

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีมาเป็นเครื่องมือในการช่วยวิเคราะห์ (Analytical Tool) แนวคิดและทฤษฎีที่สำคัญที่จะนำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่น
2. แนวคิดแรงงานข้ามชาติ
3. แนวคิดเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการเลือกใช้แนวคิดทั้งสาม เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์งานวิจัยเรื่อง มาตรการเพิ่มศักยภาพของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ในเขตชุมชนประมงจังหวัดชายฝั่งทะเลตะวันออก : กรณีศึกษา อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี และอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด เนื่องจากแรงงานต่างด้าวกัมพูชาที่เป็นประเด็นในการศึกษาครั้งนี้ ถือได้ว่าเป็นรูปแบบของพฤติกรรมกรรมการย้ายถิ่นแบบชั่วคราว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นมาช่วยวิเคราะห์ นอกจากนี้ แรงงานต่างด้าวกัมพูชาในช่วงหลังการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ก็สามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานในหลายประเทศในลักษณะที่เป็นแรงงานข้ามชาติได้ ซึ่งเป็นเหตุผลที่ทำให้ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดแรงงานข้ามชาติและท้ายสุดในการเลือกใช้แนวคิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมาเป็นเครื่องมือในการช่วยวิเคราะห์ เนื่องจากงานวิจัยนี้มุ่งศึกษาเปรียบเทียบแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในช่วงก่อนและหลังเปิดประชาคมอาเซียน

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่น

การย้ายถิ่นที่อยู่เป็นเหตุผลสำคัญประการหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงทางประชากร การเคลื่อนย้ายแรงงานของแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองเป็นส่วนหนึ่งของการย้ายที่อยู่ อาจจะมีจำนวนมากหรือจำนวนน้อย ไปอยู่ในที่ใหม่ เป็นระยะเวลาสั้นหรือเป็นระยะเวลายาวนานก็ได้ ซึ่ง ได้อธิบายทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นโดยสรุปว่า การเข้าใจเรื่องราวของการย้ายถิ่นที่ปรากฏในประเทศต่าง ๆ ของโลก จำเป็นที่จะต้องพิจารณาจากองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการได้แก่ (โยธิน สรนาทสุนันท์, 2540)

#### ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

1. ปัจจัยหรือเงื่อนไขในพื้นที่ต้นทาง (Place of Origin) การย้ายถิ่นจะเริ่มต้นในส่วนที่เป็นพื้นที่ต้นทางที่บุคคลย้ายออกหรือยอมออกจากที่พัก เนื่องจากอิทธิพลที่มีอยู่ในพื้นที่ต้นทางที่จะประกอบด้วยปัจจัยผลักดัน เช่น ความล้มเหลวในการทำมาหากิน ไม่มีที่ทำกิน ความยากจนและปัจจัยดึงดูด เช่น ความสะดวกสบายในการทำมาหากิน มีรายได้ดี

2. ปัจจัยหรือเงื่อนไขในพื้นที่ปลายทาง (Place of Destination) ผู้ย้ายถิ่นจะพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ในพื้นที่ปลายทางประกอบการตัดสินใจที่จะดำเนินการย้ายถิ่น ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยต่อต้าน

หรือผลักดันที่รวมลักษณะของความยากจน หรือปัจจัยจุด ประกอบด้วยปัจจัยค่าแรง โอกาสทำงานที่มีมาก เป็นต้น

3. ปัจจัยหรืออุปสรรคที่อยู่ระหว่างพื้นที่ต้นทางและพื้นที่ปลายทาง (Intervening Obstacles) ความสำเร็จของการย้ายถิ่นขึ้นอยู่กับอุปสรรคระหว่างพื้นที่ต้นทางกับพื้นที่ปลายทาง อุปสรรคมีความหมายถึงกระบวนการของการเดินทางได้แก่ ค่าใช้จ่าย ระยะเวลาและขั้นตอนต่าง ๆ ที่จะต้องผ่านจากพื้นที่ต้นทางไปสู่พื้นที่ปลายทาง รวมถึงขั้นตอนกฎหมายในการเดินทาง

4. ปัจจัยลักษณะของผู้ย้ายถิ่น ความสำคัญของการย้ายถิ่นขึ้นอยู่กับตัวบุคคล ผู้ประสงค์ต้องการย้ายถิ่นเป็นสิ่งสำคัญ ลักษณะบุคคลจะเป็นผู้กำหนดคุณค่าของปัจจัยต่าง ๆ เปรียบเทียบระหว่างพื้นที่ปลายทางและพื้นที่ต้นทาง การย้ายถิ่นจะเกิดกับบางคน บางกลุ่มอายุ บางระดับการศึกษา บางอาชีพและบางชั้นของรายได้ โดยที่การย้ายถิ่นไม่เกิดกับทุกคนและเกิดเฉพาะบางคน จึงเรียกว่าการเลือกสรรคนซึ่งจะแตกต่างกันตามเวลาและสถานที่ทฤษฎีการย้ายถิ่นสร้างขึ้นเพื่อใช้อธิบายการย้ายถิ่นโดยสมัครใจ (Voluntary Migration) ระหว่างพื้นที่โดยไม่รวมการย้ายถิ่นที่ถูกบังคับ (Forced Migration) การตัดสินใจย้ายถิ่นของแต่ละกลุ่มบุคคลนั้นจะมีปัจจัยและเงื่อนไขในรายละเอียดที่แตกต่างกัน ซึ่งมีชัย วรสายัณห์ (2535: 24) ได้สรุปลักษณะของการย้ายถิ่นไว้ว่า คือ การย้ายที่อยู่อาศัยจากห้องที่หนึ่งไปยังอีกห้องที่หนึ่งอาจจะเป็นการย้ายในลักษณะถาวร โดยได้ย้ายเข้าอยู่อาศัยทำมาหากินไปตลอดชีวิต หรืออาจย้ายไปอยู่ในลักษณะกึ่งถาวร ซึ่งอาจมีการย้ายต่อไปอีกก็ได้ ปกติการย้ายถิ่นแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือการย้ายถิ่นภายในท้องถิ่น การย้ายถิ่นภายในประเทศและการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ

สำหรับแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรีเป็นการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ เป็นการย้ายจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง ซึ่งเป็นการเข้ามาอยู่ในที่ใหม่โดยไม่ได้มีจุดมุ่งหมายว่าจะเข้าไปตั้งถิ่นฐาน แต่มีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ

1. การย้ายถิ่นด้วยความสมัครใจ คือ จะมีลักษณะที่เกิดขึ้นเป็นประจำ หรือเกิดเป็นครั้งคราวก็ได้ การย้ายถิ่นประเภทนี้มีสาเหตุทางเศรษฐกิจเป็นสำคัญและจะทำได้เฉพาะในเขตที่มีความเจริญเช่น บุคคลต่างดาวหลบหนีเข้าเมืองที่เข้ามาหางานทำในจังหวัดจันทบุรี เป็นเพราะสภาพทางเศรษฐกิจของประเทศที่ตนเองอยู่ต่ำกว่าของประเทศไทย และสามารถเดินทางเข้าออกได้ง่าย ประกอบกับจังหวัดจันทบุรีมีสภาพพื้นที่ติดแนวชายแดน จึงทำให้มีแรงงานข้ามชาติที่เดินทางเข้ามาทำงานในลักษณะของเข้ามาเย้นกลับจำนวนมากและมาด้วยความสมัครใจ

2. การย้ายถิ่นโดยไม่สมัครใจหรือเพราะความจำเป็น จังหวัดจันทบุรีเริ่มมีแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง ย้ายถิ่นเข้ามาหางานทำ นานพอสมควรแล้ว จากคำบอกเล่าของคนเฒ่า คนแก่เชื่อได้ว่าในระยะแรกน่าจะเกิดจากปัญหาผู้ลี้ภัย ลาว กัมพูชาและเวียดนามที่เข้ามาในประเทศไทยเพราะความจำเป็นภายหลังจากที่ทั้งสามประเทศเป็นคอมมิวนิสต์ การเข้ามาจะอยู่กันอย่างกระจัดกระจายไปตามจังหวัดต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจังหวัดที่ติดกับบริเวณชายแดน ระยะเริ่มแรกแรงงานเหล่านี้จะเข้ามาโดยไม่ได้สมัครใจแต่เป็นการลักลอบทำงานเพื่อเอาชีวิตรอด ปากฎการณ์เหล่านี้เกิดขึ้นกับจังหวัดจันทบุรีด้วย ดังนั้นจึงเป็นโอกาสที่ทำให้นายจ้างของจังหวัดจันทบุรีหันมาใช้แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองทดแทนแรงงานไทยที่นับวันจะหาคนงานเข้าไปทำงานได้ยากขึ้นจนกระทั่งรัฐบาล

เปิดโอกาสให้นายจ้าง ได้มาจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2539 แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองเหล่านี้จึงเริ่มที่จะเข้ามาด้วยความสมัครใจมากยิ่งขึ้น

การย้ายถิ่นมีผู้ให้ความหมายที่สำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้

กุศล สุนทรธาดา (2540: 8) กล่าวว่า การย้ายถิ่นเป็นกระบวนการทางสังคม (Social Process) ที่มีความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในตัวของมันเอง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องเข้าใจกระบวนการย้ายถิ่น ความเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจการเมืองและการผสมผสานวัฒนธรรมของระบบโลก ซึ่งไม่ใช่การเคลื่อนย้ายแรงงานชั่วคราวอย่างที่หลายคนคิด แต่มีพลังทางสังคม ที่อาจนำไปสู่การตั้งถิ่นฐานอย่างถาวร และการเกิดชุมชนของเชื้อชาติใหม่ในประเทศของผู้รับแรงงานเหล่านั้นได้ อาจนำไปสู่ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองภายหลัง

สุภางศ์ จันทวานิช (2540: 36) กล่าวว่า การย้ายถิ่น หมายถึง การเคลื่อนย้ายของประชากรจำนวนมากจากถิ่นพำนักของตนไปยังบริเวณอื่น ซึ่งมีระยะทางจากถิ่นพำนักเดิมพอสมควร โดยผู้ย้ายถิ่นมีความตั้งใจจะไปพำนักในถิ่นใหม่เป็นการชั่วคราวหรือถาวร การย้ายถิ่นอาจเป็นการย้ายถิ่นข้ามชาติ (ระหว่างสังคมต่าง ๆ) หรือภายในประเทศ (ระหว่างภาคต่าง ๆ) ส่วนสาเหตุของการย้ายถิ่นระหว่างประเทศนั้น สามารถจำแนกได้เป็นปัจจัย “ผลัก” และ “ดึง” ปัจจัยดึง คือ ขนาดและโครงสร้างของแรงงานในท้องถิ่น การปรับระบบการศึกษาภาคบังคับ ทำให้การเข้าสู่ตลาดแรงงานรุ่นหนุ่มสาวต้องชะลอเวลาออกไป เกิดช่องว่างสำหรับแรงงานต่างด้าวไร้ทักษะเข้ามาทำงานแทน ปัจจัยที่เป็นตัวผลัก คือ การว่างงาน ความยากจน และความด้อยพัฒนาของประเทศที่ส่งออกแรงงาน ประเทศเหล่านี้จะมีการเจริญเติบโตของประชากรสูง การว่างงานสูง และรายได้เฉลี่ยต่อหัวต่ำ การย้ายถิ่นไม่ช่วยให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจสำหรับภูมิภาคที่ยากจน แต่จะคงสภาพด้อยพัฒนา และยังต้องพึ่งพา ศูนย์กลางของลัทธิทุนนิยมในอุตสาหกรรมอยู่ โดยปกติหลักการสากลจะกำหนดว่าการดำรงชีวิตในอีกที่หนึ่งเป็นเวลานาน 1 ปี นับเป็นการย้ายถิ่น

ทฤษฎีเรื่องการย้ายถิ่นข้ามชาติ สามารถสรุป ได้ดังต่อไปนี้ (เฟื่องฟ้า ปัญญา, 2547: 9 – 11)

1. ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์คลาสสิกใหม่
2. ทฤษฎีแนวโครงสร้างที่มองย้อนประวัติศาสตร์ (The Historical Structural Approach)
3. ทฤษฎีระบบการย้ายถิ่น (Migration System)
4. ทฤษฎีทางด้านประชากรศาสตร์

## ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

### 1. ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์คลาสสิกใหม่

มองว่าการย้ายถิ่นเกิดจากปัจจัยผลักดันในถิ่นต้นทาง เช่น ความยากจน การขาดแคลนที่ทำกิน การมีแรงงานเหลือเฟือ และปัจจัยดึงดูดในถิ่นปลายทาง เช่น ค่าจ้างที่สูงกว่าโอกาสทางเศรษฐกิจที่เหนือกว่า และเป็นแนวคิดพื้นฐานที่ใช้อธิบายการย้ายถิ่นแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานต่างชาติ ของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านในประเทศไทย กล่าวคือ

#### 1.1 ปัจจัยผลักดันภายนอกประเทศ

1.1.1 ระบอบการเมือง การปกครองของประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ลาว เขมร และ พม่า หลังจากได้รับเอกราชจากการเป็นอาณานิคมของฝรั่งเศสและอังกฤษ มีการเปลี่ยนแปลงระบอบ การปกครองเป็นแบบสังคมนิยม ปกครองโดยรัฐบาลทหาร การผูกขาดทางอำนาจ จำกัดสิทธิ ทำให้มี ความขัดแย้งทางการเมืองภายในประเทศ เช่น ในพม่าก็ได้มีการแบ่งเป็น 3 ฝ่ายใหญ่ ๆ คือ ฝ่ายอง ชานซูจี และชนกลุ่มน้อย ทำให้เกิดการประท้วง สู้รบและปราบปรามกัน เกิดความไม่สงบ ประกอบ กับการปกครองระบบเผด็จการ ทำให้ประชาชนในประเทศเกิดความไม่มั่นคง แสวงหาเสรีภาพและ ความเป็นอยู่ที่ดีกว่า

1.1.2 ภาวะเศรษฐกิจในประเทศเพื่อนบ้าน จากนโยบายการเปิดประเทศไปสู่ ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ประกอบกับยังมีความไม่สงบจากการปราบปรามชนกลุ่มน้อยตามแนว ชายแดนไทยในรัฐฉาน และรัฐกะเหรี่ยงของพม่า และความขัดแย้งทางการเมืองในประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้ประชาชนไม่มีที่ทำกิน รายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ ประชาชนว่างงาน มีการเกณฑ์แรงงานไป สร้างถนนและรางรถไฟ การปราบปรามชนกลุ่มน้อย มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยเฉพาะกับชนกลุ่ม น้อยทำให้ถูกต่อต้านจากประเทศต่าง ๆ ทั้งในยุโรปและอเมริกาในรูปแบบของการยุติหรือชะลอ ความสัมพันธ์ทางการค้า ทำให้ไม่มีความเจริญก้าวหน้าในด้านการลงทุนทั้งภายในประเทศและการ ลงทุนจากต่างประเทศ ระบบเศรษฐกิจและเทคโนโลยีต่าง ๆ ไม่มีการพัฒนาเท่าที่ควร จึงไม่ก่อให้เกิด การสร้างงานภายในประเทศ ตลอดจนสภาพความผันผวนทางเศรษฐกิจ มีภาวะเงินเฟ้อ ค่าเงินตกต่ำ ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ จึงทำให้มีแรงงานหลั่งไหลมาทำงานในประเทศไทย ซึ่งมี ภาวะเศรษฐกิจดีกว่า

1.1.3 มาตรการควบคุมการออกนอกประเทศ รัฐบาลของประเทศเพื่อนบ้านไม่มี มาตรการและการควบคุมที่ชัดเจนเข้มงวดในการจัดระเบียบการออกนอกประเทศของประชาชนใน ส่วนของประชาชนที่หลบหนีออกนอกประเทศก็ไม่ได้ได้รับความสนใจจากรัฐบาลโดยเฉพาะชนกลุ่มน้อย เพราะพม่าถือว่าพวกนี้ทรยศต่อประเทศชาติ และถ่วงความเจริญก้าวหน้า

## 1.2 ปัจจัยดึงดูดภายในประเทศไทย

1.2.1 การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในประเทศไทย มีความเจริญอย่างรวดเร็ว ประสบความสำเร็จในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเชิงถาวรวัตถุ ด้านการสื่อสาร สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และเงินตรามวลรวม จากรายได้ประชาชาติที่เพิ่มขึ้นในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาและ กำลังอยู่ในสถานการณ์ขับเคลื่อนไปสู่การเป็นอุตสาหกรรมที่ทดแทนการนำเข้า มาเป็นการพัฒนา อุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก เป็นผลให้เกิดการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจในอัตราเร่งที่สูงขึ้นติดต่อกัน โดยรัฐบาลดำเนินการผ่อนปรนมาตรการทางการลงทุนและการเงิน เพื่อส่งเสริมให้มีการเคลื่อนย้าย ทุนได้อย่างเสรี ปัจจัยการขยายตัวทางเศรษฐกิจทำให้มีความต้องการแรงงานมากขึ้น ในขณะที่อัตรา การแข่งขันกับตลาดโลกมีสูงขึ้น การลดต้นทุนในการผลิตโดยใช้แรงงานราคาถูก จึงเป็นทางเลือก หนึ่งที่ยั่งยืนที่สุดของผู้ประกอบการ

1.2.2 ภาวะการณ์ขาดแคลนแรงงาน อันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางด้าน โครงสร้าง ประชากรของไทย พบว่า อัตราการเพิ่มของประชากรของประเทศมีอัตราการลดลงอย่าง ต่อเนื่อง ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางอายุของประชากรสัดส่วนประชากรแรงงานมีการ

ชะลอตัวลง ในขณะที่การผลิตในระบบเศรษฐกิจที่กำลังขยายตัว ยังเน้นการผลิตแบบใช้แรงงานหนาแน่น

1.2.3 สภาพภูมิประเทศตามแนวชายแดนสะดวกต่อการเดินทางเข้ามาในประเทศไทย และมีพื้นที่ส่วนที่เป็นแผ่นดิน ซึ่งมีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน คือ พม่า ลาว กัมพูชา และมาเลเซีย เป็นระยะทางยาวมากกว่า 6,300 กิโลเมตร

1.2.4 ความแตกต่างของอัตราจ้างค่าจ้างแรงงาน เป็นแรงดึงดูดที่สำคัญให้แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย

1.2.5 ความนิยมของนายจ้างคนไทยในการจ้างแรงงานต่างชาติ เป็นแรงดึงดูดสำคัญที่ทำให้แรงงานต่างชาติหลั่งไหลเข้าสู่ประเทศไทยมากขึ้น สาเหตุที่นายจ้าง/ผู้ประกอบการคนไทยนิยมจ้างแรงงานเหล่านี้โดยเฉพาะแรงงานพม่า ก็คือ แรงงานจากพม่ามีความขยัน อดทน ไม่เลือกงาน ไม่เกียจงาน ไม่ว่าจะเป็งานหนักแค่ไหน ควบคุมได้ง่าย ทำให้งานไม่หยุดชะงัก และไม่ย้ายงานหรือเข้าออกงานบ่อย ๆ เหมือนคนไทยง่ายต่อการบังคับบัญชา เพราะแรงงานส่วนใหญ่เป็นพวก ลักลอบหนีเข้าเมือง ซึ่งมีความผิดในทางกฎหมายอยู่แล้ว

1.2.6 การได้รับคำชักชวนจากญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง เพื่อนบ้าน หรือผู้เคยอพยพหลบหนีเข้ามาก่อนได้ชักชวนหรือบอกเล่าถึงโอกาสการมีงานทำในประเทศไทยให้ทราบ ทำให้มีการอพยพออกจากท้องถิ่นเดิมมากขึ้น

1.2.7 มาตรการสกัดกั้นควบคุมคนเข้าเมืองของไทยยังไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะ การเข้าออกตามแนวชายแดน กระทำได้โดยง่าย เฉพาะช่องทางเข้าออกตามแนวชายแดนไทยพม่ามีประมาณ 128 ช่องทาง ทำให้เจ้าหน้าที่ควบคุมดูแลไม่ทั่วถึง

1.2.8 การผ่อนปรนของรัฐบาลไทยที่ผ่านมา ประเทศไทยไม่เคยมีการใช้นโยบายใช้กำลังสกัดกั้นหรือผลักดันผู้อพยพอย่างรุนแรง มีการผ่อนปรนมาทุกยุคทุกสมัย จนถึงมีนโยบายการผ่อนปรนการใช้แรงงานต่างชาติได้ ทำให้มีการหลั่งไหลของแรงงานต่างชาติเข้าสู่ประเทศไทยมากขึ้น

นอกจากปัจจัยผลักดัน และปัจจัยดึงดูด จะเป็นสาเหตุให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติแล้ว (จันทนา ห่านรุ่งชโรทร, 2542: 20 – 21) ยังได้เสนอว่ามี “ปัจจัยเสริม” ที่ช่วยสนับสนุนให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติในประเทศไทยอีกด้วยโดยปัจจัยเสริมนั้น ได้แก่

1. ความโอบอ้อมอารีของคนไทย ทำให้คนไทยไม่ค่อยรู้สึกรังเกียจคนต่างชาติ
2. ลักษณะสีผิว และหน้าตาของแรงงานต่างชาติที่อพยพมาจากบางประเทศ โดยเฉพาะประเทศเพื่อนบ้าน เช่น พม่า ลาว กัมพูชา ไม่ค่อยมีความแตกต่างจากคนไทยมากนักจึงสะดวกต่อการลักลอบเข้าเมือง และอยู่อาศัยในประเทศไทย

