมนาคมขนส่งที่สะดวกและรวดเร็วประกอบกับมีโครงสร้างพื้นฐานและปัจจัยการผลิตที่เหมาะสมต่อการลงทุน จึงมีผู้ประกอบการด้านธุรกิจให้ความสนใจมาลงทุนตั้งโรงงานอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก และยังมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ผู้ประกอบการสามารถควบคุมดูแลกิจการ ได้ทั่วถึงและ

ใกล้ชิด การดำเนินธุรกิจไม่ว่าด้านการผลิตสินค้า การจัดจำหน่ายหรือการบริการจะมีความยืดหยุ่นสูง สอดคล้องกับยุคการผลิตและการค้าที่ต้องการผลตอบแทนอย่างรวดเร็ว

ในการศึกษาเชิงคุณภาพนี้ ผู้วิจัยเลือกพื้นที่ในการศึกษาคือ อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครเป็นพื้นที่ที่มีการจ้างแรงงานชาวเมียนมาร์ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมหลายประเภทเป็นจำนวนมาก

### 3.2 ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ในการวิจัยครั้งนี้ได้เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก 3 กลุ่ม คือ

#### 3.2.1 แรงงานชาวเมียนมาร์ ซึ่งมีคุณลักษณะดังนี้

3.2.1.1 เป็นแรงงานชาวเมียนมาร์ที่ทำงานและอาศัยอยู่ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 7 คน ไม่จำกัดอายุ เพศ และระดับการศึกษา

3.2.1.2 เป็นแรงงานชาวเมียนมาร์ที่สามารถพูดได้ตอบประโยคเป็นภาษาไทยได้

3.2.1.3 เป็นแรงงานชาวเมียนมาร์ที่เต็มใจ และยินดีให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์วิจัย

#### 3.2.2 ผู้ประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิต ซึ่งมีคุณลักษณะดังนี้

3.2.2.1 เป็นผู้ประกอบการที่มีสัญชาติไทย จำนวน 8 คน ไม่จำกัดอายุ เพศ และระดับการศึกษา

3.2.2.2 เป็นผู้ประกอบการที่ดำเนินธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิต ไม่จำกัดลักษณะสินค้าที่ผลิต ตามที่ได้รับอนุญาตจากทางราชการและมีสถานที่ตั้งอยู่ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

3.2.2.3 เป็นผู้ประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิตที่มีแรงงานชาวเมียนมาร์ทำงานอยู่ ไม่น้อยกว่า 10 คน

3.2.3 ประชาชนในพื้นที่ที่อาศัยอยู่ใกล้สถานที่ทำงานของกลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์ ซึ่งมีคุณลักษณะดังนี้

3.2.3.1 เป็นประชาชนในพื้นที่ที่มีสัญชาติไทย ไม่จำกัดอายุ เพศ และระดับการศึกษา

3.2.3.2 เป็นประชาชนในพื้นที่ที่อาศัยอยู่ใกล้กับสถานที่ทำงานและพักอาศัยของแรงงานชาวเมียนมาร์ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 5 คน

### 3.3 วิธีการและเครื่องมือที่ใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการและเครื่องมือในการวิจัย คือ การสัมภาษณ์ เครื่องบันทึกเสียงและการสังเกตเป็นวิธีการหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.3.1 วิธีการเก็บข้อมูล

3.3.1.1 การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview หรือ SSI) โดยแบบสัมภาษณ์ จะทำการกำหนดแนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ ซึ่งจะมีลักษณะยืดหยุ่น คือ มีแนวคำถามที่เป็นประเด็นที่สำคัญเอาไว้ใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ และให้สามารถปรับเปลี่ยนคำถามได้ตามสถานการณ์ โดยยังคงรักษาแนวคำถามตามประเด็นหลักไว้ได้ โดยสาเหตุที่ต้องใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบนี้เนื่องจากบางสถานการณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์อาจจะไม่สะดวกหรือไม่ยินยอมที่จะตอบคำถามบางคำถาม ผู้วิจัยจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนคำถามเพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการ เนื้อหาในการสัมภาษณ์จะเป็นเรื่องราวที่เกี่ยวกับ สถานการณ์ในการจ้างแรงงานชาวเมียนมาร์ในปัจจุบัน ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตของผู้ประกอบการ และแนวทางแก้ไขหากเกิดกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์ โดยลักษณะของการสัมภาษณ์จะเป็นแบบการสนทนามากกว่าการซักถาม เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์รู้สึกผ่อนคลายหรืออึดอัดและจะทำให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องตามความเป็นจริงที่สุด เมื่อสัมภาษณ์เสร็จในแต่ละวัน ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบข้อมูลที่ได้ในแต่ละวันว่าคำตอบที่ได้นั้นมีความชัดเจนหรือไม่ มีการตกหล่นของประเด็นคำถามที่ต้องการศึกษาหรือไม่ หากพบความผิดพลาดก็จะตั้งคำถามเพิ่มเติมเพื่อทำการสัมภาษณ์ในวันถัดไป เพื่อขยายรายละเอียดของข้อมูลให้มีความชัดเจนและเจาะลึกมากยิ่งขึ้น

3.3.1.2 การบันทึกเสียง ใช้อุปกรณ์ช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลขณะทำการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์อย่างครบถ้วน โดยผู้วิจัยทำการบันทึกเสียงขณะสัมภาษณ์หรือสนทนาพร้อมกัน

3.3.1.3 การสังเกต ทำการสังเกตกลุ่มตัวอย่างระหว่างการทำสัมภาษณ์ตามแบบสังเกตที่ได้กำหนด ทั้งการสังเกตพฤติกรรมอาการ ท่าที แววตา น้ำเสียง เป็นการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม เพื่อไม่ต้องการให้ผู้ถูกสังเกตรู้สึกถูกรบกวนจากผู้สังเกต และเพื่อเป็นการตรวจสอบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ตอบคำถามตามความจริงหรือไม่ โดยผู้วิจัยจะทำการสังเกตความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาที่ระบุไว้ข้างต้น ซึ่งวิธีการสังเกตนั้น ผู้วิจัยจะเข้าไปอยู่ในพื้นที่ สร้างความคุ้นเคย สร้างความสัมพันธ์ ศึกษาชีวิตในชุมชน รวมถึงการสังเกตปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในแหล่งพื้นที่ที่ทำการศึกษา ทั้งสภาพแวดล้อม สภาพสังคม ชุมชน

และการดำเนินชีวิตประจำวันของกลุ่มตัวอย่าง ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างต่อเนื่อง มีความชัดเจนและสะท้อนข้อมูลที่เป็นจริง

### 3.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เป็นวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยวิธีการค้นหาข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัย และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ประกอบการ แรงงานชาวเมียนมาร์ และประชาชนในพื้นที่ใกล้เคียง ซึ่งมีเครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย

3.3.2.1 ผู้วิจัยเองนับเป็นเครื่องมือสำคัญที่สุด เพราะการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการสัมผัสกับผู้ให้ข้อมูลโดยตรง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้เตรียมตัวก่อนการลงพื้นที่เก็บข้อมูล เนื่องจากผู้วิจัย คือ ผู้เก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยได้เตรียมความพร้อมให้กับตนเอง

3.3.2.2 เครื่องบันทึกเสียง เพื่อใช้บันทึกข้อมูลระหว่างการสัมภาษณ์แบบระดับเชิงลึก ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบความคลาดเคลื่อนของข้อมูล

3.3.2.3 กล้องถ่ายภาพดิจิทัล เก็บข้อมูลภาพในบรรยากาศ ขั้นตอน และกระบวนการที่ดำเนินการในการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ แรงงานชาวเมียนมาร์ และประชาชนในพื้นที่ใกล้เคียง

3.3.2.4 กรอบแนวคำถามในการสัมภาษณ์ เป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์อันประกอบด้วย ชื่อ นามสกุล (ถ้าผู้สัมภาษณ์ไม่ชัดเจน) พร้อมทั้งป้อนคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์ ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้การสังเกตและประเมินผลการสัมภาษณ์ โดยแบ่งแนวคำถามในการสัมภาษณ์เป็น 3 ส่วนคือ แนวคำถามสำหรับผู้ประกอบการ แนวคำถามสำหรับแรงงานชาวเมียนมาร์ และแนวคำถามสำหรับประชาชนในพื้นที่ใกล้เคียง ซึ่งแนวคำถามทั้งสามส่วน จะประกอบไปด้วยคำถามภายใต้ 2 หัวข้อหลัก คือ

3.3.2.4.1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

3.3.2.4.2 ความคิดเห็นของผู้ประกอบ แรงงานชาวเมียนมาร์ และประชาชนในพื้นที่ เรื่องสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์ ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

3.3.2.5 เครื่องมือที่ช่วยจดบันทึก คือสมุดจดและปากกา สำหรับจดบันทึกข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ ซึ่งช่วยในการบันทึกคำพูดที่สำคัญ สภาพแวดล้อม บรรยากาศ บุคลิกภาพ และพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูล

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บข้อมูลให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ดังนี้

#### 3.4.1 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data Sources)

ข้อมูลที่ได้มาจากการสืบค้นเอกสาร หนังสือ บทความวิชาการ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย และข้อมูลด้านวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตและการดำรงอยู่ของแรงงานชาวเมียนมาร์ ทั้งนี้มีข้อมูลบางส่วนได้มาจากหน่วยงานของรัฐบาล เช่น กลุ่มสถิติในการจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2557 และข้อมูลพื้นฐานอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ปี 2556 (สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร, 2556)

#### 3.4.2 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data Source)

ใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) ผู้ให้ข้อมูลหลักมาจาก 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ แรงงานชาวเมียนมาร์ที่อาศัยและทำงานอยู่ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ผู้ประกอบการธุรกิจ ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร และประชาชนในพื้นที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยเลือกประเด็นคำถามในการศึกษาให้ตรงกับแต่ละกลุ่มตัวอย่าง

### 3.5 การตรวจสอบและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลตามประเด็นแนวคำถามที่กำหนดไว้ เปรียบเทียบข้อมูลแต่ละประเด็นเพื่อหาข้อสรุป ซึ่งการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูล สามารถทำได้ดังนี้

3.5.1 การตรวจสอบข้อมูลหลังจากที่ผู้วิจัยได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายในแต่ละครั้งผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาจัดเรียงและจำแนกตามประเด็นคำถามที่ศึกษาแล้วนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง โดยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) โดยผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลายคนและหลายกลุ่มเพื่อให้ได้ข้อมูลที่นำมาเสริมหรือยืนยันข้อเท็จจริงต่อกัน โดยเก็บข้อมูลจากแรงงานชาวเมียนมาร์ ผู้ประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิต และประชาชนในพื้นที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง การถามคำถามเดิมในเวลาและสถานที่ที่ต่างกัน เช่น การเก็บข้อมูลช่วงเวลาพักในสถานที่ทำงาน แรงงานชาวเมียนมาร์อาจให้ข้อมูลได้ไม่ครบถ้วนและไม่เป็นความจริง เนื่องจากมีเวลาน้อยและเป็นที่ยุติธรรม แต่การเก็บข้อมูลในวันหยุดและเป็นสถานที่ที่แรงงานชาวเมียนมาร์คุ้นเคยและรู้สึกปลอดภัย ผู้วิจัยอาจจะได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและเป็นข้อเท็จจริงมากที่สุด อย่างไรก็ตามผู้วิจัยอาจมีการปรับคำถามใหม่ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและมีการปรับแนวทางการสัมภาษณ์ให้

เหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูลเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลได้แสดงทัศนคติของตนเองมากที่สุดโดยจะทำให้ผู้วิจัยทราบว่าเป็นประเด็นใดที่ยังตกหล่น หรือต้องเพิ่มเติม ผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์เพิ่มและนำข้อมูลมาอธิบายเสริมในข้อมูลต่างๆ หากมีข้อมูลขัดแย้ง ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบข้อมูลที่ได้โดยการไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลอื่นเพิ่มเติมเพื่อเป็นการตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลในระหว่างที่เก็บข้อมูลในภาคสนาม ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์โดยการตรวจสอบข้อมูลภาคสนามซึ่งหากพบว่ามีข้อมูลตกหล่นหรือข้อมูลขัดแย้งกันก็ จะมีการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมทันที และการวิเคราะห์ข้อมูลหลังจากออกจากพื้นที่โดยจัดหมวดหมู่ของข้อมูลที่รวบรวมมาได้โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา และเปรียบเทียบหาข้อสรุป หลังจากนั้นทำการวิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของประเด็นต่างๆโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีที่ได้ทำการทบทวนวรรณกรรม เป็นแนวทางในการอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น

การวิจัยในครั้งนี้เป็นวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนั้น ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะนำมาทำการวิเคราะห์โดยวิธีแปลผลสรุปจากคำสัมภาษณ์รวมทั้งที่ได้รับในมุมมองของผู้ประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิต แรงงานชาวเมียนมาร์ และประชาชนในพื้นที่หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยผลการวิเคราะห์ทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับตัวและแก้ไขปัญหาของผู้ประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมหากเกิดกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์









## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา “สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวมียนมาร์ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร” ด้วยวิธีเทคนิคการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview หรือ SSI) ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้ประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิต แรงงานชาวมียนมาร์ และประชาชนในพื้นที่ที่มีการจ้างแรงงานชาวมียนมาร์ ได้แก่ ผู้ที่พักอาศัยใกล้กับกลุ่มแรงงานชาวมียนมาร์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ได้แก่ เอกสาร บทความ วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม จากนั้นทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีแปลผลสรุปจากคำสัมภาษณ์รวมตามข้อมูลต่างๆ โดยมีผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์การจ้างแรงงานและการไหลกลับของแรงงานชาวมียนมาร์ในปัจจุบัน ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตของผู้ประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิต ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อหาแนวทางแก้ไขหากเกิดกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวมียนมาร์ ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

#### 1.สถานการณ์การจ้างแรงงานและการไหลกลับของแรงงานชาวมียนมาร์ในปัจจุบัน ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ในปัจจุบันแรงงานชาวมียนมาร์จำนวนมากที่อาศัยอยู่ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ส่วนใหญ่ต้องการหางานทำเพื่อค่าจ้างแรงงานที่สูง มีสวัสดิการดี มีรายได้พอเพียงใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และสามารถมีเหลือส่งกลับให้ครอบครัวในประเทศมียนมาร์ได้ ซึ่งแรงงานเหล่านี้ส่วนมากเป็นแรงงานที่ขาดทักษะ มีความรู้ค่อนข้างต่ำ ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาแรงงานชาวมียนมาร์มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ขณะเดียวกันก็มีแนวโน้มที่จะไหลกลับประเทศเพิ่มขึ้นเช่นกัน

จากคำบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิต บางราย ได้ให้ข้อมูลที่สอดคล้องกับประเด็นนี้ดังนี้

“ผมว่าแรงงานชาวเมียนมาร์ในปัจจุบันนั้นผมจะให้ความสำคัญในเรื่องของความสามารถ แรงงาน และฝีมือที่ดีพอสมควร ซึ่งสาเหตุที่ทำให้แรงงานชาวเมียนมาร์ต้องมาทำงานในอำเภอ กระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครนั้นเกิดจากชุมชนเดิมที่เคยอยู่นั้นเป็นเชื้อสายเมียนมาร์เดิมแล้ว ชักชวนกันมา และถ้าเกิดกรณีที่แรงงานชาวเมียนมาร์ต้องกลับประเทศนั้นผมว่ามันมีผลกระทบต่อ ตัวของผมมาก เพราะแรงงานชาวเมียนมาร์จะกลับบ้านในช่วงเทศกาลต่างๆทำให้คนงานขาด มีผลกระทบต่อกิจการของผมพอสมควร” (เสน่ห์ นามสมมติ 2559)

“อยากจะเล่าให้เพื่อนๆฟังว่าแรงงานชาวเมียนมาร์นั้นมันก็คืออีกซอสดัวหนึ่งที่ผม ให้ความสำคัญเทียบเท่ากับคนไทย เพราะเป็นแรงงานที่ใช้ฝีมือในการทำงาน มีความขยัน และ ค่าแรงไม่สูง สาเหตุที่พวกนี้เข้ามาทำงานผมคิดว่าคงมีญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง แนะนำชักชวนกันมา ในช่วงเทศกาลต่างๆแรงงานชาวเมียนมาร์มักจะกลับประเทศ ส่งผลกระทบต่อกิจการของผมมาก เพราะทำให้ขาดคนงาน” (สมจิตร นามสมมติ 2559)

“คนงานในโรงงานของผมเกือบทั้งหมดเป็นชาวเมียนมาร์คนงานกลุ่มนี้มีความ ขยันในการทำงาน อดทน ผมชอบจ้างมากกว่าแรงงานชาวไทย เพราะไม่เคยเรียกร้องค่าแรงเพิ่มขึ้น และไม่ค่อยลากลับบ้าน ถ้าเกิดกรณีแรงงานชาวเมียนมาร์ต้องกลับประเทศด้วยสาเหตุใดก็ตาม โรงงานผมคงกระทบกระเทือนการผลิตแน่นอน คงจะหาคนงานใหม่มาทดแทนในหน้าที่เดิมยาก ต้องใช้ระยะเวลาานพอสมควร” (บุญรวม นามสมมติ 2559)

จากข้อมูลในบทสัมภาษณ์บางส่วน ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงความสำคัญและความ ต้องการแรงงานชาวเมียนมาร์ของผู้ประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิตที่มีการจ้างงาน ไว้เป็นจำนวนมากในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครเพราะเป็นกลุ่มแรงงานที่มีฝีมือ มีความ ขยันอดทน ใช้ชีวิตความเป็นอยู่อย่าง ค่าแรงไม่สูงนัก ผู้ประกอบการจึงนิยมว่าจ้างแรงงานชาว เมียนมาร์เป็นจำนวนมาก เนื่องจากในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีโรงงาน อุตสาหกรรมการผลิตมาก มีเศรษฐกิจที่ดี

จากคำบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์บางราย ได้ให้ข้อมูลที่ สอดคล้องกับประเด็นนี้ดังนี้

“การที่ผมได้เข้ามาทำงานในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครนั้น ผมคิดว่า ถ้าอยู่ในประเทศเมียนมาร์คงไม่มีอนาคต อยู่ไปวันๆ ไม่มีเงินใช้ ถ้าอยู่ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัด สมุทรสาครยังมีเงินให้ใช้ มีงานให้ทำ และเหตุผลที่ผมเข้ามาเพราะมีเจ้านายคนเดียวกันกับที่ดอน แรกผมทำงานอยู่ในกรุงเทพก่อนแล้วเจ้านายขอให้ผมเข้ามาช่วยงานในอำเภอกระทุ่มแบน โดยเข้า มาทำงานตั้งแต่ปี 2544 การเข้ามาทำงานและเข้ามาอาศัยอยู่ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัด

สมุทรสาครนั้น ไม่มีสภาพแวดล้อมที่ทำให้ผมลำบากเดือดร้อนแต่อย่างใดเลย ผมรู้สึกที่สนุกกับงานที่ทำมากกว่า” (SOEWIN นามสมมติ 2559)

“จากประสบการณ์ของผมที่ผมเคยประสบด้วยตนเอง ผมคิดว่าตอนที่อยู่ในประเทศเมียนมาร์ ผมทำงานเกษตรกรกินเงินเดือนรัฐบาลเมียนมาร์ แต่พอมีครอบครัวเงินเดือนที่ได้รับไม่พอกิน ต้องหางานทำเพิ่มเติม งานทำในประเทศเมียนมาร์ก็หายากไม่เหมือนอำเภอกระทุมแบนที่หางานทำได้ง่าย และเหตุผลที่ผมต้องเข้ามาทำงานที่นี่เพราะผมมีพี่น้องเข้ามาทำงานในอำเภอกระทุมแบนอยู่ก่อนแล้ว โดยพวกเขาเข้ามาทำงานตั้งแต่ปี 2547 การเข้ามาทำงานและเข้ามาอาศัยอยู่ในอำเภอกระทุมแบน จังหวัดสมุทรสาครนั้น ไม่มีสิ่งใดที่ทำให้ผมลำบากใจเลย” (WINNAING นามสมมติ 2559)

จากข้อมูลในบทสัมภาษณ์บางส่วน ทำให้ผู้วิจัยทราบว่ากลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์ต้องการเข้ามาทำงานในอำเภอกระทุมแบน จังหวัดสมุทรสาครเพราะหางานทำง่ายกว่าในประเทศเมียนมาร์ มีรายได้ดีพอกินพอใช้ สามารถใช้ชีวิตความเป็นอยู่และมีความปลอดภัยเสมือนทำงานอยู่ในบ้านเกิดของตนเอง

จากคำบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มประชาชนในพื้นที่ที่อาศัยอยู่ใกล้สถานที่ทำงานของแรงงานชาวเมียนมาร์บางราย ได้ให้ข้อมูลที่สอดคล้องกับประเด็นนี้ดังนี้

“สิ่งที่ฉันเจอมาจากการที่ใช้ชีวิตประจำวันใกล้บริเวณพื้นที่ที่กลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์อาศัยอยู่นั้น ไม่มีการกระทำใดๆที่ยุ่งยากใจให้กับฉัน เพราะต่างคนต่างอยู่ แต่บางครั้งก็มีการพูดคุยกันบ้าง ทุกคนสามารถสื่อสารภาษาไทยได้บ้าง เกือบทุกโรงงานมีการจ้างแรงงานชาวเมียนมาร์ทำงาน และถ้ากลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์ต้องมีการไหลกลับประเทศก็คิดว่าไม่น่าส่งผลกระทบต่อตัวฉัน แต่คงส่งผลกระทบต่อเจ้าของโรงงานมากกว่า” (ปิ่นแก้ว นามสมมติ 2559)

“ประสบการณ์ที่ได้สัมผัสมาของพี่ที่พี่จะเล่าให้หน่อยๆฟัง จากการที่ได้ใช้ชีวิตใกล้บริเวณพื้นที่กับกลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์ในอำเภอกระทุมแบน จังหวัดสมุทรสาครนั้น ไม่มีสิ่งไม่ดีใดๆมากระทบถึงตัวพี่เลย แต่เคยพูดคุยหรือรู้จักบางคนบ้าง และถ้ากลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์ต้องมีการไหลกลับประเทศ คงไม่มีผลใดๆกับตัวพี่เช่นกัน เพราะปัญหาที่เกิดขึ้นจะเกิดจากการที่พวกเขาคิดถึงบ้านมากกว่า แต่อาจเกิดปัญหาการขาดคนงานของหลายๆ โรงงานก็ได้” (สมบัติ นามสมมติ 2559)

จากข้อมูลในบทสัมภาษณ์บางส่วน ทำให้ผู้วิจัยทราบว่าแรงงานชาวเมียนมาร์เป็นกลุ่มแรงงานที่มีการใช้ชีวิตเรียบง่ายและมีอัธยาศัยที่ดีต่อคนใกล้ชิด เข้าใจขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของไทย มีการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ดี สามารถอยู่ร่วมกับคนไทยในพื้นที่ได้เป็นปกติ

## 2. ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตของผู้ประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิต ในอำเภอ กระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ในอนาคตปัญหาที่ผู้ประกอบการต้องพบ คือการเคลื่อนย้ายหรือไหลกลับของแรงงานชาวเมียนมาร์ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่อาจทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งการไหลกลับของแรงงานชาวเมียนมาร์จะมีทั้งการไหลกลับแบบชั่วคราวและแบบถาวร ภายหลังจากที่ประเทศเมียนมาร์ก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแล้วมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจและต้องการแรงงานกลับคืนประเทศสูง ปัญหาอีกประการคือ การใช้ภาษาในการสื่อสารระหว่างผู้ประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิตกับแรงงานชาวเมียนมาร์ที่อาจมีเข้ามาใหม่ทดแทนแรงงานเดิมที่ไหลกลับประเทศ

จากคำบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิต บางราย ได้ให้ข้อมูลที่สอดคล้องกับประเด็นนี้ดังนี้

“จากการที่ผมได้ใกล้ชิดกับกลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์ในโรงงานของผม สิ่งที่ผมได้พบ คือปัญหาในเรื่องการสื่อสาร ผมต้องใช้ล่ามหรือใช้ชาวเมียนมาร์ที่อยู่มานานจนสามารถใช้ภาษาไทยได้ดีช่วยเหลือเป็นสื่อกลางให้ ส่วนความแตกต่างในการทำงานคือชาวเมียนมาร์ทำทุกอย่าง เชื่อฟังผมมาก ผมสั่งอะไรเขาก็ทำกัน ส่วนแรงงานชาวไทยจะไม่ค่อยเชื่อฟัง เกียจคร้านมาก พูดอะไรไปบางคนถึงขั้นเถียงผมก็มี ส่วนกรณีที่ในอนาคตเมียนมาร์เปิดประเทศคิดว่าจะส่งผลกระทบต่อตัวผมในด้านแรงงานมาก กลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์คงไหลกลับประเทศเพราะมีการจ้างงานในประเทศของเขามากขึ้น รายได้คงจะดีและพวกเขาไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มในเรื่องที่อยู่อาศัยก็ได้” (วิรัตน์ นามสมมติ 2559)

“เรื่องที่ผมจะเล่าให้ฟังถึงปัญหาในการทำงานร่วมกับกลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์ ผมคิดว่าคงเป็นเรื่องของภาษาที่ใช้ ส่วนความแตกต่างในการทำงานผมคิดว่าฝีมือน่าจะพอกันกับแรงงานชาวไทย จะแตกต่างกันในภาษาที่สื่อสารในการสั่งงานมากกว่า ส่วนในกรณีที่เมียนมาร์จะเปิดประเทศ ผมคิดว่าน่าจะส่งผลในด้านการขาดแคลนแรงงานมากกว่า” (สถาพร นามสมมติ 2559)

จากข้อมูลในบทสัมภาษณ์บางส่วน ทำให้ผู้วิจัยทราบว่าการทำงานร่วมกันของกลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์กับกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิตจะมีปัญหาในเรื่องของภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร ประเพณี วัฒนธรรม และถ้าแรงงานชาวเมียนมาร์ไหลกลับประเทศมากขึ้นในอนาคตจะทำให้สถานประกอบการในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครจะเกิดการขาดแคลนแรงงานเป็นจำนวนมาก

จากคำบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์บางราย ได้ให้ข้อมูลที่สอดคล้องกับประเด็นนี้ดังนี้

“ในระยะแรกที่พี่ได้เข้ามาทำงานเป็นแรงงานต่างชาตินั้น ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงในการใช้ชีวิตประจำวันและวิธีการทำงานที่ส่งผลเสียใดๆกับตัวพี่เลย พี่สามารถฟังคำสั่งจากนายจ้างเป็นภาษาไทยได้และเข้าใจได้ดี แต่ถ้าในอนาคตนายจ้างต้องการที่จะให้ทำงานต่อ พี่คิดว่าพี่ก็จะทำต่อ เพราะพี่ยังทำงานไหวอยู่ ส่วนที่จะได้อะไรจากการทำงานเป็นแรงงานต่างชาตินั้น พี่คิดว่าจะทำให้พี่มีเงินเก็บ มีเงินใช้มากขึ้น” (MI CHAM CHAM นามสมมติ 2559)

“พี่คิดว่าการที่พี่ได้เข้ามาเป็นแรงงานต่างชาตินในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครนั้น ไม่มีการเปลี่ยนแปลงใดๆในการใช้ชีวิตและทำงานเป็นประจำของพี่เลย แต่ถ้าในอนาคตนายจ้างต้องการที่จะให้ทำงานต่อ พี่คิดว่าพี่ก็จะทำต่อไป เพราะนายจ้างให้การช่วยเหลือดูแลดี ส่วนที่จะได้อะไรจากการทำงานเป็นแรงงานต่างชาติน พี่คิดว่าพี่ได้ประสบการณ์ที่มากขึ้นจากการทำงานนี้” (MIN CHIT SEIN นามสมมติ 2559)

“ผมคิดว่าการที่ผมได้เข้ามาทำงานในโรงงานผลิตอาหารบรรจุกระป๋อง ผมมีปัญหาบ้างในตอนเข้ามาทำงานใหม่ๆ ต้องใช้เวลาพอสมควรในการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับความรู้สึกของเจ้าของโรงงาน เขาต้องการให้ผมทำงานล่วงเวลาบ่อยๆ ซึ่งบางครั้งผมเหนื่อยมากต้องการพักผ่อน เขาคงไม่เข้าใจ คิดว่าผมขี้เกียจ แต่จริงๆแล้วผมไม่ขี้เกียจ ผมเจ็บป่วยเลยทำงานไม่ค่อยไหว ถ้าประเทศของผมมีการจ้างงานมากขึ้น ผมคงกลับไปทำงานในประเทศผมแน่นอน และเพื่อนๆหลายคนก็คงกลับ เพราะจะได้ทำงานที่บ้านมีความสุขกับครอบครัวด้วย” (MYO MYAT OO นามสมมติ 2559)

จากข้อมูลในบทสัมภาษณ์บางส่วน ทำให้ผู้วิจัยพบว่ากลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์ที่เข้ามาทำงานและพักอาศัยในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครนั้น ส่วนใหญ่ต้องการทำงานต่อไปถ้านายจ้างให้ทำงานต่อ มีบางส่วนจะไหลกลับประเทศเมื่อประเทศเมียนมาร์ต้องการแรงงานมากขึ้น เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในอนาคต

จากคำบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มประชาชนในพื้นที่ที่อาศัยอยู่ใกล้สถานที่ทำงานของแรงงานชาวเมียนมาร์บางราย ได้ให้ข้อมูลที่สอดคล้องกับประเด็นนี้ดังนี้

“จากการที่พี่ได้สัมผัสโดยบ้านที่พี่พักอาศัยอยู่ใกล้กับกลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์ พี่จะมีปัญหาในการสื่อสารกับแรงงานชาวเมียนมาร์หลายคนที่มาอาศัยทำงานอยู่น้อยกว่า 1 ปี พวกนี้หลายคนยังเข้าใจภาษาและวัฒนธรรมของไทยได้น้อยมาก ต้องใช้ภาษามือในการสื่อสารหลายครั้งหลายเรื่องมีหัวหน้างานในโรงงานบางรายมาบ่นให้พี่ฟังว่าพวกนี้พูดเข้าใจยากสั่งให้ทำงานอย่างหนึ่งมักจะไม่ค่อยได้ตามความต้องการ” (ชญญานันต์ นามสมมติ 2559)

“ประสบการณ์ที่ป่าพบมาจากการที่ได้พักอาศัยอยู่ใกล้กับกลุ่มแรงงานงานชาวเมียนมาร์นั้นเคยพบเหตุการณ์ด้านการส่งเสียงดังส่งผลทำให้ป่ารู้สึกว้าปากกลัวมันจะมาทำร้าย

ร่างกายป่า แต่ก็ยังมีผลดีตรงที่ป่าได้เรียนรู้ภาษาเมียนมาร์เพิ่มขึ้น ความแตกต่างจากการพักอาศัยร่วมกันระหว่างกลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์กับกลุ่มคนไทยป่าคิดว่าคงเป็นที่เรื่องภาษา” (ดารณีนามสมมติ 2559)

จากข้อมูลในบทสัมภาษณ์บางส่วน ทำให้ผู้วิจัยพบว่าประชาชนในพื้นที่ที่อาศัยอยู่ใกล้สถานที่ทำงานของกลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์ ได้ชี้ให้เห็นว่าแรงงานชาวเมียนมาร์เฉพาะบางส่วนเท่านั้นที่เข้าใจภาษาไทยและเข้ากับสังคมวัฒนธรรมไทยได้ดี แต่ยังมีบางส่วนที่มีปัญหาในการใช้ภาษาสำหรับการดำรงชีวิตประจำวันและอาจมีผลกระทบต่อการทำงานในสถานประกอบการที่ทำงานอยู่ หากต้องมีการจ้างงาน หรืออยู่อาศัยร่วมกับแรงงานชาวเมียนมาร์รุ่นใหม่ในอนาคต

### 3. แนวทางแก้ไขหากเกิดกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์ ในอำเภอกระทุมแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ปัจจุบันผู้ประกอบการในอำเภอกระทุมแบน จังหวัดสมุทรสาครมีการจ้างแรงงานชาวเมียนมาร์เป็นจำนวนมาก หากเกิดกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานเหล่านี้จะทำให้สถานประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิตเกือบทั้งหมดขาดแคลนแรงงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อกิจการและเศรษฐกิจอย่างมาก ผู้ประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิตจึงจำเป็นต้องหาแนวทางแก้ไขหากเกิดกรณีดังกล่าว

จากคำบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิตบางราย ได้ให้ข้อมูลที่สอดคล้องกับประเด็นนี้ดังนี้

“สิ่งที่ผมคิดว่าถ้ากลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์ต้องไหลกลับประเทศของเขาโรงงานผมคงขาดแคลนแรงงาน ผมคงต้องหาแรงงานเพิ่มจากคนงานไทยหรือแรงงานต่างชาติพวกอื่น หรืออาจจูงใจให้แรงงานชาวเมียนมาร์อยู่ทำงานต่อโดยเพิ่มค่าแรงให้มากขึ้นและจัดสวัสดิการให้ดีขึ้น ถ้าเขาไม่ทำงานต่อผมอาจใช้วิธีการแบบง่าย ๆ คือหากคนงานใหม่เพื่อทดแทนคนงานเดิมแต่ก็อาจจะหายากขึ้น” (ศิริระ นามสมมติ 2559)