3. ปัจจัยในเชิงระบบการย้ายถิ่นที่สำคัญ ๆ ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน ความสะดวกทางการคมนาคม ค่านิยม และเครือข่ายการย้ายถิ่นที่เกิดจากเครือญาติ หรือเพื่อนฝูงที่ย้ายมาก่อนก็เป็นปัจจัยเสริมที่สำคัญทำให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติมากขึ้น

จะเห็นได้ว่าปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ได้เป็นสาเหตุที่สำคัญทำให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติโดยปัจจัยเหล่านี้มีความหลากหลายอย่างมาก คณะผู้วิจัยจากชุดโครงการวิจัย เรื่องทางเลือกนโยบายการนำเข้าแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย ได้สรุปถึงสาเหตุหลัก ๆ ของการย้ายถิ่นข้ามชาติ

เพื่อให้เข้าใจในภาพรวมของการจ้างแรงงานต่างชาติน่าเกิดจากสาเหตุหลัก ๆ 7 ประการ คือ (กฤตยา อาชวนิจกุล และคณะ, 2540: 5 – 6)

1. ความแตกต่างของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ
2. ความแตกต่างของโครงสร้างประชากร
3. ความขัดแย้งและปัญหาทางการเมือง
4. เงื่อนไขทางสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรที่มีความแตกต่างกันในแต่ละประเทศ
5. นโยบายของรัฐที่สนับสนุน หรือไม่สนับสนุนการย้ายถิ่นข้ามชาติ
6. ปัจจัยส่งเสริมการย้ายถิ่นที่สำคัญ ๆ ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน และความสะดวกการคมนาคม เครือข่ายการย้ายถิ่นที่เกิดจากญาติ และเพื่อนฝูงที่ย้ายไปก่อน
7. ขบวนการค้ามนุษย์ข้ามชาติซึ่งเป็นอาชญากรรมเคียงคู่ไปกับการค้ายาเสพติดข้ามชาติ

## 2. ทฤษฎีแนวโครงสร้างที่มองย้อนประวัติศาสตร์

นักเศรษฐศาสตร์การเมืองเล็งเห็นอิทธิพลของโครงสร้างเศรษฐศาสตร์ที่มีผลต่อการย้ายถิ่น ได้เสนอสาเหตุในระดับโครงสร้าง คือ ปัจจัยดึงดูดจากสภาพเศรษฐกิจในประเทศผู้รับ (Host Countries) ของผู้ย้ายถิ่นสภาพเศรษฐกิจในประเทศผู้รับที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจสูงและจะพัฒนาเป็นเศรษฐกิจที่มีโครงสร้างตลาดแรงงานสองระดับ กล่าวคือ โครงสร้างแรงงานระดับปฐม (Primary Sector) ซึ่งเป็นระดับที่มีความก้าวหน้ามาก เป็นลักษณะงานวิชาชีพ (Professional) ต้องการทักษะสูงมีค่าตอบแทนสูง และเป็นคนที่ไม่ใช้แรงงาน ในลักษณะเดียวกันโครงสร้างระดับรอง (Secondary Sector) เป็นคนที่ไม่ใช้วิชาชีพ แต่เน้นการใช้ทักษะร่างกาย และ การใช้แรงงานมีค่าแรงต่ำกว่า เป็นคนที่เรียกว่า 3Ds คือ งานสกปรก (Dirty) งานเสี่ยง (Dangerous) และงานยากลำบาก (Difficult)

นักเศรษฐศาสตร์การเมืองพิจารณาว่า ระบบทุนนิยมได้ทำให้ตลาดแรงงานในสังคมทุนนิยมพัฒนาขึ้นมาเป็นตลาดที่มีโครงสร้างสองระดับ เช่นนี้ เมื่อประเทศทุนนิยมเจริญเติบโตในสภาพเศรษฐกิจดังกล่าว ก็เกิดภาวะที่เป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานจากประเทศที่มีการพัฒนาการเศรษฐกิจช้ากว่าย้ายถิ่นเข้ามา เพื่อแสวงหาตำแหน่งงานที่มีความขาดแคลนแรงงานในระดับรองแรงงานต่างชาติน่าจึงมักเข้าไปทำงานที่พลเมืองของประเทศนั้น ๆ ไม่ต้องการคือ งานสกปรก เสี่ยงและงานยากลำบากนั่นเอง และในกระบวนการนี้จะเกิดการลักลอบเข้าไปของแรงงานต่างชาติน่าที่ผิดกฎหมายในที่สุด (Piove and Taylor, 1992 อ้างถึงใน สุภางค์ จันทวานิช, 2540: 50)

แนวคิดนี้เป็นแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์การเมืองที่วิพากษ์วิจารณ์แนวคิดของกลุ่มคลาสสิกใหม่ว่าแนวคิดดังกล่าวตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อสมมุติที่ว่า แต่ละคนสามารถมีอิสระในการเลือกนั้น ไม่จริง เพราะว่าโดยแท้จริงแล้วความไม่เท่าเทียมกันของการกระจายตัวทางด้านเศรษฐกิจและอำนาจทางการเมืองในระบบเศรษฐกิจโลกในแต่ละประเทศก็แตกต่างกันไปประกอบกับนโยบายการย้ายถิ่นเข้าในแต่ละประเทศก็ค่อนข้างจำกัดทางเลือกของผู้ย้ายถิ่นการย้ายถิ่นถูกมองว่าเป็นทางเลือกหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแรงงานราคาถูกสู่แหล่งทุน ซึ่งผลก็คือเกิดการไม่พัฒนาในประเทศต้นทาง เกิดการขาดทรัพยากรจากประเทศยากจนไปให้ประเทศร่ำรวย

เนื่องจากแรงงานต่างชาติเป็นจำนวนมาก ทำงานโดยยินดีรับค่าจ้างในระดับต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้มาก สิ่งนี้ค่อนข้างเป็นจริงตามประสบการณ์ของประเทศอุตสาหกรรมตะวันตก โดยเฉพาะในยุคที่เกิดภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจ ขณะที่ตลาดโลกมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ดังนั้นวิธีลดต้นทุนการผลิตที่ทำได้ง่ายที่สุด คือ การลดค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้าง ซึ่งทำได้โดยการจ้างแรงงานต่างชาติที่มักยอมรับค่าจ้างต่ำกว่าเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด แต่การสร้างการแข่งขันโดยอิงกับแรงงานต่างชาติราคาถูก อาจช่วยให้การส่งออกเพิ่มขึ้น แต่ในระยะยาวแล้วจะเป็นผลเสียต่อระบบเศรษฐกิจ เพราะนักลงทุนไม่ให้ความสนใจในการลงทุนพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อสร้างประสิทธิภาพ และการทำลายการพัฒนาโครงสร้างค่าจ้างในประเทศ โหมขาดการมองเคลื่อนย้ายในเชิงประวัติศาสตร์และไม่ได้สนใจบทบาทของรัฐขณะที่แนวคิดเชิงโครงสร้างประวัติศาสตร์ขาดการมองบทบาทของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มที่เกี่ยวข้อง (สายพันธ์ พึ่งพระคุ้มครอง, 2542: 8)

### 3. ทฤษฎีระบบการย้ายถิ่น

กลุ่มประเทศที่มีการไหลเวียนของการย้ายถิ่น ประกอบด้วยประเทศ 2 ประเทศขึ้นไป หรือมากกว่า ที่มีความเชื่อมโยงกันด้วยการย้ายถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การย้ายถิ่นจากเอเชียสู่อเมริกา ยุโรป และเอเชียด้วยกัน โดยแนวคิดในการวิเคราะห์เชิงระบบการย้ายถิ่นนั้น มีกรอบการมองในทุกมุมของความสัมพันธ์ ทั้งผู้ย้ายถิ่นออกและผู้ย้ายถิ่นเข้า และยังมองไปถึงการไหลเวียนของคนและการไหลเวียนอย่างอื่น (เช่น ทุน สินค้า และเทคโนโลยี) แนวคิดนี้ยังเน้นความเชื่อมโยงกับประวัติศาสตร์ (เช่น การล่าอาณานิคม การให้ความช่วยเหลือทางทหาร อิทธิพลทางการเมือง การรุกรานทางการค้าและวัฒนธรรม) นอกจากนี้ความเชื่อมโยงภายในระบบการย้ายถิ่นเองก็สามารถอธิบายได้หลายมุมมอง ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และประชากร

การมองการย้ายถิ่นในเชิงระบบ ช่วยให้คิดความเข้าใจในกระแสการไหลเวียนของประชากร และการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับแรงงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการโลกาภิวัตน์ (Process of Globalization) เมื่อการย้ายถิ่นเริ่มขึ้นก็จะเกิดความเชื่อมโยงที่ค่อนข้างถาวรระหว่างประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับ ทั้งในรูปของการไหลเวียนของทรัพยากรทางเศรษฐกิจ (รวมทั้งสินค้า) คน (แรงงาน) ค่านิยมทางสังคม วัฒนธรรมระหว่างประเทศ ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทั้งในระดับเล็ก (Micro Level) เช่น การเกิดเครือข่ายทางสังคม ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ระหว่างผู้ย้ายถิ่น ครอบครัว และชุมชน เป็นการเชื่อมโยงผู้ย้ายถิ่นและผู้ไม่ย้ายถิ่นเข้าด้วยกัน นอกจากนี้ยังเกิดปฏิสัมพันธ์ในระดับกว้าง (Macro Level) ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงในระดับสถาบันระหว่างประเทศ ทั้งทางเศรษฐกิจ เช่น เกิดการค้าขายแลกเปลี่ยนสินค้าต่อกัน ด้านการเมือง เกิดเศรษฐศาสตร์การเมืองของตลาดโลกมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างซับซ้อน อันเป็นความสัมพันธ์ของทั้งระดับเล็กและระดับใหญ่ที่มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างซับซ้อน (สายพันธ์ พึ่งพระคุ้มครอง, 2542 : 9 – 10)

### 4. ทฤษฎีทางด้านประชากรศาสตร์

ทฤษฎีอพยพย้ายถิ่น (Law of Migration) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพ ราเวนส์ไคท์ ได้อธิบายไว้ ดังต่อไปนี้ (ธัญพร พันธุ์อารีย์, 2539: 24)

1. การย้ายถิ่นและระยะปลายทาง ประชากรส่วนใหญ่จะอพยพในระยะทางใกล้ ๆ

2. ขั้นตอนของการอพยพหรือการย้ายถิ่น การย้ายถิ่นที่อยู่ของประชากรทำให้เกิด ” คลื่นการอพยพ ” (Current Migration) ไปสู่ศูนย์กลางด้านการค้าและอุตสาหกรรมมีประชาชนหนาแน่นขึ้นอย่างรวดเร็ว

3. แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจดี ๆ มีกฎหมายกีดกัน เสี่ยงภาษี อากาศเลว สิ่งแวดล้อมทางสังคมไม่ดี สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะผลักดันให้คนอพยพไปสู่พื้นที่ที่ดีกว่า ราวเวนสไตท์ ได้แบ่งลักษณะการอพยพของประชากรออกเป็น 5 ลักษณะ คือ

3.1 การอพยพแบบดั้งเดิม (Primitive Migration) เป็นการอพยพย้ายถิ่นของประชาชนในอดีตเป็นการย้ายถิ่นที่อยู่เพื่อการดำรงชีวิตรอด ปัจจุบันการอพยพจากชนบทเข้าสู่เมืองเพื่อแสวงหาวิถีการดำเนินชีวิตแบบใหม่ ก็ถือว่าอยู่ในลักษณะนี้

3.2 การอพยพย้ายถิ่นโดยถูกบังคับ (Forced Migration) เป็นการย้ายถิ่นโดยถูกบังคับ อาจจะถูกบังคับโดยรัฐบาล หรือผู้มีอิทธิพลบางกลุ่ม

3.3 การอพยพโดยถูกบีบคั้น (Impelled Migration) เป็นการบีบคั้นหรือกระตุ้นให้อพยพเช่นกัน แต่ผู้ที่ถูกบีบคั้นยังมีสิทธิในการตัดสินใจว่าจะอยู่หรือจะไป

3.4 การอพยพโดยเสรี (Free Migration) เป็นการอพยพของปัจเจกชนโดยเสรี อาจเกิดจากแรงจูงใจจากภายนอก เช่น โดยตำแหน่งการงาน รายได้ หรือเพื่อผจญภัย การอพยพโดยเสรีนำไปสู่การอพยพลักษณะที่ 5

3.5 การอพยพแบบชนจำนวนมาก (Mass Migration) สืบเนื่องมาจากการอพยพเสรี ซึ่งย้ายถิ่นเข้าไปบุกรุกหรือผจญภัยในถิ่นที่อยู่ใหม่ จูงใจให้ชนจำนวนมากย้ายถิ่นตาม

สตูนิ ฉัตราคม (2534: 47-50) กล่าวว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศหนึ่ง ไปสู่อีกประเทศหนึ่ง เนื่องจากมีปัจจัย 2 ด้าน คือ

1. ปัจจัยผลัก (Push Factors) คือ สิ่งซึ่งเป็นสาเหตุผลักดันให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิด มักกล่าวถึงโดยทั่วไป คือ

1.1 อัตราการว่างงานสูง

1.2 ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่ต่ำเมื่อเทียบกับต่างประเทศ

1.3 การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ

1.4 นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสม

1.5 ปัจจัยทางสังคมการเมือง เช่น การเมืองมีความวุ่นวายหรือก่อกวน มีการกีดกัน

ในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา หรือมีความคิดเห็นทางการเมืองต่างกัน

2. ปัจจัยดูด (Pull Factors) คือ สิ่งที่เป็นสาเหตุดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดไปสู่อีกประเทศหนึ่ง ที่มักกล่าวถึงโดยทั่วไป คือ

2.1 ระดับการจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงานมาก

2.2 การขาดแคลนกำลังแรงงานในบางสาขา

2.3 โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

2.4 การให้นักศึกษาต่างประเทศ มีโอกาสเข้ามารับการศึกษาระดับอุดมศึกษาได้

2.5 ปัจจัยทางสังคมและการเมือง เช่น ไม่มีการกีดกันทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา

ผิว ฯลฯ การยินดีต้อนรับผู้เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงาน การมีเสรีภาพในระดับสูง



ทฤษฎีของลี (Lee) มีแนวความคิดของทฤษฎีเสนอปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นโดยเสนอว่าปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นมี 4 ปัจจัยคือ (ธัญพร พันธอารีย์, 2539: 25)

1. ปัจจัยต้นทาง ได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ
2. ปัจจัยปลายทาง ได้แก่ การมีที่พักอาศัย
3. ปัจจัยปลายทาง ได้แก่ การมีญาติหรือเพื่อนในพื้นที่ปลายทาง
4. ปริมาณการจ้างงานมาก

**คุณลักษณะของผู้ย้ายถิ่น** ลี ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับลักษณะของผู้ย้ายถิ่นไว้ดังต่อไปนี้

1. การย้ายถิ่นเป็นกระบวนการเลือกสรรในตัวเองผู้ที่ได้รับเลือกให้ย้ายจะมีลักษณะเด่นกว่าลักษณะประชากรในแหล่งต้นทางโดยทั่ว ๆ ไป
2. ผู้ย้ายถิ่นที่สนองตอบในเบื้องต้นแรกต่อปัจจัยเชิงบวกในถิ่นปลายทาง น่าจะเป็นผู้ย้ายถิ่นที่ถูกเลือกสรรเชิงบวกเช่น คนมีการศึกษาสูงมักจะย้ายถิ่นเพราะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า
3. ผู้ย้ายถิ่นที่สนองตอบในเบื้องต้นแรกต่อปัจจัยเชิงลบในถิ่นต้นทาง น่าจะเป็นผู้ย้ายถิ่นที่ถูกเลือกสรรเชิงลบ เช่น ผู้ที่ย้ายเข้ามาทำงานในเมืองเพราะความคับแค้นใจในชนบทมักจะเป็นแรงงานไร้ฝีมือ
4. ปริมาณการเลือกสรรเชิงบวกเพิ่มขึ้นไปตามความยากของอุปสงค์ที่ชั้นกลางอยู่ เช่น คนที่ได้รับการศึกษาสูงจะมีความตั้งใจที่จะเดินทางไปในระยะไกล เพื่อหางานที่เหมาะสมกับโอกาสและความสามารถของตน

เกแมชเชอร์ (Gehmacher อ่างใน วุฒิกุล สุชินัย (2540: 26) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวของผู้ย้ายถิ่น โดยยึดถือกระบวนการที่ผู้ย้ายถิ่นได้ย้ายถิ่นเข้าไปเป็นอันหนึ่งอันเดียว (Integration) กับสังคมที่เป็นท้องถิ่นปลายทางของผู้ย้ายถิ่น ตามทฤษฎีบูรณาการ (Integration Theory) ซึ่งแบ่งการปรับตัวเป็น 3 ขั้นตอน

1. ขั้นตอนที่ 1 เป็นขั้นที่ผู้ย้ายถิ่นปรับตัวเอง (Adaptation) ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของงานที่ (Working Environment) เช่นการเรียนรู้เกี่ยวกับงาน ยินยอมปฏิบัติตามระเบียบและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ
2. ขั้นที่ 2 เป็นขั้นการปรับตัว (Adaptation) ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในสังคมท้องถิ่นปลายทาง เช่น การใช้ภาษาหรือทำกิจกรรมในเวลาว่างและกิจนิสัยต่าง ๆ ให้เป็นไปตามลักษณะของคนส่วนใหญ่ในสังคมนั้น ในขั้นนี้ผู้ย้ายถิ่นยังไม่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับสังคม
3. ขั้นที่ 3 เป็นขั้นที่ผู้ย้ายถิ่นสามารถปรับตัวเองให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสังคมท้องถิ่นปลายทางในลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้
  - 3.1 สามารถใช้ภาษาพื้นเมืองของคนในท้องถิ่นปลายทางได้อย่างคล่องแคล่ว
  - 3.2 มีวิถีชีวิตเหมือนกับคนส่วนใหญ่ในสังคม โดยไม่ปรากฏให้เห็นถึงลักษณะวัฒนธรรมเดิมของผู้ย้ายถิ่น
  - 3.3 มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคนพื้นเมืองในท้องถิ่นปลายทาง
  - 3.4 มีความตั้งใจอย่างมากที่จะอยู่ในท้องถิ่นปลายทางนั้นอย่างถาวรหรือนานที่สุด เช่น อยู่จนกว่าจะถึงเวลาที่ต้องปลดออกจากการที่ทำหรือถึงวัยสูงอายุ

ในการพิจารณาการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติตั้งแต่อดีตมานั้น อาจแบ่งช่วงของการพิจารณาออกได้เป็น 3 ช่วง คือ (สุณี ฉัตราคม, 2534: 37 – 40)

#### ระยะก่อน ค.ศ. 1600

การอพยพเคลื่อนย้ายของมนุษย์นั้นมาตั้งแต่สมัยดึกดำบรรพ์ แต่การอพยพครั้งใหญ่ที่มีการบันทึกไว้เป็นครั้งแรกก็คือการที่โมเสส พาชาวอิสราเอลหนีออกจากอียิปต์ในราว 1,490 ปีก่อนคริสตศักราช ซึ่งปรากฏอยู่ในพระคัมภีร์ไบเบิล ลักษณะการอพยพสำคัญ ในช่วงก่อนปี ค.ศ. 1600 นั้น มักเกิดจากการบุกรุกเข้ายึดครองดินแดนเพื่อแผ่ขยายอำนาจซึ่งบางครั้งการบุกรุกนี้ก็ทำโดยกลุ่มคนที่มีความก้าวหน้ามากกว่าเข้ายึดครองดินแดนที่ก้าวหน้าน้อยกว่า เช่น กรณีที่โรมันมีชัยชนะเหนืออาณาจักรฝรั่งเศสและอังกฤษโบราณเป็นต้น แต่ในบางครั้งการบุกรุกกระทำโดยพวกป่าเถื่อน เช่น พวกมองโกลเข้ายึดครองดินแดนที่วัฒนธรรมก้าวหน้ามากกว่าจีน ไปถึงยุโรปตะวันออก เป็นต้นการอพยพที่เกิดเนื่องจากการยึดครองดินแดนนี้มีได้ 2 ลักษณะ คือ อย่างหนึ่งเป็นการกวาดต้อนเอาคนในดินแดนที่พ่ายแพ้ไปเป็นทาส เช่น การเข้ารุกรานแต่ละครั้งของโรมัน อาจนำนักโทษกลับมาได้ถึง 50,000 คน ดังปรากฏว่า ประชากรของโรมันในขณะรุ่งเรืองซึ่งมีราว 1,000,000 คนนั้น ส่วนใหญ่เกิดจากการอพยพและเป็นพวกทาส การอพยพอีกลักษณะหนึ่งจากการยึดครองดินแดนก็คือ การหนีหรือลี้ภัยของกลุ่มคนในดินแดนที่ถูกรุกรานเพื่อไปตั้งถิ่นฐานในที่ใหม่ เช่น ขนชาติยิวที่ลี้ภัยจากการรุกรานของโรมันแล้วอพยพเข้าสู่ยุโรป