“สิ่งที่ลุงจะแก้ปัญหาก็ปัญหาในกรณีที่แรงงานชาวเมียนมาร์ต้องมีความจำเป็นไหลกลับประเทศลุงคงใช้วิธีหากคนงานใหม่มาทดแทนคนงานเดิมตามที่ลุงคิดไว้” (ทรงวุฒิ นามสมมติ 2559)

“โรงงานของผมมีชาวเมียนมาร์ทำงานอยู่ประมาณ 80% กิจการผมทุกวันนี้ดำเนินไปได้ด้วยดีเป็น โรงงานผลิตเสื้อผ้าส่งออก ถ้าเกิดเหตุจำเป็นที่คนงานชาวเมียนมาร์ในโรงงานของผมต้องกลับประเทศแล้วไม่กลับมาอีก กิจการของผมต้องหยุดชะงักการผลิตอย่างแน่นอน วิธีเดียวที่ผมจะทำให้กิจการของผมดำเนินการต่อไปได้ก็คงต้องรับสมัครคนงานทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ

พวกอื่นหรือชาวเมียนมาร์กลุ่มใหม่เข้ามาทำงานทดแทน แต่คงต้องฝึกอบรมการทำงานสักกระยะหนึ่ง” (อานวย นามสมมติ 2559)

จากข้อมูลในบทสัมภาษณ์บางส่วน ทำให้ผู้วิจัยพบว่าถ้ากลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์จำเป็นต้องไหลกลับประเทศเป็นจำนวนมากจะทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิต ผู้ประกอบการคงแก้ปัญหาเบื้องต้นสองกรณี คือ หนึ่ง จูงใจแรงงานที่มีอยู่เดิมไม่ให้ไหลกลับประเทศโดยการขึ้นค่าแรงและเพิ่มสวัสดิการให้มากขึ้น สอง ถ้ากรณีที่หนึ่งใช้ไม่ได้ผลผู้ประกอบการจะเปิดรับสมัครคนงานใหม่ที่เป็นแรงงานชาวไทยหรือแรงงานต่างชาติพวกอื่นเข้ามาทำงานทดแทน

จากคำบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์บางราย ได้ให้ข้อมูลที่สอดคล้องกับประเด็นนี้ดังนี้

“ผมว่าการที่ผมเข้ามาทำงานและพักอาศัยอยู่ในอำเภอกระทุ้มแบน จังหวัดสมุทรสาครเมื่อเปรียบเทียบกับที่อยู่ในประเทศเมียนมาร์นั้น ผมมีความคิดเห็นว่ายู่ในอำเภอกระทุ้มแบน จังหวัดสมุทรสาครดีกว่า เป็นอิสระมากกว่า ส่วนปัญหาที่คิดว่าพวกผมต้องมีการไหลกลับประเทศนั้น อาจมีบางส่วนที่ต้องกลับไปดูแลครอบครัวญาติพี่น้อง แต่ก็มีหลายคนคงไม่กลับเพราะทำงานในอำเภอกระทุ้มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ได้เงินค่าจ้างที่สูงกว่าทำงานในประเทศเมียนมาร์ ผมได้สอบถามกับเพื่อนๆหลายคนแล้วทราบว่าประมาณครึ่งหนึ่งจะกลับประเทศเพราะคิดถึงบ้าน ส่วนอีกประมาณครึ่งหนึ่งจะอยู่ทำงานต่อไป” (TIN AUNG MOE นามสมมติ 2559)

“สิ่งที่พึงสัมผัสจากการทำงานในอำเภอกระทุ้มแบน จังหวัดสมุทรสาครกับในประเทศเมียนมาร์นั้น ที่คิดว่าทำงานอยู่ในประเทศเมียนมาร์อัดอัดมากกว่า เพราะว่ากฎหมายที่นั่นเคร่งครัดมากเกินไป ส่วนปัญหาที่คนของพวกที่ ต้องมีการไหลกลับประเทศนั้นคงไม่กลับทุกคน เพราะที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันนี้ก็ค่าแรงสูงกว่าในประเทศเมียนมาร์อยู่แล้ว ถ้านายจ้างเพิ่มค่าแรงให้สูงขึ้นก็จะเป็นการดีสำหรับพวกพี่” (MI AYE MON นามสมมติ 2559)

จากข้อมูลในบทสัมภาษณ์บางส่วน ทำให้ผู้วิจัยพบว่ากลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์จะไม่มีมีการไหลกลับประเทศเป็นจำนวนมากตามที่คาดการณ์ไว้ถ้าผู้ประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิตหรือนายจ้างมีแรงจูงใจให้กับพวกเขาในด้านค่าแรงและสวัสดิการที่ดีขึ้นจนพวกเขาพึงพอใจที่จะรับได้

จากคำบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มประชาชนในพื้นที่ที่อาศัยอยู่ใกล้สถานที่ทำงานของแรงงานชาวเมียนมาร์บางราย ได้ให้ข้อมูลที่สอดคล้องกับประเด็นนี้ดังนี้

“ป้าว่าสิ่งที่ป้าได้พักอาศัยใกล้กับกลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์ ทำให้ป้ามีความรู้สึกว่าคุณเมียนมาร์นั้นมีความขยัน ซื่อสัตย์ และสามารถพูดคุยได้เป็นบางราย แต่ถ้าพวกเมียนมาร์



ต้องการตั้งถิ่นฐานในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ป้ามีความรู้สึกที่ป้าไม่ยอมให้พวกเขาเข้ามาอยู่ในที่นี้ เพราะป้ากลัวคนพวกนั้นจะเข้ามาอาศัยอยู่กันเยอะและจะเดือดร้อนคนไทยในพื้นที่ ส่วนแนวทางแก้ไขปัญหาในการปรับตัวหากเกิดกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์นั้น ป้ามีความรู้สึกที่ถ้าเขาอยากไปเขาก็จะไปเอง เพราะเราไม่สามารถไปบังคับไม่ให้เขาไหลกลับประเทศได้และอีกอย่างคือมันก็ไม่ได้เกี่ยวข้องกับอะไรกับเราอยู่แล้ว” (ดารณี นามสมมติ 2559)

“จากการที่น้ำได้ประสบการณ์ในการพักอาศัยใกล้กับกลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์นั้น น้ำรู้สึกว่ากลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์ดูเป็นกันเองดี พวกเขาขยัน ซื่อสัตย์ สามารถพูดคุยได้เป็นบางรายจนคุ้นเคยกันดี แต่ถ้าพวกเขาต้องการตั้งถิ่นฐานในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครนั้น น้ำก็อยากให้พวกเขาอยู่ เพราะดูแล้วเป็นคนดี ส่วนแนวทางแก้ไขกรณีที่แรงงานชาวเมียนมาร์ต้องมีการไหลกลับประเทศนั้น น้ำคิดว่าคงเป็นสิทธิ์ของพวกเขา โรงงานคงต้องหาคนงานชาวไทยมาทดแทน และน้ำคงเหงาเพราะขาดเพื่อนบ้านที่ดี” (นิตยา นามสมมติ 2559)

จากข้อมูลในบทสัมภาษณ์บางส่วน ทำให้ผู้วิจัยพบว่าประชาชนในพื้นที่ที่อาศัยอยู่ใกล้สถานที่ทำงานของแรงงานชาวเมียนมาร์ไม่มีผลเสียใดๆ ไม่ต้องปรับตัวมาก สามารถใช้ชีวิตประจำวันได้ตามปกติเหมือนในอดีตที่ไม่มีแรงงานชาวเมียนมาร์ มีแต่ผู้ประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่เท่านั้นที่ต้องเกิดผลเสียต่อกิจการอย่างมากในการขาดแคลนแรงงาน

จากการวิจัยพบว่า หัวใจสำคัญที่ตอบโจทย์ว่า ปัญหาและแนวทางแก้ไขในการปรับตัวหากเกิดกรณีมีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตของผู้ประกอบการก็คือตัวของผู้ประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมผลิตนั่นเอง โดยจะต้องมีมาตรการแก้ไขปัญหารองรับไว้ ดังนี้ หนึ่ง จูงใจแรงงานชาวเมียนมาร์ที่มีอยู่เดิมให้รักที่จะอยู่ทำงานร่วมกันต่อไป โดยจัดสวัสดิการที่ดี ให้ค่าแรงเพิ่มขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับฝีมือและคุณภาพของงานที่ทำ สอง จัดกลยุทธ์สำรองหากมีการขาดแคลนแรงงานที่มีอยู่เดิมจริง โดยรับสมัครแรงงานใหม่เข้ามา จัดฝึกอบรมให้เกิดความชำนาญงานเฉพาะด้านเพื่อใช้ทดแทนแรงงานเดิมที่ต้องสูญเสียไป

## บทที่ 5

### สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์การจ้างแรงงาน ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตของผู้ประกอบการ และแนวทางแก้ไขหากเกิดกรณีมีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์ ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก จากผู้ให้ข้อมูลหลัก 3 กลุ่มจำนวนรวม 20 ราย คือ ผู้ประกอบการ ธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิต แรงงานชาวเมียนมาร์ และประชาชนในพื้นที่ที่อาศัยอยู่ใกล้สถานที่ทำงานของกลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งพบว่าในปัจจุบันการจ้างแรงงานของผู้ประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิตจะเป็นแรงงานชาวเมียนมาร์เป็นส่วนใหญ่ ข้อมูลที่ได้รับจากการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมนำมาจัดระเบียบของข้อมูลใหม่ให้เป็นหมวดหมู่กลุ่มเดียวกัน โดยจำแนกตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งทำให้ทราบสถานการณ์การจ้างงานที่เป็นแรงงานชาวเมียนมาร์ของสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมการผลิตในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครที่มีอยู่จริง รวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างผู้ประกอบการกับแรงงานชาวเมียนมาร์ ทั้งคนคิด แรงจูงใจ ความเชื่อ ปัจจัยพื้นฐานในการทำงาน อื่นๆของแรงงานชาวเมียนมาร์ต่อผู้ประกอบการ การปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในสังคมรอบด้าน การใช้ภาษาในการสื่อสาร เพื่อนำผลมาใช้ในการวางแผนแก้ไขปัญหารองรับ หากมีการไหลกลับประเทศของแรงงานต่างชาตินี้ ซึ่งเป็นผลมาจากการที่เมียนมาเปิดประเทศเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจ และการจ้างงานภายในประเทศเพิ่มขึ้น

#### 1. สรุปผลการศึกษา

สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครสามารถสรุปผลการศึกษาได้ตามวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

##### 1.1. ศึกษาสถานการณ์การจ้างงานแรงงานและการไหลกลับของแรงงานชาวเมียนมาร์ในปัจจุบัน ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ในปัจจุบันกลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์ที่เข้ามาทำงานในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครนั้นมีจำนวนมาก โดยมีสาเหตุจากการที่สถานประกอบการมีอยู่เป็นจำนวนมากและอยู่