การอพยพอาจเกิดขึ้นจากสาเหตุอื่น ๆ อีกก็ได้ ดังเช่นการค้าระหว่างประเทศที่ขยายตัวออกไปก็ทำให้มีการส่งคนไปประจำอยู่ตามสถานีการค้าต่าง ๆ เช่น การที่ชาวฟินิเซียน ได้ตั้งสถานีการค้าขึ้นที่สเปน เป็นต้น นอกจากนี้การเดินทางไปสำรวจดินแดนก็มีบทบาทสำคัญให้เกิดการอพยพได้ในภายหลัง ในคริสต์ศตวรรษที่ 15 และ 16 นั้น บุคคล อย่างเช่น มาร์โคโพลโล โคลัมบัส และมาเจลลันได้ออกสำรวจดินแดนอันห่างไกลและนำเอาข้อความรู้เกี่ยวกับดินแดนใหม่มาเผยแพร่ การตั้งถิ่นฐานมักจะมีตามมาในภายหลัง เช่นการที่โปรตุเกสเริ่มไปตั้งอาณานิคมในแอฟริกา การที่สเปน อังกฤษ ฮอลันดา และฝรั่งเศสไปตั้งอาณานิคมในอเมริกา และการที่อังกฤษไปตั้งอาณานิคมในออสเตรเลียและนิวซีแลนด์ เป็นต้นเป็นที่แน่นอนว่ามีคนหลายล้านคนได้ “อพยพ” ในช่วงก่อนปี ค.ศ. 1600 แต่จำนวนที่แท้จริงนั้นไม่อาจทราบได้ การอพยพในช่วงนี้ส่วนใหญ่เป็นการอพยพโดยบังคับหรือไม่สมัครใจ ในรูปการกวาดต้อนเป็นทาสและลี้ภัยสงครามซึ่งคนที่ต้องอพยพนี้ มีตั้งแต่ผู้ที่มีความรู้หรือฝีมือสูงไปจนถึงแรงงานธรรมดาทั่วไป และเห็นได้ชัดเจนว่าเป็นการอพยพที่ก่อให้เกิดผลเสียแก่ประเทศที่มีผู้อพยพออกอย่างแน่นอน

#### ระยะปี ค.ศ. 1600-1940

ปี ค.ศ. 1600 เป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อของการเปลี่ยนแปลงในลักษณะการอพยพ กล่าวคือ การอพยพส่วนใหญ่ภายหลังปี ค.ศ. 1600 มีลักษณะเป็นการอพยพโดยอิสระของเอกชนและครอบครัว ทั้งนี้ เป็นการกระทำด้วยความคิดริเริ่มและการสนองตอบต่อปัจจัยชักนำให้เกิดการอพยพของเอกชนโดยไม่มีการสนับสนุนหรือบังคับของฝ่ายปกครอง

นอกจากการอพยพระหว่างทวีปแล้ว การอพยพระหว่างประเทศในทวีปเอเชียด้วยกันก็มีไม่น้อย เช่น การที่ชนเผ่าทมิฬจากมดราสในอินเดียถูกจ้างไปทำงานในไร่ชาที่ศรีลังกา และการที่อังกฤษส่งเสริมให้มีแรงงานชาวจีนและอินเดียอพยพไปตั้งถิ่นฐานในมาเลเซียตะวันตก เป็นต้น

ในส่วนของทวีปแอฟริกา การอพยพระหว่างทวีปในช่วงนี้มีลักษณะแตกต่างไปจากการอพยพของทวีปอื่นมาก เพราะการอพยพออกจากทวีปแอฟริกาส่วนใหญ่เป็นไปโดยไม่สมัครใจในรูปของทาสที่ถูกขนส่งสู่ทวีปอเมริกา เพื่อเป็นแรงงานสำหรับการเกษตร นักประวัติศาสตร์ Philip D. Curtin ได้ประมาณว่า มีทาสถึงราว 9,600,000 คนถูกนำมาสู่เขตใช้ทาสในช่วง ค.ศ. 1451-1870 นับเป็นการอพยพของทาสครั้งใหญ่ที่สุดในประวัติศาสตร์ ในทศวรรษ 1930 ระบบเผด็จการในสเปน เยอรมัน และอิตาลีทำให้มีการอพยพของผู้ลี้ภัยทางการเมืองกระแสนิวขึ้นอีก ได้มีผู้ลี้ภัยชาวสเปนราว 140,000 คนเข้าไปหาความปลอดภัยในฝรั่งเศสในช่วงสงครามกลางเมืองปี ค.ศ. 1937-1939 และยังคงอยู่แม้ว่าสงครามกลางเมืองจะสิ้นสุดลงแล้วก็ตาม นอกจากนี้ก็มีผู้ลี้ภัยชาวสเปนอีกเล็กน้อยที่ไปประเทศอื่น ๆ ด้วย เช่น เบลเยียม และเม็กซิโก เป็นต้น และในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1933 ถึงจุดเริ่มต้นของสงครามโลกครั้งที่ 2 ก็มีผู้ลี้ภัยอีกกว่า 1,000,000 คน (ส่วนมากมีเชื้อสายยิว) อพยพจากเยอรมันเพื่อหนีการฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ของนาซีตามคำบัญชาของฮิตเลอร์โดยส่วนใหญ่หนีไปสู่ยุโรปตะวันตกและอเมริกาในหลายทางนั้น การอพยพที่เกิดเพราะการขยายอำนาจของนาซีในยุโรปมีลักษณะแตกต่างไปจากการอพยพในระยะต้น ๆ ของช่วงนี้ กล่าวคือ ในตอนแรก ๆ นั้น ผู้อพยพส่วนใหญ่จะเป็นชายและไปอย่างโดดเดี่ยว ต่อเมื่อตั้งตัวได้แล้วจึงจะนำเอาครอบครัวไปอยู่ด้วย นอกจากนี้ผู้อพยพจำนวนมากก็เป็นเกษตรกรที่ยากจนหรือไม่ก็เป็นแรงงานประเภทใช้กำลังในขณะที่ผู้อพยพหลังจากทศวรรษ 1930 มักไปเป็นกลุ่มครอบครัวและส่วนมากเป็นนักธุรกิจและผู้ประกอบวิชาชีพเฉพาะ ซึ่งพบว่าวิถีชีวิตถูกคุกคามและมีหนทางตั้งหลักใหม่ในฐานะที่ดีกว่าเดิมได้

#### การอพยพหลังจากปี ค.ศ. 1940

การอพยพในระยะทศวรรษ 1940 ซึ่งในช่วงที่เกิดสงครามโลกครั้งที่ 2 ตลอดจนถึงระยะที่สงครามโลกครั้งที่ 2 สิ้นสุดลงใหม่ ๆ นั้น การอพยพโดยทั่วไปมีลักษณะเป็นการอพยพลี้ภัยหรือการอพยพโดยไม่สมัครใจ ต่อมาเมื่อเหตุการณ์ค่อย ๆ คืบคลานสู่ภาวะปกติ การอพยพโดยสมัครใจก็กลับมีความสำคัญขึ้นมาอีกครั้งหนึ่ง

การอพยพโดยไม่สมัครใจสุณี ฉัตราคม (2534: 40 – 41) การอพยพโดยไม่สมัครใจที่สำคัญในช่วงนี้ก็คือการอพยพของประชากรในยุโรปตะวันออกและยุโรปกลางซึ่งมีจำนวนราว 20,000,000 คน โดยลักษณะของการอพยพมีทั้งในรูปการลี้ภัย การเนรเทศและการแลกเปลี่ยนโอนประชากรกันระหว่างประเทศเพื่อแก้ปัญหาชนกลุ่มน้อย การอพยพดังกล่าวนี้มีตั้งแต่ช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 และมีมากในช่วงที่สงครามสิ้นสุดลงใหม่ ๆ จุดหมายปลายทางของการอพยพนั้นมีทั้งไปสู่ประเทศยุโรปด้วยกัน และบ้างก็ไปยังประเทศโพ้นทะเล เช่น สหรัฐฯ ออสเตรเลีย

ในทวีปเอเชียมีการอพยพโดยไม่สมัครใจเกิดขึ้นเป็นจำนวนไม่น้อยเช่นกันโดยการอพยพที่สำคัญ ได้แก่ การโอนประชากรกันระหว่างอินเดียกับปากีสถานหลังจากการแบ่งแยกประเทศในปี ค.ศ. 1947 โดยจุดมุ่งหมายให้ประชากรที่นับถือศาสนาฮินดูและมุสลิมแยกกันอยู่คนละประเทศเพื่อไม่ไปเป็นชนกลุ่มน้อยในอีกประเทศหนึ่งปรากฏว่ามีคนมุสลิมราว 6,000,000 - 7,000,000 คนจากอินเดียอพยพไปสู่ปากีสถานคนฮินดูจำนวนใกล้เคียงกันก็อพยพจากปากีสถานสู่อินเดียในระยะเวลาเพียงปีเดียวซึ่งนับว่าเป็นการเคลื่อนย้ายจำนวนมากที่สุดระยะอันสั้นเช่นนี้ การอพยพที่สำคัญในทวีปเอเชียครั้งหนึ่งนั้นเป็นการที่ชาวญี่ปุ่น 5,000,000 คน นอกอาณาจักรกลับคืนประเทศภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 และในช่วงสงครามเกาหลี (ค.ศ. 1950 – 1953) ก็มีชาวเกาหลีราว

4,000,000 คนหนีจากเกาหลีเหนือมาสู่เกาหลีใต้ นอกจากนั้นในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ปรากฏว่ามีการอพยพของชาวยุโรปที่เป็นผู้ปกครองอาณานิคมในเอเชียและอัฟริกากลับคืนสู่ประเทศของตน เมื่ออาณานิคมได้รับอิสรภาพด้วย การอพยพในลักษณะนี้มีผู้เกี่ยวข้องราว 200,000 คน การอพยพที่สำคัญในเอเชียอีกครั้งหนึ่งก็คือ การลี้ภัยเวียดนามในช่วงสงครามกลางเมืองตอนต้นทศวรรษ 1950 การก่อตั้งสาธารณรัฐประชาชนจีนขึ้นก็ทำให้มีการลี้ภัยไปสู่ออสเตรเลียและฮ่องกงเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้สงครามยิวกับอาหรับในตะวันออกกลางเมื่อปี ค.ศ. 1948 ก็ทำให้การอพยพของชาวปาเลสไตน์ก็ทำให้การอพยพของชาวปาเลสไตน์ถึงกว่า 700,000 คนด้วย การอพยพที่สำคัญที่สุดในเอเชียก็คือ การลี้ภัยจากอินโดจีนหลังจากสงครามเวียดนามสิ้นสุดในปี ค.ศ. 1975 ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญอยู่ในปัจจุบัน

ในด้านของทวีปอัฟริกา นั้น สงครามกลางเมือง การปฏิวัติอาณานิคม รัฐประหาร และความยุ่งยากทางการเมืองอื่น ๆ นับแต่สงครามโลกครั้งที่ 2 ได้ทำให้มีผู้ลี้ภัยกว่า 1,000,000 คน เช่น สงครามในแองโกลาเพื่อให้ได้อิสรภาพจากโปรตุเกสนั้น ทำให้มีผู้ลี้ภัยกว่า 400,000 คน และมีอีกเกือบ 200,000 คนหนีจากซูดานระหว่างการปฏิวัติจากกลุ่มผู้ปกครองชาวอาหรับ โดยประเทศที่เป็นที่พำนักก็คือ แอริ สำหรับในทวีปอเมริกาใต้นั้น มีการลี้ภัยที่สำคัญเกิดขึ้นหลังจากการปฏิวัติในคิวบา เมื่อปี ค.ศ. 1959 ประมาณว่าในปี 1969 นั้น มีผู้ลี้ภัยคิวบากระจายอยู่ตามประเทศต่าง ๆ เป็นจำนวนมากเช่นราว 20,000 คนอยู่ที่สเปนราว 15,000 คน อยู่ปอโตริโกราว 48,000 คนในประเทศอเมริกาต่าง ๆ และในส่วนของสหรัฐนั้นปรากฏว่าในปี 1974 ก็มีการรับผู้ลี้ภัยชาวคิวบาเข้าไว้แล้วถึง 213,343 คน จากที่มีการอพยพโดยไม่สมัครใจมีเป็นจำนวนมากหลายครั้งในช่วงนี้ จึงทำให้มีความสนใจโดยทั่วไปเกี่ยวกับการอพยพเคลื่อนย้ายและได้หันมาฟังเสียงแต่เรื่องการอพยพโดยไม่สมัครใจหรือการลี้ภัยเป็นสำคัญ

#### การอพยพโดยสมัครใจ

สฤณี ฉัตราคม (2534: 42 – 43) การอพยพภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 มิใช่จะเป็นในรูปการลี้ภัยไปเสียทั้งหมด เมื่อโลกค่อย ๆ สงบลงและเข้าสู่ภาวะสันติแล้ว ยุโรปก็เริ่มมีความสำคัญในด้านการอพยพอีกในช่วง 15 ปีจาก ค.ศ. 1956-1970 โดยมีผู้อพยพไม่ต่ำกว่า 7,000,000 คน เป้าหมายที่สำคัญในการอพยพของชาวยุโรปก็คือ ออสเตรเลีย คานาดา และสหรัฐฯ และกระแสการอพยพสู่ออสเตรเลียและอัฟริกาใต้นั้นได้เพิ่มมากขึ้นในระยะหลัง ๆ ซึ่งสะท้อนถึงความพยายามเป็นพิเศษของประเทศเหล่านั้นที่จะส่งเสริมการอพยพของชาวยุโรปเข้าสู่ประเทศของตน ส่วนการลดลงอย่างมากของจำนวนชาวยุโรปที่เข้าสู่ละตินอเมริกานั้นก็แสดงถึงการที่ประเทศเพื่อนบ้านในยุโรปด้วยกัน เริ่มมีความดึงดูดใจมากขึ้น เพราะค่าจ้างและโอกาสในการทำงานถูกปรับปรุงให้ดีกว่าแต่ก่อน ทำให้คนในยุโรปใต้ไม่จำเป็นต้องเดินทางไปไกลบ้าน นอกจากนั้นมาตรการที่ประเทศละตินอเมริกาชะลอการรับแรงงานไร้ฝีมือเข้าประเทศก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การอพยพลดลงด้วย สำหรับการลดลงในการอพยพของชาวยุโรปสู่คานาดาและสหรัฐฯ ในช่วงหลัง ๆ นี้ก็มีเหตุผลคล้ายกันคือ เกิดจากสภาวะการทำงานที่ดีขึ้นในยุโรปตะวันตกส่วนหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่งนั้นเกิดจากภาวะชะงักงันทางอุตสาหกรรมในทวีปอเมริกาเหนือด้วย

นอกจากนี้จะมีการอพยพออกแล้ว ทวีปยุโรปก็ยังได้รับการอพยพเข้ามาเป็นจำนวนไม่ใช่น้อยด้วย โดยในระยะแรก ๆ นั้นได้มีการอพยพเข้ามาในยุโรปโดยเฉพาะยุโรปตะวันตกและยุโรป

เหนือจากอัลจีเรีย ตูนิเซีย มอริออคโค เตอร์กี แอนทิลิส และซูรินัมของเนเธอร์แลนด์ เข้ามาสู่เนเธอร์แลนด์ ฝรั่งเศส เยอรมัน และสวิสเซอร์แลนด์เป็นจำนวนมากในฐานะแรงงานชั่วคราวและต่อมาในกลางทศวรรษ 1950 ก็มีการอพยพเข้าสู่อังกฤษจากประเทศที่เพิ่งได้รับอิสรภาพใหม่ของเครือจักรภพโดยเฉพาะจากหมู่เกาะอินเดียตะวันตก อินเดีย และปากีสถาน ซึ่งปรากฏว่านับแต่ปี ค.ศ. 1961 เป็นต้นมาจนถึงปี ค.ศ. 1971 ได้มีคนจากประเทศเหล่านี้เข้ามาในอังกฤษถึง 680,000

องค์การสหประชาชาติประมาณว่าในปี ค.ศ. 1972 ได้มีผู้อพยพอย่างถูกต้องตามกฎหมายอยู่ในยุโรปตะวันตกถึงราว 7,300,000 คน และถ้านับผู้อยู่ใต้การปกครองของคนเหล่านี้และรวมผู้เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายด้วยก็อาจเป็นจำนวนถึง 13,000,000 คนซึ่งเกือบเท่ากับจำนวนประชากรของเนเธอร์แลนด์ทั้งประเทศทีเดียว คน 13,000,000 คนนี้ส่วนมากมาจากประเทศยุโรปเพื่อนบ้านที่พัฒนาน้อยเช่น สเปน โปรตุเกส และอิตาลี เป็นต้น การที่มีผู้อพยพในลักษณะดังกล่าวเป็นอันมากนั้นสาเหตุสำคัญเป็นเพราะในระหว่างทศวรรษ 1960 ยุโรปตะวันตกเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานภายในมากขึ้น (ผลจากอัตราการเกิดที่ต่ำ ระหว่างเศรษฐกิจตกต่ำครั้งใหญ่ทศวรรษ 1930 และสงครามโลก) ในขณะที่ยุโรปใต้มีอัตราการเกิดสูงมากเกินไป จนมีปริมาณแรงงานเกินขีดความสามารถของเศรษฐกิจจะรับเอาไว้หมด ดังนั้นการส่งออกแรงงานส่วนเกินสู่ยุโรปเหนือและตะวันตกจึงเป็นสิ่งพึงปรารถนาต่อทุกฝ่ายอิตาลีเป็นประเทศแรกที่ตอบสนองต่อโอกาสการทำงานที่เปิดกว้างในยุโรปตะวันตกโดยเปลี่ยนเป้าหมาย จากการอพยพสู่โพ้นทะเล มาเป็นอพยพสู่ประเทศในยุโรปด้วยกัน ตั้งแต่กลางทศวรรษ 1950 และถึงปลายทศวรรษ ประเทศยุโรปใต้อื่น ๆ ก็มีการตอบสนองเช่นกันสรุปทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติเป็นกระบวนการทางสังคมที่มีความเคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในตัวของมันเอง มีความเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจการเมืองและการผสมผสานวัฒนธรรมของระบบโลก ผู้ย้ายถิ่นมีความตั้งใจจะไปพำนักในถิ่นใหม่เป็นการชั่วคราวหรือถาวรก็ได้ สาเหตุของการย้ายถิ่นนั้น ประกอบด้วยปัจจัย “ผลัก” และ “ดึง” ปัจจัยดึง คือ ขนาดและโครงสร้างของแรงงานในท้องถิ่น การปรับระบบการศึกษาภาคบังคับ ทำให้การเข้าสู่ตลาดแรงงานรุ่นหนุ่มสาวต้องชะลอเวลาออกไป ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวไร้ทักษะเข้ามาทำงานแทน ปัจจัยที่เป็นตัวผลัก คือ การว่างงาน ความยากจน และความด้อยพัฒนาของประเทศที่ส่งออกแรงงาน

จากการวิเคราะห์ทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่น ซึ่งได้สำรวจมา 4 ทฤษฎีหลัก ได้แก่ 1) ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์คลาสสิกใหม่ 2) ทฤษฎีแนวโครงสร้างที่มองย้อนประวัติศาสตร์ (The Historical Structural Approach) 3) ทฤษฎีระบบการย้ายถิ่น (Migration System) และ 4) ทฤษฎีทางด้านประชากรศาสตร์ ผู้วิจัยประเมินได้ว่าทฤษฎีที่จะสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ในงานวิจัย มาตรการเพิ่มศักยภาพของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ในเขตชุมชนประมงจังหวัดชายฝั่งทะเลตะวันออก : กรณีศึกษา อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี และอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ได้ดีที่สุดก็คือ ทฤษฎีแนวโครงสร้างที่มองย้อนประวัติศาสตร์ เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่มีลักษณะของสหวิทยาการ ที่มีเนื้อหาบูรณาการทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรมและความมั่นคง ในขณะที่ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์คลาสสิกใหม่นั้นจะเน้นปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจแต่เพียงอย่างเดียว ส่วนทฤษฎีระบบการย้ายถิ่นและทฤษฎีทางด้านประชากรศาสตร์นั้นก็ให้ความสำคัญปัจจัยทางด้านประชากรเป็นหลัก

## 2. แนวคิดแรงงานข้ามชาติ

สำหรับประเทศไทยได้กำหนดประเภทของแรงงานข้ามชาติเป็น 2 ประเภท คือ แรงงานข้ามชาติที่ถูกต้องตามกฎหมายและแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมาย (พรรณิพา บุรพาชีพ และคณะ, 2544)

ประเภทที่ 1 แรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องกฎหมาย

แรงงานประเภทนี้ ได้แก่ คนต่างชาตินี้เข้ามาประกอบอาชีพทั้งที่ถูกต้องกฎหมายทั้งที่เป็นแรงงานที่มีใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) โดยถือวีซ่าประเภทคนอยู่ชั่วคราวหรือพวกที่ลักลอบเข้าเมืองบางประเภทที่ผ่านขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดแล้ว ซึ่งอาจจำแนกได้เป็น 4 ประเภทตามลักษณะของใบอนุญาตประกอบอาชีพของกระทรวงแรงงาน ดังต่อไปนี้