ใกล้กรุงเทพมหานคร มีเศรษฐกิจที่ดี มีการจ้างงานสูง หาที่พักอาศัยได้สะดวก เดินทางไป-กลับ ประเทศเมียนมาร์ได้ง่ายโดยผ่านทางกาญจนบุรีหรือราชบุรี ผู้ประกอบการไม่ปิดกั้นแรงงาน ต่างชาติพร้อมรับให้ทำงานเต็มทีถ้าไม่ต่อเรื่องค่าแรง และมีความขยันอดทน มีสภาพแวดล้อม ทั่วไปใกล้เคียงกับบ้านเกิดในประเทศเมียนมาร์สามารถใช้ชีวิตประจำวัน ได้อย่างอิสระกว่าในประเทศเมียนมาร์ ไม่มีกฎหมายเข้มงวดโดยทหารควบคุม หน่วยงานทำตามความต้องการได้ง่ายและเงินค่าตอบแทนที่ได้รับจากนายจ้างมีค่ามากกว่าเงินของเมียนมาร์เอง สามารถมีเงินเก็บออมเหลือจ่ายได้ แรงงานชาวเมียนมาร์เหล่านี้จะตามกันมาจากรุ่นก่อนที่เข้ามาทำงานอยู่ก่อนหน้าแล้วหลายปี จึงมีชุมชนเป็นกลุ่มก้อนไม่ว่าหัว สามารถช่วยเหลือเกื้อกูลกันได้ ปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นแรงจูงใจให้มีแรงงานชาวเมียนมาร์กลุ่มใหม่เข้ามาหางานทำเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ การจ้างงานของผู้ประกอบการจะเป็นไปตามกฎหมายไทยที่กำหนด มีระเบียบข้อบังคับของสถานประกอบการเอง ในขณะเดียวกันจากการที่ประเทศเมียนมาร์ได้เข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีการเปิดประเทศต้อนรับนักลงทุนต่างชาติเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจให้เติบโตและมีรัฐบาลมาจากการเลือกตั้ง ทำให้มีความต้องการแรงงานภายในประเทศเป็นจำนวนมาก แรงงานชาวเมียนมาร์ที่ทำงานในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร หลายคนจึงคิดอยากกลับไปทำงานและพักร่วมกับครอบครัวในประเทศของตนเอง ทำให้แรงงานชาวเมียนมาร์ชุดเดิมที่เคยอยู่ เกิดการอพยพย้ายกลับไปบางส่วนแล้วไม่กลับมา ทำให้สถานประกอบการบางแห่งกระทบกระเทือนการผลิต เนื่องจากแรงงานเหล่านี้ได้รับการฝึกฝนและมีความชำนาญมาแล้วในแผนกงานผลิตที่ทำอยู่ประจำ ในช่วงเทศกาลสำคัญของประเทศเมียนมาร์ แรงงานชาวเมียนมาร์จะไหลกลับประเทศบางส่วนเพื่อไปเฉลิมฉลองเทศกาลความสุขกับครอบครัว แต่เป็นการชั่วคราว หอมงานเทศกาลแล้วก็เดินทางกลับมาทำงานต่อ กลุ่มนี้จะไม่ส่งผลเสียหายร้ายแรงต่องานของผู้ประกอบการเพียงแต่งานอาจจะงักหรือล่าช้าไปบ้างเท่านั้น

## 1.2. ศึกษาถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตของผู้ประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิตในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ปัญหาในอนาคตที่ผู้ประกอบการต้องประสบกับกลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์มากที่สุดคือ การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะความสามารถที่ดีจากงานที่ทำอยู่ประจำ มีความขยันอดทนในการทำงาน เข้าใจภาษาที่ใช้ในการสื่อสารระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างได้ดี รู้และเข้าใจขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันระหว่างไทยและเมียนมาร์ สามารถปรับตัวเองเข้ากับสังคมไทยได้ ซึ่งแรงงานที่มีคุณสมบัติพิเศษเหล่านี้ได้รับการฝึกฝนเป็นอย่างดีแล้วจากผู้ประกอบการ เป็นที่ไว้ใจให้ทำงานสำคัญๆในระดับหัวหน้างานได้ แต่มีโอกาที่จะไหลกลับประเทศบ้านเกิดของเขาเอง เนื่องจากการมีรัฐบาล โดยการเลือกตั้ง ชาวเมียนมาร์มีอิสระในการ

ทำงานมากขึ้น มีการลงทุนจากต่างชาติจำนวนมาก การจ้างงานในกระบวนการผลิตสินค้าจึงมีมาก เศรษฐกิจดีขึ้น ค่าจ้างแรงงานถูกยกระดับให้สูงขึ้นจึงเป็นแรงจูงใจให้แรงงานชาวเมียนมาร์ที่มีคุณสมบัติพิเศษเหล่านี้ประสงค์ที่จะเดินทางกลับประเทศเพื่อหางานใหม่ทำและมีโอกาสได้อยู่กับครอบครัวต่อไป ปัญหารองลงไปของผู้ประกอบการที่ต้องประสบในอนาคตอีกคือ แรงงานทดแทนที่เข้ามาทำงานแทนที่แรงงานชาวเมียนมาร์ชุดเดิมที่ไหลกลับประเทศไปแล้ว ผู้ประกอบการส่วนใหญ่คิดว่าจะใช้แรงงานต่างชาติกลุ่มอื่นหรือชาวเมียนมาร์กลุ่มใหม่ ซึ่งแรงงานกลุ่มใหม่นี้อาจมีปัญหาในการใช้ภาษาสื่อสารและทักษะฝีมือการทำงานที่ยังทัดเทียมแรงงานเดิมไม่ได้ ถ้าเป็นแรงงานชาวไทยจะไม่มีปัญหาในการใช้ภาษาสื่อสาร แต่มีปัญหาในความขยันอดทน การต่อรองค่าแรงและการขอสวัสดิการอื่นๆ ซึ่งผู้ประกอบการมีความเห็นว่าไม่ยอมรับแรงงานชาวไทยไว้ ยกเว้นกรณีถูกบังคับโดยนโยบายของรัฐบาลไทย

### 1.3. ศึกษาแนวทางแก้ไขหากเกิดกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์ ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ถ้ามีเหตุการณ์แรงงานชาวเมียนมาร์ไหลกลับประเทศเป็นจำนวนมาก จะส่งผลเสียหายต่อกิจการของผู้ประกอบการและเศรษฐกิจโดยรวมของจังหวัดตลอดจนถึงประเทศไทยเป็นอย่างมาก เพื่อความอยู่รอดของการประกอบธุรกิจ ผู้ประกอบการจึงใช้แนวทางในการพัฒนาแรงงานที่มีเหลืออยู่ให้มีความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะเพื่อให้สามารถทำงานทดแทนแรงงานที่ขาดหายไปให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการประกอบกิจการ ส่วนการไม่ให้เกิดการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์ผู้ประกอบการไม่สามารถทำได้ เพราะในปัจจุบันการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของประเทศเมียนมาร์และการมีรัฐบาลจากเลือกตั้ง เปิดโอกาสให้แรงงานชาวเมียนมาร์สามารถไหลกลับประเทศของตนได้อย่างสะดวกรวดเร็วขึ้นและในอนาคตอาจมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ แต่ถ้าเป็นการไหลกลับแบบชั่วคราวในช่วงเทศกาลสำคัญๆ เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ หรือวันหยุดตามประเพณีของชาวเมียนมาร์ ผู้ประกอบการสามารถแก้ปัญหาโดยใช้วิธีการให้กลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์ที่ยังคงเหลืออยู่ไม่ได้กลับประเทศบ้านเกิดมาทำงานทดแทนเป็นการชั่วคราว แต่ถ้าเป็นการไหลกลับแบบถาวร ไม่มีการกลับมาทำงานอีก ผู้ประกอบการต้องดูทางเลือกกว่าจะใช้วิธีการแก้ไขปัญหาการปรับตัวอย่างไรให้เกิดประโยชน์ต่อกิจการของตน ซึ่งทางเลือกที่สรุปได้จากการสอบถามผู้ประกอบการ โดยรวมคือ เปิดรับสมัครกลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์รุ่นใหม่หรือแรงงานต่างชาติอื่นๆหรือแรงงานชาวไทยเข้ามาทำงานแทน โดยให้การฝึกอบรมทักษะเตรียมความพร้อมก่อนการทำงาน

## 2. อภิปรายผล

จากการศึกษาข้อมูล ผู้วิจัยพบว่า สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์ ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครนั้น จะมีปัญหาที่เกิดจากตัวของแรงงานต่างชาติดเอง ซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิตในหลายด้าน เช่น ภาษาที่ใช้ในการสื่อสารหลายคนยังสื่อสารภาษาไทยกับคนไทยในพื้นที่ที่อยู่อาศัยรอบตัวไม่ได้ บางคนยังห่วงครอบครัวที่อยู่ในประเทศเมียนมาร์ บางคนตั้งใจมาหางานทำเพื่อนำเงินส่งกลับให้ครอบครัวโดยคิดอยู่ทำงานเพียงชั่วคราว หลายคนยังมีทักษะฝีมือและความรู้ต่ำจึงได้งานที่ต้องใช้แรงกายมาก งานยากลำบากจนเกิดความเบื่อหน่าย บางส่วนต้องปรับสภาพตัวเองให้สามารถดำเนินชีวิตประจำวันภายใต้บริบทสังคมที่เปลี่ยนไปจากบ้านเกิดยังไม่ดีพอ ค่าแรงรายวันที่ได้รับยังไม่เท่าเทียมกับแรงงานชาวไทยในระดับทักษะฝีมือการทำงานเดียวกัน สิ่งเหล่านี้ทำให้แรงงานต่างชาติดมีความรู้สึกอึดอัดและมีทัศนคติที่ไม่ดีนักต่อการอยู่ทำงานในสถานประกอบการ ประกอบกับขณะนี้ประเทศเมียนมาร์มีการเปิดประเทศ มีการลงทุนด้านอุตสาหกรรมต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก จึงเป็นโอกาสของพวกเขาก็จะได้เปลี่ยนงานใหม่ให้ตรงกับความต้องการในการทำงานอยู่ใกล้บ้านใกล้ครอบครัว อยู่ในสังคมสภาพแวดล้อมที่ไม่ต้องปรับตัวมาก เพราะคุ้นเคยมาตั้งแต่เกิด การไหลกลับประเทศของแรงงานเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อสถานประกอบการอย่างแน่นอน ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในกระบวนการผลิตและการบริการกิจการหลายอย่างอาจหยุดชะงักถ้าผู้ประกอบการไม่ได้เตรียมการแก้ไขปัญหารองรับ เพื่อความอยู่รอดของกิจการให้ดำเนินต่อไปได้ ผู้ประกอบการต้องให้ความสนใจในกรณีนี้และคิดหามาตรการรองรับแต่เนิ่นๆ เพื่อให้การศึกษาเรื่องสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครได้ประโยชน์กับผู้ประกอบการและผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้อภิปรายผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การศึกษาที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย สถานการณ์การจ้างแรงงานและการไหลกลับของแรงงานชาวเมียนมาร์ในปัจจุบัน รวมถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตของผู้ประกอบการและแนวทางแก้ไขในการปรับตัวหากเกิดกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครดังต่อไปนี้

### 2.1. สถานการณ์การจ้างงานแรงงานและการไหลกลับของแรงงานชาวเมียนมาร์ในปัจจุบันในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ผู้ประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิตมีความจำเป็นต้องจ้างงานจากแรงงานชาวเมียนมาร์เป็นอย่างมากเพราะจ่ายค่าแรงได้ต่ำกว่าค่าแรงชาวไทย โดยกฎหมายไทยกำหนดค่าแรงขั้นต่ำไว้สำหรับแรงงานชาวไทยวันละ 300 บาท การจ่ายค่าแรงรายวันของผู้ประกอบการจึง

ประหยัดค่าใช้จ่ายอย่างมาก เมื่อเปรียบเทียบกับค่าแรงคนงานชาวไทยในการทำงานระดับเดียวกัน แรงงานชาวเมียนมาร์ มีความขยันอดทน สู้งานตามที่นายจ้างสั่งให้ทำได้ทุกประเภทไม่มีการต่อรองใดๆ แตกต่างจากแรงงานชาวไทยที่เลือกงาน เกรงการต่อรองแก่ ขาดความขยันอดทน ไม่ค่อยซื่อสัตย์และมีเล่ห์เหลี่ยม ทำให้ผู้ประกอบการขาดความไว้วางใจ มีกฎหมายไทยคุ้มครองมาก แรงงานชาวเมียนมาร์เมื่อเข้ามาทำงานแล้ว ผู้ประกอบการจะจัดอบรมฝึกทักษะให้เกิดความชำนาญ เฉพาะงาน เนื่องจากแรงงานเหล่านี้เรียนรู้ได้เร็วและเอาใจใส่เพื่อต้องการให้ตนเองได้ทำงานที่ดีมีประสบการณ์มากขึ้นสำหรับใช้ประกอบอาชีพในอนาคต ทำให้แรงงานต่างชาติเหล่านี้ทำงานได้เก่งตรงต่อเวลาทำงานเป็นที่ไว้วางใจของผู้ประกอบการ เมื่อมีการขยายกิจการจำเป็นต้องเพิ่มคนงานจึงเลือกที่จะใช้แรงงานชาวเมียนมาร์มากกว่าแรงงานชาวไทยหรือแรงงานต่างชาติอื่นๆ ประกอบกับจังหวัดสมุทรสาครอยู่ใกล้ประเทศเมียนมาร์ การเดินทางสะดวก ทำให้มีแรงงานชาวเมียนมาร์เข้ามาหางานทำได้ง่ายและมีจำนวนมาก เนื่องจากในประเทศเมียนมาร์เองยังมีการจ้างงานน้อยในสมัยรัฐบาลทหาร ประชาชนอดอยากยากแค้น จำเป็นต้องดิ้นรนหางานทำเพื่อนำค่าแรงมาใช้ดำรงชีวิตประจำวัน ผู้ประกอบการจะมีการบอกต่อกัน ไปถึงข้อดีของแรงงานชาวเมียนมาร์ ทำให้ผู้ประกอบการในพื้นที่อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครพากันรับแรงงานเหล่านี้เข้ามาทำงานตามกันจนมีจำนวนมากสามารถตั้งเป็นชุมชนสัญชาติเมียนมาร์ได้ มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและปรับตัวเข้ากับสังคมชาวไทยที่อยู่อาศัยในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี แรงงานชาวเมียนมาร์ที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ส่วนใหญ่ยังมีครอบครัวญาติพี่น้องและความผูกพันอยู่ในประเทศเมียนมาร์ ดังนั้นเมื่อถึงฤดูเทศกาลสำคัญๆ ของพวกเขา แรงงานเหล่านี้จะลางานจากนายจ้างกลับประเทศชั่วคราว ทำให้สถานประกอบการขาดแคลนแรงงานมีผลกระทบต่อการผลิตและบริการถ้าสถานประกอบการใดมีแรงงานชาวเมียนมาร์ลากลับประเทศมากก็จะกระทบกระเทือนหนักจนกิจการต้องหยุดชะงักชั่วคราว แต่ถ้าสถานประกอบการมีแรงงานชาวเมียนมาร์ลากลับไม่มากนัก กิจการอาจได้รับผลกระทบน้อย กิจการสามารถดำเนินการต่อได้โดยผู้ประกอบการต้องใช้วิธีบริหารจัดการกับแรงงานที่มีอยู่ แต่เหตุการณ์กรณีนี้ก็เป็นที่ไปอย่างชั่วคราวระยะสั้นเท่านั้นสำหรับผู้ประกอบการในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมยศ กองมนต์ (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาและผลกระทบจากแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในพื้นที่อำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีการลางานกลับประเทศในช่วงเทศกาลสำคัญ ทำให้ธุรกิจที่มีแรงงานเหล่านี้ทำงานอยู่ต้องหยุดชะงักกิจการชั่วคราวเช่นเดียวกัน

## 2.2 ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตของผู้ประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิตในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ปัญหาสำคัญที่ผู้ประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิตต้องประสบในอนาคตอันใกล้นี้คงเป็นเรื่องของการขาดแคลนแรงงานชาวเมียนมาร์ ที่ได้รับการอบรมฝึกฝนและมีประสบการณ์ในการใช้อุปกรณ์หรือเครื่องจักรอุตสาหกรรมเฉพาะจุดหรือประเภทการผลิตเป็นอย่างดี จนเกิดความชำนาญงานเป็นที่ไว้วางใจได้ ซึ่งโรงงานเกือบทุกแห่งในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จะมีแรงงานชาวเมียนมาร์ที่ทำงานให้นายจ้างมาหลายปี จนเกิดความชำนาญในการใช้เครื่องมือ ใช้ภาษาไทยได้ ได้รับการเลือกจากผู้ประกอบการให้เป็นถึงระดับหัวหน้างานแต่ละแผนก เมื่อประเทศเมียนมาร์มีการเปิดประเทศเนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และมีรัฐบาลจากการเลือกตั้งการลงทุนจากต่างชาติในการตั้ง โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตจะมีมากขึ้น สถานการณ์ผลิตสินค้าจากประเทศไทยบางอย่างมีการย้ายการลงทุนไปอยู่ในประเทศเมียนมาร์ ทำให้มีความต้องการแรงงานระดับทักษะฝีมือดีสูงเพื่อการแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ใกล้เคียง แรงงานชาวเมียนมาร์ระดับหัวหน้าในแหล่งอุตสาหกรรมของอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครเหล่านี้ อาจถูกชักจูงให้กลับไปทำงานใกล้บ้าน โดยได้รับค่าจ้างงานและสวัสดิการที่ดี สถานประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิตในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จึงเสี่ยงที่จะประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับฝีมือ ส่วนแรงงานระดับล่างก็อาจมีผลกระทบขาดแคลนได้บ้างสำหรับพวกนี้ยังผูกพันและมีครอบครัวที่ยังอาศัยอยู่ที่บ้านเกิดในประเทศเมียนมาร์ คงจะไหลกลับไปทำงานในประเทศของตนเอง เนื่องจากมีที่พักอาศัยร่วมกับครอบครัว ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางและค่าที่พักอาศัย อีกทั้งไม่ต้องปรับตัวตามสังคมสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ปัญหาอีกประการหนึ่งที่ผู้ประกอบการต้องประสบคือ แรงงานชาวเมียนมาร์ที่เข้ามาทำงานใหม่ทดแทนแรงงานเก่าที่ไหลกลับประเทศแล้วไม่กลับมาอีก จะมีทักษะฝีมือด้อยกว่าหรือไม่มีฝีมือที่ดี มีความขยันอดทนน้อยไม่สู้งานเท่าที่ควร ภาษาที่ใช้มีการสื่อสารกันเข้าใจยาก ใช้ภาษาไทยไม่ดี การปรับตัวเข้ากับสังคมไทยรอบด้านยังไม่ดีพอ เป็นภาระหนักของผู้ประกอบการที่จะต้องมาอบรมฝึกฝนกันใหม่หรือเท่ากับเป็นการเริ่มต้นกันใหม่ ทำให้กิจการของสถานประกอบการมีผลผลิตออกมาต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิวรรณ ปัญญาดี (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง วิถีชีวิตแรงงานอพยพสัญชาติพม่าในชุมชนควมฉิม เทศบาลเมืองศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่สรุปว่า แรงงานอพยพสัญชาติเมียนมาร์ที่เข้ามาใหม่มักมีวิถีชีวิตแบบเดิมตามบ้านเกิดในประเทศเมียนมาร์ทั้งวัฒนธรรม ภาษาพูด และการใช้ชีวิตประจำวัน มีการปรับตัวค่อนข้างยากแต่ก็สามารถปรับตัวให้กับสังคมไทยได้อย่างกลมกลืนในเวลาต่อมา และการที่จะมีแรงงาน

สัญชาติเมียนมาร์เข้ามาอีกเป็นจำนวนมากเหมือนในอดีตอาจจะมีน้อยลง เนื่องจากปัจจัยภายในประเทศเมียนมาร์ปัจจุบันเอื้อต่อการทำงานของชาวเมียนมาร์มากขึ้นกว่าเดิมมาก มีอนาคตที่สดใส แรงงานชาวเมียนมาร์จึงไม่อยากจะเสี่ยงไปทำงานนอกบ้าน ผู้ประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิตในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครจึงอาจที่จะขาดแคลนแรงงานชาวเมียนมาร์ทั้งระดับฝีมือและระดับกรรมกรทั่วไป จำเป็นต้องรับแรงงานชาวไทยที่ต้องแบกรับรายจ่ายค่าแรงตามกฎหมายไทยและข้อเรียกร้องด้านสวัสดิการต่างๆ ทำให้การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจล่าช้า ผู้ประกอบการบางรายอาจประสบกับปัญหาขาดทุนจนต้องเลิกกิจการไป

### 2.3 แนวทางแก้ไขหากเกิดกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

แนวทางแก้ไขในการปรับตัวของกลุ่มผู้ประกอบการเพื่อความอยู่รอดของกิจการหากมีกรณีแรงงานต่างชาติไหลกลับประเทศเมียนมาร์ ถ้าเป็นการชั่วคราวระยะสั้นๆ เช่น กลับช่วงเทศกาลสำคัญๆแล้วกลับมาทำงานต่อไป กรณีนี้ผู้ประกอบการไม่ต้องแก้ไขและปรับตัวมากนัก สามารถหยุดกิจการระยะสั้นได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการผลิต หรือมีผลกระทบน้อย แต่ถ้าการผลิตสินค้าไม่สามารถหยุดได้ เนื่องจากมีผลต่อสัญญาการส่งสินค้าให้กับผู้รับช่วงสินค้าไปจำหน่าย ผู้ประกอบการก็สามารถบริหารจัดการภายในสถานประกอบการได้ โดยใช้แรงงานเท่าที่มีอยู่และไม่ได้กลับประเทศเมียนมาร์มาทำงานทดแทนในส่วนที่ขาดแรงงานไป โดยอาจจูงใจเพิ่มค่าแรงให้เป็นพิเศษ ซึ่งสถานประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิตในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร หลายแห่งก็ใช้วิธีนี้อยู่แล้ว สำหรับกรณีที่เกิดการไหลกลับประเทศแล้วไม่กลับมาอีก เนื่องจากได้งานทำใหม่ในประเทศเมียนมาร์ ซึ่งผู้ประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิตได้ให้แง่คิดว่าได้เตรียมมาตรการรองรับไว้เป็นการเฉพาะแล้ว โดยการที่จะเปิดรับแรงงานใหม่ อาจเป็นแรงงานชาวไทยถ้าถูกบังคับโดยนโยบายรัฐบาลไทย แต่ถ้าไม่มีการบังคับและมีแรงงานหลายสัญชาติมาให้เลือก ผู้ประกอบการส่วนใหญ่หรือทั้งหมดเต็มใจที่จะเลือกแรงงานชาวเมียนมาร์กลุ่มใหม่ที่มีความประสงค์จะเข้ามาทำงานในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครไว้ โดยต้องรับภาระในการจัดฝึกอบรมการทำงานให้กับแรงงานใหม่ทุกคน รวมถึงการให้ความรู้ในการดำเนินชีวิตประจำวันให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่เป็นภาระกับสังคมไทยและผู้ประกอบการที่เป็นนายจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เปวิกา ชูบรรจง และคณะ (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ที่สรุปว่า เมื่อแรงงานต่างด้าวมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ใช้ชีวิตเรียบง่าย จะเข้ากับสังคมไทยได้ไม่เป็นที่รังเกียจของคนไทยที่อาศัยอยู่ร่วมกัน ไม่เป็นภาระให้กับผู้ประกอบการที่เป็นนายจ้าง เมื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดี งานที่ปฏิบัติอยู่ก็จะดีตามไปด้วย ผู้ประกอบการเองก็ควรมีการปรับตัวแก้ไขปัญหาการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานดังกล่าว โดย