1.1 ประเภทตลอดชีพ ได้แก่ คนต่างชาตินี้เข้ามาเมืองถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง โดยขอวีซ่าประเภทคนอยู่ชั่วคราวและอาศัยอยู่ในประเทศไทยครบ 3 ปี จึงทำการขอมิถุนฐานในราชอาณาจักรและได้รับอนุญาตและยื่นใบขออนุญาตทำงานซึ่งจะได้รับอนุญาตแบบตลอดชีพ

1.2 ประเภทที่ได้รับใบอนุญาตชั่วคราว ได้แก่ คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและสามารถประกอบอาชีพได้เป็นการชั่วคราวในประเทศ ใบอนุญาตประเภทนี้พิจารณาตามกำหนดเวลาตามความจำเป็น ซึ่งโดยปกติจะมีอายุเท่ากับระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร

1.3 ประเภทที่ได้รับใบอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน ได้แก่ คนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตให้ประกอบอาชีพได้ตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนอนุญาตและอาจได้รับสิทธิพิเศษตามโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนนั้น

1.4 ประเภทที่ได้รับอนุญาตตามมาตรา 12 ได้แก่ คนต่างด้าวที่ได้ถูกเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างการรอส่งออกนอกราชอาณาจักร หรือเข้ามาในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาต คือการลักลอบเข้าเมือง เช่น ญวนอพยพ ลาวอพยพ พม่าพลัดถิ่น หรือคนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้สัญชาติไทย ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ให้ขอรับอนุญาตทำงานได้

ประเภทที่ 2 แรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมาย

2.1 แรงงานต่างด้าวที่เป็นแรงงานฝีมือหรือกึ่งฝีมือ ส่วนใหญ่จะเข้าในรูปแบบของนักท่องเที่ยว นักธุรกิจ ผู้ได้รับอนุญาตให้ผ่านหรือแวะเข้าเมืองเป็นระยะเวลาสั้น ๆ หรือนักเรียนหรือนักแสวงบุญ ซึ่งอยู่ในประเทศเกินระยะเวลาที่กำหนด แล้วเข้ามาทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงแรงงาน

2.2 แรงงานต่างด้าวที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ส่วนใหญ่จะเข้ามาตามแนวชายแดนไทยโดยวิธีลักลอบเข้าเมือง รวมถึงผู้อพยพลี้ภัย แล้วเข้ามาทำงานหรือประกอบอาชีพทั้งอาชีพที่จำกัดไว้ให้คนไทยทำหรืออาชีพที่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำได้เป็นการชั่วคราวหรือถาวรหรือทำงานในช่วงก่อนจะเดินทางไปประเทศที่สาม

### 1. แนวคิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน

โยธิน สรนาทสุนันท์ (2540: 5) ได้สรุปการเคลื่อนย้ายแรงงานของ Donald J. Boque ที่อธิบายทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานว่าเกิดจาก 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยผลักดัน (Push Factors

Hypothesis) และปัจจัยดึงดูด (Pull Factors Hypothesis) โดยปัจจัยผลักดันจะมีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานออกจากจุดเริ่มต้น เป็นปัจจัยที่มีแรงผลักดันให้แรงงานไม่ปรารถนาที่จะทำงานในประเทศเดิมเคลื่อนย้ายไปสู่ประเทศอื่น ส่วนปัจจัยดึงดูดก็มีอิทธิพลให้แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า แต่ถ้าพิจารณาโดยละเอียดแล้วจะพบว่าปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดเป็นสิ่งเดียวกัน เพียงแต่ว่าปัจจัยนั้นแสดงค่าเป็นบวกในประเทศใหม่ และแสดงค่าเป็นลบในประเทศที่อาศัยอยู่เดิม โดยทั่วไปแล้วแรงงานประเภทกรรมกรหรือผู้ที่ประกอบวิชาชีพระดับใช้ทักษะไม่สูงนัก จะไม่ค่อยเคลื่อนย้ายเพื่อไปทำงานนอกท้องถิ่น ยกเว้นในกรณีที่มีเหตุของปัจจัยดึงดูด เช่น สถานที่ทำงานให้ความสะดวก อัตราจ้างแรงงานที่สูงกว่าท้องถิ่นหรือประเทศที่ตนเองอาศัยอยู่ เป็นต้น

ชัยรัตน์ บัญจพงษ์ (อ้างใน ประชากรศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521: 102 – 103) กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่น ว่ามีทฤษฎีอยู่หลายทฤษฎีอธิบายสาเหตุที่ทำให้คนต้องย้ายถิ่น ทฤษฎีที่จะกล่าวถึงก็คือ ทฤษฎีผลักดันและดึงดูด (Push-Pull Theory) โดยเขามีข้อสมมติฐานเบื้องต้นว่า เมื่อใดก็ตามที่มนุษย์ต้องย้ายจากที่แห่งหนึ่งไปยัง ณ ที่อีกแห่งหนึ่งจะต้องมีสาเหตุมาจากการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม เขาจำแนกปัจจัยที่มีส่วนในการผลักดันกับปัจจัยที่มีส่วนในการดึงดูด มีดังต่อไปนี้

#### 1. ปัจจัยที่มีส่วนในการผลักดัน

1.1 การลดน้อยถอยลงของทรัพยากรธรรมชาติ ราคาของสินค้าที่ผลิตได้ อุปสงค์ (Demand) ในการผลิตบางอย่างขาดแคลน เช่น เหมืองแร่ ป่าไม้ แรงงาน เป็นต้น

1.2 ไม่สามารถทำงานในอาณาบริเวณนั้น ทำได้เพราะแรงงานล้น มีเครื่องจักรกลมาทดแทนทำให้ทუნแรงงานมนุษย์

1.3 เกิดภัยพิบัติต่าง ๆ เช่น น้ำท่วม แผ่นดินไหว ไฟไหม้ อากาศเปลี่ยนแปลงบ่อย โรคระบาด เป็นต้น

1.4 ถูกกดขี่ หรือปราบปราม เนื่องจากเหตุผลทางสิทธิการเมือง ศาสนา ชาติพันธุ์ของสมาชิกร่วมกันในสังคม

1.5 เกิดความเบื่อหน่ายชุมชน ด่วนเหตุผลทางด้านประเพณีและวัฒนธรรม

1.6 ผลกระทบที่เกิดจากชุมชนที่ให้โอกาสพัฒนาตนเองน้อย

#### 2. ปัจจัยที่มีส่วนในการดึงดูด

2.1 โอกาสที่จะได้งานทำสูง หรือมีโอกาสเลือกอาชีพที่ชอบได้มาก

2.2 โอกาสที่จะสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัวมีสูง

2.3 โอกาสในด้านการศึกษาฝึกอบรมมีสูง

2.4 ความดึงดูดใจในด้านสภาพแวดล้อม และความสะดวกสบายในการดำรงชีพ เช่น ทัศนียภาพ อากาศ บ้านเรือน สาธารณูปโภค

2.5 การย้ายตามระหว่างสามี-ภรรยา หรือบิดามารดา-บุตร

2.6 โรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ สร้างขึ้นมาใหม่

สำหรับปัจจัยที่มีส่วนผลักดันและดึงดูดที่สำคัญ ทำให้แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองเกิดการเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในจังหวัดจันทบุรีนั้น เกิดจากสาเหตุที่แรงงานข้ามชาติต้องการแสวงหาโอกาสในการทำงานและความแตกต่างของรายได้ที่จะได้รับในอัตราค่อนข้างสูง ซึ่งเป็นปัจจัย

ดึงดูดปลายทางให้มีการอพยพเคลื่อนย้ายของแรงงานเหล่านี้เข้าประเทศ โดยแรงงานเหล่านี้จะเคลื่อนย้ายออกจากประเทศที่มีรายได้ต่ำกว่าไปสู่ประเทศพัฒนาแล้วซึ่งมีรายได้ที่สูงกว่า ดังจะเห็นได้จาก การที่แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในจังหวัดจันทบุรีเป็นเพราะว่า จังหวัดจันทบุรีมีอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าประเทศที่แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองอาศัยก่อนเดินทางเข้ามา อีกทั้งจังหวัดจันทบุรีประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานเป็นจำนวนมากและปัญหาการขาดแคลนแรงงานนี้เองจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้นายจ้างในจังหวัดจันทบุรีให้ความสนใจต่อการจ้างแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองซึ่งเป็นแรงงานไร้ฝีมือเข้ามาทำงานทดแทนแรงงานไทย ในขณะเดียวกันนายจ้างได้แรงงานทดแทนที่แข็งแรง สู้งาน ราคาถูก มาทำงานแทนทำให้สามารถลดต้นทุนการผลิตได้อีกทางหนึ่งด้วย

การศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับการจ้างแรงงานเป็นการศึกษาสาเหตุของนายจ้าง ที่มีความจำเป็นในการใช้แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองเข้าไปทำงานในกิจการของตนเอง โดยทำการศึกษาในเชิงเศรษฐศาสตร์เป็นการพิจารณาถึงโครงสร้างของตลาดการจ้างงานตามที่ ได้ศึกษาไว้ว่าจำนวนการจ้างแรงงานของตลาด ขึ้นอยู่กับอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในตลาด โดยจำนวนอุปทานของแรงงานจะขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้างที่เจ้าของแรงงานได้รับและจำนวนอุปสงค์ของแรงงานจะขึ้นอยู่กับความต้องการจ้างงานของผู้ว่าจ้างที่มุ่งหวังจะได้รับผลตอบแทนจากการใช้แรงงานในการผลิตให้ได้มากที่สุด เช่นเดียวกับนายจ้างในจังหวัดจันทบุรีที่มีความต้องการจ้างแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองเข้ามาทำงานในกิจการของตน โดยมีผลตอบแทนเป็นค่าจ้างที่แรงงานข้ามชาติพอใจ (อัญชลี ค้อคงคา, 2532: 10)

1. ความหมายของอุปสงค์แรงงาน (Labour Demand) เป็นความต้องการแรงงานในตลาดแรงงานหรือความต้องการจ้างงานของนายจ้างซึ่ง ได้กล่าวถึงความหมายของอุปสงค์แรงงานไว้ว่า การจ้างคนงานโดยทั่วไปมิได้ถูกจ้างมาเพื่อสนองความต้องการของนายจ้างโดยตรง แต่นายจ้างจะจ้างงานมาทำการผลิตสินค้าและบริการเพื่อขายผลผลิตและบริการออกสู่มหาชน ซึ่งความต้องการแรงงานจะมากขึ้นหรือลดลงขึ้นอยู่กับความต้องการในตัวสินค้าและบริการที่ใช้แรงงานนั้นผลิตสอดคล้องกับแมน สารรัตน์ (2527: 66) ได้สรุปความหมายของอุปสงค์แรงงานไว้เช่นเดียวกันว่าความต้องการแรงงานในฐานะปัจจัยการผลิตที่นายจ้างหรือผู้ผลิตต้องการว่าจ้าง เมื่อมีตำแหน่งว่างหรือเมื่อมีการลงทุนใหม่หรือขยายงานเพิ่มขึ้น ระดับอัตราค่าจ้างต่าง ๆ ที่นายจ้างหรือผู้ผลิตสามารถจะว่าจ้างแรงงานได้

2. ลักษณะเส้นอุปสงค์แรงงาน สุมาลี ปิตยานนท์ (2539: 16 – 17) กล่าวว่าอุปสงค์แรงงานประเภทใดประเภทหนึ่งจะเท่ากับผลรวมของอุปสงค์แรงงานของนายจ้างทั้งหมดในตลาด ดังนั้น ถ้ารวมเส้นแสดงอุปสงค์ของนายจ้างทั้งหมดเข้าด้วยกันจะได้เส้นแสดงอุปสงค์แรงงานอาชีพใดอาชีพหนึ่งในตลาด โดยหลักการแล้วเส้นอุปสงค์แรงงานในตลาดจะเป็นเส้นลาดต่ำไปทางด้านขวามือ ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ในเชิงกลับกันระหว่างจำนวนการจ้างงานกับอัตราค่าจ้าง ดังภาพประกอบ 2 คือ ถ้าอัตราค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้นจำนวนการจ้างงานจะลดลง

3. ความหมายของอุปทานแรงงาน (Labour Supply) หมายถึงจำนวนแรงงานที่มีอยู่ในตลาดแรงงาน สามารถสนองความต้องการได้ ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งอัญชลี ค้อคงคา (2532: 12) ได้กล่าวถึงอุปทานแรงงานไว้ว่า เป็นการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างอัตราค่าจ้างกับปริมาณการ



เสนอขายแรงงานจะเปลี่ยนไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอัตราค่าจ้างสูงปริมาณการเสนอขายแรงงานหรืออุปทานของแรงงานจะสูงขึ้น แต่ถ้าอัตราค่าจ้างลดลงปริมาณการเสนอขายแรงงานหรืออุปทานของแรงงานจะลดลง สอดคล้องกับ แมน สารรัตน์ (2527: 19) ได้กล่าวถึงอุปทานแรงงานว่า หมายถึง จำนวนแรงงานที่ประสงค์และพร้อมที่จะทำงาน ณ ระดับค่าจ้างอัตราใดอัตราหนึ่งหรือในระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจจะวัดเป็นจำนวนชั่วโมงต่อวัน ต่อสัปดาห์หรือเป็นจำนวนบุคคลผู้เข้าร่วมในกำลังแรงงานในระยยะเวลานั้น

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับผลกระทบของแรงงานข้ามชาติ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของผลกระทบไว้หลายหลาย แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

อนันต์ เกตุวงศ์ (2541) ได้ให้ความหมายของผลกระทบว่า หมายถึง ผลที่ตามมาจากผลงาน หรือผลผลิตหรือผลประโยชน์ในระดับประถม (Primary Effects) ของแผนหรือโครงการ ผลกระทบอาจเป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบ และอาจเกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายและมีใช้ กลุ่มเป้าหมายทั้งในปัจจุบันและอนาคต และได้ให้ความหมายผลกระทบอีกว่า เป็นผลของการเปลี่ยนแปลงระดับประถมเป็นผลที่เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของแผนและโครงการและผลอันนี้จะมีส่วนทำให้เกิดผลกระทบต่อไปได้อีกระดับหนึ่งหรือหลายระดับเป็นกรณี ๆ ไป

ประสิทธิ์ ตงยั้งเจริญ (2542) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์ผลกระทบไว้ว่า คำว่าผลกระทบ (Impact) ที่กล่าวถึงนั้น โดยทั่วไปจะหมายถึงผลของการดำเนินกิจกรรมของมนุษย์ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงในสิ่งแวดล้อม โดยผลกระทบดังกล่าวอาจจำแนกออกตามประเภท ขนาด และระยะเวลา ได้ดังต่อไปนี้ ประเภทของผลกระทบ ได้แก่ การสูญเสียทางเศรษฐกิจ ความสูญเสียบริการทางสังคมและความสูญเสียเกี่ยวกับวิถีดำเนินชีวิต ขนาดของผลกระทบจะมีตั้งแต่ระดับที่น้อยถึงมาก และระยะเวลาของผลกระทบก็มีทั้งระยะสั้นและระยะยาว

เสถียร เหลืองอร่าม (2527) กล่าวว่า ผลกระทบ หมายถึง ผลประโยชน์และหรือผลเสียหายอันเกิดขึ้นจากการกระทำเรื่องใด เรื่องหนึ่งโดยตรง

สมบัติ อารังธัญวงศ์ (2546) กล่าวว่า ผลกระทบ คือ ชุดผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการเลือกทางเลือกเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ผลกระทบของแต่ละทางเลือกอาจจะเป็นได้ทั้งผลกระทบในทางบวกและผลกระทบในทางลบ

Bryant and White (1982) ผลกระทบ หมายถึง ผลทั้งหมดของนโยบายที่มีขึ้นในสภาพแห่งความเป็นจริงในโลก อันได้แก่ ผลกระทบที่มีต่อสถานการณ์และกลุ่มเป้าหมาย ผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต ค่าใช้จ่ายทางตรงที่ใช้สำหรับทรัพยากรของโครงการ ค่าใช้จ่ายทางอ้อมต่าง ๆ รวมทั้งค่าเสียโอกาสด้วย

จากความหมายของผลกระทบที่กล่าวมาข้างต้น สามารถแบ่งความหมายผลกระทบออกเป็น 2 ความหมายใหญ่ ๆ คือ ในความหมายที่กว้างผลกระทบ หมายถึง ผลทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรม โครงการ แผนงานหรือนโยบาย ส่วนความหมายที่แคบ ผลกระทบ หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมภายนอกกระบวนการบริหารจัดการของกิจกรรม โครงการ แผนงานหรือนโยบาย

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจะใช้ผลกระทบในความหมายแคบดังกล่าวข้างต้น ถ้าพิจารณาความหมายผลกระทบ ในความหมายที่แคบให้ชัดเจนขึ้น ผู้วิจัยจะใช้แนวคิดการวิเคราะห์ระบบ

(System Analyze) มาช่วยนิยามความหมาย การดำเนินกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นในรูปของนโยบาย แผนงานหรือโครงการนั้นจะก่อให้เกิดผลงาน (Result) ใน 3 รูปแบบ คือ

1. ระดับผลผลิต (Output) เป็นผลงานที่เกิดขึ้นโดยตรงมาจากการดำเนินกิจกรรม เช่น ในการประเมินผลเป็นการวิเคราะห์การบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่าการประเมินประสิทธิผล

2. ระดับผลลัพธ์ (Outcome) ที่ตามมาเป็นผลที่เกิดขึ้นต่อเนื่องหลังจากการเกิดผลผลิต

3. ระดับผลกระทบ (Impact) เป็นผลที่เกิดขึ้นในบริบทหรือสภาพแวดล้อมที่ต่อเนื่องหลังจากการเกิดผลลัพธ์

แสวง รัตนมงคลมาส (2543) ได้แบ่งผลกระทบได้เป็นประเภทต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การแบ่งผลกระทบตามแง่มุมเนื้อหา (Content of Impact) อาจแบ่งออกได้เป็นผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านสิ่งแวดล้อมและกายภาพ เช่น ผลกระทบจากการดำเนินนโยบายสร้างเขื่อนทำให้คนเป็นโรคพยาธิ ซึ่งไม่เคยเป็นมาก่อนมากขึ้น หรือผลกระทบจากการดำเนินนโยบายโครงการ คจก. ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างชาวบ้าน และทหารมากขึ้น หรือผลกระทบจากโครงการก่อสร้างท่อส่งก๊าซธรรมชาติบนบกตัดผ่านพื้นที่เกษตรกรรม ทำให้เกษตรกรมีการเปลี่ยนแปลงการย้ายที่อยู่เปลี่ยนแปลงวิธีการเพาะปลูกพืชผลทางการเกษตร อย่างไม่เคยเป็นมาก่อนมากขึ้น

2. การแบ่งผลกระทบตามแง่มุมของความเป็นจริงที่เกิดขึ้น (Reality) เราอาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือผลกระทบในเชิงภาวะวิสัย (Objective Impact) ซึ่งได้แก่ ผลกระทบที่เกิดขึ้นโดยที่ไม่ขึ้นอยู่กับความรู้สึกนึกคิดของคน เช่น การดำเนินนโยบายคุมกำเนิดจะทำให้สัดส่วนของผู้สูงอายุสูงขึ้นไม่ว่าใครจะรับรู้หรือไม่ เช่นนี้ก็จะเกิดขึ้นประเภทหนึ่งคือ ผลกระทบเชิงอัตวิสัย (Subjective Impact) ได้แก่ผลกระทบที่เกิดขึ้นในความรู้สึกนึกคิดของคน เช่น การดำเนินนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ก่อให้เกิดการขยายตัวของโสเภณี ทำให้คนไทยเป็นอันมากรู้สึกอับอายต่างชาติ

3. การแบ่งตามแง่มุมของทิศทางที่กระทบ (Direction of Impact) อาจแบ่งออกได้เป็นผลกระทบโดยตรง (Direction Impact) และผลกระทบทางอ้อม (Indirect Impact)

4. การแบ่งตามแง่มุมของคุณค่าของผลกระทบ (Value of Impact) อาจแบ่งออกได้เป็นผลกระทบในเชิงบวก (Positive Impact) หมายถึง ผลกระทบที่เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาและผลกระทบในเชิงลบ (Negative Impact) ได้แก่ ผลกระทบที่ไม่เป็นที่พึงปรารถนา

5. การแบ่งผลกระทบตามช่วงเวลา (Time of Impact) ที่เกิดขึ้นจะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ผลกระทบในระยะสั้น (Short Run Impact) ส่วนอีกประเภทหนึ่ง ได้แก่ ผลกระทบที่เกิดขึ้นในอนาคต (Future Run Impact) หรือผลกระทบในระยะยาว (Long Run Impact)

6. การแบ่งผลกระทบตามขอบเขตที่เกิดขึ้น (Scope of Impact) สามารถแบ่งออกได้เป็นผลกระทบที่มีผลในวงกว้างและผลกระทบที่มีผลในวงแคบ

กุสุมา นาคสังคราน (2549: 23 – 24) แนวคิดเกี่ยวกับผลกระทบของแรงงานข้ามชาติ แบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่