วางแผนเตรียมการไว้แต่เนิ่นๆ ไม่ควรที่จะนั่งนอนใจเพราะเห็นว่ายังไม่ถึงเวลา หากเกิดกรณีฉุกเฉิน มีการไหลกลับกระทันหันไม่ว่าด้วยสาเหตุใดก็ตาม จะได้ไม่ส่งผลเสียหายร้ายแรงต่อกิจการของตนเองจนถึงขนาดต้องปิดกิจการ

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้ประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิตสามารถเลือกใช้วิธีการได้หลากหลายวิธีในการแก้ไขปัญหากรณีแรงงานชาวเมียนมาร์ไหลกลับประเทศมากจนทำให้สถานประกอบการของตนเองขาดแคลนแรงงาน ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอแนะไว้สามแนวทางที่คิดว่าไม่สร้างปัญหาในการลงทุนของผู้ประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิตมากจนเกินไป คือแนวทางที่หนึ่ง สร้างแรงจูงใจให้กับแรงงานต่างชาติที่มีอยู่เดิมให้พวกเขามีความรู้สึกว่าได้รับความอบอุ่นในการทำงานเสมือนทำงานอยู่ที่บ้านพวกเขาเองในประเทศเมียนมาร์ มีความปลอดภัย มีสวัสดิการที่ดี รายได้พออยู่พอใช้คุ้มค่ากับทักษะฝีมือของตน มีวันหยุดพักผ่อนพอสมควรตามที่เขาต้องการ จะทำให้พวกเขาอยากทำงานต่อไปโดยไม่คิดกลับประเทศบ้านเกิด ส่วนแนวทางที่สอง หากจำเป็นที่แรงงานต่างชาติเหล่านี้ซึ่งมีความชำนาญและคุ้นเคยกับงานในสถานประกอบการอยู่แล้วต้องอพยพย้ายกลับด้วยเหตุผลทางการเมืองหรือนโยบายของรัฐบาลทั้งเมียนมาร์และไทย ก็ควรใช้วิธีการเปิดรับสมัครแรงงานเข้ามาใหม่ อาจเป็นแรงงานชาวไทยหรือแรงงานต่างชาติอื่นก็ได้ แล้วจัดฝึกอบรมให้เกิดความชำนาญในงานเฉพาะด้านที่ขาดหายไปเป็นการทดแทนแรงงานชาวเมียนมาร์ที่ไหลกลับ แนวทางที่สาม ประสานกับสมาคม โรงงานอุตสาหกรรมหรือภาคีเครือข่ายผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตในจังหวัดสมุทรสาครในการขอความช่วยเหลือด้านการบริหารจัดการหรือความร่วมมือในการจัดหา หรือจัดสรรแบ่งปันแรงงานที่มีอยู่เพื่อให้ธุรกิจดำเนินการต่อไปได้เป็นปกติ ซึ่งการแก้ปัญหาที่ผู้ประกอบการอาจเลือกใช้แนวทางอื่นอีกที่นอกเหนือจากที่เสนอแนะนี้ที่คิดว่าเหมาะสมกับตนเองก็ได้

#### 3.2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะผู้ประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิต กลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์และประชาชนในพื้นที่ที่อาศัยอยู่ใกล้สถานที่ทำงานของกลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ดังนั้นหากมีการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยควรศึกษาวิจัยกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมอื่น เช่น อุตสาหกรรมประมงทะเล กลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์ที่รับจ้างทำประมงทะเล และประชาชนในพื้นที่ที่พักอาศัยอยู่ในบริเวณที่มีเรือประมงในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งในจังหวัดสมุทรสาครมีแรงงานชาวเมียนมาร์

รับจ้างผู้ประกอบการเรือประมงเป็นจำนวนมาก เพื่อนำมาใช้เปรียบเทียบกับการวิจัยในครั้งนี้ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อผลการวางแผนการพัฒนาแรงงานและการว่าจ้างแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรสาคร สมาคมโรงงานอุตสาหกรรม หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องต่อไป

3.2.2 การวิจัยครั้งต่อไป ผู้ทำการวิจัยควรจะศึกษานโยบายระยะยาวด้านแรงงานของรัฐบาลเมียนมาร์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาให้ผู้ที่เกี่ยวข้องใช้ประโยชน์ในการวางแผนการจ้างงานในอนาคต เนื่องจากรัฐบาลเมียนมาร์อาจเน้นการสร้างอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีเฉพาะด้าน ทำให้ความต้องการแรงงานชาวเมียนมาร์กลับประเทศอาจเป็นเฉพาะแรงงานบางกลุ่ม ดังนั้น แรงงานที่เหลืออยู่อาจไม่สามารถหางานทำในประเทศเมียนมาร์ และจำเป็นต้องพึ่งพาการหางานทำในประเทศไทยต่อไป นอกจากนี้แล้วการอพยพของแรงงานชาวเมียนมาร์จำนวนมากเข้ามาทำงานในประเทศไทยก็อาจทำให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาวได้ ซึ่งก็เป็นประเด็นที่สมควรทำการศึกษาเพื่อรองรับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในประเทศไทยได้เช่นกัน







ภาคผนวก

**แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้ประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิต  
เรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์  
ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร**

ผศ.ดร. ธนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ<sup>1</sup>, กมลวรรณ ศรีชั้น<sup>2</sup>

---

### วัตถุประสงค์

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับชั้นปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์ ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยผลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ทางการศึกษา สำหรับแบบสอบถามจะมีทั้งหมด 3 ตอนดังนี้

### คำชี้แจง

1.แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิต เรื่องสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์ ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ตอนที่ 3 ข้อมูล / ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม

2. โปรดตอบแบบสัมภาษณ์อย่างละเอียด

3. โปรดตอบแบบสัมภาษณ์ตามความเป็นจริง

4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสัมภาษณ์จะได้รับการเก็บรักษาไว้เป็นความลับ

---

<sup>1</sup> อาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

<sup>2</sup> นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาผู้ประกอบการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

## ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

- 1.1 ชื่อ-สกุล
- 1.2 อายุ
- 1.3 ชื่อ ร้านค้า/ บริษัท/ กิจการ
- 1.4 ประเภทธุรกิจ
- 1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

## ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิต เรื่องสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวมียนมาร์ ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

- 2.1 ท่านคิดว่าอะไรคือสาเหตุที่ทำให้แรงงานชาวมียนมาร์ต้องมาทำงานเป็นลูกจ้างในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
- 2.2 ท่านให้ความสำคัญกับแรงงานชาวมียนมาร์ในปัจจุบันอย่างไร
- 2.3 ความยุ่งยากและปัญหาที่พบในการทำงานร่วมกับแรงงานชาวมียนมาร์คืออะไร และมีวิธีแก้ได้อย่างไร
- 2.4 ความแตกต่างในการทำงานร่วมกับแรงงานชาวมียนมาร์กับแรงงานคนไทยเป็นอย่างไร
- 2.5 เมื่อมีช่วงเทศกาลที่ชาวมียนมาร์ต้องกลับประเทศมีผลกระทบกับตัวท่านหรือไม่ ถ้ามีเพราะอะไร และถ้าไม่มีเพราะอะไร
- 2.6 ท่านคิดว่าท่านได้รับประโยชน์อะไรจากการทำงานร่วมกับแรงงานชาวมียนมาร์ ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
- 2.7 ในกรณีที่ประเทศเมียนมาร์มี โอกาสเปิดประเทศท่านคิดว่าจะส่งผลกับผู้ประกอบการ ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครหรือไม่ และอาจมีการเปลี่ยนแปลงด้านใดบ้าง
- 2.8 ถ้าแรงงานชาวมียนมาร์ของท่านต้องมีการไหลกลับประเทศท่านจะอย่างไร
- 2.9 ท่านคิดว่าอะไรคือปัญหาที่ทำให้แรงงานชาวมียนมาร์ต้องไหลกลับประเทศของตน ในกรณีที่มีการจ้างแรงงานที่ดีกว่าในประเทศเมียนมาร์
- 2.10 ท่านจะมีวิธีการแก้ปัญหาอย่างไร เมื่อแรงงานชาวมียนมาร์ของท่านต้องไหลกลับประเทศ แล้วไม่กลับมาทำงานต่อ

ตอนที่ 3 ข้อมูล / ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

.....



**แบบสัมภาษณ์สำหรับแรงงานชาวเมียนมาร์**  
**เรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์**  
**ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร**

ผศ.ดร. ธนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ<sup>1</sup>, กมลวรรณ ศรีชั้น<sup>2</sup>

### วัตถุประสงค์

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับชั้นปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์ ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยผลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ทางการศึกษา สำหรับแบบสอบถามจะมีทั้งหมด 3 ตอนดังนี้

### คำชี้แจง

1.แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของแรงงานชาวเมียนมาร์ เรื่องสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์ ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ตอนที่ 3 ข้อมูล / ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม

2. โปรดตอบแบบสัมภาษณ์อย่างละเอียด

3. โปรดตอบแบบสัมภาษณ์ตามความเป็นจริง

4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสัมภาษณ์จะได้รับการเก็บรักษาไว้เป็นความลับ

<sup>1</sup> อาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

<sup>2</sup> นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาผู้ประกอบการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร



## ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

- 1.1 ชื่อ-สกุล
- 1.2 อายุ
- 1.3 สมาชิกในครอบครัว (ในประเทศไทย)
- 1.4 จำนวนปีที่ทำงานในประเทศไทย
- 1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

## ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของแรงงานชาวเมียนมาร์ เรื่องสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์ ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

- 2.1 เหตุผลที่เข้ามาทำงานในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร คืออะไร
- 2.2 ท่านคิดว่าอะไรคือสาเหตุที่ต้องเข้ามาทำงานเป็นแรงงานชาวเมียนมาร์ ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
- 2.3 ท่านได้เข้ามาทำงานเป็นแรงงานชาวเมียนมาร์ ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ตั้งแต่เมื่อไร
- 2.4 การเข้ามาทำงานและเข้ามาอาศัยเป็นแรงงานชาวเมียนมาร์ ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีผลกระทบกับท่านหรือไม่อย่างไร
- 2.5 หลังจากที่ได้เข้ามาทำงานและเข้ามาอาศัยเป็นแรงงานชาวเมียนมาร์ ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครแล้ว ท่านได้มีการเปลี่ยนแปลงด้านใดบ้าง และส่งผลกับตัวท่านอย่างไร
- 2.6 ในกรณีที่ท่านเข้ามาทำงานและเข้ามาอาศัยเป็นแรงงานชาวเมียนมาร์ ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ท่านมีความรู้สึกระหว่างอยู่ที่ประเทศเมียนมาร์กับอยู่ที่อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
- 2.7 ถ้าผู้ประกอบการให้ท่านทำงานเป็นแรงงานชาวเมียนมาร์ ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครต่อ ท่านจะทำต่อไปอีกหรือไม่ ถ้าไม่ทำเพราะอะไร และถ้าทำเพราะอะไร
- 2.8 ท่านคิดว่าท่านได้อะไรจากการเข้ามาทำงานและเข้ามาอาศัยเป็นแรงงานชาวเมียนมาร์ ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
- 2.9 ท่านคิดว่าอะไรเป็นปัญหาที่ทำให้คนของพวกท่านต้องไหลกลับประเทศ ในกรณีที่ประเทศเมียนมาร์มีความเจริญเทียบเท่ากับอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
- 2.10 ถ้าท่านมีความจำเป็นต้องไหลกลับประเทศของท่าน ท่านจะกลับมาทำงานในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครอีกหรือไม่ ถ้าไม่กลับเพราะอะไร และถ้ากลับเพราะอะไร

ตอนที่ 3 ข้อมูล / ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

.....