1. ผลกระทบของการย้ายถิ่นต่อองค์ประกอบด้านประชากร การย้ายถิ่นเป็นกระบวนการที่เลือกสรรบุคคล ที่มีลักษณะเฉพาะบางประการ เช่น ลักษณะด้านอายุ เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา ฯลฯ โดยปกติแล้วผลกระทบของการย้ายถิ่นที่เห็นได้ชัดเจนที่สุด คือ ผลกระทบต่อองค์ประกอบด้านอายุและเพศของประชากรในท้องถิ่นต้นทางและท้องถิ่นปลายทาง ในประเทศกำลังพัฒนานั้นผู้ย้ายถิ่นออกจากเขตชนบทส่วนใหญ่จะเป็นคนหนุ่มสาว และคนเหล่านี้ส่วนใหญ่ยังไม่ได้สมรส การเลือกสรรด้านอายุ เพศ และสถานภาพการสมรส ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างทางประชากร ซึ่งผลกระทบดังกล่าวนี้จะมากขึ้นเรื่อยๆ ขึ้นอยู่กับขนาดและขอบเขตของการย้ายถิ่นที่เกิดขึ้น ในแต่ละกลุ่มอายุ เพศ และอาชีพ

2. ผลกระทบของการย้ายถิ่นต่อโครงสร้างทางเศรษฐกิจ โดยทั่วไปแล้วการย้ายถิ่นจากเขตชนบทเข้าสู่เขตเมือง เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของทั้งเขตเมืองและของประเทศ แต่ในระดับจุลภาคปรากฏว่าบุคคล ครอบครัวที่ย้ายถิ่นเข้าสู่กรุงเทพมหานคร ต้องแก่งแย่งแข่งขันในเรื่องการหางานทำกับผู้ที่อาศัยอยู่ก่อนแล้ว ความยากจนและการอยู่อาศัยในชุมชนแออัดมีความสัมพันธ์กับปัญหาอื่น ๆ ที่ผู้ย้ายมาอยู่ใหม่ต้องเผชิญ เช่น การว่างงานและการทำงานที่ได้รับค่าจ้างต่ำมาก ผู้ย้ายถิ่นจากเขตชนบทเข้าสู่เขตเมืองจำนวนมากไม่ได้รับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ จึงสามารถจำแนกผลกระทบของการย้ายถิ่นต่อโครงสร้างทางเศรษฐกิจได้ ดังต่อไปนี้

2.1 ผลกระทบต่อค่าจ้างและการว่างงาน ผลของผู้ย้ายถิ่นจากชนบทเข้าไปในเมือง ที่มีผลต่อค่าจ้างขึ้นอยู่กับปริมาณของผู้ย้ายถิ่น อุปสงค์แรกเริ่มและตำแหน่งของอุปทานแรงงานในตลาดแรงงานในเมืองเป็นสิ่งสำคัญ อุปทานแรงงานที่เพิ่มขึ้นอันสืบเนื่องมาจากผู้ย้ายถิ่นอาจเป็นไปได้ที่มีผลกดดันให้อัตราค่าจ้างในเมืองลดลง แต่อาจไม่เป็นเช่นนั้นถ้าหากอุปสงค์ที่มีต่อแรงงานในเมืองมีได้ลดน้อยลง ยิ่งกว่านั้นในเขตเมืองสภาพแรงงานมีความเข้มแข็ง

ดังนั้น อัตราค่าจ้างแรงงานจึงไม่อาจลดลง ส่วนของการว่างงานนั้นผู้ย้ายถิ่นอาจเพิ่มระดับการว่างงานโดยตรง หรือโดยอ้อม อุปทานแรงงานของผู้ย้ายถิ่นอาจจะส่งผลให้อัตราค่าจ้างในเขตเมืองต่ำลง นำไปสู่การขยายตัวของกิจการจ้างงาน และอาจกระตุ้นการลงทุน ทำให้มีอัตราการพัฒนาอุตสาหกรรมเพิ่มสูงขึ้นแต่ถ้าผู้ย้ายถิ่นจากชนบทเข้ามาดำเนินกิจการขนาดเล็กหรือกิจการของตนเอง ผู้ย้ายถิ่นย่อมไม่ทำให้ภาวการณ์ว่างงานสูงขึ้น รวมทั้งไม่ก่อให้เกิดผลสะท้อนอย่างมีนัยสำคัญต่ออัตราค่าจ้างในภาคอุตสาหกรรม นั่นคือ ในที่สุดผู้ย้ายถิ่นอาจเป็นผู้ช่วยเร่งเร้าให้เกิดความเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วในเขตเมือง อันเนื่องมาจากคุณลักษณะของผู้ย้ายถิ่น

2.2 ผลกระทบต่อการเข้าสู่กำลังแรงงาน การย้ายถิ่นเป็นการโยกย้ายถ่ายเททั้งอุปทานด้านแรงงาน และทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ เขตชนบทมักจะมีสูญเสียคนในกลุ่มอายุ 15 – 29 ปี ซึ่งถือว่าเป็นวัยสำคัญสำหรับการสร้างผลผลิตในเขตชนบท ดังที่กล่าวแล้วว่าการย้ายถิ่นเป็นการเลือกสรรทั้งในด้านการศึกษาและทักษะ แม้ว่าผู้ย้ายถิ่นออกจากเขตชนบทมีแนวโน้มว่าจะมีการศึกษาและทักษะสูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ยในเขตชนบทก็ตาม แต่เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่อาศัยในเขตเมืองแล้ว ปรากฏว่ายิ่งด้อยกว่ามาก ทำให้ผู้ย้ายถิ่นจากเขตชนบทอยู่ในภาวะเสียเปรียบ เนื่องจากสาเหตุ 4 ประการ คือ

2.2.1 ผู้ย้ายถิ่นนั้นถูกคัดเลือกอยู่แล้ว จึงเป็นไปได้ที่จะถูกใช้วิธีเลือกที่รักมักที่ชังจากนายจ้างในเมือง เช่น เชื้อชาติ ศาสนาและภาษา เป็นต้น

2.2.2 ผู้ย้ายถิ่นมักถูกตั้งข้อรังเกียจว่า มีระดับการสัญญาทำงานน้อยกว่าคนในท้องถิ่น หรือมีโอกาสบิดพลิ้วสัญญาการทำงานได้มากกว่านายจ้างในเขตเมือง จึงมีความปรารถนาผู้ย้ายถิ่นน้อยกว่าคนในท้องถิ่น ผลคือ ผู้ย้ายถิ่นจากชนบทจะมีอัตราการเข้าสู่กำลังแรงงานน้อยลงในเขตเมือง

2.2.3 ผู้ย้ายถิ่นจากชนบทอาจถูกผลักดันให้เข้าไปอยู่ในตลาดแรงงานที่มีค่าจ้างต่ำ มีความมั่นคงน้อย และถูกจัดอยู่ในประเภทชั้นต่ำ กล่าวคือ เป็นงานที่แทบจะหมดโอกาสในการเลื่อนฐานะของงานนั้น ๆ ในที่สุดก็จะเป็นการลดทอนกำลังใจในการเข้าสู่กำลังแรงงานของผู้ย้ายถิ่น

2.2.4 ผู้ย้ายถิ่นอาจไม่ได้รับความเสมอภาคในการทำสัญญาจ้างงาน เช่นเดียวกับคนในท้องถิ่น เพราะไม่มีทางเลือกและไม่มีเวลาในการแสวงหางานค่าจ้างสูง

2.3 ผลกระทบต่อการออม เนื่องจากผู้ย้ายถิ่นจะต้องนำเงินทุนติดตัวสำหรับการเดินทาง และการหาที่อยู่อาศัยในท้องถิ่นที่ย้ายเข้าไป หากผู้ย้ายถิ่นจะต้องทำธุรกิจหรือมีการจัดซื้อทรัพย์สินใหม่ในท้องถิ่นปลายทาง ก็จะมีผลต่อการเคลื่อนย้ายเงินทุนขนาดใหญ่ หรือในกรณีการย้ายถิ่นของสมาชิกที่มีอายุยังน้อยของครัวเรือนเพื่อการศึกษาในเมือง ก็จำเป็นต้องใช้เงินเช่นกัน สำหรับการย้ายถิ่นชั่วคราวของกำลังแรงงานเพื่อไปทำงานในบางฤดูกาลนั้น สิ่งสำคัญที่ควรพิจารณา คือ สัดส่วนของรายได้ ที่หาได้ในช่วงเวลาดังกล่าวต่อรายได้ทั้งหมดของครัวเรือน

อย่างไรก็ตาม การประเมินผลกระทบของการย้ายถิ่นที่มีต่อความมั่งคั่งและการออมของครัวเรือนนี้ เป็นเรื่องที่ใช้ข้างซับซ้อน เพราะบางกรณีผู้ย้ายถิ่นจะใช้ วิธีการส่งเงินกลับมาบ้าน แต่บางกรณีจะใช้การนำเงินหรือสิ่งของติดตัวกลับมา นอกจากนี้ผู้ย้ายถิ่นที่เป็นกำลังแรงงาน มักจะนำความรู้ ความชำนาญด้านเทคนิคการผลิตติดตัวมาด้วย

2.4 ผลกระทบต่อการกระจายรายได้ในเมือง ผลกระทบส่วนนี้ขึ้นอยู่กับผู้ย้ายถิ่นอันหลากหลายที่เคลื่อนย้ายเข้าไปในตลาดแรงงานในเมือง นอกจากนั้นยังขึ้นอยู่กับว่าเข้าไปในตลาดแรงงานประเภทใด ถ้าผู้ย้ายถิ่นเข้าไปในตลาดแรงงานที่จ่ายค่าจ้างต่ำ ผลกระทบโดยตรง คือ การกระจายรายได้ในเขตเมืองจะลดลงเมื่อเทียบกับก่อนการย้ายถิ่น ในที่สุดจะกลายเป็นว่าผู้ย้ายถิ่นไม่สามารถยกระดับให้ตัวเองทำงานและมีอาชีพที่ดี นอกจากนี้ผลของการย้ายถิ่นต่อการกระจายรายได้ ยังขึ้นอยู่กับแนวโน้มว่าผู้ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในสาขาอาชีพใด มีลักษณะการจ้างงานอย่างไร ถ้าผู้ย้ายถิ่นเป็นคนยากจนในชนบทมาก่อน และสามารถสร้างฐานะที่ดีกว่าเดิมในเมือง รวมทั้งสามารถส่งเงินกลับไปให้ครอบครัวในชนบท ก็อาจสรุปได้ว่ามีการกระจายรายได้ ในชนบทที่ดีขึ้นกว่าเดิม

3. ผลกระทบของการย้ายถิ่นต่อสังคม การกระจายบริการทางสังคมและโครงสร้างพื้นฐานในประเทศกำลังพัฒนา มักจะมีความไม่เท่าเทียมกัน โดยทั่วไปในเขตเมืองจะได้รับบริการที่ดีกว่าทั้งบริการด้านการศึกษา การดูแลสุขภาพและการสุขาภิบาล ยิ่งกว่านั้นโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมเหล่านี้ มักจะขึ้นอยู่กับระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจ ผู้ย้ายถิ่นมักจะย้ายจากพื้นที่ที่มีการบริการโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมในระดับต่ำไปสู่พื้นที่ที่มีบริการดีกว่า ในเวลาเดียวกัน การย้ายถิ่นอาจทำให้เกิดการขาดแคลนบริการสาธารณูปโภคในท้องถิ่นที่มีการย้ายเข้าได้ เช่น ขาดแคลนน้ำประปา ไฟฟ้า เป็นต้น

จากการที่ผู้ย้ายถิ่นจากเขตชนบทเข้าสู่เมืองใหม่ ๆ มักจะมีความชำนาญน้อยและมีทรัพยากรจำกัด ผู้ย้ายถิ่นจึงมักตั้งหลักแหล่งในพื้นที่ที่ตนไม่มีสิทธิเข้าครอบครอง หรือมักจะปักหลักในเขตที่อยู่อาศัยที่ต่ำกว่ามาตรฐาน ทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพอนามัยและโภชนาการ เพราะโดยทั่วไปแล้วที่พักอาศัยในเขตชุมชนแออัด มักจะมีผู้อยู่อาศัยอย่างหนาแน่นไม่ถูกสุขลักษณะ มีน้ำดื่ม น้ำใช้ไม่สะอาด และการบริการด้านสุขภาพไม่เพียงพอ สิ่งเหล่านี้เป็นผลให้อัตราการตายและการเจ็บป่วยของเด็กทารกสูง

ผลกระทบอีกประการเกิดขึ้นในกรณีที่ผู้ย้ายถิ่นย้ายกลับสู่ชนบทต้นทาง อาจกระตุ้นให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลง โดยผู้ย้ายถิ่นเป็นตัวแปรกระจายความคิด และเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะผู้ย้ายถิ่นที่ประสบความสำเร็จในเขตเมืองและย้ายกลับสู่ชนบท มักจะเป็นผู้ที่ได้รับความคิดใหม่ ๆ และทักษะที่สั่งสมไว้ระหว่างที่อาศัยอยู่ในเขตเมือง ซึ่งผู้ย้ายถิ่นสามารถนำสิ่งเหล่านี้มาเผยแพร่แก่ผู้ที่อยู่ในหมู่บ้านเดิมของตนต่อไป

4. ผลกระทบของการย้ายถิ่นต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหาเกี่ยวกับการใช้ที่ดิน ปัญหาการขาดระบบระบายน้ำและการกำจัดน้ำเสีย รวมทั้งการป้องกันน้ำท่วม ปัญหาการขาดแคลนที่พักผ่อนหย่อนใจ ปัญหาทางด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม การขาดความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง ปัญหาเสื่อมโทรมและการร่อยหรอของทรัพยากรธรรมชาติ เนื่องจากอัตราการเพิ่มของประชากรเป็นไปอย่างรวดเร็ว เป็นต้น (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2533: 37 – 40)

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

จากการตรวจสอบและทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไว้หลายทฤษฎี ดังต่อไปนี้ (กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน, 2551: 1 – 2)

แรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยโดยไม่ได้เป็นพลเมืองของประเทศไทย หรือแรงงานต่างด้าวที่ได้ผ่านความเห็นชอบจากทางการพม่ากับลี้ภัยหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ซึ่งมี หลายสำนักได้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวไว้ ดังต่อไปนี้

แรงงานต่างด้าว คือ “แรงงานบุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย”

แรงงานต่างด้าว หมายถึง “บุคคลที่ไม่ใช่คนสัญชาติไทย เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรและอยู่ในราชอาณาจักรโดยถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ก็ตาม มีพฤติกรรมกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา ความผิดตาม พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปราม การค้าประเวณี พ.ศ. 2539 ความผิดตาม พ.ร.บ.ยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. 2522 และที่แก้ไขเพิ่มเติมและอื่น ๆ เช่น ความผิดตาม พ.ร.บ.อาวุธปืน พ.ร.บ.การพนัน ฯลฯ โดยมีลักษณะเป็นบุคคลต้องห้ามตาม มาตรา 12 แห่ง พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522”

แรงงานต่างด้าวคือ “บุคคลผู้ซึ่งไม่มีสัญชาติไทย แต่ก็มีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันไปทั้งในแง่กฎหมายและในทางวิชาการ”

ดังนั้นสรุปได้ว่า แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลที่ไม่ใช่คนสัญชาติไทยเดินทางเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรและอยู่ในราชอาณาจักรทั้งถูกต้องตามกฎหมาย

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติโดยตรงนั้น ยังไม่เป็นที่ปรากฏชัดเจนแต่จากการสำรวจ พบว่า มีแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแรงงานโดยไม่เจาะจงว่าเป็นแรงงานต่างด้าว โดยสมศักดิ์ สามีคิธรรม ได้สรุปวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขบวนการแรงงาน ไว้ดังต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับขบวนการแรงงาน ในแต่ละแนวคิดมีทัศนะที่แตกต่างกันอย่างมาก ทุกแนวคิดต่างมีเหตุผลในการอธิบายตำแหน่งแห่งที่และการดำรงอยู่ขององค์กรแรงงานเป็นของตนเองดังต่อไปนี้ (สมศักดิ์ สามัคคีธรรม, 2545: 19 – 153)

1. แนวคิดนีโอคลาสสิกและเสรีนิยมใหม่ (Neo-classics and Neo-Liberalism)
2. แนวคิดการจัดการ (Managerialism)
3. แนวคิดพหุนิยม (Pluralism)
4. แนวคิดกลุ่มยุทธศาสตร์ (Strategic Group)
5. แนวคิดพหุภาคี (Corporatism)
6. แนวคิดปฏิรูปทั่วไป (Liberal Reformism)
7. แนวคิดมาร์กซิสม์ใหม่ (Neo-Marxism)
8. แนวคิดมาร์กซิสม์ขนานแท้ (Orthodox Marxism)

### 1. แนวคิดนีโอคลาสสิกและเสรีนิยมใหม่ (Neo-classics and Neo-Liberalism)

แนวคิดนีโอคลาสสิก (Neo-classical Perspective) แนวคิดนี้พัฒนาขึ้นมาตั้งแต่ช่วงปลายศตวรรษที่ 19 หัวใจสำคัญอันเป็นเป้าหมายของนักคิดกลุ่มนี้ก็คือ การเพิ่มประสิทธิภาพสูงสุดให้แก่ระบบเศรษฐกิจ (the maximization of economic efficiency) โดยมีความเชื่อว่า ระบบเศรษฐกิจที่มีประสิทธิภาพสูงสุดก็คือ “การแข่งขันเสรี” เนื่องจากระบบดังกล่าวจะทำให้การกำหนดปริมาณการผลิต ราคาสินค้า ปริมาณการจ้างงาน และราคาของปัจจัยการผลิต ดำเนินการโดยกลไกของอุปสงค์-อุปทาน (สมศักดิ์ สามัคคีธรรม, 2545 : 19 – 22)

นักคิดนีโอคลาสสิกมองความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับคนงานว่าเป็นความสัมพันธ์เชิงการแลกเปลี่ยนที่เท่าเทียมและเสรี ฝ่ายนายจ้างกับลูกจ้างต่างครอบครองทรัพยากรอันเป็นที่ต้องการของฝ่ายตรงข้าม กล่าวคือ คนงานมีแรงงานที่นายจ้างต้องการใช้สอย ขณะเดียวกันคนงานก็ต้องการค่าจ้างสำหรับซื้อปัจจัยยังชีพ ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ ทำให้คนงานกับนายจ้างกระทำการแลกเปลี่ยนสินค้าระหว่างกัน

นักคิดนีโอคลาสสิกเชื่อว่า หากไม่มีการแทรกแซงการทำงานของตลาดแรงงาน โดยปล่อยให้ค่าจ้างเปลี่ยนแปลงตามอุปสงค์และอุปทานอย่างแท้จริง จะทำให้สังคมสามารถจัดสรรและใช้สอยแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งสองฝ่าย แนวคิดดังกล่าวนี้ไม่เห็นด้วยที่รัฐเข้าไปแทรกแซงในตลาดแรงงาน (Hunt, 1989: 33, 326) จึงได้เสนอให้ยกเลิกระบบค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อปล่อยให้ค่าจ้างลอยตัวตามกลไกตลาด ขณะเดียวกัน แนวคิดนี้มองสภาพแรงงานในทางลบ เนื่องจากการเคลื่อนไหวเรียกร้องของสหภาพฯ เป็นการแทรกแซงสิทธิอำนาจของฝ่ายบริหารและเป็นการผลักดันให้ค่าจ้างสูงขึ้นกว่าราคาในตลาด

ซึ่งการแทรกแซงค่าจ้างให้สูงกว่าราคาตลาดดุลยภาพจะทำให้การกระจายและใช้สอยแรงงานถูกบิดเบือนและไม่มีประสิทธิภาพ อันมีผลด้านลบคือ การว่างงานเพิ่ม ราคาสินค้าสูงขึ้น ทำลายสภาพการแข่งขันของนายจ้าง ทำให้ความมั่นคงในการทำงานของคนงานลดลง และการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ของสังคมเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพอีกด้วย

## 2. แนวคิดการจัดการ (Managerialism)

แนวคิดการจัดการเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมในกลุ่มผู้ชำนาญการด้านพฤติกรรมองค์กรการบริหารงานบุคคล และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งศาสตร์ดังกล่าวเหล่านี้ เป็นศาสตร์ประยุกต์ที่สนใจในประเด็นนโยบายและการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการกำลังคนในองค์กร

หัวใจหลักอันเป็นเป้าหมายของผู้เชี่ยวชาญในกลุ่มนี้ คือ การใช้ทรัพยากรมนุษย์และทุนเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านทรัพยากรมนุษย์นั้นพวกเขาให้ความสนใจต่อแรงจูงใจและความร่วมมือในการทำงาน แตกต่างจากนักคิดนีโอคลาสสิกและแนวคิดเศรษฐกิจแบบเสรีนิยมใหม่

ความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับนายจ้างเป็นความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียมกัน โดยคนงานมีตำแหน่งแห่งที่ อยู่ภายใต้อำนาจของฝ่ายบริหารและต้องจำนนต่อสิทธิอำนาจของผู้บังคับบัญชา เมื่อเป็นเช่นนี้ทำให้ความสัมพันธ์ของสองฝ่ายเกิดความตึงเครียดขึ้น และอาจนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างกันได้โดยง่าย (Luthans, 1985: 409) แนวคิดนี้มีความเชื่อว่า สามารถหลีกเลี่ยงความขัดแย้งระหว่างลูกจ้างกับฝ่ายบริหารมิให้เกิดขึ้นได้ โดยการสร้างความสัมพันธ์แบบร่วมมือระหว่างกัน (Cooperative Relationship) เพื่อให้ทุกฝ่ายปรองดองกัน มีความเห็นพ้องต้องกันและยึดมั่นต่อเป้าหมายขององค์กรร่วมกันเป็นสิ่งสำคัญ (Godard, 1994: 30)

สำหรับรูปแบบการมีส่วนร่วมของคนงาน ได้แก่ โครงการ 5 ส กลุ่มคุณภาพ (Quality Circle) คณะกรรมการปรึกษาหารือร่วม (Joint Consultative Committee) และมีคณะกรรมการลูกจ้าง (worker's committee) แนวคิดนี้ค่อนข้างจะไม่ไว้วางใจสหภาพแรงงาน (Luthans, 1985: 409) ด้วยเหตุนี้พวกเขาจึงพยายามมิให้คนงานจัดตั้งสหภาพฯ ขึ้น เพราะพวกเขาเชื่อว่าการรวมกลุ่มทำให้สมาชิกประเมินอำนาจของตนเองสูงและมองผู้อยู่นอกกลุ่มอย่างไม่เป็นมิตร รวมทั้งการดำเนินงานของสหภาพแรงงานเป็นการคุกคามต่อสิทธิอำนาจของฝ่ายบริหาร ซึ่งทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายจัดการกับคนงานเกิดความตึงเครียดขึ้นและอาจนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างกันได้

หัวใจสำคัญในการจัดการแรงงานของภาครัฐคือ ต้องการให้ลูกจ้างกับนายจ้างสามารถอยู่ร่วมกันได้มีความปรองดองและร่วมมือกันในการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เพื่อนำไปสู่การสร้างบรรยากาศที่เรียกว่า “สันติสุขทางอุตสาหกรรม”

## 3. แนวคิดพหุนิยม (Pluralism)

แนวคิดพหุนิยมเกิดขึ้นมาตั้งแต่ช่วงก่อนสงครามโลกครั้งที่ 1 โดยความพยายามของปัญญาชนที่ต้องการฟื้นฟูสถาบันทางการเมืองขึ้นมา เพื่อปกป้องสิทธิของปัจเจกชน หลังจากที่ได้เสื่อมโทรมลงไปอันเนื่องมาจากผลกระทบของการแบ่งงานกันทำในระบบอุตสาหกรรมและจากการใช้อำนาจรัฐที่ไม่ได้เป็นตัวแทนของปวงชน อันทำให้คนแต่ละคนต้องสูญเสียความเป็นตัวของตัวเองตามธรรมชาติไป

แนวคิดนี้มีความเชื่อว่า ลักษณะปัจเจกชนสุดโต่งเป็นอันตรายพอ ๆ กับการที่รัฐมีอำนาจครอบงำสังคมมากเกินไป ดังนั้น แนวคิดพหุนิยมซึ่งเน้นบทบาททางการเมืองของกลุ่มต่าง ๆ โดยคาดว่ากลุ่มจะสามารถพิทักษ์สิทธิของประชาชนและประโยชน์ของสังคมได้ดีที่สุด เพราะกลุ่มหรือสมาคมต่าง ๆ จะปกป้องไม่ให้รัฐใช้อำนาจกดหัวประชาชนได้ ขณะเดียวกันกลุ่มยังทำหน้าที่สร้างความรู้สึกรับผิดชอบต่อชุมชนให้แก่ประชาชนอีกด้วย

แนวคิดพหุนิยมมีแนวคิดตรงข้ามอย่างสิ้นเชิงกับแนวคิดนีโอคลาสสิกที่มองว่าความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนที่เสรีและเท่าเทียม แนวคิดพหุนิยมคล้ายกับแนวคิดการจัดการที่มองว่า ความสัมพันธ์ของสองฝ่ายดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียมกันอันทำให้นายจ้างสามารถเอาเปรียบลูกจ้างได้สูง

ความแตกต่างแนวคิดพหุนิยมกับแนวคิดการจัดการ คือ แนวคิดพหุนิยมเห็นว่าดุลยภาพเชิงอำนาจของความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง ไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากนโยบายและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนายจ้างเท่านั้น ด้วยเหตุนี้จึงเห็นว่ากลไกการปรึกษาหารือร่วมไม่เพียงพอที่จะนำไปใช้ถ่วงดุลอำนาจของนายจ้างได้ ในทัศนะของพหุนิยม ลูกจ้างจะสามารถมีอำนาจต่อรองที่สมดุลกับนายจ้างได้ก็ต่อเมื่อมีการรวมตัวกันเป็นองค์กรผลประโยชน์เท่านั้น ซึ่งก็คือสหภาพแรงงานเท่านั้นเอง

#### 4. แนวคิดกลุ่มยุทธศาสตร์ (Strategic Group)

แนวคิดกลุ่มยุทธศาสตร์กำเนิดขึ้นจากกลุ่มนักวิชาการแห่งมหาวิทยาลัยบิเลเฟลด์ (Bielefeld University) ประเทศเยอรมนี โดยการนำของฮันส์ ดีเธอร์ เอเวอส์ (Hans Dieter Evers) ซึ่งเขาได้ใช้แนวความคิดนี้ในการวิเคราะห์กระบวนการเปลี่ยนแปลงของสังคมในประเทศแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

กลุ่มยุทธศาสตร์ คือ กลุ่มบุคคลจำนวนหนึ่งซึ่งผูกพันกันด้วยผลประโยชน์ร่วมที่จะพยายามรักษาหรือแสวงหาโอกาสอันที่จะเข้าไปยึดครองทรัพยากรต่าง ๆ มาเป็นของตน อันหมายรวมถึงอำนาจ เกียรติยศ ความรู้ความชำนาญหรืออุดมการณ์ทางศาสนา ในการศึกษาแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ยุคใหม่ของนักคิดกลุ่มนี้ มีความเห็นว่า กลุ่มยุทธศาสตร์ของประเทศแถบดังกล่าวคือ ข้าราชการ ทหาร ครู ผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ และนักธุรกิจชาวจีน ในแง่นี้ รัฐมิใช่ตัวแทนของประชาชน แต่เป็นสนามของการต่อสู้เพื่อการแย่งชิงและการครอบครองกลุ่มยุทธศาสตร์ต่าง ๆ (Chokchai, 1994: 15)

แนวคิดนี้แตกต่างจากแนวคิดพหุนิยมที่พยายามสร้างสังคมในอุดมคติขึ้น อันเป็นสังคมที่ประกอบด้วยกลุ่มจำนวนมากมายโดยที่แต่ละกลุ่มต่างมีอำนาจไม่แตกต่างกันมากและสามารถถ่วงดุลอำนาจระหว่างกันได้ แต่แนวคิดกลุ่มยุทธศาสตร์เห็นว่าสังคมมีกลุ่มจำนวนน้อย และมีเพียง 3 – 5 กลุ่มเท่านั้นที่มีอำนาจจนสามารถครอบงำสังคมได้ ในแง่นี้ทำให้แนวคิดกลุ่มยุทธศาสตร์มีลักษณะเป็นความคิดชนชั้นนำ (Elitist Theory) ประเภทหนึ่ง

#### 5. แนวคิดพหุภาคี (Corporatism)

แนวคิดพหุภาคีมีความหมายที่หลากหลาย และถูกใช้ภายใต้กรอบแนวคิดที่แตกต่างกัน (Grant, 1985: 1) แต่คำนิยามที่นักคิดในแวนนี้ให้การยอมรับ คือ คำนิยามของชมิทเตอร์ (Schmitter, P.C., 1979: 13) ที่กล่าวว่า สามารถให้คำนิยามคำว่า “พหุภาคี” ในฐานะที่เป็นระบบของการเป็นตัวแทนผลประโยชน์ ซึ่งหน่วยงานประกอบถูกจัดตั้งโดยแยกประเภทตามความแตกต่างเชิงหน้าที่ มีองค์กรเดียวไม่มีการแข่งขัน ขึ้นตรงต่อกันในแนวตั้งตามลำดับชั้น มีลักษณะบังคับ (การเป็นสมาชิก)



ขมิทเตอร์มอง “พหุภาคี” ในฐานะเป็นสะพานเชื่อมผลประโยชน์ขององค์กรในภาคประชาสังคมเข้าสู่รัฐ โดยเขานิยามในลักษณะการพรรณนาความแบบอุดมคติ (Ideal-type Description) ซึ่งขยายคำนิยามของเขาให้ชัดเจนได้ ดังต่อไปนี้

1. รัฐเข้าไปจัดตั้ง หรือสนับสนุนการจัดตั้ง และ/หรือ ให้การยอมรับองค์กรประชาชนอย่างเป็นทางการ
2. รัฐกำหนดโครงสร้างองค์กร ให้จัดตั้งตามอาชีพหรือตามประเภทอุตสาหกรรมหรือตามภาคการผลิต
3. ในประเภทเดียวกันจัดตั้งได้เพียงองค์กรเดียวและผูกขาดการเป็นตัวแทน โดยห้ามจัดตั้งองค์กรแห่งที่สองขึ้นมาแข่งขัน
4. ให้องค์กรในกลุ่มอาชีพเดียวกันหรืออุตสาหกรรมเดียวกัน ขึ้นต่อกันตามลำดับชั้นในแนวตั้ง โดยรัฐให้ตัวแทนขององค์กรระดับสูงเข้าร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ
5. รัฐเข้าไปควบคุมในการคัดเลือกผู้นำ และกระบวนการเรียกร้องของกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ

ตามทัศนะของอเนก เหล่าธรรมทัศน์เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับกลุ่มต่าง ๆ มีหลากหลายรูปแบบ และพหุภาคีเป็นเพียงรูปแบบหนึ่งของยุทธศาสตร์ความสัมพันธ์ดังกล่าว ที่กล่าวมานี้แสดงว่าพหุภาคีมิได้มีสถานะเป็นระบอบการเมืองแต่ประการใด

#### 6. แนวคิดปฏิรูปทั่วไป (Liberal Reformism)

แนวคิดปฏิรูปทั่วไป เป็นแนวคิดที่ค่อนข้างไปทางซ้าย ซึ่งครอบคลุมการทำงานของนักพัฒนาเอกชน นักวิชาการที่เคลื่อนไหวสนับสนุนแรงงาน และนักกิจกรรมนักศึกษา นักคิดกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับความยุติธรรมและความเป็นธรรมทางสังคมเป็นอันดับแรก และมองว่าความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับนายจ้างขาดความสมดุลเชิงอำนาจ ด้วยเหตุที่ทั้งสองฝ่ายแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง อันทำให้คนงานถูกข่มเหงรังแก และถูกกดขี่ขูดรีดอย่างรุนแรง

ความสนใจหลักของนักคิดกลุ่มนี้คือ พวกเขาเห็นว่าคนงานจะต้องรวมกลุ่มกันอย่างเหนียวแน่น เพื่อทำการต่อสู้ให้ได้มาซึ่งความยุติธรรม และลดความแตกต่างเชิงอำนาจของคนงานกับนายจ้างลดลง รวมทั้งฟื้นฟูศักดิ์ศรีของชนชั้นกรรมกรกลับคืนมา (Godard, 1994: 31 – 32)

นักเคลื่อนไหวแนวปฏิรูปให้การสนับสนุนสหภาพฯ และการเจรจาต่อรอง ซึ่งคล้ายกับพวกพหุนิยม แต่นักคิดปฏิรูปมีทัศนะวิพากษ์สังคมที่ดำรงอยู่เดิมรุนแรงกว่าพหุนิยม และมองปัญหาการเอาเปรียบที่นายจ้างกระทำต่อคนงานว่าเป็นปัญหาที่รุนแรงและเร่งด่วนมากกว่า ด้วยเหตุนี้ทำให้พวกเขาซุ่มงเข้าข้างสหภาพฯ

นักปฏิรูปมีความเชื่อว่า รูปแบบการจัดตั้งองค์กรของคนงานที่เป็นอยู่เดิมไม่สามารถแก้ไขปัญหาแรงงานได้ และดังนั้นจึงไม่ใช่คำตอบของคนงานอย่างแน่นอน ด้วยเหตุดังกล่าวจึงทำให้พวกเขาเคลื่อนไหวต่อสู้เพื่อให้เกิดการปฏิรูปการจัดตั้งรูปแบบองค์กรของคนงานเสียใหม่ นักปฏิรูปเชื่อว่า ขบวนการแรงงานจะสามารถสร้างความเข้มแข็งได้ ก็ต่อเมื่อมีการจัดตั้งในรูปของเครือข่ายที่ประสานงานในแนวนอน มีภาวะการนำแบบรวมกลุ่ม มีการทำงานแบบประชาธิปไตย และเน้นการจัดกลุ่มศึกษาเพื่อพัฒนาจิตสำนึก นอกจากนี้ยังมีการสร้างความสัมพันธ์แบบเครือข่ายกับขบวนการพัฒนาเอกชนและนักศึกษา เพื่อก่อให้เกิดพลังการเคลื่อนไหวที่เหนียวแน่นและก้าวหน้า

## 7. แนวคิดมาร์กซิสม์ใหม่ (Neo-Marxism)

แนวคิดมาร์กซิสม์ใหม่มีแนวคิดเกี่ยวกับรัฐ ดังต่อไปนี้

1. ประเทศไทยปัจจุบันเป็นรัฐทุนนิยม ซึ่งทำหน้าที่อันสำคัญในการผลิตซ้ำระบบทุนนิยมให้ดำรงอยู่ต่อไป กล่าวอีกด้านหนึ่งคือ รัฐเป็นตัวปกป้องคุ้มครองความสัมพันธ์ระหว่างทุนกับแรงงานให้ดำรงอยู่ต่อไป และเป็นตัวสร้างเงื่อนไขให้การผลิตซ้ำแบบขยายของทุน (Offe and Ronge, 1982: 250)

2. รัฐเป็นอิสระระดับหนึ่งจากชนชั้นนายทุน อันเนื่องมาจาก ชนชั้นนายทุนมีลักษณะแตกแยกเป็นกลุ่มย่อยหลายกลุ่ม แต่ละกลุ่มมีผลประโยชน์ที่ขัดแย้งกัน และรัฐเองก็มีผลประโยชน์ของตนเอง ซึ่งแตกต่างหรือขัดแย้งกับกลุ่มทุนได้

3. ระดับของความเป็นอิสระของรัฐในแต่ละช่วงมีความแปรผันได้หลากหลาย ซึ่งขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งของทุนภายใน การแบ่งฝักฝ่ายของกลุ่มทุนเกิดจากการผลของการพึ่งพิงระบบทุนนิยมโลก

4. เนื่องจากรัฐทุนนิยมทำหน้าที่สร้างเงื่อนไขให้การสะสมทุน อันทำให้รัฐต้องตอบสนองผลประโยชน์ทางอ้อมในระยะยาวให้กับนายทุนทั้งชนชั้น ซึ่งหากมีปัจจัยกีดขวางต่อการสะสมทุน รัฐจะเข้าไปทำลายปัจจัยเหล่านั้นเสีย

5. เนื่องจากความขัดแย้งระหว่างชนชั้นนายทุนกับกรรมกรในระดับเข้มข้น จะก่อให้เกิดภาวะอัตรากำลังโดยเฉลี่ยตกต่ำลง อันส่งผลให้กระบวนการสะสมทุนต้องชะงักชะงัน เมื่อเป็นเช่นนี้รัฐจำเป็นต้องเข้าไปแทรกแซงในความขัดแย้งระหว่างทุนกับแรงงานโดยการใช้ยุทธศาสตร์การควบคุมแรงงานอันหลากหลายเพื่อไม่ให้ความขัดแย้งดังกล่าวต้องปะทุอย่างรุนแรงเกินไป

6. หน้าที่สำคัญอีกด้านหนึ่งของรัฐก็คือ การรักษาความชอบธรรมทางการเมือง เนื่องจากระบบเศรษฐกิจการเมืองจะดำรงอยู่ไม่ได้หากขาดความชอบธรรม และความชอบธรรมทางการเมืองยังเป็นเงื่อนไขของการสะสมทุนอีกด้วย ดังนั้น ในการพิจารณาเลือกใช้ยุทธศาสตร์การควบคุมแรงงานนั้น รัฐจะต้องคำนึงถึงความชอบธรรมทางการเมืองเป็นสำคัญอีกด้วย

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น เราจะพบว่ารัฐมีการใช้ยุทธศาสตร์การควบคุมแรงงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อมิให้การต่อสู้ทางชนชั้นปะทุขึ้นอย่างรุนแรง รัฐได้พยายามปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์การควบคุมแรงงานให้สอดคล้องกับสถานะด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในแต่ละช่วง รวมทั้งจะต้องพิจารณายุทธศาสตร์การควบคุมให้มีความชอบธรรมอีกด้วย

## 8. แนวคิดมาร์กซิสม์ขนานแท้ (Orthodox Marxism)

แนวคิดมาร์กซิสม์ขนานแท้แตกต่างกับแนวคิดมาร์กซิสม์ใหม่ (Neo-Marxism) อย่างชัดเจน กล่าวคือ แนวคิดมาร์กซิสม์ใหม่ซึ่งได้รับอิทธิพลจากแกรมสกี (Antonio Gramsci) และกลุ่มซ้ายใหม่ในยุโรป ซึ่งให้ความสนใจต่ออุดมการณ์และรัฐอย่างมาก พวกเขาถือว่าโครงสร้างส่วนบนเหล่านี้มิได้ เป็นเพียงภาพสะท้อนของโครงสร้างทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่มันมีตรรกในการพัฒนาของตัวมันเอง นอกจากนี้ แนวคิดมาร์กซิสม์ใหม่มิได้มองว่าปัญหาของสังคมทุนนิยมมีเพียงปัญหากรรมกรเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับปัญหาสตรี ปัญหาการเหยียดผิว ปัญหาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ในอดีตที่ผ่านมา นักมาร์กซิสต์ไทยที่ศึกษาขบวนการแรงงานมีน้อยมาก เนื่องจากลัทธิเหมาซึ่งครอบงำวงการศึกษามาร์กซิสม์ให้ความสำคัญต่อชาวนาเป็นหลัก แต่กลับละเลยปัญหากรรมกร

การวิพากษ์ลัทธิเหมาโดยนักคิดมาร์กซิสต์เองได้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวางในช่วงที่นักศึกษาถอนตัวออกจาก พคท. ตั้งแต่ปี 2523 เป็นต้นมา ในขณะที่นักคิดมาร์กซิสต์ในสถาบันการศึกษาได้ร่วมกันก่อตั้งกลุ่มเศรษฐศาสตร์การเมืองขึ้น พวกเขาให้ความสนใจต่อการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาความยากจนในชนบท ความด้อยพัฒนา การพึ่งพิงต่างประเทศ ปัญหาปัญญาชนกับการปฏิวัติ ทฤษฎีรัฐทุนนิยม และทฤษฎีอุดมการณ์ เป็นต้น แต่ความสนใจต่อปัญหากรรมกรโดยตรงยังคงมีจำกัด

ความตกต่ำของแนวคิดมาร์กซิสต์ ยังถูกกระหน่ำซ้ำเติมจากเศรษฐกิจฟองสบู่แห่งทศวรรษ 2530 อีกด้วย เนื่องจากการเติบโตทางเศรษฐกิจและการขยายตัวของชนชั้นกลาง ได้ทำให้มองไม่เห็นทางที่จะเกิดการปฏิวัติของชนชั้นกรรมาชีพ ภายใต้บริบทดังกล่าว การนำเสนอแนวคิดมาร์กซิสต์ขนานแท้อย่างเป็นทางการและกระตือรือร้น ของ โจ อังภากรณ์ จึงเป็นที่น่าสนใจและติดตามอย่างยิ่ง

ใจมีความเห็นว่า “สังคมนิยม” ตามความหมายของมาร์กซิสต์และเลนิน จะต้องสร้างขึ้นจากการปฏิวัติของชนชั้นกรรมาชีพเท่านั้น โดยมีลักษณะสำคัญ คือ

1. เป็นระบบที่นำไปสู่การปลดปล่อยชนชั้นกรรมาชีพอันทำให้มีสิทธิเสรีภาพและมีประชาธิปไตยอย่างเต็มที่

2. คนงานเป็นเจ้าของในปัจจัยการผลิตร่วมกัน และจัดการแบบประชาธิปไตย เพื่อทำการผลิตให้ตอบสนองความต้องการของชนชั้นกรรมาชีพ อันเป็นคนส่วนใหญ่ของสังคม ซึ่งมีทางเดียวที่กรรมาชีพจะสามารถควบคุมการผลิตของสังคมได้ ก็คือการใช้สิทธิเสรีภาพในการออกความเห็นอย่างเสรี ทั้งในระดับนโยบายประเทศและในที่ทำงานของตนเอง

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

แนวคิดของการจัดทำแผนงานเพื่อจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Blueprint) เกิดจากการที่ผู้นำอาเซียนเห็นชอบให้เร่งรัดการจัดตั้งประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านหลักคือ ความมั่นคง เศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมจากเดิมที่กำหนดไว้ในปี ค.ศ. 2020 เป็นปี ค.ศ.2025โดยได้ประกาศแถลงการณ์เซบู ว่าด้วยการเร่งรัดการจัดตั้งประชาคมอาเซียน (Cebu Declaration on the Acceleration of the Establishment of an ASEAN Community by 2015) เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2550 ณ เมืองเซบู ประเทศฟิลิปปินส์ (สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 3, 2555)