**แบบสัมภาษณ์สำหรับประชาชนในพื้นที่ที่อาศัยอยู่ใกล้สถานที่ทำงานของแรงงานชาวเมียนมาร์  
เรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์  
ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร**

ดร. ธนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ<sup>1</sup>, กมลวรรณ ศรีชั้น<sup>2</sup>

### วัตถุประสงค์

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับชั้นปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์ ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยผลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ทางการศึกษา สำหรับแบบสอบถามจะมีทั้งหมด 3 ตอนดังนี้

### คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ผลกระทบของประชาชนในพื้นที่ที่อาศัยอยู่ใกล้สถานที่ทำงานของแรงงานชาวเมียนมาร์ เรื่องสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์ ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ตอนที่ 3 ข้อมูล / ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. โปรดตอบแบบสัมภาษณ์อย่างละเอียด

3. โปรดตอบแบบสัมภาษณ์ตามความเป็นจริง

4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสัมภาษณ์จะได้รับการเก็บรักษาไว้เป็นความลับ

<sup>1</sup> อาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

<sup>2</sup> นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาผู้ประกอบการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

## ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

- 1.1 ชื่อ-สกุล
- 1.2 อายุ
- 1.3 ระดับการศึกษา
- 1.4 อาชีพ
- 1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

## ตอนที่ 2 ผลกระทบของประชาชนในพื้นที่ที่อาศัยอยู่ใกล้สถานที่ทำงานของแรงงานชาวเมียนมาร์ เรื่องสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขกรณีการไหลกลับประเทศของแรงงานชาวเมียนมาร์ ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

- 2.1 ท่านรู้จักคุ้นเคยหรือพูดคุยกับแรงงานชาวเมียนมาร์หรือไม่
- 2.2 การใช้ชีวิตในบริเวณพื้นที่ใกล้เคียงร่วมกับกลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์ ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีผลกระทบกับท่านหรือไม่อย่างไร
- 2.3 ในกรณีที่ท่านได้พักอาศัยในบริเวณพื้นที่ใกล้เคียงกับกลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์ ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ได้เคยเกิดเหตุการณ์ด้านการลักขโมย หรือมีการส่งเสียงดังในบริเวณใกล้เคียงหรือไม่ และส่งผลกระทบต่อตัวท่านหรือไม่
- 2.4 หากแรงงานชาวเมียนมาร์ได้มาขอพักอาศัยหรือฝังรกรากถาวรอยู่ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครหรืออยู่ในบริเวณพื้นที่ใกล้เคียงกับท่าน ท่านจะให้ที่อยู่หรือไม่ ถ้าไม่ให้เพราะอะไร และถ้าให้เพราะอะไร
- 2.5 ท่านคิดว่าท่านได้อะไรจากการที่ได้พักอาศัยในบริเวณพื้นที่ใกล้เคียงกับกลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์
- 2.6 หลังจากที่ได้พักอาศัยในบริเวณพื้นที่ใกล้เคียงกับกลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์ ท่านได้มองเห็นว่าแรงงานชาวเมียนมาร์เป็นอย่างไร และท่านมีความรู้สึกอย่างไรต่อกลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์
- 2.7 ท่านคิดว่าความแตกต่างของการพักอาศัยในบริเวณพื้นที่ใกล้เคียงกับกลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์กับกลุ่มคนไทยด้วยกันต่างกันอย่างไร
- 2.8 ถ้ากลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์ต้องมีการไหลกลับประเทศ จะมีผลต่อท่านหรือไม่ ถ้ามีเพราะอะไร และถ้าไม่มีเพราะอะไร
- 2.9 ท่านคิดว่าอะไรคือปัญหาที่ทำให้แรงงานชาวเมียนมาร์ต้องมีการไหลกลับประเทศของตน

2.10 ถ้ากลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์ต้องการไหลกลับประเทศ ท่านจะมีแนวทางแก้ไขอย่างไร ให้กลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์ได้กลับมาทำงานและกลับมาอาศัยในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครอีก

ตอนที่ 3 ข้อมูล / ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

.....





## รายการอ้างอิง

- กระทรวงแรงงาน. (2551). **ข้อมูลแรงงานต่างด้าว**. เข้าถึงเมื่อ 12 มกราคม. เข้าถึงได้จาก <http://www.dog.go.th/index1.html>.
- ขวัญชนก สันฐาน. (2554). “กระบวนการย้ายถิ่นของหญิงอาชีพนวดแผนไทยในชนบทอีสาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการสังคมพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย. (2551). **สถานการณ์แรงงานอพยพข้ามชาติในประเทศไทย**. เข้าถึงเมื่อ 16 มีนาคม. เข้าถึงได้จาก <http://solidarity.blogth.com>.
- จินตนา สมสวัสดิ์. (2551). **สื่อการเรียนรู้การสอนอิเล็กทรอนิกส์ วิชาเศรษฐศาสตร์แรงงาน**. เข้าถึงเมื่อ 6 มิถุนายน. เข้าถึงได้จาก <http://vdo.kku.ac.th/mediacenter/library/html/view-html.php?libraryid=1273&lang=th&pid=1272&title>.
- ชญชัชดา เจริญวัฒน์. (2556). “ลักษณะการบริโภคสินค้าและการใช้บริการของแรงงานต่างด้าวและการปรับตัวของการประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- دنلود อริยศักดิ์จากร และคณะ. (2558). **สถานการณ์และผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในภูมิภาคอาเซียน**. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิรมล สุวรรณโคตร. (2553). “การปรับตัวของนิติระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยนเรศวร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เนชั่นแนล. (2555). **นโยบายเศรษฐกิจในประเทศพม่า**. เข้าถึงเมื่อ 30 มีนาคม. เข้าถึงได้จาก <http://www.thai-aec.com/62>.
- บุญช่วย พาณิชย์กุล. (2554). “ผลกระทบของการย้ายถิ่นไปทำงานต่อการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมของชุมชนย่านทางรถไฟคู่อีสานใต้: กรณีศึกษาอำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวัฒนธรรมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปรกรณ์ เหมจินดา. (2556). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการอพยพกลับของแรงงานพม่ากรณีศึกษาแรงงานพม่าในจังหวัดระนอง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ปิยาพร อรุณพงษ์. (2557). **ก้าวอย่างของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในพม่า**. กรุงเทพฯ: นิตยสาร เนชั่นสุดสัปดาห์.
- เปวิกา ชูบรรจง และคณะ. (2554). “การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พชกร จิณสิทธิ์. (2556). “การอพยพกลับภูมิลำเนาของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ากับผลกระทบที่มีต่อผู้ประกอบการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พัชราวัล วงศ์บุญสิน. (2552). **การย้ายถิ่น: ทฤษฎีและความเป็นไปในเอเชีย**. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์นภัส โภคา. (2550). “การปรับตัว การสนับสนุนทางสังคม กับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในอำเภอปอพลอยจังหวัดกาญจนบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิลาลินี สัจจราชา. (2555). “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิลัยลักษณ์ สกุลเขมฤทัย. (2551). **บทเรียนออนไลน์วิชาหลักเศรษฐศาสตร์เบื้องต้น**. เข้าถึงเมื่อ 6 มิถุนายน. เข้าถึงได้จาก <http://www.nsr.u.ac.th/management/wilailak/economics>.
- สมยศ กองมนต์. (2556). “ปัญหาและผลกระทบจากแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในพื้นที่อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่.” รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สวยสม ทิพยธร. (2552). “ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานความผูกพันในการทำงาน และความสำเร็จในการทำงาน ของนักบัญชีสหกรณ์ ออมทรัพย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชามหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร. (2556). **ข้อมูลทางภูมิศาสตร์ จังหวัดสมุทรสาคร**. เข้าถึงเมื่อ 16 มกราคม. เข้าถึงได้จาก <http://www.samutsakhon.go.th/index.php/2014-01-04-19-08-26/2014-01-04-20-22-10>.



- สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร. (2556). **ที่ตั้งชุมชนของแรงงานต่างด้าว**. เข้าถึงเมื่อ 16 มกราคม. เข้าถึงได้จาก <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ozlqEEFisbAJ:115.31.137.49/sk/Activity.html>.
- สำนักงานอุตสาหกรรม. (2553). **ข้อมูลจังหวัดสมุทรสาคร**. เข้าถึงเมื่อ 12 มกราคม. เข้าถึงได้จาก <http://www.industry.go.th/samutsakhon>.
- สุณี นัตราคม. (2524). **ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้าง**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุทธิวรรณ ปัญญาดี. (2557). “วิถีชีวิตแรงงานอพยพสัญชาติพม่าในชุมชนดงมณี เทศบาลเมืองศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภางค์ จันทวานิช และคณะ. (2543). **การย้ายถิ่นข้ามพรมแดนไทย-พม่าและสถานการณ์เสี่ยงต่อโรคเอดส์ในกลุ่มผู้ย้ายถิ่น: พื้นที่แม่สอดและแม่สาย**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย.
- สายสุดา พาน้อย. (2553). “ผลกระทบจากแรงงานต่างด้าวย้ายถิ่นศึกษากรณีเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน. (2556). **การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการย้ายถิ่นของแรงงาน จากพม่าและผลกระทบต่อประเทศไทย**. เข้าถึงเมื่อ 1 มีนาคม. เข้าถึงได้จาก [http://www.iom-cu\\_assessingpotentialchanges\\_th-final\\_2013-12-17.pdf](http://www.iom-cu_assessingpotentialchanges_th-final_2013-12-17.pdf).
- Takashi Inoguchi. (2016). **Quality of Life Research in Asia**. Tokyo: T. Inoguchi.
- Yamaguchi Rui. (2015). **Can Japanese Firms Get Along with Highly Skilled Foreign Workers? : Intentions among Former International Students to Settle and Work in Japan**. Tokyo: Institute of Comparative Economic Studies Hosei University.

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล

นางสาวกมลวรรณ ตรีชั้น

ที่อยู่

9/73 หมู่ 4 ต.ท่าตลาด อ.สามพราน จ.นครปฐม

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2552

สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา

โรงเรียนขอแซฟอุปถัมภ์ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

พ.ศ. 2556

สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

มหาวิทยาลัยศิลปากร อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

พ.ศ. 2557

ศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาวิชาผู้ประกอบการ

มหาวิทยาลัยศิลปากร อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม