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน คือ ความพยายามก้าวสำคัญของอาเซียนที่จะก่อให้เกิดการรวมตัว ให้เป็นเนื้อเดียวกันมากขึ้นของอาเซียนโดยมีเสาหลักสำคัญของความร่วมมือ 3 เสาหลัก ได้แก่ เสาหลักที่ 1 ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC : ASEAN Economic Community)

ภาวะเศรษฐกิจโลกที่หดตัวทั้งในยุโรป และสหรัฐอเมริกา ทำให้อาเซียนต้องหันมาพึ่งพาตลาดภายในอาเซียนและเอเชียมากขึ้น อาเซียนจำเป็นต้องทำตัวเองให้น่าสนใจ โดยสร้างตลาดที่ใหญ่ขึ้นเพื่อดูดเม็ดเงินลงทุนจากต่างประเทศแข่งกับประเทศในเอเชียอื่นและอาเซียนจำเป็นต้องใช้อำนาจต่อรองให้กับตัวเองทางเศรษฐกิจมากขึ้นการก้าวไปสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีแผนสำคัญ คือ การเปิดเสรี 5 ด้าน

1) การค้าสินค้า การลดภาษี

- 2) การค้าบริการ ธุรกิจการบริหาร และทั้งวิชาชีพ
- 3) การลงทุน
- 4) การเคลื่อนย้ายเงินลงทุน เชื่อมโยงตลาดทุนและพัฒนาตลาดพันธบัตร
- 5) การเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีฝีมือ แรงงานที่มีทักษะ

การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558 อาเซียนตกลงกันโดยมีเงื่อนไขที่จะเปิดเสรีเฉพาะแรงงานวิชาชีพ หรือแรงงานทักษะสูง (Skilled Labour) เพียง 8 วิชาชีพเท่านั้น โดยสามารถจำแนก MRAS ได้เป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบแรก คือการจัดทำมาตรฐานคุณสมบัติของผู้ประกอบวิชาชีพขึ้นมา อย่างชัดเจน ซึ่งมักจะเป็นวิชาชีพที่มีทักษะขั้นสูงในการประกอบวิชาชีพ โดย 5 วิชาชีพแรก ได้แก่ วิศวกร สถาปนิก พยาบาล หมอ และหมอฟันที่ได้มีการจัดทำ MRA ไปแล้ว นั้น การกำหนดคุณสมบัติจะลงในรายละเอียด เรื่องวุฒิการศึกษา การมีใบอนุญาตภายในประเทศประเทศของตน จำนวนปีและประเภทของประสบการณ์ทำงานภายหลังการจบการศึกษา การศึกษาต่อเนื่อง และเรื่องจริยธรรม

รูปแบบที่สอง จะเป็นกรอบข้อตกลงของวิชาชีพนักสำรวจ และนักบัญชี เนื่องจากแต่ละประเทศอาเซียนมีรูปแบบการศึกษาและวิธีการปฏิบัติงานที่มีข้อกำหนดที่แตกต่างกัน ดังนั้นอาเซียนจึงกำหนดเป็นเพียงกรอบข้อตกลงกว้าง ๆ (MRA FRAMEWORK) ว่านักสำรวจ นักบัญชีที่จะสามารถทำงานระหว่างคู่ประเทศหนึ่ง ๆ ของอาเซียนได้ต้องมีคุณสมบัติในประเด็นใดบ้าง ส่วนในรายละเอียดเรื่อง จำนวนปี เรื่องระดับการศึกษา ให้แต่ละคู่ประเทศในอาเซียนไปตกลงกันเอง โดยในอนาคตวิชาชีพที่น่าจะมีการกำหนดกรอบเช่นนี้ก็คือนักกฎหมาย

รูปแบบที่สาม สำหรับบริการการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นวิชาชีพล่าสุดที่มีการจัดทำ MRA เราพบว่า มีตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับบริการท่องเที่ยวอยู่ถึง 32 ตำแหน่งงานภายใน MRA ที่บังคับใช้ไปแล้ว โดยมีตั้งแต่ระดับล่างสุด เช่น พนักงานเสิร์ฟอาหาร ไปจนถึงระดับบน เช่น ผู้จัดการโรงแรม ด้านการต้อนรับและดูแลลูกค้า ดังนั้น MRA เรื่องการท่องเที่ยวจึงมีลักษณะเป็นคุณสมบัติของผู้ที่จะมาขออนุญาตออกใบรับรองการทำงานแบบ COMPETENCY BASE นั่นคือจะกำหนดคุณสมบัติเป็นตำแหน่งงานย่อย ๆ ว่า คนที่จะมาขอทำงานในตำแหน่งงานนี้ ต้องมีความสามารถทำอะไรได้บ้าง ไม่ได้มีการกำหนดในลักษณะของ วุฒิการศึกษา หรือใบอนุญาตการทำงานในประเทศเช่นเดียวกับอีก 7 วิชาชีพข้างต้น

เสาหลักที่ 2 ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASC: ASEAN Security Community) มีแผนงานมุ่งเน้น 3 เรื่อง คือ

- 1) การเสริมสร้างความเข้าใจในระบบสังคมและประวัติศาสตร์ที่แตกต่างกัน และส่งเสริมการพัฒนาทางการเมือง ประชาธิปไตยและการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน
- 2) ส่งเสริมความสงบและความรับผิดชอบร่วมกันในการรักษาความมั่นคง ทั้งจากภัยคุกคามในรูปแบบเดิมและรูปแบบใหม่รวมถึงการสร้างมาตรการไว้เนื้อเชื่อใจและระงับข้อพิพาทด้วยสันติวิธี เพื่อให้สมาชิกอาเซียนอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข
- 3) การมีพลวัตและปฏิสัมพันธ์กับโลกภายนอก เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงขึ้นในระดับภูมิภาค

เสาหลักที่ 3 ประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASCC: Socio – Cultural)

มีเป้าหมายอยู่ที่การมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีจิตสำนึกของความเป็นอาเซียน ร่วมกันเพื่อส่งเสริม อัตลักษณ์ของอาเซียนและเกิดความร่วมมือเพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิต ของชาวอาเซียน รวมทั้งส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติร่วมกันอย่างยั่งยืน ภายใต้ความร่วมมือ 5 ด้าน คือ

- 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2) การคุ้มครองและสวัสดิการสังคม
- 3) สิทธิและความยุติธรรมทางสังคม
- 4) ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม
- 5) การลดช่องว่างของการพัฒนา

อาเซียน (ASEAN) มีการพัฒนาที่สำคัญ มีการเคลื่อนย้าย การไหลเข้าออกอย่างเสรี ทั้งการค้า ธุรกิจบริการ เงินลงทุนและแรงงาน การไหลเข้าออกอย่างเสรี นอกจากจะเกิดประโยชน์ อย่างมากมาย ทำให้อาเซียนเป็นตลาดที่ใหญ่ขึ้นมีประชากร 590 ล้านคนลดการพึ่งพาจากตลาด ภายนอก ส่งเสริมและดึงดูดนักลงทุนเข้ามาในอาเซียน มีอำนาจต่อรองกับตลาดภายนอก ขยายแหล่ง แรงงานและวัตถุดิบเพื่อลดต้นทุนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน รวมทั้งการใช้ประโยชน์จาก ทรัพยากรในอาเซียนให้สูงสุด ซึ่งประเทศไทยและชาติสมาชิกอาเซียนต่างก็ได้รับประโยชน์จากการ เกิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน แต่ในขณะเดียวกัน ผลที่จะตามมาจากการเปิดเสรีด้านต่าง ๆ ภายใต้ AEC ก็มีมากมาย

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมอาเซียนให้เป็นตลาดและฐาน ผลิตเดียวมีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ และการลงทุน แรงงานฝีมือ และเงินทุนอย่างเสรี ภายในปี พ.ศ.2558 (ค.ศ. 2015) และได้กำหนดยุทธศาสตร์สำคัญ 4 ด้าน (กองวิจัยตลาดแรงงาน ฝ่าย วิเคราะห์ตลาดแรงงาน. 2553) คือ

1. การเป็นตลาดเดียวและฐานการผลิตร่วมกันให้มีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุนแรงงานฝีมือและเงินทุนอย่างเสรี โดยมีรูปแบบการดำเนินการต่อไปนี้

ก. การดำเนินการเพื่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายของสินค้าอย่างเสรี (Free Flow of Goods) มุ่งเน้นการลดอุปสรรคในการนำเข้า และส่งออกสินค้า ระหว่าง ประเทศสมาชิก ไม่ว่าจะเป็น อุปสรรคที่เกิดจากภาษีศุลกากรและข้อจำกัดทางการค้าที่มีใช้ภาษี การปรับปรุงกฎว่าด้วย แหล่งกำเนิดสินค้าของอาเซียนให้ทันสมัยและเอื้อต่อการค้าขายในภูมิภาค ตลอดจนการวางมาตรการ ที่จะอำนวยความสะดวกทางการค้าในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดตั้ง ASEAN Single Window ที่จะทำให้ ผู้ส่งออกนำเข้าเกิดความสะดวกในการติดต่อประสานหน่วยงานโดยยื่นเอกสารเพียงจุดเดียว

ข. การดำเนินการเพื่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายของบริการอย่างเสรี (Free flow of services) มีการเจรจาเพื่อลดอุปสรรคในการเข้ามาประกอบธุรกิจบริการ โดยให้ผู้ประกอบการ สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างเสรี และผู้บริโภคมีเสรีภาพที่จะเลือกใช้บริการต่าง ๆ ตามความพึงพอใจ ทั้งนี้ สาขาธุรกิจบริการที่อาเซียนตั้งเป้าหมายเร่งรัดการรวมกลุ่มให้เห็นผลเป็นรูปธรรมมี 5 สาขา ได้แก่ สาขาท่องเที่ยว การบิน สุขภาพ เทคโนโลยีสารสนเทศ และโลจิสติกส์ เป็นต้น

ค. การดำเนินการเพื่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายของการลงทุนอย่างเสรี (Free Flow of Investment) ได้มีการจัดทำความตกลงด้านการลงทุนของอาเซียนฉบับใหม่ (ASEAN

Comprehensive Investment Agreement: ACIA) แทนความตกลงที่มีอยู่เดิม คือ ความตกลงเขตการลงทุนอาเซียน (Agreement on the ASEAN Investment Area: AIA) 1998 และความตกลงด้านการส่งเสริมและคุ้มครองการลงทุน (Agreement for the Promotion and Protection of Investment) 1987 ความตกลงฉบับใหม่นี้ครอบคลุมเนื้อหา 4 ด้านหลัก คือ การคุ้มครองการลงทุน การอำนวยความสะดวกและความร่วมมือในการลงทุน การส่งเสริมการลงทุน และการเปิดเสรีการลงทุน เพื่อเป็นการเพิ่มและรักษาระดับความสามารถของอาเซียนในการดึงดูดการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศและการลงทุนภายในภูมิภาคอาเซียนด้วยกัน

ง. การดำเนินการเพื่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายของเงินทุน อย่างเสรี (Free Flow of Capital) ดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดโดยรัฐมนตรี การคลังของอาเซียน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตลาดทุนและการเคลื่อนย้ายเงินทุนที่เสรีมากขึ้น โดยประเทศสมาชิก ยังสามารถมีมาตรการเพื่อรักษาเสถียรภาพและความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศได้

จ. การดำเนินการเพื่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานมีฝีมืออย่างเสรี (Free Flow of Skilled Labor) แสวงหาความร่วมมือที่จะสร้างมาตรฐานที่ชัดเจนของแรงงานมีฝีมือ และอำนวยความสะดวกให้กับแรงงานมีฝีมือที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่กำหนด ให้สามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกได้ง่ายขึ้น

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการสำรวจงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติจะพบว่า งานวิจัยเรื่อง มาตรการเพิ่มศักยภาพของการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ ในเขตชุมชนประมงจังหวัดชายฝั่งทะเลตะวันออก : กรณีศึกษา อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี และอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด เป็นงานวิจัยที่หัวข้อไม่ซ้ำซ้อนงานวิจัยผ่านมาที่สำคัญ ๆ ได้แก่

ประกาย กิจธิคุณ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการใช้แรงงานข้ามชาติในกิจการเกษตรที่สำคัญโดยใช้วิธีการศึกษาคือการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกลุ่มตัวอย่างประมาณ 8 คน ใน 10 จังหวัด คือ ผู้ประกอบการภาคเกษตร เกษตรกรหออกรค้าจังหวัด จัดหางานจังหวัด นายกสมาคมผู้ประกอบการกิจการเกษตรที่สำคัญ ผู้ใหญ่บ้าน สำนักงานตำรวจตรวจคนเข้าเมือง และแรงงานข้ามชาติ ในประเด็นสภาพปัญหาในด้านต่าง ๆ และข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา ผลการวิจัยพบว่า เกษตรกรและผู้ประกอบการในกิจการเกษตรบางกิจการที่มีลักษณะงาน 3 d งานยากลำบาก (Difficult) สกปรก (Dirty) และอันตราย (Danger) เช่น ประมงทะเล สวนยางพารา สวนปาล์ม ซึ่งแรงงานไทยไม่นิยมทำ ทำให้เกษตรกรและผู้ประกอบการประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานและจำเป็นต้องใช้แรงงานข้ามชาติ โดยแรงงานข้ามชาติจะทำงานในกิจการเกษตรหลายกิจการหมุนเวียนกันไปตามฤดูกาลผลิตของพืชแต่ละชนิดและได้รับค่าจ้างเฉลี่ยประมาณวันละ 87 บาท ในขณะที่แรงงานไทยได้รับค่าจ้างเฉลี่ยประมาณวันละ 109 บาท จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ผู้ประกอบการนิยมจ้างแรงงานข้ามชาติ เพราะต้นทุนต่ำกว่า และพบว่าจังหวัดที่มีแรงงานข้ามชาติจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายจะมีอัตราค่าจ้างสวัสดิการ สภาพการทำงานตลอดจนประสิทธิภาพแรงงานดีกว่าจังหวัดที่มีแรงงานข้ามชาติจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายน้อย โดยสรุปปัญหาที่เกิดจากการใช้แรงงานข้ามชาติในกิจการเกษตรที่สำคัญ คือปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาสังคม ปัญหาการเมือง

และความมั่นคง ปัญหาสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนปัญหาการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ โดยมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการเพื่อให้แรงงานข้ามชาติที่อยู่นอกระบบจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายมากขึ้น เพื่อลดปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นเพื่อจูงใจให้แรงงานไทยเข้าทำงานแทนแรงงานข้ามชาติมากขึ้นในอนาคต

ประกาย กิจธิคุณ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาผลกระทบของแรงงานข้ามชาติต่อเกษตรกรและผู้ประกอบการภาคเกษตร : กรณีศึกษาเกษตรกรและผู้ประกอบการภาคเกษตร จังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้วิธีการศึกษาคือการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ข้อเสนอแนะให้แก่เกษตรกรและผู้ประกอบการภาคเกษตร ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการลดผลกระทบทางลบในด้านต่าง ๆ จากการมีแรงงานข้ามชาติให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของเกษตรกรและผู้ประกอบการภาคเกษตรต่อการออกระเบียบเรื่องแรงงานข้ามชาติพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อการออกระเบียบเรื่องแรงงานข้ามชาติอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3.436 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.392 สำหรับระดับความคิดเห็นของเกษตรกรและผู้ประกอบการภาคเกษตรต่อผลกระทบของแรงงานข้ามชาติผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของเกษตรกรและผู้ประกอบการภาคเกษตรต่อผลกระทบของแรงงานข้ามชาติในด้านต่าง ๆ คือ ด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การเมืองและความมั่นคง สิ่งแวดล้อม และสาธารณสุข โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่าความคิดเห็นของเกษตรกรและผู้ประกอบการภาคเกษตรต่อผลกระทบของแรงงานข้ามชาติอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.533 (S.D.= 0.441) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำพบว่า ผลกระทบด้านการเมืองและความมั่นคงมีค่าเฉลี่ยสูงสุดหรือมีค่าเฉลี่ย 3.941 (S.D. = 0.750) รองลงมาได้แก่ ผลกระทบด้านสังคมและวัฒนธรรม ค่าเฉลี่ย 3.629 (S.D.=0.700) ผลกระทบด้านสาธารณสุขมีค่าเฉลี่ย 3.625 (SD = 0.706) ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมค่าเฉลี่ย 3.356 (SD =0.490) และผลกระทบด้านเศรษฐกิจค่าเฉลี่ย 3.310 (SD = 0.539)

จากผลการศึกษาทำให้ทราบว่ากรณีแรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะในภาคเกษตรยังคงมีปัญหาในทางปฏิบัติที่ทำให้เกิดผลกระทบในด้านต่าง ๆ ในระดับปานกลางจนถึงมาก เนื่องมาจากในภาคเกษตรยังคงมีแรงงานข้ามชาติจำนวนมากที่ยังไม่สามารถเข้าสู่ระบบหรือจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายได้เพราะส่วนใหญ่จะเป็นการจ้างแรงงานตามฤดูกาล หรือแบบมาเข้า-กลับเย็น และเป็นแรงงานในกิจการประมงทะเลซึ่งมีระยะเวลาการออกเรือยาวนาน ขณะที่ในปัจจุบันยังขาดมาตรการที่ชัดเจน และเหมาะสมในการดำเนินการกับแรงงานกลุ่มนี้ ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาที่พบจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือสร้างความตระหนักให้สังคมได้เข้าใจปัญหาแรงงานข้ามชาติและสร้างความเข้มแข็งให้แก่แรงงานในภาคการผลิตให้สามารถมีอำนาจต่อรองและเข้าถึงกลไกทางกฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ทั้งแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ รวมทั้งควรให้หน่วยงานส่วนท้องถิ่น เช่น กำนันผู้ใหญ่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นผู้ดูแลการนำเข้าและส่งกลับแรงงานข้ามชาติในภาคเกษตร เนื่องจากบุคคลสำคัญในพื้นที่นั้น ๆ จะทราบดีว่าช่วงไหนมีแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานมาก และเข้ามาทางช่องทางไหนมากที่สุด

นอกจากนี้ควรลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับขั้นตอนการตรวจสุขภาพ การประกันสุขภาพ ตลอดจนค่าใช้จ่ายในการขอใบอนุญาตทำงานในสัดส่วนที่เหมาะสม โดยควรกำหนดระยะเวลาของงานตาม

ฤดูกาลตามประเภทกิจการเกษตรเพื่อใช้ในการกำหนดระยะเวลาการจดทะเบียนแรงงานประเภทนี้ให้แตกต่างจากประเภทอื่นและให้มีความเหมาะสมและทันต่อความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการเกษตรในแต่ละกิจการด้วยเพื่อไม่ให้ผลผลิตได้รับความเสียหายในเรื่องค่าธรรมเนียมนั้น ควรกำหนดตามความต้องการแรงงานและระยะเวลาใน แต่ละฤดูกาลผลิตของพืช สัตว์ แต่ละชนิดรวมทั้งพิจารณาถึงต้นทุนของผู้ประกอบการ ตลอดจนอัตราค่าจ้างในท้องถิ่นสำหรับเรื่องการประกันสังคมแรงงานข้ามชาติ ควรมีการจัดทำบัตรประกันสังคมและขยายขอบเขตให้บริการของสถานพยาบาลต่างๆ มากแหล่งขึ้นในจังหวัดหรือชุมชนที่มีแรงงานข้ามชาติมาก โดยเน้นระบบการสมัครใจหรือเข้าเป็นผู้ประกันตนด้วยความสมัครใจ เนื่องจากแรงงานข้ามชาติบางรายเข้ามาทำงานเพียงชั่วคราวตามฤดูกาลแต่จะถูกหักค่าใช้จ่ายในเรื่องนี้ อีกทั้งควรให้ความรู้เรื่องการประกันสังคมแก่แรงงานข้ามชาติเพื่อให้ทราบถึงสิทธิประโยชน์เพื่อประกอบการตัดสินใจเข้าร่วมอย่างสมัครใจ

พิมล ตึกขาว (2536) ได้ศึกษาเรื่อง แรงงานข้ามชาติชาวพม่าที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ในพื้นที่อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่: สาเหตุและผลกระทบ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติชาวพม่า ได้แก่ สภาพพื้นที่ของอำเภออมก๋อย การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐ กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติชาวพม่า อิทธิพลของผู้ประกอบการ ความร่วมมือของประชาชน ขบวนการลักลอบนำพาหลบหนีนำแรงงานข้ามชาติ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ที่เกิดขึ้นในอำเภออมก๋อย และส่งผลกระทบ ด้านความมั่นคง ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านสาธารณสุข ด้านสิทธิมนุษยชน และด้านการเมือง ในพื้นที่อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ในระดับปานกลาง

ธัญพร พันอารีย์ (2539) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการนำนโยบายการผ่อนผันให้ใช้แรงงานอพยพสัญชาติพม่าไปปฏิบัติในอำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็น ในการผ่อนผันให้ใช้แรงงานอพยพสัญชาติพม่าส่งผลดีทางด้านเศรษฐกิจ ทำให้ระบบเศรษฐกิจของจังหวัดระนองดีขึ้นมาเป็นลำดับ ส่งผลกระทบด้านลบทางสังคมไม่มากนัก ส่วนที่ไม่ดีได้แก่การเอาเปรียบแรงงานข้ามชาติ การไม่ให้ความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานไทยในด้านค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ สวัสดิการ และอื่น ๆ ส่วนปัญหาการลักขโมย ช่างสุ่มเล่นการพนัน การเกิดชุมชนแออัด การแย่งงานคนไทย การประกอบอาชีพโสเภณี ตลอดจนการระบาดของโรคเท้าช้างไข้มาเลเรียและโรคเอดส์โดยรวมแล้วส่งผลกระทบไม่มากนัก

ศิริศักดิ์ ธรรมรักษ์ (2540) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาแรงงานด้าวสัญชาติพม่าหลบหนีเข้าเมือง โดยผิดกฎหมายในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ผลกระทบของผู้หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ผลการศึกษาพบว่า ด้านการเมือง ส่งผลกระทบต่อประเทศในเรื่องความมั่นคงภายใน และสัมพันธไมตรีระหว่างไทยกับพม่า เช่น การคุกคามของชนกลุ่มน้อยติดอาวุธ การใช้ดินแดนไทยเป็นประโยชน์ในการก่อวินาศกรรม การใช้เส้นทางผ่านเข้า – ออกเพื่อค้ายาเสพติดและสิ่งของผิดกฎหมาย ด้านเศรษฐกิจ ส่งผลกระทบโดยเป็นการทำลายโครงสร้างค่าจ้างแรงงานในประเทศไทย เนื่องจากแรงงานพม่ายอมรับค่าจ้างต่ำกว่ากฎหมายกำหนด และนักลงทุนไม่สนใจการลงทุนเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อสร้างประสิทธิภาพแข่งขัน



รุ่งเกียรติ สนแจ้ง (2547) ได้ศึกษาเรื่อง นโยบายรัฐบาลกับปัญหาแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายศึกษากรณี : แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ได้กล่าวถึงผลเสียจากการใช้แรงงานข้ามชาติด้านการเมืองและเศรษฐกิจ คือปัญหาการแย่งงานคนไทย ปัญหาโครงสร้างค่าจ้างขั้นต่ำ ปัญหาภาพลักษณ์ของประเทศ ปัญหาการไม่พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเทคโนโลยี ปัญหาการสูญเสียเงินตราออกนอกประเทศ ปัญหาการบุกรุกที่ทำกิน เนื่องจากไม่มีข้อมูลหรือหลักฐานทางราชการหรือหน่วยงานใด ๆ ด้านสังคมผลการวิจัยพบว่า ปัญหาทางด้านสังคมที่เกิดจากแรงงานพม่ามีอยู่หลายประเด็น ได้แก่ ปัญหาสาธารณสุข ปัญหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด ปัญหาโสเภณี

เพ็ญชลิตา มัทธนาภิวัฒน์ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบทางสังคมจากการนำนโยบายแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายไปปฏิบัติ ศึกษาเฉพาะกรณีพม่า ลาว กัมพูชาโดยศึกษาถึงผลกระทบทางสังคมที่เกิดจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อหาแนวทางการปรับปรุงมาตรการและวิธีการปฏิบัติในระยะต่อไปให้เหมาะสม แต่การดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว ไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เนื่องจากความไม่ชัดเจนของนโยบายและเงื่อนไขการดำเนินงานขาดความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องกันโยบาย ความไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงาน การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับนโยบายและหลักเกณฑ์ในการกำหนดประเภทกิจการและอาชีพไม่สอดคล้องกับข้อเท็จจริงในการดำเนินนโยบายการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายที่ต้องการจะผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้ามาในประเทศไทยได้ทำงาน

นิกร สะเจริญ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความไม่เป็นธรรมทางชาติพันธุ์ในระบบทุนนิยมกับประสบการณ์ความเจ็บป่วยเป็นวัณโรคในแรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่า : กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความไม่เป็นธรรมทางชาติพันธุ์ในระบบทุนนิยมกับประสบการณ์ความเจ็บป่วยเป็นวัณโรคในแรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่า ศึกษาในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 15 ราย ซึ่งใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 9 เดือน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า แรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่า ถูกกีดขี้ขูดรีดจากกระบวนการแรงงานและถูกเลือกปฏิบัติจากภาครัฐจนทำให้ป่วยเป็นวัณโรค จำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 คือแรงงานข้ามชาติที่ถูกกีดขี้สูง ส่วนใหญ่จะไม่มีใบอนุญาตทำงาน ไม่ได้รับการดูแลจากภาครัฐ ต้องเผชิญกับการถูกเอาเปรียบจากการจ้างงาน การได้รับสวัสดิการที่ไม่เป็นธรรม ถูกแบ่งแยกกีดกันด้วยอคติทางชาติพันธุ์จากนายจ้างในการควบคุมแรงงานโดยให้พักอาศัยอย่างแออัด และมีความยากลำบากในการเข้าถึงระบบบริการสุขภาพ ทำให้แรงงานกลุ่มนี้จะมีความทุกข์ทรมานจากการเจ็บป่วยเป็นวัณโรคที่สูงมาก เพราะกลัวถูกเลิกจ้าง และถูกจำกัดทางเลือกในการแสวงหารักษา ส่งผลให้เข้าสู่กระบวนการรักษาที่ล่าช้า ทำให้มีโอกาสมะเร็งเชื้อเพิ่มขึ้น และพบปัญหาการขาดยา ซึ่งทำให้มีค่าใช้จ่ายในการรักษาที่สูงขึ้น กลุ่มที่ 2 คือแรงงานข้ามชาติที่ถูกกีดขี้ต่ำ พบว่าจะถูกเอาเปรียบขูดรีดจากนายจ้างเช่นเดียวกัน แต่กลุ่มนี้จะเป็นแรงงานที่ขึ้นทะเบียนและมีใบอนุญาตทำงาน จะได้รับคุ้มครองจากรัฐ จึงมีโอกาสและทางเลือกในการเข้ารับบริการสุขภาพที่ดีกว่า ทำให้เมื่อเจ็บป่วยจะเข้าสู่กระบวนการรักษาที่รวดเร็วและหายจากโรคได้มากกว่า จึงประสพกับความทุกข์ทรมานจากอาการป่วยเป็นวัณโรคค่อนข้างน้อย สำหรับข้อเสนอแนะในการค้นพบมีดังนี้ คือ ภาครัฐควรมีกลไกการจัดการแรงงานข้ามชาติทั้งระบบ ตั้งแต่การขออนุญาตทำงาน ต้องชี้ให้เห็นความสำคัญ

และประโยชน์ที่พึงได้รับทั้งต่อตัวนายจ้างและตัวแรงงานข้ามชาติ การจัดระบบบริการสุขภาพจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับพื้นที่ วิธีของแรงงานและความแตกต่างของชาติพันธุ์ รวมทั้งการควบคุม นายจ้างมิให้มีการละเมิดสิทธิแรงงาน นอกจากนี้องค์กรรัฐและเอกชนควรเสริมสร้างพลังอำนาจของ ตัวแรงงานข้ามชาติ และส่งเสริมการเข้าถึงความรู้ด้านสุขภาพและสิทธิแรงงาน

ปรีดา รอดนวล (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ชีวิตแรงงานข้ามชาติในชุมชนชนบทไทย: กรณีศึกษาแรงงานสัญชาติพม่าในชุมชนตำบลโคกขาม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์ เพื่อจะศึกษาว่า แรงงานข้ามชาติในชุมชนตำบลโคกขาม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร มีการดำเนิน ชีวิตอยู่ร่วมกับคนไทยในชุมชนอย่างไร และคนไทยในตำบลโคกขามมีปฏิสัมพันธ์ต่อแรงงานข้ามชาติที่ เข้ามาทำงานและอยู่อาศัยในชุมชนอย่างไร จากการศึกษาพบว่า แรงงานข้ามชาติในชุมชนตำบลโคก ขามส่วนใหญ่เป็นแรงงานข้ามชาติที่มาจากประเทศพม่า เชื่อชาติมอญ ส่วนใหญ่จะทำงานในกิจการ ประมงต่อเนื่องเป็นแรงงานประเภทจ้างเหมา มีทั้งแรงงานที่จดทะเบียนแรงงานต่างด้าวตามกฎหมาย และแรงงานที่ไม่ได้จดทะเบียน ปัจจุบันจำนวนแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้ไปจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ตามมติคณะรัฐมนตรีมีจำนวนเพิ่มขึ้น เนื่องจากความต้องการแรงงานข้ามชาติจากผู้ประกอบการไทย ยังมียังอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่นโยบายของรัฐกลับสวนทางโดยตั้งแต่ในปี 2548 เป็นต้นมารัฐมีนโยบาย จำกัดจำนวนแรงงานข้ามชาติ โดยอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติที่เคยไปจดทะเบียนไว้แล้วเมื่อครบ 1 ปี ให้สามารถต่ออายุอนุญาตได้แบบปีต่อปี แต่ไม่อนุญาตให้มีการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติรายใหม่ ขณะที่การหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานข้ามชาติยังเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นแรงงานข้ามชาติราย ใหม่ที่เข้ามาจึงกลายเป็นแรงงานเถื่อนนอกระบบไปโดยปริยาย แรงงานข้ามชาติที่ใช้ชีวิตอยู่ในชุมชน มักจะประสบปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาเรื่องการทำงานพบว่า แรงงานข้ามชาติมักจะถูกกดค่าแรง จากนายจ้าง ไม่ได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกับแรงงานคนไทย หรือตามที่กฎหมายกำหนด ด้านปัญหา เรื่องความมั่นคงและความปลอดภัยในทรัพย์สิน พบว่า แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มักจะถูกกระทำจาก คนไทยบางกลุ่มบางคน โดยปัญหาที่แรงงานข้ามชาติพบมาก ได้แก่ ปัญหาการถูกจับปล้นทรัพย์สินทั้ง ในที่พักและระหว่างการเดินทาง ส่วนแรงงานข้ามชาติที่เป็นผู้หญิงนั้นบางส่วนมักถูกละเมิดทางเพศ ทั้งจากการละเมิดด้วยสายตา วาจา และที่หนักมากที่สุดนั่นก็คือ การถูกข่มขืน แรงงานข้ามชาติที่ถูก กระทำมักจะแก้ปัญหากันเองด้วยการระมัดระวังตัว ไม่ให้ตกเป็นเหยื่อ มีแรงงานข้ามชาติน้อยราย มากที่เมื่อถูกกระทำแล้วจะไปแจ้งความกับตำรวจ เพราะแรงงานข้ามชาติเหล่านี้กลัวตำรวจเนื่องจาก บางส่วนเป็นแรงงานที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน บางส่วนไม่แน่ใจว่าจะได้รับการช่วยเหลือ ในส่วนของ ด้านทัศนคติและความสัมพันธ์ระหว่างคนไทยและแรงงานข้ามชาติในชุมชนตำบลโคกขามพบว่า ส่วน ใหญ่คนไทยไม่ค่อยมีความสัมพันธ์กับแรงงานข้ามชาติอยู่กันแบบต่างคนต่างอยู่ และมีทัศนคติที่ไม่ดี ต่อแรงงานข้ามชาติแต่ก็มีได้แสดงการต่อต้าน เนื่องจากเข้าใจว่าชุมชนของตนมีความจำเป็นต้องมี แรงงานข้ามชาติเพื่อเป็นแรงงานในกิจการที่ขาดแคลนแรงงาน ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับแรงงานข้าม ชาติในชุมชนมีสาเหตุหลักมาจากการที่พวกเขาถูกมองว่าเป็นกลุ่มคนชายขอบในชุมชน เนื่องมาจาก พวกเขาเองมองว่าตนเองเป็นคนอื่นไม่ใช่คนไทย และคนไทยในชุมชนที่มองพวกเขาเป็นคนอื่น นำมา ซึ่งการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานของพวกเขา และเพื่อเปิดพื้นที่ของกลุ่มแรงงานข้าม ชาติในชุมชนเพื่อลดเป็นชายขอบของพวกเขา พวกเขาจึงพยายามปรับตัวเพื่อให้คนไทยในชุมชน การ ปฏิบัติตัวดีไม่สร้างปัญหาให้คนไทยไม่พอใจ เป็นต้น ข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้ รัฐบาลและ

ชุมชนควรเปิดใจยอมรับว่าแรงงานข้ามชาติช่วยให้ระบบเศรษฐกิจของไทยและชุมชนโคกขามสามารถเจริญเติบโตต่อไปได้ โดยเป็นผู้เกื้อหนุนปัจจัยเศรษฐกิจด้านแรงงาน ในการแก้ปัญหาควรรับฟังปัญหาของคนไทยในสังคมแต่ละฝ่ายทั้งผู้ที่ได้รับผลประโยชน์และผู้ที่ไม่ได้รับผลประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้เกิดนโยบายของมาตรการที่สามารถเป็นที่ยอมรับของผู้คนทุกกลุ่มในสังคมที่ได้รับผลกระทบจากการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติทั้งทางบวกและลบ ควรปรับมุมมอง ทักษะคติ ความรู้ ความเข้าใจของกลุ่มคนแต่ละฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ โดยหน่วยงานของรัฐและชุมชนควรเสนอแนะนโยบายที่สามารถควบคุมแรงงานข้ามชาติอยู่ในกรอบของกฎหมายตามแนวคิดความมั่นคงของประเทศที่เหมาะสมและควรมีมาตรการบังคับให้ภาคธุรกิจที่มีความต้องการจ้างแรงงานข้ามชาติให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องสิทธิมนุษยชน และส่งเสริมให้ภาคธุรกิจดังกล่าวปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นธรรมตามกรอบของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

วรางคณา วันธนาวิชัย (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาาระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานในจังหวัดสมุทรสาคร ตามเกณฑ์ของหลักสิทธิมนุษยชน และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรสาคร ศึกษาในเชิงปริมาณ โดยการสุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจากแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 120 คน ผลการศึกษาพบว่า แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ส่วนใหญ่เป็นสัญชาติพม่ามีสถานภาพเป็นโสด และไม่ได้เรียนหนังสือ แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่อยู่คนเดียว อาชีพเดิมก่อนเดินทางเข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร ส่วนใหญ่มีอาชีพ ทำนา ทำไร่ ส่วนใหญ่เข้ามาอยู่ในประเทศไทยแล้วประมาณ 4 - 5 ปี โดยทำงานเป็นแรงงานรับจ้างในอุตสาหกรรมทะเลแช่แข็ง การได้รับค่าจ้างจะรับเป็นรายวัน การเข้ามาในจังหวัดสมุทรสาครส่วนใหญ่เป็นนายหน้าพม่า เสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางเข้ามาทำงานที่จังหวัดสมุทรสาครประมาณ 2,001 - 3,000 บาท ส่วนใหญ่ตั้งใจจะทำงานที่จังหวัดนี้ต่อไปอีก 2 - 3 ปี และแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เก็บเงินรายได้ไว้เอง ไม่มีการส่งเงินหรือสิ่งของกลับไปให้ครอบครัวในประเทศของตนเอง ส่วนปัญหาด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า แรงงานข้ามชาติมีคุณภาพชีวิตต่ำขณะเดียวกันผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตมิได้เปลี่ยนแปลงตามความแตกต่างด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนปีที่เข้ามาอยู่ในประเทศไทย อายุงานที่ทำในปัจจุบัน และลักษณะงาน ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ข้อเสนอแนะต่อแรงงานข้ามชาติ แรงงานข้ามชาติควรได้รับความรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของตนเอง ทั้งด้านสุขภาพ ด้านความปลอดภัย ด้านครอบครัว ด้านการทำงาน และด้านสังคม เพื่อให้ทราบถึงสิทธิที่ตนเองจะได้รับ และเป็นที่ยอมรับถึงคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานข้ามชาติ ข้อเสนอแนะต่อนายจ้าง นายจ้างควรได้รับการปลูกจิตสำนึกให้ปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติด้วยความเป็นธรรม รวมทั้งการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานต่อแรงงานข้ามชาติ

ชลลดา ซึ่งสกุลโรจน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การส่งเงินกลับประเทศเมียนมาร์ของแรงงานข้ามชาติกลุ่มชาวประมงชาติพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีวิทยาแบบปรากฏการณ์วิทยา ผู้ให้ข้อมูลหลักของการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1. แรงงานข้ามชาติกลุ่มชาวประมงชาติพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 15 คน และ 2. พนักงานของธนาคารพาณิชย์ในเขตพื้นที่ตำบลมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 5 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการส่งเงินกลับประเทศเมียนมาร์ รวมถึงปัญหาและอุปสรรคในการส่งเงินกลับประเทศเมียนมาร์ของแรงงาน

ข้ามชาติกลุ่มชาวประมงชาติพันธุ์มอญ ในจังหวัดสมุทรสาคร เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก และการศึกษาเอกสาร ผลการวิจัยพบว่า วิธีการส่งเงินกลับประเทศเมียนมาร์ ของแรงงานข้ามชาติกลุ่มชาวประมงชาติพันธุ์มอญในจังหวัดสมุทรสาคร เป็นการส่งเงินโดยผ่านบัญชี นายหน้า ซึ่งคิดค่าธรรมเนียมจากส่วนต่างอัตราแลกเปลี่ยนเหมารวมไปกับเงินที่ฝาก เฉลี่ยประมาณ 400 – 550 บาทต่อครั้ง ส่งเงินให้กับบุคคลในครอบครัวเป็นหลัก ประมาณ 3,000 – 5,000 บาทต่อเดือน เพื่อเป็นการแสดงความกตัญญูและความเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ที่ได้รับอิทธิพลมาจาก ความรู้สึกที่คิดถึงประโยชน์ของผู้อื่นเป็นหลัก ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญที่พบในงานวิจัย คือ การไม่สามารถเข้าถึงบริการและขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการโอนเงินระหว่างประเทศของธนาคาร พาณิชย์ทั้งในประเทศและประเทศเมียนมาร์หรือบริษัทเอกชน จากผลการวิจัยพบว่า การศึกษาวิธีการ ส่งเงิน ความรู้สึกนึกคิด พฤติกรรม รวมถึงอุปสรรคและปัญหาในการส่งเงินกลับประเทศเมียนมาร์ นั้น มีความสำคัญไม่เฉพาะต่อการเพิ่มรายได้ครอบครัว ผู้รับเงิน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต แต่ยังมี ความสำคัญต่อการสนับสนุนกิจกรรมเศรษฐกิจของครอบครัวด้วย เงินที่ส่งกลับไปยังชุมชนถิ่นต้นทาง นี้ไม่เพียงแต่ช่วยลดปัญหาความยากจนในชนบทเท่านั้น แต่ยังสามารถช่วยยกระดับมาตรฐานชีวิต ความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้รับเงินได้อีกด้วย การศึกษาในครั้งนี้จะสามารถช่วยในการกำหนด นโยบายในการสนับสนุนส่งเสริมการส่งเงินและการจัดการเงินส่งกลับของแรงงานข้ามชาติกลุ่ม ชาวประมงชาติพันธุ์มอญในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของ ครอบครัวและชุมชนในประเทศเมียนมาร์ได้

มิน ชาร์ นี ลิน (2552) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการส่งเงินกลับประเทศของแรงงานอพยพ ชาวมอญที่ทำงานในมาเลเซีย ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการส่งเงินของแรงงานอพยพได้รับ อิทธิพลมาจากความรู้สึกที่คิดถึงประโยชน์ของผู้อื่นเป็นหลัก ความรู้สึกผูกพันกับครอบครัวในสภาพ พม่าและการสร้างความมั่นคงให้กับครอบครัวที่ยังอาศัยอยู่ในพม่า นอกจากนี้การส่งเงินกลับไปให้ ครอบครัวมีผลทำให้ความยากจนลดลงและมาตรฐานของครอบครัวที่ได้รับเงินมีความเป็นอยู่ดีขึ้น และผลกระทบในด้านดีทางเศรษฐกิจหลายด้านในช่วงระยะสั้น

เมื่อวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้ง 12 เล่ม จะพบว่า เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ผลกระทบของแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานข้ามชาติที่มีสัญชาติพม่าทั้งหมด ส่วนอีกหนึ่งเล่มหนึ่ง คือ ทำการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการส่งเงินกลับประเทศของแรงงานอพยพชาวมอญที่ทำงานในมาเลเซีย เป็นรายงานวิจัยต่างประเทศที่ศึกษาแรงงานพม่าเชื้อชาติมอญที่ทำงานในมาเลเซีย การศึกษา ผลกระทบของแรงงานกัมพูชา จึงถือได้ว่าเป็นช่องว่างขององค์ความรู้ที่ควรทำวิจัย (Research Gap) เนื่องจาก มีงานวิจัยที่สำรวจเพียงเล่มเดียวที่ศึกษาโดยใช้กลุ่มประชากรเป็นแรงงานกัมพูชาพร้อมกับ แรงงานพม่าและลาว คือ งานของเพ็ญชลิตา มหัทธนาภิวัฒน์ (2545) นอกจากนี้ การศึกษาของ งานวิจัยที่ได้ศึกษามาทั้งหมด 12 เล่ม ยังมีได้นำเรื่อง การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมาเป็นประเด็นใน การศึกษาเลย จากช่องว่างขององค์ความรู้ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นฐานในการศึกษาวิจัยเรื่อง มาตรการเพิ่มศักยภาพของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ในเขตชุมชนประมงจังหวัดชายฝั่งทะเล ตะวันออก : กรณีศึกษา อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี และอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด เพื่อ เป็นการพัฒนาเพิ่มเติมองค์ความรู้ใหม่ในวงวิชาการต่อไป