

การย้ายถิ่นกับการพัฒนาทุนมนุษย์และแผนการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย



บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)  
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)  
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาประชากรศาสตร์  
วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2557  
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

MIGRATION, HUMAN CAPITALIZATION AND MIGRATION PLAN OF  
MIGRANT LABOUR IN THAILAND

Miss Montakarn Chimmamee



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Demography  
College of Population Studies  
Chulalongkorn University  
Academic Year 2014  
Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การย้ายถิ่นกับการพัฒนาทุนมนุษย์และแผนการย้ายถิ่น ของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย
โดย	นางสาวมนทกานต์ ฉิมمامี
สาขาวิชา	ประชากรศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ศาสตราจารย์ ดร.พัชรวาลย์ วงศ์บุญสิน

---

วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็น  
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทระดับบัณฑิต

.....คณบดีวิทยาลัยประชากรศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรเวศม์ สุวรรณระดา)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ  
(อาจารย์ ดร.รักษนก คชานุกูล)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก  
(ศาสตราจารย์ ดร.พัชรวาลย์ วงศ์บุญสิน)

.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.ปัทพร สุคนธมาน)

.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิราภรณ์ โพธิศิริ)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย  
(รองศาสตราจารย์ ดร.โยธิน แสงวงดี)

มณฑกานต์ ฉิมมามี : การย้ายถิ่นกับการพัฒนาทุนมนุษย์และแผนการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย (MIGRATION, HUMAN CAPITALIZATION AND MIGRATION PLAN OF MIGRANT LABOUR IN THAILAND) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ศ. ดร.พัชราวลัย วงศ์บุญสิน, 226 หน้า.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) การพัฒนาทุนมนุษย์ หลังย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย (2) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ (3) แผนการย้ายถิ่นในอนาคต และ (4) ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับการวางแผนย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ ได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา โดยอาศัยวิธีการวิจัยแบบผสมผสานหลายขั้นตอนอย่างมีลำดับ (Multi-Stage Sequential Mixed Methods) เริ่มจากการวิจัยเอกสาร นำไปสู่การวิจัยนำร่องเชิงคุณภาพ และขั้นต่อไปคือ การวิจัยเชิงสำรวจ และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2556 – กรกฎาคม 2557 ได้กลุ่มตัวอย่างจากการเก็บแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 1,207 คน และการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 32 คน สำหรับกลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือ ทั้งที่มีใบอนุญาตทำงาน และไม่มีใบอนุญาตทำงาน ใน 6 ประเภทกิจการที่มีแรงงานข้ามชาติทำงานกระจุกตัวอยู่มากที่สุด ได้แก่ กิจการประมง กิจการต่อเนื่อง ประมง เกษตรกรรม/ปศุสัตว์ อุตสาหกรรมการผลิต กิจการก่อสร้าง และงานบริการ และเป็นแรงงานข้ามชาติที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ 6 จังหวัดที่เป็นพื้นที่ชั้นในของประเทศและเป็นที่ตั้งของชุมชนแรงงานข้ามชาติขนาดใหญ่ ได้แก่ เชียงใหม่ สมุทรสาคร ระยอง ชลบุรี ขอนแก่น และนครราชสีมา นอกจากนี้ ยังมีการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งจากหน่วยงานภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์หลายตัวแปร (Multivariate analysis) ผสมผสานกับข้อค้นพบจากการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการศึกษาแบ่งออก 4 ส่วนสำคัญ ดังนี้ (1) เมื่อพิจารณาระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์โดยรวมซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้านคือ การพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทย การพัฒนาความสามารถในการทำงาน และการดูแลสุขภาพ พบว่า แรงงานลาวมีส่วนของผู้ที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงมากที่สุด รองลงมา คือ พม่า และกัมพูชา และ (2) เมื่อใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบ 2 กลุ่ม พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การเป็นแรงงานสัญชาติพม่า การมีเพื่อนร่วมงานคนไทย การมีใบอนุญาตทำงาน ระยะเวลาที่อยู่อาศัยในประเทศไทย และรายได้ต่อเดือนที่เพิ่มขึ้น เมื่อพิจารณาอิทธิพลร่วมของสัญชาติกับการมีเพื่อนร่วมงานคนไทยหรือการมีใบอนุญาตทำงาน เห็นได้ชัดว่าแรงงานสัญชาติลาวที่มีเพื่อนร่วมงานคนไทย หรือแรงงานสัญชาติลาวที่มีใบอนุญาตทำงาน จะยังมีโอกาสพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงมากขึ้น โดยข้อค้นพบจากการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่าการสร้างทุนทางสังคมในพื้นที่ปลายทางของแรงงานข้ามชาติ เป็นเงื่อนไขสำคัญที่สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์หลังย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย (3) การวางแผนย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานสัญชาติพม่าและกัมพูชาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ประมาณร้อยละ 40 ยังไม่ได้ตัดสินใจวางแผนย้ายถิ่นในอนาคต รองลงมาคือ ย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทาง และตั้งถิ่นฐานถาวรในประเทศไทยตามลำดับ ส่วนแรงงานสัญชาติลาวมากกว่าครึ่งวางแผนตั้งถิ่นฐานถาวรในประเทศไทย รองลงมาคือ ยังไม่ได้ตัดสินใจ และย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทาง (4) จากการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกแบบหลายกลุ่ม และควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่นๆ แล้ว พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ โดยพบว่า แรงงานสัญชาติลาวที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงจะมีแนวโน้มตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยมากกว่าย้ายถิ่นกลับและที่ยังไม่ได้ตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Pseudo  $R^2=0.392$ ) สำหรับแรงงานสัญชาติพม่าที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงกลับมีแนวโน้มวางแผนย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทางมากกว่าทางเลือกอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Pseudo  $R^2=0.190$ ) ส่วนแรงงานสัญชาติกัมพูชาที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงจะมีแนวโน้มย้ายถิ่นกลับน้อยกว่ายังไม่ได้ตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Pseudo  $R^2=0.151$ ) ซึ่งสะท้อนความเป็นไปได้ที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา กลุ่มนี้จะวางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยต่อไปในอนาคต และเมื่อทดสอบ Likelihood Ratio Test แล้วพบว่าตัวแปรการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เพิ่มเข้าไปในแบบจำลองสามารถเพิ่มอำนาจในการอธิบายการตัดสินใจวางแผนการย้ายถิ่นในอนาคตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวพิสูจน์ให้เห็นว่ากลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนการย้ายถิ่นระหว่างประเทศในอนาคต นอกเหนือไปจากปัจจัยเชิงเศรษฐกิจแล้วคือ ปัจจัยด้านทุนมนุษย์ ที่ผู้ย้ายถิ่นพัฒนาขึ้นในประเทศปลายทาง ดังนั้น ประเทศต้นทางและปลายทางควรสร้างความร่วมมือในการบริหารจัดการการเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ โดยสนับสนุนให้เกิดการไหลเวียนของทุนมนุษย์ในภูมิภาค (human capital circulation) เพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์จากการย้ายถิ่นระหว่างประเทศนี้

# # 5186955051 : MAJOR DEMOGRAPHY

KEYWORDS: MIGRATION / HUMAN CAPITALIZATION / MIGRATION PLAN / MIGRANT WORKER / SOCIAL CAPITAL

MONTAKARN CHIMMAMEE: MIGRATION, HUMAN CAPITALIZATION AND MIGRATION PLAN OF MIGRANT LABOUR IN THAILAND. ADVISOR: PROF. PATCHARAWALAI WONGBOONSIN, Ph.D., 226 pp.

This research aimed to study transnational migrants from three countries, including Myanmar, Laos and Cambodia regarding (1) their human-capital development after migrating to Thailand; (2) factors associating with their human-capital development, (3) their future migration plan; and (4) the relationship between human-capital development and future migration plan. This research adopted multi-stage sequential mixed methods by initially reviewing relevant primary and secondary document, then conducting the qualitative pilot study, and lastly implementing the survey and qualitative research which were carried out from July 2013 to July 2014. A total of 1,207 unskilled migrant workers was interviewed by questionnaires and 32 were interviewed. They included those having or not having work permits, working in six employment sectors, i.e. fishing industry, fishing continuous industry, agriculture/ livestock, manufacture industry, construction industry, and services in Chiang Mai, Samut Sakhon, Ra Yong, Chonburi, Khon Kaen, and Nakorn Ratchasima provinces. In addition, key informants from government and non-government again were interviewed. Data analyses comprised multivariate analyses and qualitative research finding.

Results: (1) A composite human capital development index consisting of three components, i.e. Thai language proficiency; working capacity, and care and health promotion indicating the level of human capital development revealed the highest proportion of high level of human capital development among Laos migrants, followed by Myanmar and Cambodian. (2) Binomial logistic regression showed that factors promoting human capital development with a statistically significance at 0.05 level comprised holding a Burmese nationality, working with Thai colleagues, obtaining work permits, length of stay in Thailand and the increasing of monthly wage. Additionally, the co-influence of nationality and working with Thai colleagues or was obtaining working permits were clearly found among Laos migrants in increasing the opportunity for human capital development. The qualitative findings also supported the importance of social capital constructing in destination areas. (3) Similar findings regarding future migration plans were shown among Burmese and Cambodians. About forty percent had not decided about their future plans, followed by having plans to return to their origins and having plans to settle in Thailand, respectively. Meanwhile, more than half of Laos migrants planned to settle in Thailand, followed by those who had not made any decisions and those who planned to return to their home country. (4) Multinomial logistic regression revealed that human capital development was an important factor in planning future migration among migrants. Classified by nationalities, Laos migrants who had a high human capital development would rather plan to settle in Thailand than return home and undecided reporting with a statistically significance at 0.05 level (Pseudo  $R^2=0.392$ ). Highly human capital developed Burmese would rather return to their home country than other options with a statistically significance at 0.05 level (Pseudo  $R^2=0.190$ ). While Cambodian migrants who were highly human capital development tended to report undecided option than to return home country statistically significance at 0.05 level (Pseudo  $R^2=0.151$ ). These reflected the possibility of settling down in Thailand in the future among Cambodians. A likelihood ratio test also confirmed that human capital development variable added in the analysis model could increase the explanation capacity of future migration plan with a statistically significance at 0.05 level. Such findings showed an additional important mechanism to economic factors in pushing further international migration was led to the human capital which migrants obtained in destination areas. Both origin and destination countries should cooperate in administrating mobilizing of these migrants by promoting regional human capital circulation, so all parties could benefit from the international migration.

Field of Study: Demography

Academic Year: 2014

Student's Signature .....

Advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากโครงการปริญญาเอกกาญจนาภิเษก สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) นอกจากนี้ งานนี้สำเร็จลุล่วงไปได้หากไม่ได้รับการสนับสนุนและความอนุเคราะห์จากผู้มีพระคุณทุกท่าน ผู้วิจัยซาบซึ้งในความเมตตาของท่าน เหล่านี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอกล่าวนามไว้ในกิตติกรรมประกาศดังต่อไปนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร. พัทธราวัลย์ วงศ์บุญสิน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เป็นอย่างสูง อาจารย์เป็น "ผู้ให้" ทุกอย่างกับศิษย์นับตั้งแต่ก่อนก้าวเข้ามาในวิทยาลัยประชากรศาสตร์แห่งนี้ อาจารย์ทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจ ให้ความรักความเข้าใจ ตลอดจนให้คำแนะนำและแนวคิดที่เป็นประโยชน์ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี รวมถึงขอกราบขอบพระคุณ Professor Lynn Thiesmeyer อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่ให้แนวคิดและวิธีการเขียนงานที่มีค่ายิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. รักชนก คชานูบาล ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. โยธิน แสงวงดี อาจารย์ ดร. ปัทพร สุขคนธมาน และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิราภรณ์ โพธิศิริ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความเมตตาและให้คำแนะนำในการแก้ไขวิทยานิพนธ์ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้แก่ศิษย์ รวมถึงขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่วิทยาลัยประชากรศาสตร์ทุกท่านที่ให้งานกำลังใจและสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์นี้ในทุกๆ ด้าน

ขอกราบขอบพระคุณที่มิวิจัยทั้ง 6 จังหวัด จากทั้งหน่วยงานภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชน พี่ๆ น้องๆ และเพื่อนทุกคนที่สถาบันเอเชียศึกษา และวิทยาลัยประชากรศาสตร์ ที่ร่วมแรงร่วมใจช่วยเก็บข้อมูลจนงานทุกอย่างสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้วิจัยต้องขอกราบขอบพระคุณพี่น้องแรงงานข้ามชาติทุกคน และเจ้าของสถานประกอบการทุกแห่ง ที่เสียสละเวลามาให้ข้อมูล จนได้ข้อค้นพบอันจะยังประโยชน์ต่อการพัฒนากลุ่มแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยต่อไป

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณพ่อแม่ และครอบครัวที่สนับสนุนทั้งด้านการเรียนและการทำวิทยานิพนธ์เสมอมา สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ หากก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้องและผู้สนใจ ผู้วิจัยขอยกคุณความดีนี้ให้แก่ พ่อแม่ ครูอาจารย์ และผู้มีส่วนร่วมกับการงานวิจัยนี้ทุกท่าน แต่หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

## สารบัญ

หน้า

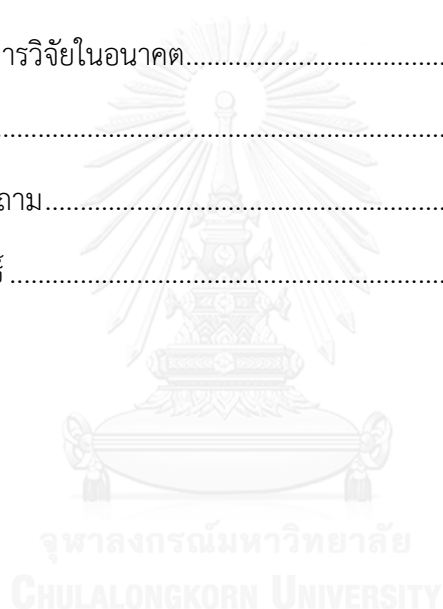
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	1
บทที่ 1 บทนำ .....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.1.1 สถานการณ์แรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้าน .....	2
1.1.2 ความสำคัญของการศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ในแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย .....	5
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	7
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	7
1.4 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย .....	7
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎี.....	9
2.1.1 ความหมาย แนวคิดทฤษฎีทุนมนุษย์ และการพัฒนาทุนมนุษย์ .....	9
2.1.2 ความหมาย และแนวคิดทฤษฎีการพัฒนามนุษย์.....	13
2.2 ความหมายของการย้ายถิ่น .....	19
2.3 ทฤษฎีด้านทุนมนุษย์ในการย้ายถิ่น (Human Capital Model for Migration).....	22
2.4. กรอบแนวคิดการวิจัย.....	27
2.5. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	29
2.5.1 การย้ายถิ่นกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ.....	29

2.5.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย.....	40
2.6 สมมติฐานในการวิจัย .....	55
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย และลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	57
3.1 ระเบียบวิธีวิจัย.....	57
3.1.1 การศึกษาและวิเคราะห์นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ ในประเทศไทย .....	57
3.1.2 การวิจัยเชิงสำรวจ .....	57
3.1.3 การวิจัยเชิงคุณภาพ.....	66
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68
3.2.1 แบบสอบถาม .....	68
3.2.2 แบบสัมภาษณ์.....	70
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	71
3.4 จริยธรรมการวิจัย.....	75
3.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย และนิยามตัวแปร .....	76
3.5.1 ตัวแปรแผนการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ.....	76
3.5.2 ตัวแปรการพัฒนาทุนมนุษย์และการสร้างดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้าม ชาติ.....	76
3.5.3 กลุ่มตัวแปรอิสระอื่นๆ .....	81
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	85
3.7 ข้อจำกัดในการวิจัย.....	86
3.8 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	87
3.8.1 ปัจจัยส่วนบุคคล.....	88
3.8.2 ปัจจัยด้านการย้ายถิ่น .....	91
3.8.3 ปัจจัยด้านการทำงาน.....	94



3.8.4 ปัจจัยด้านนโยบายแรงงานข้ามชาติ .....	96
บทที่ 4 การพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติหลังย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย .....	103
4.1 การพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติหลังย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย.....	104
4.1.1 การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษาและความสามารถในการใช้ภาษาไทยของ แรงงานข้ามชาติ .....	104
4.1.2 การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านความสามารถในการทำงานของแรงงานข้ามชาติ.....	113
4.1.3 การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการดูแลและส่งเสริมสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ.....	116
4.2 การสร้างดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติหลังย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย ..	120
4.2.1 ตัวชี้วัดที่ใช้ในการสร้างดัชนีองค์ประกอบของการพัฒนาทุนมนุษย์ .....	121
4.2.2 ดัชนีองค์ประกอบในการสร้างดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ และดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์	123
4.3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติหลังย้าย ถิ่นเข้ามาในประเทศไทย .....	127
4.3.1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ หลังย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย โดยการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบ 2 กลุ่ม (Binomial logistic regression).....	127
4.3.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบ 2 กลุ่ม (Binomial logistic regression) และอภิปรายผล .....	134
บทที่ 5 การย้ายถิ่น และการพัฒนาทุนมนุษย์ กับแผนการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ .....	147
5.1 แผนการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ.....	147
5.2 ความหลากหลายของรูปแบบการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติระดับล่างในประเทศไทย .....	150
5.3 การพัฒนาทุนมนุษย์กับการวางแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ.....	155
5.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์ และปัจจัยอื่นๆ กับแผนการย้าย ถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ .....	160
5.3.2 การวิเคราะห์หลายตัวแปรด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบหลายกลุ่ม (Multinomial logistic regression).....	160

บทที่ 6 บทสรุปและข้อเสนอแนะ .....	186
6.1 การพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุน มนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ .....	186
6.2 แผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ .....	190
6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้าม ชาติ .....	191
6.4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย .....	193
6.5 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต.....	195
รายการอ้างอิง .....	197
ภาคผนวกที่ 1: แบบสอบถาม.....	206
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ .....	226



## สารบัญตาราง

ตาราง2.1 กรอบแนวคิดการย้ายถิ่นกับการพัฒนาทุนมนุษย์ และแผนการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย .....	28
ตาราง3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามสัญชาติ.....	59
ตาราง3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามสัญชาติ และประเภทกิจการ .....	60
ตาราง3.3 ลักษณะสำคัญของพื้นที่ศึกษา.....	61
ตาราง3.4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บได้ จำแนกตามสัญชาติ ประเภทกิจการและพื้นที่ศึกษา.....	65
ตาราง3.5 รายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants).....	72
ตาราง3.6 รายละเอียดทีมเก็บข้อมูลภาคสนามในพื้นที่ศึกษา .....	73
ตาราง3.7 รายละเอียดของตัวชี้วัดที่ใช้ในการสร้างดัชนีองค์ประกอบแต่ละด้าน .....	79
ตาราง 3.8 การกระจายร้อยละของลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการย้ายถิ่น ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านนโยบายแรงงานข้ามชาติ และสัญชาติของแรงงานข้ามชาติ.....	98
ตาราง 4.1 การกระจายร้อยละของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่ได้เรียนหนังสือในประเทศไทย จำแนกตามสถานภาพการศึกษา และระดับการศึกษา.....	106
ตาราง 4.2 ร้อยละของประเภทสถานศึกษาที่แรงงานข้ามชาติกำลังเรียนอยู่ และเรียนจบในประเทศไทย (n=61).....	106
ตาราง4.3 ร้อยละของผู้ที่ตอบว่าไม่สามารถพูดและอ่านภาษาไทยได้ก่อนและหลังย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามสัญชาติ (n=1,207).....	110
ตาราง4.4 ร้อยละของการพัฒนาความสามารถในการพูดภาษาไทยของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามสัญชาติ (n=1,207) .....	112
ตาราง 4.5 ร้อยละของการพัฒนาความสามารถในการอ่านภาษาไทยของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามสัญชาติ (n=1,207) .....	112

ตาราง 4.6 ร้อยละของแรงงานข้ามชาติที่เคยได้รับการฝึกอบรมและมีความต้องการพัฒนาทักษะ เพิ่ม จำแนกตามสัญชาติของแรงงานข้ามชาติ (n=1,207) .....	115
ตาราง4.7 ร้อยละของแรงงานข้ามชาติจำแนกตามประเภทของหลักประกันสุขภาพที่มีและ สัญชาติของแรงงานข้ามชาติ (n=1,207).....	117
ตาราง4.8ร้อยละของแรงงานข้ามชาติจำแนกตามประเภทของหลักประกันสุขภาพที่มีและสัญชาติ ของแรงงานข้ามชาติ (n=1,207).....	118
ตาราง4.9 ลักษณะของตัวชี้วัดในการสร้างดัชนีองค์ประกอบของการพัฒนาทุนมนุษย์ (n=1,207)	121
ตาราง4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของดัชนีองค์ประกอบ และ ดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ จำแนกตามสัญชาติของแรงงานข้ามชาติ (n=1,207).....	125
ตาราง4.11 ร้อยละของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามระดับของการพัฒนาทุนมนุษย์ และสัญชาติ ของแรงงานข้ามชาติ (n=1,207).....	126
ตาราง4.12 การกระจายร้อยละของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ และ สัญชาติของแรงงานข้ามชาติ (n=1,207).....	127
ตาราง4.13 รายละเอียดของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก.....	129
ตาราง4.14 การวิเคราะห์การพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติรวมทุกสัญชาติ โดยวิธีการ วิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบ 2 กลุ่ม (Binomial logistic regression) (n=1,139) .....	137
ตาราง4.15 การวิเคราะห์การพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติจำแนกตามสัญชาติ โดย วิธีการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบ 2 กลุ่ม (Binomial logistic regression) (n=1,139) .....	145
ตาราง5.1 การกระจายร้อยละของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามแผนการย้ายถิ่นก่อนเดินทางมา ในประเทศไทย และสัญชาติของแรงงานข้ามชาติ (n=1,207).....	149
ตาราง5.2 การกระจายร้อยละของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามแผนการย้ายถิ่นในอนาคต และ สัญชาติของแรงงานข้ามชาติ (n=1,207).....	150
ตาราง5.3 การกระจายร้อยละของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามแผนการย้ายถิ่นในอนาคต เหตุผล ในการวางแผนการย้ายถิ่น และสัญชาติของแรงงานข้ามชาติ.....	153
ตาราง5.4 ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ (n=1,207)....	155

ตาราง5.5 ค่าเฉลี่ยของดัชนีการพัฒนามนุษย์ จำแนกตามแผนการย้ายถิ่นในอนาคต และ สัญชาติของแรงงานข้ามชาติ (n=1,207).....	157
ตาราง5.6 ค่าเฉลี่ยของดัชนีการพัฒนามนุษย์ด้านการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทย จำแนกตามแผนการย้ายถิ่นในอนาคต และสัญชาติของแรงงานข้ามชาติ (n=1,207)	158
ตาราง5.7 ค่าเฉลี่ยของดัชนีการพัฒนามนุษย์ด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงาน จำแนกตามแผนการย้ายถิ่นในอนาคต และสัญชาติของแรงงานข้ามชาติ (n=1,207)	159
ตาราง5.8 ค่าเฉลี่ยของดัชนีการพัฒนามนุษย์ด้านการดูแลและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตาม แผนการย้ายถิ่นในอนาคต และสัญชาติของแรงงานข้ามชาติ (n=1,207).....	160
ตาราง 5.9 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามนุษย์ และปัจจัยอื่นๆ กับแผนการย้าย ถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติทุกสัญชาติ โดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก แบบหลายกลุ่ม (Multinomial Logistic Regression) (n=1,117).....	166
ตาราง 5.10การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามนุษย์ และปัจจัยอื่นๆ กับแผนการ ย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า โดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอย โลจิสติกแบบหลายกลุ่ม (Multinomial Logistic Regression Analysis) (n=452)	171
ตาราง5.11 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามนุษย์ และปัจจัยอื่นๆ กับแผนการ ย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว โดยวิธีการวิเคราะห์การ ถดถอยโลจิสติกแบบหลายกลุ่ม (Multinomial Logistic Regression) (n=279) ....	176
ตาราง5.12 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามนุษย์ และปัจจัยอื่นๆ กับแผนการ ย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยโลจิส ติกแบบหลายกลุ่ม (Multinomial Logistic Regression Analysis) (n=388) .....	181
ตาราง5.13 ผลการทดสอบ Likelihood Ratio เมื่อมีปัจจัยการพัฒนามนุษย์ของแรงงาน ข้ามชาติเข้าสู่แบบจำลองการวิเคราะห์.....	184
ตาราง5.14 สรุปผลความสัมพันธ์ของการพัฒนามนุษย์กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของ แรงงานข้ามชาติ (แบบจำลองที่ 2 และ 3) .....	184
ตาราง6.1 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการย้ายถิ่น ปัจจัยด้านการ ทำงาน และปัจจัยด้านนโยบายแรงงานข้ามชาติกับการพัฒนามนุษย์ของแรงงาน ข้ามชาติ.....	189

ตาราง6.2 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการพัฒนาทุนมนุษย์แต่ละด้านกับแผนการ ย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบ หลายกลุ่ม (Multinomial logistic regression) .....	192
---	-----



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคศตวรรษที่ 21 แนวทางการพัฒนามุ่งเน้นให้ระบบเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไปสู่ “เศรษฐกิจฐานความรู้” (Knowledge-based Economy) มากขึ้น ซึ่งเศรษฐกิจลักษณะนี้จะอาศัยความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบจากเทคโนโลยีและทักษะของแรงงานเป็นสำคัญ ดังนั้น ปัจจัยที่จะกำหนดความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศในระยะยาวคือ ทักษะ การวิจัย และการพัฒนา (ดุสิต อธิษพัถกษ, 2546) ในขณะเดียวกัน ความสำคัญของแนวคิดทุนมนุษย์ยังสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางประชากรของโลก นั่นคือ การก้าวเข้าสู่ยุคของการสิ้นสุดการเติบโตทางประชากร อันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนโครงสร้างประชากรในลักษณะที่หลายประเทศในทั่วทุกภูมิภาคของโลกประสบกับภาวะเจริญพันธุ์ลดต่ำลง ทำให้สัดส่วนของประชากรวัยแรงงานลดลง และเริ่มเข้าสู่สังคมสูงวัย ดังนั้น การศึกษาในทางประชากรศาสตร์ก็มีแนวโน้มที่จะเคลื่อนจากประเด็นเรื่องขนาดของประชากร ไปสู่มิติด้านคุณภาพของประชากร คือ ทุนมนุษย์ โดยวัดจากระดับการศึกษา ซึ่งเป็นองค์ประกอบทางประชากรที่สำคัญนอกเหนือจากองค์ประกอบด้านอายุและเพศ (Lutz, Sanderson, and Scherbov, 2004)

การให้ความสำคัญกับมิติด้านคุณภาพของประชากร ทำให้ความสำคัญของแรงงานในยุคนี้เปลี่ยนแปลงไปเช่นกัน แรงงานได้รับการพิจารณาเป็นทุนประเภทหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการผลิต โดยที่แรงงานสามารถพัฒนาสร้างเสริมความรู้ ทักษะ และความสามารถให้เพิ่มขึ้นได้ อันจะนำไปสู่การเพิ่มความสามารถในการผลิต และส่งผลโดยตรงต่อความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้น ไม่ว่าจะเป็แรงงานในระดับใด มีฝีมือหรือไร้ฝีมือ ต่างก็เป็ปัจจัยสำคัญในการผลิต และสามารถพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้นได้เช่นกัน เช่นเดียวกับแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของกำลังแรงงานในประเทศไทย นอกจากจะสามารถสร้างคุณูปการต่อระบบเศรษฐกิจไทยในฐานะปัจจัยขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยอย่างไม่ต้องสงสัยไปกว่าแรงงานท้องถิ่น หากแรงงานย้ายถิ่นได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานหรือเพิ่มความสามารถในการผลิตให้เท่าเทียมกับคนไทย ก็คาดว่าจะทำให้การมีส่วนร่วมของแรงงานข้ามชาติจะเพิ่มขึ้นอีกเท่าตัว<sup>1</sup> (Martin, 2007)

---

<sup>1</sup> Martin (2007) ทำการประมาณการผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย โดยวิธีการวัดผลได้ในรูปของมูลค่าเพิ่มในแต่ละสาขาการผลิตพบว่า ในปี พ.ศ. 2550 มีแรงงานข้ามชาติรวมอยู่ราว 1.8 ล้านคน

อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีการศึกษาเพื่อประเมินความสามารถของแรงงานข้ามชาติอย่างชัดเจน รายงานวิจัยด้านแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ระบุถึงแต่ภาพรวมว่าแรงงานข้ามชาติมีความสามารถในการผลิตต่ำ หรือมีความสามารถในการผลิตต่ำกว่าแรงงานไทย ซึ่งเป็นการคาดประมาณจากระดับการศึกษาจากประเทศต้นทางของแรงงานข้ามชาติที่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับประถมศึกษา การประเมินเช่นนี้ ทำให้ภาพของพัฒนาการในการพัฒนาศักยภาพของแรงงานข้ามชาติหลังจากที่ย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงมาอย่างต่อเนื่องนั้นขาดหายไป หลักฐานสำคัญที่ทำให้เชื่อได้ว่ามีความพยายามในการพัฒนาความรู้ความสามารถของแรงงานข้ามชาติอยู่คือ การเกิดขึ้นของโรงเรียนสอนภาษาและฝึกอาชีพขององค์กรพัฒนาเอกชน และมูลนิธิต่างๆ เป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีการกระจุกตัวของแรงงานข้ามชาติ เช่น ในกรุงเทพมหานคร มีการจัดตั้งโครงการ DEAR Burma ของคณะกรรมการรณรงค์เพื่อประชาธิปไตยในพม่า (กรพ.) เพื่อเปิดสอนทั้งภาษาไทย อังกฤษ และคอมพิวเตอร์ให้กับแรงงานข้ามชาติ เป็นต้น

### 1.1.1 สถานการณ์แรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้าน

ในช่วง 3 ทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยได้เปลี่ยนสถานะตัวเองจากประเทศผู้ส่งออกแรงงานสุทธิมาเป็นประเทศที่นำเข้าแรงงานสุทธิตั้งแต่ปี พ.ศ. 2533 เมื่อจำนวนแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานสูงกว่าจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานนอกประเทศ ในฐานะที่เป็นตลาดแรงงานสำคัญที่รองรับแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะจากประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา ทำให้มีการคาดการณ์กันว่า ปัจจุบันประเทศไทยเป็นที่ทำงานและแหล่งพักพิงของแรงงานข้ามชาติทั้งหมดที่จดทะเบียนและไม่จดทะเบียนประมาณ 3 ล้านคน (ชนะพงษ์ โปธิปิติ และ กิริยา กุลกลการ, 2553; ยงยุทธ แฉล้มวงษ์, 2554) นอกจากนี้ การประมาณจำนวนแรงงานข้ามชาติในอนาคต ยังแสดงให้เห็นว่าในระยะยาว จำนวนแรงงานข้ามชาติจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.6 ต่อปี และหากในปัจจุบันมีแรงงานข้ามชาติประมาณ 3 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2573 จะเพิ่มเป็น 6 ล้านคน และเพิ่มไปถึง 12 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2593 (ชนะพงษ์ โปธิปิติ และ กิริยา กุลกลการ, 2553)

ข้อมูลสถิติแรงงานข้ามชาติที่มักถูกนำมาใช้อ้างอิง และคาดประมาณจำนวนแรงงานข้ามชาติที่มีอยู่ในประเทศ คือ สถิติแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานจากสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว

---

หรือคิดเป็นสัดส่วนประมาณ ร้อยละ 5 ของกำลังแรงงานทั้งหมดในประเทศไทย ซึ่งเมื่อประเมินความสามารถของแรงงานข้ามชาติพบว่าเพียงครึ่งเดียวของแรงงานไทยที่ทำงานในแต่ละภาคการผลิต แรงงานข้ามชาติเหล่านี้มีส่วนร่วมร้อยละ 3.1 ของ GDP ในปี พ.ศ. 2548 แต่หากประเมินว่ามีความสามารถในการผลิตเท่ากับแรงงานไทย การมีส่วนร่วมของแรงงานข้ามชาติจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 6.2 ของ GDP



กระทรวงแรงงาน จากข้อมูลเดือนมกราคม พ.ศ. 2554 มีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ลาว และ กัมพูชาได้รับอนุญาตทำงานทั่วประเทศจำนวน 1,345,728 คน และเมื่อจำแนกตามสัญชาติ พบว่า แรงงานสัญชาติพม่าเป็นกลุ่มใหญ่ที่สุดหรือคิดเป็นร้อยละ 80 (965,502 คน) ในขณะที่กลุ่มแรงงาน สัญชาติลาวและกัมพูชารวมกันมีเพียงร้อยละ 20 (ลาว 115,722 และกัมพูชา 142,559)<sup>2</sup> (กระทรวง แรงงาน, 2554a) อย่างไรก็ตาม ตัวเลขดังกล่าวยังไม่รวมแรงงานต่างด้าวที่ไม่มาจดทะเบียนซึ่ง คาดการณ์กันว่ามีจำนวนมากกว่าแรงงานที่มาจดทะเบียน

หากพิจารณาเฉพาะในเชิงปริมาณหรือการมีอยู่ (stocks) ของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ดูเหมือนว่าแรงงานข้ามชาติจะเข้ามาช่วยผ่อนคลายภาวะการตึงตัวของตลาดแรงงานระดับล่าง อยู่พอสมควร แต่ในความเป็นจริง ในส่วนของตลาดแรงงานข้ามชาติเองก็ยังคงประสบภาวะขาดแคลน แรงงานอยู่เช่นกัน เนื่องจากมีลักษณะของการดึงแรงงานระหว่างภาคการจ้างงาน เช่น ภาคเกษตรกับ ภาคการผลิต และภายในประเภทกิจการเดียวกัน เช่น งานกรีดยางกับงานเกษตรรายวัน ส่งผลให้ แรงงานข้ามชาติมีการหมุนเวียนเคลื่อนย้ายสูง ซึ่งส่วนใหญ่จะหลั่งไหลไปยังกิจการที่ให้ค่าตอบแทนที่ ดีกว่า มีเงื่อนไขการทำงานที่ไม่เลวร้ายนัก และได้รับสวัสดิการตามสมควร เป็นต้น สถานการณ์การ เคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติภายในประเทศไทยนี้สอดคล้องกับข้อค้นพบในงานวิจัยหลายชิ้นที่ระบุว่า ก่อนที่แรงงานข้ามชาติจะเข้ามาทำงานในพื้นที่ปลายทางในปัจจุบัน ได้ผ่านประสบการณ์การเปลี่ยน งานและย้ายถิ่นที่อยู่ โดยเฉพาะการเคลื่อนย้ายภายในจังหวัดโดยเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3-4 ครั้ง (Chimmamee, and Wongboonsin, 2010; กฤตยา อาชวนิจกุล ทริส โค เอ ท ที และ นิ น นิ น ไพ น์, 2543; ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร, 2549)<sup>3</sup>

ลักษณะการเปลี่ยนงานหรือการย้ายถิ่นภายในประเทศที่เกิดขึ้นหลายครั้ง เป็นตัวชี้วัดความ เป็นอิสระในการเลือกงานได้มากขึ้นของแรงงานข้ามชาติ (ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร, 2549) ใน ขณะเดียวกัน ก็สะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของแรงงานข้ามชาติใน ตลาดแรงงานไทย ซึ่งผู้ประกอบการส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า ขณะนี้แรงงานข้ามชาติสามารถเลือกงาน ที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า เช่น งานเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตรที่ให้ค่าแรงตามสัดส่วน หรือสามารถ

<sup>2</sup> จำนวนแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานนี้คำนวณจากแรงงาน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มแรงงานที่ได้รับ อนุญาตตามมติ ครม. 3 สัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา) จำนวน 932,255 คน กลุ่มแรงงานที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ จำนวน 250,448 คน และกลุ่มแรงงานที่นำเข้ามาตามมาตรา 9 บันทึกข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวกับ ประเทศคู่ภาคี (MOU) จำนวน 41,080 คน

<sup>3</sup> รูปแบบการเคลื่อนย้ายภายในจังหวัด ดังเช่นกรณีของจังหวัดเชียงใหม่ที่มีลักษณะพิเศษคือ มีอำเภอที่ติดกับ ชายแดนเป็นแหล่งพักหรือที่ทำงานชั่วคราวของแรงงานข้ามชาติ เช่น งานในภาคการเกษตร ก่อนที่จะย้ายเข้าสู่ อำเภอเมืองและอำเภอใกล้เคียงเพื่อทำงานในภาคการผลิต งานบริการ และงานก่อสร้าง

เลือกงานที่สอดคล้องกับความจำเป็นของชีวิตแรงงานข้ามชาติมากกว่า เช่น กรณีที่แรงงานบางคน หมุนเวียนไปมีครอบครัวในจังหวัดอื่น กลายสภาพจากที่จดทะเบียนถูกต้องไปเป็นแรงงานใต้ดิน นอกจากนี้ การจ้างแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายก็เริ่มขยับตัวเข้าสู่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประเทศไทย กำหนดเป็นมาตรฐานมากขึ้น (กฤตยา อาชวนิจกุล ทริส โค เอ ท ที และ นิ น นิ น โพน์, 2543)

นอกจากนี้ เหตุผลในการจ้างงานของนายจ้าง แม้คำตอบส่วนใหญ่จะอยู่ในความรับรู้ของสังคมอยู่แล้วว่า เพราะไม่สามารถหาแรงงานไทยมาทำงานประเภทสกปรก อันตราย และยากลำบาก ได้ แต่เหตุผลสำคัญรองลงมานั้นคือ คุณลักษณะเฉพาะของแรงงานข้ามชาติเองที่มีความอดทน สู้งาน และขยัน ในขณะที่เหตุผลเรื่องค่าจ้างถูกกว่าแรงงานไทยนั้นเป็นเหตุผลที่อยู่ในข้อท้ายๆ ลงมา ซึ่งในทางทฤษฎีทุนมนุษย์ นอกจากความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน คุณลักษณะดังกล่าวของแรงงานข้ามชาติ คือ “soft skill” ซึ่งถือเป็นอีกรูปแบบหนึ่งของทุนมนุษย์เช่นกัน

ดังนั้น การย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติในปัจจุบันจึงมีลักษณะเป็นการคัดสรรตัวเอง (self-selected) มากขึ้น กล่าวคือ ก่อนที่จะย้ายถิ่นหรือเปลี่ยนงาน แรงงานจะมีการประเมินศักยภาพของตนเองว่าจะมีโอกาสได้งานทำในพื้นที่ปลายทางหรือไม่ รวมถึงมีการคาดการณ์และเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับในปัจจุบัน กับผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในพื้นที่ปลายทาง หลังจากนั้น แรงงานจึงจะเลือกพื้นที่ที่สามารถขยายประโยชน์ได้มากที่สุด ในขณะเดียวกันก็ช่วยลดปัญหาในการปรับตัวด้านสังคม เศรษฐกิจ และจิตวิทยาให้เหลือน้อยที่สุด (De Jong, and Gardner, 1981) ซึ่งรูปแบบการตัดสินใจย้ายถิ่นที่เปลี่ยนแปลงไปนี้ ย่อมส่งผลให้การกำหนดนโยบายและแผนงานเพื่อบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในอนาคตต้องพิจารณาแรงงานข้ามชาติ ในฐานะเป็น “ผู้กำหนด” หรือเป็น “ผู้กระทำ” (subject) ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้กับตัวเอง ระบบการจ้างงาน รวมถึงระบบการบริหารจัดการแรงงานย้ายถิ่น ขณะเดียวกัน นโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติที่มุ่งเน้นการคุ้มครองการจ้างงานที่สูงเกินไป อาจทำให้ละเลยการพัฒนาทักษะและคุณภาพแรงงานส่วนใหญ่ที่กำลังทำงานอยู่ในตลาดแรงงาน เพื่อสร้างแรงงานที่มีคุณภาพตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานของประเทศในอนาคต นอกจากจะรอคอยการดูแลจากนายจ้าง หรือนโยบายคุ้มครองจากภาครัฐในพื้นที่ปลายทาง

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาร่วมกับสถานการณ์การย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน พบว่ามีกระแสการย้ายถิ่นเข้ามาอย่างต่อเนื่องและมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น เห็นได้จากระยะเวลาที่เข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศมีตั้งแต่แรงงานที่ย้ายเข้ามาทำงานไม่ถึง 6 เดือน ไปจนถึงบางส่วนที่เข้ามาอยู่จนถึงประมาณ 18-23 ปี (ขวัญชีวัน บัวแดง, 2552; อภิชาติ จำรัสสุทธิรงค์ และวาทีณี บุญชะลิกษี, 2552) รวมถึงการเกิดขึ้นของชุมชนแรงงานขนาดใหญ่ตามพื้นที่ชายแดน และพื้นที่ชั้นในที่มีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นที่สนใจว่านอกจากขบวนการนายหน้าค้าแรงงานข้ามชาติและเครือข่ายแรงงานข้ามชาติที่เป็นกลไกทำให้เกิดความต่อเนื่องของกระแสการย้ายถิ่นเข้าสู่

ประเทศไทยแล้ว<sup>4</sup> ยังมีปัจจัยอื่นอีกหรือไม่ที่เป็นตัวกำหนดรูปแบบและทิศทางของการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติในปัจจุบัน

### 1.1.2 ความสำคัญของการศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ในแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

ประเทศไทยกำลังประสบกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรที่สำคัญคือ สัดส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มสูงขึ้น ในขณะที่สัดส่วนของประชากรวัยทำงานลดลง ดังนั้น การจ้างแรงงานข้ามชาติจึงยิ่งเพิ่มความสำคัญในฐานะเป็นทางออกสำหรับปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับล่าง นอกจากนี้ ปัญหาความไม่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการแรงงานของนายจ้างกับความต้องการทำงานของแรงงานไทย ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติเพิ่มขึ้นเพื่อมาทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน เนื่องจากตลาดแรงงานยังมีความต้องการแรงงานอยู่เป็นจำนวนมาก ในปี พ.ศ. 2551 ความต้องการแรงงานรวมทุกระดับการศึกษามีประมาณ 3.7 แสนคน โดยเฉพาะแรงงานกลุ่มที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า และกลุ่มที่จบ ปวช. (แรงงานระดับล่าง) มีประมาณ 3 แสนคน เหตุที่ไม่มีคนไทยทำงานในตำแหน่งงานเหล่านี้ เป็นเพราะค่าจ้างที่ค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะในภาคเศรษฐกิจที่ใช้แรงงานแบบเข้มข้น (labour intensive) ที่อาศัยความได้เปรียบด้านต้นทุนค่าแรงที่ต่ำ อีกทั้งเป็นงานที่สกปรก งานหนัก และเสี่ยงอันตราย (3Ds: Dirty Difficult Dangerous)

แม้การจ้างแรงงานข้ามชาติจะช่วยเติมเต็มในบางสาขาการผลิตที่ยังขาดแคลนแรงงาน และจากผลการศึกษาของโครงการธนาคารโลก แรงงานข้ามชาติมีส่วนในผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศที่แท้จริง (Real Gross Domestic Product: Real GDP) ร้อยละ 0.75-1 แต่ในอีกทางหนึ่ง การจ้างแรงงานข้ามชาติก็ส่งผลกระทบต่อผลิตภาพในการผลิตของประเทศด้วย โดยผลจากการศึกษาเดียวกันพบว่าการจ้างแรงงานข้ามชาติทักษะต่ำ (low-skilled) เพิ่มขึ้นร้อยละ 10 จะส่งผลให้ผลิตภาพลดลงร้อยละ 5 ในขณะที่ หากจ้างแรงงานข้ามชาติทักษะต่ำมาทำงานร่วมกับแรงงานมีทักษะของไทยจะทำให้ผลิตภาพเพิ่มขึ้น (วาทีณี แก้วทับทิม, 2554)

---

<sup>4</sup> งานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติมีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ในยุคที่เริ่มพบปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนในแรงงานข้ามชาติประมาณ ปี พ.ศ. 2533 งานวิจัยส่วนใหญ่เน้นศึกษาเรื่องการละเมิดหรือถูกเอารัดเอาเปรียบของแรงงานข้ามชาติ การศึกษาผลกระทบของการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานข้ามชาติ ต่อมาเริ่มมีการศึกษาเรื่องเครือข่ายแรงงานข้ามชาติ และนายหน้ากับกระบวนการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งเป็นอีกกลุ่มงานศึกษาวิจัยที่มีอิทธิพลต่อการอธิบายสาเหตุของการย้ายถิ่นข้ามชาติในประเทศไทยมากขึ้น (เช่น งานของ Maniema Thongyou, 2005 และ 2010; สมพงษ์ สระแก้ว และปฎิมา ตั้งปรัชญากุล, 2552)

การถกเถียงถึงผลกระทบเชิงลบจากการเพิ่มขึ้นของแรงงานข้ามชาติระดับล่างเหล่านี้มีเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ และเป็นที่ยอมรับของคนในสังคมมากกว่าผลกระทบเชิงบวกที่แรงงานข้ามชาติมีคุณูปการต่อเศรษฐกิจของไทย นอกจากนี้ การศึกษาเพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ตลอดจนข้อเสนอแนะทั้งเชิงนโยบายและปฏิบัติการนั้นมีอยู่มาก ส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญกับแรงงานข้ามชาติในฐานะ “ผู้ถูกกระทำ” (object) จากนายจ้าง ขบวนการค้ามนุษย์ เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือจากคนไทยในสังคม ในขณะที่ความสำคัญของแรงงานข้ามชาติต่อภาคการผลิตของไทยที่ยังต้องพึ่งพาแรงงานกลุ่มนี้ ทำให้การเสนอทางออกของปัญหาพยายามประสานประโยชน์ระหว่างผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ กับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ส่วนประเด็นความมั่นคงของชาติ (National security) นั้นเป็นพื้นฐานอยู่ในทุกข้อเสนอแนะอยู่แล้ว

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งทำความเข้าใจรูปแบบและพัฒนาการของการพัฒนาทุนมนุษย์ในแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาหลังจากย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย ตลอดจนปัจจัยอันเป็นโอกาสและข้อจำกัดของการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งองค์ความรู้ในประเด็นดังกล่าวยังไม่มีการศึกษาแบบบูรณาการทั้งด้านการศึกษา การพัฒนาความสามารถในการทำงาน รวมถึงการส่งเสริมและดูแลสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ ทั้งนี้ ผู้วิจัยพยายามเสนอทางเลือกในการศึกษาและวิเคราะห์การย้ายถิ่นข้ามชาติในประเทศไทย ที่ไม่ได้เน้นเพียงเรื่องปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด (Push and Pull Factors) อันเป็นแนวคิดหลักที่ใช้กันมานาน แต่เนื่องจากปรากฏการณ์การย้ายถิ่นเป็นผลมาจากปัจจัยหลายด้านรวมกัน (multiple motives) (De Jong, and Fawcett, 1981) ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยกำหนดรูปแบบและทิศทางของการย้ายถิ่นแบบผสมผสานระหว่างปัจจัยกำหนดการย้ายถิ่นทั้งในระดับจุลภาค (Micro) ระดับเมโส (Meso) และระดับมหภาค (Macro) โดยใช้ปัจจัยกำหนดการย้ายถิ่นระดับจุลภาคเป็นตัวนำในการศึกษา ซึ่งให้ความสำคัญกับการตัดสินใจย้ายถิ่นบนพื้นฐานของปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ที่แตกต่างกัน รวมถึงปัจจัยระดับเมโสที่เป็นตัวเชื่อมกลางระหว่างผู้ย้ายถิ่นกับพื้นที่ต้นทางและพื้นที่ปลายทาง เช่น เครือข่ายทางสังคมของผู้ย้ายถิ่น และปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ ในระดับมหภาค เช่น นโยบายในระดับประเทศและระดับพื้นที่ นอกจากนี้ ยังเป็นที่น่าสนใจว่าในช่วง 30 กว่าปีที่ผ่านมา หากมีพลวัตของการพัฒนาทุนมนุษย์ในแรงงานข้ามชาติอยู่จริง จะนำไปสู่การกำหนดแนวนโยบายหรือวิธีการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติอย่างไรเพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับผลประโยชน์จากการย้ายถิ่นนี้ (win-win solution)

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษา การพัฒนาความสามารถในการทำงาน และการดูแลและส่งเสริมสุขภาพของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ในช่วงหลังจากย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย
- 3) เพื่อศึกษาแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา
- 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษา การพัฒนาความสามารถในการทำงาน และการส่งเสริมและดูแลสุขภาพกับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา

## 1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยมีใบอนุญาตทำงาน และกลุ่มที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน โดยเลือกศึกษาเฉพาะในประเภทกิจการที่มีการจ้างแรงงานข้ามชาติเป็นจำนวนมาก แบ่งเป็น 6 ประเภทกิจการ ได้แก่ งานประมง งานต่อเนื่องประมง งานเกษตรกรรมและปศุสัตว์ งานในอุตสาหกรรมการผลิต งานก่อสร้าง และงานบริการ เท่านั้น ซึ่งจะไม่รวมแรงงานที่มีสถานะเป็นบุคคลบนพื้นที่สูง หรือกลุ่มชาติพันธุ์อื่นๆ ที่เกิดในประเทศไทย ทั้งนี้ เพื่อให้เห็นบริบททั้งการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ และการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติภายในประเทศไทย

## 1.4 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

“ทุนมนุษย์” หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ รวมถึงการมีสุขภาพที่ดี อันเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่ทุกคนสามารถสร้างและพัฒนาได้ เพื่อนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป

“การพัฒนาทุนมนุษย์” หรือ “การลงทุนในทุนมนุษย์” หมายถึง กิจกรรมที่ก่อให้เกิดและเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ รวมถึงการมีสุขภาพที่ดี ได้แก่ การศึกษา การพัฒนาความสามารถในการทำงาน การส่งเสริมและดูแลสุขภาพ

“ทุนทางสังคม” หมายถึง การสนับสนุนและการให้ความช่วยเหลือทั้งด้านข้อมูล การเงิน ที่อยู่อาศัย และการทำงาน ซึ่งจะช่วยลดต้นทุน และความเสี่ยงจากการย้ายถิ่น รวมถึงช่วยในการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ปลายทาง

“แรงงานข้ามชาติ” หมายถึง บุคคลที่มีถิ่นเกิดในประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา มีอายุระหว่าง 18 ปีขึ้นไป เดินทางเข้ามาทำงานและอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นระยะเวลา 1 ปีขึ้นไป

“การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ” หรือ “การย้ายถิ่นข้ามชาติ” หมายถึง การเดินทางข้ามเขตแดนระหว่างประเทศเพื่อมาพำนักอาศัย หรือแสวงหางานทำในประเทศปลายทาง ในที่นี้หมายถึง การเดินทางจากประเทศต้นทางของแรงงานข้ามชาติคือ ประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา ข้ามเขตแดนเข้ามาโดยถูกต้องกฎหมายและผิดกฎหมาย เพื่อเข้ามาพำนักอาศัยและทำงานในประเทศไทย เป็นระยะเวลา 1 ปีขึ้นไป

“การย้ายถิ่นภายในประเทศ” หรือ “การเคลื่อนย้ายภายในประเทศ” หมายถึง การเดินทางข้ามเขตอำเภอภายในจังหวัดเดียวกัน หรือการเดินทางข้ามเขตจังหวัดภายในประเทศไทยของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา โดยมีวัตถุประสงค์ของการย้ายที่อยู่อาศัยเพื่อแสวงหางานทำหรือเปลี่ยนงานในพื้นที่ใหม่ เป็นระยะเวลา 1 เดือนขึ้นไป

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ทำให้ทราบถึงรูปแบบและทิศทางการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา หลังจากย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย ตลอดจนทราบถึงปัจจัยที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดในการพัฒนาทุนมนุษย์ดังกล่าว

6.2 ทำให้ทราบถึงการวางแผนย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแผนการย้ายถิ่นในอนาคต

6.3 ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีต่อแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา

6.4 ข้อมูลด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ (การศึกษา การพัฒนาความสามารถในการทำงาน และการส่งเสริมและดูแลสุขภาพ) จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงระดับความรู้ความสามารถ และทักษะที่แท้จริงของแรงงานข้ามชาติอันจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายหรือวางแผนบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในระยะยาวต่อไป

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎี

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้แนวคิดทฤษฎีทุนมนุษย์ การพัฒนาทุนมนุษย์ และทฤษฎีด้านทุนมนุษย์ในการย้ายถิ่น (Human Capital Model for Migration) มาเป็นหลักในการพัฒนารอบแนวคิดในการศึกษา รวมถึงเป็นพื้นฐานในการพัฒนาเครื่องมือเก็บข้อมูลทั้งในส่วนของแบบสอบถามและแนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึกต่อไป

##### 2.1.1 ความหมาย แนวคิดทฤษฎีทุนมนุษย์ และการพัฒนาทุนมนุษย์

###### ความหมายและแนวคิดทฤษฎีทุนมนุษย์

Schultz (1961) เป็นผู้ริเริ่มนำเสนอแนวคิดในการลงทุนเพื่อสร้างทุนมนุษย์ โดยให้เหตุผลถึงความสำคัญของทุนมนุษย์ต่อการพัฒนาและความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ Schultz ได้ให้ความหมายของ “ทุนมนุษย์” ไว้ว่าหมายถึง ความสามารถหลายๆ อย่างที่อยู่ในตัวคน ทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (Innate) หรือเกิดจากการสั่งสมเรียนรู้ โดยแต่ละบุคคลที่เกิดมาจะมีคุณสมบัติเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสามารถ คุณลักษณะเหล่านี้เป็นคุณลักษณะที่มีคุณค่า ซึ่งคุณค่านี้อาจเพิ่มขึ้นเมื่อมีการลงทุนที่เหมาะสม จากคำนิยามนี้ Schultz มองว่าหากจะสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ต้องพัฒนากำลังแรงงานให้ครอบคลุมทั้งการส่งเสริมด้านสุขภาพ (health) ทักษะ (skills) และการศึกษา (education) เพื่อให้แรงงานเหล่านั้นสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจให้กับประเทศ โดยเริ่มจากการลงทุนด้านการศึกษา และสุขภาพที่จะเอื้ออำนวยให้มนุษย์ได้ใช้ความเป็นทุนมนุษย์ได้อย่างเต็มศักยภาพ และสะสมทุนมนุษย์ต่อไปเรื่อยๆ อย่างไม่มีขอบเขตจำกัด

Lucas (1988) ได้รับอิทธิพลจากแนวคิดของ Schultz และ Denison ในการพัฒนา Growth Model เพื่อศึกษาบทบาทของทุนมนุษย์ที่มีต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ กล่าวคือ ทุนมนุษย์มีบทบาทโดยตรงต่อการกำหนดระดับการผลิต ซึ่งในแบบจำลองของ Lucas พิจารณาการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่ถูกกำหนดจากภายนอกกว่าเป็นผลมาจากทุนมนุษย์ และเชื่อว่าความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการพัฒนาความรู้เป็นเรื่องยากที่จะแยกออกจากกัน จึงนิยามว่า ทุนมนุษย์คือ ความรู้ ความชำนาญโดยเฉลี่ยที่แฝงอยู่ในตัวของแรงงาน และเป็นหนึ่งในปัจจัยการผลิตที่สำคัญ การประเมินทุนมนุษย์ทำโดยคำนวณจากต้นทุนค่าเสียโอกาส (opportunity cost) กล่าวคือ

การเพิ่มขึ้นหรือสะสมทุนมนุษย์จะต้องเสียสละหรือแลกเปลี่ยนผลตอบแทนที่จะได้รับในช่วงเวลานั้น กับประสิทธิภาพในการผลิตที่จะเพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากการมีความรู้และทักษะที่มากขึ้นในอนาคต

แนวคิดที่สำคัญอีกประการของ Lucas คือ ทุนมนุษย์ด้วยตัวของมันเองเป็นปัจจัยการผลิตสำหรับผลิตทุนมนุษย์ใหม่ๆ หรือทุนมนุษย์ในรุ่นต่อไป เช่น ในระดับครอบครัว ทุนมนุษย์ของพ่อแม่มีส่วนสำคัญในการสร้างทุนมนุษย์ให้กับรุ่นลูก เช่นเดียวกันกับในระดับโรงเรียนหรือสถานศึกษาต่างๆ ทุนมนุษย์ของครูก็มีส่วนสำคัญในการสร้างทุนมนุษย์ให้กับนักเรียนและนักศึกษา ซึ่งผลตอบแทนจากการสร้างทุนมนุษย์จากรุ่นสู่รุ่นนี้ สามารถนำไปสู่การเพิ่มทุนทางกายภาพ และความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในท้ายที่สุด

กลุ่มที่มองมนุษย์ในฐานะเจ้าของแรงงาน โดย Adam Smith ซึ่งเริ่มใช้คำว่าทุนมนุษย์นี้มาตั้งแต่สมัยคริสต์ศตวรรษที่ 18 โดย Smith ได้กล่าวถึงความหมายของทุนมนุษย์ไว้ว่าเป็น ทักษะ (Skills) ความคล่องแคล่ว (dexterity) ทั้งกายภาพ สติปัญญา จิตใจ และจิตวิญญาณ ทุนมนุษย์สามารถเกิดจากการศึกษาและการฝึกอบรม (สรราวดี ไพฑูรย์พงษ์, 2551) ต่อมาได้มีการศึกษาและพัฒนาเป็นทฤษฎีทุนมนุษย์ โดยนักคิดที่สำคัญในกลุ่มนี้คือ Becker และ Tracey ซึ่งแนวคิดในกลุ่มนี้จะมุ่งเน้นการลงทุนในมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและทักษะในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ตลอดจนให้ความสำคัญกับผลตอบแทนที่องค์กรจะได้รับจากความจงรักภักดี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความพยายาม ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากบุคลากรในองค์กร

ใน The Concise of Encyclopedia of Economics, Becker (2008) เป็นผู้ให้ความหมายของคำว่า “ทุนมนุษย์” โดยชวนให้พิจารณาถึงรูปแบบของทุนชนิดหนึ่งที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ ซึ่งอยู่ในรูปของสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน ไม่สามารถจับต้องได้ (intangible) คือ ความรู้ ทักษะและสุขภาพ รวมถึงคุณค่าหรือคุณลักษณะอื่นๆ ที่ไม่สามารถจะแยกออกจากตัวของมนุษย์ ในขณะที่เดียวกันก็สามารถก่อให้เกิดรายได้หรือผลตอบแทนให้เจ้าของแรงงานในอนาคต ซึ่งรายได้หรือผลตอบแทนนั้นอาจอยู่ในรูปตัวเงินหรือไม่ก็ได้ Becker ยกตัวอย่างการได้รับการศึกษา การฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ หรือค่าใช้จ่ายในการรักษาสุขภาพ การบรรยายเรื่องคุณธรรม ความซื่อสัตย์ และการตรงต่อเวลาล้วนแต่เป็นทุนประเภทหนึ่ง เพราะกิจกรรมเหล่านี้สามารถเพิ่มรายได้ ทำให้มีสุขภาพที่ดีขึ้น หรือช่วยเพิ่มคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้กับบุคคลนั้นๆ ไปจนตลอดชีวิต ดังนั้น ในมุมมองของนักเศรษฐศาสตร์ ค่าใช้จ่ายในการศึกษา การฝึกอบรมและการรักษาสุขภาพถือเป็นการลงทุนในทุนมนุษย์ (Human capital investment)

นอกจากนี้ ลักษณะสำคัญที่ทำให้ทุนมนุษย์แตกต่างจากสินทรัพย์ หรือทุนทางกายภาพอื่นๆ ที่สามารถจับต้องได้ (tangible) คือ ทุนมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีการเสื่อมค่าเหมือนดังสินทรัพย์ชนิดอื่น กล่าวคือ ปกติสินทรัพย์จะมีการเสื่อมค่าลงตามอายุ และสภาพการใช้งาน เช่น อาคาร รถยนต์ และเครื่องจักร เป็นต้น (ชัยยุทธ ปัญญาสวัสดิ์สุทธิ์, 2547) แต่ทุนมนุษย์กลับสามารถ



เพิ่มมูลค่าจากความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้รับเพิ่มขึ้นจากการฝึกฝนและปฏิบัติ จึงไม่มีการเสื่อมค่าลงตามระยะเวลาดังเช่นสินทรัพย์ชนิดอื่น นอกจากนั้นทุนมนุษย์ยังสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มด้วยการนำเอาความสามารถที่ได้รับการพัฒนาจากกิจกรรมการลงทุนในทุนมนุษย์ต่างๆ เช่น การศึกษาเรียนรู้ การฝึกอบรมมาใช้ในการประกอบอาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

แนวคิดของ Becker ที่มองว่ามูลค่าเพิ่มของทุนมนุษย์นั้นมีทั้งในเชิงเศรษฐกิจและสังคม สอดคล้องกับการให้คำนิยามทุนมนุษย์ของ Hietala (2005) ซึ่งกล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของการเป็นทุนมนุษย์มี 3 ประการคือ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และความสามารถ (abilities) ที่สามารถช่วยเพิ่มผลิตภาพและขีดความสามารถในการทำงาน รวมถึงการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป โดยในทางเศรษฐศาสตร์ การเพิ่มผลิตภาพของกำลังแรงงาน หมายถึง ค่าจ้างที่เพิ่มสูงขึ้นด้วย ดังนั้น ทุนมนุษย์ในความหมายนี้จึงเป็นได้ทั้งเป้าหมายสำหรับผู้ที่ต้องการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ในขณะที่เดียวกัน ก็เป็นหนทางไปสู่การบรรลุเป้าหมายในชีวิตการทำงานทั้งในขั้นพื้นฐานและในระยะยาว

นอกจากนี้ Becker (2009) ได้แบ่งนิยามของทุนมนุษย์ออกเป็น 2 ระดับ คือ เฉพาะเจาะจงหรือระดับจุลภาค (specific/micro) และในภาพกว้างหรือระดับมหภาค (general) โดยความหมายแบบเฉพาะเจาะจงของทุนมนุษย์ คือ ทักษะหรือความรู้ที่เป็นประโยชน์เฉพาะสำหรับนายจ้างหรืออุตสาหกรรมใดอุตสาหกรรมหนึ่ง ในขณะที่ความหมายของทุนมนุษย์ในภาพกว้างคือ ทักษะหรือความรู้ที่เป็นประโยชน์กับนายจ้างทุกคน เช่น การรู้หนังสือ (literacy) เป็นต้น ในปัจจุบันมีการนำแนวคิดทุนมนุษย์ในความหมายเฉพาะมาใช้ประโยชน์กับองค์กรเอกชนเป็นจำนวนมาก รวมถึงมีการคิดค้นวิธีการบริหารจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management-HCM) ที่หลากหลายและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา ซึ่งแนวคิดทุนมนุษย์ในลักษณะนี้ จะมุ่งเน้นไปที่ผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการลงทุนในตัวบุคลากรมากขึ้น โดยเฉพาะการลงทุนเรื่องการจัดการความรู้ในทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากยุคของทุนมนุษย์ในปัจจุบันถือเป็นยุคฐานของความรู้ (Knowledge-based era) เน้นการพัฒนาทุนทางปัญญา (intellectual capital) มากกว่าทุนกายภาพ (physical capital)

ภายใต้บริบทของสังคมในยุคฐานความรู้ ความสามารถในการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรหรือหน่วยงานเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันกลายเป็นหัวใจสำคัญที่เริ่มมีบทบาทมากกว่าการมีประวัติและผลลัพธ์ทางการศึกษาที่ดีเด่นของบุคคลซึ่งได้รับการพิสูจน์แล้วว่าไม่ได้เป็นดัชนีชี้วัดที่ดีสำหรับการทำนายความสำเร็จในการทำงาน McClelland (1973) ได้แสดงแนวคิดเรื่อง สมรรถนะ หรือ Competency ไว้มากกว่าความเชื่อ “Testing for Competence rather than Intelligence” โดยการศึกษาของเขาเปิดเผยให้เห็นว่า ผู้ที่ทำงานเก่ง ไม่ได้หมายถึง ผู้ที่เรียนเก่ง ดังนั้น คุณสมบัติเบื้องหลังในเรื่องระดับการศึกษา หรือความรู้ทางวิชาการอาจไม่ใช่ตัวชี้วัดที่

ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวม หากแต่คุณสมบัติที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นต้องประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทักษะคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน (Self-concept) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Trait) และแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) หรือที่รวมเรียกว่า สมรรถนะ (competency) นั้นเอง (สราวุฒิ ไพฑูรย์พงษ์, 2551; สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2549)

แนวคิดเรื่อง Competency ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ (Learning) มากกว่าการฝึกอบรม (Training) ซึ่งเป็นกิจกรรมระยะสั้นและเน้นผู้สอนเป็นศูนย์กลาง ในขณะที่การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาและตลอดชีวิต และทุกคนสามารถทำได้ด้วยตัวเอง (self-directed) จึงเกิดเป็นแนวคิดเรื่อง Competency-Based Learning (CBL) ในเวลาต่อมา โดยวัตถุประสงค์ของ CBL มุ่งพัฒนาคุณสมบัติของบุคคลในระยะยาวซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่องานในอนาคต รวมถึงต้องการให้บุคคลเรียนรู้ที่จะพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องหรือเกิด Self-Learning ในที่สุด เพราะเมื่อบุคคลเรียนรู้ที่จะแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา จะก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานหรือเกิดผลงาน (Performance) ตามที่องค์กรคาดหวัง (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2549)

ในการศึกษาครั้งนี้ นอกจากแนวคิดเรื่อง “ทุนมนุษย์” แล้ว ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดเรื่อง “Competence หรือคุณสมบัติเชิงความสามารถของบุคคล” และ “Competency หรือขีดความสามารถ/สมรรถนะ”<sup>5</sup> มาประกอบในการนิยามความหมายของทุนมนุษย์ เพื่อขยายความเข้าใจความหมายของทุนมนุษย์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับทักษะ และความสามารถของบุคคลที่จำเป็นต่อการทำงาน และเพื่อเน้นย้ำถึงความหมายของทุนมนุษย์ว่าเป็นสิ่งที่ทุกคนสามารถสร้างและพัฒนาขึ้นได้ เนื่องจากการศึกษากลุ่มแรงงานไร้ทักษะ (unskilled labour)<sup>6</sup> โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่มแรงงานข้าม

<sup>5</sup> คำว่า “Competence” พัทธราลัย วงศ์บุญสิน (2554) แปลว่า “คุณสมบัติเชิงความสามารถของบุคคล” ในขณะที่ Competency ที่มีการใช้สลับกันไปมากับ Competence นั้น ใช้คำว่า “สมรรถนะ” ซึ่งเป็นคุณสมบัติเชิงคุณภาพด้านพฤติกรรมที่สามารถแบ่งรายละเอียดเป็นสมรรถนะในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือตามมาตรฐานอันพึงประสงค์

<sup>6</sup> ในรายงานวิจัยและบทความทางวิชาการเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านส่วนใหญ่จัดประเภทแรงงานกลุ่มนี้ด้วยคำเรียกที่ว่า “แรงงานระดับล่าง” “แรงงานราคาถูก” หรือ “แรงงานไร้ฝีมือ” สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจัดประเภทให้แรงงานย้ายถิ่นสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชา เป็นกลุ่ม “แรงงานไร้ฝีมือ” ซึ่งพิจารณาตามการจัดประเภทฝีมือแรงงานและความหมายของ ณรงค์ศักดิ์ ธนวิบูลย์ชัย (2538) ที่แบ่งแรงงานออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงงานฝีมือ (Skilled Labor) หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ทางทฤษฎีและปฏิบัติ ทั้งนี้ ความชำนาญในงานอาชีพสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานด้วยตนเองได้

2. แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Labor) หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ทางทฤษฎีและปฏิบัติที่มีความชำนาญเพียงบางส่วนของงานอาชีพ

ชาติไร้ทักษะ เป็นกลุ่มไม่สามารถเข้าถึงการศึกษาในระบบ (formal education) หรือการฝึกอบรมแบบเป็นทางการได้อย่างเท่าเทียมกับแรงงานในกลุ่มอื่นๆ ดังนั้น ความหมายของทุนมนุษย์ภายหลังจากการปรับใช้แนวคิดเรื่อง Competence และ Competency ในส่วนของทักษะและความสามารถในการทำงานนั้น มีนัยยะที่ครอบคลุมทั้งความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน (Threshold Competencies) เช่น ความสามารถในการอ่านและเขียน ทักษะทางคณิตศาสตร์ เป็นต้น รวมถึงบุคลิกลักษณะเฉพาะของบุคคล (Trait) แรงจูงใจและแรงขับภายในของแต่ละบุคคล (Motive) โดยคุณสมบัติเหล่านี้คนทำงานสามารถเรียนรู้และสร้างขึ้นเองได้ตลอดเวลา

การให้ความหมายของ “ทุนมนุษย์” ในการศึกษาครั้งนี้ อยู่บนพื้นฐานที่ว่า การพัฒนาทุนมนุษย์นั้นจะต้องมีการลงทุนพร้อมกันทั้ง 3 ด้านคือ การให้การศึกษา การพัฒนาความสามารถในการทำงาน และการส่งเสริมด้านสุขภาพ รวมถึงปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้แรงงานสามารถใช้ศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ได้อย่างเต็มที่แล้ว นอกจากนี้ การพัฒนาทุนมนุษย์ต้องไม่ถูกกีดกันด้วยเหตุผลของการเป็นผู้ย้ายถิ่น หรือการเป็นแรงงานไร้ทักษะ ประกอบกับการได้รับผลตอบแทนจากการมีทุนมนุษย์ที่เพิ่มขึ้นนั้น ไม่ใช่แค่เพียงการได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้น หรือการมีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น หากแต่การพัฒนาทุนมนุษย์ในบริบทของแรงงานข้ามชาตินี้ ควรหมายรวมถึงความสามารถในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีหลักประกันความมั่นคงของมนุษย์ มีเสรีภาพในการเลือก และได้รับประโยชน์จากการใช้ความเป็นทุนมนุษย์ของตัวเองได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของ ทุนมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง “ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ รวมถึงการมีสุขภาพที่ดี อันเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่ทุกคนสามารถสร้างและพัฒนาได้ เพื่อนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป”

### 2.1.2 ความหมาย และแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทุนมนุษย์

ในทางเศรษฐศาสตร์แรงงานได้อธิบายถึง การลงทุนในทุนมนุษย์ว่า หมายถึง กิจกรรมใดๆ ที่เพิ่มคุณภาพ (ผลิตภาพ) ของแรงงาน ซึ่งการลงทุนดังกล่าวครอบคลุมรายจ่ายในการศึกษา การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน รายจ่ายด้านสุขภาพ การเคลื่อนย้ายแรงงาน การหางานทำ และการเตรียมความพร้อมเด็กก่อนเข้าวัยเรียน ในขณะเดียวกัน แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์แรงงาน

---

3. แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor) หมายถึง ผู้ที่ทำงานโดยใช้กำลังกาย ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความชำนาญ เพียงได้รับคำแนะนำบ้างเล็กน้อยก็สามารถทำงานได้

ยังมองว่าแรงงานจะมีผลิตภาพเพิ่มขึ้นก็เนื่องด้วยได้รับการพัฒนาสุขภาพทางกายและทางใจ ตลอดจนการเคลื่อนย้ายแรงงานจากงานที่มีผลิตภาพต่ำเกินไปยังงานที่มีผลิตภาพสูงขึ้น

Schultz (1971) แบ่งกิจกรรมที่จะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาความสามารถของมนุษย์ไว้ 5 ด้านหลัก ซึ่งคล้ายคลึงกับแนวคิดด้านเศรษฐศาสตร์แรงงาน เพียงแต่ไม่ได้ครอบคลุมเรื่องการเตรียมความพร้อมเด็กก่อนวัยเรียน นอกจากนี้ Schultz ได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวคิดการลงทุนในมนุษย์หรือการพัฒนาทุนมนุษย์ว่ามีทั้งที่ถูกนำเสนอไว้ในรูปแบบของการลงทุนในระดับมหภาค และในระดับปัจเจกบุคคล ตลอดจนผู้ลงทุนนั้นก็ไม่ได้ทั้งตัวเจ้าของทุนมนุษย์เอง หรือมาจากปัจจัยภายนอก เช่น องค์กรภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น กิจกรรมการลงทุนในทุนมนุษย์ตามแนวคิดของ Schultz ประกอบไปด้วย

1) การลงทุนด้านสุขภาพอนามัย (Health Facilities and Services) หมายถึง การลงทุนด้านการบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เกี่ยวกับสุขภาพ เช่น ค่าใช้จ่ายที่มีผลต่อการยืดอายุคาดหมายเฉลี่ย ความแข็งแรงและเข้มแข็งของพลังชีวิต และความสามารถในการอยู่รอด

2) การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน (On-the-job training) หมายถึง การลงทุนในการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ๆ อันจำเป็นต่อการทำงาน รวมถึงระบบการฝึกงานที่จัดโดยบริษัทหรือองค์กรต่างๆ

3) การศึกษาในระบบ (Formal education) หมายถึง การจัดการศึกษาแบบทางการตั้งแต่ระดับประถม ระดับมัธยม และระดับปริญญา

4) กิจกรรมการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่ (Study programs for adult) ที่ไม่ใช่บริษัทหรือองค์กรเอกชนเป็นผู้จัด เช่น กิจกรรมในภาคการเกษตร มีการถ่ายทอดความรู้ด้านการเพาะปลูกจากรุ่นสู่รุ่น เป็นต้น

5) การย้ายถิ่นของปัจเจกบุคคลและครอบครัว (Migration of individuals and families) เพื่อเพิ่มโอกาสในการได้งานทำและได้ค่าจ้างที่สูงขึ้น

Nordhaug (1993) ได้ขยายแนวคิดในการลงทุนในมนุษย์เพิ่มเติมจาก Schultz โดยเพิ่มวัตถุประสงค์ในการลงทุนนอกจากจะเน้นการเพิ่มขีดความสามารถในปัจจุบันของแรงงานแล้ว การสร้างความยินดีหรือเต็มใจที่จะทำงาน ความพร้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันกับองค์กรและแรงจูงใจที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อทำงานนั้นก็เป็นส่วนสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร

ในขณะที่ Becker (2008) เสนอว่าหัวใจหลักของการลงทุนในทุนมนุษย์ คือ การศึกษา (Education) การฝึกอบรม (Training) และการดูแลสุขภาพ (Health) สำหรับการลงทุนด้านการศึกษามีข้อค้นพบจากหลายงานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับระดับการศึกษา กล่าวคือ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะได้รับผลตอบแทนในรูปของรายได้ในอนาคตสูงกว่า

(Becker, 2009; McConnell, Brue, and Macpherson, 1999; Schultz, 1971) เมื่อพิจารณาถึงผลตอบแทนของการลงทุนด้านการศึกษาในระดับมหภาค รายงาน The World Employment Report 1998-99 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ International Labour Organization (1998) ได้นำเสนอผลการศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษา ผลิตภาพแรงงาน และผลต่อความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศซึ่งใช้ผลผลิตต่อหัวของกำลังแรงงานเป็นตัวชี้วัด โดย ILO ได้ทำการศึกษาข้อมูลจาก 111 ประเทศ ในช่วงปี ค.ศ. 1960-1990 พบว่า จำนวนปีการศึกษาโดยเฉลี่ยของกำลังแรงงานที่เพิ่มขึ้น 1 ปี จะเพิ่มผลผลิตต่อหัวของกำลังแรงงานประมาณร้อยละ 5-15

การฝึกอบรมระหว่างการทำงานเป็นการลงทุนในทุนมนุษย์ในลักษณะเช่นเดียวกับการศึกษาที่เป็นทางการ คือ เป็นการเสียสละในปัจจุบันเพื่อผลประโยชน์ในอนาคต (McConnell et al., 1999; Schultz, 1971) นอกเหนือจากการศึกษาภายในระบบการศึกษาแบบเป็นทางการ (formal education) คนทำงานสามารถเรียนรู้และได้รับการฝึกฝนผ่านการทำงาน เพราะทักษะบางอย่างที่ใช้ในการทำงานไม่ได้มาจากสถานศึกษา สำหรับผู้ที่จบการศึกษาแล้ว แต่ยังไม่ได้มีการเตรียมพร้อมเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน พวกเขาที่จะได้รับการเตรียมตัวและเรียนรู้การทำงานให้เหมาะสมกับงานที่ผ่านการฝึกอบรมแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ หรือที่เรียกว่า การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน (on-the-job training) รวมถึงคนทำงานที่มีประสบการณ์น้อย ก็จะได้ทักษะใหม่จากการ “เรียนรู้โดยลงมือทำ” (learning by doing) เช่นนี้ Becker แบ่งประเภทของทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงานออกเป็นดังนี้ (Becker, 2009)

1) ทักษะทั่วไป (General skill) ซึ่งการฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะทำให้เกิดทักษะทั่วไป เพราะเป็นทักษะหรือคุณลักษณะที่สามารถใช้ได้เท่าๆ กัน ทุกหน่วยการผลิตหรือทุกอุตสาหกรรม โดยปกติ คนทำงานจะเป็นผู้จ่ายสำหรับการฝึกอบรมทั่วไปหรือที่หน่วยงานจัดหาให้ การจ่ายนี้อยู่ในรูปของค่าจ้างที่ลดลงในช่วงระยะเวลาของการฝึกอบรม แต่ช้อยกเว้นที่เป็นไปได้คือ เมื่อหน่วยงานนั้นๆ ต้องปฏิบัติตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายและจำเป็นต้องจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้ได้กำลังแรงงานที่มีคุณภาพ ตัวอย่างของทักษะทั่วไป เช่น การฝึกวิธีการทำงานที่ถูกต้อง ทักษะในการอ่าน การใช้คณิตศาสตร์พื้นฐาน และการทำตามคำสั่ง เป็นต้น

2) ทักษะเฉพาะทาง (Specific skill) เป็นทักษะที่ใช้ได้สำหรับหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมให้เท่านั้น ทักษะเฉพาะทางนี้ไม่สามารถถ่ายโอนไปยังหน่วยงานอื่นๆ ได้ ดังนั้น นายจ้างต้องเป็นผู้จ่ายในการฝึกอบรมเหล่านี้ ตัวอย่างของทักษะเฉพาะทาง เช่น ทักษะในการใช้โปรแกรมประมวลผลคำ ทักษะทางบัญชี ความสามารถในการตอบคำถามทางโทรศัพท์เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของบริษัท เป็นต้น

ในระยะหลังแนวคิดการพัฒนาทุนมนุษย์ ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) มากขึ้น การเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่เริ่มเข้ามาแทนที่การเรียนหรือการฝึกอบรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นสังคมฐานความรู้ (Knowledge-based society) แนวคิดเรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นการเปิดโอกาสให้กับทุกคนอย่างทั่วถึง (Lifelong Learning for All) และมุ่งให้เกิดการยกระดับทักษะความรู้ความสามารถแก่ประชาชนทุกวัย รวมถึงสนับสนุนให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (พัชรราวลัย วงศ์บุญสิน, 2554) นอกจากนี้ ความสำคัญของแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นการขยายบริบทของการศึกษาและเรียนรู้ให้เอื้อต่อกลุ่มคนทำงานที่หลุดจากระบบการศึกษาแบบทางการแล้ว โดยเน้นย้ำให้การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ ทุกที่ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ทำงาน หรือการศึกษาตามอัธยาศัย<sup>7</sup> จากวิธีการเรียนรู้และแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคล

ในต้นทศวรรษที่ 1990 มีการนำเสนอแนวคิดเรื่องการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน (Workplace learning หรือ learning at work) และทวีความสำคัญมากขึ้นในกลุ่มงานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในตลาดแรงงาน เนื่องจากผลการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าเกิดช่องว่างระหว่างความรู้และทักษะที่ได้จากระบบการศึกษาแบบเป็นทางการกับความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน (Tynjälä, 2008) นอกจากนี้ การเรียนรู้ในสถานที่ทำงานถือเป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Wongboonsin, 2010) การเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน เป็นกระบวนการทางสังคมรูปแบบหนึ่ง (social process) กล่าวคือ การเรียนรู้เกิดขึ้นผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานแบบไม่เป็นทางการ เช่น การสังเกต การฟัง หรือวิธีการอื่นๆ ที่คนทำงานใช้เพื่อเรียนรู้วิธีการทำงาน (Newton et al., 2006)

สำหรับแรงงานไร้ทักษะ (unskilled labour) สถานที่ทำงานถือเป็นพื้นที่สำคัญสำหรับการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของพวกเขา เนื่องจากแรงงานในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ไม่สามารถเข้าถึงระบบการศึกษาแบบเป็นทางการ หรือการฝึกอบรมระหว่างการทำงานที่จัดโดยบริษัทหรือหน่วยงาน แม้จะมีข้อจำกัดในการเรียนรู้ในสถานที่ทำงานประเภทใช้แรงงานไร้ทักษะ หรือจ่ายค่าแรงต่ำ (low-skilled and low paid workplace) ด้วยสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ของคนทำงาน เช่น รูปแบบการทำงานที่ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนโดยคนทำงานไม่มีอิสระหรืออำนาจในการตัดสินใจ หรือการทำงานภายใต้การควบคุมของนายจ้างอย่างเข้มงวดเช่นในกลุ่มของแรงงานข้ามชาติ

<sup>7</sup> พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 ได้ให้ความหมายของ “การศึกษาตามอัธยาศัย” หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ในวิถีชีวิตประจำวันของบุคคล ซึ่งบุคคลสามารถเลือกที่จะเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ตามความสนใจ ความต้องการ โอกาส ความพร้อม และศักยภาพในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

ไร้ทักษะผิดกฎหมาย สภาพการทำงานเช่นนี้เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน รวมถึงโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

อย่างไรก็ตาม มีความพยายามในการศึกษาและออกแบบการทำงานเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ในสถานที่ทำงานของกลุ่มแรงงานไร้ทักษะนี้<sup>8</sup> และที่ก้าวหน้าไปกว่านั้นคือ ความริเริ่มในการพัฒนานโยบายและความร่วมมือการจัดการการย้ายถิ่นของแรงงานไร้ทักษะโดยให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านทุนมนุษย์ของแรงงานมากขึ้น ดังเช่น ในสหรัฐอเมริกา บางประเทศในสหภาพยุโรป (เช่น สหราชอาณาจักร สเปน) และในเอเชียตะวันออก (ญี่ปุ่น เกาหลี) ซึ่งกำลังอยู่ในยุคสังคมสูงวัย จึงต้องยอมรับนโยบายพึ่งพาการใช้แรงงานย้ายถิ่นไร้ทักษะเพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนกำลังแรงงาน ซึ่งการสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศผู้ส่งกับประเทศผู้รับแรงงานทำให้สามารถบริหารจัดการการย้ายถิ่นให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ทั้งด้านการตอบสนองต่ออุปทานแรงงานในประเทศผู้รับ การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ รวมถึงการควบคุมคุณภาพแรงงานผ่านโครงการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน และการพัฒนาศักยภาพแรงงานในระหว่างการทำงาน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการขยายประโยชน์จากการใช้แรงงานย้ายถิ่นไร้ทักษะได้อย่างเต็มที่

นอกจากการศึกษาและการฝึกอบรมระหว่างการทำงานแล้ว สุขภาพเป็นทุนมนุษย์อีกประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญ แต่ยังมีการศึกษาถึงสุขภาพในฐานะเป็นทุนมนุษย์ค่อนข้างน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาผลตอบแทนจากการลงทุนในทุนมนุษย์ด้านการศึกษา และการฝึกอบรมระหว่างการทำงาน ความสำคัญของสุขภาพในฐานะเป็นทุนมนุษย์นั้น หมายถึง สุขภาพเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ เช่น การได้รับอาหาร และมีสถานที่พักอาศัยที่ดี ในการศึกษาของ Schultz (2003) ถึงผลตอบแทนจากการลงทุนด้านสุขภาพ พบว่า สุขภาพโภชนาการ และผลิตภาพแรงงานมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด งานศึกษาเกี่ยวกับผลของสุขภาพต่อผลิตภาพแรงงานหลายชิ้นที่ใช้ตัวชี้วัดในการประเมินภาวะโภชนาการแทนตัวแปรสุขภาพในการศึกษา เช่น น้ำหนักเมื่อแรกเกิด (Birth weight) อายุครรภ์เมื่อคลอด (gestational age at birth) ส่วนสูงตามเกณฑ์อายุ (height for age) น้ำหนักตามเกณฑ์อายุ (weight for age) ค่าดัชนีมวลกาย

<sup>8</sup> งานศึกษาของ Newton et al. (2006) เป็นโครงการริเริ่มที่จะสำรวจเรื่องการเรียนรู้ผ่านการทำงาน และการพัฒนาการรู้หนังสือ (literacy) ทักษะทางด้านภาษา (language) ทักษะการคำนวณ (numeracy) และทักษะ IT หรือที่รวมเรียกว่า LLNIT ในสถานที่ทำงานของแรงงานไร้ทักษะ และได้รับค่าจ้างต่ำ เพื่อนำไปสู่การศึกษาความคุ้มค่าหรือคุ้มทุนในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ทักษะเหล่านี้ในระหว่างการทำงาน (on-the-job LLNIT) สำหรับกลุ่มแรงงานไร้ทักษะและได้รับค่าจ้างต่ำ

<sup>9</sup> สรุปรจาก Chanda, Rupa. 2008. *Low-skilled workers and bilateral, regional, and unilateral initiatives: Lessons for the GATS Mode4 negotiations and other agreements*. Indian Institute of Management, Bangalore.

(weight for height: BMI) เป็นต้น เพราะตัวแปรเหล่านี้สามารถทำนายการรอดชีพ การลดการเจ็บป่วยเรื้อรัง รวมถึงมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในด้านการศึกษาและการทำงานด้วย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรความสูง (height) เป็นตัวชี้วัดที่ดีในการทำนายผลในระยะยาว ในขณะที่ค่าดัชนีมวลกายเป็นตัวชี้วัดที่ดีในการทำนายผลระยะสั้น โดยตัวแปรเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงาน (เวลาในการทำงาน) อุปทานแรงงาน (จำนวนปีที่อยู่ในตลาดแรงงาน) รวมถึงความยืนยาวของชีวิต อย่างไรก็ตาม การศึกษาโดยใช้ตัวชี้วัดด้านสุขภาพและโภชนาการนี้ อาจมีข้อจำกัดสำหรับประเทศกำลังพัฒนา และต้องพัฒนาเนื่องจากข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ และต้องใช้ค่าใช้จ่ายสูงในการศึกษาเมื่อเปรียบเทียบกับในประเทศพัฒนาแล้ว

Becker (2007) เน้นศึกษาความสำคัญของสุขภาพในฐานะเป็นทุนมนุษย์ ซึ่งตามแนวคิดนี้มองว่าการลงทุนด้านสุขภาพจะนำไปสู่การลดอัตราการตาย และการเพิ่มอัตราการอยู่รอด ซึ่งแตกต่างกันไปตามอายุที่แตกต่างกัน บุคคลยินดีที่จะเสียค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ หรือการสร้างหลักคุ้มครองตัวเองโดยการทำประกันชีวิต ก็เพื่อเพิ่มโอกาสในการรอดชีวิตตลอด อย่างไรก็ตาม ความยินดีในการจ่ายนี้จะลดลงไปตามอายุที่เพิ่มขึ้น รวมถึงหากผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับลดน้อยลง ในทางกลับกัน ความยินดีในการจ่ายด้านสุขภาพนี้จะเพิ่มขึ้นตามรายได้ที่เพิ่มขึ้น ผลต่อเนื้อหลังจากมีโอกาสในการเป็นผู้รอดชีวิตเพิ่มขึ้นจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในหลายด้าน เช่น ในกลุ่มผู้ใหญ่หากมีโอกาสในการเป็นผู้รอดชีวิตเพิ่มสูงขึ้น ก็มีแนวโน้มที่จะลงทุนด้านการศึกษาเพิ่มมากขึ้น เพราะผลตอบแทนที่คาดหวังจากการลงทุนด้านการศึกษาเพิ่มสูงขึ้น เป็นต้น

นอกจากนี้ ยังมีแนวคิดที่มองว่าการลงทุนด้านสุขภาพเป็นการสะสมทุนมนุษย์ในรูปแบบหนึ่ง และสนใจความคุ้มค่าในการลงทุนด้านสุขภาพ มีการคำนวณต้นทุนที่เป็นค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ โดยให้ความสำคัญกับค่าใช้จ่ายเพื่อการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพเป็นหลัก ดังนั้น การลงทุนด้านสุขภาพตามแนวคิดนี้ คือ การลงทุนส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งหมายรวมถึง ความรู้ ทัศนคติ และแบบแผนการดำเนินชีวิตให้กับเด็กและเยาวชน ถือว่าเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าทางเศรษฐกิจในระยะยาว และน่าจะมีความคุ้มค่ามากกว่าการทุ่มค่าใช้จ่ายไปกับการยืดระยะเวลาในช่วงท้ายของชีวิต ซึ่งนอกจากจะเป็นช่วงที่ให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจค่อนข้างน้อยแล้ว ยังเป็นช่วงที่มีค่าใช้จ่ายสูงอีกด้วย นอกจากนี้ การลงทุนส่งเสริมสุขภาพให้กับประชากรในช่วงวัยกลางคน จะมีผลช่วยยืดอายุการทำงานของคนเหล่านี้ให้เป็นการสร้างเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศต่อไปได้อีกนาน ในทำนองเดียวกัน การลงทุนด้านความปลอดภัยต่างๆ เช่น ความปลอดภัยบนท้องถนน ความปลอดภัยของอาหาร และการรักษาสุขภาพแวดล้อม ก็มีผลทำให้ลดการเกิดอุบัติเหตุและการเจ็บป่วย ตลอดจนช่วยยืดอายุการทำงานได้อีกทางหนึ่ง (วิโรจน์ ณ ระนอง, 2551)

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีทุนมนุษย์ และการพัฒนาทุนมนุษย์ ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นแนวทางการศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ในแรงงานข้ามชาติระดับล่างหรือแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า



ลาว และกัมพูชาในประเทศไทย ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดความหมายของ “การพัฒนาทุนมนุษย์” หมายถึง กิจกรรมที่ก่อให้เกิดและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ รวมถึงการมีสุขภาพที่ดี โดยการแบ่งประเภทกิจกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติในฐานะเป็นตัวแปรตามนี้ นำมาจากแนวคิดของ Schultz (1971) ที่แบ่งการลงทุนในมนุษย์ไว้ 5 ด้าน ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น โดยผู้วิจัยนำมาจัดกลุ่มใหม่ และปรับขยายความหมายของการพัฒนาทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับบริบทของแรงงานข้ามชาติระดับล่างในประเทศไทย สามารถจำแนกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านความรู้ ผ่านการศึกษาทั้งในระบบ และนอกระบบภายหลังจากที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้ว รวมถึงการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้เฉพาะวิชาอันจำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการทำงานในพื้นที่ปลายทางที่แรงงานข้ามชาติเข้าไปอยู่ เช่น การเรียนรู้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ เป็นต้น

2. การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ ผ่านการพัฒนาความสามารถในการทำงาน โดยการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน (Workplace Learning) เช่น การฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรพัฒนาเอกชน การเรียนรู้และพัฒนาวิธีการทำงานด้วยวิธีการต่างๆ แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทักษะคิดต่องานที่ทำ แรงจูงใจ และแรงขับภายในที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน เป็นต้น

3. การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านสุขภาพ ซึ่งครอบคลุมกิจกรรมหรือพฤติกรรมที่ส่งเสริมและดูแลสุขภาพ การได้รับความรู้ด้านสุขอนามัย การเข้าถึงบริการสาธารณสุข รวมถึงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม ซึ่งการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านสุขภาพนี้มีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อยืดระยะเวลาของการมีสุขภาพที่ดีออกไปให้สามารถใช้ร่างกาย ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่มีอยู่ได้นานที่สุด

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตัดการพัฒนาทุนมนุษย์ผ่านการย้ายถิ่นออกไป เนื่องจากแรงงานข้ามชาติมีสถานะเป็นผู้ย้ายถิ่นอยู่แล้ว จึงนำการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการย้ายถิ่นมาใช้เป็นกลุ่มตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในอีก 3 ด้านที่เหลือแทน ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัยที่ต้องการศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานในบริบทของการเป็นแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติที่น่าจะมีรูปแบบและลักษณะการพัฒนาทุนมนุษย์ที่แตกต่างไปจากแรงงานทั่วไป

## 2.2 ความหมายของการย้ายถิ่น

ในทางประชากรศาสตร์ การย้ายถิ่นเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางประชากรนอกจากการเกิดและการตาย การเคลื่อนย้ายถิ่นที่อยู่ทำให้ประชากรในพื้นที่หนึ่งเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งขนาด โครงสร้าง และการกระจายตัว ดังนั้น การเคลื่อนย้าย

มีผลทำให้ประชากรทั้งในพื้นที่ที่จากมา และพื้นที่ที่เข้าไปอยู่ใหม่เปลี่ยนแปลงไปโดยทันที เนื่องจากนักประชากรศาสตร์สนใจที่จะวัดและวิเคราะห์การย้ายถิ่นเพื่อใช้ในการคาดประมาณและฉายภาพประชากร ความรู้เกี่ยวกับจำนวนและลักษณะของผู้ย้ายถิ่นจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์โครงสร้างแรงงานในพื้นที่หนึ่ง (ปราโมทย์ ประสาทกุล, 2543) นอกจากนี้ เกณฑ์สำคัญที่จำแนกให้เห็นถึงลักษณะการเคลื่อนย้ายทางประชากรที่เรียกว่าเป็น “การย้ายถิ่น” สำหรับการศึกษาในทางประชากรศาสตร์คือ ระยะทาง และระยะเวลา

“การย้ายถิ่น” คือ การเคลื่อนย้ายของประชากรข้ามเขตพื้นที่หนึ่งไปอยู่อีกพื้นที่หนึ่งเป็นเวลานาน จนทำให้ประชากรของพื้นที่ที่จากมาและพื้นที่ที่เข้าไปอยู่ใหม่เปลี่ยนแปลงไป โดยระยะทางที่จะทำให้เรียกว่าเป็น “ผู้ย้ายถิ่น” ได้ ต้องมีการเปลี่ยน “ถิ่นที่อยู่อาศัย” ไม่ใช่เป็นแต่เพียง “การย้ายบ้าน” คำว่า “ถิ่น” คำว่าถิ่นในที่นี้เป็นสื่อแสดงเขตพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ที่รวมความหมายของความเป็นชุมชนและสังคมเอาไว้ด้วย ผู้ย้ายถิ่นจะต้องเปลี่ยนชุมชนที่อยู่อาศัย ซึ่งหมายถึงว่าเขาต้องเปลี่ยนวิถีชีวิตและสังคมที่เคยอยู่เดิม (ปราโมทย์ ประสาทกุล, 2543) พื้นที่ซึ่งเป็นที่อยู่เดิมของผู้ย้ายถิ่น เรียกว่า “พื้นที่ต้นทาง” (Area of Origin) หรือ “พื้นที่ส่ง” (Sending Area) ส่วนพื้นที่ที่ผู้ย้ายถิ่นเข้าไปอยู่อาศัยใหม่ เรียกว่า “พื้นที่ปลายทาง” (Area of Destination) หรือพื้นที่รับ (Receiving Area) นอกจากนี้ การย้ายถิ่นจากพื้นที่หนึ่งหรือประเทศหนึ่งไปยังอีกพื้นที่หนึ่งหรือประเทศหนึ่งนั้น ในระหว่างทางส่วนใหญ่จะมีการพักในพื้นที่ทางผ่าน (Transit Area) (พัชรราวลัย วงศ์บุญสิน, 2553) ซึ่งลักษณะของพื้นที่ทางผ่านนี้ อาจจะเป็นพื้นที่สำหรับพักรอระหว่างเดินทางไปจุดหมายปลายทางตั้งใจไว้ต่อไป หรือเป็นพื้นที่ที่ผู้ย้ายถิ่นได้เข้ามาทำงานและอาศัยอยู่ชั่วคราวก่อนที่จะย้ายถิ่นต่อไปยังพื้นที่ปลายทาง

นอกจากนี้ การใช้เกณฑ์ด้านระยะทางหรือพื้นที่ทางภูมิศาสตร์สามารถจำแนกการย้ายถิ่นออกเป็น 2 ประเภท ซึ่งปรับจาก พัทธราวลัย วงศ์บุญสิน (2553) ดังนี้

1) การย้ายถิ่นภายในประเทศ (Internal Migration) เป็นการย้ายถิ่นภายในอาณาเขตของประเทศ รวมถึงการย้ายถิ่นระหว่างอาณาเขตระดับย่อย ซึ่งอาจจะเป็นตำบล อำเภอ จังหวัด จนถึงระดับภาค

2) การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International Migration) หรือที่นิยมเรียกในระยะเวลาหลังว่าการย้ายถิ่นข้ามชาติ (Transnational Migration) เป็นการย้ายถิ่นข้ามเขตพรมแดนของประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง ซึ่งหากพิจารณาถึง “ความตั้งใจที่จะตั้งถิ่นฐาน” ร่วมด้วย สามารถแบ่งเป็น การย้ายถิ่นเพื่อไปอยู่อย่างถาวร (Permanent Migration) และการย้ายถิ่นแบบชั่วคราว (Temporary Migration)

สำหรับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ หรือการย้ายถิ่นข้ามชาติ จำเป็นต้องพิจารณาถึงกรอบกติกาทกฏหมายของประเทศต้นทางและประเทศปลายทางด้วย ตามมุมมองนี้สามารถจำแนกการย้ายถิ่นเป็น 2 ประเภท คือ (พัชรราวลัย วงศ์บุญสิน, 2553)

1) การย้ายถิ่นเข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย หรือถูกระเบียบ (Regular Migration) หรือการย้ายถิ่นที่ผู้ย้ายมีเอกสารถูกต้องตามกฎหมาย (Documented Migrant) ที่เกี่ยวข้องในการกำกับดูแลด้านการเข้าเมือง และการทำงานของแรงงานต่างชาติ เช่น ในกรณีของไทยนั้น คนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรไทยต้องมีหนังสือเดินทาง (Passport) มีวีซ่า มีการประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรได้ และผู้ย้ายถิ่นต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ส่วนผู้ย้ายถิ่นที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเข้ามาทำงานต้องได้รับใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 เป็นต้น

2) การย้ายถิ่นเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย/ไม่ถูกระเบียบ (Irregular Migration) หรือการย้ายถิ่นที่ผู้ย้ายไม่มีเอกสารถูกต้อง (Undocumented Migrant) หรือการลักลอบเข้าเมือง/การลักลอบทำงาน (Clandestine) ซึ่งเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลด้านคนเข้าเมืองและการทำงานของแรงงานต่างชาติ เช่น ไม่มีหนังสือเดินทาง ไม่มีวีซ่า ไม่มีการประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรได้ และการไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนด เช่น การพำนักอยู่ในราชอาณาจักรเกินระยะเวลาที่ปรากฏบนตราประทับ หรือช่วงเวลาของวีซ่า ซึ่งถือเป็นการฝ่าฝืนตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง การเข้ามาทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาตทำงาน ซึ่งเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว เป็นต้น

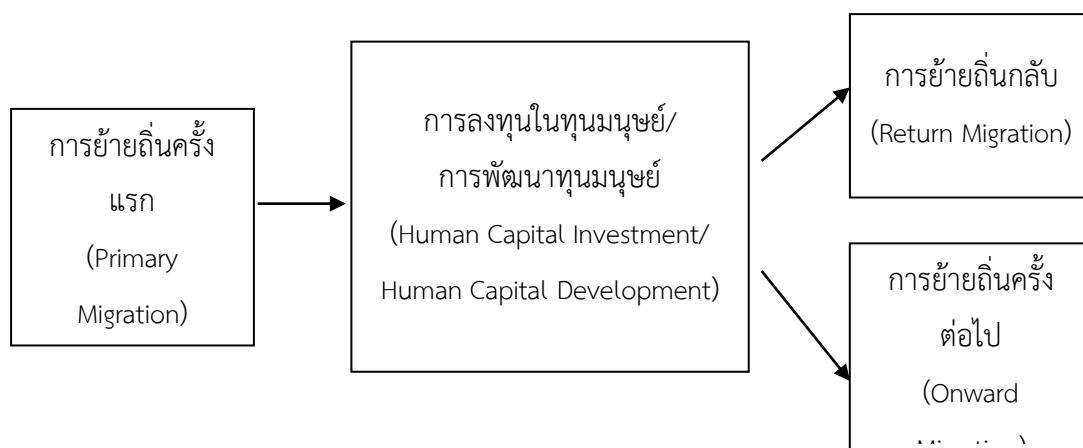
อย่างไรก็ตาม แม้บุคคลหนึ่งจะได้เคลื่อนย้ายที่อยู่อาศัยข้ามเขตแดนภูมิศาสตร์ตามที่ได้กำหนดไว้แล้ว แต่ก็มิใช่ว่าเขาจะถูกนับเป็นผู้ย้ายถิ่นโดยทันที ยังมีมิติทางด้าน “ระยะเวลา” เข้ามาเกี่ยวข้องในการกำหนดค่านิยมการย้ายถิ่น ซึ่งกรอบของระยะเวลาการย้ายถิ่นอาจพิจารณาได้ใน 2 ลักษณะคือ 1) จะให้การย้ายถิ่นนั้นครอบคลุมระยะเวลาของการย้ายถิ่นที่อยู่ยาวนานเท่าไร และ 2) จะให้การย้ายถิ่นนั้นเกิดขึ้นภายในช่วงเวลาใด การพิจารณาในลักษณะแรกนั้น เป็นการดูความตั้งใจของการย้ายถิ่นครั้งนั้นว่าจะอยู่เป็นการชั่วคราว หรือถาวร หรืออาจดูระยะเวลาของความตั้งใจที่จะอยู่จากวัตถุประสงค์ของการเข้าพักอาศัยในที่อยู่ใหม่ ส่วนในลักษณะที่สองขึ้นอยู่กับผู้ศึกษาการย้ายถิ่นว่าจะให้นิยามการย้ายถิ่นที่อยู่อาศัยเกิดขึ้นเมื่อใด ผู้ศึกษาอาจสนใจการย้ายถิ่นที่เพิ่งเกิดขึ้นเป็นผลจากวิกฤตการณ์บางอย่าง ซึ่งอาจกำหนดกรอบระยะเวลาที่สั้น เช่น สนใจศึกษาเฉพาะการย้ายถิ่นในช่วงเวลา 1 ปีที่ผ่านมาเท่านั้น หรือศึกษาอัตราการย้ายถิ่นโดยกำหนดให้การย้ายถิ่นเป็นการย้ายที่อยู่อาศัยในช่วงเวลา 5 ปี เพื่อความสะดวกในการนำไปใช้เป็นอัตราของช่วงเวลา 5 ปี สำหรับประชากรที่แบ่งเป็นกลุ่มอายุ 5 ปี เป็นต้น (ปราโมทย์ ประสาทกุล, 2543)

สำหรับการให้คำนิยาม “การย้ายถิ่น” ขององค์การระหว่างประเทศด้านการโยกย้ายถิ่นฐาน หรือ IOM (International Organization for Migration: IOM) ได้ระบุไว้ใน International Migration Law: Glossary on Migration (2004: 43) การย้ายถิ่น หมายถึง กระบวนการเคลื่อนย้ายของประชากร ซึ่งรวมทั้งการเคลื่อนย้ายข้ามพรมแดนระหว่างประเทศ และการเคลื่อนย้ายภายในประเทศ การเคลื่อนย้ายดังกล่าวยังครอบคลุมถึงรูปแบบการย้ายถิ่นที่แตกต่างกันไปตามระยะเวลา องค์ประกอบและสาเหตุของการย้ายถิ่น เช่น ผู้ลี้ภัย (refugees) ผู้พลัดถิ่น (displaced persons) คนไร้ราก หรือผู้ที่ถูกบังคับโยกย้ายถิ่นฐานจากบ้านเกิดของตนเอง (uprooted people) และผู้ย้ายถิ่นเชิงเศรษฐกิจ (economic migrants) นอกจากนี้ ในเอกสารขององค์การระหว่างประเทศที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นข้ามชาติ เช่น IOM และองค์การสหประชาชาติ ได้กำหนดค่านิยมผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติโดยยึดหลักของระยะเวลาในการพำนักอยู่ในประเทศปลายทางอย่างน้อยต้อง 1 ปีขึ้นไป จึงจะถือว่าเป็นการย้ายถิ่นข้ามชาติ (กฤตยา อาชวนิจกุล, 2546)

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ย้ายถิ่นจากประเทศเพื่อนบ้าน คือ พม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งเข้ามาทำงานในประเทศไทยแบบถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย โดยศึกษาครอบคลุมทั้งการย้ายถิ่นข้ามชาติหรือการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ และการเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติภายหลังจากที่เดินทางเข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทยแล้ว นอกจากนี้ ต้องเป็นแรงงานข้ามชาติที่ย้ายถิ่นเข้ามาอยู่เกิน 1 ปีขึ้นไป เพื่อให้มีระยะเวลาเพียงพอที่จะเห็นถึงพัฒนาการของการย้ายถิ่นตั้งแต่เริ่มย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยครั้งแรก การย้ายถิ่นไปยังพื้นที่ทางผ่านต่างๆ การย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทางและการย้ายถิ่นซ้ำเข้ามาในประเทศไทยอีกครั้ง จนกระทั่งถึงการย้ายถิ่นเข้ามาอาศัยในพื้นที่ปลายทางในปัจจุบัน

### 2.3 ทฤษฎีด้านทุนมนุษย์ในการย้ายถิ่น (Human Capital Model for Migration)

แนวคิดทฤษฎีเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการย้ายถิ่นกับการพัฒนาทุนมนุษย์สามารถแบ่งได้เป็น 2 แบบ แบบแรก คือ แนวคิดทฤษฎีที่มองการย้ายถิ่นในฐานะตัวแปรอิสระซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของผู้ย้ายถิ่น ตั้งแต่ในขั้นเริ่มตัดสินใจย้ายถิ่นครั้งแรก ส่วนแบบที่ 2 คือ แนวคิดทฤษฎีที่มองการย้ายถิ่นในฐานะตัวแปรตาม กล่าวคือ หลังจากย้ายถิ่นไปยังพื้นที่ปลายทางแล้ว ในบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งสภาพแวดล้อมและการพัฒนาทุนมนุษย์ในตัวผู้ย้ายถิ่นเอง ปัจจัยเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นครั้งต่อไปเช่นกัน



กลุ่มนักคิดด้านทุนมนุษย์คนสำคัญอย่าง Schultz และ Becker ได้กล่าวถึงความสำคัญของการย้ายถิ่นในฐานะเป็นการลงทุนเพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในรูปแบบหนึ่ง (Migration as an investment in human capital) การอพยพไปทำงานที่จ่ายค่าตอบแทนสูงกว่าถือเป็นการลงทุนในทุนมนุษย์เช่นเดียวกับการพัฒนาทักษะในการผลิต และความรู้และประสบการณ์ที่อยู่ในตัวบุคคล ทั้งนี้ เพราะการย้ายถิ่นถือเป็นการยืดการเสียสละในเวลาปัจจุบันออกไปเพื่อให้ได้รับเงินเพิ่มขึ้นในอนาคต ดังนั้น ก่อนที่จะเกิดการย้ายถิ่นขึ้นในแต่ละครั้ง ผู้ที่จะย้ายถิ่นต้องมีการชั่งน้ำหนักระหว่างต้นทุนกับผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับ โดยต้นทุนหลักคือ ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง รายได้ที่สูญเสียไประหว่างการเคลื่อนย้าย ต้นทุนทางด้านจิตวิทยาในการจากครอบครัวและเพื่อน รวมถึงการสูญเสียความมีอาวุโสและผลประโยชน์จากเงินบำนาญ (McConnell et al., 1999)

เช่นเดียวกับ Sjaastad (1962) ซึ่งเป็นผู้ริเริ่มนำแนวคิดด้านทุนมนุษย์มาใช้ในการอธิบายการย้ายถิ่นข้ามชาติ รวมถึง Massey et al. (1994) นักสังคมวิทยาที่ศึกษาด้านการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ นำเสนอแนวคิดที่สอดคล้องกับ Sjaastad ว่าการย้ายถิ่นเป็นการตัดสินใจลงทุนในระดับปัจเจกชนเพื่อเพิ่มผลิตภาพของทุนมนุษย์ที่มีอยู่ในตัวเอง ก่อนที่จะตัดสินใจย้ายถิ่น ผู้ย้ายถิ่นจะพิจารณาจากต้นทุนและประโยชน์ต่างๆ ที่ตนจะได้รับบนหลักเหตุผล กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ บุคคลย่อมมีการพิจารณาซึ่งใจเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือค่าจ้างที่จะได้รับ (Expected Return) ระหว่างการย้ายถิ่นกับการไม่ย้ายถิ่นไปยังพื้นที่ปลายทางจากความรู้ความสามารถที่ตนมีอยู่ประกอบด้วยต้นทุนต่างๆ ในการย้ายถิ่น (Migration Costs) และค่าจ้างหรือรายได้ที่จะได้รับผ่านอำนาจการคัดสรร (Selectivity) ในพื้นที่ปลายทาง

ทั้งนี้ การตัดสินใจย้ายถิ่นนั้นเกิดจากการตัดสินใจของผู้ย้ายถิ่นในฐานะปัจเจกชน และเป็น การตัดสินใจบนหลักเหตุผล ซึ่งอิงทฤษฎีการตัดสินใจเลือกอย่างมีเหตุผล (Rational Choice Theory) ผู้ตัดสินใจรู้จักชั่งใจพิจารณาไตร่ตรองข้อดีข้อเสียต่างๆ รวมถึงวิเคราะห์ต้นทุนและประโยชน์ที่จะได้รับทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ก่อนที่จะเลือกว่าจะย้ายถิ่นหรือไม่ย้ายถิ่นจากพื้นที่

หนึ่งไปยังอีกพื้นที่หนึ่ง อย่างไรก็ตาม กระบวนการคัดสรร (Selectivity) สามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในพื้นที่ต้นทางและพื้นที่ปลายทาง กล่าวคือ ในพื้นที่ต้นทาง ผู้ย้ายถิ่นย่อมประเมินจากคุณลักษณะทางทุนมนุษย์ที่มีอยู่ว่าจะมีโอกาสในการได้งานทำในพื้นที่ปลายทางได้หรือไม่ ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานหรือไม่ รวมถึงผลตอบแทนที่คาดหวังตามอัตราค่าตอบแทนด้านคุณลักษณะทางทุนมนุษย์ที่เขามีอยู่ ซึ่งปัจจัยด้านอายุ เพศ และการศึกษาของผู้ย้ายถิ่นถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อโอกาสในการย้ายถิ่น ดังนั้น บุคคลในวัยหนุ่มสาวมีแนวโน้มที่จะย้ายถิ่นมาก และคนโสดมีแนวโน้มที่จะย้ายถิ่นมากกว่าคนที่มีการครอบครัวแล้ว ในขณะเดียวกัน โอกาสในการได้งานทำนั้น ขึ้นกับอำนาจการคัดสรรของผู้ว่าจ้างหรือเจ้าของกิจการด้วย ซึ่งในพื้นที่ปลายทาง นายจ้างเองก็มีการกำหนดคุณลักษณะทางทุนมนุษย์ที่ต้องการจากแรงงานข้ามชาติเช่นกัน

Stark เป็นนักวิชาการอีกท่านหนึ่งที่มีผลงานมากมายเกี่ยวกับการสร้างโมเดลทางเศรษฐศาสตร์เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างการค้าย้ายถิ่นกับการสร้างทุนมนุษย์ และเช่นเดียวกับ Sjaastad (1962) ที่ให้ความสำคัญกับการย้ายถิ่นเป็นการสร้างทุนมนุษย์รูปแบบหนึ่ง แต่ Stark (Stark, Helmenstein, and Prskawetz, 1998; Stark, and Wang, 2002) เน้นเกี่ยวกับการสร้างทุนมนุษย์ในตัวแรงงานตั้งแต่ขั้นตอนของการตัดสินใจที่จะย้ายถิ่นในประเทศต้นทาง เขาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์กับการย้ายถิ่นนั้น เป็นไปได้ทั้งการสูญเสียทุนมนุษย์ (brain drain) และการสร้างหรือการได้รับทุนมนุษย์ (human capital formation or brain gain) โดยเน้นศึกษาผลจากการย้ายถิ่นหรือโอกาสในการย้ายถิ่นต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในประเทศต้นทาง ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบคือ

1) การสร้างทุนมนุษย์ในประเทศต้นทาง (Human capital formation) อันเป็นผลมาจากโอกาสในการย้ายถิ่นหรือความเป็นไปได้ที่จะย้ายถิ่น ทำให้แรงงานตัดสินใจที่จะสร้างหรือเพิ่มทุนมนุษย์ให้กับตัวเองเพราะมีผลตอบแทนหรือรายได้ที่คาดหวังอยู่ในประเทศปลายทาง

2) การได้รับทุนมนุษย์ (Brain gain) จากแรงงานผู้ย้ายถิ่นกลับ (returnees) ซึ่งนำเอาทักษะและเทคโนโลยีในการผลิตใหม่ๆ เข้ามาด้วยหลังจากเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

อย่างไรก็ตาม การสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวคิดของ Stark เน้นการอธิบายเฉพาะแรงงานมีทักษะ หรือแรงงานที่มีทุนมนุษย์อยู่แล้วจึงจะมีโอกาสในการย้ายถิ่นที่สูงกว่า รวมทั้งจะมีโอกาสในการพัฒนาทุนมนุษย์ยิ่งขึ้นไปอีก ในขณะที่แรงงานระดับล่างไม่สามารถเข้าถึงโอกาสเหล่านั้นได้ ดังนั้น เมื่อพิจารณาถึงเงื่อนไขที่ว่าโอกาสในการย้ายถิ่นของแรงงานแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน และโอกาสของการย้ายถิ่นนั้นส่งผลต่อการตัดสินใจสร้างทุนมนุษย์ของปัจเจก การกำหนดนโยบายการจัดการการย้ายถิ่นควรคำนึงถึงเงื่อนไขเหล่านี้ เพื่อสนับสนุนให้เกิดความเท่าเทียมกันในการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อลดความแตกต่างในโอกาสการย้ายถิ่น และสุดท้ายคือ แรงงานทุกกลุ่มมี

แรงจูงใจในการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ของตนเอง เพื่อให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในประเทศปลายทาง และเพื่อเพิ่มทุนมนุษย์โดยรวมให้กับประเทศต้นทาง

สำหรับแนวคิดทฤษฎีที่อธิบายการย้ายถิ่นในฐานะตัวแปรตาม J. S. DaVanzo (1978) เสนอแนวทางในการศึกษาเรื่องการย้ายถิ่นกลับและการย้ายถิ่นต่อไป (Return and Repeat Migration) โดย Da Vanzo ได้วิเคราะห์ถึงการศึกษาการย้ายถิ่นในทางเศรษฐศาสตร์ที่ผ่านมาว่า ส่วนใหญ่มองการย้ายถิ่นเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเพียงครั้งเดียวแล้วก็จบไป ไม่ได้มีการศึกษาแยกเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายถิ่นซ้ำ หรือการย้ายถิ่นในครั้งต่อๆ มา (repeat moves) ออกจากการย้ายถิ่นครั้งแรก (first-time moves) อย่างไรก็ตาม ยังมีอีกงานศึกษาที่ได้พิสูจน์ให้เห็นว่าผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ล้วนเป็นผู้ที่เคยย้ายถิ่นมาก่อนแล้วอย่างน้อย 1 ครั้ง และโดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนาจะเห็นถึงรูปแบบการย้ายถิ่นที่หลากหลาย เช่น การย้ายถิ่นจากชนบทเข้าสู่เมือง การย้ายถิ่นแบบหมุนเวียน หรือชั่วคราว การย้ายถิ่นตามฤดูกาล เป็นต้น (Goldstein, and Goldstein, 2011)

งานศึกษาการย้ายถิ่นทางเศรษฐศาสตร์ในส่วนน้อยที่สนใจความแตกต่างระหว่างผู้ย้ายถิ่นกลับกับผู้ย้ายถิ่นต่อไปว่ามีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจดังกล่าว ได้แก่ งานศึกษาของ J. DaVanzo and Morrison (1978) และ J. S. DaVanzo (1978) พวกเขาวิเคราะห์พฤติกรรมการย้ายถิ่นโดยอิงทฤษฎีทุนมนุษย์ด้านการย้ายถิ่นที่มองว่าผู้ที่ตัดสินใจย้ายถิ่นคือ ผู้ที่กำลังลงทุนในทุนมนุษย์อยู่ ผู้ย้ายถิ่นย่อมมีการเปรียบเทียบระหว่างข้อดีและข้อเสียจากการย้ายถิ่น หากแต่ในการพิจารณาเหตุผลว่าจะย้ายถิ่นหรือไม่ของผู้ที่เคยผ่านประสบการณ์การย้ายถิ่นมาแล้วนี้ ย่อมแตกต่างจากกลุ่มที่ไม่เคยย้ายถิ่นมาก่อน โดยพวกเขาจะตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อดีและข้อเสียตามที่พวกเขารับรู้ภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงไปจากพื้นที่ต้นทางที่จากมา รวมถึงความรู้ ความสามารถประสบการณ์ที่มี

ทั้งนี้ การศึกษาปัจจัยที่กำหนดความต่อเนื่องของการย้ายถิ่นทั้งในรูปแบบของการย้ายถิ่นกลับ (Return Migration) และการย้ายถิ่นต่อไปยังพื้นที่ปลายทางใหม่ (Onward Migration) โดยอิงกับแนวคิดทฤษฎีทุนมนุษย์ด้านการย้ายถิ่นนั้นสามารถพิจารณาได้จากทั้ง 7 ตัวแปรดังต่อไปนี้<sup>10</sup>

1) ต้นทุนในการย้ายถิ่นครั้งต่อไปจะต่ำกว่าการย้ายถิ่นครั้งแรก ต้นทุนในการย้ายถิ่นแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ก) ต้นทุนในรูปของเงินตราหรือค่าใช้จ่ายเพื่อการย้ายถิ่นโดยตรง (pecuniary costs) เช่น ค่าเดินทาง ค่าที่พัก ค่าประกันสุขภาพ ค่าเสื้อผ้าเครื่องใช้ต่างๆ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีค่าใช้จ่ายในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ และตลาดแรงงานที่เปลี่ยนไป

<sup>10</sup> ตัวแปรที่ 1-4 ปรึบจาก พ็ชรวาลัย วงศ์บุญสิน (2553) ที่สรุปตัวแปรสำคัญในการกำหนดความต่อเนื่องของการย้ายถิ่นตามทฤษฎีทุนมนุษย์ด้านการย้ายถิ่น ส่วนที่ตัวแปรที่ 5-7 นั้น สรุปเพิ่มเติมจากงานศึกษาของ Shumway and Hall (1996) เรื่อง “Self-Selection, Earning and Chicano Migration: Differences between Return and Onward Migrant”

เช่น ค่าฝึกอบรมเพื่อยกระดับความรู้ความสามารถในการทำงาน รวมถึงทักษะด้านภาษาให้ตรงกับความต้องการในประเทศปลายทาง และ ข) ต้นทุนที่ไม่อยู่ในรูปเงินตรา (non-pecuniary costs) เช่น การใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ค่าเสียโอกาสที่ต้องเปลี่ยนไปอยู่ในสภาพแวดล้อมใหม่ หรือที่ทำงานใหม่ เช่น การสูญเสียความอาวุโสในการทำงาน ต้นทุนทางด้านจิตใจ หรือสภาพทางจิตใจที่ผู้ย้ายถิ่นต้องจากครอบครัวและเพื่อนพ้องไปไกล เป็นต้น ดังนั้น ผู้ที่เคยย้ายถิ่นมาก่อน จะเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์การย้ายถิ่นนั้น หรือ “learning by doing” ซึ่งจะช่วยลดต้นทุนทั้งด้านข้อมูลข่าวสาร ค่าใช้จ่าย และต้นทุนทางจิตใจ สำหรับการย้ายถิ่นในครั้งต่อไป และหากการย้ายถิ่นครั้งแรกประสบความสำเร็จอาจส่งผลให้ผู้ที่เคยย้ายถิ่นมาแล้วมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจย้ายถิ่นอีกครั้งหนึ่ง ในทางกลับกัน หากไม่ประสบความสำเร็จในการย้ายถิ่นครั้งแรก ก็มีแนวโน้มที่ผู้ย้ายถิ่นนั้นจะตัดสินใจย้ายถิ่นกลับ (J. S. DaVanzo, and Morrison, 1981)

2) ความพึงพอใจ (Preference) ต่อการบริโภคในพื้นที่ที่อาศัยอยู่ในปัจจุบันเปรียบเทียบกับพื้นที่ปลายทาง หากมีความพึงพอใจต่อการบริโภคในพื้นที่ปลายทางมากกว่า อาจส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นอีกครั้ง

3) การประสบความสำเร็จจากการย้ายถิ่นครั้งก่อน ซึ่งหากเคยล้มเหลวในการย้ายถิ่นอาจไม่ตัดสินใจย้ายถิ่นในครั้งต่อไป

4) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปในพื้นที่ปลายทางหนึ่ง หรือในพื้นที่ปลายทางอื่น หรือในพื้นที่บ้านเกิด

5) อรรถประโยชน์ที่แตกต่างกันในแต่ละชั้นของชีวิต ตามทฤษฎีทุนมนุษย์บุคคลย่อมมีอรรถประโยชน์แตกต่างกันในแต่ละชั้นของชีวิต การย้ายถิ่นเป็นวิธีการหนึ่งที่บางคนเลือกใช้เพื่อบรรลุเป้าหมายในการมีรายได้ตลอดชีวิตสูงสุด (maximize lifetime income)

6) การได้รับข้อมูลข่าวสารจากเครือข่ายทางสังคมจากพื้นที่ปลายทางอื่น ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ปลายทางที่มากขึ้นทำให้ผู้ย้ายถิ่นได้ปฏิสัมพันธ์ และเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายทางสังคมมากขึ้นเช่นกัน ผู้ย้ายถิ่นจะเข้าไปอยู่ท่ามกลางการไหลเวียนของข้อมูลข่าวสารจากเครือข่ายทางสังคมหนึ่งสู่อีกเครือข่ายทางสังคม ดังนั้น ความสำเร็จหรือล้มเหลวในการย้ายถิ่นขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของข้อมูล การตัดสินใจผิดพลาดเกี่ยวกับโอกาสในการได้งานทำในพื้นที่ปลายทาง และต้นทุนที่ไม่ใช่เงินอื่นๆ ในการย้ายถิ่น อาจเป็นผลมาจากความผิดพลาดหรือความไม่สมบูรณ์ของข้อมูล และนำไปสู่ความล้มเหลวในการย้ายถิ่นในที่สุด

7) เครือข่ายทางสังคมที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกันกับผู้ย้ายถิ่น Saenz and Davila (1992) วิเคราะห์ว่าผู้ที่มีแนวโน้มจะย้ายถิ่นกลับคือ ผู้ย้ายถิ่นที่ไม่สามารถเข้าถึงระบบความช่วยเหลือ หรือการเข้าเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งของเครือข่ายผู้ย้ายถิ่นที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกันในชุมชนพื้นที่ปลายทาง ดังนั้น เขาจึงเลือกที่จะย้ายถิ่นกลับไปยังพื้นที่ต้นทาง เพราะทำให้ต้นทุนที่ไม่ใช่เงินจากการไม่มี



เครือข่ายกลุ่มชาติพันธุ์รองรับสูงมากเกินไป ตัวอย่างเช่น ผู้ย้ายถิ่นที่เข้าไปอยู่ในพื้นที่ที่แวดล้อมไปด้วยคนท้องถิ่น พวกเขาจะมีต้นทุนในการปรับตัวทั้งด้านภาษา วัฒนธรรม และการดำรงชีวิตอยู่ที่สูงกว่าผู้ย้ายถิ่นในพื้นที่ที่มีเครือข่ายกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกันอาศัยอยู่ เป็นต้น

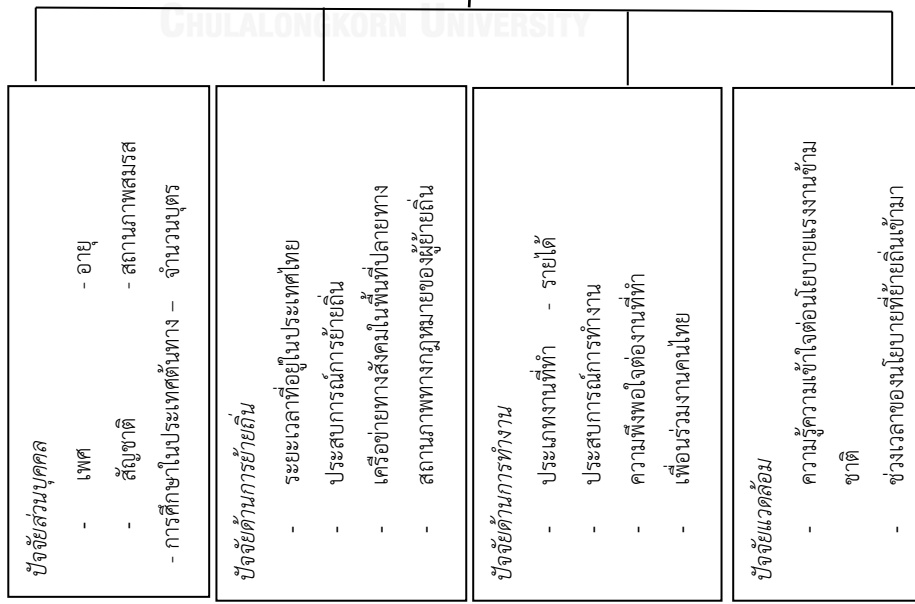
#### 2.4. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดตัวแปรที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา โดยจำแนกกลุ่มตัวแปรอิสระออกเป็น 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สัญชาติ สถานภาพสมรส การศึกษาในประเทศต้นทาง และจำนวนบุตร
2. ปัจจัยด้านการย้ายถิ่น ได้แก่ ระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทย ประสบการณ์การย้ายถิ่น เครือข่ายทางสังคมในถิ่นปลายทาง และสถานภาพทางกฎหมายของผู้ย้ายถิ่น
3. ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ประเภทงานที่ทำ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ความพึงพอใจต่องานที่ทำ และเพื่อนร่วมงานคนไทย
4. ปัจจัยด้านนโยบายแรงงานข้ามชาติ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายแรงงานข้ามชาติ และช่วงเวลาของนโยบายที่แรงงานข้ามชาติย้ายถิ่นเข้ามา

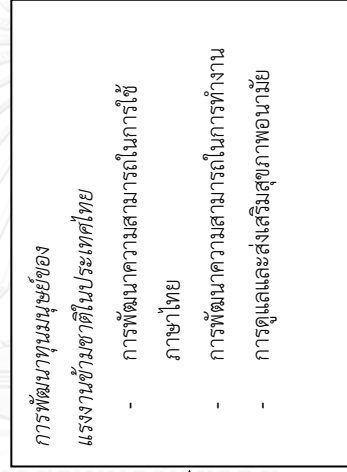
สำหรับปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ สามารถจำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การศึกษา การพัฒนาความสามารถในการทำงาน และการส่งเสริมและดูแลสุขภาพ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดให้ตัวแปรด้านการพัฒนาทุนมนุษย์เป็นทั้งตัวแปรตามที่ได้รับอิทธิพลจากกลุ่มตัวแปรอิสระทั้ง 4 ด้านดังที่กล่าวไปข้างต้น และเป็นตัวแปรอิสระในการพิสูจน์ความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ แผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ (แผนภาพที่ 2.1)

(ตัวแปรอิสระ)

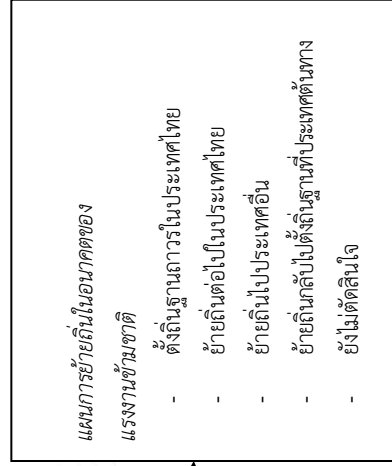


ตาราง 2.1 กรอบแนวคิดการย้ายถิ่นกับการพัฒนาทุนมนุษย์ และแผนการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

(ตัวแปรแทรกกลาง)



(ตัวแปรตาม)



## 2.5. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

### 2.5.1 การย้ายถิ่นกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ

#### การย้ายถิ่นที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ

ผลจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่างานศึกษาด้านการย้ายถิ่นกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติที่ผ่านมาเมื่ออยู่พอสมควร แต่ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่มุ่งวัดผลตอบแทนจากการลงทุนในทุนมนุษย์ของแรงงานย้ายถิ่นในรูปของรายได้ หรือความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1) **งานวิจัยในระดับมหภาค** เน้นศึกษาผลของการย้ายถิ่นที่มีต่อการสร้างและสะสมทุนมนุษย์ตั้งแต่ในประเทศต้นทาง จนถึงการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีอยู่ให้เพิ่มพูนขึ้นในประเทศปลายทาง และการศึกษาผลของการย้ายถิ่นที่มีต่อการความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ (Jellal, 2003; Sjaastad, 1962; Stark, Helmenstein, and Prskawetz, 1997; Stark et al., 1998) ตามทฤษฎีทุนมนุษย์ ตัวแปรด้านการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการวัดทุนมนุษย์ เนื่องจากสามารถสะท้อนถึงความรู้ความสามารถ และทักษะที่มีอยู่ในตัวบุคคล ตัวแปรด้านศึกษานี้สามารถแบ่งเป็นตัวชี้วัดย่อยๆ ได้แก่ จำนวนปีที่ได้รับการศึกษาโดยเฉลี่ย (Average years of schooling) อัตราการเข้าศึกษา (School enrollment ratio) ค่าใช้จ่ายในการลงทุนด้านการศึกษา (Education cost) เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม มีงานศึกษาที่พยายามค้นหาดัชนีชี้วัดทุนมนุษย์ให้กว้างไปกว่าตัวแปรด้านการศึกษา (Han, Lin, and Chen, 2008; Healy, and Côté, 2001; Park, 2004) ข้อค้นพบจากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาสามารถสรุปได้ว่า การวัดทุนมนุษย์ผ่านตัวแปรด้านการศึกษาเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ และไม่สามารถสะท้อนถึงทุนมนุษย์ที่ได้จากการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะแบบไม่เป็นทางการ การพัฒนาความรู้ความสามารถผ่านประสบการณ์การทำงาน นอกจากนี้ ยังได้กล่าวถึงข้อจำกัดของการใช้ตัวแปรด้านศึกษามาวัดทุนมนุษย์คือ ด้วยระบบการศึกษาที่แตกต่างกัน จึงเป็นเรื่องยากหากจะศึกษาในเชิงเปรียบเทียบระหว่างประเทศ รวมถึงการวัดการศึกษาแต่ในเชิงปริมาณ อาจไม่สะท้อนถึงทุนมนุษย์สะสม (human capital stock) ที่มีอยู่จริง ดังนั้น จึงต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพของระบบการศึกษาด้วย (Livingstone, 1997)

งานศึกษาของ Stark et al. (1997) ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการย้ายถิ่นข้ามชาติกับการพัฒนาทุนมนุษย์เป็นลักษณะห่วงโซ่ กล่าวคือ ยิ่งบุคคลคาดหวังต่อผลตอบแทนในประเทศปลายทางที่จะย้ายถิ่นเข้าไปสูงเพียงใด จะยิ่งส่งต่อการตัดสินใจลงทุนในทุนมนุษย์ในประเทศต้นทางมากขึ้นเท่านั้น เมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานในประเทศปลายทางแล้ว ในระยะแรก แรงงานข้ามชาติได้รับค่าจ้างเท่าๆ กันหมด แต่ภายหลังที่แรงงานเริ่มมีการสะสมประสบการณ์การทำงาน และมีการ

เรียนรู้เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถและทักษะมากขึ้น นายจ้างก็จะปรับการจ่ายค่าจ้างให้สอดคล้องกับผลิตภาพของแรงงานแต่ละคน และเมื่อแรงงานข้ามชาติย้ายถิ่นกลับจะทำให้ประเทศต้นทางได้รับประโยชน์จากทุนมนุษย์ของแรงงานเหล่านี้ เนื่องจากพวกเขาจะนำเทคโนโลยีและทักษะในการผลิตใหม่ๆ กลับมาด้วย รวมถึงผลประโยชน์ในรูปแบบของการนำเงินส่งกลับมาลงทุนและใช้จ่ายในประเทศต้นทางต่อไป

**2) งานวิจัยในระดับจุลภาค** เป็นการศึกษาบทบาทของทุนมนุษย์ที่มีผลต่อการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงานและรายได้ของแรงงานข้ามชาติ งานศึกษาของ Hall and Farkas (2008) เป็นหนึ่งในผลงานที่มีอยู่จำนวนน้อยซึ่งศึกษาเกี่ยวกับการย้ายถิ่นกับการพัฒนาทุนมนุษย์ในแรงงานข้ามชาติระดับล่างนั้น เพื่อค้นหาปัจจัยกำหนดความแตกต่างของแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างอายุและเงินได้ (age-earning growth curve models) เปรียบเทียบระหว่างแรงงานข้ามชาติระดับล่าง กับแรงงานท้องถิ่นในสหรัฐอเมริกา ซึ่งตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานที่เลือกใช้ ได้แก่ เชื้อชาติ/ชาติพันธุ์ สถานภาพทางกฎหมายของแรงงานข้ามชาติ จำนวนปีที่จบการศึกษาสูงสุด อายุที่ย้ายถิ่นเข้ามาในสหรัฐอเมริกาครั้งแรก และความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ จากการศึกษาพบว่ากลุ่มแรงงานข้ามชาติระดับล่างจำนวนมากที่ทำงานอยู่ประเภทงานเดียวกันกับแรงงานท้องถิ่น เมื่อพิจารณาถึงการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างตามระยะเวลา และจำนวนปีที่จบการศึกษาสูงสุดพบว่าไม่มี ความแตกต่างกันระหว่างแรงงานข้ามชาติและแรงงานท้องถิ่น นอกจากนี้ แรงงานข้ามชาติยังได้รับผลตอบแทนจากความสามารถในการปรับตัวผสมกลมกลืนกับสังคมในประเทศปลายทาง (acculturation) โดยวัดจากอายุที่ย้ายถิ่นเข้ามาในสหรัฐอเมริกาครั้งแรก และความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ข้อค้นพบในอีกด้านหนึ่งพบว่า แรงงานข้ามชาติจะได้รับค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานท้องถิ่นประมาณ ร้อยละ 24 และมีโอกาสน้อยมากที่จะเข้าไปสู่งานประเภทบริหารจัดการ

สำหรับงานศึกษาในประเทศไทย ผลจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ยังไม่ปรากฏว่ามีการศึกษาแบบบูรณาการการพัฒนาทุนมนุษย์ ทั้ง 3 ด้าน คือ การศึกษา การพัฒนาความสามารถในการทำงาน และการส่งเสริมและดูแลสุขภาพ โดยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาเฉพาะด้านแบบแยกส่วน เช่น การเข้าถึงและการจัดรูปแบบการศึกษาของแรงงานข้ามชาติหรือบุตรของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย การเข้าถึงบริการสาธารณสุขและงานที่เกี่ยวข้องกับโรคเอดส์ในแรงงานข้ามชาติ ส่วนในด้านการพัฒนาทักษะและอาชีพของแรงงานข้ามชาติ ยังไม่มีงานที่ศึกษาเรื่องนี้โดยตรง แต่เรื่องการทำงานของแรงงานข้ามชาติจะเป็นเพียงหัวข้อหนึ่งในการศึกษาการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือถูกแสวงประโยชน์จากการบังคับใช้แรงงานที่สะท้อนให้เห็นว่าแรงงานข้ามชาติยังไม่ได้ รับการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการแรงงานอย่างเป็นธรรม เป็นต้น โดยสรุป งานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยมีลักษณะดังนี้

**1) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษา** พบว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่จะเน้นกลุ่มเป้าหมายที่แรงงานเด็กข้ามชาติ หรือเด็กที่เป็นบุตรหลานของแรงงานข้ามชาติ จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าศึกษาในประเทศไทยของแรงงานข้ามชาติ และบุตรของแรงงานข้ามชาติได้ดังนี้ (Thu, 2006; คณะกรรมการรณรงค์ประชาธิปไตยในพม่า, 2550; นัยน์ปพร สิปปภาส, 2551)

1.1) *ปัจจัยด้านครอบครัวและชุมชน* ได้แก่ ทักษะคิดของพ่อแม่ที่เป็นแรงงานข้ามชาติ ต่อการศึกษาของบุตร การขาดข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษาและโรงเรียนของไทยทำให้ไม่ได้รับรู้ถึงสิทธิทางการศึกษาของแรงงานข้ามชาติ ค่าใช้จ่ายในการศึกษา การที่เด็กต้องทำงานช่วยครอบครัว ความสามารถในการใช้ภาษาไทย มีการเคลื่อนย้ายสูง ไม่มีเอกสารแสดงตนที่จะไปสมัครเข้าเรียน สถานภาพทางกฎหมายของแรงงานข้ามชาติ

1.2) *ปัจจัยด้านสถานศึกษา* แบ่งเป็น ปัจจัยในส่วนของโรงเรียนในระบบ ได้แก่ ระยะทางไปโรงเรียน ทักษะคิดของผู้บริหารโรงเรียน การเลือกปฏิบัติในโรงเรียน งบประมาณที่จำกัด ส่วนปัจจัยของโรงเรียนนอกระบบ หรือโรงเรียนที่จัดตั้งโดยองค์กรพัฒนาเอกชน ได้แก่ การทำงานเชิงรุกขององค์กรพัฒนาเอกชน ข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากร และสถานภาพทางกฎหมายของโรงเรียน

1.3) *ปัจจัยด้านนโยบายและกฎหมาย* ได้แก่ ปัญหาการปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยหลักฐานวัน เดือน ปี เกิด ในการรับนักเรียนเข้าสถานศึกษา พ.ศ. 2548 การขาดระบบในการกระจายข้อมูลข่าวสารเรื่องการศึกษาในกลุ่มแรงงาน

จากการทบทวนปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าศึกษาของแรงงานข้ามชาติข้างต้น แสดงให้เห็นว่า แรงงานข้ามชาติเป็นกลุ่มที่ด้อยโอกาสและส่วนใหญ่จะหลุดออกจากระบบการลงทุนในมนุษย์อย่างเป็นทางการ เช่น การศึกษาในระบบ (formal education) การฝึกอบรมฝีมือแรงงานทั้งที่จัดโดยภาครัฐและเอกชน การเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลของรัฐ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ควรพิจารณาด้วยว่าการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้อาจไม่ได้เกิดจากกระบวนการพัฒนาความรู้และทักษะตามระบบปกติ หากแต่มีรูปแบบเฉพาะในแบบของแรงงานข้ามชาติระดับล่าง ทั้งนี้ก็เพื่อสร้างเงื่อนไขไปสู่การบรรลุชีวิตที่ดีกว่าตามที่พวกเขาคาดหวังไว้

**2.) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงาน** งานที่ศึกษาถึงการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงาน โดยเฉพาะการพัฒนาทุนมนุษย์ในแรงงานข้ามชาติระดับล่างนั้นมีอยู่อย่างจำกัดมาก ส่วนหนึ่งเป็นเพราะงานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งเน้นศึกษาเพื่อเสนอแนะนโยบายในเชิงบริหารจัดการ และปกป้องคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านมากกว่าการพัฒนาศักยภาพของแรงงานกลุ่มนี้ เนื่องด้วยเห็น

ว่าเป็นปัญหาการถูกละเมิดสิทธิของแรงงานข้ามชาติเป็นปัญหาสำคัญพื้นฐานที่จะต้องได้รับแก้ไขก่อนเป็นอันดับแรก ดังนั้น งานวิจัยในส่วนที่กล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพของแรงงานข้ามชาติในขณะทำงานยังพบว่ามีอยู่น้อย

งานวิจัยด้านแรงงานข้ามชาติที่มีการศึกษาถึงการพัฒนาและฝึกอบรมฝีมือแรงงานข้ามชาติ คือ งานศึกษาของ วิพรรณ ประจวบเหมาะ และคณะ (2544) เรื่อง ผลกระทบของการย้ายถิ่นต่อสภาวะการณ์ของแรงงานข้ามชาติ: กรณีศึกษาประเทศไทย พบว่า มีแรงงานข้ามชาติชาวพม่า น้อยมาก หรือร้อยละ 4.7 ที่เคยได้รับการอบรมก่อนเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ เฉพาะกลุ่มที่ได้รับการอบรมนั้น เรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมก็คือ เรื่องเกี่ยวกับทำงานร้อยละ 71.4 โดยแรงงานพม่าเป็นผู้แสวงหาหรือจัดการในเรื่องการอบรมเพื่อให้ได้ข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับการทำงานและความเป็นอยู่ในประเทศไทยเอง ในขณะที่การฝึกอบรมหลังจากเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้ว แรงงานข้ามชาติชาวพม่าเกือบทั้งหมดหรือร้อยละ 98.3 ไม่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมในด้านใดเลย

ในงานศึกษาเดียวกันนี้ เมื่อถามถึงการพัฒนาความรู้ความชำนาญหลังจากเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้ว แรงงานข้ามชาติชาวพม่าร้อยละ 40.1 ตอบว่าตนได้รับความรู้ด้านวิชาชีพมากขึ้น ร้อยละ 19.7 ตอบว่าได้ความรู้ด้านภาษา นั่นคือ ความสามารถด้านภาษาไทยซึ่งคาดว่าจะจะเป็นความสามารถในการพูดสื่อสารมากกว่าด้านการอ่านและเขียน ร้อยละ 14.4 ตอบว่าได้มีความรู้ความสามารถในงานด้านบริการและงานแม่บ้านมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีข้อค้นพบในเรื่องความต้องการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมหลังจากมาทำงานอยู่ในประเทศไทยแล้ว ซึ่งพบว่าเกือบครึ่งหนึ่งคือ ร้อยละ 47.7 ของแรงงานข้ามชาติชาวพม่าเห็นว่าตนไม่ต้องการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมในด้านใดๆ เลย นั่นคือ การไปทำงานในต่างประเทศมิได้เป็นการสร้างแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในด้านใดๆ เลย คณะผู้วิจัยให้เหตุผลต่อข้อค้นพบนี้ว่า การไปทำงานในต่างประเทศไม่ได้เป็นการสร้างแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากที่เป็นอยู่ หรืออาจเป็นไปได้ว่าแรงงานข้ามชาติชาวพม่าไม่ได้มองเห็นโอกาสของความก้าวหน้าในอาชีพ หรือเห็นว่าความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพียงพอแล้วที่จะใช้ประกอบอาชีพอยู่ในประเทศไทย เหตุผลสำคัญอีกประการหนึ่งคือ การเป็นผู้ย้ายถิ่นเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายทำให้ไม่เห็นถึงโอกาสที่จะพัฒนาตัวเองไปมากกว่าสำหรับในส่วนของผู้ที่มีความต้องการฝึกอบรมความรู้ความชำนาญเพิ่มเติม นั่นคือ ความต้องการด้านภาษาดูจะเด่นชัดกว่าด้านอื่น มีแรงงานข้ามชาติชาวพม่าต้องการเรียนรู้ภาษาไทยเพิ่มมากขึ้นร้อยละ 18.8 รองลงมาคือ ต้องการความรู้เพิ่มเติมเรื่องช่างเครื่องยนต์สูงถึงร้อยละ 13.1

สำหรับทัศนคติเกี่ยวกับผลของการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยที่มีต่อตัวแรงงาน ทักษะการทำงาน และความก้าวหน้าทางอาชีพการงาน ผลการศึกษาให้ข้อค้นพบที่น่าสนใจคือ ในด้านผลต่อทักษะการทำงาน แรงงานข้ามชาติชาวพม่าส่วนใหญ่ร้อยละ 55.4 เห็นว่าการเดินทางมาทำงานในประเทศไทยมีส่วนในการเพิ่มประสบการณ์ของตนมากกว่าการพัฒนาความสามารถหรือ

ทักษะในการทำงาน รองลงมา ร้อยละ 19 เห็นว่า การย้ายถิ่นมาทำงานในประเทศไทยไม่มีผลต่อการเพิ่มทักษะหรือแม้แต่ประสบการณ์ในการทำงานแต่อย่างใด ในขณะที่กลุ่มที่เห็นว่าการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานนั้นมีผลต่อการเพิ่มทักษะในการทำงาน ร้อยละ 17 แต่เมื่อพิจารณาคุณด้วยตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส กลับไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05

ผลการศึกษาทัศนคติของแรงงานข้ามชาติชาวพม่าที่มีต่อความก้าวหน้าทางอาชีพ การงาน พบว่า ร้อยละ 72.2 เห็นว่าการย้ายถิ่นมาทำงานในประเทศไทยทำให้ตนได้งานทำที่มั่นคงขึ้นมากกว่าจะมีความก้าวหน้าทางอาชีพการงาน ในขณะที่ร้อยละ 27.4 คิดว่าก่อนและหลังย้ายถิ่นไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลง และเมื่อพิจารณาคุณด้วยตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 และสุดท้ายคือ ทัศนคติเกี่ยวกับผลของการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยที่มีต่อตัวเอง พบว่าส่วนใหญ่ ร้อยละ 49.2 เห็นว่าการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยให้ประโยชน์กับตัวเองในเรื่องเงิน กล่าวคือ มีรายได้ดีขึ้น มีกินมีใช้ และมีเงินสำหรับเก็บออม รองลงมา คือ ได้ความรู้ความชำนาญและมีประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มขึ้น และเมื่อพิจารณาคุณด้วยตัวแปรอายุ และสถานภาพสมรส ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 ในขณะที่เมื่อคุณด้วยระดับการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์ที่ระดับ .05 โดยพบว่า ที่ระดับการศึกษา 5-7 ปี กลุ่มตัวอย่างนี้คิดว่าความรู้ในการทำงานเป็นประโยชน์สูงกว่าเรื่องรายได้ ในขณะที่กลุ่มการศึกษา 0-4 ปี และ 8 ปีขึ้นไป คิดเห็นในทางตรงกันข้าม คือ เห็นประโยชน์เรื่องรายได้สูงกว่าความรู้ในการทำงาน

สำหรับงานศึกษาแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติในช่วงต่อมา ส่วนใหญ่จะเน้นศึกษาเรื่องสภาพการทำงานและการได้รับความคุ้มครองด้านสวัสดิการในการทำงานของแรงงานข้ามชาติซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนและสิทธิของแรงงานเป็นหลัก (สหพันธ์แรงงาน-พม่า (FTUB) แผนกแรงงานข้ามชาติ และฟิลิป เอส. โรเบิร์ตสัน, 2549; สุรางค์ จันทวานิช และคณะ, 2547) โดยสรุปคือ แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ต้องประสบกับสภาพการทำงานที่เลวร้าย และไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น ได้ค่าแรงต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด มีการหักเงินโดยไม่เป็นธรรมจากนายจ้าง มีระยะเวลาการทำงานที่ยาวนาน ขาดการป้องกันและดูแลสุขภาพ และไม่ได้รับการชดเชยหากเจ็บป่วยจากการทำงาน เป็นต้น ทั้งนี้ การประสบปัญหาสภาพการทำงานที่เลวร้ายนี้ จะแตกต่างกันไปตามประเภทงานที่ทำอยู่ เช่น แรงงานในกิจการประมง มีสภาพการทำงานที่หนัก และต้องทำงานทั้งในเวลากลางวันและกลางคืน นอกจากนี้ การใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่บนเรือประมงที่มีลูกเรือเป็นกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกันเกือบทั้งหมด ทำให้ขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะทางด้านภาษา รวมถึงการปฏิสัมพันธ์กับเครือข่ายหรือชุมชนแรงงานข้ามชาติก็น้อยกว่าคนทำงานประเภทอื่น ทำให้การเปลี่ยนงานไปทำอาชีพอื่นนอกเหนือจากย้ายไปเป็นลูกเรือประมงของเรือลำอื่นทำได้ยากกว่า

อย่างไรก็ตาม มีงานศึกษาที่พยายามสร้างโมเดลพัฒนาสภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย โดย สุภางค์ จันทวานิช และคณะ (2552) วัตถุประสงค์ของการสร้างโมเดลคือ เพื่อเป็นแนวทางในการลดภาระการทำงาน งานที่เป็นอันตรายให้น้อยลง และเพื่อพัฒนาสภาพการทำงานให้ดีขึ้น โดยพื้นที่ที่ใช้ทดลองโมเดลคือ จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดระนอง อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก และกรุงเทพฯ ผลจากการศึกษาสามารถพัฒนาโมเดลได้ทั้งหมด 7 โมเดล ดังนี้ 1) โมเดลตัวอย่างที่ดีของได้ก่งเรือ 2) โมเดลการตรวจแรงงานต่างด้าวในกิจการประมง 3) การประกวดสถานประกอบการดีเด่น 4) โมเดลวิทยุสองภาษาสำหรับแรงงานต่างด้าว 5) การเปิดช่องทางการร้องเรียนของแรงงานต่างด้าวต่อเจ้าหน้าที่คุ้มครองแรงงาน 6) ร่างกฎกระทรวงเพื่อคุ้มครองแรงงานรับใช้ในบ้าน และ 7) ฮอตไลน์สายด่วนสำหรับแรงงานรับใช้ในบ้าน โดยโมเดลที่จะนำไปสู่การพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติได้ คือ โมเดลวิทยุสองภาษาสำหรับแรงงานต่างด้าว โมเดลนี้เริ่มทำขึ้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์กับแรงงานข้ามชาติในภาษาของพวกเขาเอง เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับหน้าที่ในการเป็นบุคคลที่ดำรงอยู่ในประเทศไทย และสิทธิของแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายไทย เป็นต้น

นอกจากนี้ มีงานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ในแรงงานย้ายถิ่นของไทย คือ การศึกษาของ มนัส สุขสาย (2536) ที่ใช้การวิจัยเชิงทดลองเพื่อพิสูจน์บทบาทของการพัฒนาทุนมนุษย์ในแรงงานย้ายถิ่นคนไทยภายในประเทศว่าจะสามารถหยุดยั้งการย้ายถิ่นออกนอกพื้นที่ต้นทางและช่วยยกระดับชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้นได้หรือไม่ และอย่างไร โดยจัดหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาอาชีพให้กับประชากรวัยแรงงานในหมู่บ้านแวมใต้ จังหวัดอุบลราชธานี แล้วทำการประเมินก่อนและหลังการฝึกอบรมว่ากลุ่มตัวอย่างมีการปรับแนวคิดเรื่องการย้ายถิ่นอย่างไร ผลการศึกษาพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการทุกคนตอบว่าจะไม่ย้ายถิ่น และเห็นควรให้มีการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาประกอบอาชีพจริง พร้อมทั้งเสนอแนะให้สร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนเพื่อเพิ่มการจ้างงานในชนบทอีกทางหนึ่ง อย่างไรก็ตาม การศึกษายังมีข้อจำกัดอยู่ประการสำคัญคือ ผู้วิจัยไม่ได้นำปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านทัศนคติต่อการฝึกอบรม และการย้ายถิ่นมาวิเคราะห์ร่วมกับการปรับแนวคิดเรื่องการย้ายถิ่น ทำให้ไม่สามารถเห็นภาพความแตกต่างว่ากลุ่มผู้ได้รับการฝึกอบรมแต่ละกลุ่มที่มีคุณลักษณะต่างกันนั้นจะส่งผลต่อการปรับแนวคิดด้านการย้ายถิ่นอย่างไร

**3) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการส่งเสริมและดูแลสุขภาพ** ตามทฤษฎีทุนมนุษย์ การลงทุนด้านสุขภาพเป็นเครื่องมือหนึ่งในการสะสมทุนมนุษย์ ขณะเดียวกัน สุขภาพเป็นได้ทั้งเครื่องมือ (means) ที่จะนำไปสู่การพัฒนาทุนมนุษย์ในด้านอื่นๆ และเป็นเป้าหมายหรือจุดหมายปลายทางในตัวเอง (ends) ด้วย ซึ่งในมุมมองหลังนี้ มาตรการความสำเร็จจึงไม่ควรอยู่ที่ การควบคุมต้นทุนให้ต่ำที่สุด หรือทำให้มีประสิทธิภาพต่อต้นทุนสูงที่สุด หากแต่ควรวัดจากความสามารถ



ในการบรรลุเป้าหมายที่ประชาชนจะมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีซึ่งน่าจะเป็นเป้าหมายของชีวิตที่พึงปรารถนาในตัวเอง (วิโรจน์ ณ ระนอง, 2551)

ในบริบทของแรงงานข้ามชาติ สำหรับการลงทุนด้านสุขภาพนั้น ไม่ควรจำกัดแค่การป้องกันไม่ให้แรงงานข้ามชาติแพร่เชื้อโรคติดต่อมาสู่คนไทย แต่ต้องคำนึงถึงการส่งเสริมสุขภาพที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และแบบแผนการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม และเอื้อต่อการมีสุขภาพดีของแรงงานข้ามชาติ ทั้งนี้ จากการประกาศกฎบัตรออตตาวาที่ประเทศแคนาดา ปี ค.ศ. 1986 ได้บัญญัติว่า "การส่งเสริมสุขภาพ" หรือ "HEALTH PROMOTION" หมายถึง "กระบวนการเพื่อให้ประชาชน เพิ่มขีดความสามารถในการควบคุม และสร้างเสริมสุขภาพของตนเองให้ดีขึ้น ในการบรรลุซึ่งสุขภาพอันสมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม" บุคคล และกลุ่มบุคคลจะต้องสามารถบ่งบอกและตระหนักถึงความมุ่งมาดปรารถนาของตนเอง สามารถตอบสนองต่อปัญหาของตนเอง และสามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม หรือปรับตนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ อีกทั้งยังสามารถควบคุมปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อสุขภาพ เช่น ลดปัจจัยเสี่ยงที่ก่อให้เกิดมะเร็ง การขาดการออกกำลังกาย การขาดจิตสำนึกในเรื่องของความปลอดภัย ทำให้เกิดอุบัติเหตุ หลีกเลี่ยงจากสิ่งแวดล้อมที่เป็นพิษที่เป็นสาเหตุที่ทำให้ลายสุขภาพ ขณะเดียวกันก็ให้ความสำคัญ หรือเน้นให้การเพิ่มในด้านปัจจัยส่งเสริมสุขภาพ เช่น การออกกำลังกายมากขึ้น รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี (สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2554)

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ พบว่ามีอยู่น้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยสุขภาพในด้านอื่นๆ อย่างไรก็ตาม งานศึกษาที่น่าจะใช้เทียบเคียงกันได้ คือ งานของ จันทรฉาย ตระกูลดี (2542) เป็นการศึกษาเรื่อง ความรู้ด้านสุขภาพ และพฤติกรรมการดูแลตนเองของแรงงานหญิงพม่าในจังหวัดราชบุรี โดยใช้แบบสัมภาษณ์ความรู้ด้านสุขภาพและพฤติกรรมการดูแลตนเองมาประยุกต์กับกรอบแนวคิดการดูแลตนเองของโอเรม ผลการศึกษาพบว่า แรงงานหญิงจากพม่าส่วนมากมีความรู้ด้านสุขภาพทั่วไปและความรู้เกี่ยวกับสุขภาพของสตรีในระดับต่ำ รวมถึงมีการแสวงหาความรู้ทางด้านสุขภาพในระดับต่ำเช่นกัน เกือบทั้งหมดมีการดูแลตนเองต่อสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตในระดับปานกลาง ส่วนการดูแลตนเองในวัยเจริญพันธุ์เกี่ยวกับการมีเพศสัมพันธ์ก็อยู่ในระดับต่ำ นอกจากนี้ ยังพบผลการศึกษาที่น่าสนใจคือ พบว่ามีตัวแปรด้านการย้ายถิ่น และทุนมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับความรู้และพฤติกรรมการดูแลสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ โดยผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วย Chi-square test พบว่า ระยะเวลาที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย และระดับความสามารถในการใช้ภาษาไทยมีความสัมพันธ์กับการแสวงหาความรู้ทางด้านสุขภาพ และการดูแลตนเองในวัยเจริญพันธุ์เกี่ยวกับการดูแลบุตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

งานวิจัยชิ้นหนึ่งที่ทำให้ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของแบบแผนการดำเนินชีวิตที่มีความสัมพันธ์กับภาวะสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ คือ งานของ ศศิพร ตัชชานานุสรณ์ (2543) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะบุคคล แบบแผนการดำเนินชีวิตกับภาวะสุขภาพของแรงงานต่างชาตินในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า แรงงานต่างชาตินส่วนใหญ่ไม่มีแบบแผนการดำเนินชีวิตที่ยังไม่อยู่ในระดับดี และบางส่วนมีแบบแผนการดำเนินชีวิตที่เป็นปัญหาและอาจมีผลกระทบต่อภาวะสุขภาพ ได้แก่ การดื่มสุรา สูบบุหรี่ การใช้ยาหรือสารเสพติด พฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ การทำงานหนักและเสี่ยงอันตราย รวมถึงมีระยะเวลาการทำงานที่ยาวนาน ปัญหาความเครียด ความวิตกกังวล ในด้านการได้รับความรู้ด้านสุขภาพ พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ยังขาดโอกาสในการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสุขภาพ ส่วนด้านสภาพแวดล้อมของที่พักอาศัย พบว่า แรงงานต่างชาติอยู่อาศัยกันอย่างแออัดยัดเยียด การกำจัดขยะหรือสิ่งปฏิกูลไม่ถูกสุขลักษณะ และจำนวนห้องสุขามีไม่เพียงพอ

นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านสุขภาพของแรงงานข้ามชาติอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งส่วนใหญ่จะมุ่งศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการเข้าถึงบริการทางสาธารณสุขและสิทธิด้านการรับบริการสาธารณสุข (Ling, 2007; ขวัญชีวัน บัวแดง, 2552) งานศึกษาด้านอนามัยเจริญพันธุ์ของแรงงานหญิงและผู้ย้ายถิ่นวัยรุ่น (กฤตยา อาชวนิจกุล ทริส โค เอ ท ที และ นิ น นิ น ไพน์, 2543) และงานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นข้ามพรมแดนและความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของแรงงานข้ามชาติ อันจะเป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการติดเชื้อเอชไอวี ซึ่งงานประเภทหลังนี้มีอยู่เป็นจำนวนมาก (Patcharawalai Wongboonsin et al., 2009; Press, 2007; สุภางค์ จันทวานิช และคณะ, 2544; อภิชาติ จำรัสสุทธิรงค์ และวาทีณี บุญชะลิกษ์, 2552)

### ปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ

ตามทฤษฎีด้านทุนมนุษย์ในการย้ายถิ่น (Human capital Model for Migration) การย้ายถิ่นถือเป็นการลงทุนในทุนมนุษย์รูปแบบหนึ่ง ผู้ย้ายถิ่นย่อมคาดหวังผลตอบแทนจากการอพยพจากพื้นที่หนึ่งไปยังอีกพื้นที่หนึ่ง โดยเฉพาะในรูปของเงินได้ที่เพิ่มขึ้นในอนาคต แต่มิใช่ว่าผู้ย้ายถิ่นทั้งหมดจะสามารถทำกำไรได้จากการลงทุนในทุนมนุษย์ ผู้ย้ายถิ่นที่เดินทางเข้าไปทำงานในพื้นที่ปลายทางแล้วพบว่าต้นทุนในการอพยพนั้นสูงกว่าผลตอบแทนที่คาดหวังไว้ เช่น งานที่คาดหวังไว้ไม่พบในพื้นที่ปลายทาง หรือต้นทุนค่าครองชีพสูงกว่าที่คาดไว้ ต้นทุนทางด้านจิตใจของการจากครอบครัวและเพื่อนมากกว่าที่คิดไว้ ในกรณีเช่นนี้อาจมี “การไหลย้อนกลับ” (backflows) (McConnell et al., 1999) ซึ่งโดยนัยนี้ การย้ายถิ่นกลับอาจหมายถึงความล้มเหลว (failure)

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีงานศึกษาที่ขยายความไปกว่าทฤษฎีดังกล่าว คือ ความแตกต่างในเรื่องการลงทุนในทุนมนุษย์หรือการพัฒนาทุนมนุษย์ในพื้นที่ปลายทางของแรงงานข้ามชาติ อาจเป็นผลมาจากความตั้งใจของแรงงานข้ามชาติเองอันเกี่ยวพันกับแผนการย้ายถิ่นในอนาคต หรือเป็นผลมาจากการที่แรงงานข้ามชาติไม่สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะให้สอดคล้องกับการทำงานในพื้นที่ปลายทาง โดยงานศึกษาของ Jellal (2003) ซึ่งใช้แนวคิดของ Chiswick and Miller (1995) ศึกษาเรื่องการย้ายถิ่นข้ามชาติกับการสร้างทุนมนุษย์ พบว่า ผู้ย้ายถิ่นที่มีแนวโน้มจะย้ายถิ่นกลับ จะมีการลงทุนในทุนมนุษย์น้อยกว่าผู้ย้ายถิ่นที่มีความตั้งใจจะตั้งถิ่นฐานถาวรในประเทศปลายทาง โดยวัดจากการเรียนรู้ภาษาของคนท้องถิ่นในประเทศปลายทาง ทำให้แรงงานข้ามชาติกลุ่มที่ไม่ได้ตั้งใจจะตั้งถิ่นฐานประสบกับความยากลำบากในการทำงานทำ หรือได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่าแรงงานกลุ่มอื่นๆ ที่มีความสามารถในการใช้ภาษาดีกว่า

ในขณะที่กลุ่มที่มีแนวโน้มที่จะตั้งถิ่นฐานนั้นเลือกที่จะลงทุนเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ในประเทศปลายทาง เพื่อให้ได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้น นอกจากนี้ ยังมีข้อพบที่น่าสนใจคือ ภายใต้โมเดลการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติที่มีทักษะแตกต่างกัน แรงงานข้ามชาติจากประเทศที่มีรายได้ต่ำ มีแนวโน้มที่จะลงทุนในทุนมนุษย์น้อยกว่า และมีความเป็นไปได้ที่ย้ายถิ่นกลับ เนื่องจากหากยังทำงานอยู่อย่างไม่มีการพัฒนาทุนมนุษย์ต่อไปในประเทศปลายทาง จะทำให้ค่าจ้างของพวกลดต่ำลงมากกว่าแรงงานท้องถิ่น แต่สำหรับกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่อยู่ในงานประเภทที่ใช้ทักษะเหมือนกัน ผลการศึกษานี้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับของ Stark et al. (1998) ว่าผู้ย้ายถิ่นที่ตั้งใจจะอยู่ มีแนวโน้มที่จะลงทุนในทุนมนุษย์มากกว่า

ผลจากการศึกษาของ Jellal (2003) สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของความสามารถในการใช้ภาษาของท้องถิ่นปลายทางในฐานะเป็นทุนมนุษย์สำคัญที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัว และเพิ่มพูนผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับจากการย้ายถิ่น รวมถึงทิศทางการย้ายถิ่นในอนาคต แต่งานศึกษาของ Chiswick ก่อนหน้านี้ในปี ค.ศ. 1991 และงานของ Shumway และ Hall ในปี ค.ศ. 1996 ซึ่งศึกษากลุ่มแรงงานย้ายถิ่นระดับกลางในสหรัฐอเมริกา กลับนำเสนอข้อค้นที่ตรงกันข้าม โดยพบว่าผู้ที่มีแนวโน้มจะย้ายถิ่นกลับ และย้ายถิ่นต่อไปส่วนใหญ่จะมีความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษในระดับดีและดีมาก งานของ Chiswick (1991) อธิบายเพิ่มเติมถึงผลการศึกษาดังกล่าวไว้ว่า สำหรับแรงงานย้ายถิ่นความสามารถทางภาษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะนำไปสู่การเปิดโอกาสในการได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถในการทำงาน และการเคลื่อนย้ายไปสู่งานที่ดีกว่าในที่สุด ในทางตรงกันข้าม หากแรงงานย้ายถิ่นไม่สามารถพูดภาษาของท้องถิ่นปลายทางได้ก็เท่ากับเป็นการปิดโอกาสในการเพิ่มพูนความสามารถในการทำงาน รวมถึงโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนจากการย้ายถิ่นตามที่คาดหวังไว้

นอกจากนี้ งานศึกษาของ Shumway and Hall (1996) ยังให้ข้อสรุปเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานย้ายถิ่นที่ตรงกันข้ามกับทฤษฎีด้านทุนมนุษย์ในการย้ายถิ่น แรงงานย้ายถิ่นกลับโดยเฉลี่ยแล้วจะมีระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ที่สูงกว่า (วัดจากจำนวนปีที่ศึกษาโดยเฉลี่ย) ในขณะที่กลุ่มผู้ที่ตัดสินใจจะย้ายถิ่นต่อไปยังพื้นที่ปลายทางอื่น โดยเฉลี่ยแล้วจะมีระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ต่ำกว่า และส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มแรงงานไร้ทักษะ ดังนั้น ทำให้พวกเขาเสียเปรียบหากเลือกย้ายถิ่นกลับไปอยู่ในพื้นที่ต้นทาง Shumway และ Hall อธิบายเหตุผลของข้อสรุปนี้ด้วยความแตกต่างของรายได้ระหว่างแรงงานย้ายถิ่นทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งพบว่ารายได้ของกลุ่มผู้ย้ายถิ่นที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาจะลดลงประมาณร้อยละ 20 หากย้ายถิ่นกลับไปอยู่ในพื้นที่ต้นทาง แต่ถ้าย้ายถิ่นต่อไปรายได้จะลดลงประมาณร้อยละ 11 ในทางกลับกัน แรงงานย้ายถิ่นที่มีการศึกษาระดับอุดมศึกษาขึ้นไปจะได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้นไม่ว่าจะย้ายถิ่นกลับ หรือย้ายถิ่นต่อไป ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขทางเศรษฐกิจของพื้นที่ที่ย้ายถิ่นเข้าไปอยู่ด้วย

สำหรับงานศึกษาด้านแรงงานข้ามชาติของประเทศไทยที่เกี่ยวกับแผนการย้ายถิ่นในอนาคต พบว่ามิงงานวิจัยที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องอยู่พอสมควร โดยเฉพาะการกำหนดให้เป็นหัวข้อย่อยภายใต้หัวข้อหลักคือ การย้ายถิ่น ซึ่งงานวิจัยด้านแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ต้องมีข้อมูลส่วนนี้เป็นพื้นฐานก่อนจะนำไปสู่การศึกษาความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอื่นๆ ที่ต้องการต่อไป ในขณะที่ ยังไม่มีการศึกษาแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติในฐานะตัวแปรตามอย่างชัดเจน รวมถึงยังไม่มีงานวิจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์มาศึกษาในฐานะตัวแปรแทรกกลางที่ส่งผลต่อแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ

อย่างไรก็ตาม ยังมีงานที่ศึกษาความตั้งใจตั้งถิ่นฐานถาวรของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งถือเป็นการบุกเบิกงานศึกษาด้านการปรับตัวของแรงงานย้ายถิ่นทั้งไทยและต่างชาติ กับความตั้งใจในการตั้งถิ่นฐานถาวรในเวลาต่อมา นั่นคือ งานศึกษาของ วันเพ็ญ วอกลาง (2541) เรื่องกระบวนการปรับตัวและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ถาวรของแรงงานอพยพจากประเทศพม่า โดยมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการย้ายถิ่นหรือไม่ย้ายถิ่น (Migration Intention) ด้วยเหตุผลที่ว่าความตั้งใจเป็นตัวกำหนดใกล้ชิดของพฤติกรรม ถึงแม้จะไม่ใช่การศึกษาพฤติกรรมการอยู่ถาวรหรือการอยู่ชั่วคราว แต่ก็สามารถทำให้เข้าใจและทำนายพฤติกรรมการอยู่ถาวรหรืออยู่ชั่วคราวได้ ผลจากการศึกษา พบว่า ความตั้งใจที่จะอยู่ถาวรของแรงงานพม่ามีประมาณ 2 ใน 3 สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ถาวรของแรงงานพม่าที่พักอาศัยอยู่ในจังหวัดเชียงรายตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป คือ การปรับตัวในการอยู่อาศัยให้เข้ากับชุมชนและสังคมในจังหวัดเชียงราย และกลุ่มที่พักอาศัยต่ำกว่า 2 ปี พบว่าปัจจัยภูมิหลังและเครือข่ายครอบครัวและเครือญาติที่เชื่อมโยงด้วยความผูกพันระหว่างประเทศพม่าและจังหวัดเชียงราย มีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ถาวรมากที่สุด

สำหรับผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ มีข้อค้นพบที่สะท้อนให้เห็นถึงพัฒนาการเกี่ยวกับความคิดและตัดสินใจในแผนการย้ายถิ่นมาเป็นลำดับ เริ่มจากงานศึกษาของ สุภางค์ จันทวานิช และคณะ (2544) ที่แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ยังไม่มีแผนการย้ายถิ่นในอนาคต แต่คิดว่าจะอยู่ในประเทศไทยไปช่วงเวลาหนึ่ง จนกระทั่งสามารถบรรลุเงื่อนไขในชีวิตที่ตั้งไว้ เช่น จะย้ายถิ่นกลับไปยังพื้นที่ต้นทางเมื่อเก็บเงินได้จำนวนหนึ่ง จะย้ายถิ่นกลับเมื่อมีอายุมากขึ้นและไม่มีแรงงานแล้ว เป็นต้น และเมื่อพิจารณาถึงแผนการเคลื่อนย้ายในแต่ละกลุ่มอาชีพ พบว่า กลุ่มแรงงานข้ามชาติในภาคการเกษตร อุตสาหกรรม ก่อสร้าง รับจ้าง งานบริการ และค้าขาย ตอบว่ายังไม่มีแผนย้ายถิ่นในอนาคตในสัดส่วนที่สูงใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 80 ขึ้นไป โดยกลุ่มแรงงานก่อสร้างมีสัดส่วนของผู้ที่ตอบว่ายังไม่มีแผนการย้ายถิ่นในอนาคตสูงที่สุด ถึงร้อยละ 91.7 ส่วนกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่มีแผนการย้ายถิ่นในอนาคตและกำหนดเวลาในการอยู่ในประเทศไทยแล้ว คือ กลุ่มหญิงบริการ

งานศึกษาของ วิพรรณ ประจวบเหมาะ และคณะ (2544) เริ่มมีข้อค้นพบที่ชัดเจนมากขึ้นเกี่ยวแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ โดยแรงงานข้ามชาติชาวพม่าร้อยละ 46.5 ตอบว่ายังไม่ต้องการที่จะย้ายถิ่นต่อไป ในขณะที่เดียวกัน ก็เริ่มเห็นแนวโน้มของการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ (Onward Migration) ซึ่งพบว่ามีแรงงานข้ามชาติชาวพม่าร้อยละ 25.9 ที่ยังคงต้องการย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศต่อไปอีก นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทุนมนุษย์คือ ระดับการศึกษากับการตัดสินใจย้ายถิ่นแรงงานข้ามชาติชาวพม่าพบว่า ระดับการศึกษาไม่ได้มีความสัมพันธ์ต่อการย้ายถิ่นข้ามชาติเข้ามาในประเทศไทยในครั้งแรก หากแต่เป็นปัจจัยหลักทางด้านปัญหาบีบบังคับทางเศรษฐกิจและความขัดแย้งทางการเมืองในประเทศต้นทาง ดังเห็นได้ว่าแรงงานข้ามชาติชาวพม่าต่างๆ ที่มีพื้นฐานการศึกษาในระดับที่สูง แต่เมื่อย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานที่ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษา กล่าวคือ ส่วนใหญ่เป็นงานที่มีสถานภาพเป็นลูกจ้างและใช้กำลังแรงงาน แต่การศึกษานั้นกลับมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการย้ายถิ่นภายในประเทศของแรงงานข้ามชาติ พบว่า แรงงานที่มีการศึกษาสูงขึ้นมีแนวโน้มของการย้ายถิ่นภายในประเทศเพิ่มขึ้น

ในงานศึกษาของ Chimmamee and Wongboonsin (2010) สะท้อนให้เห็นถึงความชัดเจนของการวางแผนการย้ายถิ่นต่อจากงานของ วิพรรณ ประจวบเหมาะ และคณะ (2544) โดยเป็นการศึกษาความคาดหวังต่อชีวิตที่ดีกว่าหลังจากย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยแล้ว พบว่า แม้การอยู่ในประเทศไทยจะมีรายได้และมีงานที่ดีซึ่งเป็นสิ่งที่พวกเขาคาดหวัง แต่ก็ยังเป็นเพียงระยะสั้น ในระยะยาว พวกเขาคิดว่าการมีชีวิตที่ดีกว่าคือ การได้ย้ายถิ่นกลับไปอยู่ในพื้นที่บ้านเกิดของตนเอง และส่วนใหญ่ยังตอบด้วยว่าไม่มีความตั้งใจที่จะตั้งถิ่นฐานถาวรในประเทศไทย แต่จะกลับไปเมื่อสถานะ

ทางการเงินมั่นคงแล้ว โดยมีความปรารถนาที่จะกลับไปเป็นเจ้าของธุรกิจขนาดเล็ก สร้างบ้านหลังใหม่กลับไปศึกษาต่อ และอยู่ร่วมกับครอบครัวอย่างพร้อมหน้า

ผลจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นและการพัฒนาทุนมนุษย์ทำให้เห็นว่า แม้งานศึกษาดังกล่าวจะเป็นงานในต่างประเทศเป็นหลัก และมีอยู่ไม่มากในประเทศไทย แต่หากพิจารณาในเนื้อหาของงานวิจัยด้านแรงงานข้ามชาติที่ผ่านมา จะเริ่มเห็นพัฒนาการของความสัมพันธ์ระหว่างการย้ายถิ่นกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติมากขึ้น โดยเฉพาะแนวโน้มที่ปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ในช่วงเวลาหลังการย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย ส่งผลต่อการวางแผนและการตัดสินใจย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติในรูปแบบที่แตกต่างกันออกไปตามความแตกต่างของกลุ่มสัญชาติ และอาชีพ รวมถึงปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ ดังนั้น จึงน่าจะสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยมีผลต่อแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ

## 2.5.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

ในการศึกษารุ่นนี้ แบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ และแผนการย้ายถิ่นในอนาคตได้ดังนี้

### ปัจจัยส่วนบุคคล

#### เพศ

กลุ่มแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะประเทศพม่า ประกอบไปด้วยกลุ่มชาติพันธุ์ย่อยๆ ที่มีวัฒนธรรมในเรื่องเพศที่ต่างกัน ดังนั้น ความเป็นหญิงชายย่อมส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ต่างกันด้วย ดังเช่นกรณีของผู้หญิงในประเทศพม่า จะถูกจำกัดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น หรือการกำหนดนโยบายต่างๆ ถึงแม้ผู้หญิงจะอยู่ในกำลังแรงงานสูงถึงร้อยละ 63<sup>11</sup> ก็ตาม และการเรียนต่อในมหาวิทยาลัยนั้นพบว่าจำนวนของผู้หญิงจะมีมากกว่าผู้ชาย แต่มีผู้หญิงจำนวนน้อยมากที่มีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งสูงๆ ของทางราชการ ในทำนองเดียวกันไม่มีองค์กรใดเลยในประเทศพม่าที่จะสนใจในการปกป้องสิทธิหรือสนับสนุนการเพิ่มศักยภาพของผู้หญิง

ผลจากการศึกษาของ กฤตยา อาชวนิจกุล ทริส โค เอ ท ท์ และ นิ น นิ น ไพ ษ์ (2543) เรื่องเพศ อนามัยเจริญพันธุ์ และความรุนแรง: ประสบการณ์ชีวิตของแรงงานอพยพจากประเทศพม่า พบว่าความแตกต่างเรื่องเพศ ทำให้แรงงานข้ามชาติมีข้อจำกัดและโอกาสในชีวิตที่

<sup>11</sup> ปรับข้อมูลตัวเลขโดยผู้วิจัย ซึ่งอัตรามีส่วนร่วมในตลาดแรงงานของผู้หญิงชาวพม่าในปี ค.ศ. 2009 เท่ากับ ร้อยละ 63 ในขณะที่สถานภาพของผู้หญิงในประเทศพม่ายังมีบริบทที่ไม่แตกต่างไปจากคำอธิบายของ Smith (1996) ที่อ้างอิงในงานของกฤตยา อาชวนิจกุล และคณะ (2543: 29)

แตกต่างกัน โดยจากการศึกษาพบว่า ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ไม่เคยเรียนหนังสือเลย ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ในด้านการหางานทำในประเทศไทยเพศเป็นปัจจัยหลักที่กำหนดลักษณะงานที่ทำได้ เงินเดือนที่ได้รับ ระยะเวลาการจ้างงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งแรงงานข้ามชาติหญิงมักจะได้รับเงินเดือนน้อยกว่าแรงงานข้ามชาติชายในตำแหน่งหน้าที่เดียวกันเสมอ ที่สำคัญคือ ถ้าสามีและภรรยาทำงานที่เดียวกันทั้งคู่ นายจ้างส่วนใหญ่จะจดทะเบียนเพื่อขอรับใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องให้กับสามีมากกว่าภรรยา สำหรับกลุ่มที่เปราะบางและเสี่ยงต่อการถูกละเมิดมากที่สุดคือ กลุ่มแรงงานข้ามชาติหญิงและเด็กที่มีสถานะคนเข้าเมืองผิดกฎหมาย

ในทำนองเดียวกัน การศึกษาของ Ling (2007) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการเข้าถึงบริการทางสุขภาพของแรงงานข้ามชาติชาวพม่าในประเทศไทย พบว่ามีความไม่เท่าเทียมกันระหว่างแรงงานข้ามชาติหญิงและชาย ในเรื่องเบื้องหลังด้านการศึกษา การทำงาน รายได้ และการเข้าถึงบริการทางสุขภาพ จากข้อมูลด้านการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างพบว่า แรงงานข้ามชาติหญิงมีระดับการศึกษาต่ำกว่าแรงงานข้ามชาติชาย สะท้อนให้เห็นถึงความไม่เท่าเทียมกันในโอกาสทางการศึกษาของกลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศพม่า ซึ่งมีการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ต่ำมากในพื้นที่ที่กลุ่มชาติพันธุ์เหล่านี้อาศัยอยู่ และก็เป็นผู้หญิงที่ได้รับผลกระทบมากกว่า เนื่องจากเมื่อมีจำนวนโรงเรียนน้อย ผู้หญิงจะเสี่ยงมากกว่าที่จะเดินไปโรงเรียนคนเดียว ในขณะที่เดียวกัน ด้วยข้อจำกัดทางสถานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวส่งผลให้ต้องเลือกส่งคนใดคนหนึ่งเข้าศึกษา และส่วนใหญ่ก็มีแนวโน้มที่เป็นเด็กผู้ชายที่ได้รับโอกาสดังกล่าว

หลังจากย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยแล้ว แรงงานข้ามชาติชายส่วนใหญ่มีโอกาสในการเคลื่อนย้ายในประเทศทั้งในเชิงพื้นที่และการเคลื่อนย้ายงานมากกว่าแรงงานข้ามชาติหญิง ทั้งนี้เป็นเพราะแรงงานข้ามชาติเพศชายมีข้อจำกัดในการเคลื่อนย้ายน้อยกว่าเพศหญิง ในขณะที่แรงงานข้ามชาติหญิงมีความเสี่ยงอันตรายมากกว่าในการเดินทาง เช่น กลัวถูกข่มขืน เป็นต้น นอกจากนี้ แรงงานข้ามชาติหญิงยังมีภาระในการดูแลบ้าน และเลี้ยงดูบุตรในกรณีที่มีสมรสแล้ว ส่งผลให้เวลาว่างหลังจากเลิกงาน พวกเขาไม่ได้ออกไปที่ไหน ในขณะที่เพศชายสามารถออกไปข้างนอกเพื่อทำกิจกรรมร่วมกับแรงงานข้ามชาติคนอื่นๆ ซึ่งลักษณะการใช้เวลาที่แตกต่างกันระหว่างเพศนี้ อาจส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ที่แตกต่างกันได้เช่นกัน

การศึกษาของ Ling (2007) ยังมีข้อค้นพบที่สอดคล้องกับ กฤตยา อาชวนิจกุล ทริส โค เอ ท ที และ นิ น นิ น ไพ น์ (2543) ในเรื่องความเท่าเทียมกันด้านค่าจ้างแรงงาน แม้จะทำงานประเภทเดียวกัน หรือในตำแหน่งงานเดียวกัน โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ เช่น เป็นลูกจ้างในกิจการประมงต่อเนืองขนาดเล็ก หรือเป็นลูกจ้างในตลาด เพศหญิงจะได้ค่าจ้างน้อยกว่าเพศชาย ยกเว้นแต่ในกลุ่มที่ทำงานโรงงานที่ได้รับ ISO ซึ่งแรงงานทุกคนจะได้รับค่าจ้างเท่ากันหมด ด้วยความไม่เท่าเทียมกันในเรื่องค่าจ้างนี้เอง ยังส่งผลต่อไปยังการเข้าบริการทางสุขภาพ

เนื่องจากแรงงานข้ามชาติหญิงมีรายได้น้อยกว่าเพศชาย ทำให้พวกเธอมีเงินใช้จ่ายสำหรับการดูแลรักษาสุขภาพน้อยกว่า หนทางเดียวที่พวกเธอคิดว่าจะสามารถเพิ่มรายได้ คือ การเพิ่มชั่วโมงการทำงานหรือการรับงานมาทำให้มากขึ้น ซึ่งนั่นหมายถึงแรงงานข้ามชาติหญิงจะยิ่งเสี่ยงต่อการมีปัญหาสุขภาพตามมา

ผลจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังกล่าว แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างด้านเพศ กับโอกาสที่แรงงานข้ามชาติจะสามารถพัฒนาทุนมนุษย์ได้เมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานในประเทศไทยแล้ว นอกจากนี้ ข้อค้นพบที่น่าสนใจคือ แม้ระดับทุนมนุษย์ที่แตกต่างจากประเทศต้นทาง คือ เพศชายและเพศหญิงมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน แต่ก็ต้องมาทำงานหนักเหมือนกันในประเทศปลายทาง สิ่งที่ไม่เหมือนกันคือ แรงงานข้ามชาติชายยังมีโอกาสในการพัฒนาทุนมนุษย์ได้มากกว่าด้วยเหตุผล เรื่องการมีอิสระในการเคลื่อนย้าย ลักษณะการใช้เวลาที่แตกต่าง การได้รับค่าจ้างที่สูงกว่า และที่สำคัญคือ ประเด็นเรื่องวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ ที่ยกให้เพศชายมีความเหนือกว่า จึงน่าจะสมารถสรุปได้ว่า แรงงานข้ามชาติชายจะมีการพัฒนาทุนมนุษย์ได้มากกว่า แรงงานข้ามชาติหญิง

### อายุ

หากพิจารณาตามความสัมพันธ์ของการย้ายถิ่น การพัฒนาทุนมนุษย์ และวัฏจักรชีวิต จะเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในเหตุผลของการย้ายถิ่น ความต้องการการพัฒนาทุนมนุษย์ ที่แปรผันไปตามอายุ รวมถึงประสบการณ์การย้ายถิ่นและการทำงานที่ผ่านมาในแต่ละช่วงอายุด้วยการศึกษาเรื่อง Perception of a “Better Life” of Burmese Migrant Workers in Thailand (Chimmamee, and Wongboonsin, 2010) สะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างกลุ่มผู้ย้ายถิ่นที่เข้ามาในประเทศไทยตั้งแต่อายุน้อย กับกลุ่มที่เข้ามาเมื่ออายุเกิน 25 ปี ไปแล้ว ซึ่งพบว่ากลุ่มผู้ย้ายถิ่นที่เข้ามาในประเทศไทยตั้งแต่ยังเด็ก โดยเข้ามาพร้อมกับครอบครัวหรือเครือญาติ เด็กกลุ่มนี้จะมีโอกาสได้เข้าเรียนในโรงเรียนขององค์กรพัฒนาเอกชน หรือโรงเรียนวัดที่จัดไว้สำหรับลูกของแรงงานข้ามชาติก่อนที่จะเข้าสู่วัยแห่งการทำงาน ซึ่งเด็กข้ามชาติจะเข้าสู่วัยทำงานเร็วกว่าเด็กไทยโดยทั่วไปอายุน้อยที่สุดที่พบคือ ประมาณ 9 ปี สำหรับกลุ่มเด็กที่ได้รับการศึกษาเมื่อย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย เด็กกลุ่มนี้สามารถเลือกทำงานที่มีสภาพการทำงานที่ดีกว่าได้ด้วยมีทักษะในการใช้ภาษาไทย และการคำนวณที่ได้จากโรงเรียน ในขณะที่กลุ่มที่ย้ายถิ่นมาเมื่อมีอายุมากกว่า จะยอมทำงานหนักและได้เงินน้อย จนกว่าจะสามารถหางานที่มีสภาพการทำงานที่ดีกว่าและรายได้สูงกว่าในภายหลัง

นอกจากนี้ ความแตกต่างของอายุก็มีผลต่อการเลือกใช้วิธีการที่ทำให้บรรลุถึงความคาดหวังที่ตั้งไว้ ดังเช่นผลจากการศึกษาที่พบว่า กลุ่มแรงงานข้ามชาติที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี จะมีความคิดว่าหากต้องการมีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีกว่านี้ คือ มีงานและรายได้ที่ดีกว่า จะต้อง



ปรับปรุงทักษะทางด้านภาษาของตัวเอง เช่นเดียวกันกับต้องพยายามเพิ่มพูนทักษะในการทำงานให้มากขึ้น เช่น ความสามารถในการจดบัญชีสินค้า หรือการคำนวณราคาสินค้า เป็นต้น ในทางตรงกันข้าม กลุ่มแรงงานข้ามชาติที่มีอายุมากกว่า 25 ปีขึ้นไป เห็นว่าหากต้องการมีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีจะต้องขยันและอดทนทำงานหนักให้มากกว่าที่เป็นอยู่ (Chimmamee and Wongboonsin, 2010: 333)

จากงานศึกษาด้านแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ตั้งแต่ในยุคเริ่มต้นตั้งแต่ประมาณปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมาที่งานศึกษาด้านแรงงานข้ามชาติได้รับความสนใจมากขึ้น จนกระทั่งปัจจุบัน (พ.ศ.2557) พบว่า กลุ่มประชากรที่ศึกษาโดยรวมแล้วอยู่ในวัยหนุ่มสาวเป็นส่วนใหญ่ โดยเฉพาะในกลุ่มอายุ 20-24 ปี และ 25-29 ปี (กฤตยา อาชวนิจกุล ทริส โศ เอ ท ท์ และ นิ น นิ น ไพ ณ์, 2543; สุภางค์ จันทวานิช และคณะ, 2547; อภิชาติ จำรัสสุทธิรงค์ และวาทีณี บุญชะลิกษี, 2552) สะท้อนให้เห็นว่าในช่วง 10 กว่าปีที่ผ่านมานี้ กลุ่มที่มีการย้ายถิ่นสูงมาอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะทำการศึกษาในช่วงปีใด คือ กลุ่มคนที่มีอายุน้อย หรืออยู่ในช่วงวัยรุ่นตอนปลาย ระหว่าง 20-30 ปี รวมถึงเป็นกลุ่มคนที่มีการเคลื่อนย้ายภายในประเทศไทยมากที่สุด เนื่องจากแรงงานกลุ่มนี้มีโอกาสในการเปลี่ยนงานได้บ่อยกว่าแรงงานที่มีอายุมากกว่า และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพความเป็นอยู่และสภาพการทำงานในพื้นที่แห่งใหม่ได้ดีกว่า รวมถึงความตั้งใจในการพัฒนาความสามารถทางด้านภาษาโดยการเรียนรู้ผ่านการปฏิสัมพันธ์กับชุมชนคนไทย และเข้าเรียนเพิ่มเติมในโรงเรียนขององค์กรพัฒนาเอกชน ทำให้แรงงานข้ามชาติวัยหนุ่มสาวมีโอกาสเปลี่ยนไปสู่งานที่ดีกว่าได้มากขึ้น (Chimmamee and Wongboonsin, 2010: 333)

ในทำนองเดียวกัน การศึกษาของ Chiswick (1991) เกี่ยวกับความสามารถในการใช้ภาษา การพูดและการอ่านที่มีผลต่อรายได้ของแรงงานย้ายถิ่นทักษะต่ำในสหรัฐอเมริกา พบว่าแรงงานย้ายถิ่นที่มีอายุมากจะปรับตัวในเรื่องการใช้ภาษาได้ยากกว่าแรงงานย้ายถิ่นที่อายุน้อย รวมถึงการปรับปรุงทักษะในการใช้ภาษาก็ทำได้ช้ากว่าผู้ย้ายถิ่นในวัยหนุ่มสาว แม้ว่าจะอยู่ในพื้นที่ปลายทางมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานแล้วก็ตาม นอกจากนี้ สำหรับผู้ที่ย้ายถิ่นเข้ามาสหรัฐอเมริกาตั้งแต่อายุน้อย ก็เป็นอีกกลุ่มหนึ่งสามารถปรับตัวทางด้านภาษา จนสามารถสื่อสารได้ดีกว่าแรงงานย้ายถิ่นที่มีอายุมากกว่า และมีระยะเวลาอาศัยอยู่ในสหรัฐอเมริกานานกว่า

ผลจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านอายุมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติหลังจากที่ย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยแล้ว โดยแรงงานข้ามชาติที่มีอายุน้อยกว่ามีแนวโน้มที่จะมีการพัฒนาทุนมนุษย์ได้ดีกว่าแรงงานข้ามชาติที่มีอายุมากกว่า รวมถึงแรงงานข้ามชาติที่อายุน้อยกว่ามีความพยายามในการพัฒนาทุนมนุษย์ผ่านกิจกรรมรูปแบบต่างๆ มากกว่าแรงงานข้ามชาติที่มีอายุมากกว่า

### สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรสของกลุ่มแรงงานข้ามชาติ จะมีประเด็นทางวัฒนธรรม รวมถึงความเป็นเพศหญิงชายเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยเช่นกัน สำหรับประเทศพม่า สถานภาพสมรสที่แสดงว่าแต่งงานมิได้ขึ้นอยู่กับจดทะเบียนสมรส แต่ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของชุมชน รวมถึงในชุมชนของแรงงานข้ามชาติก็เช่นเดียวกัน (กฤตยา อาชวนิจกุล และคณะ, 2543: 70) นอกจากนี้ สถานภาพสมรสยังเป็นการแบ่งแยกเป็น “กลุ่มที่มีพันธะ” คือกลุ่มที่สมรสแล้ว หรืออยู่กินกับคู่สมรส กับ “กลุ่มที่ไม่มีพันธะ” คือกลุ่มที่เป็นโสด ผู้ที่เคยสมรสแต่แยกกันอยู่กับคู่สมรส และผู้ที่เป็นหม้ายและหย่าร้าง งานศึกษาของกฤตยา อาชวนิจกุล และคณะ (2543) พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในด้านสถานภาพสมรส กล่าวคือ ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ศึกษา ผู้ชายที่ไม่มีพันธะมีมากกว่าผู้หญิงประมาณสามเท่า สิ่งที่น่าสนใจ คือ สถานภาพสมรสของแรงงานข้ามชาติมีความสัมพันธ์สูงกับประเภทงานที่กำลังทำอยู่ โดยเฉพาะกลุ่มผู้หญิงในจังหวัดเชียงใหม่ หนึ่งในพื้นที่ศึกษา ซึ่งพบว่า ครึ่งหนึ่งของแรงงานข้ามชาติหญิงที่ทำงานในภาคบริการเป็นผู้ที่ไม่มีพันธะสูงสุด และเป็นสัดส่วนที่สูงถึง 3.2 และ 5.7 เท่าของแรงงานข้ามชาติหญิงที่ทำงานในโรงงาน และทำงานก่อสร้างตามลำดับ ส่วนในจังหวัดระนอง แรงงานข้ามชาติหญิงที่ทำงานในโรงงานปลาป่นมีสัดส่วนของผู้ไม่มีพันธะ สูงเป็น 5.5 เท่าของแรงงานข้ามชาติหญิงที่ทำงานในโรงเลื่อย และ 8.3 เท่าของผู้หญิงที่ทำงานในภาคเกษตร

ผลจากการศึกษาได้ขยายความถึงความแตกต่างกันของลักษณะงานที่มีผลต่อโอกาสในการได้รับการจ้างแรงงานข้ามชาติหญิงที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน โดยพบว่า งานแต่ละอาชีพที่แรงงานข้ามชาติทำจะมีสภาพเงื่อนไขการทำงานและการอยู่อาศัยที่แตกต่างกัน แรงงานข้ามชาติหญิงที่ไม่มีพันธะมักจะหางานทำในภาคบริการ และโรงงานต่างๆ เพราะสภาพความเป็นอยู่เหล่านี้ไม่เหมาะกับแรงงานที่มีครอบครัวแล้ว เช่น ลูกจ้างหลายๆ กลุ่มต้องแบ่งห้องอยู่รวมกัน นอกจากนี้ นายจ้างในประเภทงานเหล่านี้ ก็นิยมจ้างแรงงานหญิงที่ไม่มีพันธะครอบครัว เพราะจะได้ทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานได้มากกว่า จึงสามารถทำผลงานให้ได้มากกว่า เนื่องจากไม่ต้องขาดงานไปดูแลคู่สมรสหรือบุตร อีกทั้งยังมีความยืดหยุ่นในชั่วโมงการทำงานมากกว่าอีกด้วย

งานศึกษาของ วิพรรณ ประจวบเหมาะ และคณะ (2544) และ Ling (2007) พบผลการศึกษาที่คล้ายกันคือ ความอิสระจากการไม่มีพันธะส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายและเปลี่ยนงานภายในประเทศของแรงงานข้ามชาติ อย่างไรก็ตาม การเป็นผู้ไม่มีพันธะดังกล่าวกลับส่งผลในทางกลับกันต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงานข้ามชาติชาวพม่า กล่าวคือ แรงงานข้ามชาติพม่าที่ยังโสด หรือไม่มีภาระทางครอบครัว การทำงานในต่างประเทศเป็นเพียงทางเลือกเฉพาะตัวระยะสั้นในการหาเงิน และเก็บออมสำหรับตัวแรงงานเอง ซึ่งประเด็นพิจารณาดังกล่าวมีความชัดเจนขึ้นเมื่อ

แรงงานข้ามชาติพม่าที่คิดว่าไม่ต้องการย้ายถิ่นอีก มีสัดส่วนสูงกว่ากลุ่มที่คิดว่ายังคงต้องการย้ายถิ่นข้ามชาติต่อไป (วิพรรณ ประจวบเหมาะ และคณะ, 2543)

จากงานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสถานภาพสมรสที่ส่งผลต่อความแตกต่างในเรื่องประเภทงาน ลักษณะการอยู่อาศัย ความเป็นอิสระในการเคลื่อนย้าย รวมถึงความสามารถในการหู่เม่ให้กับงานที่ทำ คนโสด รวมถึงกลุ่มคนที่สถานภาพสมรสอื่นๆ ที่ไม่มีพันธะสามารถเปิดโอกาสตัวเองไปสู่การพัฒนาทุนมนุษย์ได้มากกว่าคนที่มีความพันธะทางครอบครัวเป็นข้อจำกัด ดังนั้น แรงงานข้ามชาติที่มีสถานภาพโสด หรือกลุ่มที่ไม่มีพันธะ จึงน่าจะมีการพัฒนาทุนมนุษย์ได้มากกว่ากลุ่มที่สมรสแล้ว

### สัญชาติ

งานศึกษาด้านแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยส่วนใหญ่ มุ่งศึกษาเฉพาะกลุ่มแรงงานข้ามชาติชาวพม่าซึ่งเป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนสูงที่สุดในกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ย้ายถิ่นมาจากประเทศเพื่อนบ้าน ดังนั้น งานศึกษาที่ครอบคลุมทั้ง 3 สัญชาติมีอยู่น้อย และส่วนใหญ่เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความรู้ ทักษะและความเสี่ยงต่อการติดเชื้อ HIV/AIDS ของแรงงานข้ามชาติ สำหรับในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจากแรงงานข้ามชาติทั้ง 3 สัญชาติคือ พม่า ลาว และกัมพูชา ทั้งนี้ เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างในการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานทั้ง 3 สัญชาติ

งานศึกษาของ เรื่อง Untangling Vulnerability: A Study on HIV/AIDS Prevention Programming for Migrant Fishermen and Related Populations in Thailand พบว่า แรงงานข้ามชาติที่ทำงานประมงมากที่สุดประกอบไปด้วย 3 กลุ่มชาติพันธุ์หลักคือ แรงงานกัมพูชาจากประเทศกัมพูชา แรงงานมอญและพม่า<sup>12</sup> จากประเทศพม่า และแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ย่อยอื่นๆ จากประเทศพม่า เช่น ทวาย กระเหรี่ยง และอาระกัน รวมถึงแรงงานจากประเทศลาว นอกจากนี้ยังพบว่ายังมีแรงงานไทยอีสานอยู่บ้าง แต่ในการศึกษาของ Press เน้นที่กลุ่มแรงงานกัมพูชา มอญ และพม่า เมื่อศึกษาเปรียบเทียบถึงความสามารถในการใช้ภาษาไทยของแรงงานแต่ละกลุ่มพบว่า กลุ่มแรงงานมอญสามารถเรียนรู้ในการพูดภาษาไทยได้ดีกว่าแรงงานกลุ่มอื่นๆ ทั้งนี้ ยังมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลร่วมต่อความสามารถในการพูดภาษาไทยที่แตกต่างกันของแต่ละกลุ่มสัญชาติด้วย คือ ระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทย และพื้นที่ต้นทางที่เคยอยู่ เช่น กรณีของแรงงานกัมพูชาที่เคยอยู่บริเวณชายแดนไทย-กัมพูชามาก่อน หรือบางคนมีทักษะทางด้านภาษาไทยมาก่อนที่จะย้ายถิ่นเข้ามา

<sup>12</sup> ประเทศพม่า หรือสาธารณรัฐแห่งสหภาพพม่า ประกอบไปด้วยหลายเชื้อชาติ กลุ่มชาติพันธุ์ที่มีจำนวนมาก ที่สุดคือ กลุ่มชาติพันธุ์พม่า (Burman) ส่วนกลุ่มชาติพันธุ์อื่นๆ ที่อพยพย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย เช่น ไทใหญ่ (Shan) กระเหรี่ยง (Karen) มอญ (Mon) คะเรนนี (Karenni) คายาห์ (Kayah) เป็นต้น

ทำงานก็จะสามารถเรียนรู้ในการพูดภาษาไทยได้ดีกว่า แต่สำหรับกลุ่มแรงงานมอญจากประเทศพม่า ปัจจัยเรื่องการอาศัยอยู่ในชุมชนแรงงานข้ามชาติก็มีผลร่วมต่อความสามารถในการพูดภาษาไทย เช่นกัน เช่น แรงงานมอญในชุมชนแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร หากไม่คำนึงถึงระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทย แรงงานกลุ่มนี้จะมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนไทยน้อยกว่า และส่วนใหญ่ นายจ้างก็เป็นคนกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกัน คือ คนไทยมอญ ซึ่งใช้ภาษาเดียวกัน ส่งผลให้มีการเรียนรู้การพูดภาษาไทยได้ ซ้ำกว่า (Chimmamee and Wongboonsin, 2010: 334)

สำหรับลักษณะพื้นฐานที่กลุ่มแรงงานข้ามชาติแต่ละสัญชาติมีเหมือนกัน คือ การมีระดับการศึกษาต่ำ อัตราการรู้หนังสือต่ำ ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับประถมศึกษา และไม่มีโอกาสศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษา แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบในรายละเอียดของแต่ละกลุ่มแล้ว แรงงานพม่าที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมอาหารทะเลจะมีระดับการศึกษาสูงสุดเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่นๆ

ในการศึกษาของ Patcharawalai Wongboonsin et al. (2009) เรื่อง HIV Vulnerabilities of Migrant Children in Thailand โดยทำการศึกษาทั้งกลุ่มแรงงานเด็กพม่า ลาว และกัมพูชา พบว่าวัฒนธรรมที่แตกต่างกันของแต่ละกลุ่มมีอิทธิพลในการกำหนดความคิด ความเชื่อ ทัศนคติ อันส่งผลต่อพฤติกรรมของแรงงานเด็กข้ามชาติที่แตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น แรงงานเด็กกัมพูชาที่ทำงานในเรือประมงจะได้รับอิทธิพลทางความคิดความเชื่อในเรื่องเพศจากรุ่นพี่ในเรื่องที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกัน เช่น การตกแต่งอวัยวะเพศ การเที่ยวหญิงบริการเป็นกิจกรรมในการพักผ่อนอย่างหนึ่ง เป็นต้น ทำให้มีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ และเสี่ยงต่อการติดเชื้อ HIV/AIDS ด้วย กลุ่มแรงงานเด็กพม่าในงานประเภท street workers อยู่ในสังคมที่คนในครอบครัวใช้ยาเสพติดเป็นเรื่องธรรมดา อาจส่งผลให้เด็กมีพฤติกรรมเลียนแบบ และนำไปสู่ความเสี่ยงต่อการติดเชื้อ HIV/AIDS ในที่สุด สำหรับกลุ่มแรงงานเด็กลาวในงานบริการทางเพศ แม้ด้วยลักษณะของงานที่ทำให้แรงงานกลุ่มนี้น่าจะมีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อ HIV/AIDS สูงกว่ากลุ่มอื่นๆ แต่ผลจากการศึกษากลับพบว่า แรงงานกลุ่มนี้มีความรู้ในการป้องกันการติดเชื้อเป็นอย่างดี รวมถึงสามารถเข้าถึงบริการทางสาธารณสุขที่อำนวยความสะดวกให้กับแรงงานกลุ่มนี้เป็นพิเศษอีกด้วย และที่สำคัญคือ แรงงานเด็กลาวกลุ่มนี้ใช้ภาษาไทยเป็นหลักในชีวิตประจำวัน ดังนั้น ความสามารถในการใช้ภาษาไทยของแรงงานกลุ่มนี้ทั้งการพูด การอ่าน และการฟังดีกว่ากลุ่มอื่นๆ ทำให้สามารถรับข้อมูลข่าวสาร รวมถึงการเรียนรู้เพื่อป้องกันตนเอง การติดเชื้อ HIV/AIDS ด้วย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างด้านสัญชาติ อันมีนัยถึงความแตกต่างด้านวัฒนธรรม มีผลต่อความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมของแรงงานข้ามชาติ รวมถึงน่าจะส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติต่อไป โดยกลุ่มแรงงานลาวน่าจะเป็นกลุ่มที่สามารถพัฒนาทุนมนุษย์ได้มากกว่าแรงงานกลุ่มอื่นๆ เนื่องจากไม่ต้องปรับตัวทางวัฒนธรรมมาก โดยเฉพาะทางด้านการใช้ภาษาไทย

## ปัจจัยด้านการย้ายถิ่น

### ระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทย

ระยะเวลาที่อยู่ในพื้นที่ปลายทางที่เพิ่มขึ้นเป็นการแสดงถึงความเปลี่ยนแปลงในคุณลักษณะของผู้ย้ายถิ่นในสังคมท้องถิ่นปลายทาง (วรรณิ ตั้งเสาวภาคย์, 2543) ดังนั้นระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ประเทศปลายทางย่อมสัมพันธ์กับระดับพัฒนาการของการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านต่างๆ เช่น การศึกษา การเรียนรู้ด้านภาษา ผลการศึกษาของ Chiswick (1991) เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษของผู้ย้ายถิ่นในสหรัฐอเมริกา เมื่อพิจารณาคุณสมบัติความสามารถในการใช้ภาษาเมื่อย้ายถิ่นเข้ามาครั้งแรก พบว่า ผู้ย้ายถิ่นที่อยู่อาศัยในสหรัฐอเมริกามาเป็นระยะเวลานานกว่า จะสามารถใช้ภาษาอังกฤษได้คล่องกว่า ในขณะที่ระดับการศึกษาก่อนย้ายถิ่นเข้ามาไม่มีผลต่อความสามารถในการใช้ภาษาของผู้ย้ายถิ่นในท้องถิ่นปลายทาง แต่เมื่อวิเคราะห์ร่วมกับระยะเวลาที่อยู่อาศัยในสหรัฐอเมริกาแล้วจะพบว่า เมื่อกำหนดระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในสหรัฐอเมริกาเท่ากับ 3 ปี หากมีจำนวนปีการศึกษาเพิ่มขึ้น 1 ปี จะมีสัดส่วนของผู้ที่สามารถพูดภาษาอังกฤษได้ดีและดีมากเพิ่มขึ้นร้อยละ 2 แสดงให้เห็นว่าระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศปลายทางมีผลต่อการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาได้ดีกว่าการมีระดับการศึกษาที่สูงแต่อยู่อาศัยในประเทศปลายทางมาน้อยกว่า

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานของ วรรณิ ตั้งเสาวภาคย์ (2543) และ Press (2004) ซึ่งพบว่าระยะเวลาที่แรงงานข้ามชาติอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นปัจจัยหลักในการกำหนดความสามารถในการใช้ภาษาไทย โดยผลการศึกษาของ วรรณิ ตั้งเสาวภาคย์ พบว่าแรงงานข้ามชาติชาวพม่าที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นเวลามากกว่า 2 ปี จะสามารถพูดภาษาไทยได้คล่อง โดยส่วนใหญ่จะพูดภาษาไทยทั้งในที่ทำงานและที่พักอาศัย แต่โดยมากก็ยังไม่สามารถอ่านหนังสือภาษาไทยได้ แต่ในกลุ่มที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยมาเป็นเวลานานกว่า ก็จะสามารถเรียนรู้การอ่านภาษาไทยได้มากกว่า ในทำนองเดียวกันกับผลการศึกษาของ Press ผู้ที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยมากกว่า 3 ปีจะสามารถพูดภาษาไทยได้ดีกว่า อย่างไรก็ตามยกเว้นในกลุ่มแรงงานที่อาศัยอยู่บริเวณชายแดนที่มีการปฏิสัมพันธ์กับคนไทยอยู่ก่อนแล้ว ดังนั้น เมื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทยก็สามารถที่จะเรียนรู้ในการใช้ภาษาไทยได้เร็วกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มแรงงานที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ห่างไกลจากชายแดนในประเทศต้นทาง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่าการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ จะมุ่งเน้นเรื่องความสามารถในการใช้ภาษาไทยเป็นหลัก ทั้งนี้ เพราะความสามารถในการใช้ภาษาไทยจะเป็นเสมือนใบเบิกทางสู่การเรียนรู้ การรับข้อมูลข่าวสาร รวมถึงการพัฒนาศักยภาพตนเองในด้านอื่นๆ ต่อไป

ดังนั้น ระยะเวลาในการอาศัยอยู่ในประเทศไทย จึงน่าจะมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติในลักษณะที่ยังอยู่อาศัยมานาน ก็จะมีการพัฒนาทุนมนุษย์เพิ่มขึ้น

### ประสบการณ์การย้ายถิ่น

ผู้ที่เคยมีประสบการณ์การย้ายถิ่นมาก่อนจะมีต้นทุนน้อยกว่าผู้ที่ย้ายถิ่นครั้งแรกในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในท้องถิ่นปลายทางใหม่ รวมถึงพร้อมเปิดรับต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้ง่ายกว่า ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการวัดประสบการณ์การย้ายถิ่นจากจำนวนครั้งที่แรงงานข้ามชาติย้ายถิ่นทั้งในรูปแบบของการเคลื่อนย้ายภายในประเทศไทย และการย้ายถิ่นกลับไปมาระหว่างประเทศต้นทางและประเทศไทย ทั้งนี้ เพื่อศึกษาถึงว่าประสบการณ์การย้ายถิ่นนั้นส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์หรือไม่ อย่างไร

งานศึกษาของกฤตยา อาชวนิจกุล และคณะ (2543) ศึกษารูปแบบการอพยพเคลื่อนย้ายของแรงงานจากประเทศพม่า โดยแบ่งออกเป็น 4 แบบ คือ 1) การเคลื่อนย้ายข้ามชายแดนจังหวัด โดยวัดจากจำนวนครั้งที่เดินทางกลับไปยังประเทศพม่า 2) การเคลื่อนย้ายภายในประเทศไทย วัดตามจำนวนสถานที่ที่อยู่อาศัยในประเทศไทยนอกจาก สถานที่ที่อยู่ในปัจจุบัน 3) การเคลื่อนย้ายในจังหวัดที่อยู่ในปัจจุบัน วัดตามจำนวนสถานที่ที่อยู่อาศัยภายในจังหวัดนั้น และ 4) การเคลื่อนย้ายตามงาน วัดตามจำนวนอาชีพที่เคยทำ ซึ่งจากการศึกษาพบว่า แรงงานข้ามชาติชาวพม่ามากกว่าครึ่งในการศึกษานี้ที่ไม่ได้เดินทางกลับประเทศไทยเลยตั้งแต่ย้ายถิ่นเข้ามาครั้งแรก เหตุผลสำคัญเบื้องหลังคือ ปัจจัยในประเทศต้นทาง ดังเช่น กลุ่มแรงงานข้ามชาติชาวพม่าในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มาจากรัฐฉานซึ่งอพยพเข้ามาเพราะผลจากความรุนแรงและการถูกบังคับโยกย้ายถิ่นฐานในประเทศพม่า

สำหรับการเคลื่อนย้ายภายในประเทศพบว่ามีย่อยมากทั้งกลุ่มแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่และระนอง ในขณะที่การเคลื่อนย้ายส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นภายในจังหวัดมากกว่า เช่นกรณีของจังหวัดเชียงใหม่ที่มีการเคลื่อนย้ายของแรงงานจากภาคเกษตรในอำเภอที่มีพื้นที่ติดชายแดนมาทำงานในภาคบริการ และก่อสร้างในพื้นที่อำเภอเมืองและอำเภอโดยรอบ สำหรับการเคลื่อนย้ายอาชีพพบว่าการเปลี่ยนงานสูงสุดถึง 5 ครั้ง โดยแรงงานข้ามชาติชายมีประสบการณ์เปลี่ยนอาชีพมากกว่าหนึ่งอาชีพ ซึ่งสูงกว่าแรงงานข้ามชาติหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ยังพบว่า การตัดสินใจย้ายถิ่นเกือบทั้งหมดขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของผู้ย้ายถิ่นกับนายหน้า นายจ้าง และโอกาสที่จะถูกตำรวจจับหรือไม่

การเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติทั้งภายในประเทศ และการเคลื่อนย้ายตามอาชีพ ยังมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะของอาชีพ และสถานที่อยู่อาศัย โดยงานศึกษาของอภิชาติ จำรัสฤทธิ์รักษ์ และวาทีณี บุญชะลิกขมี (2552) พบว่า แรงงานข้ามชาติพม่าที่อยู่ในจังหวัดที่มี

พื้นที่ติดชายฝั่งทะเลมีการเคลื่อนย้ายมากกว่าแรงงานข้ามชาติในจังหวัดที่ไม่มีพื้นที่ติดชายฝั่งทะเล คือ เชียงใหม่และตาก ประมาณร้อยละ 10 ในปี พ.ศ. 2547 และเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 16 ในปี พ.ศ. 2551 ของแรงงานข้ามชาติที่มีอยู่ทั้งหมดในจังหวัดที่มีพื้นที่ติดชายฝั่งทะเล ที่มีการเคลื่อนย้ายในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา สำหรับแรงงานกัมพูชามีการย้ายถิ่นสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด โดยจากร้อยละ 2 ในปี พ.ศ. 2547 เป็นร้อยละ 14 ปริมาณการย้ายถิ่นที่เพิ่มขึ้นนี้สะท้อนให้เห็นถึงความเป็นอิสระในการเคลื่อนย้ายและการเลือกงานของแรงงานข้ามชาติ ในสถานะที่ตลาดแรงงานระดับล่างของไทยยังคงต้องการแรงงานอยู่มาก

งานศึกษาหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การย้ายถิ่นกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ คือ Ling (2007) พบว่าแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบสามารถเปลี่ยนงานได้ง่ายกว่า และส่งผลให้เขาสามารถเคลื่อนย้ายเพื่อเปลี่ยนงานไปเรื่อยๆ และถ้าหากได้ย้ายไปทำงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับคนไทยมากขึ้น ก็จะมีโอกาสได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำงานในที่อื่นๆ อันจะส่งผลให้แรงงานกลุ่มนี้ตัดสินใจย้ายถิ่นต่อไปอีก

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แสดงให้เห็นว่าแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยเริ่มมีประสบการณ์การย้ายถิ่นในหลายรูปแบบทั้งการเคลื่อนย้ายในเชิงพื้นที่และการเคลื่อนย้ายตามอาชีพ รวมถึงมีจำนวนครั้งในการย้ายถิ่นเพิ่มมากขึ้น สถานการณ์เช่นนี้ ทำให้แรงงานข้ามชาติสะสมประสบการณ์การย้ายถิ่นและการทำงาน ซึ่งน่าจะส่งผลต่อการเพิ่มพูนทักษะทั้งในการพิจารณาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการย้ายถิ่นและงานที่ได้รับมาจากนายหน้า นายจ้าง และคนไทยที่ปฏิสัมพันธ์ด้วย ตลอดจนได้พัฒนาความสามารถในการทำงาน

### เครือข่ายทางสังคมในพื้นที่ปลายทาง

แรงงานย้ายถิ่นที่มีเครือข่ายพี่น้องหรือเครือญาติในพื้นที่ปลายทาง รวมถึงการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับท้องถิ่นปลายทางผ่านเครือข่ายทางสังคมดังกล่าว เมื่อย้ายถิ่นเข้าไปอยู่ในพื้นที่ปลายทางแล้ว จะสามารถปรับตัวด้านเศรษฐกิจ สังคม และจิตใจได้ดีกว่า อย่างไรก็ตาม การมีเครือข่ายทางสังคมในพื้นที่ปลายทางไม่ได้หมายความว่าแรงงานข้ามชาตินั้นจะมีโอกาสในการพัฒนาทุนมนุษย์เสมอไป ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับแรงงานข้ามชาตินั้นสามารถเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งหรือได้รับความช่วยเหลือจากเครือข่ายทางสังคมนั้นหรือไม่ ดังนั้น ในอีกทางหนึ่ง การย้ายถิ่นเข้าไปอยู่ในพื้นที่ที่มีกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกันอยู่มากอาจกลายเป็นผลเสียหรือข้อจำกัดในการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติได้เช่นกัน

งานศึกษาของ Shumway และ Hall (1996) โดยใช้ตัวแปรความเข้มข้นหรือการกระจุกตัวของกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกันกับแรงงานข้ามชาติ เป็นตัวแปรศึกษาว่าการที่แรงงานย้ายถิ่นเข้าไปอยู่ในพื้นที่ที่มีการกระจุกตัวของกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกันจะส่งผลต่อรายได้ที่แตกต่างกันอย่างไร ผล

จากการศึกษาพบว่า แม้การย้ายถิ่นเข้าไปอยู่ในพื้นที่ที่มีเครือข่ายทางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกันรองรับ จะเป็นการลดต้นทุนในการปรับตัวให้เข้ากับสังคมท้องถิ่นปลายทาง โดยเฉพาะต้นทุนด้านจิตใจ แต่เมื่อพิจารณาด้านรายได้แล้วพบว่า การย้ายถิ่นเข้าไปทำงานในพื้นที่ที่มีการกระจุกตัวของกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกันสูงทำให้รายได้ลดลง สอดคล้องกับงานของ Borjas (1990) ที่อธิบายถึงผลของการย้ายถิ่นเข้าไปอยู่ในพื้นที่ที่มีความหนาแน่นของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกันสูง จะส่งผลต่อทุนมนุษย์ในรูปของรายได้และการจ้างงาน ซึ่งพบว่า ภายใต้กรอบแนวคิดเรื่องอุปสงค์ของแรงงาน ในตลาดแรงงานที่มีกลุ่มแรงงาน Hispanic มากจะส่งผลเชิงลบต่อค่าจ้างของแรงงานกลุ่ม Hispanic ด้วยกัน แต่ในทางกลับกันจะส่งผลเชิงบวกเล็กน้อยต่อกลุ่มแรงงานผิวขาว และผิวดำ

งานศึกษาของ Ling (2007) ได้สะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดของการย้ายถิ่นไปอาศัยอยู่ในชุมชนแรงงานข้ามชาติ เพราะทำให้แรงงานเหล่านั้นถูกตัดขาดจากสังคมคนไทยในพื้นที่ปลายทาง ทำให้กลุ่มแรงงานนี้ไม่มีโอกาสที่จะพัฒนาตัวเองทั้งด้านภาษา การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานเพื่อไปทำงานที่ได้รับเงินค่าจ้างที่ดีกว่า ในขณะที่ กลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ทำงานและอยู่ร่วมกับคนไทย จะมีโอกาสในการพัฒนาทักษะด้านต่างๆ มากกว่าผ่านการปฏิสัมพันธ์กับคนไทย การสังเกต การลอกเลียนแบบ และการรับข้อมูลข่าวสาร

สำหรับงานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการมีเครือข่ายแรงงานข้ามชาติรองรับ คืองานของ วัณเพ็ญ วอกกลาง (2541) วรรณิ ตั้งเสาวภาคย์ (2543) และ Maniemai Thongyou and Dusadee Ayuwat (2010) โดยพบว่าเครือข่ายทางสังคมของแรงงานข้ามชาติเป็นทุนทางสังคมที่สำคัญ แรงงานข้ามชาติที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับเครือข่ายทางสังคมมีแนวโน้มที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่นปลายทางได้ดีกว่าไม่มีเครือข่ายทางสังคมรองรับ ซึ่งเครือข่ายทางสังคมจะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเดินทาง การหางาน การให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับพื้นที่ปลายทาง รวมถึงเป็นตัวชักนำไปสู่การพัฒนาทุนมนุษย์ในด้านต่างๆ เช่น การรวมตัวกันเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน การเรียนภาษาและคอมพิวเตอร์ของโรงเรียนองค์กรพัฒนาเอกชน เป็นต้น

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แม้จะมีงานที่สะท้อนให้เห็นถึงแง่ลบของการเข้าไปอยู่ในพื้นที่ที่มีการกระจุกตัวของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกัน แต่หากสามารถเข้าเป็นส่วนหนึ่งและใช้ประโยชน์จากการเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายทางสังคมนั้นได้ แรงงานข้ามชาติย่อมได้รับประโยชน์ และส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติต่อไป

### สถานภาพทางกฎหมายของผู้ย้ายถิ่น

สถานภาพทางกฎหมายของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย เป็นได้ทั้งใบเบิกทางที่จะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ หรืออาจจะกลายเป็นข้อจำกัดในการทำงาน



และใช้ชีวิตอยู่ในประเทศไทย ทั้งนี้จากผลการศึกษาของ ขวัญชีวัน บัวแดง (2552) พบว่าสถานภาพทางกฎหมายของผู้ย้ายถิ่นเป็นได้ทั้งโอกาสและข้อจำกัดในการเข้าถึงบริการสุขภาพ ในส่วนของโอกาส การจดทะเบียน ทำให้บัตรประกันสุขภาพและบัตรอนุญาตทำงานทำให้แรงงานข้ามชาติกล้าที่จะออกไปรับการรักษาตามสถานพยาบาลของรัฐมากกว่า ถึงแม้ว่าตามกฎหมายแล้วแม้ไม่มีบัตรประกันสุขภาพ แรงงานข้ามชาติก็สามารถเข้าไปใช้บริการได้โดยอาจขอผ่อนผันการชำระจ่ายเป็นงวด หรือใช้บริการสังคมสงเคราะห์ซึ่งมีในโรงพยาบาลจังหวัดได้อีก ในทางตรงกันข้าม กลุ่มแรงงานที่มีข้อจำกัดในการทำบัตรประกันสุขภาพ เช่น ระเบียบและขั้นตอนของการจดทะเบียนและประกันสุขภาพค่อนข้างยุ่งยาก รวมถึงมีค่าใช้จ่ายสูงในการทำบัตร แรงงานข้ามชาติอาจตัดสินใจไม่ไปใช้สถานบริการของรัฐ และเลือกไปใช้บริการจากคลินิกเอกชนใกล้ ๆ ที่สะดวกกว่า และไม่เสียค่าใช้จ่ายมากนัก

นอกจากไม่สามารถเข้าถึงบริการทางสุขภาพที่มีอยู่ได้แล้ว ข้อจำกัดของการเป็นแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย หรือไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานและอยู่อาศัยในประเทศไทยได้อย่างถูกกฎหมายจะส่งผลให้แรงงานข้ามชาติขาดโอกาสในการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านอื่นๆ ด้วย เช่น ไม่กล้าไปเข้าเรียนในโรงเรียนของรัฐ หรือแม้แต่เดินทางไปเรียนในโรงเรียนที่องค์กรพัฒนาเอกชนจัดให้ และมีผลต่อเนื่องไปถึงไม่กล้าที่จะส่งบุตรหลานเข้าเรียนถึงแม้จะมีสิทธิตามกฎหมายไทยก็ตาม เนื่องจากกลัวการถูกจับและส่งกลับประเทศต้นทาง (Patcharawalai Wongboonsin et al., 2009; คณะกรรมการรณรงค์ประชาธิปไตยในพม่า, 2550)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง หากแรงงานข้ามชาติมีสถานภาพทางกฎหมายที่ถูกต้อง โดยนัยของการศึกษาคั้งนี้ คือ การได้รับใบอนุญาตทำงาน น่าจะมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ

### ปัจจัยด้านการทำงาน

#### ประเภทงานที่ทำ

ประเภทงานที่ทำมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติโดยตรง เนื่องด้วยลักษณะงานที่ส่วนใหญ่เป็นการใช้แรงงาน มีเพียงประเภทงานบางส่วนที่เปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติได้ใช้ความสามารถทางด้านภาษา การคำนวณ การจดบัญชี รวมถึงใช้ความประณีตในการทำงาน ในขณะเดียวกัน ประเภทของงานที่ทำก็ส่งผลต่อสุขภาพร่างกาย และจิตใจของคนทำงานจนอาจกลายเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติได้เช่นกัน

งานศึกษาของ Patcharawalai Wongboonsin et al. (2009) พบว่าสภาพการทำงานที่แตกต่างกันในแต่ละประเภทงานมีผลต่อความเสี่ยงต่อการติดเชื้อ HIV/AIDS กลุ่มแรกที่เมื่อพิจารณาจากประเภทของงานที่ทำนั้นต้องเผชิญกับความเสี่ยงอยู่แล้ว คือ กลุ่มหญิงบริการ โดยเฉพาะในกลุ่มหญิงบริการเคลื่อนที่ และนางทางโทรศัพท์ ซึ่งเจ้าหน้าที่สาธารณสุขไม่สามารถติดตามเพื่อให้

ความรู้และบริการทางสุขภาพได้อย่างต่อเนื่อง เพราะหญิงบริการกลุ่มนี้ต้องเปลี่ยนที่อยู่ตลอดเวลา เพื่อหนีการจับกุมของตำรวจ ในขณะที่กลุ่มแรงงานเด็กประเภท street workers ก็ถูกจัดเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูงต่อการติดเชื้อ HIV/AIDS เนื่องจากสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงกลุ่มเด็กที่ทำงานนี้มีอายุน้อยมาก จึงอาจส่งผลให้มีความเสี่ยงมากขึ้น ในขณะเดียวกัน หากพิจารณาถึงโอกาสในการได้รับการพัฒนาทุนมนุษย์ ทั้งสองกลุ่มนี้ดูเหมือนจะด้อยโอกาสกว่ากลุ่มแรงงานเด็กในงานบริการ งานประมงและต่อเนื่องประมง

งานศึกษาของ Ling (2007) และ งานศึกษาของ Press (2004) พบความสัมพันธ์ระหว่างประเภทงานที่ทำการเข้าถึงโอกาสในการได้รับบริการทางสุขภาพของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่จะทำงานในโรงงานขนาดเล็กซึ่งไม่ได้ผ่านการตรวจสอบมาตรฐานการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และมาตรฐานทางด้านสุขภาพ ทำให้แรงงานข้ามชาติที่ทำงานในโรงงานเหล่านี้ต้องเสี่ยงต่อการมีปัญหาด้านสุขภาพจากการทำงาน ในขณะที่แรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้ทำงานในโรงงานก็จะทำงานที่มีสภาพการทำงานแบบ 3Ds คือ สกปรก (Dirty) ยากลำบาก (Difficult) และเสี่ยงอันตราย (Dangerous) โดยที่นายจ้างไม่ได้ใส่ใจต่อความปลอดภัยในการทำงาน และมีน้อยมากที่จะจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงานให้กับลูกจ้าง ดังนั้น โดยปกติแล้วแรงงานข้ามชาติจะเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ป้องกันดังกล่าวเอง ถ้าพวกเขาารู้ถึงวิธีป้องกันหรือสามารถรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายนั้นได้

ในงานศึกษาของ Ling พบว่ามีแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอันตรายจากการทำงานประมาณร้อยละ 2 สำหรับแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในตลาดกุ้ง จังหวัดสมุทรสาคร และพบมากถึงร้อยละ 50 ในแรงงานที่ทำงานในตลาดไท รังสิต ในกรณีที่ได้รับบาดเจ็บร้ายแรง นายจ้างจะออกค่ารักษาพยาบาลให้ แต่ไม่จ่ายค่าชดเชยให้แม่แรงงานข้ามชาติเหล่านั้นจะมีใบอนุญาตทำงานก็ตาม

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่าประเภทของงานน่าจะมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะด้านสุขภาพ ทั้งนี้ ประเภทงานที่น่าจะมีการพัฒนาทุนมนุษย์มากกว่าคือ ประเภทงานที่ต้องใช้ทักษะในการทำงานพอสมควร คือ งานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตต่างๆ

### รายได้

ความแตกต่างของรายได้ น่าจะส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ที่แตกต่างกัน โดยแรงงานข้ามชาติที่มีรายได้สูงกว่า มีแนวโน้มที่จะลงทุนในทุนมนุษย์มากกว่าแรงงานข้ามชาติที่มีรายได้ต่ำกว่า งานศึกษาของคณะกรรมการรณรงค์เพื่อประชาธิปไตยในพม่า (กรพ.) (2550) เรื่อง การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาของเด็กแรงงานพม่า กรณีศึกษาพื้นที่แม่สอด มหาชัย และคุระบุรี ซึ่งการศึกษาพบว่าปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อโอกาสทางการศึกษาของแรงงานเด็กพม่าคือ ปัจจัยทางด้าน

เศรษฐกิจ โดยฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวแรงงานข้ามชาติชาวพม่าส่วนใหญ่ยากจน และมีภาระหนี้สิน อีกทั้ง ได้ค่าจ้างต่ำกว่ามาตรฐาน และทำงานโดยไม่ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ ซึ่งปัจจัยทางเศรษฐกิจนี้ส่งผลต่อโอกาสทางการศึกษาของแรงงานเด็กพม่าใน 2 ทาง คือ 1) ผู้ปกครองส่วนใหญ่อยากส่งลูกเข้าโรงเรียนของรัฐ แต่ไม่มีเงินเพียงพอที่จะนำมาเป็นค่าใช้จ่ายด้านการเรียนของบุตรหลาน ค่าใช้จ่ายส่วนนี้ ไม่ได้หมายถึงค่าเทอม แต่เป็นค่าตำราเรียน ค่าอุปกรณ์การเรียน ค่าเครื่องแบบ ค่าเดินทางไป-กลับ เป็นต้น และ 2) ด้วยสถานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวที่ไม่เพียงพอที่จะส่งให้บุตรหลานเรียนได้ เด็กเหล่านี้จึงต้องออกจากระบบโรงเรียนมาเข้าสู่ตลาดแรงงานแทนเพื่อทำงานช่วยเหลือและแบ่งเบาภาระของครอบครัว

นอกจากนี้ ผลการศึกษาในรายพื้นที่ โดยเฉพาะจังหวัดสมุทรสาครพบว่า แม้โดยภาพรวม แรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรสาครจะมีรายได้ใกล้เคียงกับแรงงานไทย แต่ค่าครองชีพที่สูง ทำให้ค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่หมดไปกับค่าบริโภคภายในครอบครัว ทำให้ไม่สามารถแบ่งรายรับมาเป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษาของบุตรได้ สำหรับกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่สามารถส่งบุตรเข้าเรียนจะมีค่าใช้จ่ายระหว่าง 450-1,000 บาทต่อเดือน (จังหวัดสมุทรสาคร) หรือประมาณ 300-400 บาท (อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก)

ตัวอย่างงานศึกษาที่พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์ต่อการเข้าถึงบริการทางสุขภาพ เช่น งานของ กฤตยา อาชวนิจกุล และคณะ (2543) และ ขวัญชีวัน บัวแดง (2550) โดยปัญหาทางด้านการเงินเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการเข้าถึงการบริการทางสุขภาพ แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มีความเป็นอยู่ที่ฝืดเคือง มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย อุปสรรคดังกล่าวทำให้แรงงานข้ามชาติเลือกที่จะไปซื้อยาตามร้านขายยา หรือไปรับบริการการรักษาเมื่อป่วยหนักแล้ว หรือในกรณีที่เจ็บป่วยฉุกเฉินหรือคลอดบุตรเท่านั้น นอกจากนี้ คลินิกเอกชนยังเป็นที่ที่แรงงานข้ามชาติเหล่านี้นิยมไปใช้บริการ โดยเฉพาะในกลุ่มที่พอจ่ายได้ ด้วยเห็นว่ารู้สึกไว้วางใจมากกว่า แม้จะมีราคาแพงก็ตาม

ดังนั้น รายได้ของแรงงานข้ามชาติถือเป็นเงื่อนไขสำคัญสำหรับการพัฒนาทุนมนุษย์ในทุกด้าน ซึ่งจากบททวนวรรณกรรมสามารถสรุปได้ว่า แรงงานข้ามชาติที่มีรายได้สูงกว่า ย่อมสามารถพัฒนาทุนมนุษย์ได้มากกว่าแรงงานข้ามชาติที่มีรายได้ต่ำกว่า

### ประสบการณ์การทำงาน

งานศึกษาของ ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร (2542) เรื่อง การอยู่รอดของแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติจากพม่าในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงงานข้ามชาติชาวพม่าที่ทำงานในกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มิมีระยะเวลาการทำงานในเมืองไทยมากกว่า 4 ปี และก่อนที่จะเข้ามาทำงานที่ในสถานประกอบการปัจจุบัน ต่างก็มีประสบการณ์ทำงานมาแล้วในหลายพื้นที่ทั้งในกรุงเทพมหานคร และจังหวัดต่างๆ เช่น นครปฐม สมุทรสาคร โดยลักษณะของงานที่ไม่แตกต่างกัน

คือ เป็นงานที่ใช้แรงงานเป็นหลัก เช่น การทำงานในโรงน้ำแข็ง โรงทอ สำหรับแรงงานข้ามชาติหญิง ส่วนใหญ่เคยทำงานเป็นคนรับใช้ในบ้านมาก่อน ลักษณะการเปลี่ยนงานหรือย้ายงานที่เกิดขึ้นหลายครั้งนี้ เป็นตัวชี้วัดถึงความเป็นอิสระในการเลือกงานได้มากขึ้น ซึ่งปัจจัยตัดสินที่สำคัญ คือ ความยากลำบากในงานและรายได้ที่ได้รับ กล่าวคือ สาเหตุที่ออกจากงานเป็นเพราะงานใหม่นี้แรงงานรู้สึกสบายกว่า ลำบากน้อยกว่า และได้รับค่าจ้างมากกว่าเดิม

ผลการศึกษาเรื่อง ชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติใน 11 จังหวัดสำคัญในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2553 (ปราโมทย์ ประสาทกุล และคณะ, 2554) ช่วยยืนยันถึงความหลากหลายของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานคร รวมถึงประสบการณ์การทำงานที่แรงงานข้ามชาติแต่ละคนสะสมมาก่อนที่ย้ายถิ่นเข้าสู่ศูนย์กลางของประเทศ โดยผลจากการศึกษาพบว่า แรงงานข้ามชาติที่เคยย้ายไปทำงานที่อื่น หรือย้ายมาจากที่อื่น มีมากที่สุดในกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ปัจจุบันทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร โดยเกือบ 1 ใน 3 เป็นผู้ย้ายถิ่นในรอบปีที่แล้ว ดังนั้น กรุงเทพมหานคร จึงเป็นแหล่งงานสำหรับแรงงานข้ามชาติจากหลากหลายกลุ่ม โดยกลุ่มแรงงานที่เคยมีประสบการณ์มาทำงานในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ กลุ่มแรงงานข้ามชาติในจังหวัดใกล้เคียง เช่น สมุทรสาคร และสมุทรปราการ มีมากถึงร้อยละ 50 และร้อยละ 42 ตามลำดับ ส่วนจังหวัดที่อยู่ไกลเช่น ระนอง สุราษฎร์ธานี และตากยังมีน้อย ประมาณร้อยละ 6

งานศึกษาแรงงานข้ามชาติที่จังหวัดเชียงใหม่พบว่า เป็นพื้นที่ที่แรงงานมีการเคลื่อนย้ายภายในจังหวัดสูง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งมีการเคลื่อนย้ายทางอาชีพที่สูงด้วย โดยรูปแบบของการเปลี่ยนงานจะเริ่มจากการทำงานในภาคเกษตรและปศุสัตว์ในอำเภอที่ติดกับพื้นที่ชายแดนไทย-พม่า ไปสู่การทำงานในภาคบริการ ก่อสร้าง และงานอุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ ในอำเภอเมืองและอำเภอโดยรอบ (กฤตยา อาชวนิจกุล ทริส โค เอ ท ที และ นิ น นิ น ไพ ณ, 2543; ขวัญชีวัน บัวแดง, 2552) เช่นเดียวกันกับงานศึกษาของ พิมพ์ชนก บุลยเลิศ (2551) เรื่อง แรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานก่อสร้างใน อำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่อพยพมาจากพื้นที่อำเภอฝาง ที่อยู่ติดชายแดนไทย-พม่า โดยเปลี่ยนจากอาชีพเดิมที่เคยทำงานในสวนส้ม ยังเคยทำงานก่อสร้างที่อื่นมาก่อน สาเหตุที่เปลี่ยนงานก็เนื่องจากเห็นว่าการทำงานเป็นช่างปูนและกรรมกร เป็นงานที่ไม่หนักและไม่เสี่ยงอันตราย และมีรายได้สูงกว่างานที่เคยทำมา

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แสดงให้เห็นว่าแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยมีประสบการณ์การทำงานจากการเปลี่ยนงานเพิ่มมากขึ้น และเป็นไปในลักษณะที่เปลี่ยนไปสู่งานที่มีสภาพการทำงานที่ดีกว่า และรายได้ที่สูงกว่าเดิมเรื่อยๆ ซึ่งประสบการณ์จากการเปลี่ยนไปสู่งานที่ดีกว่าของแรงงานข้ามชาตินี้ น่าจะมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ ในลักษณะที่แรงงานข้ามชาติที่มีประสบการณ์การย้ายถิ่นมากกว่า จะมีการพัฒนาทุนมนุษย์มากกว่า

### ความพึงพอใจกับงานที่ทำ

งานศึกษาของ วิพรรณ ประจวบเหมาะ และคณะ (2544) ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับทัศนคติต่องานที่ทำของแรงงานข้ามชาติ โดยแบ่งเป็นความพึงพอใจกับงาน และความคิดที่จะเปลี่ยนงาน รวมถึงเหตุผลที่ต้องการเปลี่ยนงานด้วย โดยพบว่า แรงงานข้ามชาติชาวพม่าส่วนใหญ่ ร้อยละ 84.2 มีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีส่วนน้อยมากที่รู้สึกเฉยๆ หรือตอบว่าไม่มีทางเลือกสำหรับความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงอาชีพจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน พบว่า แรงงานข้ามชาติชาวพม่ามีความคิดที่จะเปลี่ยนงานร้อยละ 15.8 ตัวเลขนี้แสดงให้เห็นว่าแม้จะมีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ แต่ก็ยังมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานอยู่เสมอ โดยเฉพาะเมื่อโอกาสอำนวย ซึ่งมีแรงงานข้ามชาติชาวพม่าตอบว่าไม่แน่ใจว่าจะเปลี่ยนงานหรือไม่ และอาจเปลี่ยนงานหากโอกาสอำนวย ร้อยละ 2.5 เหตุผลสำคัญที่แรงงานข้ามชาติชาวพม่าต้องการจะเปลี่ยนงาน ส่วนใหญ่คือ เหตุผลด้านเศรษฐกิจ ร้อยละ 59.2 โดยเหตุผลทางเศรษฐกิจที่อ้างถึงนั้นส่วนใหญ่อ้างว่ารายได้ไม่พอใช้จ่าย หรือต้องการหารายได้เพิ่ม หรือต้องการได้รายได้ที่สูงกว่าเดิม เหตุผลรองลงมาคือ เหตุผลเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ ร้อยละ 32.7 เหตุผลในเรื่องงาน ได้แก่ ความมั่นคงของงาน ความกดดัน ไม่ต้องการเสี่ยงอันตราย หลีกหนีงานที่เหนื่อยและลำบาก เบื่อหน่ายงาน หรือเหตุผลเกี่ยวกับสวัสดิการของงาน เป็นต้น ส่วนเหตุผลด้านความก้าวหน้า สุขภาพ และครอบครัว มีผู้อ้างถึงน้อยมาก

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ไม่พบว่ามีงานศึกษาที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับทัศนคติต่อการทำงานของแรงงานข้ามชาติ มีแต่การศึกษาที่มีข้อค้นพบหรือเนื้อหาบางส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งก็ไม่ได้มีการนำตัวแปรด้านทัศนคติต่องานที่ทำดังกล่าวไปศึกษาร่วมกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตามงานของ วิพรรณ ประจวบเหมาะ และคณะ (2544) แสดงให้เห็นว่าหากแรงงานข้ามชาติมีความพึงพอใจกับงานแล้ว แนวโน้มในการเปลี่ยนงานจะน้อยลง แต่ก็ยังมีความต้องการที่จะเปลี่ยนงานอยู่บ้าง ดังนั้น ความพึงพอใจกับงานที่ทำ น่าจะมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ

## 2.6 สมมติฐานในการวิจัย

### สมมติฐานหลัก

- ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการย้ายถิ่น ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านนโยบาย มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

- ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการย้ายถิ่น ปัจจัยด้านการทำงาน ปัจจัยด้านนโยบาย และปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย มีความสัมพันธ์กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ



### บทที่ 3

## ระเบียบวิธีวิจัย และลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

### 3.1 ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้ใช้วิธีการวิจัยผสมแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stages Mixed Methods Research) โดยมีขั้นตอนการเก็บข้อมูลเริ่มจากการศึกษาและวิเคราะห์นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ในแรงงานข้ามชาติ อันจะนำไปสู่การพัฒนาแนวคำถามในแบบสอบถาม รวมถึงแนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกกับแรงงานข้ามชาติ จากนั้นจึงดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำคัญในการเก็บข้อมูล ร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ถูกคัดเลือกภายหลังเก็บข้อมูลแบบสอบถามแล้ว และการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมในพื้นที่ศึกษาตลอดการเก็บข้อมูลภาคสนาม รวมถึงการศึกษาจากเอกสารปฐมภูมิและทุติยภูมิ

#### 3.1.1 การศึกษาและวิเคราะห์นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

การศึกษาและวิเคราะห์นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ ทั้งด้านการเข้าเมือง การทำงาน การพัฒนาความสามารถในการทำงาน การศึกษา และสุขภาพ รวมถึงการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับผู้เกี่ยวข้องทั้งในระดับกำหนดและปฏิบัติตามนโยบายและกฎหมายดังกล่าว จำนวนประมาณ 5-10 ราย ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนารอบแนวคิด และนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณคือ แบบสอบถามสำหรับแรงงานข้ามชาติ ต่อไป

#### 3.1.2 การวิจัยเชิงสำรวจ

##### ประชากรเป้าหมาย

กลุ่มประชากรเป้าหมายคือ บุคคลที่มีถิ่นเกิดในประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา มีอายุระหว่าง 18 ปีขึ้นไป เดินทางเข้ามาทำงานและอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นระยะเวลา 1 ปีขึ้นไป โดยการเลือกกลุ่มประชากรเป้าหมายในครั้งนี้จะครอบคลุมทั้งแรงงานที่ได้รับใบอนุญาตทำงานและไม่ได้รับใบอนุญาตทำงาน

### ขนาดกลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) แบ่งเป็นขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

**ขั้นที่ 1** การกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane (Yamane, 1977 อ้างในบุญธรรม กิจปริดาปริสุทธิ์, 2540: 71) สามารถคำนวณจำนวนตัวอย่างได้ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \left( \frac{N}{1+N(e)^2} \right)$$

เมื่อ

$n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

$e$  = ค่าร้อยละของความคลาดเคลื่อนจากกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยยอมรับค่าความคลาดเคลื่อน ณ ระดับ 0.05 ดังนั้น จากจำนวนประชากรแรงงานย้ายถิ่น 3 สัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชาที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร ณ เดือนมกราคม ปี พ.ศ. 2554 ทั้งหมด 1,223,823 คน<sup>13</sup> โดยแบ่งเป็นแรงงานสัญชาติพม่า จำนวน 965,502 คน แรงงานสัญชาติลาว 115,722 คน และแรงงานสัญชาติกัมพูชา 142,559 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2554a) เมื่อนำมาคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane ประกอบกับเพิ่มค่า Non-response rate อีกร้อยละ 10 ของจำนวนตัวอย่างที่คำนวณได้ เพื่อป้องกันเรื่องความไม่สมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่อาจเกิดขึ้นแล้ว ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 สัญชาติ ประมาณ 1,320 ราย กลุ่มสัญชาติละประมาณ 440 ราย ซึ่งจากการกำหนดสัดส่วนและขนาดตัวอย่างดังกล่าวสามารถคำนวณจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มสัญชาติได้ดังนี้

<sup>13</sup> เหตุผลในการเลือกใช้จำนวนประชากรในการศึกษาครั้งนี้จากสถิติแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทย ณ เดือนมกราคม พ.ศ. 2554 ประการแรกคือ สถิติแรงงานข้ามชาติที่ได้รับใบอนุญาตทำงานทั่วประเทศของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวเป็นแหล่งข้อมูลเดียวที่สามารถรวบรวมจำนวนแรงงานข้ามชาติที่ทำเข้ามาทำงานในประเทศไทย และเป็นข้อมูลที่ทันสมัยที่สุดที่จะนำมาใช้เป็นกรอบในการเลือกตัวอย่าง ประการต่อมาคือ การเลือกใช้ข้อมูล ณ เดือนมกราคม พ.ศ. 2554 ซึ่งเป็นยอดรวมแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานทั้งหมดในปี พ.ศ. 2553 เนื่องจากเป็นตัวเลขที่ยังไม่ถูกระทบจากการขอต่อใบอนุญาตทำงานในระหว่างปี พ.ศ. 2554 ซึ่งยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ทำให้ข้อมูลจากช่วงเดือนอื่นๆ ของปี พ.ศ. 2554 ยังไม่คงที่



ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามสัญชาติ

สัญชาติ	จำนวนประชากร*	การคำนวณ	จำนวนตัวอย่าง
พม่า	965,502	$\frac{965,502}{1 + (965,502 \cdot (.05)^2)} + 10\%$	440
ลาว	115,722	$\frac{115,722}{1 + (115,722 \cdot (.05)^2)} + 10\%$	440
กัมพูชา	142,559	$\frac{142,559}{1 + (142,559 \cdot (.05)^2)} + 10\%$	440
<b>รวม</b>	<b>1,223,823</b>		<b>1,320</b>

\* ที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. สถิติคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือที่วราชอาณาจักร ณ เดือนมกราคม พ.ศ. 2554 ประกอบด้วย

1) แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานมาตรา 13 ตามมติ ครม. 3 สัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา) ที่วราชอาณาจักร จำนวน 932,255 คน

2) แรงงานต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติตามมาตรา 9 บันทึกข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวกับประเทศคู่ภาคี (MOU) จำนวน 250,488 คน

3) แรงงานต่างด้าวที่นำเข้ามาตามมาตรา 9 บันทึกข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวกับประเทศคู่ภาคี (MOU) จำนวน 41,080 คน

**ขั้นที่ 2** ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบมีชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยใช้สัญชาติและประเภทกิจการที่แรงงานข้ามชาตินั้นทำงานอยู่เป็นจำนวนมากมาเป็นหลักในการแบ่งชั้นภูมิ (Stratum) จากนั้น นำข้อมูลจากสถิติแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานมาตรา 13 ตามมติ ครม. 3 สัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา) ที่วราชอาณาจักร จำแนกตามงานที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานและประเภทกิจการ ณ เดือนมกราคม พ.ศ. 2554 เป็นฐานในการคำนวณจำนวนของตัวอย่าง ซึ่งสามารถแบ่งชั้นภูมิทั้งหมด 9 ชั้นภูมิ จากแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติคือ พม่า ลาว และกัมพูชา ใน 6 ประเภทกิจการที่กฎหมายอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติทำงานได้ และมีแรงงานข้ามชาติทำงานอยู่มากที่สุด ได้แก่ ประมง ต่อเนื่องประมง เกษตรกรรมและปศุสัตว์ ก่อสร้าง อุตสาหกรรมการผลิต และงานบริการ

หลังจากกำหนดแบ่งชั้นภูมิแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือ การเลือกตัวแทนของประชากรในแต่ละชั้นภูมิขึ้นมาเพื่อเป็นตัวอย่างในการสำรวจ โดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิด้วยวิธี Probability Proportional to Size หรือ PPS ดังนี้

$$\text{สูตร } n_h = \frac{n \times N_h}{N}$$

$$\text{เมื่อ } n_h = \text{ขนาดของตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม}$$

$$N_h = \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม}$$

$$N = \text{จำนวนประชากรทั้งหมด}$$

$$n = \text{ขนาดของตัวอย่างทั้งหมด}$$

ตัวอย่าง การคำนวณหาขนาดตัวอย่างของแรงงานข้ามชาติพม่าในกิจการประมง

$$\begin{aligned} n_h &= \frac{440 \times 21,781}{549,413} \\ &= 17 \end{aligned}$$

ดังนั้น ขนาดตัวอย่างของแรงงานข้ามชาติพม่าในกิจการประมง มีจำนวนประมาณ 17 ราย

ตาราง 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามสัญชาติ และประเภทกิจการ

ชั้นภูมิ	ประชากร	ตัวอย่าง
<b>แรงงานข้ามชาติพม่า</b>		
1. แรงงานข้ามชาติพม่าในกิจการประมง	21,781	17
2. แรงงานข้ามชาติพม่าในกิจการต่อเนื่องประมง	99,031	79
3. แรงงานข้ามชาติพม่าในงานเกษตรกรรมและปศุสัตว์	149,333	120
4. แรงงานข้ามชาติพม่าในกิจการก่อสร้าง	129,353	104
5. แรงงานข้ามชาติพม่าในงานบริการ*	149,915	120
<b>รวมแรงงานข้ามชาติพม่า</b>	<b>549,413</b>	<b>440</b>
<b>แรงงานข้ามชาติลาว</b>		
6. แรงงานข้ามชาติลาวในอุตสาหกรรมการผลิต**	8,082	186
7. แรงงานข้ามชาติลาวในงานเกษตรกรรมและปศุสัตว์	11,048	254
<b>รวมแรงงานข้ามชาติลาว</b>	<b>19,130</b>	<b>440</b>
<b>แรงงานข้ามชาติกัมพูชา</b>		
8. แรงงานข้ามชาติกัมพูชาในกิจการประมง	6,231	324

ชั้นภูมิ	ประชากร	ตัวอย่าง
9. แรงงานข้ามชาติกัมพูชาในกิจการต่อเนื่องประมง	2,229	116
รวมแรงงานข้ามชาติกัมพูชา	8,460	440
<b>รวมแรงงานข้ามชาติทั้งหมด</b>	<b>577,073</b>	<b>1,320</b>

\* จำนวนแรงงานข้ามชาติในงานบริการประกอบด้วย งานจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม, งานค้าส่ง ค้าปลีก แผงลอย, สถานีบริการน้ำมัน แก๊ส เชื้อเพลิง, ตู้ซ่อมรถ ล้างอัด ฉีด, งานในสถานศึกษา มูลนิธิ สมาคม สถานพยาบาลและการให้บริการต่างๆ

\*\* จำนวนแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมการผลิตประกอบด้วย งานผลิตหรือจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป งานผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติก และงานอุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ

**ขั้นที่ 3** การเลือกพื้นที่ศึกษา ใช้การเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เกิดขึ้นในการเลือกพื้นที่ศึกษา ผู้วิจัยเลือกพื้นที่ชั้นในของประเทศไทยที่เป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม และมีการกระจุกตัวของแรงงานข้ามชาติพม่า ลาวและกัมพูชาอยู่เป็นจำนวนมาก รวมถึงเป็นที่ตั้งของชุมชนแรงงานข้ามชาติอันเป็นผลมาจากกระแสการย้ายถิ่นเข้ามาตั้งถิ่นฐานของแรงงานทั้งสามสัญชาติอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ โดยพิจารณาจากสถิติแรงงานต่างด้าวคงเหลือทั่วประเทศ ณ เดือนมกราคม พ.ศ. 2554 (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2554a) ประกอบกับผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแรงงานข้ามชาติซึ่งปรากฏอยู่ในงานวิจัยด้านแรงงานข้ามชาติในระดับพื้นที่ (Maniemai Thongyou and Dusadee Ayuwat, 2010; สุกัญญา เบนเนต, 2549; อภิชาติ จำรัสสุทธิรงค์ และวาทีณี บุญชะลิกษ์, 2552) สามารถกำหนดพื้นที่ศึกษา ได้ดังนี้

ตาราง 3.3 ลักษณะสำคัญของพื้นที่ศึกษา

พื้นที่ศึกษา	ลักษณะสำคัญ
จังหวัดสมุทรสาคร	จังหวัดสมุทรสาครเป็นเมืองอุตสาหกรรมประมงและต่อเนื่องประมง ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมแบบใช้แรงงานเข้มข้น (labour intensive industry) ทำให้มีความต้องการแรงงานระดับล่างจำนวนมาก สมุทรสาครจึงเป็นจุดเชื่อมสำคัญในการรองรับแรงงานย้ายถิ่นจากพม่าที่เข้ามาทางชายแดนจังหวัดตาก กาญจนบุรี และระนอง ในขณะที่เดียวกันก็ทำหน้าที่เป็นจุดส่งต่อแรงงานบางส่วนไปยังแหล่งจ้างงานอื่นๆ ทั้งในและนอกประเทศไทย (กฤตยา อาชวนิจกุล และคณะ, 2543: 15) จากสถิติย้อนหลังไปตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 ที่เปิดให้มีการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติทั่วประเทศ สมุทรสาครเป็นพื้นที่ที่มีแรงงานข้ามชาติได้รับใบอนุญาตทำงาน

พื้นที่ศึกษา	ลักษณะสำคัญ
	<p>ติดอันดับ 1 ใน 5 ของประเทศมาโดยตลอด และยังได้รับการขนานนามว่าเป็น “เมืองหลวงแห่งที่ 2 ของพม่า” หรือ “มหานครของแรงงานพม่า” เนื่องจากมีชุมชนแรงงานพม่า ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์มอญกระจายอยู่ทั้งในอำเภอเมือง อำเภอบ้านแพ้ว และอำเภอกระทุ้มแบน โดยเฉพาะตำบลมหาชัย อำเภอเมืองเป็นที่ตั้งของแพปลา และโรงงานแปรรูปสินค้าประมงจำนวนมาก มีชุมชนแรงงานพม่าประมาณ 31 ชุมชน (สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร, 2553)</p> <p>นอกจากนี้ จากสถิติแรงงานข้ามชาติที่ได้รับใบอนุญาตให้ทำงานปี พ.ศ. 2554 (กรกฎาคม) สมุทรสาครเป็นจังหวัดที่มีแรงงานข้ามชาติทำงานอยู่มากเป็นอันดับ 1 ของประเทศ (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2554b)</p>
<p><b>จังหวัด เชียงใหม่</b></p>	<p>จังหวัดเชียงใหม่มีลักษณะพิเศษคือ มีทั้งอำเภอที่ติดกับชายแดนประเทศเพื่อนบ้านคือ พม่า (รัฐคะยาห์ และรัฐฉาน) ซึ่งเป็นพื้นที่สำคัญในการรองรับผู้หนีภัยจากการสู้รบที่เป็นชนกลุ่มน้อยจากในพม่า และกลายมาเป็นแรงงานในภาคเกษตรและปศุสัตว์บริเวณชายแดนในภายหลัง ในขณะเดียวกัน เขตอำเภอเมืองและอำเภอโดยรอบ เช่น ดอยสะเก็ด หางดง สันกำแพง เป็นต้น เป็นแหล่งอุตสาหกรรมก่อสร้างและงานภาคบริการที่มีความสำคัญสืบเนื่องมาจากการขยายตัวของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ทำให้พื้นที่ดังกล่าวเป็นแหล่งงานขนาดใหญ่ศูนย์กลางของภาคเหนือในการรองรับแรงงานพม่าจากชายแดนจังหวัดเชียงใหม่เอง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ไทใหญ่ รวมถึงที่ย้ายถิ่นจากพม่าเข้ามาทางอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย และจังหวัดแม่ฮ่องสอน</p> <p>เมื่อพิจารณาสถิติแรงงานข้ามชาติที่ได้รับใบอนุญาตทำงานในจังหวัดเชียงใหม่ ย้อนหลังตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 ที่เปิดให้มีการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติทั่วประเทศ เชียงใหม่เป็นพื้นที่ที่มีแรงงานข้ามชาติได้รับใบอนุญาตทำงานติดอันดับ 1 ใน 5 ของประเทศมาโดยตลอด และจากสถิติแรงงานข้ามชาติที่ได้ใบอนุญาตทำงานในเดือนกรกฎาคม 2554 พบว่า เชียงใหม่เป็นจังหวัดที่มีแรงงานข้ามชาติทำงานอยู่มากเป็นอันดับ 2 ของประเทศ (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2554b)</p>
<p><b>จังหวัด นครราชสีมา</b></p>	<p>จังหวัดนครราชสีมา เป็นที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตรที่สำคัญของประเทศ ได้แก่ โรงงานแป้งมัน โรงงานน้ำตาล โรงงานอาหารสัตว์ และโรงงานเอทานอล รวมถึงเป็นแหล่งอุตสาหกรรมใหม่ ผลิตสิ่งทอและเสื้อผ้าสำเร็จรูป</p>

พื้นที่ศึกษา	ลักษณะสำคัญ
	<p>(สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา, 2554) นอกจากนี้ ยังเป็นแหล่งเพาะปลูกขนาดใหญ่ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว มันสำปะหลัง อ้อย</p> <p>ในกระบวนการย้ายถิ่นข้ามชาติ สถานะของจังหวัดนครราชสีมาเป็นทั้งแหล่งงานสำหรับแรงงานข้ามชาติชาวลาว และเป็นจุดเชื่อมโยงให้แรงงานที่ย้ายถิ่นจาก สปป.ลาว ผ่านทางชายแดนทางด้านตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศ เช่น อุบลราชธานี หนองคาย นครพนม กระจายตัวไปทำงานยังจังหวัดต่างๆ ของประเทศไทย โดยเฉพาะในกรุงเทพฯ สำหรับจังหวัดนครราชสีมา มีแรงงานข้ามชาติที่ได้รับใบอนุญาตทำงานมากเป็นอันดับ 1 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2554a) ซึ่งแรงงานข้ามชาติเกือบทั้งหมดเป็นแรงงานที่ย้ายถิ่นมาจาก สปป.ลาว ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม และในภาคเกษตรเป็นหลัก</p>
<p><b>จังหวัด ขอนแก่น</b></p>	<p>จังหวัดขอนแก่นเป็นจังหวัดที่มีรายได้เฉลี่ยต่อหัวประชากรเป็นอันดับที่ 1 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยยุทธศาสตร์ของจังหวัดที่ต้องการเป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงเครือข่ายทางการค้า การลงทุน การพัฒนาด้านเศรษฐกิจจึงเป็นยุทธศาสตร์หลัก ทำให้มีสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่ต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก ทำให้มีแรงงานข้ามชาติเข้ามาเป็นแรงงานในจังหวัดขอนแก่นค่อนข้างมาก แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เป็นชาวลาวทำให้งานอยู่ในสถานประกอบการขนาดใหญ่ เช่น โรงงานผลิตรองเท้า นอกจากนี้ยังมีแรงงานข้ามชาติอยู่ในสถานประกอบการขนาดเล็ก งานก่อสร้าง และงานในภาคเกษตรกรรมด้วย (อภิชาติ จำรัสสุทธิรงค์ และวาทีณี บุญชะลิกษ์, 2552)</p>
<p><b>จังหวัดชลบุรี</b></p>	<p>จังหวัดชลบุรีมีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูงเป็นอันดับต้นๆ ของประเทศ โดยเป็นทั้งแหล่งเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมที่สำคัญ เช่น การทำไร่ อ้อย และไร่มันสำปะหลัง สวนมะพร้าว การประมงน้ำจืดและน้ำตื้น รวมทั้งยังเป็นที่ตั้งท่าเรือน้ำจืดแหลมฉบัง และนิคมอุตสาหกรรมขนาดใหญ่</p> <p>จังหวัดชลบุรี มีแรงงานข้ามชาติได้รับอนุญาตทำงานมาเป็นอันดับ 1 ของภาคตะวันออก (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2554a) ส่วนใหญ่เป็นแรงงานพม่าและกัมพูชา ส่วนใหญ่ทำงานในกิจการประมง ต่อเนื่องประมงในพื้นที่อำเภอสัตหีบ และงานบริการทั่วไปในพัทยา</p>

พื้นที่ศึกษา	ลักษณะสำคัญ
จังหวัดระยอง	<p>จังหวัดระยองเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมหลักและอุตสาหกรรมต่อเนื่องที่มีการลงทุนสูงสุดของประเทศ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการพัฒนาตามโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก และที่สำคัญคือ เป็นจังหวัดที่มีมูลค่าผลิตภัณฑ์เฉลี่ยต่อหัว (Per Capita: GPP) สูงเป็นอันดับหนึ่งของประเทศ (สำนักงานจังหวัดระยอง, 2554)</p> <p>นอกจากนี้ จังหวัดระยองเป็นพื้นที่ที่มีกิจการประมงและต่อเนื่องประมงจำนวนมาก ทำให้มีความต้องการแรงงานเพื่อป้อนให้กับกิจการต่างๆ ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายของประชากรในวัยแรงงานเข้ามาทำงานในพื้นที่ค่อนข้างสูง โดยมีทั้งคนไทย และคนที่ย้ายถิ่นมาจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น กัมพูชา พม่า และลาว ซึ่งเมื่อพิจารณาจากตัวเลขการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติและการประมาณการจากเจ้าหน้าที่ขององค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้องแล้วพบว่า แรงงานกัมพูชาเป็นกลุ่มที่ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในจังหวัดระยองมากที่สุด ประมาณร้อยละ 90 อีกร้อยละ 10 เป็นชาวพม่า ลาว และอื่นๆ โดยเฉพาะในกิจการประมงและต่อเนื่องประมง</p>

ตาราง 3.4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บได้ จำแนกตามสัญชาติ ประเภทกิจการและพื้นที่ศึกษา

ชั้นภูมิของกลุ่มตัวอย่าง	พื้นที่ศึกษา	ตัวอย่าง	ตัวอย่าง ที่เก็บได้
1. แรงงานข้ามชาติพม่าในกิจการประมง	จังหวัดสมุทรสาคร	17	19
2. แรงงานข้ามชาติพม่าในกิจการต่อเนื่องประมง	จังหวัดสมุทรสาคร	79	84
3. แรงงานข้ามชาติพม่าในงานเกษตรกรรมและปศุสัตว์	จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดเชียงใหม่	120	98
4. แรงงานข้ามชาติพม่าในกิจการก่อสร้าง	จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดเชียงใหม่	104	123
5. แรงงานข้ามชาติพม่าในงานบริการ	จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดเชียงใหม่	120	114
*แรงงานข้ามชาติพม่าในอุตสาหกรรมการผลิต	จังหวัดสมุทรสาคร	-	30
6. แรงงานข้ามชาติลาวในอุตสาหกรรมการผลิต	จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดขอนแก่น	186	191
7. แรงงานข้ามชาติลาวในงานเกษตรกรรมและปศุสัตว์	จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดขอนแก่น	254	100
8. แรงงานข้ามชาติกัมพูชาในกิจการประมง	จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง	324	337
9. แรงงานข้ามชาติกัมพูชาในกิจการต่อเนื่องประมง	จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง	116	111
<b>รวม</b>		<b>1,320</b>	<b>1,207</b>

**ขั้นที่ 4** การเลือกตัวอย่างในพื้นที่ศึกษาตามประเภทกิจการที่กำหนดไว้ เนื่องจากยังมีแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้จดทะเบียนเป็นจำนวนใกล้เคียงกับแรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียน ดังนั้นผู้วิจัยไม่สามารถนำข้อมูลการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติในแต่ละพื้นที่ศึกษามาเป็นกรอบในการสุ่มตัวอย่างได้เลย อีกทั้ง ยังมีข้อจำกัดในการเข้าถึงกลุ่มแรงงานข้ามชาติทั้งในสถานประกอบการและชุมชนที่แรงงานข้ามชาติอาศัยอยู่ ดังนั้น ผู้วิจัยต้องอาศัยข้อมูลการกระจายตัวของแรงงานข้ามชาติของแรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียนแล้วเป็นหลัก รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในพื้นที่ อาทิ จัดหางานจังหวัด สาธารณสุขจังหวัด องค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ เพื่อขอ

คำแนะนำและพิจารณาเลือกพื้นที่ย่อยในระดับอำเภอ และชุมชนที่มีแรงงานข้ามชาติทำงานอยู่ในประเภทกิจการที่กำหนดไว้

ในขั้นตอนของการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำความเข้าใจกับความตกลงกับทีมเก็บข้อมูลภาคสนามโดยใช้วิธีการเริ่มต้นตามเทคนิค Respondent-driven sampling หรือ RDS คือ การกระจายเมล็ดเริ่มต้น (seed) โดยกำหนดจุดเริ่มต้นด้วยอาชีพและพื้นที่ ยกตัวอย่าง การกำหนดจุดเริ่มต้นหรือผู้ให้ข้อมูลรายแรกด้วยเพศและอาชีพ (อาชีพย่อยๆ เช่น แรงงานข้ามชาติที่ทำงานอยู่ในงานเกษตรและปศุสัตว์ เช่น งานในสวนส้ม งานในแปลงปลูกผักงานในฟาร์มเลี้ยงสัตว์ เป็นต้น) เพื่อให้เกิดการกระจายและครอบคลุมผู้ให้ข้อมูลในแต่ละกลุ่มอาชีพที่ต้องการ หากแต่ผู้วิจัยไม่สามารถใช้วิธีการกระจายเมล็ดเริ่มต้นเช่นนี้ได้กับทุกพื้นที่ ทำให้ไม่สามารถคำนวณเพื่อหาค่าถ่วงน้ำหนักจากแต่ละเมล็ดเริ่มต้นได้ เนื่องจากกลุ่มแรงงานข้ามชาติบางกลุ่มไม่กล้าเปิดเผยตัว รวมถึงไม่กล้าแนะนำให้ไปเก็บข้อมูลกับคนอื่นๆ ต่อ ส่งผลให้การส่งต่อของแต่ละเมล็ดเริ่มต้นนั้นไม่สมบูรณ์ และไม่ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างตามคุณสมบัติที่ต้องการ ดังนั้น ผู้วิจัยต้องอาศัยทีมเก็บข้อมูลภาคสนามเป็นคณนำทางในการเข้าถึงพื้นที่ที่แรงงานข้ามชาติอาศัยและทำงานอยู่ รวมถึงการเข้าถึงตัวแรงงานข้ามชาติ เช่น เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด เจ้าหน้าที่โรงพยาบาล เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เจ้าหน้าที่ขององค์กรพัฒนาเอกชน และหัวหน้าคนงานของแรงงานข้ามชาติในสถานประกอบการ เป็นต้น จากนั้นในบางพื้นที่จึงสามารถใช้เทคนิคลูกบอลหิมะ (snowball technique) หรือใช้วิธีการบอกต่อกัน (chain-referral method) เพื่อหาตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

### 3.1.3 การวิจัยเชิงคุณภาพ มหาวิทยาลัย

แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ การสัมภาษณ์เชิงลึกกับแรงงานข้ามชาติที่ถูกเลือกมาเป็นตัวอย่าง และการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

**การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)** โดยใช้แนวคำถามที่เตรียมไว้ โดยหลังจากเก็บข้อมูลแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจะทำการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนประมาณ 30- 40 คน (สัญญาติละ 10 - 12 คน) ซึ่งในขั้นตอนของการสัมภาษณ์นี้จะดำเนินการผ่านล่ามภาษาแรงงานข้ามชาติ โดยครอบคลุมลักษณะสำคัญของแรงงานข้ามชาติตามความตั้งใจย้ายถิ่นในอนาคต อันได้แก่ กลุ่มที่ตั้งใจจะตั้งถิ่นฐาน ณ ที่อยู่ปัจจุบัน กลุ่มที่ตั้งใจจะย้ายถิ่นต่อไป กลุ่มที่ตั้งใจจะย้ายถิ่นกลับประเทศบ้านเกิด และกลุ่มที่ยังไม่ได้ตัดสินใจ

ทั้งนี้ หากผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติที่ถูกเลือกมาเป็นตัวอย่างจนครบ 54 คนแล้ว แต่ยังมีประเด็นที่ยังไม่สามารถตอบคำถามวิจัยได้ ผู้วิจัยจะทำการเลือกตัวอย่างมา



สัมภาษณ์ต่อไปจนไม่พบข้อสงสัยหรือไม่มีข้อมูลใหม่เกิดขึ้น ซึ่งเรียกว่า ข้อมูลอิ่มตัว (กาญจนา สังข์สิงห์ และคณะ, 2550) นอกจากนี้ หากแรงงานข้ามชาติที่ถูกคัดเลือกมาสัมภาษณ์ไม่ต้องการ ไม่สบาย หรือไม่สะดวกในการตอบคำถามที่ผู้วิจัยจะแจ้งให้ทราบก่อนเริ่มการสัมภาษณ์ก็มีสิทธิ์ปฏิเสธการให้สัมภาษณ์ได้ทันที

**การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant Interview)** สำหรับการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญในแต่ละพื้นที่ศึกษา และหน่วยงานจากส่วนกลางนั้น ผู้วิจัยได้เลือกผู้แทนจากหน่วยงานที่ทำงานเกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชา ดังนี้

- หน่วยงานด้านการจัดการแรงงานข้ามชาติ คือ ฝ่ายดูแลงานคนต่างด้าว สำนักงานจัดหางานจังหวัดในพื้นที่ศึกษา

- หน่วยงานด้านการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ ซึ่งครอบคลุมการคุ้มครองด้านสิทธิแรงงาน การคุ้มครองสิทธิมนุษยชน และการคุ้มครองสิทธิด้านการรับบริการสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ ได้แก่ สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาล และองค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานด้านแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ศึกษา

**การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมในพื้นที่ศึกษา (Non-participant observation)** เป็นเครื่องมือสำคัญอีกประการหนึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้เข้าใจและเห็นภาพของการพัฒนาทุนมนุษย์ทั้ง 3 ด้านของแรงงานข้ามชาติในสภาพแวดล้อมจริง คือ การทำงาน (เฉพาะบางประเภทงานที่ได้รับอนุญาต เช่น ต่อเนื่องประมง งานเกษตรกรรม งานบริการ เป็นต้น) การเข้ารับการศึกษาในโรงเรียนของรัฐและองค์กรพัฒนาเอกชน การไปใช้บริการสาธารณสุข และการดำเนินชีวิตตามปกติของแรงงานข้ามชาติทั้งในสถานประกอบการ ชุมชนที่อยู่อาศัย รวมถึงในสถานพยาบาลที่แรงงานข้ามชาติไปใช้บริการ ซึ่งข้อดีของการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมในกรณีของการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานข้ามชาตินี้ คือ การเข้าไปสังเกตการณ์ในสภาพแวดล้อมจริง โดยที่การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มตัวอย่างไม่ถูกรบกวนจากการเข้าไปของผู้วิจัย รวมถึงผู้วิจัยสามารถบันทึกเหตุการณ์ได้ทันทีในขณะที่กำลังสังเกต นอกจากนี้ ในบางพื้นที่หรือสภาพแวดล้อมของการเก็บข้อมูล (settings) ผู้วิจัยไม่สามารถใช้วิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วมได้ เนื่องจากอาจไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของสถานประกอบการ หรือเจ้าของสถานที่พักอาศัย หรือไม่ได้รับความไว้วางใจจากตัวแรงงานข้ามชาติ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยเวลาในการทำความคุ้นเคยเป็นระยะเวลาพอสมควร จึงจะสามารถเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมต่างๆ ที่แรงงานข้ามชาติทำได้ ดังนั้น การสังเกตที่ผู้วิจัยเฝ้าสังเกตอยู่นอก ไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มที่ทำการศึกษา เป็นเพียงเฝ้าสังเกตพฤติกรรมทางสังคมที่เกิดขึ้นเท่านั้น จึงเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการเก็บข้อมูลกับแรงงานข้ามชาติมากกว่า โดยเฉพาะกลุ่มที่เป็นแรงงานข้ามชาติผิด

กฎหมายบางกลุ่มที่ไม่เปิดเผยตัวว่าตนเองเป็นแรงงานข้ามชาติที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน ซึ่งผู้วิจัยต้องตรวจสอบข้อมูลจากทีมเก็บข้อมูลที่ทำงานในพื้นที่ก่อนที่จะเข้าทำการเก็บข้อมูล

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณคือ แบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพคือ แนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) และแนวคำถามในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant Interview) ทั้งนี้ การพัฒนาเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากได้สร้างแบบสอบถามและแนวคำถามการสัมภาษณ์แล้ว ผู้วิจัยได้จัดประชุมกลุ่มย่อยกับคณะนิสิตปริญญาโท และปริญญาเอกของวิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่ออภิปรายเกี่ยวกับความเหมาะสม ความยากง่าย และภาษาที่ใช้ในแต่ละข้อคำถาม จากนั้นจึงส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งจากหน่วยงานภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน ในส่วนกลางและในพื้นที่ศึกษาทำการประเมินแบบสอบถามต่อไป

#### 3.2.1 แบบสอบถาม

สำหรับการสร้างแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยใช้แนวคำถามใน แบบสำรวจของโครงการวิจัยและสำรวจด้านการย้ายถิ่นเป็นฐานสำคัญในการพัฒนาแบบสอบถาม ได้แก่ แบบสำรวจการย้ายถิ่นของประชากรกับการพัฒนา พ.ศ. 2524 และแบบสอบถามโครงการวิจัยเรื่องผลกระทบของการย้ายถิ่นต่อสภาพการณ์ของแรงงานข้ามชาติ พ.ศ. 2542 ของวิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เฉพาะในส่วนของข้อคำถามเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการส่งเสริมดูแลสุขภาพ ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามตามแบบสอบถามเรื่อง แบบแผนการดำเนินชีวิตที่ส่งเสริมสุขภาพ 2 (Health Promoting Life style Profile II: HPLP: II) ตามแนวคิดของ Walker, Sechrist and Pender ซึ่งแปลและเรียบเรียงโดย ศุภวรินทร์ หันกิตติกุล (2539) และแบบสอบถามในส่วนของพฤติกรรมดูแลสุขภาพของการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2550 นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้นำผลจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยมาร่วมสร้างกลุ่มรายการคำตอบขึ้นมาใหม่ในบางข้อคำถาม ในขณะที่ข้อคำถามบางส่วนเป็นการสร้างขึ้นใหม่จากแนวคิดทฤษฎีด้านการย้ายถิ่นกับการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ผู้วิจัยได้ศึกษามา

นอกจากการวิจัยครั้งนี้จะใช้ล่ามในแต่ละภาษาของแรงงานข้ามชาติ หลังจากสร้างแบบสอบถามและได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว จะมีการแปลแบบสอบถามเป็นภาษาของแรงงานข้ามชาติในแต่ละพื้นที่ศึกษา เนื่องจากต้องเก็บข้อมูลจากแรงงานข้ามชาติที่มีความสามารถในการใช้ภาษาไทยแตกต่างกัน โดยเริ่มจากนำแบบสอบถามไปแปลเป็นภาษาอังกฤษก่อนที่จะนำไปแปล

เป็นภาษาของแรงงานข้ามชาติ ได้แก่ ภาษาพม่า และกัมพูชา ผลการแปลครั้งแรกจะถูกแปลกลับเป็นภาษาอังกฤษอีกครั้งเพื่อการเปรียบเทียบและแก้ไข แล้วนำไปทดสอบความเหมาะสมในแง่บริบทและความหมายทางวัฒนธรรม คำถามและถ้อยคำที่ใช้ถูกปรับให้เข้ากับภาษาและความแตกต่างทางไวยากรณ์เพื่อให้ได้ความหมายที่เหมาะสมและสอดคล้องต้องกันในแต่ละภาษา เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจคำถามได้อย่างถูกต้องและตรงตามต้นฉบับภาษาไทย

ในแบบสอบถาม จำแนกข้อคำถามออกเป็น 4 ส่วน ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

**ส่วนที่ 1: ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม** ประกอบด้วย เพศ อายุ สัญชาติ ศาสนา อาชีพเดิมก่อนย้ายถิ่นมาประเทศไทย สถานภาพสมรส คู่สมรส และบุตร

**ส่วนที่ 2: การย้ายถิ่นและการทำงาน** แบ่งเป็น

1) ข้อคำถามส่วนของการย้ายถิ่น ประกอบด้วย ประวัติการย้ายถิ่นและการทำงาน ตั้งแต่ย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยครั้งแรกจนถึงปัจจุบัน ระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทย เครือข่ายทางสังคมในพื้นที่ปลายทาง การได้รับความช่วยเหลือจากเครือข่ายทางสังคมในพื้นที่ปลายทาง

2) ข้อคำถามในส่วนการทำงาน ประกอบด้วย อาชีพหลัก ตำแหน่งงาน รายได้และรูปแบบของรายได้จากอาชีพหลัก งานพิเศษ รายได้จากงานพิเศษ วันหยุด รูปแบบการใช้จ่าย ความพึงพอใจต่องานที่ทำ ความคิดที่จะเปลี่ยนงานและเหตุผล และสถานภาพทางกฎหมายของแรงงานย้ายถิ่น

**ส่วนที่ 3: การพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย** จำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการศึกษา ประกอบด้วย การศึกษาในประเทศบ้านเกิด การศึกษาต่อในประเทศไทย และความสามารถในการใช้ภาษาไทยก่อนและหลังย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย

2) ด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงาน ประกอบด้วย การเรียนรู้วิธีการทำงานเมื่อย้ายถิ่นครั้งแรก กับงานที่ทำในปัจจุบัน การเรียนรู้วิธีการทำงานให้ดีขึ้น การได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงาน การได้รับความรู้ความชำนาญหลังจากมาทำงานในประเทศไทย และความต้องการได้รับความรู้ความชำนาญเพิ่มเติม

3) ด้านการดูแลและส่งเสริมสุขภาพอนามัย ประกอบด้วย ภาวะสุขภาพร่างกายในปัจจุบัน การเข้าถึงบริการสาธารณสุข การมีบัตรประกันสุขภาพ การประเมินพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพ การออกกำลังกาย โภชนาการ และสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย

**ส่วนที่ 4: แผนการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ** ประกอบด้วย การตัดสินใจวางแผนการย้ายถิ่นก่อนเดินทางมาทำงานในประเทศไทย และการวางแผนการย้ายถิ่นในอนาคต 5-10 ปี

### 3.2.2 แบบสัมภาษณ์

แนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ได้แก่

- 1) ประวัติการย้ายถิ่นและการทำงานโดยละเอียดตั้งแต่ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศครั้งแรกจนถึงปัจจุบัน ข้อมูลในส่วนนี้ จำเป็นสำหรับการนำเสนอข้อมูลเชิงคุณภาพ เนื่องจากจะแสดงให้เห็นถึงพัฒนาการของรูปแบบและทิศทางการย้ายถิ่นข้ามชาติ การเคลื่อนย้ายแรงงานภายในประเทศ รวมถึงพัฒนาการของรูปแบบและทิศทางการเปลี่ยนแปลงอาชีพหรือการได้เลื่อนตำแหน่งของแรงงานข้ามชาติ
- 2) หลังจากย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยแล้ว เหตุผลสำคัญที่ทำให้แรงงานข้ามชาติตัดสินใจเคลื่อนย้ายหรือไม่เคลื่อนย้ายภายในประเทศไทย (การเคลื่อนย้ายภายในประเทศในที่นี้หมายถึง การเคลื่อนย้ายภายในจังหวัด การเคลื่อนย้ายข้ามจังหวัด และการเปลี่ยนแปลงอาชีพ)
- 3) โอกาสและข้อจำกัดในการศึกษาต่อ การพัฒนาทักษะและอาชีพ การส่งเสริมและดูแลสุขภาพของแรงงานข้ามชาติเมื่อเข้ามาอยู่ในประเทศไทย
- 4) ความต้องการหรือความคาดหวังที่จะได้รับการศึกษาต่อ การพัฒนาทักษะและอาชีพ การส่งเสริมและดูแลสุขภาพของแรงงานข้ามชาติในอนาคต
- 5) แรงงานข้ามชาติมีการวางแผนการย้ายถิ่นในอีก 5-10 ปีข้างหน้าอย่างไร รวมถึงการวางแผนการดำเนินชีวิตและการทำงานด้วย

แนวคำถามในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

- 1) หน่วยงานของท่านมีนโยบาย/กิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์ (การศึกษา การพัฒนาทักษะและอาชีพ การส่งเสริมและดูแลสุขภาพ) ในแรงงานข้ามชาติอย่างไร รวมถึงโอกาสและข้อจำกัดในการดำเนินนโยบาย/กิจกรรมนั้นๆ
- 2) ในทัศนะของท่าน ท่านคิดเห็นอย่างไรหากจะมีนโยบาย/กิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของแรงงานข้ามชาติ
- 3) นอกจากเหตุผลเรื่องการเป็นแรงงานราคาถูกและเข้ามาทำงานที่คนไทยไม่ทำแล้ว ท่านมองเห็นถึงศักยภาพด้านอื่นๆ ของแรงงานข้ามชาติหรือไม่ เพราะเหตุใด ซึ่งหากท่านเห็นว่ามีแล้ว ท่านมองว่าประเทศไทยจะสามารถพัฒนาและใช้ประโยชน์จากศักยภาพของแรงงานข้ามชาติเหล่านั้นได้อย่างไรบ้าง
- 4) ในความคิดเห็นของท่าน หากประเทศไทยไม่มีแรงงานข้ามชาติจะเป็นอย่างไร เราสามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับล่างด้วยวิธีใดได้บ้าง

5) ปัจจุบันประเทศไทยกำลังอยู่ในยุคสังคมสูงวัย และในอนาคตสัดส่วนประชากรวัยแรงงานก็จะมียิ่งลดลงมากขึ้น ท่านคิดว่าแรงงานข้ามชาติจะสามารถเข้ามาทดแทนกำลังแรงงานที่จะหายไปนี้ได้หรือไม่ อย่างไร

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่หนึ่ง การสำรวจพื้นที่เบื้องต้น (Rapid Assessment Survey) แบ่งเป็น 2 ขั้นตอนย่อย คือ

1) การสำรวจพื้นที่เบื้องต้นครั้งที่ 1 ในช่วงเดือนกันยายน-ตุลาคม พ.ศ. 2553 ก่อนพัฒนาโครงสร้างวิทยานิพนธ์ เพื่อประเมินสถานการณ์แรงงานข้ามชาติในพื้นที่ที่สนใจศึกษา รวมถึงนำผลการศึกษาที่ได้มาวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการศึกษาเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติต่อไป ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อในการสำรวจพื้นที่เบื้องต้น คือ “การรับรู้เรื่องชีวิตที่ดีกว่าของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย” โดยในขั้นแรกนี้ เลือกศึกษาเฉพาะกลุ่มแรงงานข้ามชาติชาวพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่มีสัดส่วนมากที่สุดในประเทศไทย อีกทั้งจังหวัดสมุทรสาครยังเป็นพื้นที่ที่มีแรงงานข้ามชาติเดินทางเข้ามาทำงานมากเป็นอันดับที่ 2 ของประเทศ และมีการก่อตัวชุมชนแรงงานข้ามชาติมากกว่า 30 ชุมชน (สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร, 2553) ผลจากการสำรวจพื้นที่เบื้องต้นนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงสถานการณ์และรูปแบบการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติชาวพม่าในปัจจุบัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย การเคลื่อนย้ายและการเปลี่ยนงานเมื่อเข้ามาสู่ประเทศไทยแล้ว ตลอดจนการรับรู้เรื่องชีวิตที่ดีกว่าที่แรงงานข้ามชาติคาดหวังนั้นถือเป็นเงื่อนไขสำคัญให้แรงงานข้ามชาติพยายามสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ของตนเองเพื่อให้บรรลุชีวิตที่ดีกว่าดังกล่าวหรือไม่

2) การสำรวจพื้นที่เบื้องต้นครั้งที่ 2 ในช่วงเดือนกรกฎาคม 2556 ก่อนเริ่มเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เป็นการสำรวจข้อมูลในพื้นที่ศึกษาที่ตกเป็นตัวอย่าง โดยเริ่มจากการเข้าไปพูดคุยหาข้อมูลและขอคำแนะนำจากสำนักงานจัดหางานจังหวัด องค์กรพัฒนาเอกชน และนักวิชาการ/นักวิจัยด้านแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ เพื่อเลือกอำเภอและหมู่บ้าน รวมถึงการศึกษาข้อมูลเอกสาร สถิติ รายงาน รายงานวิจัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่

3) การสำรวจพื้นที่เบื้องต้นครั้งที่ 3 ในช่วงเดือนสิงหาคม 2556 เพื่อติดต่อประสานงานในการสร้างทีมเก็บข้อมูลแบบสอบถามในพื้นที่ศึกษา

ระยะที่สอง การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยแบ่งระยะเวลาการเก็บข้อมูลเป็น 2 ช่วง ช่วงแรกคือ กรกฎาคม - กันยายน 2556 และช่วงที่ 2 คือ มกราคม - กรกฎาคม 2557 ซึ่งมีขั้นตอนการเก็บข้อมูล ดังนี้

1) การเก็บข้อมูลภาคสนามโดยเริ่มจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในพื้นที่ศึกษา และจากหน่วยงานส่วนกลาง รายละเอียดหน่วยงานที่ให้สัมภาษณ์ มีดังนี้

ตาราง 3.5 รายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ภาคส่วน	หน่วยงานของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
หน่วยงานภาครัฐ	<u>หน่วยงานด้านบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ</u>
	1. สำนักงานจัดหางานจังหวัดในพื้นที่ศึกษา
	2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่ศึกษา
	<u>หน่วยงานด้านสาธารณสุขแรงงานข้ามชาติ</u>
	3. สำนักงานพัฒนาระบบบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข
	4. ฝ่ายที่ดูแลเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในโรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาล เชียงดาว, จังหวัดเชียงใหม่, โรงพยาบาลปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา และ โรงพยาบาลระยอง จังหวัดระยอง
องค์กรพัฒนาเอกชน	<u>หน่วยงานด้านการศึกษาของแรงงานข้ามชาติ</u>
	5. สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด เชียงใหม่
	6. โรงเรียนภายใต้สังกัดของสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด (กศน.) ได้แก่ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเฉลิมพระเกียรติวัดป่าเป้า กศน. ศรีภูมิ และ โรงเรียนผู้ใหญ่มูลนิธิวัดป่าเป้า จังหวัดเชียงใหม่, วัดป้อมวิเชียรโชติการาม และโรงเรียนวัดนวมกานนท์ จังหวัดสมุทรสาคร
	1. มูลนิธิรักษ์ไทย ประจำจังหวัดสมุทรสาคร
	2. มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (HRDF) ประจำจังหวัดเชียงใหม่
	3. มูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ จังหวัด เชียงใหม่
	4. มูลนิธิคุ้มครองสิทธิด้านเอดส์ (FAR) ประจำจังหวัดชลบุรี
5. มูลนิธิคุ้มครองสิทธิด้านเอดส์ (FAR) ประจำจังหวัดระยอง	
6. สมาคมส่งเสริมพัฒนาการสังคม (SDA) ประจำจังหวัดนครราชสีมา	
7. มูลนิธิพัฒนาเครือข่ายเอดส์ (AIDSnet) ประจำจังหวัดขอนแก่น	

2) การทดสอบการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการทดสอบ (Pre-test) แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ทำงานในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 50 ราย เพื่อทดสอบความตรง (Validity) ในด้านเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษา (Content Validity) รวมถึงโครงสร้างของแบบสอบถาม (Construct Validity) เพื่อประเมินว่าคำถามแต่ละส่วนสามารถสื่อความหมายได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเข้าใจง่ายหรือไม่ หลังจากนั้น จึงนำมาแก้ไขก่อนที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2) การเก็บข้อมูลภาคสนาม โดยใช้แบบสอบถาม เริ่มจากการจัดอบรมทีมผู้เก็บข้อมูลภาคสนามและล่ามในพื้นที่ ทั้งนี้ การเก็บข้อมูลภาคสนามในแต่ละพื้นที่จำเป็นต้องประสานงานเพื่อขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ พร้อมทั้งนำทางในการเก็บข้อมูลในชุมชนแรงงานข้ามชาติ ซึ่งรายละเอียดของทีมเก็บข้อมูลภาคสนามในแต่ละพื้นที่ศึกษา มีดังนี้

ตาราง 3.6 รายละเอียดทีมเก็บข้อมูลภาคสนามในพื้นที่ศึกษา

พื้นที่ศึกษา	หน่วยงานรัฐ/องค์กรพัฒนาเอกชน ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล	ทีมเก็บข้อมูลและล่าม
1. สมุทรสาคร	1. มูลนิธิรักษ์ไทย ประจำจังหวัดสมุทรสาคร 2. ผู้ช่วยวิจัยและนิสิตฝึกงานจาก ศูนย์แม่โขงศึกษา สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	1. เจ้าหน้าที่ของมูลนิธิรักษ์ไทย (อดีตแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า เป็นกลุ่มชาติพันธุ์พม่า และมอญ) จำนวน 4 คน 2. ทีมผู้ช่วยวิจัยและนิสิตฝึกงาน จำนวน 10 คน โดยใช้ล่ามภาษามอญ และพม่า จำนวน 2 คน (นักศึกษาชาวพม่า และมอญที่เรียนอยู่ในโรงเรียนที่ไปเก็บข้อมูล) ทั้งนี้ แรงงานข้ามชาติบางคนสามารถฟังและพูดภาษาไทยได้ หรือสามารถอ่านภาษาพม่าได้ จึงไม่จำเป็นต้องใช้ล่าม
2. เชียงใหม่	มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (HRDF) ประจำจังหวัดเชียงใหม่	เจ้าหน้าที่ของ HRDF (คนไทย และอดีตแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า เป็นกลุ่มชาติพันธุ์พม่า และไทใหญ่) จำนวน 5 คน
3. ชลบุรี	มูลนิธิคุ้มครองสิทธิด้านเอตส์ (FAR)	ทีมเก็บข้อมูลคือ เจ้าหน้าที่ของ FAR

พื้นที่ศึกษา	หน่วยงานรัฐ/องค์กรพัฒนาเอกชน ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล	ทีมเก็บข้อมูลและล่าม
	ประจำจังหวัดชลบุรี	(คนไทย และอดีตแรงงานข้ามชาติ สัญชาติกัมพูชา) จำนวน 4 คน
4. ระยอง	มูลนิธิคุ้มครองสิทธิด้านเอดส์ (FAR) ประจำจังหวัดระยอง	เจ้าหน้าที่ของ FAR (คนไทยเชื้อสาย กัมพูชา และอดีตแรงงานข้ามชาติ สัญชาติกัมพูชา) จำนวน 5 คน
5. นครราชสีมา	1. โรงพยาบาลปากช่อง 2. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หนองมะค่า อำเภopakช่อง 3. สมาคมส่งเสริมพัฒนาการสังคม (SDA) ประจำจังหวัดนครราชสีมา	1. ผู้ติดต่อประสานงานสถานพยาบาลใน ชุมชน และสถานประกอบการในการ เก็บข้อมูล คือ หัวหน้าฝ่ายงานประกัน สุขภาพ โรงพยาบาลปากช่อง 2. เจ้าหน้าที่สาธารณสุข และ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ประจำโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลหนองมะค่า อำเภopak ช่อง จำนวน 4 คน 3. เจ้าหน้าที่ของ SDA จำนวน 5 คน
6. ขอนแก่น	1. มูลนิธิพัฒนาเครือข่ายเอดส์ (AIDSnet) ประจำจังหวัดขอนแก่น 2. หัวหน้าคนงานลาวในสถาน ประกอบการ 3. ผู้ช่วยวิจัยและนิสิตฝึกงานจาก ศูนย์แม่โขงศึกษา สถาบันเอเชีย ศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	1. เจ้าหน้าที่ของ SDA จำนวน 2 คน 2. หัวหน้าคนงานลาวในสถาน ประกอบการเป็นผู้นำทาง และติดต่อ ประสานงานกับสถานประกอบการ 3. ทีมผู้ช่วยวิจัยและนิสิตฝึกงาน จำนวน 5 คน



ระยะที่สาม การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติ ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกตัวอย่างสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกภายหลังจากเก็บข้อมูลแบบสอบถามแล้ว รวมทั้งหมด 32 ราย โดยครอบคลุมลักษณะสำคัญของแรงงานข้ามชาติที่ศึกษาดังนี้

- 1) กลุ่มที่ตั้งใจจะตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยทั้ง 3 สัญชาติ (เพศชายและหญิง) รวม 6 ราย
- 2) กลุ่มที่ตั้งใจจะย้ายถิ่นต่อไปยังจังหวัดอื่นในประเทศไทยหรือย้ายถิ่นต่อไปยังประเทศอื่นทั้ง 3 สัญชาติ (เพศชายและหญิง) รวม 10 ราย
- 3) กลุ่มที่ตั้งใจจะย้ายถิ่นกลับไปตั้งถิ่นฐานที่ประเทศต้นทางทั้ง 3 สัญชาติ (เพศชายและหญิง) รวม 10 ราย
- 4) กลุ่มที่ยังไม่ได้ตัดสินใจทั้ง 3 สัญชาติ (เพศชายและหญิง) รวม 6 ราย

### 3.4 จริยธรรมการวิจัย

ผู้วิจัยได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ให้สามารถทำการเก็บข้อมูลภาคสนามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานข้ามชาติได้ ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงความสมัครใจในการให้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเป็นสำคัญ และปกปิดข้อมูลเป็นความลับ เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อตัวผู้ให้ข้อมูลหลังจากมีการนำเสนอผลการศึกษาไปแล้ว นอกจากนี้ เนื่องด้วยการศึกษารั้งนี้เก็บข้อมูลทั้งในกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่มีใบอนุญาตทำงาน และไม่มีใบอนุญาตทำงาน ดังนั้น ในระหว่างการเก็บข้อมูลภาคสนาม ผู้วิจัยก็ได้ยึดหลักจริยธรรมการวิจัยว่าด้วยความสมัครใจของผู้ให้ข้อมูล โดยไม่มีการบังคับหรือติดตามต่อในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างมีความไม่สบายใจ หรือกลัวว่าจะเสี่ยงต่อการถูกจับกุมจากเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากเป็นแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย รวมถึงเคร่งครัดในการรักษาความลับเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานข้ามชาติในทุกกรณี โดยการไม่มีการเปิดเผยชื่อ และสถานที่อยู่อาศัยที่แน่นอนของกลุ่มตัวอย่างในการนำเสนอผลการศึกษา เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลมีความมั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่เสี่ยงต่อการถูกจับหลังจากที่ผู้วิจัยเข้าไปเก็บข้อมูลแล้ว

### 3.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย และนิยามตัวแปร

#### 3.5.1 ตัวแปรแผนการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ

**แผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ** หมายถึง การตัดสินใจวางแผนในอนาคตของแรงงานข้ามชาติในช่วง 5-10 ปีข้างหน้า แบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มที่ตั้งใจจะตั้งถิ่นฐานถาวรในประเทศไทย
2. กลุ่มที่ตั้งใจจะย้ายถิ่นต่อไปยังจังหวัดอื่นในประเทศไทย
3. กลุ่มที่ตั้งใจจะย้ายถิ่นต่อไปยังประเทศอื่น
4. กลุ่มที่ตั้งใจจะย้ายถิ่นกลับไปยังประเทศต้นทาง
5. กลุ่มที่ยังไม่ได้ตัดสินใจ

#### 3.5.2 ตัวแปรการพัฒนาทุนมนุษย์และการสร้างดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ

**การพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติหลังย้ายถิ่นมาประเทศไทย** หมายถึง การพัฒนาศักยภาพของแรงงานข้ามชาติ โดยการสร้างและสะสมความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ รวมถึงการมีสุขภาพที่ดี แบ่งเป็นการพัฒนาทุนมนุษย์ 3 ด้าน ได้แก่ คือ การศึกษา (การพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทย) การพัฒนาความสามารถในการทำงาน การดูแลและส่งเสริมสุขภาพ

#### การสร้างดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ

ผู้วิจัยได้พัฒนาดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อวัดระดับการพัฒนาทุนมนุษย์หลังย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยของแรงงานข้ามชาติ โดยอาศัยแนวคิดการสร้างดัชนีทุนมนุษย์ (Human Capital Index: HCI) ของ World Economic Forum (2014) และวิธีการสร้างดัชนีพัฒนามนุษย์ (Human Development Index: HDI) ของ UNDP (2014) ทั้งนี้ การวัดระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวคิดของ World Economic Forum นั้น ครอบคลุมตัวชี้วัดที่ขยายความกว้างไปว่าแนวคิดเรื่องทุนมนุษย์แบบเดิมที่เน้นมอง “ทุนมนุษย์” ที่เป็นฟังก์ชันของการศึกษาและประสบการณ์จากการทำงาน โดยเพิ่มตัวชี้วัดด้านสุขภาพเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบพื้นฐานในการวัดการพัฒนาทุนมนุษย์ เช่นเดียวกับกลุ่มนักคิดด้านทุนมนุษย์ที่ให้ความสำคัญกับการสร้างมาตรฐานวัดระดับการพัฒนาทุนมนุษย์แนวใหม่โดยใช้กรอบแนวคิดของการพัฒนามนุษย์ของ UNDP ซึ่งโครงสร้างของดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ (HDI) นั้น ได้รวมเอาตัวชี้วัดทั้งด้านสุขภาพ (Health) ความรู้ (Knowledge) และมาตรฐานการครองชีพ (Standard of living) เข้าไว้ด้วยกัน นอกจากนี้ การวัดการพัฒนาทุนมนุษย์ต้องครอบคลุมทั้งมิติเชิงปริมาณ คือ อยู่บนฐานของตัวชี้วัดประเภท “ปัจจัยเข้า” (input indicators)

เช่น จำนวนผู้ที่ได้รับการศึกษา จำนวนผู้ที่ได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น และการวัดในมิติเชิงคุณภาพ โดยพัฒนาจากตัวชี้วัดประเภท “ผลลัพธ์” (outcome indicators) เช่น จำนวนปีที่ศึกษาเฉลี่ยต่อคน ระดับการพัฒนาทักษะการทำงาน เป็นต้น

ดังนั้น การจัดแบ่งดัชนีองค์ประกอบรายด้านของดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ในการศึกษานี้ จะครอบคลุมกรอบแนวคิดด้านบนคือ ดัชนีด้านการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทย (แทนการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษา) ดัชนีด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงาน และดัชนีด้านการดูแลและส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งดัชนีรายด้านนี้พัฒนามาจากตัวชี้วัดที่สะท้อนให้เห็นถึงมิติในเชิงปริมาณ โดยวัดจากการเข้าถึงบริการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ได้แก่ ได้รับการฝึกอบรมทั้งก่อนการทำงาน และการฝึกอบรมระหว่างการทำงาน รวมถึงการเข้าถึงระบบบริการสาธารณสุขของไทย ส่วนมิติเชิงคุณภาพของการพัฒนาทุนมนุษย์นั้นวัดจากระดับของการพัฒนาหรือการปรับปรุงความสามารถในด้านต่างๆ เมื่อเปรียบเทียบกับตอนก่อนย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย ซึ่งการจัดแบ่งดัชนีรายด้านที่จะมาประกอบเป็นดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ มีรายละเอียดดังนี้

1) *ดัชนีด้านการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทย* ผู้วิจัยเลือกใช้ความสามารถในการใช้ภาษาท้องถิ่นปลายทางเป็นตัวแทนในการวัดระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษา หรือด้านความรู้ของแรงงานข้ามชาติหลังย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย เนื่องจากทุนทางภาษา (language capital) ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของทุนมนุษย์สำหรับผู้ย้ายถิ่นอันส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวเมื่อย้ายถิ่นเข้าไปอยู่ในพื้นที่ปลายทาง รวมถึงเป็นการสะสมทุนมนุษย์ขั้นพื้นฐานอันนำไปสู่การพัฒนาทุนมนุษย์ในด้านอื่นๆ ต่อไป ดัชนีด้านการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทยพัฒนามาจาก 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ การพัฒนาความสามารถในการฟัง พูด อ่าน และเขียนภาษาไทย หลังจากย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย

2) *ดัชนีด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงาน* ในมิติการเข้าถึง เป็นการวัดว่าแรงงานข้ามชาติได้รับการฝึกอบรมจากสถานประกอบการ ภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชน รวมถึงการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน (workplace learning) ของแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้ ยังมีการวัดในมิติเชิงคุณภาพของการพัฒนาความสามารถในการทำงาน คือ การพัฒนาทักษะในการทำงานหลังจากย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยแบ่งเป็น 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ การได้รับการฝึกอบรม การเรียนรู้ในที่ทำงาน และการพัฒนาทักษะในการทำงาน

3) *ดัชนีด้านการดูแลและส่งเสริมสุขภาพอนามัย* ในมิติการเข้าถึง คือ แรงงานข้ามชาติมีหลักประกันสุขภาพอย่างใดอย่างหนึ่งหรือไม่ เช่น บัตรประกันสุขภาพ บัตรประกันสังคม เป็นต้น ส่วนในมิติเชิงคุณภาพเป็นการวัดสถานะสุขภาพร่างกาย และพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมภาวะการมีสุขภาพดีในบุคคล รวมถึงเป็นเพิ่มพูนความสุข ศักยภาพและคุณภาพชีวิตของบุคคล โดยเปรียบเทียบกับตอน

ก่อนย้ายถิ่นมาทำงานในประเทศไทย แบ่งเป็น 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ สภาวะสุขภาพร่างกาย การมีหลักประกันสุขภาพ และพฤติกรรมดูแลและส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่นรวมของข้อคำถามที่นำไปใช้ในการสร้างตัวชี้วัดทั้ง 3 ด้าน ด้วยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient Reliability) โดยตามเกณฑ์แล้ว หากมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคสูงกว่า 0.7 ถือว่ามีความเที่ยงตรงของข้อคำถามในระดับยอมรับได้ แต่ถ้าสูงกว่า 0.8 ถือว่าอยู่ในระดับดี (Cottrell, and McKenzie, 2005) ซึ่งผลจากการทดสอบพบว่า ข้อคำถามทั้งหมดผ่านเกณฑ์ในระดับที่ยอมรับได้ กล่าวคือ มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.7024

การสร้างดัชนีการพัฒนามนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ เป็นการรวมดัชนีองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านนี้เข้าด้วยกัน (composite index) และมี 10 ตัวชี้วัด ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

**ขั้นที่ 1 การสร้างคะแนนขององค์ประกอบแต่ละด้าน** โดยยึดตามวิธีการคำนวณคะแนนของดัชนีองค์ประกอบของ McGahan, Griffith, and McLellan (1986) ดัชนีองค์ประกอบในแต่ละด้านนั้นสร้างจากคะแนนรวมของแต่ละตัวชี้วัดทั้งหมด แล้วปรับค่าด้วยด้วยการหาค่าน้ำหนักให้แก่ตัวชี้วัดแต่ละตัว (ซึ่งไม่เท่ากัน) ด้วยสัดส่วนของจำนวนคำตอบสูงสุดแต่ละตัวชี้วัดหารด้วยจำนวนตัวชี้วัดทั้งหมดในแต่ละองค์ประกอบเพื่อให้ค่าน้ำหนักเท่ากัน ซึ่งมีสูตรการคำนวณดังนี้

$$\text{คะแนนรวมขององค์ประกอบแต่ละด้าน} = X_1/M \times T + X_2/M \times T + X_3/M \times T \dots + X_n/M \times T$$

โดยที่  $X_i$  = คะแนน/ค่าคำตอบรายบุคคลในแต่ละตัวชี้วัด

$M$  = คะแนน/ค่าคำตอบที่เป็นค่าสูงสุดของตัวชี้วัดแต่ละตัว

$T$  = จำนวนรวมของตัวชี้วัดในแต่ละองค์ประกอบ

**ขั้นที่ 2 การสร้างดัชนีองค์ประกอบแต่ละด้าน** โดยยึดตามหลักการสร้างดัชนีการพัฒนามนุษย์ของ UNDP (2014) โดยนำคะแนนรวมขององค์ประกอบแต่ละด้านมาสร้างเป็นดัชนี เริ่มจากนำคะแนนรวมขององค์ประกอบแต่ละด้านจากการคำนวณในขั้นที่ 1 มาลบด้วยค่าต่ำสุดของแต่ละด้านหารด้วยค่าค่าสูงสุดของแต่ละด้านลบด้วยค่าสูงสุดของแต่ละด้าน ซึ่งค่าที่ได้จากการคำนวณจะแปรผันตั้งแต่ 0 – 1 คะแนน สูตรของการคำนวณมีดังนี้

$$\text{ดัชนีองค์ประกอบแต่ละด้าน} = (\text{คะแนนรวมขององค์ประกอบแต่ละด้าน} - \text{ค่าต่ำสุด}) / (\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด})$$

**ขั้นที่ 3 การสร้างดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development Index: HC DI)** เมื่อได้ดัชนีในแต่ละด้านแล้ว จึงนำมาสร้างดัชนีองค์ประกอบรวมของการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยถ่วงน้ำหนักให้ดัชนีแต่ละด้านมีความสำคัญเท่ากัน ซึ่งมีสูตรการคำนวณดังนี้

$$HC DI = (\text{ดัชนีการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทย} + \text{ดัชนีการพัฒนาความสามารถในการทำงาน} + \text{ดัชนีการดูแลและส่งเสริมสุขภาพ}) / 3$$

**ขั้นที่ 4 การแบ่งระดับของดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์** โดยประยุกต์ใช้เกณฑ์การแบ่งคะแนน และจัดกลุ่มตามแนวทางของ UNDP (2014) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ต่ำกว่า 0.550 คะแนน	หมายถึง	ระดับต่ำ
0.550 – 0.699 คะแนน	หมายถึง	ระดับปานกลาง
0.700 – 0.799 คะแนน	หมายถึง	ระดับสูง
0.800 – 1.000 คะแนน	หมายถึง	ระดับสูงมาก

ตาราง 3.7 รายละเอียดของตัวชี้วัดที่ใช้ในการสร้างดัชนีองค์ประกอบแต่ละด้าน

ดัชนีองค์ประกอบและตัวชี้วัด	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	มาตรวัดและการจัดกลุ่มรายการใหม่
<b>ดัชนีด้านการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทย</b>		
การพัฒนาทักษะการฟัง	ข้อความคำถามจากแบบสอบถาม 2 คำถาม	แบบจัดอันดับ
การพัฒนาทักษะการพูด	คือ ความสามารถในการใช้ภาษาไทย	0 = ไม่มีการพัฒนา
การพัฒนาทักษะการอ่าน	ก่อนย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศ	1 = พัฒนา 1 ชั้น
การพัฒนาทักษะการเขียน	ไทย และความสามารถในการใช้	2 = พัฒนา 2 ชั้น
	ภาษาไทยในปัจจุบัน โดยแบ่งเป็น 4	3 = พัฒนา 3 ชั้น
	ระดับดังนี้ (0) ไม่ได้เลย (1) เล็กน้อย	4 = พัฒนา 4 ชั้น
	(2) ใช้งานได้ (3) ใช้ได้คล่อง และ (4)	
	ใช้งานได้เหมือนเจ้าของภาษา จากนั้น	
	คำนวณเพื่อหาความแตกต่างของผล	
	การประเมินตนเองในด้าน	
	ความสามารถในการใช้ภาษาไทยของ	

ดัชนีองค์ประกอบและตัวชี้วัด	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	มาตรวัดและการจัดกลุ่มรายการใหม่
แรงงานข้ามชาติ		
<b>ดัชนีด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงาน</b>		
การได้รับการฝึกอบรม	แรงงานข้ามชาติเคยได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงานหรือไม่ แบ่งเป็น (1) เคย (2) ไม่เคย	แบบจัดอันดับ 0 = ไม่เคย 1 = เคย
การเรียนรู้ในที่ทำงาน	ในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน หากต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น เช่น ทำงานให้เสร็จเร็วขึ้น ได้ผลผลิตมากขึ้น เป็นต้น แรงงานข้ามชาติจะทำอย่างไร แบ่งเป็น (1) ไม่ต้องการเรียนรู้ (2) สังเกตจากคนอื่นแล้วทำตาม (3) ถามจากคนที่รู้และให้ช่วยสอนงาน (4) ถามจากคนที่รู้และลองทำด้วยตนเอง (5) หาวิธีทำงานด้วยตนเอง	แบบจัดอันดับ 0 = ไม่ต้องการเรียนรู้ 1 = หาวิธีทำงานด้วยตนเอง 2 = สังเกตจากคนอื่นแล้วทำตาม 3 = ถามจากคนที่รู้ให้ช่วยสอนงาน และลองทำด้วยตัวเอง
การพัฒนาทักษะในการทำงาน	หลังจากมาทำงานในประเทศไทยแล้ว แรงงานข้ามชาติได้รับความรู้ความชำนาญที่เกี่ยวกับทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้นหรือไม่ แบ่งเป็น (0) ลดลง (1) ไม่มีการพัฒนา/เหมือนเดิม (2) เพิ่มขึ้นเล็กน้อย (3) เพิ่มขึ้นมาก	แบบจัดอันดับ 0 = ไม่มีการพัฒนา/เหมือนเดิม 1 = เพิ่มขึ้นเล็กน้อย 2 = เพิ่มขึ้นมาก
<b>ดัชนีด้านการดูแลและส่งเสริมสุขภาพอนามัย</b>		
ภาวะสุขภาพร่างกาย	เมื่อเปรียบเทียบกับตอนอยู่ที่ประเทศบ้านเกิดแล้ว แรงงานข้ามชาติคิดว่าสุขภาพร่างกายในปัจจุบันของตนเองเป็นอย่างไร แบ่งเป็น (1) ดีกว่าเดิมมาก (2) ดีกว่าเดิม (3) ไม่แตกต่าง (4) แย่ลงกว่าเดิม (5) แย่ลงกว่าเดิมมาก	แบบจัดอันดับ -1 = แย่ลงกว่าเดิมและ แย่ลงกว่าเดิมมาก 0 = ไม่แตกต่าง 1 = ดีกว่าเดิมและดี กว่าเดิมมาก
การมีหลักประกันสุขภาพ	ขณะนี้คุณมีบัตรประกันสุขภาพ/บัตรประกันสังคม หรือไม่ แบ่งเป็น (1) มี	แบบจัดอันดับ 0 = ไม่มี

ดัชนีองค์ประกอบและ ตัวชี้วัด	ข้อความถามในแบบสอบถาม	มาตรวัดและการจัดกลุ่ม รายการใหม่
พฤติกรรมดูแลและส่งเสริม สุขภาพอนามัย	บัตรประกันสุขภาพ (2) มีบัตร ประกันสังคม (3) มีบัตรอื่นๆ (4) ไม่มี	1 = มี
	ในระหว่าง 6 เดือนก่อนวันสัมภาษณ์ แรงงานข้ามชาติได้ทำสิ่งเหล่านี้เป็น ประจำหรือไม่ (เป็นประจำ คือ บ่อย/ ทุกวัน/เกือบทุกวัน) ประกอบไปด้วย พฤติกรรมด้านการออกกำลังกาย การ รับประทานผักผลไม้ การดื่มน้ำสะอาด การทำความสะอาดและปรับปรุงที่อยู่ อาศัย การรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สุขภาพ การสูบบุหรี่ การดื่มสุรา/ เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และการใช้ยาเสพติด แบ่งเป็น (0) ไม่เลย (1) เป็น บางครั้ง (2) เป็นประจำ	แบบจัดช่วง คะแนนผันแปรตั้งแต่ 0- 13 คะแนน

### 3.5.3 กลุ่มตัวแปรอิสระอื่นๆ

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม คือ ดัชนีการพัฒนามนุษย์ และแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา จากการศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สามารถแบ่งตัวแปรอิสระ เป็น 4 กลุ่มย่อย จำนวน 17 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการย้ายถิ่น ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านนโยบายแรงงานข้ามชาติ มีรายละเอียดดังนี้

**ปัจจัยส่วนบุคคล** ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ได้แก่ เพศ สัญชาติ อายุ สถานภาพสมรส และจำนวนบุตร มีรายละเอียดดังนี้

1) **เพศ** ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

- ชาย

- หญิง

2) **สัญชาติ** แบ่งตามประเทศต้นทางที่เป็นสถานที่เกิดของแรงงานข้ามชาติ มี 3 กลุ่ม ได้แก่

- พม่า
- ลาว
- กัมพูชา

3) **อายุ** หมายถึง อายุเต็มปีบริบูรณ์ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา นับถึงวันเกิดครั้งสุดท้ายก่อนการสำรวจ

4) **สถานภาพสมรส** หมายถึง อยู่ร่วมกันฉันท์สามีภรรยาไม่ว่าจะได้ทำการสมรสกันถูกต้องตามกฎหมาย หรือมีการจัดงานแต่งงานตามประเพณีหรือไม่ก็ตาม และแม้ว่าจะห่างไปทำการสำรวจ ทั้งสามีและภรรยาจะไม่ได้อยู่ด้วยกัน แต่ยังคงมีความสัมพันธ์ฉันท์สามีภรรยาด้วยกันอยู่ เช่น สามี/ภรรยาอยู่ที่ประเทศต้นทาง หรือทำงานอยู่พื้นที่อื่นในประเทศไทยก็ถือว่ายังสมรสกันอยู่ เป็นต้น แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

- โสด/ไม่ได้แต่งงาน
- แต่งงานแล้วและอยู่กับสามีหรือภรรยา/มีคู่อยู่กินด้วยกัน
- แต่งงานแล้วแต่สามีหรือภร่ายังอาศัยอยู่ในประเทศต้นทาง
- แต่งงานแล้วแต่สามีหรือภร่ายังอาศัยอยู่ในพื้นที่อื่นในประเทศไทย
- หม้าย/หย่า/แยก

5) **การศึกษาในประเทศต้นทาง** หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดที่จบมาจากประเทศต้นทาง แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

- ไม่ได้เรียนหนังสือ
- ต่ำกว่าประถมศึกษา
- ประถมศึกษา
- มัธยมศึกษา และสูงกว่า

6) **จำนวนบุตร** หมายถึง บุตรที่คลอดออกมามีชีวิต และยังคงมีชีวิตอยู่ในปัจจุบัน



**ปัจจัยด้านการย้ายถิ่น** ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ ระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทย ประสบการณ์การย้ายถิ่น เครือข่ายทางสังคมในถิ่นปลายทาง และสถานภาพทางกฎหมายของผู้ย้ายถิ่น มีรายละเอียดดังนี้

1) **ระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทย** หมายถึง จำนวนปีที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา เข้ามาทำงานและอาศัยอยู่ในประเทศไทยตั้งแต่ครั้งแรกจนถึงปัจจุบัน (ในกรณีที่มีเศษเดือนตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไปนับเป็น 1 ปี)

2) **ประสบการณ์การย้ายถิ่น** หมายถึง จำนวนครั้งที่เคยย้ายถิ่นก่อนเข้าสู่พื้นที่ปลายทางในปัจจุบัน ซึ่งรวมทั้งการย้ายถิ่นข้ามประเทศ และการเคลื่อนย้ายภายในประเทศไทย

3) **เครือข่ายทางสังคมในถิ่นปลายทาง** หมายถึง เครือข่ายความสัมพันธ์กับบุคคลที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ปลายทาง ซึ่งเป็นผู้ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้กับแรงงานข้ามชาติ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับพื้นที่ปลายทาง ความช่วยเหลือด้านการเดินทาง การเงิน ที่อยู่อาศัยและการทำงานในพื้นที่ปลายทาง ผู้ที่ให้ความช่วยเหลือดังกล่าว ได้แก่ ครอบครัว (คู่สมรส/พ่อแม่/พี่น้อง) เครือญาติ นายหน้า นายจ้าง เพื่อน/เพื่อนร่วมงาน คนรู้จักที่มีเชื้อชาติเดียวกัน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

- ไม่มีเครือข่ายทางสังคมในพื้นที่ปลายทาง
- มีเครือข่ายทางสังคมในพื้นที่ปลายทาง และเคยได้รับความช่วยเหลือ

4) **สถานภาพทางกฎหมายของผู้ย้ายถิ่น** หมายถึง สถานะการจดทะเบียนเพื่อขอใบอนุญาตทำงาน และการพิสูจน์สัญชาติของแรงงานข้ามชาติในปัจจุบัน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

- ไม่มีใบอนุญาตทำงาน
- มีใบอนุญาตทำงานแต่ยังไม่ได้พิสูจน์สัญชาติ
- อยู่ในกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ
- พิสูจน์สัญชาติ มีพาสปอร์ตชั่วคราวและใบอนุญาตทำงาน
- เข้ามาทำงานตาม MOU

**ปัจจัยด้านการทำงาน** ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ ประเภทงานที่ทำ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ความพึงพอใจต่องานที่ทำ และเพื่อนร่วมงานคนไทย มีรายละเอียดดังนี้

1) **ประเภทงานที่ทำ** หมายถึง ประเภทงานที่แรงงานข้ามชาติทำเป็นอาชีพหลักในปัจจุบัน แบ่งเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่

- กิจการประมง
- กิจการต่อเนื่องประมง
- กิจการก่อสร้าง
- งานเกษตรกรรม/ปศุสัตว์
- งานบริการ (เช่น ร้านค้า ร้านอาหาร ปั้มน้ำมัน ฯลฯ)
- อุตสาหกรรมการผลิต (เช่น โรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป เป็นต้น)

2) **รายได้** หมายถึง จำนวนเงินค่าจ้างที่ได้รับจากการประกอบอาชีพหลัก และอาชีพพิเศษ

3) **ประสบการณ์การทำงาน** หมายถึง จำนวนครั้งของการเปลี่ยนอาชีพตั้งแต่ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยครั้งแรกจนถึงอาชีพในปัจจุบัน

4) **ความพึงพอใจต่องานที่ทำ** หมายถึง ความพึงพอใจของแรงงานข้ามชาติต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มี 3 กลุ่ม ได้แก่

- ไม่พึงพอใจ
- เฉยๆ
- พึงพอใจ

5) **เพื่อนร่วมงานคนไทย** หมายถึง การมีเพื่อนร่วมงานที่เป็นคนไทยในสถานประกอบการเดียวกัน ไม่ว่าผู้ให้สัมภาษณ์จะเคยมีปฏิสัมพันธ์กับคนไทยดังกล่าวหรือไม่ก็ตาม แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

- ไม่มี
- มี

**ปัจจัยด้านนโยบายแรงงานข้ามชาติ** ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจนโยบายแรงงานข้ามชาติ และช่วงเวลาของนโยบายที่แรงงานข้ามชาติย้ายถิ่นเข้ามา มีรายละเอียดดังนี้

1) **ความรู้ความเข้าใจนโยบายแรงงานข้ามชาติ** หมายถึง แรงงานข้ามชาติมีความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย อันได้แก่ ความรู้ ความ

เข้าใจในเรื่องการพิสูจน์สัญชาติและการจดทะเบียน สิทธิการเข้าศึกษาในประเทศไทยของแรงงานข้ามชาติที่ไร้หลักฐานทางทะเบียนราษฎร และการได้รับความคุ้มครองสิทธิแรงงานตามกฎหมาย

2) **ช่วงเวลาของนโยบายที่แรงงานข้ามชาติย้ายถิ่นเข้ามา** หมายถึง การย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยครั้งแรกของแรงงานข้ามชาติตรงกับช่วงเวลาที่มีการดำเนินนโยบายด้านแรงงานข้ามชาติแบบใด แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

- กลุ่มที่ย้ายถิ่นเข้ามาก่อน พ.ศ. 2543
- กลุ่มที่ย้ายถิ่นเข้ามาในช่วงปี พ.ศ. 2544 – 2550
- กลุ่มที่ย้ายถิ่นเข้ามาในช่วงปี พ.ศ. 2551 - 2556

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาการย้ายถิ่นกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง การย้ายถิ่น การทำงาน การพัฒนาทุนมนุษย์ และแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ สถิติร้อยละ ส่วนข้อมูลระดับช่วง จะนำเสนอข้อมูลด้วยค่าคะแนนสูงสุด ค่าคะแนนต่ำสุด ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Method) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น โดยได้กำหนดรูปแบบในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ซึ่งอาศัยค่าสถิติต่างๆ ในการทดสอบ ดังต่อไปนี้

1) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบ 2 กลุ่ม (Binomial logistic regression) เนื่องจากดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติมีการวัดแบบนามมาตรา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับต่ำกว่า และกลุ่มที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูง โดยนำเสนอผลด้วยค่า odds ratio เพื่ออธิบายสัดส่วนความเสี่ยงที่แรงงานข้ามชาติจะมีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงเมื่อมีคุณลักษณะทางประชากร และปัจจัยที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังมีการทดสอบ Goodness of Fit ของโมเดล ด้วยการนำเสนอค่า Pseudo  $R^2$  เพื่อพิจารณาว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตาม คือ การพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติหลังย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้เท่าใด

2) การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบหลายกลุ่ม (Multinomial logistic regression) เนื่องจากแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ มีการวัดแบบนามมาตรา และมีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยนำเสนอผลด้วยค่า Relative Risk Ratio (RRR) ซึ่งเป็นค่า exponential ของสัมประสิทธิ์การถดถอยจากแบบจำลอง Multinomial logistic regression เพื่ออธิบายถึงความน่าจะเป็นหรือโอกาสที่แรงงานข้ามชาติจะเลือกวางแผนการย้ายถิ่นในอนาคต แบบย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทางหรือตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่เป็นฐานคือ กลุ่มที่ยังไม่ได้ตัดสินใจวางแผนย้ายถิ่นในอนาคต นอกจากนี้ ยังมีการทดสอบ Goodness of Fit ของโมเดล ด้วยการนำเสนอค่า McFadden's Pseudo  $R^2$  เพื่อพิจารณาว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามคือ แผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้เท่าใด รวมถึงผู้วิจัยยังได้ทำการทดสอบค่าพารามิเตอร์ในโมเดล ด้วยวิธี Likelihood Ratio Test เพื่อพิสูจน์ว่าเมื่อเพิ่มตัวแปรการพัฒนาทุนมนุษย์เข้าไปอธิบายแผนการย้ายถิ่นในอนาคตร่วมกับปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระอื่นๆ แล้ว ดีกว่าโมเดลเดิมที่ไม่มีตัวแปรการพัฒนาทุนมนุษย์หรือไม่

3.5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) โดยใช้ข้อมูลจากการสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึกกับแรงงานข้ามชาติ การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ รวมถึงการศึกษาข้อมูลเอกสารงานวิจัย และนโยบายที่เกี่ยวข้อง เพื่อขยายความเข้าใจจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ รวมถึงการวิเคราะห์เพื่อสร้างข้อสรุปเกี่ยวกับประเด็นดังต่อไปนี้

- 1) กระบวนการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ ทั้งการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ และการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในประเทศไทย
- 2) พัฒนาการ วิธีการ และรูปแบบในการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการย้ายถิ่น ทั้งด้านการศึกษา การพัฒนาความสามารถในการทำงาน และการส่งเสริมและดูแลสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ
- 3) ปัจจัยด้านนโยบายแรงงานข้ามชาติที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ และแผนการย้ายถิ่นในอนาคต

### 3.7 ข้อจำกัดในการวิจัย

- 1) ผู้วิจัยไม่สามารถใช้เทคนิค Respondent-Driven Sampling หรือ RDS ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสมบูรณ์ทุกขั้นตอนได้ โดยไม่สามารถใช้วิธีการกระจายเมล็ดเริ่มต้นเช่นนี้ได้กับทุกพื้นที่ ทำให้ไม่สามารถคำนวณเพื่อหาค่าถ่วงน้ำหนักจากแต่ละเมล็ดเริ่มต้นได้ เนื่องจากกลุ่มแรงงานข้ามชาติบางกลุ่มไม่กล้าเปิดเผยตัว รวมถึงไม่กล้าแนะนำให้ไปเก็บข้อมูลกับคนอื่นๆ ต่อ ส่งผลให้การส่งต่อของ

แต่เมล็ดเริ่มต้นนั้นไม่สมบูรณ์ และไม่ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างตามคุณสมบัติที่ต้องการ อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยแก้ไขปัญหาโดยการสร้างทีมเก็บข้อมูลในพื้นที่โดยขอความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ (สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล) องค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ศึกษา และนิสิตนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยในพื้นที่ศึกษาและพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อกระจายการเก็บข้อมูล โดยกำหนดคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ รวมถึงการกระจายการเก็บข้อมูลไปตามสถานประกอบการ และชุมชนแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ศึกษา

2) กลุ่มตัวอย่างที่รายงานว่าได้ศึกษาต่อในประเทศไทยหลังจากย้ายถิ่นเข้ามา มีเพียงกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าจำนวน 61 ราย ซึ่งผู้วิจัยพยายามให้ทีมเก็บข้อมูลในพื้นที่ศึกษาของกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว และกัมพูชา หากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ศึกษาต่อหลังจากย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยแล้ว แต่ไม่สามารถหาได้ ผู้วิจัยจึงนำเสนอผลการวิจัยในส่วนนี้เป็นลักษณะกรณีศึกษาของผู้ที่สามารถพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษาของตนเองได้ และเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ที่มีลักษณะทางประชากรใกล้เคียงกัน เช่น สัญชาติ อายุ และประเภทกิจการ เพื่อค้นหาว่าปัจจัยใดที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างนี้สามารถพัฒนาทุนมนุษย์ได้แตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ

3) ปัญหาในการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่าง โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวในภาคเกษตรกรรม รวมถึงเป็นกลุ่มที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน ซึ่งตรงข้ามกับการรับรู้และความเข้าใจเดิมที่มองว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว เป็นกลุ่มที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายกว่ากลุ่มอื่นๆ เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีภาษาและวัฒนธรรมใกล้เคียงกับคนไทย สามารถสื่อสารได้ง่าย และเปิดเผยต่อสังคมไทยมากกว่ากลุ่มอื่นๆ ในทางตรงกันข้าม แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวบางส่วนที่ไม่ยอมเปิดเผยตัวเนื่องจากไม่มีใบอนุญาตทำงาน หรือนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการไม่ได้นำแรงงานเหล่านั้นไปทำใบอนุญาตทำงานจึงไม่อนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บข้อมูล นอกจากนี้ แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวนั้นสามารถผสมกลมกลืนเข้ากับคนไทยได้อย่างแนบเนียน แม้กระทั่งเจ้าหน้าที่ที่ทำงานด้านแรงงานข้ามชาติในพื้นที่เองยังไม่สามารถพิจารณาความแตกต่างระหว่างคนไทยหรือคนไทยอีสาน กับคนลาวได้ ดังนั้น สำหรับการศึกษารั้งนี้ แรงงานลาวกลายเป็นกลุ่ม “แรงงานล่องหน” (invisible labour) ไป ที่จำเป็นต้องมีการเก็บข้อมูลเชิงลึกต่อไป เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงสำหรับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้ อีกทั้งสามารถเข้าถึงเพื่อคุ้มครองสิทธิ และพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงาน

### 3.8 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษารั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแรงงานข้ามชาติที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีจำนวนรวม 1,207 ราย แบ่งเป็นกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ร้อยละ 38.8 (468) แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว ร้อยละ 24.1 (291) และแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ร้อยละ 37.1 (448) ทั้งนี้ กลุ่มแรงงานข้ามชาติ

สัญชาติพม่า สามารถแบ่งเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ย่อยได้อีก คือ ไทใหญ่ (Tai Yai) ร้อยละ 45.3 พม่า (Burman) ร้อยละ 35.3 มอญ (Mon) ร้อยละ 10.5 และกลุ่มชาติพันธุ์อื่นๆ ได้แก่ กะเหรี่ยง (Karen) ปะหล่อง (Pa-Long) ลีซู (Lishu) ปะโอ (Pa-o) ร้อยละ 9 แรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ไทใหญ่ ปะหล่อง และปะโอ เกือบทั้งหมดจะอาศัยและทำงานอยู่ในพื้นที่ภาคเหนือของไทย ซึ่งในการศึกษานี้คือ จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์พม่า มอญ กะเหรี่ยง และลีซู ที่พบในการศึกษานี้อาศัยและทำงานอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร ดังนั้น การกระจายตัวของกลุ่มชาติพันธุ์ของแรงงานข้ามชาติจากประเทศมีความสัมพันธ์กับเส้นทางที่ผู้ย้ายถิ่นใช้เดินทางเข้าสู่ประเทศไทย ซึ่งจังหวัดเชียงใหม่มีพื้นที่ชายแดนที่ติดกับรัฐฉานของประเทศพม่า ทำให้แรงงานข้ามชาติที่ย้ายถิ่นเข้ามาส่วนใหญ่เป็นชาวฉานหรือชาวไทใหญ่ (กฤตยา อาชวนิจกุล ทริส โค เอ ท ที และ นิ น นิ น ไพ น์, 2543) ในขณะที่จังหวัดสมุทรสาครซึ่งถือเป็นพื้นที่ชั้นในของประเทศไทย แต่มีชุมชนคนไทยมอญเดิมอาศัยอยู่ กลายเป็นปัจจัยดึงดูดที่สำคัญที่ทำให้แรงงานกลุ่มชาติพันธุ์มอญ รวมถึงแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์พม่าที่อาศัยอยู่ในรัฐมอญเดินทางเข้ามาอาศัยและทำงานในพื้นที่นี้

การนำเสนอลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างตามตารางที่ 3.8 มีวิธีการนำเสนอแตกต่างไปตามระดับการวัดของตัวแปร ซึ่งแบ่งเป็นการนำเสนอข้อมูลเชิงกลุ่มในรูปของการกระจายร้อยละ และและการนำเสนอข้อมูลเชิงตัวเลขด้วยการกระจายร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด โดยจำแนกตามสัญชาติของแรงงานข้ามชาติ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### 3.8.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

#### เพศ

จากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 สัญชาติ ในภาพรวมพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ร้อยละ 62.2 และร้อยละ 37.8 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความแตกต่างตามรายสัญชาติแล้วพบว่า กลุ่มแรงงานข้ามชาติที่มีสัดส่วนของเพศชายสูงกว่าเพศหญิง คือ กัมพูชา และพม่า โดยแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชามีแรงงานเพศชายสูงที่สุดถึงร้อยละ 76.3 รองลงมาคือ แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามีแรงงานเพศชายร้อยละ 57.1 และมีแรงงานเพศหญิงร้อยละ 23.7 และ 42.9 ตามลำดับ ในขณะที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวมีสัดส่วนแรงงานเพศชายและเพศหญิงใกล้เคียงกัน โดยมีสัดส่วนของเพศชายต่ำกว่าเล็กน้อย คือ ร้อยละ 48.8 และร้อยละ 51.2 ตามลำดับ

ทั้งนี้ สัดส่วนของเพศในแต่ละกลุ่มสัญชาติที่นำเสนอให้เห็นถึงประเภทงานที่แรงงานข้ามชาตินั้นกระจุกตัวอยู่ โดยแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาส่วนใหญ่ที่เป็นเพศชายเนื่องจากทำงานในกิจการประมงเป็นหลัก เช่นเดียวกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า หากแต่กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่านั้น มีการกระจายตัวไปทำงานในอาชีพที่หลากหลายกว่าซึ่งเปิดรับทั้งเพศชายและเพศ

หญิงเข้าทำงาน เช่น งานก่อสร้าง โรงงานอุตสาหกรรม และงานบริการ เป็นต้น ทำให้มีสัดส่วนของเพศชายสูงกว่าเพศหญิงเล็กน้อย สำหรับกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เนื่องจากทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตต่างๆ เช่น โรงงานผลิตรองเท้า โรงงานตัดเย็บเสื้อผ้า เป็นต้น ทั้งนี้ ประเด็นเรื่องเพศกับการทำงานของแรงงานข้ามชาตินับว่าเป็นปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานข้ามชาติของไทยที่น่าสนใจอย่างยิ่ง กล่าวคือ มีงานบางประเภท และบางโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เปิดรับสมัครเฉพาะแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวเพศหญิงเท่านั้น เช่น โรงงานผลิตหูกึ่งของบริษัทชั้นนำจากประเทศญี่ปุ่น เป็นต้น อีกทั้งยังมีความต้องการแรงงานข้ามชาติลาวเพศหญิงให้เข้าไปทำงานในระดับกึ่งฝีมือขึ้นไปตามโรงงานอุตสาหกรรมเหล่านี้อีกเป็นจำนวนมาก (เจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชน, สัมภาษณ์, จังหวัดนครราชสีมา, 2557)

### อายุ

อายุโดยเฉลี่ยของแรงงานข้ามชาติทั้ง 3 สัญชาติ คือ 28.4 ปี โดยกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาและพม่ามีอายุเฉลี่ยสูงใกล้เคียงกันคือ 29.4 และ 29.2 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวมีอายุเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 25.6 ในการศึกษาได้มีการกำหนดเกณฑ์อายุสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามคือ ต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ ดังนั้น อายุต่ำสุดของกลุ่มตัวอย่างคือ 18 ปี ในขณะที่ ผู้ที่มีอายุมากที่สุดในการศึกษานี้ คือ 65 ปี อยู่ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ทั้งนี้ อายุถือเป็นคุณลักษณะทางประชากรที่จะช่วยบ่งบอกได้ว่าแรงงานข้ามชาติเหล่านั้นยังมีระยะเวลาในการสะสมทุนมนุษย์ได้อีกนานเท่าใด หากเข้ามาทำงานในประเทศไทยตั้งแต่อายุน้อย โอกาสในการสะสมทุนมนุษย์ ทั้งด้านการศึกษา การพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาของถิ่นปลายทาง รวมถึงประสบการณ์การทำงานย่อมมีมากกว่ากลุ่มแรงงานที่อายุมากแล้ว ในขณะเดียวกัน กลุ่มแรงงานข้ามชาติที่อายุน้อยก็ยังเหลือเวลาในการทำงานในตลาดแรงงานของไทย หรือมีโอกาสอยู่ในประเทศไทยยาวนานกว่ากลุ่มที่มีอายุมากกว่า ซึ่งเมื่อพิจารณารายสัญชาติพบว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุน้อย คือ 18-24 ปี ร้อยละ 50.2 และมากกว่าร้อยละ 30 ยังอยู่ในกลุ่มอายุ 25-34 ปี สำหรับกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าและกัมพูชา มีสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่อยู่กลุ่มอายุ 18-24 ปี และ 25-34 ปี ใกล้เคียงกัน โดยแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามีสัดส่วนแรงงานในกลุ่มอายุ 18-24 ปี มากกว่า คือ ร้อยละ 38.7 ในขณะที่กัมพูชามีสัดส่วนแรงงานในกลุ่มอายุนี้อยู่ที่ร้อยละ 31.9 แต่สำหรับกลุ่มอายุ 25-34 ปี แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชากลับมีสัดส่วนที่อยู่ในกลุ่มนี้ถึงร้อยละ 42.6 ส่วนแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามีร้อยละ 35.9

### สถานภาพสมรส

ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาเกี่ยวกับสถานภาพสมรสร่วมกับรูปแบบการอยู่อาศัยของแรงงานข้ามชาติ โดยแรงงานข้ามชาติในทุกสัญชาติมีสัดส่วนของผู้ที่เป็นโสด/ไม่แต่งงาน กับแต่งงานและอยู่ด้วยกัน ในประเทศไทยใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 43.5 และ 40.3 ตามลำดับ ในขณะที่มีบางส่วนที่แต่งงานแล้ว แต่สามี/ภรรยาอาศัยอยู่ที่ประเทศบ้านเกิด ไม่ได้ย้ายถิ่นตามมาด้วย คือ ร้อยละ 11.1 นอกนั้นเป็นกลุ่มที่แต่งงานแล้ว แต่สามี/ภรรยาอยู่ที่อื่นในประเทศไทย ร้อยละ 0.7 และแต่งงานแล้ว แต่สามี/ภรรยาอยู่ที่ประเทศอื่นที่ไม่ใช่ประเทศบ้านเกิดและประเทศไทย ร้อยละ 0.3 สุดท้ายคือ กลุ่มที่มีสถานภาพเป็นหม้าย/หย่า/แยก ร้อยละ 4.1 เมื่อพิจารณารายสัญชาติจะยิ่งทำให้เห็นถึงความแตกต่างของภาพแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ชัดเจนมากขึ้น โดยกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว หากพิจารณาสถานภาพสมรสร่วมกับอายุแล้ว แรงงานกลุ่มนี้มีสัดส่วนของคนเป็นโสด/ไม่แต่งงาน (ร้อยละ 63.9) และมีอายุเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับอีก 2 กลุ่ม ดังนั้นจึงน่าจะมีแนวโน้มในการพัฒนาทุนมนุษย์ได้มากที่สุดตามตามทฤษฎีด้านทุนมนุษย์ในการย้ายถิ่น (Human capital Model for Migration) ที่มองว่าการย้ายถิ่นถือเป็นการลงทุนในทุนมนุษย์รูปแบบหนึ่ง และผู้ย้ายถิ่นย่อมคาดหวังผลตอบแทนจากการอพยพจากพื้นที่หนึ่งไปยังอีกพื้นที่หนึ่ง โดยเฉพาะในรูปของเงินได้ที่เพิ่มขึ้นในอนาคต ซึ่งแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวเป็นกลุ่มที่มีโอกาสดีที่สุดในบรรดาแรงงาน 3 สัญชาติ คือ สามารถคาดหวังผลตอบแทนจากการลงทุนในทุนมนุษย์ได้ในระยะยาว เนื่องจากอายุยังน้อย อีกทั้งยังไม่มีพันธะด้านการมีครอบครัวและบุตรด้วย

ในทางตรงกันข้าม กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าและกัมพูชาส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มที่มีพันธะแล้วมากกว่าครึ่ง คือ แต่งงานแล้วและอยู่ด้วยกัน ร้อยละ 49.8 และร้อยละ 38.2 ตามลำดับ อีกกลุ่มหนึ่งคือ แต่งงานแล้วแต่สามี/ภรรยาอยู่ที่อื่น แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชามีสัดส่วนอยู่ในกลุ่มนี้เกือบร้อยละ 27 ในขณะที่กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า มีเพียงประมาณร้อยละ 4 อีกทั้ง แรงงานกลุ่มนี้ยังมีอายุเฉลี่ยสูงที่สุด และส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุที่มากกว่า 25 ปีขึ้นไป ดังนั้น โอกาสในการพัฒนาทุนมนุษย์ และคาดหวังผลตอบแทนจากการพัฒนาทุนมนุษย์นั้นได้น้อยกว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว

นอกจากนี้ สถานภาพสมรสของแรงงานข้ามชาติยังมีความสัมพันธ์กับประเภทงานที่กำลังทำอยู่ ซึ่งจากการเก็บข้อมูลภาคสนามในชุมชนแรงงานข้ามชาติและการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ทำให้เห็นถึงความแตกต่างของสภาพการทำงานและเงื่อนไขของการอยู่อาศัยที่แตกต่างกันระหว่างแรงงานทั้ง 3 สัญชาติ โดยลักษณะการอยู่อาศัยของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าและกัมพูชาที่ทำงานประมงต่อเนื่องประมง และก่อสร้างจะมีลักษณะใกล้เคียงกันคือ อยู่อาศัยในชุมชนแรงงานข้ามชาติที่ใกล้ที่ทำงาน หรืออาศัยอยู่ในแคมป์คนงานที่นายจ้างจัดไว้ให้ ทำให้แรงงาน 2 กลุ่มนี้สามารถอาศัยอยู่เป็นครอบครัว หรือนำบุตรจากประเทศต้นทางมาอาศัยอยู่ด้วยได้ ในขณะที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว



โดยเฉพาะกลุ่มที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ มีการจัดที่พักให้กับคนงานอย่างเป็นระบบ และมีการตั้งเงื่อนไขห้ามนำบุตรมาอาศัยอยู่ในแคมป์คนงานด้วย ส่งผลให้แรงงานที่ทำงานในประเภทงานนี้ส่วนใหญ่เป็นคนโสด หรือหากแต่งงานแล้วก็จำเป็นต้องฝากบุตรไว้กับปู่ย่าตายาย หรือเครือญาติในพื้นที่ต้นทาง

### การมีบุตรและจำนวนบุตร

แรงงานข้ามชาติที่แต่งงานแล้วส่วนใหญ่มีบุตรร้อยละ 75.8 โดยกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชามีสัดส่วนของผู้ที่มีบุตรถึงร้อยละ 90 ในขณะที่กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าและลาวมีสัดส่วนของผู้ที่มีบุตรใกล้เคียงกันคือ ร้อยละ 62.8 และร้อยละ 66.7 เมื่อพิจารณาจำนวนบุตร ในภาพรวมแรงงานข้ามชาติทั้ง 3 สัญชาติมีจำนวนบุตรโดยเฉลี่ย 2.0 คน โดยกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชามีจำนวนบุตรโดยเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 2.2 คน รองลงมาเป็นกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า คือ 1.4 คน และลาว 1.0 คน ทั้งนี้ บุตรส่วนใหญ่จะอยู่อาศัยกับพ่อแม่ในประเทศไทย ร้อยละ 72.6 มีเพียง ร้อยละ 27.4 ที่อาศัยอยู่ในประเทศต้นทาง

### การศึกษาในประเทศต้นทาง

การศึกษาในประเทศต้นทางถือเป็นพื้นฐานของการพัฒนาทุนมนุษย์ในประเทศปลายทางที่สำคัญ ในภาพรวมแรงงานข้ามชาติได้รับการศึกษาจากประเทศต้นทางมากกว่าร้อยละ 80 โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ร้อยละ 37.7 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 36.0 และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 5.8 สุดท้ายคือ ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 1.0 เมื่อเปรียบเทียบรายสัญชาติพบว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว และพม่ามีการศึกษาจากประเทศต้นทางสูงใกล้เคียงกัน โดยจบระดับมัธยมต้นขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 40 ในขณะที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าถึงร้อยละ 51.1

### 3.8.2 ปัจจัยด้านการย้ายถิ่น

#### ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย

เนื่องจากพื้นที่ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นที่ตั้งของชุมชนแรงงานข้ามชาติซึ่งบางพื้นที่ เช่น จังหวัดสมุทรสาคร เชียงใหม่ และระยอง มีการก่อสร้างสร้างชุมชนแรงงานข้ามชาติมาเป็นระยะเวลา มากกว่า 10 ปี (เจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชน, สัมภาษณ์, จังหวัดนครราชสีมา, 2557) ทำให้ได้พบแรงงานข้ามชาติที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยมาเป็นระยะเวลานาน ในขณะเดียวกัน ชุมชนแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ก็ทำหน้าที่เป็นแหล่งพักพิงให้กับแรงงานหน้าใหม่ที่เพิ่งย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยด้วย

เช่นกัน ดังนั้น ผลการศึกษาเรื่องระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยของแรงงานข้ามชาติในภาพรวม จึงมีค่าที่ค่อนข้างแตกต่างกันมากระหว่างกลุ่มที่เพิ่งย้ายถิ่นเข้ามาทำงานได้เพียงแค่ 1 ปี ไปจนถึงกลุ่มที่ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากถึง 40 ปี อย่างไรก็ตาม แรงงานข้ามชาติที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ ส่วนใหญ่ยังถือเป็นกลุ่มที่ย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยได้ไม่นานนัก โดยมีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยโดยเฉลี่ย 5.5 ปี และส่วนใหญ่จัดอยู่ในกลุ่มที่มีระยะเวลาอาศัยอยู่ในประเทศไทยต่ำกว่า 5 ปี ถึงร้อยละ 59.6 รองลงมาคือ กลุ่มที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย 5-10 ปี ร้อยละ 26.5 และสุดท้ายคือ กลุ่มที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย 11 ปีขึ้นไป ร้อยละ 13.9

กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า นับว่าเป็นกลุ่มที่มีระยะเวลาอาศัยอยู่ในประเทศไทยนานที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับอีก 2 กลุ่ม คือ มีระยะเวลาอาศัยอยู่ในประเทศไทยโดยเฉลี่ย 7.7 ปี โดยมีกลุ่มที่อาศัยอยู่ในประเทศมากกว่า 11 ปี ร้อยละ 25 เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาและลาวที่มีผู้ย้ายถิ่นอยู่ในกลุ่มนี้เพียงร้อยละ 9.6 และ 2.7 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวนั้น มีกลุ่มที่ส่วนใหญ่เพิ่งย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย เกือบร้อยละ 80 โดยมีระยะเวลาอาศัยอยู่ต่ำกว่า 5 ปี รองลงมาคือ แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา ร้อยละ 64.5

### ประสบการณ์ย้ายถิ่น

ในการศึกษานี้ *ประสบการณ์การย้ายถิ่น* หมายถึง จำนวนการย้ายถิ่นทั้งที่เป็นการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ และการย้ายถิ่นภายในประเทศไทย ซึ่งนับรวมทั้งการย้ายถิ่นข้ามจังหวัด และการย้ายถิ่นข้ามเขตอำเภอภายในจังหวัดเดียวกัน แรงงานข้ามชาติทุกกลุ่มมีการย้ายถิ่นระหว่างประเทศอย่างน้อย 1 ครั้ง ส่วนประสบการณ์ย้ายถิ่นในประเทศไทย ส่วนใหญ่แรงงานข้ามชาติไม่เคยย้ายถิ่นข้ามเขตอำเภอในจังหวัดเดียวกัน ร้อยละ 81.6 โดยแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวเป็นกลุ่มที่ไม่เคยย้ายถิ่นข้ามอำเภอเลย แตกต่างจากกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ที่มีการย้ายถิ่นข้ามเขตอำเภออย่างน้อย 1 ครั้ง ร้อยละ 17.3 และเคยย้ายถิ่นข้ามเขตอำเภอมากกว่า 1 ครั้ง ร้อยละ 18.4 ทั้งนี้ เป็นเพราะแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ที่ส่วนใหญ่จะย้ายเข้ามาทำงานในเขตอำเภอที่ติดชายแดนไทย-พม่าก่อน เช่น อำเภอฝาง อำเภอเชียงดาว เป็นต้น จากนั้นจึงย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในตัวเมืองของจังหวัด สำหรับการย้ายถิ่นข้ามจังหวัดภายในประเทศไทยก็เป็นกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าอีกเช่นกันที่มีการเคลื่อนย้ายมากกว่ากลุ่มอื่นๆ โดยร้อยละ 36.5 ที่เคยย้ายถิ่นข้ามเขตจังหวัด 1 ครั้ง ในขณะที่กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวและกัมพูชาไม่เคยย้ายถิ่นข้ามจังหวัดเลย ร้อยละ 97.6 และร้อยละ 80.8 ตามลำดับ

### เครือข่ายทางสังคมในถิ่นปลายทาง

เครือข่ายทางสังคมในถิ่นปลายทางมีความสำคัญต่อแรงงานข้ามชาติในฐานะเป็นแหล่งของทุนทางสังคมของแรงงานงานย้ายถิ่น โดยเอื้ออำนวยให้ผู้ย้ายถิ่นสามารถเข้าถึงการสนับสนุนทางสังคมต่างๆ (social support) (Boyd, 1989; Massey et al., 1998; Portes, 1995) ซึ่งในการศึกษานี้พบว่า แรงงานข้ามชาติมากกว่าร้อยละ 70 มีเครือข่ายทางสังคมอยู่ในพื้นที่ปลายทางก่อนเดินทางมาในประเทศไทย รวมถึงเคยได้รับความช่วยเหลือเกี่ยวกับการย้ายถิ่น หรือการทำงานจากเครือข่ายแรงงานย้ายถิ่น เมื่อพิจารณารายสัญชาติพบว่ากลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวและพม่ามีและเคยได้รับความช่วยเหลือจากเครือข่ายทางสังคมในถิ่นปลายทางใกล้เคียงกันคือ ร้อยละ 75.9 และร้อยละ 73.3 ตามลำดับ และสุดท้ายคือ กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา ร้อยละ 67.7 นอกจากนี้ ยังมีกลุ่มที่แม้จะมีเครือข่ายทางสังคมในถิ่นปลายทางก่อนย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย แต่ไม่เคยได้รับความช่วยเหลือใดๆ โดยกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาจัดอยู่ในกลุ่มนี้ร้อยละ 28.3 รองลงมาคือกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว และพม่า ร้อยละ 20.6 และ ร้อยละ 18.6 ตามลำดับ

### สถานภาพทางกฎหมายของผู้ย้ายถิ่น

สถานภาพทางกฎหมายของผู้ย้ายถิ่นสำหรับกลุ่มแรงงานทั้ง 3 สัญชาตินั้น พบว่า ไม่มีใบอนุญาตทำงาน ถึงร้อยละ 50.8 รองลงมาคือ กลุ่มที่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติและมีพาสปอร์ตชั่วคราวและใบอนุญาตทำงานแล้ว ร้อยละ 34.0 นอกจากนี้ยังมีกลุ่มที่มีแต่ใบอนุญาตทำงานแบบเดิมและยังไม่ได้เข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติอีกร้อยละ 10.9 ส่วนที่เหลือคือ กลุ่มที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายผ่านการนำเข้ามาตามข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลพม่า ลาวและกัมพูชา ร้อยละ 3.4 และอีกกลุ่มคือ อยู่ในกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ ร้อยละ 1.0 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจำแนกตามสัญชาติจะพบว่าความแตกต่างระหว่างสัญชาติได้อย่างชัดเจน กล่าวคือ แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชากว่าร้อยละ 90 เป็นกลุ่มที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน โดยเฉพาะในกลุ่มที่ทำงานในเรือประมงเกือบทั้งหมดไม่ได้ขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ และขอใบอนุญาตทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากในช่วงที่ทีมวิจัยเข้าไปเก็บข้อมูลในพื้นที่เป็นช่วงเวลาก่อนที่รัฐบาลจะประกาศเปิดศูนย์ One Stop Service เพื่อทำการพิสูจน์สัญชาติและออกใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานประมงกลุ่มนี้ ในขณะที่กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเกือบร้อยละ 80 ที่ผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ มีพาสปอร์ตชั่วคราวและใบอนุญาตทำงานแล้ว สำหรับกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวประมาณครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 51.9) อยู่ในกลุ่มที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน และบางส่วน (ร้อยละ 38.9) ที่มีใบอนุญาตทำงานแต่ยังไม่ได้เข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ

### 3.8.3 ปัจจัยด้านการทำงาน

#### ประเภทงานที่ทำ

ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดประเภทการทำงานของแต่ละกลุ่มสัญชาติไว้ โดยพิจารณาจากจำนวนแรงงานข้ามชาติที่มาขึ้นทะเบียนแรงงานกับกระทรวงแรงงาน ซึ่งในการศึกษานี้ ได้กลุ่มตัวอย่างแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาที่ทำงานในเรือประมง ร้อยละ 75.2 และงานต่อเนื่องประมง ร้อยละ 24.8 แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวส่วนใหญ่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ร้อยละ 65.6 รองลงมาคือ งานเกษตรกรรม/ปศุสัตว์ ร้อยละ 34.4 สำหรับกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามีความแตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ เนื่องจากทำงานในหลากหลายประเภทกิจการ แบ่งเป็นทำงานก่อสร้าง ร้อยละ 23.6 งานบริการ ร้อยละ 24.4 งานเกษตรกรรม/ปศุสัตว์ ร้อยละ 20.9 งานต่อเนื่องประมง ร้อยละ 17.9 งานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ร้อยละ 6.4 และงานประมง 4.1

#### ประสบการณ์การทำงาน

ในการศึกษานี้ *ประสบการณ์การทำงาน* หมายถึง การเคลื่อนย้ายอาชีพ หรือการเปลี่ยนงานทำ ไม่ว่าจะเปลี่ยนงานภายใต้ประเภทงานเดียวกัน เช่น แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่เปลี่ยนจากทำงานต่อเนื่องประมงในลิ่ง (สถานประกอบการต่อเนื่องประมงขนาดเล็ก) ไปสู่โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล เป็นต้น รวมถึงการเปลี่ยนประเภทการทำงานไปเลย เช่น แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า (กลุ่มชาติพันธุ์ไทใหญ่) เปลี่ยนจากการทำงานในภาคเกษตรกรรมในพื้นที่อำเภอชายแดนของจังหวัดเชียงใหม่ไปทำงานก่อสร้างในอำเภอเมืองเชียงใหม่ เป็นต้น ในภาพรวมของแรงงานข้ามชาติทั้ง 3 สัญชาติ มากกว่าร้อยละ 80 เคยเปลี่ยนงานอย่างน้อย 1 ครั้ง หลังจากย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย และร้อยละ 15.9 ที่เคยเปลี่ยนงานมากกว่า 1 ครั้ง โดยจำนวนเปลี่ยนงานสูงสุดคือ 4 ครั้ง ทั้งนี้ กลุ่มสัญชาติที่มีการเปลี่ยนงานมากที่สุดโดยเปรียบเทียบคือ กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่เคยเปลี่ยนงานมากกว่า 1 ครั้ง ร้อยละ 30.8 ในขณะที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาและลาวเคยเปลี่ยนงานมากกว่า 1 ครั้งเพียงร้อยละ 9.0 และร้อยละ 2.4 ตามลำดับ

#### รายได้ต่อเดือน

แรงงานข้ามชาติที่ตกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ ถือว่าได้รับค่าจ้างที่ใกล้เคียงกับค่าแรงขั้นต่ำของคนไทย คือ วันละ 300 บาท พิจารณาจากแรงงานข้ามชาติทั้ง 3 สัญชาติส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 8,001-10,000 บาท ร้อยละ 44.1 รองลงมามีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันคือ กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-8,000 บาท ร้อยละ 41.0 เมื่อพิจารณาแยกตามสัญชาติพบว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าและลาวมีรายได้ต่อเดือน 8,001-10,000 บาท ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันคือ ร้อยละ 48.5 และร้อยละ 46.4 ตามลำดับ ในขณะที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา มีระดับรายได้ต่ำกว่ากลุ่มอื่นๆ ส่วนใหญ่

มีรายได้ 5,001-8,000 บาท ต่อเดือน ร้อยละ 38.7 ดังนั้น กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาส่วนใหญ่ยังเป็นกลุ่มที่ได้รับค่าจ้างโดยเฉลี่ยต่ำกว่าวันละ 300 บาท ตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต รวมถึงการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้ต่อไป

### ความพึงพอใจต่องานที่ทำ

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจต่องานที่ทำของแรงงานข้ามชาติให้ผลการศึกษาที่น่าสนใจอย่างยิ่ง เนื่องจากแรงงานข้ามชาติทั้ง 3 สัญชาติส่วนใหญ่ทำงานประเภท 3Ds คือ สกปรก เสี่ยงอันตราย และยากลำบาก อีกทั้งเป็นงานที่คนไทยไม่นิยมทำแล้ว เช่น งานประมง งานต่อเนื่องประมง เป็นต้น แต่กลับพบว่าในภาพรวมแล้วแรงงานข้ามชาติทั้ง 3 สัญชาติมีความพึงพอใจต่องานที่ทำถึงร้อยละ 72.7 รองลงมาคือ เฉยๆ ร้อยละ 24.2 และมีสัดส่วนที่น้อยมากคือ ร้อยละ 3.1 ที่รายงานว่าไม่มีความพึงพอใจต่องานที่ทำ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณารายสัญชาติพบว่า กลุ่มที่รายงานว่ามีความพึงพอใจต่องานที่ทำมากที่สุดคือ กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว ร้อยละ 95.6 รองลงมาคือ แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา ร้อยละ 79.7 และแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ร้อยละ 51.7 ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเรื่องความพึงพอใจต่องานที่ทำกับการเปลี่ยนงานก็จะพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมาก เนื่องจากกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่มีความพึงพอใจต่องานมากที่สุดเป็นกลุ่มที่เปลี่ยนงานน้อยที่สุดเช่นกัน ในขณะที่ แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าซึ่งมีความพึงพอใจต่องานที่ทำน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่น เป็นกลุ่มที่มีการเปลี่ยนงานมากที่สุด

### เพื่อนร่วมงานคนไทย

การมีเพื่อนร่วมงานคนไทยเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติที่มากกว่าการพัฒนาความสามารถในการฟังและพูดภาษาไทย ทั้งนี้ การมีเพื่อนร่วมงานที่เป็นคนไทยแสดงให้เห็นว่าแรงงานข้ามชาติสามารถสร้างเครือข่ายทางสังคมที่ออกไปนอกวงจรของกลุ่มสัญชาติเดียวกัน อันจะนำไปสู่การเปิดตัวสู่สังคมของถิ่นปลายทางมากขึ้น รวมถึงมีโอกาสในการได้รับข้อมูลข่าวสาร และโอกาสในการพัฒนาตัวเองจากเครือข่ายของเพื่อนคนไทยดังกล่าว โดยส่วนใหญ่กลุ่มแรงงานข้ามชาติทั้ง 3 สัญชาติมีเพื่อนร่วมงานคนไทย ร้อยละ 64.2 เมื่อพิจารณาเป็นรายสัญชาติกลุ่มที่มีเพื่อนร่วมงานคนไทยมากที่สุด คือ แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว ร้อยละ 98.3 รองลงมาคือ แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ร้อยละ 61.3 ในขณะที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชามีสัดส่วนของผู้ที่ไม่มีเพื่อนร่วมงานคนไทยมากกว่ากลุ่มที่มี คือ ร้อยละ 54.9

### 3.8.4 ปัจจัยด้านนโยบายแรงงานข้ามชาติ

#### ความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายแรงงานข้ามชาติ

ในการศึกษานี้ ความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ประกอบไปด้วยความรู้ความเข้าใจในเรื่องการพิสูจน์สัญชาติและการจดทะเบียน สิทธิ การเข้าศึกษาในประเทศไทยของแรงงานข้ามชาติที่ไร้หลักฐานทางทะเบียนราษฎร และการได้รับความคุ้มครองสิทธิแรงงานตามกฎหมาย ซึ่งพบว่าในภาพรวม กลุ่มแรงงานข้ามชาติทั้ง 3 สัญชาติมีคะแนนความรู้ความเข้าใจโดยเฉลี่ย เท่ากับ 3.0 คะแนน โดยกลุ่มสัญชาติที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยของทุกกลุ่ม เท่ากับ 3.2 คะแนน รองลงมาคือ กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา 3.0 คะแนน และสุดท้ายคือ แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว 2.6 คะแนน เป็นที่น่าสนใจว่ากลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว แม้จะมีความสามารถในการใช้ภาษาไทยอันเป็นพื้นฐานสำคัญในการรับข้อมูลและทำความเข้าใจนโยบายและกฎหมายของไทยมากกว่ากลุ่มสัญชาติอื่นๆ หากแต่ในทางปฏิบัติ แรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้ยังไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลต่างๆ จากภาครัฐ โดยเฉพาะนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานข้ามชาติ เนื่องด้วยบางส่วนที่มีสถานภาพการทำงานผิดกฎหมาย ประกอบกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนส่วนใหญ่ให้ความสนใจกับการดำเนินกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าและกัมพูชามากกว่า (เจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชน, สัมภาษณ์, จังหวัดนครราชสีมา, 2557) เพราะการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติในยุคแรกตั้งแต่ช่วงทศวรรษที่ 2530 เป็นต้นมา หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่จะจัดทำโครงการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติตามสภาพปัญหาที่ปรากฏอยู่ในขณะนั้น (problem-based planning) ซึ่งกลุ่มที่มีปัญหาอย่างเด่นชัดคือ กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าและกัมพูชา โดยเฉพาะปัญหาด้านสาธารณสุข (เช่น โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ และโรคติดต่ออื่นๆ เป็นต้น) ปัญหาการค้ามนุษย์และการลักลอบขนคนเข้าเมือง และปัญหาการแสวงประโยชน์จากแรงงาน ส่งผลให้มีการทุ่มเทงบประมาณ และสรรพกำลังจากหลายฝ่ายไปเพื่อแก้ไขปัญหาของแรงงานข้ามชาติ 2 กลุ่มนี้ก่อน

#### ช่วงเวลาของนโยบายที่ย้ายถิ่นเข้ามา

ช่วงเวลาของนโยบายที่แรงงานข้ามชาติย้ายถิ่นเข้ามาแบ่งออกเป็น 3 ช่วงสำคัญ ได้แก่ ก่อนปี พ.ศ. 2543 ช่วงปี พ.ศ. 2544 – 2550 และช่วงปี พ.ศ. 2551-2556 สาเหตุที่แบ่งช่วงเวลาของนโยบายออกเป็น 3 ช่วงนี้ เนื่องจากเป็นแต่ละช่วงนั้นถือเป็นจุดเริ่มต้นของการประกาศใช้นโยบายและกฎหมายที่สำคัญเกี่ยวกับการควบคุมและบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของไทย โดยในช่วงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535-2543 เริ่มมีนโยบายผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชาที่หลบหนีเข้าเมืองสามารถอาศัยและทำงานในประเทศไทยได้ชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับ แต่จำกัด

เฉพาะบางพื้นที่ ต่อมาในช่วงปี พ.ศ. 2544 – 2550 รัฐบาลประกาศให้มีการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติทั่วประเทศในปี พ.ศ. 2544 โดยยกเลิกข้อจำกัดทางพื้นที่ และประเภทกิจการที่ทำ รวมถึงคนที่ไม่เคยจดทะเบียนมาก่อนก็สามารถทำได้ และหลังจากนั้นก็มีการประกาศเป็นมติคณะรัฐมนตรีผ่อนผันให้สามารถทำงานต่อไปได้อีกปีต่อปี นอกจากนี้ในปี พ.ศ. 2547 ยังมีการประกาศใช้ยุทธศาสตร์การแก้ปัญหาและบริหารจัดการแบบบูรณาการ โดยริเริ่มกระบวนการพิสูจน์สัญชาติและรับรองสถานะ โดยการออกหนังสือเดินทางชั่วคราว รวมถึงเริ่มมีการทำบันทึกความเข้าใจ (Memorandum of Understanding: MOU) ว่าด้วยการจ้างแรงงานข้ามชาติระหว่างไทยกับประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา นำไปสู่การนำเข้าแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านอย่างถูกกฎหมายตาม MOU นี้ ช่วงที่ 3 คือ ช่วงปี พ.ศ. 2551 -2550 เป็นช่วงสืบเนื่องจากช่วงปี พ.ศ. 2544-2550 มีการขยายเวลาพิสูจน์สัญชาติและจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติทั่วประเทศ อีกทั้งยังมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551

ทั้งนี้ กลุ่มแรงงานข้ามชาติเมื่อถูกจัดกลุ่มตามช่วงเวลาของนโยบายที่กำหนดจะทำให้เห็นภาพว่าส่วนใหญ่แล้วเพิ่งเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยหลังช่วงปี พ.ศ. 2551-2556 มากกว่าร้อยละ 70 รองลงมาคือ กลุ่มที่เข้าในช่วงปีที่เปิดให้มีการจดทะเบียนครั้งใหญ่และปรับสถานภาพแรงงานข้ามชาติด้วยกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ คือ พ.ศ. 2547 - 2550 มีร้อยละ 19.0 และมีเพียงร้อยละ 8.6 ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยตั้งแต่ช่วงปี พ.ศ. 2543 เมื่อพิจารณาตามรายสัญชาติทำให้เห็นความแตกต่างของกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวซึ่งกว่าร้อยละ 90 ย้ายถิ่นมาในประเทศไทยช่วงปี พ.ศ. 2551-2556 เช่นเดียวกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาที่ส่วนใหญ่ย้ายถิ่นมาในประเทศไทยในช่วงปีดังกล่าวถึงร้อยละ 76.8 ส่วนแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่เพิ่งย้ายถิ่นเข้ามาช่วงหลังสุด หรือในช่วงปี พ.ศ. 2551-2556 นั้นมีร้อยละ 56.8 ในขณะที่หากพิจารณาสัดส่วนของผู้ย้ายถิ่นเข้ามาตั้งแต่ในยุคนโยบายแรงงานข้ามชาติยุคแรกมีมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับอีก 2 กลุ่มสัญชาติคือ ร้อยละ 17.1

ตาราง 3.8 การกระจายร้อยละของลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการย้ายถิ่น ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านนโยบายแรงงานข้ามชาติ และสัญชาติของแรงงานข้ามชาติ

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	รวม	สัญชาติ		
		พม่า	ลาว	กัมพูชา
<b>รวม</b>	<b>100.0</b>	<b>38.78</b>	<b>24.1</b>	<b>37.1</b>
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>				
<b>เพศ (n=1,207)</b>				
ชาย	62.2	57.1	48.8	76.3
หญิง	37.8	42.9	51.2	23.7
<b>อายุ (n=1,207)</b>				
18-24 ปี	38.9	38.7	50.2	31.9
25-34 ปี	38.0	35.9	34.4	42.6
35-44 ปี	15.7	15.2	12.4	18.3
45 ปีขึ้นไป	7.4	10.3	3.1	7.1
อายุเฉลี่ย (ปี)	28.4	29.2	25.6	29.4
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	8.5	9.5	6.9	8.0
อายุต่ำสุด	18	18	18	18
อายุสูงสุด	65	65	50	56
<b>สถานภาพสมรส (n=1,207)</b>				
โสด/ไม่ได้แต่งงาน	43.5	40.2	63.9	33.7
แต่งงาน และอยู่ด้วยกัน	40.3	49.8	28.2	38.2
แต่งงาน แต่สามี/ภรรยาอยู่ที่บ้านเกิด	11.1	1.3	3.8	26.1
แต่งงาน แต่สามี/ภรรยาอยู่ที่อื่นในประเทศไทย	0.7	1.5	0.0	0.2
แต่งงาน แต่สามี/ภรรยาอยู่ประเทศอื่น	0.3	0.9	0.0	0.0
หม้าย/หย่า/แยก	4.1	6.4	4.1	1.8
<b>การมีบุตร (n=632)</b>				
ไม่มีบุตร	24.2	37.2	33.3	10.0
มีบุตร	75.8	62.8	66.7	90.0
<b>จำนวนบุตร (n=632)</b>				
ไม่มีบุตร	24.2	37.2	33.3	10.0
1 คน	31.8	31.2	31.2	32.5
2 คน	26.3	22.4	24.7	30.1



ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	รวม	สัญชาติ		
		พม่า	ลาว	กัมพูชา
3 คนขึ้นไป	17.7	9.2	10.8	27.3
จำนวนบุตรเฉลี่ย	2.0	1.8	1.7	2.2
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	0.9	1.4	1.0	1.2
จำนวนบุตรต่ำสุด	1	1	1	1
จำนวนบุตรสูงสุด	9	6	9	5
<b>การศึกษาในประเทศต้นทาง (n=1,207)</b>				
ไม่ได้เรียนหนังสือ	19.5	28.6	17.5	11.2
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	37.7	25.9	36.1	51.1
มัธยมศึกษาตอนต้น	36.0	32.5	41.9	35.9
มัธยมศึกษาตอนปลาย	5.8	11.1	4.5	1.1
ปริญญาตรี	1.0	1.9	0.0	0.7
<b>ปัจจัยด้านการย้ายถิ่น</b>				
<b>ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย</b>				
(n=1,207)				
ต่ำกว่า 5 ปี	59.6	43.6	77.7	64.5
5-10 ปี	26.5	31.4	19.6	25.9
11 ปีขึ้นไป	13.9	25.0	2.7	9.6
ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยเฉลี่ย	5.5	7.7	3.2	4.6
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	5.2	6.3	2.9	3.9
ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยต่ำสุด	1	1	1	1
ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยสูงสุด	40	40	20	21
<b>ประสบการณ์การย้ายถิ่น (n=1,207)</b>				
<i>ประสบการณ์การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ</i>				
เคยย้ายถิ่น 1 ครั้ง	97.4	99.4	97.9	95.1
เคยย้ายถิ่นมากกว่า 1 ครั้ง	2.6	0.6	2.1	4.9
จำนวนการย้ายถิ่นระหว่างประเทศเฉลี่ย	1.03	1.01	1.03	1.07
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	0.3	0.1	0.4	0.2
จำนวนการย้ายถิ่นระหว่างประเทศต่ำสุด	1	1	1	1
จำนวนการย้ายถิ่นระหว่างประเทศสูงสุด	5	3	3	5
<i>ประสบการณ์ย้ายถิ่นภายในประเทศไทย</i>				
การย้ายถิ่นข้ามเขตอำเภอภายในจังหวัดเดียวกัน				
ไม่เคยย้ายถิ่นข้ามเขตอำเภอ	81.6	64.3	100.0	87.7
เคยย้ายถิ่น 1 ครั้ง	10.5	17.3	0.0	10.3

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	รวม	สัญชาติ		
		พม่า	ลาว	กัมพูชา
เคยย้ายถิ่นมากกว่า 1 ครั้ง	7.9	18.4	0.0	2.0
จำนวนการย้ายถิ่นข้ามเขตอำเภอเฉลี่ย	0.31	0.65	0.00	0.15
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	0.77	1.06	0.00	0.45
จำนวนการย้ายถิ่นข้ามเขตอำเภอต่ำสุด	0	0	0	0
จำนวนการย้ายถิ่นข้ามเขตอำเภอสูงสุด	5	5	0	4
<b>เคยย้ายถิ่นข้ามเขตจังหวัด</b>				
ไม่เคยย้ายถิ่นข้ามเขตจังหวัด	71.0	45.1	97.6	80.8
เคยย้ายถิ่น 1 ครั้ง	20.1	36.5	1.4	15.2
เคยย้ายถิ่นมากกว่า 1 ครั้ง	8.9	18.4	1.0	4.0
จำนวนการย้ายถิ่นข้ามเขตจังหวัดเฉลี่ย	0.4	0.8	0.0	0.2
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	0.7	0.8	0.3	0.6
จำนวนการย้ายถิ่นข้ามเขตจังหวัดต่ำสุด	0	0	0	0
จำนวนการย้ายถิ่นข้ามเขตจังหวัดสูงสุด	4	4	3	3
<b>เครือข่ายทางสังคมในถิ่นปลายทาง</b>				
(n=1,207)				
ไม่มี	5.5	8.1	3.4	4.0
มี แต่ไม่เคยได้รับความช่วยเหลือ	22.7	18.6	20.6	28.3
มีและเคยได้รับความช่วยเหลือ	71.8	73.3	75.9	67.6
<b>สถานภาพทางกฎหมายของผู้ย้ายถิ่น</b>				
(n=1,207)				
ไม่มีใบอนุญาตทำงาน	50.8	12.2	51.9	90.4
มีใบอนุญาตทำงานแต่ยังไม่ได้พิสูจน์สัญชาติ	10.9	0.4	38.8	3.6
อยู่ในกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ	1.0	1.1	0.0	1.6
พิสูจน์สัญชาติ มีพาสปอร์ตชั่วคราวและ	34.0	79.7	6.2	4.2
<b>ใบอนุญาตทำงาน</b>				
เข้ามาทำงานตาม MOU	3.4	6.6	3.1	0.2
<b>ปัจจัยด้านการทำงาน</b>				
<b>ประเภทงานที่ทำ (n=1,207)</b>				
งานประมง	29.5	4.1	0.0	75.2
งานต่อเนื้อประมง	16.2	17.9	0.0	24.8
งานก่อสร้าง	10.2	26.3	0.0	0.0
งานเกษตรกรรม/ปศุสัตว์	16.4	20.9	34.4	0.0
งานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต	18.3	6.4	65.6	0.0

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	รวม	สัญชาติ		
		พม่า	ลาว	กัมพูชา
งานบริการ	9.4	24.4	0.0	0.0
<b>ประสบการณ์การทำงาน (n=1,207)</b>				
ไม่เคยเปลี่ยนงาน	0.3	0.9	0.0	0.0
เคยเปลี่ยนงาน 1 ครั้ง	83.8	68.3	97.6	91.1
เคยเปลี่ยนงานมากกว่า 1 ครั้ง	15.9	30.8	2.4	9.0
จำนวนการเปลี่ยนงานเฉลี่ย	1.2	1.4	1.4	1.1
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	0.5	0.6	0.3	0.3
จำนวนการเปลี่ยนงานต่ำสุด	0	0	1	1
จำนวนการเปลี่ยนงานสูงสุด	4	4	4	3
<b>รายได้ต่อเดือน (n=1,139)</b>				
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5000 บาท	7.0	4.3	0.7	14.9
5,001 – 8,000 บาท	41.0	41.8	42.9	38.7
8,001 – 10,000 บาท	44.1	48.5	46.4	37.1
มากกว่า 10,001 บาท	7.9	5.4	10.0	9.3
รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย	8,253.0	8,220.7	8,531.9	8,083.9
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	2,395.8	1,862.0	2,453.1	2,860.5
รายได้ต่อเดือนต่ำสุด	1,200	1,500	4,500	1,200
รายได้ต่อเดือนสูงสุด	30,000	25,000	16,000	30,000
<b>ความพึงพอใจต่องานที่ทำ (n=1,207)</b>				
ไม่พึงพอใจ	3.1	3.9	0.3	4.2
เฉยๆ	24.2	44.4	4.1	16.1
พึงพอใจ	72.7	51.7	95.6	79.7
<b>เพื่อนร่วมงานคนไทย (n=1,207)</b>				
มี	64.2	61.3	98.3	45.1
ไม่มี	35.8	38.7	1.7	54.9
<b>ปัจจัยด้านนโยบายแรงงานข้ามชาติ</b>				
<b>ความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายแรงงานข้ามชาติ</b>				
(n=1,207)				
คะแนนเฉลี่ย	3.0	3.2	2.6	3.0
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	1.4	1.4	1.6	1.3
คะแนนต่ำสุด	0	0	0	0
คะแนนสูงสุด	5	5	5	5
<b>ช่วงเวลาของนโยบายที่ย้ายถิ่นเข้ามา</b>				

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	รวม	สัญชาติ		
		พม่า	ลาว	กัมพูชา
(n=1,207)				
ก่อน พ.ศ. 2543	8.6	17.1	1.7	4.2
พ.ศ. 2544-2550	19.0	26.1	7.6	19.0
พ.ศ. 2551-2556	72.4	56.8	90.7	76.8



## บทที่ 4

### การพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติหลังย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย

การศึกษาเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ในแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านทั้ง 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา พัฒนามาจากผลจากการวิจัยนำร่อง เรื่อง “Perception of A Better Life of Burmese Migrant Workers in Thailand” ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ที่สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือ อันนำไปสู่การตัดสินใจย้ายถิ่นบนพื้นฐานของการประเมินทุนมนุษย์ของตัวเอง ร่วมกับการใช้เครือข่ายทางสังคมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานในพื้นที่ปลายทางแห่งใหม่ในประเทศไทย ซึ่งข้อค้นพบสำคัญของงานวิจัยนี้ คือ รูปแบบการย้ายถิ่นในปัจจุบันของแรงงานข้ามชาติเป็นแบบคัดสรรตัวเองมากขึ้น (Self-selected) เนื่องจากแรงงานมีการสะสมทุนมนุษย์ (Human capital accumulation) ตามแนวทางของตน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาไปสู่สภาพการทำงานที่ดีกว่าเดิม รวมถึงได้ค่าจ้างสูงกว่าเดิม อีกทั้งยังพบว่า แรงงานข้ามชาติได้ใช้ทุนทางสังคมเป็นเครื่องมือสำคัญในการเอื้ออำนวยให้ตนสามารถมีชีวิตที่ดีขึ้น ผ่านการสร้างและขยายเครือข่ายทางสังคม รวมถึงการพัฒนาทุนมนุษย์ในรูปแบบต่างๆ ในพื้นที่ปลายทาง

ผลการศึกษาดังกล่าวนำไปสู่การตั้งคำถามว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาตินั้นมีอยู่จริงหรือไม่ โดยตั้งสมมติฐานในเบื้องต้นว่า แม้กลุ่มแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านจะมีลักษณะร่วมกันคือ เป็นแรงงานเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และเป็นแรงงานไร้ฝีมือระดับล่าง ทำให้การใช้ประโยชน์จากแรงงานกลุ่มนี้เป็นไปเพื่อลดต้นทุนในการผลิต และเข้ามาทดแทนคนไทยในบางประเภทงานที่จัดอยู่กลุ่ม 3 Ds (Dirty Dangerous and Difficult) เท่านั้น อย่างไรก็ตาม กลุ่มแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ล้วนมีการพัฒนาทุนมนุษย์ในแบบของตัวเอง เพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ในสังคมท้องถิ่นปลายทาง รวมถึงสามารถปรับตัวเพื่อให้สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานภายในพื้นที่ปลายทางได้อย่างราบรื่น

ในบทนี้แบ่งผลการศึกษาออกเป็น 3 ส่วนสำคัญ โดยส่วนแรกคือ การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษา การพัฒนาความสามารถในการทำงาน และการส่งเสริมและดูแลสุขภาพของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ส่วนที่ 3 คือ การสร้างดัชนีพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติเพื่อนำเสนอให้เห็นถึงระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ในภาพรวม และความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มสัญชาติ และส่วนสุดท้ายเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทย การพัฒนาความสามารถในการทำงาน และการส่งเสริมและดูแลสุขภาพของแรงงานข้ามชาติในช่วงหลังจากย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย

#### 4.1 การพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติหลังย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย

การพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติหลังจากย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย นับเป็นการปรับตัวอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้แรงงานข้ามชาติสามารถดำเนินชีวิตในสังคมถิ่นปลายทาง รวมถึงทำงานในตลาดแรงงานของไทยได้อย่างราบรื่น สำหรับการนำเสนอผลการศึกษาในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้อธิบายโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับแรงงานข้ามชาติ และผู้ให้ข้อมูลสำคัญในพื้นที่ศึกษา เพื่อสะท้อนภาพความเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานข้ามชาติระดับล่างของไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาพของการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือจากประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา โดยผู้วิจัยเลือกนำเสนอภาพความสัมพันธ์ระหว่างบางตัวแปรในปัจจุบันบุคคล ปัจจัยด้านการย้ายถิ่น ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านนโยบายแรงงานข้ามชาติ กับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติทั้ง 3 ด้านคือ ด้านการศึกษาและพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทย ด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงาน และด้านการดูแลสุขภาพและส่งเสริมสุขภาพ

##### 4.1.1 การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษาและความสามารถในการใช้ภาษาไทยของแรงงานข้ามชาติ

###### กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ากับการศึกษาต่อหลังย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ หรือการพัฒนาแรงงานข้ามชาติในด้านการศึกษา (Thu, 2006; คณะกรรมการรณรงค์ประชาธิปไตยในพม่า, 2550; นัยนปพร สิปปภาส, 2551) ผลการศึกษาที่ผ่านมาสะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าศึกษาของแรงงานข้ามชาติว่า แรงงานข้ามชาติเป็นกลุ่มที่ด้อยโอกาสและส่วนใหญ่จะหลุดออกจากระบบการลงทุนในมนุษย์อย่างเป็นทางการ เช่น การศึกษาในระบบ (formal education) การฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่จัดโดยภาครัฐและเอกชน การเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลของรัฐ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ควรพิจารณาด้วยว่าการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้อาจไม่ได้เกิดจากกระบวนการพัฒนาความรู้และทักษะตามระบบปกติ หากแต่มีรูปแบบเฉพาะในแบบของแรงงานข้ามชาติระดับล่าง ทั้งนี้ก็เพื่อสร้างเงื่อนไขไปสู่การบรรลุชีวิตที่ดีกว่าตามที่พวกเขาคาดหวังไว้

จากการเก็บข้อมูลภาคสนามกับแรงงานข้ามชาติ สัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชา ในพื้นที่ศึกษา ทั้ง 6 จังหวัด ช่วงระหว่างเดือนมกราคม – กรกฎาคม 2556 ทำให้ได้ข้อค้นพบที่น่าสนใจอย่างยิ่งคือ กลุ่มแรงงานเหล่านี้มีกระบวนการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในแบบของตนเอง โดยอาศัยทุนทางสังคมที่มีอยู่ และที่สร้างขึ้นใหม่ในพื้นที่ปลายทางเป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนาทุนมนุษย์ของตนเองอีกทางหนึ่ง ยกตัวอย่างเช่น แรงงานข้ามชาติพม่าในจังหวัดสมุทรสาครใช้เครือข่ายทางสังคม เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน รวมถึงมีการพึ่งพาองค์กรพัฒนาเอกชน และองค์กรทางสังคมอื่นๆ

ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะ “วัด” ที่อยู่ใกล้ชุมชนแรงงานข้ามชาติ อันเป็นเสมือนแหล่งรวบรวมและสร้างเครือข่ายทางสังคมเพื่อเอื้ออำนวยให้พวกเขาที่มีพื้นที่สำหรับการพัฒนาทุนมนุษย์ของตนเอง ซึ่งการพัฒนาทุนมนุษย์ลำดับแรกที่แรงงานข้ามชาติให้ความสำคัญ และเป็นสิ่งที่สามารถทำได้ไม่ว่าจะมีสถานภาพทางกฎหมายเช่นใด คือ การพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทย ทั้งจากการเรียนรู้ในชีวิตประจำวัน การทำงาน และการเรียนในโรงเรียนของรัฐ และองค์กรพัฒนาเอกชน

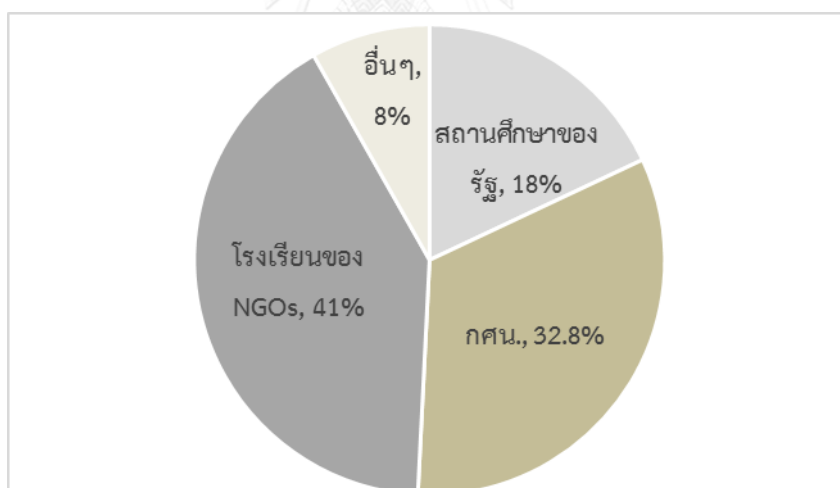
สำหรับกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่พบจากการศึกษาครั้งนี้ว่าสามารถมีโอกาสเข้าสู่ระบบการศึกษาของไทยทั้งในระบบ และนอกระบบมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.1 และแผนภาพที่ 4.1 โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่กำลังศึกษาอยู่ 36 ราย และศึกษาจบแล้ว 25 ราย ระดับการศึกษาที่แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่กำลังศึกษาอยู่ รวมถึงที่ศึกษาจบแล้วส่วนใหญ่คือ ระดับประถมศึกษา และเกือบครึ่งศึกษาในโรงเรียนที่มีองค์กรพัฒนาเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งจากการลงพื้นที่ศึกษา โดยเฉพาะจังหวัดสมุทรสาครมีองค์กรพัฒนาเอกชนหลายองค์กรที่จัดการศึกษาให้กับเด็กข้ามชาติ รวมถึงแรงงานข้ามชาติที่ทำงานแล้วมากกว่า 4-5 โรงเรียนภายในพื้นที่อำเภอเมือง (เจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชน, สัมภาษณ์, จังหวัดสมุทรสาคร, 2557) ส่วนใหญ่จะร่วมมือกับวัดในการใช้สถานที่สอนหนังสือ อีกทั้งมีการพัฒนาความร่วมมือไปสู่การจับมือกับสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) เพื่อจัดการศึกษาให้กับแรงงานข้ามชาติ และลูกของแรงงานข้ามชาติทั้งที่ย้ายถิ่นเข้ามาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย หรือผิดกฎหมายและไม่มีหลักฐานทางทะเบียนราษฎรในการสมัครเข้าศึกษา ความก้าวหน้าของการจัดการศึกษาให้กับแรงงานข้ามชาติในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครสะท้อนให้เห็นได้อย่างชัดเจนจากการที่มีแรงงานข้ามชาติจากพื้นที่อื่นๆ ไกลเคียง เดินทางไปศึกษาในพื้นที่ดังกล่าว

ตาราง 4.1 การกระจายร้อยละของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่ได้เรียนหนังสือในประเทศไทย  
จำแนกตามสถานภาพการศึกษา และระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	กำลังเรียน ในประเทศไทย	เรียนจบ ในประเทศไทย	รวม (จำนวน)
ต่ำกว่าประถมศึกษา*	16.7	16.0	16.4 (25)
ประถมศึกษา	50.0	52.0	50.8 (31)
มัธยมศึกษาตอนต้น	0.0	12.0	4.9 (3)
มัธยมศึกษาตอนปลาย	2.8	4.0	3.3 (2)
ปริญญาตรีและสูงกว่า	30.6	16.0	24.6 (15)
รวม (จำนวน)	100.0 (36)	100.0 (25)	100.0 (61)

\* รวมกลุ่มที่เรียนในโรงเรียนสอนภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และคอมพิวเตอร์ที่จัดโดยองค์กรพัฒนาเอกชน และวัด

ตาราง 4.2 ร้อยละของประเภทสถานศึกษาที่แรงงานข้ามชาติกำลังเรียนอยู่ และเรียนจบในประเทศไทย (n=61)



สาเหตุประการสำคัญหนึ่งที่ทำให้แรงงานข้ามชาติเหล่านี้สามารถเข้าถึงระบบการศึกษาของไทยได้ หรือมีโอกาสศึกษาต่อในขณะที่แรงงานข้ามชาติกลุ่มอื่นที่มีสัญชาติเดียวกัน หรือทำงานประเภทประเภทเดียวกันไม่มีการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านนี้ คือ การรับรู้และมองเห็นวิธีการในการบรรลุชีวิตที่ดีกว่าแตกต่างกัน แรงงานข้ามชาติที่ย้ายถิ่นมาจากประเทศเพื่อนบ้านส่วนใหญ่จะตั้งความหวังถึงชีวิตที่ดีกว่าในพื้นที่ปลายทางโดยใช้การย้ายถิ่นเป็นเครื่องมือในการหลุดพ้นสภาพความเป็นอยู่ที่ย่ำแย่กว่าในพื้นที่ต้นทาง หากแต่เมื่อย้ายถิ่นเข้ามาแล้วนั้น การตั้งความคาดหวังจากการย้ายถิ่นครั้ง



ต่อไปย่อมแตกต่างกัน รวมถึงมีวิธีการที่แตกต่างกันไปด้วย สิ่งเหล่านี้สามารถอธิบายได้ด้วยเหตุผลความแตกต่างด้านอายุที่ย้ายถิ่นมาครั้งแรก จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ และตัวแรงงานข้ามชาติเองพบว่าผู้ที่ย้ายถิ่นเข้ามาเมื่ออายุน้อย จะมีความต้องการพัฒนาทุนมนุษย์ของตนเองเพื่อให้ไปถึงชีวิตที่ดีกว่าตามที่คาดหวังไว้ ในขณะที่ผู้ย้ายถิ่นมาเมื่ออายุมากแล้ววิธีการในการบรรลุความคาดหวังของตนเองย่อมน้อยกว่ากลุ่มที่เข้ามาเมื่อวัยเด็กและหนุ่มสาว ส่งผลให้ไม่ต้องการพัฒนาทุนมนุษย์ของตนเอง เพราะคิดว่าคงไม่สามารถอยู่ในตลาดแรงงานได้นาน จึงเน้นใช้ร่างกายทำงานเป็นหลัก เพื่อเร่งหาเงินในช่วงเวลาที่เหลืออยู่ของชีวิตวัยกำลังแรงงาน

นอกจากนี้ การมีเครือข่ายทางสังคมในถิ่นปลายทางเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา การหางานทำ และข้อมูลเกี่ยวกับการจดทะเบียนและขอใบอนุญาตการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องการศึกษา สำหรับกลุ่มที่ได้เข้าศึกษาต่อนี้ จากการสัมภาษณ์พบว่าเกือบทั้งหมดที่ตัดสินใจมาศึกษาต่อในโรงเรียน เพราะเพื่อนที่ทำงานที่เดียวกันชวนมา หรือรู้จักกับเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนที่ชวนกันมา ดังคำให้สัมภาษณ์ที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของเครือข่ายทางสังคมต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ

“...ผมเคยลำบากมาก่อนตอนเข้ามาเมืองไทยใหม่ๆ ตอนเข้ามาอยู่วัดก็ได้เรียนหนังสือกับพระ แล้วก็ตั้งใจว่าอยากทำโรงเรียนให้คนอื่นได้เรียนบ้าง พอเริ่มทำ เราก็ใช้วิธีชวนคนจากที่ทำงานเดียวกันก่อน อาศัยว่าเราเป็นรุ่นพี่ในโรงงาน บอกเขาว่าเรียนแล้วจะได้ไปทำงานดีๆ ไม่ต้องลำบากเหมือนกับเรา...” (สัญญาติพม่า เพศชาย อายุ 32 ปี ทำงานต่อเนื่องประมงในจังหวัดสมุทรสาคร)

แรงงานข้ามชาติที่ได้ศึกษาต่อหลังจากย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยกลุ่มนี้ จะใช้เวลาช่วงวันหยุดที่มีเพียงวันเดียวของสัปดาห์ ส่วนใหญ่เป็นวันอาทิตย์มาเรียนหนังสือที่โรงเรียน โดยเสียค่าใช้จ่ายเพียงเล็กน้อยให้เป็นค่าเทอมหรือค่าสถานที่ แรงงานข้ามชาติบางกลุ่มอาจได้เรียนแค่ภาษาไทยในระดับเบื้องต้น ซึ่งถือว่าพอเพียงสำหรับเป็นพื้นฐานไปสู่การพัฒนาทุนมนุษย์ในด้านอื่นๆ ของพวกเขาต่อไป โดยเฉพาะอย่างการพัฒนาความสามารถในการทำงาน และการดูแลและส่งเสริมสุขภาพตนเองต่อไป

### ความสามารถการใช้ภาษาไทยในฐานะ “ทุนมนุษย์” ที่สร้างเองของแรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือ

ความสามารถในการใช้ภาษาท้องถิ่นปลายทางของแรงงานย้ายถิ่นมีความสำคัญในฐานะเป็นทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัว และเพิ่มพูนผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับจากการย้ายถิ่น รวมถึงทิศทางการย้ายถิ่นในอนาคต สมมติฐานนี้ได้รับการยืนยันจากการศึกษาของ Chiswick (1989, 1991) ซึ่งเป็นผู้ที่มีผลงานการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานย้ายถิ่นระดับล่าง

จำนวนมาก โดยผลการศึกษาของ Chiswick พบว่า สำหรับแรงงานย้ายถิ่น ความสามารถทางภาษา เป็นเครื่องมือที่สำคัญอันจะนำไปสู่การเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถในการทำงาน และการเคลื่อนย้ายไปสู่งานที่ดีกว่าในที่สุด ในทางตรงกันข้าม หากแรงงานย้ายถิ่นไม่สามารถพูดภาษาของท้องถิ่นปลายทางได้ก็เท่ากับเป็นการปิดโอกาสในการเพิ่มพูนความสามารถในการทำงาน รวมถึงโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนจากการย้ายถิ่นตามที่คาดหวังไว้

สำหรับกลุ่มแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านที่ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย แม้บางส่วนได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นภาษาไทยผ่านสื่อต่างๆ ตั้งแต่อยู่ในประเทศต้นทาง หรือกลุ่มคนที่อยู่บริเวณชายแดน ซึ่งมีการแลกเปลี่ยนทางภาษาและวัฒนธรรมกันอยู่ตลอดเวลาอยู่แล้ว หากแต่การใช้ภาษาไทยในชีวิตประจำวันและการทำงานในประเทศไทยนั้น แรงงานข้ามชาติจำเป็นต้องพัฒนาทักษะดังกล่าวไปมากกว่าการรับฟังจากสื่อเพียงฝ่ายเดียว รวมถึงต้องสามารถใช้ทักษะดังกล่าวเพื่อการสื่อสารกับนายจ้างและเพื่อนร่วมงานคนไทยได้ นอกจากนี้ แรงงานข้ามชาติที่พัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทยจะสามารถใช้ประโยชน์ในการแสวงหาข้อมูลการทำงาน และสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง ด้วยเหตุนี้ *ความสามารถในการใช้ภาษาไทยจึงเป็นเสมือนใบเบิกทาง* สู่อารมณ์รู้ การรับข้อมูลข่าวสาร รวมถึงการพัฒนาทุนมนุษย์ในด้านอื่นๆ ของตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มโอกาสในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน และได้รับค่าจ้างที่ดีขึ้นในประเทศไทยต่อไป

นอกจากนี้ งานศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยที่ผ่านมา (Men, 2011; คณะกรรมการรณรงค์ประชาธิปไตยในพม่า, 2550; นัยน์พร สิปปภาส, 2551) โดยเฉพาะกลุ่มที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือในตลาดแรงงานระดับล่างที่ไม่สามารถเข้าสู่ระบบการศึกษาแบบเป็นทางการได้ ความสามารถในการใช้ภาษาท้องถิ่นของพื้นที่ปลายทางถือเป็นมาตรฐานวัดสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึง ความพยายามในการพัฒนาทุนมนุษย์ของตนเอง เช่นเดียวกับงานศึกษาในต่างประเทศ โดยเฉพาะงานศึกษาการย้ายถิ่นกระแสหลักที่มุ่งศึกษาการย้ายถิ่นของแรงงานไร้ฝีมือในตลาดแรงงานระดับล่างจาก เม็กซิโกไปยังสหรัฐอเมริกา ซึ่งมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาท้องถิ่นปลายทางกับภรรยาได้ที่เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากตั้งในช่วงปลายทศวรรษที่ 1980 จนถึงต้นทศวรรษที่ 1990 (Chiswick, 1991; Chiswick, and Miller, 1995; Massey, 1987)

ทั้งนี้ ผลการศึกษาเรื่องการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทยในบทความนี้ ผู้วิจัยเลือกนำเสนอเฉพาะทักษะด้านการพูด และการอ่านของแรงงานข้ามชาติ เนื่องจากเมื่อวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างตัวแปรทั้ง 4 ทักษะ คือ ฟัง พูด อ่าน และเขียนภาษาไทยแล้วพบว่า ทักษะการฟังและการพูด กับทักษะการอ่านและการเขียนมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (Pearson correlation = 0.915 และ 0.860 ตามลำดับ) ซึ่งหมายความว่า หากมีการพัฒนาทักษะใดทักษะหนึ่ง อีกทักษะหนึ่งก็จะมีพัฒนาการมากขึ้นเช่นกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกทักษะการพูดและการอ่านขึ้นมาเป็นตัวแทนในการอธิบายการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทยของแรงงานข้ามชาติหลังจาก

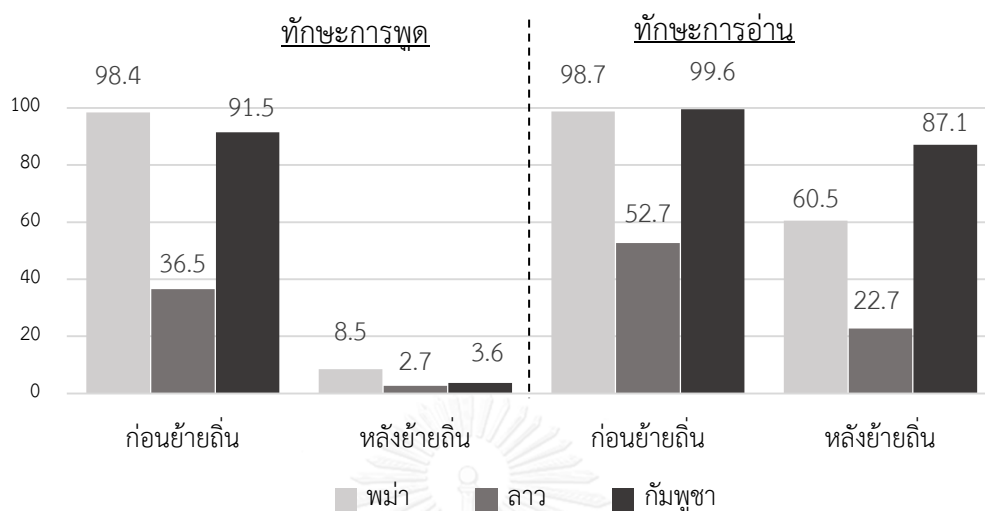
ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยทั้งสองทักษะนี้ ยังมีความสำคัญในฐานะเป็นทุนมนุษย์ที่แรงงานข้ามชาติใช้ทั้งในชีวิตประจำวัน การทำงาน การปฏิสัมพันธ์กับคนไทยในชุมชน และในที่ทำงาน ตลอดจนใช้เพื่อรับหรือแสวงหาข้อมูลข่าวสารอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง เช่น การรับข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพ สิทธิและหน้าที่ทางกฎหมายต่างๆ เป็นต้น

เมื่อพิจารณาเฉพาะความสามารถในการพูดและอ่านภาษาไทยก่อนย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ พบว่าแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยโดยมีความสามารถในการใช้ภาษาไทยน้อยมาก โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า และกัมพูชา ซึ่งไม่สามารถพูดและอ่านภาษาไทยได้เลยเกือบร้อยละ 100 ในขณะที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวนับเป็นกลุ่มที่มีพื้นฐานทางด้านภาษาไทยมากที่สุด กล่าวคือ มีแรงงานที่ไม่สามารถพูดและอ่านภาษาไทยได้เลยก่อนย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยเพียงร้อยละ 36.54 และร้อยละ 52.69 ตามลำดับ สาเหตุประการสำคัญที่ทำให้แรงงานกลุ่มนี้มีพื้นฐานด้านภาษาไทยมากกว่ากลุ่มอื่นๆ คือ ความใกล้เคียงกันทางภาษาระหว่างภาษาไทยกับภาษาลาว ประกอบกับการรับสื่อของไทย ทั้งทางวิทยุ โทรทัศน์ รวมถึงความนิยมในการใช้สินค้าของไทย ทำให้คนลาวมีความคุ้นเคยกับการใช้ภาษาไทยตั้งแต่ก่อนย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย

อย่างไรก็ตาม ทักษะทางภาษา เป็นทักษะที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลาที่เข้ามาอยู่ในพื้นที่ปลายทาง แม้แรงงานจะเพิ่งย้ายถิ่นเข้ามาอยู่เป็นเวลาไม่นาน แต่ย่อมต้องมีการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาท้องถิ่นปลายทางบ้างจากการปฏิสัมพันธ์กับคนในท้องถิ่นในชีวิตประจำวัน (Chiswick, 1991: 155) เช่นเดียวกับผลการศึกษานี้ พบว่าสัดส่วนของแรงงานข้ามชาติที่พูดภาษาไทยไม่ได้เลยลดลงไปมากกว่าร้อยละ 80 เมื่อเปรียบเทียบกับตอนก่อนย้ายถิ่น โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามีสัดส่วนของผู้ที่พูดภาษาไทยไม่ได้เลยลดลงไปมากที่สุดเหลือเพียงร้อยละ 3.63 รองลงมาคือ แรงงานข้ามชาติกัมพูชาสัญชาติ ร้อยละ 8.48 ส่วนแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว มีสัดส่วนของผู้ที่ไม่สามารถพูดภาษาไทยได้เลยลดลงไปประมาณร้อยละ 30 จากตอนก่อนย้ายถิ่น เหลือเพียงร้อยละ 2.69

สำหรับความสามารถในการอ่านภาษาไทย พบว่าแรงงานในทุกกลุ่มมีการพัฒนาค่อนข้างน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับการพัฒนาความสามารถในการพูดภาษาไทย อย่างไรก็ตาม แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเป็นกลุ่มที่มีการพัฒนาทักษะด้านนี้มากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับอีก 2 กลุ่ม โดยมีสัดส่วนของผู้ที่ตอบว่าไม่สามารถอ่านภาษาไทยได้เลยลดลงไปเกือบร้อยละ 40 ส่วนแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวลดลงไปร้อยละ 30 ในขณะที่ แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชายังคงมีสัดส่วนของผู้ที่ไม่สามารถอ่านภาษาไทยได้ลดลงไปน้อยที่สุด โดยยังคงมีผู้ที่ไม่สามารถอ่านภาษาไทยมากกว่าร้อยละ 80 (ดูแผนภาพที่ 4.2)

ตาราง 4.3 ร้อยละของผู้ที่ตอบว่าไม่สามารถพูดและอ่านภาษาไทยได้ก่อนและหลังย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามสัญชาติ (n=1,207)



ทั้งนี้ เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนของความแตกต่างเรื่องการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทยระหว่างแรงงานข้ามชาติทั้ง 3 สัญชาติ ในตารางที่ 1 ได้แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาความสามารถในการพูดและอ่านภาษาไทย ก่อนและหลังย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย โดยใช้ข้อคำถามจากแบบสอบถาม 2 คำถาม คือ ความสามารถในการใช้ภาษาไทยก่อนย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย และความสามารถในการใช้ภาษาไทยในปัจจุบัน โดยแบ่งเป็น 4 ระดับดังนี้ ไม่ได้เลย (0) เล็กน้อย (1) ใช้งานได้ (2) และใช้ได้คล่อง (3) จากนั้นคำนวณเพื่อหาความแตกต่างของผลการประเมินตนเองในด้านความสามารถในการใช้ภาษาไทยของแรงงานข้ามชาติ

เมื่อคำนวณคะแนนการประเมินความสามารถในการใช้ภาษาไทยของแรงงานข้ามชาติก่อนและหลังย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย ทำให้สามารถจัดแบ่งกลุ่มการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทยได้เป็น 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ *กลุ่มแรก* คือ กลุ่มที่ไม่มีการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทยเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย *กลุ่มที่สอง* คือ กลุ่มที่มีการพัฒนา 1 ชั้น เช่น ก่อนย้ายถิ่นไม่สามารถพูดภาษาไทยได้เลย เมื่อย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยพัฒนาขึ้นจนสามารถพูดได้เล็กน้อย เป็นต้น และ *กลุ่มที่สาม* คือ กลุ่มที่มีการพัฒนามากกว่า 2 ชั้นขึ้นไป เช่น จากที่พูดภาษาไทยไม่ได้เลย พัฒนาขึ้นจนสามารถพูดภาษาไทยในขั้นใช้งานได้ เป็นต้น

สำหรับการพัฒนาความสามารถในการพูดภาษาไทย พบว่าแรงงานข้ามชาติแต่ละสัญชาติมีพัฒนาการที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเป็นกลุ่มที่มีการพัฒนามากที่สุด เมื่อพิจารณาจากร้อยละของแรงงานที่สามารถพัฒนาทักษะการพูดได้ 2 ชั้นขึ้นไปพบว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่อยู่ในกลุ่มนี้มีถึงร้อยละ 52.35 รองลงมาคือ กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา ร้อย

ละ 37.50 อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสังเกตว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชามากหยุดตัวเองอยู่ที่กลุ่มที่พัฒนาได้ 1 ชั้นเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเมื่อพิจารณาประกอบกับสัดส่วนของผู้ที่สามารถพูดภาษาไทยได้ แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชามากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 52.90) ยังคงอยู่ในกลุ่มที่สามารถพูดภาษาไทยได้เพียงเล็กน้อยหลังจากย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย (ดูตารางที่ 4.2)

เป็นที่น่าสนใจที่ กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว ส่วนใหญ่จัดอยู่ในกลุ่มที่ไม่มีการพัฒนา ร้อยละ 40.55 (ดูตารางที่ 4.2) ซึ่งสามารถแบ่งการอธิบายออกเป็น 2 กลุ่มด้วยกัน กลุ่มแรกคือ แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่มีพื้นฐานภาษาไทยที่อยู่แล้ว กล่าวคือ สามารถพูดภาษาไทยได้ในระดับใช้งานได้และใช้ได้คล่องตั้งแต่ก่อนย้ายถิ่นมาในประเทศไทย ทำให้ไม่จำเป็นต้องทักษะในการใช้ภาษาไทยมากเหมือนกับกลุ่มอื่นก็สามารถทำงานและดำรงชีวิตอยู่ในพื้นที่ปลายทางได้อย่างราบรื่น ในขณะเดียวกัน แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวอีกกลุ่มหนึ่งที่พูดภาษาไทยไม่ได้เลยหรือได้เพียงเล็กน้อย กลับมีการพัฒนาน้อยมากหรือไม่มีการพัฒนาเลยเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานอีก 2 สัญชาติ เนื่องจาก แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่ตกเป็นกลุ่มตัวอย่างนี้ทำงานอยู่ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของ ไทย ซึ่งใช้ภาษาอีสานที่มีความใกล้เคียงกับภาษาลาวเป็นหลักในการสื่อสาร ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติ สัญชาติลาวไม่ต้องปรับตัวทางด้านภาษามากนักก็สามารถสื่อสารในชีวิตประจำวัน รวมถึงสื่อสารกับ นายจ้างและเพื่อนร่วมงานคนไทยได้

ตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาความสามารถในการอ่านภาษาไทย ซึ่งพบว่าแรงงาน ข้ามชาติสัญชาติลาวมีพัฒนาการดีที่สุด โดยมีกลุ่มที่สามารถพัฒนาทักษะการอ่านได้ 1 ชั้น ร้อยละ 29.21 และสัดส่วนของผู้ที่สามารถพัฒนาได้ 2 ชั้น ร้อยละ 18.21 ทั้งนี้ แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่ สามารถพัฒนาการอ่านภาษาไทยไปอยู่ในขั้นใช้งานได้และคล่องเมื่อย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย มี มากกว่าร้อยละ 50 ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวทั้งหมด นอกจากนี้ เป็นที่น่าสนใจว่าการพัฒนา ความสามารถในการอ่านภาษาไทยของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า นั้นใกล้เคียงกับลาวมาก โดยมี สัดส่วนของผู้ที่สามารถพัฒนาทักษะการอ่านภาษาไทยได้ 1 ชั้น ร้อยละ 23.29 และพัฒนา 2 ชั้น ร้อยละ 15.7 ในขณะที่ แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชามีสัดส่วนของผู้ที่มีการพัฒนา 1 ชั้น และ 2 ชั้นน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 9.60 และร้อยละ 3.13 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาความสามารถในการพูดและอ่านภาษาไทยกับ สัญชาติของแรงงานข้ามชาติด้วยค่าไคสแควร์ ( $\chi^2$ ) แล้วพบว่า แรงงานข้ามชาติทั้ง 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาวและกัมพูชา มีการพัฒนาความสามารถในการพูดและอ่านภาษาไทยแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4.4 ร้อยละของการพัฒนาความสามารถในการพูดภาษาไทยของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตาม สัญชาติ (n=1,207)

สัญชาติ	การพัฒนาความสามารถในการพูดภาษาไทย			รวม (จำนวน)
	ไม่มีการพัฒนา	พัฒนา 1 ชั้น	พัฒนา 2 ชั้นขึ้นไป	
พม่า	6.62	41.03	52.35	100.00 (468)
ลาว	40.55	35.05	24.40	100.00 (291)
กัมพูชา	8.93	53.57	37.50	100.00 (448)
รวม	15.66	44.24	40.10	100.00 (1,207)

$\chi^2 = 204.1203$  P-Value = .000

ตาราง 4.5 ร้อยละของการพัฒนาความสามารถในการอ่านภาษาไทยของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตาม สัญชาติ (n=1,207)

สัญชาติ	การพัฒนาความสามารถในการอ่านภาษาไทย			รวม (จำนวน)
	ไม่มีการพัฒนา	พัฒนา 1 ชั้น	พัฒนา 2 ชั้นขึ้นไป	
พม่า	61.54	23.29	15.17	100.00 (468)
ลาว	52.58	29.21	18.21	100.00 (291)
กัมพูชา	87.28	9.60	3.13	100.00 (448)
รวม	68.93	19.64	11.43	100.00 (1,207)

$\chi^2 = 121.0954$  P-Value = .000

ทั้งนี้ จากเก็บข้อมูลภาคสนามนำไปสู่การตั้งข้อสังเกตถึงปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติทุกสัญชาติมีการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทยหลังจากย้ายถิ่นมาในประเทศไทย คือ ความแตกต่างของสภาพแวดล้อมในพื้นที่ศึกษาอันส่งผลให้แรงงานข้ามชาติแต่ละสัญชาติมีการพัฒนาทุนมนุษย์ที่แตกต่างกัน ซึ่งจากการเก็บข้อมูลภาคสนามทำให้เห็นถึงความแตกต่างของสภาพแวดล้อมอันส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในแต่ละพื้นที่ที่แรงงานกลุ่มสัญชาติต่างๆ อาศัยอยู่ โดยปัจจัยที่ทำให้กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามีการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทยหลังจากย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยมากกว่ากลุ่มอื่นๆ โดยเปรียบเทียบนั้น เป็นเพราะในพื้นที่ที่มีการเก็บข้อมูลจะมีหน่วยงานทั้งองค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงหน่วยงานด้านการศึกษาและสาธารณสุขของรัฐไทยให้บริการทางการศึกษาและสาธารณสุขกับแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้ ทั้งในรูปแบบของการเรียนภาษา และการเรียนในโรงเรียนสังกัดของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) ซึ่งเป็นระบบการศึกษาที่สนับสนุนโดยรัฐไทย ที่เอื้อต่อกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ต้องทำงานในเวลาเวลาปกติสามารถเข้าเรียนได้ในวันและเวลาที่หยุดทำงาน เช่น วันอาทิตย์ หรือช่วงเย็นหลังจากเลิกทำงานแล้ว เป็นต้น

ยิ่งไปกว่านั้น ในพื้นที่ที่มีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าอยู่ ยังมีการจัดกิจกรรมให้ความรู้ทางด้านกฎหมาย สิทธิแรงงาน และการดูแลและป้องกันโรคให้กับแรงงานข้ามชาติ โดยภาษาที่ใช้ในการสื่อสารมีทั้ง ภาษาไทยและภาษาของแรงงานข้ามชาติเอง ทำให้แรงงานข้ามชาติพม่ามีโอกาสทางการศึกษาและได้ใช้ภาษาไทยมากกว่ากลุ่มอื่นๆ โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา ซึ่งพบว่าในพื้นที่ศึกษายังไม่มีการให้บริการด้านการศึกษากับแรงงานกลุ่มนี้ มีเพียงแต่การจัดอบรมให้ข้อมูลความรู้ด้านสิทธิแรงงาน และสาธารณสุข ส่วนใหญ่จะจัดอบรมและแจกสื่อให้ความรู้ที่เป็นภาษาของแรงงานข้ามชาติเป็นหลัก

#### 4.1.2 การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านความสามารถในการทำงานของแรงงานข้ามชาติ

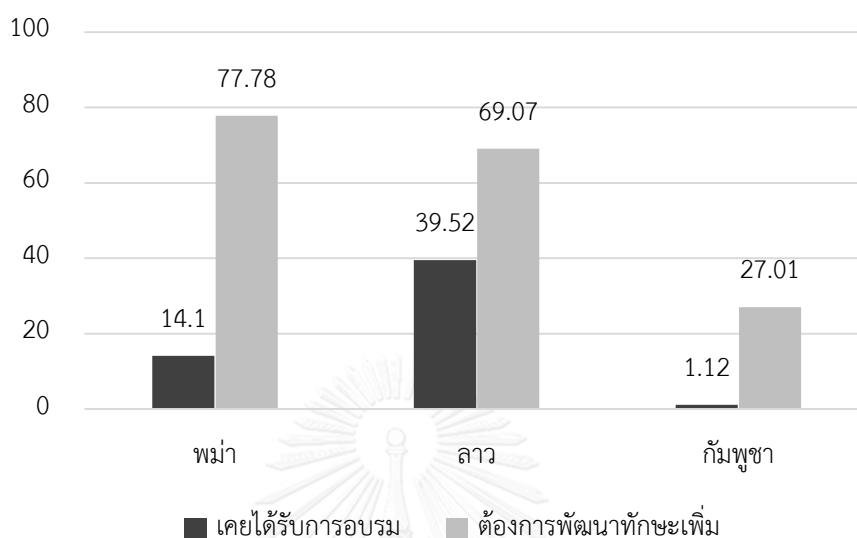
สถานที่ทำงาน ถือเป็นพื้นที่สำคัญสำหรับการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของแรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือ เนื่องจากแรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ไม่สามารถเข้าถึงการฝึกอบรมระหว่างการทำงานที่จัดโดยบริษัทหรือหน่วยงานภาครัฐ (ดูแผนภาพที่ 4.3) โดยรวมแล้วมีเพียงร้อยละ 15.41 ที่ได้รับการฝึกอบรมจากที่ทำงาน หรือจากหน่วยงานภาครัฐจัดให้ โดยกลุ่มประเภทงานที่ได้รับการฝึกอบรมน้อยที่สุดคือ งานประมง มีเพียงร้อยละ 0.56 ที่เคยได้รับการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยด้านแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยที่ผ่านมา โดยเฉพาะงานของ วิพรรณ ประจวบเหมาะ และคณะ (2544) ที่เก็บข้อมูลเฉพาะแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเปรียบเทียบกับแรงงานไทย พบว่าแรงงาน

ข้ามชาติได้รับการฝึกอบรมหลังจากย้ายถิ่นมาทำงานในประเทศไทยน้อยมาก ไม่ถึงร้อยละ 2 ที่ได้รับการฝึกอบรมการทำงาน

ทั้งนี้ ในแผนภาพที่ 4.3 จะสะท้อนให้เห็นอีกด้านหนึ่งของแรงงานข้ามชาติ ที่แม้จะไม่ได้รับการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ หรือการฝึกอบรมในระหว่างทำงาน แต่ก็มีความต้องการที่จะได้รับความรู้ความชำนาญ โดยการฝึกอบรมทักษะเพิ่ม ที่เห็นได้อย่างชัดเจนคือ กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่มีความต้องการพัฒนาทักษะเพิ่มถึง ร้อยละ 77.78 รองลงมาคือ ลาว ร้อยละ 69.07 ในขณะที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาที่มีความต้องการพัฒนาทักษะเพิ่มเติมเพียงร้อยละ 27.01 ซึ่งสาเหตุอาจเป็นเพราะความต้องการพัฒนาทักษะเพิ่มเติมนี้สัมพันธ์กับประเภทงานที่ทำอยู่ และกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในการศึกษานี้ทำงานประมงและต่อเนื่องประมงที่ไม่ได้ใช้ทักษะมากนักเมื่อเปรียบเทียบกับงานในโรงงานอุตสาหกรรม หรืองานก่อสร้าง (เช่น ช่างปูน ช่างเหล็ก เป็นต้น) อย่างไรก็ตาม เมื่อผู้วิจัยพิจารณาลึกลงไปในประเภทงานเดียวกัน ระหว่างกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า กับกัมพูชา ก็พบว่า แม้จะทำงานประมงหรือต่อเนื่องประมงเหมือนกัน แต่กลุ่มที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของตนเองเพิ่มเติมขึ้น คือ กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ดังนั้น ทักษะที่ต้องการพัฒนาตนเองของแรงงานข้ามชาติแต่ละสัญชาติ ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติในอนาคต ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการพัฒนาตนเองและคนรุ่นต่อไป จากการวิจัยนำร่องเรื่อง Perception of A Better Life of Burmese Migrant Workers in Thailand (Chimmamee and Wongboonsin, 2010) ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ผู้ย้ายถิ่นชาวพม่าในรุ่นหลังหรือผู้ที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี มีความคิดและความต้องการที่จะศึกษาต่อ รวมถึงการเรียนภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์เพิ่มเติมในช่วงหลังเลิกงานหรือวันหยุด รวมถึงต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานของตนเอง โดยเหตุผลสำคัญคือ เพื่อจะได้มีโอกาสหางานทำที่ดีกว่า หรือได้เลื่อนตำแหน่งและได้เงินค่าจ้างที่สูงกว่าเดิม



ตาราง 4.6 ร้อยละของแรงงานข้ามชาติที่เคยได้รับการฝึกอบรมและมีความต้องการพัฒนาทักษะเพิ่ม  
จำแนกตามสัญชาติของแรงงานข้ามชาติ (n=1,207)



อย่างไรก็ตาม แม้ว่าแรงงานข้ามชาติจะมีข้อจำกัดจากการเข้าถึงการฝึกอบรมที่เป็นทางการ รวมถึงข้อจำกัดในการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน (Workplace learning) ประเภทใช้แรงงานไร้ทักษะ หรือจ่ายค่าแรงต่ำ เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ของคนทำงาน เช่น รูปแบบการทำงานที่ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนโดยคนทำงานไม่มีอิสระหรืออำนาจในการตัดสินใจ หรือการทำงานภายใต้การควบคุมของนายจ้างอย่างเข้มงวด เช่นในกลุ่มของแรงงานข้ามชาติไร้ทักษะผิดกฎหมาย หากแต่แรงงานข้ามชาติก็มีความพยายามในการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ ผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานทั้งที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกัน รวมถึงหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานคนไทย เช่น การสังเกต การฟัง การจดจำวิธีการทำงานหรือวิธีการอื่นๆ ที่คนทำงานใช้เพื่อเรียนรู้วิธีการทำงาน รวมถึงเพื่อเพิ่มผลผลิตในการทำงานของตนเอง หากเป็นการทำงานแบบนับรายชิ้น

นอกจากการเรียนรู้วิธีการทำงานในสถานที่ทำงานแล้ว ยังมีทักษะอีกประเภทหนึ่งที่แรงงานข้ามชาติสามารถเรียนรู้จากการทำงานในสถานประกอบการของคนไทย นั่นคือ ระบบการบริหารจัดการ และการแบ่งหน้าที่การทำงาน เนื่องจากประเทศต้นทางของแรงงานข้ามชาติบางส่วนยังไม่มีระบบบริหารจัดการงานที่ชัดเจน หรือยังใช้ระบบครอบครัวในการบริหารจัดการและแบ่งงานกันทำ ดังนั้น แรงงานข้ามชาติที่ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย ย่อมสามารถเรียนรู้ระบบนี้ และนำไปประยุกต์ใช้ในประเทศต้นทางหากมีแผนว่าจะย้ายถิ่นกลับในอนาคต ซึ่งทุนมนุษย์ด้านนี้ เป็น “soft skill” อีกประการที่สำคัญนอกเหนือไปจากการพัฒนาทักษะเฉพาะในการทำงานแต่ละประเภท ซึ่ง

สอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง Competency ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ (Learning) มากกว่าการฝึกอบรม (Training) โดยแรงงานข้ามชาติทุกคนสามารถเรียนรู้และทำได้ด้วยตัวเอง (self-directed) เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน และเพิ่มโอกาสในการได้ค่าจ้างที่สูงขึ้นในอนาคต

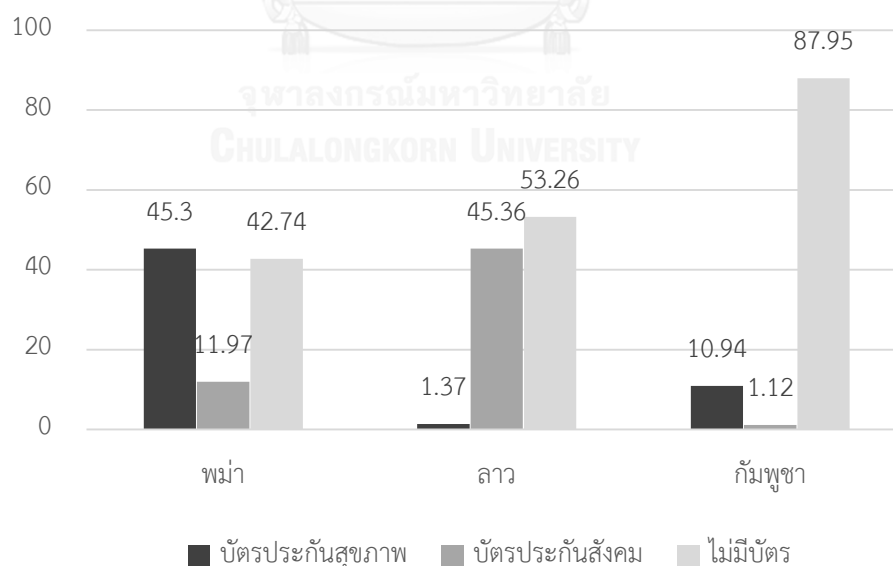
นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติทำให้เห็นภาพในกรณีของแรงงานข้ามชาติที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของตนเองหลังจากย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย โดยใช้ประสบการณ์การย้ายถิ่นและประสบการณ์การเรียนรู้ในการทำงานของตนเองเป็นฐานสำคัญที่ทำให้มีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น หรือกล่าวได้ว่าสามารถบรรลุชีวิตที่ดีกว่าตามที่หวังไว้ โดยกรณีศึกษาที่จะกล่าวถึงคือ กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า (กลุ่มชาติพันธุ์ไทใหญ่) ซึ่งย้ายถิ่นครั้งแรกเข้ามาทำงานในภาคเกษตรกรรมในอำเภอชายแดนไทย-พม่า จังหวัดเชียงใหม่ ด้วยเหตุที่เข้ามาเมื่ออายุน้อยจึงมีโอกาสได้เรียนหนังสือที่จัดโดยองค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ชายแดน โดยได้เรียนเฉพาะภาษาไทย หลังจากทำงานในพื้นที่แรกไม่นาน จึงย้ายเข้ามาทำงานในตัวเมืองเชียงใหม่ โดยเริ่มจากงานบริการในร้านอาหารก่อนที่จะเปลี่ยนมาเป็นงานก่อสร้าง และอาศัยอยู่ในแคมป์คนงานที่นายจ้างจัดให้ ในช่วงที่มีการเคลื่อนย้ายเชิงพื้นที่นั้น แรงงานข้ามชาติได้มีการเคลื่อนย้ายเชิงอาชีพไปด้วย โดยมีการเปลี่ยนงานไปสู่อาชีพที่ได้ค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าส่วนใหญ่จะมีเส้นทางการย้ายถิ่นและการเปลี่ยนอาชีพในรูปแบบที่คล้ายคลึงกันนี้ อาจแตกต่างกันบ้างในประเภทงานที่ทำคือ เริ่มจากการทำงานในประเภทกิจการหนึ่งในพื้นที่ทางผ่าน (transit areas) จากนั้นจึงย้ายถิ่นเข้าสู่ชั้นใน (inner areas) และเปลี่ยนประเภทการทำงานไปด้วย ซึ่งการเคลื่อนย้ายทั้งในเชิงพื้นที่และอาชีพนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยทุนทางสังคมที่มีอยู่ และที่สร้างขึ้นใหม่ในพื้นที่ปลายทางหลังการย้ายถิ่นเข้ามาแล้ว และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง กรณีที่แรงงานข้ามชาติสามารถผันตัวเองไปเป็นเจ้าของกิจการหรือรับงานมาทำเอง เช่น แรงงานข้ามชาติในกิจการต่อเนื่องประมง กิจการก่อสร้าง เปิดร้านขายของ หรือเป็นนายหน้าในการส่งเงินกลับบ้าน เป็นต้น แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ต้องอาศัยทั้งทุนมนุษย์และทุนทางสังคมที่สะสมมาเพื่อพัฒนาตัวเองไปสู่ตำแหน่งงาน พร้อมทั้งได้รายได้ที่สูงขึ้น

#### 4.1.3 การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการดูแลและส่งเสริมสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ

ตามทฤษฎีทุนมนุษย์ การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านสุขภาพเป็นเครื่องมือสำคัญในการสะสมทุนมนุษย์ ในขณะเดียวกัน การมีสุขภาพที่ดีเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านอื่นๆ โดยเฉพาะด้านการทำงาน ซึ่งในบริบทของแรงงานข้ามชาติ การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านนี้ไม่ควรจำกัดแค่การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อจากแรงงานข้ามชาติสู่คนไทย หากแต่ต้องคำนึงถึงการส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติมีความรู้ด้านสุขภาพอนามัย รวมถึงสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขได้อย่างทั่วถึง การศึกษานี้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านสุขภาพทั้งในแง่ของการเข้าถึงบริการสุขภาพ

ของรัฐ ตลอดจนการประเมินภาวะสุขภาพในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับขณะที่อาศัยอยู่ในประเทศต้นทาง โดยผลการศึกษาด้านการเข้าถึงบริการสาธารณสุข ผู้วิจัยเลือกใช้การมีหลักประกันสุขภาพอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นตัววัดว่าแรงงานข้ามชาติเหล่านั้นจะสามารถเข้าถึงบริการดังกล่าวหรือไม่ จากแผนภาพที่ 4.4 พบว่าแรงงานข้ามชาติแต่ละสัญชาติมีหลักประกันสุขภาพที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามีสัดส่วนของผู้ที่มีและไม่มีหลักประกันใกล้เคียงกัน ซึ่งร้อยละ 45.3 มีบัตรประกันสุขภาพ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มแรงงานนอกระบบที่ซื้อบัตรประกันสุขภาพจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่ ในขณะที่อีกกว่าร้อยละ 40 ที่ไม่มีบัตรประกันสุขภาพใดๆ เลย สำหรับแรงงานข้ามชาติลาวมีสัดส่วนของผู้ที่ไม่มีบัตรสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ คือ ร้อยละ 53.26 ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่ทำงานในภาคเกษตรกรรม และกลุ่มที่เพิ่งย้ายถิ่นมาใหม่ อย่างไรก็ตาม ยังมีกลุ่มที่มีบัตรประกันสังคมมากถึง ประมาณร้อยละ 45 ซึ่งเป็นกลุ่มที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมทั้งขนาดกลางและขนาดใหญ่ ในทางตรงกันข้าม พบว่า กลุ่มแรงงานข้ามชาติกัมพูชาเป็นกลุ่มที่เปราะบางที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่นๆ เนื่องจากไม่มีบัตรประกันสุขภาพใดๆ สูงถึงร้อยละ 87.95 มีเพียงประมาณร้อยละ 10 ที่มีบัตรประกันสุขภาพ

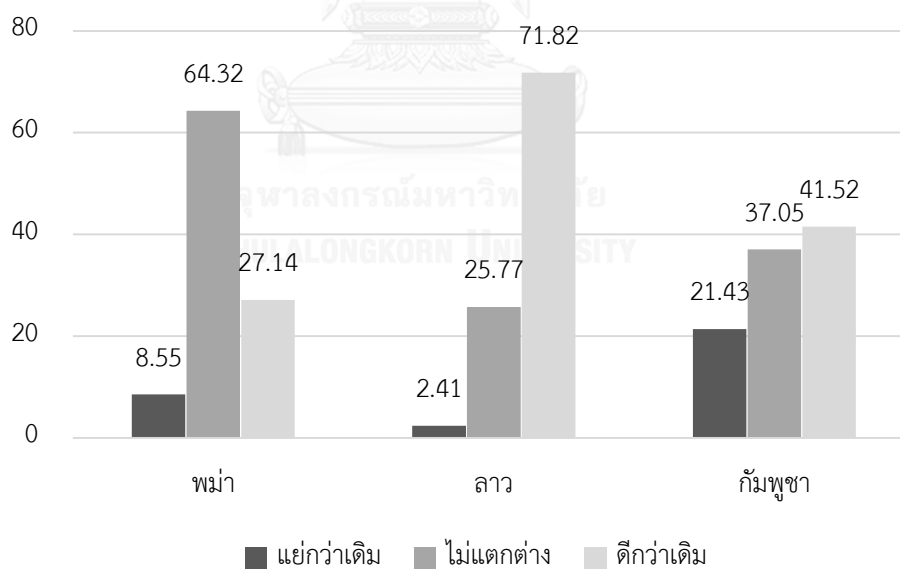
ตาราง 4.7 ร้อยละของแรงงานข้ามชาติจำแนกตามประเภทของหลักประกันสุขภาพที่มีและสัญชาติของแรงงานข้ามชาติ (n=1,207)



นอกจากนี้ สำหรับผลของการประเมินภาวะสุขภาพเมื่อย้ายถิ่นเข้ามาอยู่ในประเทศไทยแล้ว ทำให้เห็นถึงความแตกต่างด้านทุนสุขภาพที่แต่ละสัญชาติมี โดยกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเป็น

กลุ่มที่รายงานว่ามีภาวะสุขภาพไม่แตกต่างจากก่อนย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยมากที่สุด ร้อยละ 64.32 ในขณะที่กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 70 ที่รายงานว่ามีภาวะสุขภาพที่ดีกว่าเดิมหลังจากย้ายถิ่นเข้ามา ซึ่งการรายงานภาวะสุขภาพที่ไม่แตกต่างและดีกว่าของแรงงานข้ามชาติทั้ง 2 กลุ่มนี้น่าจะสัมพันธ์กับการมีหลักประกันสุขภาพที่สามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขของไทยได้ ในขณะเดียวกัน ประเภทงานนี้ที่ทั้ง 2 กลุ่มสัญชาตินี้ทำงานอยู่ บางประเภทงานไม่ได้เป็นงานเสี่ยงอันตราย สกปรก หรืออยู่ในสภาวะที่ยากลำบากเกินไปเหมือนกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ซึ่งรายงานว่ามีภาวะสุขภาพแย่ลงกว่าเดิม ร้อยละ 21.43 ซึ่งกลุ่มนี้เมื่อพิจารณาถึงประเภทงานคือ แรงงานที่ทำงานในเรือประมง หรือในคลังของกิจการต่อเนื่องประมง ที่สภาพการทำงานและการอยู่อาศัยส่งผลต่อปัญหาสุขภาพได้ ประกอบกับการไม่มีหลักประกันสุขภาพใดๆ ของแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้ ยิ่งทำให้ภาวะสุขภาพหลังจากย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยแย่กว่ากลุ่มสัญชาติอื่นโดยเปรียบเทียบ

ตาราง 4.8 ร้อยละของแรงงานข้ามชาติจำแนกตามประเภทของหลักประกันสุขภาพที่มีและสัญชาติของแรงงานข้ามชาติ (n=1,207)



โดยสรุป แรงงานข้ามชาติทั้ง 3 สัญชาติมีการพัฒนาทุนมนุษย์หลังจากย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย ซึ่งหากพิจารณาจากกระบวนการย้ายถิ่น (migration process) แรงงานข้ามชาติมีการสะสมทุนมนุษย์และทุนทางสังคมในทุกขั้นตอนตั้งแต่เริ่มตัดสินใจย้ายถิ่นครั้งแรก จนถึงเมื่อย้ายถิ่นเข้าไปทำงานในพื้นที่ปลายทาง โดยผู้ที่มีแนวโน้มที่จะย้ายถิ่นจะตัดสินใจบนฐานของการประเมินทุน

มนุษย์และทุนทางสังคมที่ตนเองมีเป็นหลัก ทั้งนี้ สำหรับการสะสมทุนมนุษย์และทุนทางสังคมในพื้นที่ปลายทาง งานศึกษาการย้ายถิ่นส่วนใหญ่มองว่าเป็นเสมือนการปรับตัวของผู้ย้ายถิ่นเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมพื้นที่ปลายทางได้อย่างราบรื่น เช่นเดียวกับกับกรณีของแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ที่การพัฒนาทุนมนุษย์ถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการปรับตัวของผู้ย้ายถิ่นเมื่อเข้าสู่พื้นที่ปลายทาง ผู้ย้ายถิ่นจะค่อยๆ ปรับตัวเพื่อให้กลายเป็นส่วนหนึ่งของสังคมปลายทาง ซึ่งขั้นตอนการปรับตัวมีตั้งแต่การเริ่มปรับตัวอย่างง่าย ไปจนถึงขั้นตอนของการผสมกลมกลืนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมท้องถิ่นปลายทาง ตามทฤษฎีการบูรณาการ (Integration Theory) ของ Ghehmer (1974) ได้แบ่งขั้นตอนการปรับตัวของผู้ย้ายถิ่นออกเป็น 3 ขั้น ซึ่งในแต่ละขั้นแรงงานข้ามชาติจะมีการพัฒนาทุนมนุษย์และสะสมทุนทางสังคมในระดับที่เพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ เช่นกัน

**ขั้นที่ 1** เป็นขั้นที่ผู้ย้ายถิ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งใช้เวลาไม่นานนักในการปรับตัว เช่น การเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำ การปฏิบัติตามกฎระเบียบและทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น ซึ่งแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่จะเริ่มจากการทำงานตามที่นายจ้างหรือหัวหน้างานที่เป็นคนสัญชาติเดียวกันสักก่อน หลังจากเรียนรู้วิธีการทำงาน และกฎระเบียบในการทำงานแล้วจึงนำไปสู่การพัฒนาทักษะหรือความสามารถในการทำงานในขั้นต่อไป ตัวอย่างของการปรับตัวในขั้นแรกนี้ อย่างเช่น แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่ต้องเรียนรู้วิธีการ และขั้นตอนการทำงานจากรุ่นพี่ในที่ทำงาน หรือหัวหน้างานเป็นหลัก หรือแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่ทำงานต่อเนื่องประมงแบบรับเหมาช่วง มีการทำงานกันเป็นครอบครัว และร่วมกับเครือญาติด้วยกัน ดังนั้น แรงงานข้ามชาติรุ่นใหม่ที่จะเข้าสู่การทำงานจะเริ่มเรียนรู้วิธีการทำงานจากคนในครอบครัวหรือเครือญาติของตนเอง ดังนั้น การปรับตัวในขั้นนี้ แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ยังคงอยู่ในเครือข่ายทางสังคมของกลุ่มสัญชาติตัวเองเป็นหลัก

**ขั้นที่ 2** เป็นขั้นการปรับตัวให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในพื้นที่ปลายทางที่ย้ายถิ่นเข้าไปอาศัยอยู่ เช่น การใช้ภาษาของถิ่นปลายทาง การบริโภคและการดำเนินชีวิตในลักษณะเดียวกับที่คนในสังคมถิ่นปลายทางปฏิบัติกัน รวมไปถึงการเข้าร่วมกิจกรรมที่คนส่วนใหญ่ในพื้นที่ปลายทางจัดขึ้นและเข้าร่วมกัน เป็นต้น หลังจากย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยระยะหนึ่ง แรงงานข้ามชาติจะเริ่มเรียนรู้และใช้ภาษาของถิ่นปลายทางได้มากขึ้น การปรับตัวในขั้นนี้ทำให้แรงงานข้ามชาติได้สร้างเครือข่ายทางสังคมที่ออกไปนอกวงจรรวมของกลุ่มสัญชาติตัวเองเป็นครั้งแรก ซึ่งหากแรงงานข้ามชาติสามารถพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทยได้ในระดับใช้งานได้ขึ้นไป โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานคนไทย รวมถึงคนไทยในชุมชนที่อยู่อาศัย และคนไทยโดยทั่วไปในสังคม ย่อมมีมากขึ้น นำมาซึ่งโอกาสในการพัฒนาทุนมนุษย์ของตนเองในขั้นต่อไป เช่น การพัฒนาความสามารถในการทำงาน การรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดูแลและส่งเสริมสุขภาพ เป็นต้น ดังนั้น การปรับตัวด้านภาษานี้ นับเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการปรับตัวในขั้นต่อไป

**ขั้นที่ 3** เป็นขั้นที่ผู้ย้ายถิ่นสามารถปรับตัวให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคมปลายทาง เช่น การใช้ภาษาของถิ่นปลายทางได้คล่อง หรือใช้ได้เหมือนเจ้าของภาษา การมีวิถีชีวิตเหมือนกับคนส่วนใหญ่ในสังคมปลายทางโดยไม่ปรากฏลักษณะวัฒนธรรมเดิมของผู้ย้ายถิ่น การมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคนท้องถิ่นปลายทาง และสุดท้ายคือ ผู้ย้ายถิ่นมีความตั้งใจที่จะตั้งถิ่นฐานในพื้นที่ปลายทางอย่างถาวร เป็นต้น ในขั้นนี้ แรงงานข้ามชาติบางส่วนสามารถพัฒนาทุนมนุษย์มาจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมปลายทางได้อย่างผสมกลมกลืน หากแต่แรงงานข้ามชาติทั้ง 3 สัญชาตินี้ ยังคงไม่สามารถปรับตัวจนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคมปลายทางได้ทั้งหมด โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า และกัมพูชาที่ยังคงอัตลักษณ์ของวัฒนธรรมเดิมของตนเองไว้อย่างเหนียวแน่น แม้บางส่วนจะสามารถพูดภาษาไทยได้คล่อง มีวิถีชีวิตเช่นเดียวกับคนไทยในสังคม แต่ยังมีลักษณะทางวัฒนธรรมบางอย่างที่ทำให้สามารถแยกออกได้ว่า เหล่านี้คือ แรงงานข้ามชาติ เช่น วัฒนธรรมการแต่งกาย การยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีของตนเอง เป็นต้น

นอกจากนี้ หากพิจารณาการพัฒนาทุนมนุษย์ในฐานะเป็นการปรับตัวอย่างหนึ่งของแรงงานข้ามชาติ การปรับตัวเช่นนี้ย่อมส่งผลต่อการตัดสินใจวางแผนย้ายถิ่นในอนาคตด้วยเช่นเดียวกัน โดยผู้ที่สามารถปรับตัวได้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ในพื้นที่ปลายทางได้มากกว่า อาจตัดสินใจวางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยมากกว่ากลุ่มที่ปรับตัวได้น้อยกว่า ซึ่งในประเด็นนี้จำเป็นต้องมีการพิสูจน์ด้วยการวิเคราะห์ทางสถิติในระดับหลายตัวแปรต่อไป เพื่อพิสูจน์ว่าเมื่อควบคุมปัจจัยด้านอื่นๆ แล้ว แรงงานข้ามชาติที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์หรือมีการปรับตัวมากกว่านั้น จะมีการวางแผนการย้ายถิ่นเช่นใด (ดูในบทที่ 5)

#### 4.2 การสร้างดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติหลังย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย

ผู้วิจัยได้พัฒนาดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติหลังย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยเพื่อทำให้เห็นภาพของความแตกต่างของระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ทั้งในภาพรวมและระหว่างกลุ่มแรงงานข้ามชาติทั้ง 3 สัญชาติที่เป็นตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ โดยดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาตินี้สร้างจากการรวมดัชนีของแต่ละองค์ประกอบเข้าด้วยกัน แบ่งเป็น 3 ด้าน 10 ตัวชี้วัด คือ ดัชนีองค์ประกอบด้านการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทย (4 ตัวชี้วัด) ดัชนีองค์ประกอบด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงาน (3 ตัวชี้วัด) และดัชนีองค์ประกอบด้านารดูแลสุขภาพอนามัย (3 ตัวชี้วัด) ซึ่งลักษณะของตัวชี้วัดขององค์ประกอบแต่ละด้าน มีดังนี้

#### 4.2.1 ตัวชี้วัดที่ใช้ในการสร้างดัชนีองค์ประกอบของการพัฒนาทุนมนุษย์

ตัวชี้วัดที่ผู้วิจัยเลือกใช้ในการสร้างดัชนีองค์ประกอบของการพัฒนาทุนมนุษย์รายด้านก่อนที่จะนำไปสู่การรวมเป็นดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาตินั้น ใช้เกณฑ์ในการเลือก 2 ประการ ประการแรก เป็นตัวชี้วัดที่สะท้อนให้เห็นถึงการเข้าถึงบริการสาธารณะต่างๆ ของรัฐ โดยเฉพาะด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงาน และการมีหลักประกันสุขภาพเพื่อสามารถใช้บริการสาธารณสุขต่างๆ ได้ ประการที่สอง คือ ตัวชี้วัดที่สะท้อนให้เห็นการพัฒนา หรือการปรับปรุงให้ดีขึ้นของทั้ง 3 ด้านของทุนมนุษย์ คือ การพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทย การพัฒนาความสามารถในการทำงาน และภาวะสุขภาพที่ดีขึ้นหลังจากย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย โดยมีรายละเอียดของแต่ละตัวชี้วัด ดังตารางที่ 4.5

ตาราง 4.9 ลักษณะของตัวชี้วัดในการสร้างดัชนีองค์ประกอบของการพัฒนาทุนมนุษย์ (n=1,207)

ดัชนีองค์ประกอบและตัวชี้วัด	กลุ่มรายการ	ร้อยละ	จำนวน
<b>ดัชนีการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทย</b>			
<b>การพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทยหลังย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย</b>			
การพัฒนาทักษะการฟัง	ไม่มีการพัฒนา	11.68	141
	พัฒนา 1 ชั้น	45.40	548
	พัฒนา 2 ชั้น	36.04	435
	พัฒนา 3 ชั้น	6.55	79
	พัฒนา 4 ชั้น	0.33	4
	รวม	100.00	1,207
การพัฒนาทักษะการพูด	ไม่มีการพัฒนา	13.09	158
	พัฒนา 1 ชั้น	44.24	534
	พัฒนา 2 ชั้น	37.37	451
	พัฒนา 3 ชั้น	4.97	60
	พัฒนา 4 ชั้น	0.33	4
	รวม	100.00	1,207
การพัฒนาทักษะการอ่าน	ไม่มีการพัฒนา	66.78	806
	พัฒนา 1 ชั้น	21.79	263
	พัฒนา 2 ชั้น	9.20	111
	พัฒนา 3 ชั้น	1.91	23
	พัฒนา 4 ชั้น	0.33	4
	รวม	100.00	1,207

ดัชนีองค์ประกอบและตัวชี้วัด	กลุ่มรายการ	ร้อยละ	จำนวน
การพัฒนาทักษะการเขียน	ไม่มีการพัฒนา	71.25	860
	พัฒนา 1 ชั้น	19.30	233
	พัฒนา 2 ชั้น	7.95	96
	พัฒนา 3 ชั้น	1.16	14
	พัฒนา 4 ชั้น	0.33	4
	รวม	100.00	1,207
<b>ดัชนีการพัฒนาความสามารถในการทำงาน</b>			
<b>การได้รับการฝึกอบรม</b>			
	ไม่เคย	15.41	186
	เคย	84.59	1,021
	รวม	100.00	1,207
<b>การเรียนรู้ในที่ทำงาน</b>			
	ไม่ต้องการเรียนรู้	2.24	27
	หาวิธีทำงานด้วยตัวเอง	13.34	161
	สังเกตจากคนอื่นแล้วทำตาม	23.53	284
	ถามจากคนที่รู้ให้ช่วยสอนงาน และลองทำด้วยตัวเอง	60.89	735
	รวม	100.00	1,207
<b>การพัฒนาทักษะในการทำงาน</b>			
	ไม่มีการพัฒนา/เหมือนเดิม	29.58	357
	เพิ่มขึ้นเล็กน้อย	33.72	407
	เพิ่มขึ้นมาก	36.70	443
	รวม	100.00	1,207
<b>ดัชนีการดูแลและส่งเสริมสุขภาพอนามัย</b>			
<b>ภาวะสุขภาพร่างกาย</b>			
	แย่ลงกว่าเดิมและแย่ลงกว่าเดิมมาก	11.85	143
	ไม่แตกต่าง	44.90	542
	ดีกว่าเดิมและดีกว่าเดิมมาก	43.25	522
	รวม	100.00	1,207
<b>การมีหลักประกันสุขภาพ</b>			
	ไม่มี	62.05	749
	มี	37.95	458
	รวม	100.00	1,207



ดัชนีองค์ประกอบและตัวชี้วัด	กลุ่มรายการ	ร้อยละ	จำนวน
พฤติกรรมดูแลและส่งเสริมสุขภาพอนามัย	คะแนนเฉลี่ย	7.55	คะแนน
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	1.89	คะแนน
	คะแนนต่ำสุด	2	คะแนนสูงสุด 13

#### 4.2.2 ดัชนีองค์ประกอบในการสร้างดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ และดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์

จากการพัฒนาดัชนีองค์ประกอบรายด้าน และดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ หลังจากย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยแล้ว ทำให้เห็นภาพของระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติระดับล่างกลุ่มนี้ได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยในภาพรวมแรงงานข้ามชาติทั้ง 3 สัญชาติ มีค่าเฉลี่ยดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ เท่ากับ 0.3201 ซึ่งหากพิจารณาโดยใช้เกณฑ์ของ UNDP (2014) ทำให้ถูกจัดอยู่ในกลุ่มที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับต่ำ โดยทุกกลุ่มสัญชาติอยู่ในกลุ่มนี้ถึงกว่าร้อยละ 80 โดยกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชามีสัดส่วนของผู้ที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับต่ำสูงถึงร้อยละ 99.33 รองลงมาคือ กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ร้อยละ 79.91 ในขณะที่กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวมีระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ดีที่สุด โดยถูกจัดอยู่ในกลุ่มระดับต่ำเพียงร้อยละ 53.61

หากพิจารณาดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์รายด้านจะพบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ทุนมนุษย์ด้านการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทยมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในภาพรวม 3 สัญชาติ และในแต่ละสัญชาติ โดยกลุ่มแรงงานข้ามชาติกัมพูชาเป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของดัชนีด้านนี้ต่ำที่สุด เพียง 1.832 ส่วนดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงาน แรงงานข้ามชาติลาวมีระดับการพัฒนาที่มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยดัชนีจัดอยู่ในกลุ่มปานกลาง เท่ากับ 0.6754 รองลงมาคือ แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ที่มีค่าเฉลี่ยเกือบถึงระดับปานกลาง คือ 0.5182 และสุดท้ายคือ กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาที่ค่าเฉลี่ยดัชนีด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงานเพียง 0.3671 สำหรับการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านสุดท้าย คือ การดูแลและส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งเป็นด้านที่แรงงานข้ามชาติทุกสัญชาติมีการพัฒนามากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น โดยในภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยดัชนีอยู่ในระดับต่ำเกือบถึงปานกลาง คือ 0.5376 เมื่อพิจารณารายสัญชาติแล้ว แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวเป็นกลุ่มที่มีระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านนี้ดีที่สุด มีค่าเฉลี่ยดัชนีเท่ากับ 0.6917 โดยส่วนใหญ่จัดอยู่ในกลุ่มที่มีการพัฒนาในระดับสูงมาก ร้อยละ 39.86 รองลงมาคือ แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ที่มีค่าเฉลี่ยดัชนีเท่ากับ 0.5641 และส่วนใหญ่จัดอยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง ร้อยละ 45.94 (ดูรายละเอียดในตารางที่ 4.6-4.7)

โดยสรุป หากพิจารณาการจัดระดับการพัฒนาทุนมนุษย์โดยใช้เกณฑ์ของ UNDP (2014) ในภาพรวมแรงงานข้ามชาติทุกสัญชาติยังมีการพัฒนาทุนมนุษย์จัดอยู่ในระดับต่ำเป็นส่วนใหญ่ โดย

แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวเป็นกลุ่มที่มีระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ดีที่สุดในทุกด้าน ซึ่งพื้นฐานของแรงงานกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีทุนมนุษย์จากประเทศต้นทางมาสูงอยู่แล้วทั้งในด้านความสามารถในการใช้ภาษาไทย รวมถึงมีการศึกษาสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ จากประเทศต้นทาง นอกจากนี้ ประเภทของงานที่กลุ่มนี้ทำ โดยเฉพาะงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจัดอบรมการทำงาน และมีสภาพการทำงานที่ดีกว่ากลุ่มอื่นๆ ช่วยส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวสามารถพัฒนาทุนมนุษย์ได้มากกว่าหลังจากย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย ในทางตรงกันข้าม **แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา** เป็นกลุ่มที่มีระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ต่ำที่สุดทั้งในดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์รวม และดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทย แม้จะมีการพัฒนาอย่างน้อย 1 ชั้นเป็นส่วนใหญ่ แต่ก็ยังคงติดอยู่ในระดับสามารถใช้ภาษาไทยได้เล็กน้อยเท่านั้น สำหรับกลุ่ม **แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า** ถือเป็นกลุ่มที่มีการพัฒนาในระดับปานกลางเมื่อเทียบกับอีก 2 กลุ่มสัญชาติ โดยมีการพัฒนาทุนมนุษย์ในด้านการดูแลและส่งเสริมสุขภาพและการพัฒนาความสามารถในการทำงานสูงใกล้เคียงกัน ในขณะที่การพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทยแม้จะถูกจัดอยู่ในระดับต่ำ แต่เมื่อเปรียบเทียบกับอีก 2 กลุ่มสัญชาติแล้วพบว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามีการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทยโดดเด่นมากกว่า อีกทั้ง หากมองถึงศักยภาพในการพัฒนาทุนมนุษย์ในอนาคต กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่านั้นนับเป็นกลุ่มที่มีแนวโน้มในการพัฒนามากกว่ากลุ่มอื่นๆ เนื่องจากมีปัจจัยเอื้ออำนวยให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์ในพื้นที่ที่แรงงานกลุ่มนี้อยู่มากกว่ากลุ่มอื่นๆ เช่น โรงเรียนสำหรับแรงงานข้ามชาติ ตลอดจนมีหน่วยงานภาครัฐ และองค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานด้านแรงงานข้ามชาติในพื้นที่เป็นจำนวนมาก เป็นต้น

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของดัชนีองค์ประกอบ และดัชนี การพัฒนาทุนมนุษย์ จำแนกตามสัญชาติของแรงงานข้ามชาติ (n=1,207)

ดัชนีองค์ประกอบและ ดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์	ค่าเฉลี่ย	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
<b>แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า (n=468)</b>				
<b>ดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์</b>	<b>0.4476</b>	<b>0.1852</b>	<b>0.9766</b>	<b>0.1283</b>
ดัชนีการพัฒนาความสามารถ ในการใช้ภาษาไทย	0.2604	0.0000	1.0000	0.1663
ดัชนีการพัฒนาความสามารถในการทำงาน	0.5182	0.0000	1.0000	0.1818
ดัชนีการดูแลและส่งเสริมสุขภาพอนามัย	0.5641	0.0175	1.0000	0.2038
<b>แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว (n=291)</b>				
<b>ดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์</b>	<b>0.5340</b>	<b>0.2002</b>	<b>0.9766</b>	<b>0.1457</b>
ดัชนีการพัฒนาความสามารถ ในการใช้ภาษาไทย	0.2347	0.0000	1.0000	0.2033
ดัชนีการพัฒนาความสามารถในการทำงาน	0.6754	0.2222	1.0000	0.2020
ดัชนีการดูแลและส่งเสริมสุขภาพอนามัย	0.6917	0.0702	0.9824	0.2272
<b>แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา (n=448)</b>				
<b>ดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์</b>	<b>0.3201</b>	<b>0.0651</b>	<b>0.6873</b>	<b>0.1100</b>
ดัชนีการพัฒนาความสามารถ ในการใช้ภาษาไทย	0.1832	0.0000	0.6875	0.1050
ดัชนีการพัฒนาความสามารถในการทำงาน	0.3671	0.0000	0.8889	0.1779
ดัชนีการดูแลและส่งเสริมสุขภาพอนามัย	0.4100	0.0000	0.9298	0.2305
<b>รวมทุกสัญชาติ (n=1,207)</b>				
<b>ดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์</b>	<b>0.4211</b>	<b>0.0651</b>	<b>0.9766</b>	<b>0.1520</b>
ดัชนีการพัฒนาความสามารถ ในการใช้ภาษาไทย	0.2255	0.0000	1.0000	0.1609
ดัชนีการพัฒนาความสามารถในการทำงาน	0.5000	0.0000	1.0000	0.2202
ดัชนีการดูแลและส่งเสริมสุขภาพอนามัย	0.5376	0.0000	1.0000	0.2454

ตาราง 4.11 ร้อยละของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามระดับของการพัฒนาทุนมนุษย์ และสัญชาติของแรงงานข้ามชาติ (n=1,207)

ดัชนีองค์ประกอบ และดัชนีการพัฒนา ทุนมนุษย์	ระดับของการพัฒนา ทุนมนุษย์	สัญชาติของแรงงานข้ามชาติ			รวม (n=1,207)
		พม่า (n=468)	ลาว (n=291)	กัมพูชา (n=448)	
<b>ดัชนีการพัฒนาศักยภาพในการใช้ภาษาไทย</b>					
	ระดับต่ำ	93.80	93.47	99.33	95.77
	ระดับปานกลาง	3.85	4.81	0.67	2.90
	ระดับสูง	1.92	1.03	0.00	0.99
	ระดับสูงมาก	0.43	0.69	0.00	0.33
	รวม	100.00	100.00	100.00	100.00
<b>ดัชนีการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน</b>					
	ระดับต่ำ	60.04	38.14	75.89	60.65
	ระดับปานกลาง	30.13	23.02	23.66	26.01
	ระดับสูง	2.14	2.06	0.22	1.41
	ระดับสูงมาก	7.69	36.77	0.22	11.93
	รวม	100.00	100.00	100.00	100.00
<b>ดัชนีการดูแลและส่งเสริมสุขภาพอนามัย</b>					
	ระดับต่ำ	38.25	22.68	56.47	41.26
	ระดับปานกลาง	45.94	36.77	38.84	41.09
	ระดับสูง	0.85	0.69	0.00	0.50
	ระดับสูงมาก	14.96	39.86	4.69	17.15
	รวม	100.00	100.00	100.00	100.00
<b>ดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์</b>					
	ระดับต่ำ	79.91	53.61	99.33	80.78
	ระดับปานกลาง	15.81	32.99	0.67	14.33
	ระดับสูง	3.42	8.93	0.00	3.48
	ระดับสูงมาก	0.85	4.47	0.00	1.41
	รวม	100.00	100.00	100.00	100.00

### 4.3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติหลังย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย

#### 4.3.1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติหลังย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย โดยการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบ 2 กลุ่ม (Binomial logistic regression)

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบ 2 กลุ่ม (Binomial logistic regression analysis) เนื่องจากตัวแปรตามทั้ง 2 ตัวแปรอยู่ในระดับนามมาตรา (Nominal scale) คือ ดัชนีการพัฒนามนุษย์รวมของแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ และดัชนีการพัฒนามนุษย์ของแรงงานข้ามชาติรายสัญชาติ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดแบ่งกลุ่มใหม่โดยใช้ค่าเฉลี่ยของดัชนีการพัฒนามนุษย์รวมทุกกลุ่มสัญชาติ และค่าเฉลี่ยของดัชนีการพัฒนามนุษย์รายสัญชาติเป็นเกณฑ์ เนื่องจากการแบ่งกลุ่มโดยใช้เกณฑ์การตัดคะแนนของ UNDP (2014) นั้น ทำให้กลุ่มแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ตกไปอยู่ในกลุ่มที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์ระดับต่ำ โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาที่อยู่ในกลุ่มนี้มากกว่าร้อยละ 90 ซึ่งในการจัดกลุ่มใหม่นี้ แบ่งแรงงานข้ามชาติออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีระดับการพัฒนามนุษย์ระดับต่ำและระดับสูง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 4.12 การกระจายร้อยละของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามระดับการพัฒนามนุษย์ และสัญชาติของแรงงานข้ามชาติ (n=1,207)

ระดับการพัฒนามนุษย์	รวมทุกสัญชาติ (n=1,207)	พม่า (n=468)	ลาว (n=291)	กัมพูชา (n=448)
<b>ดัชนีการพัฒนามนุษย์</b>				
ค่าเฉลี่ยที่ใช้เป็นเกณฑ์	0.4211	0.4476	0.5340	0.3201
กลุ่มที่มีคะแนนต่ำกว่า	54.18	54.27	51.89	48.21
ค่าเฉลี่ยของดัชนี (ระดับต่ำ)				
กลุ่มที่มีคะแนนเท่ากับหรือสูงกว่าค่าเฉลี่ยของดัชนี (ระดับสูง)	45.82	45.73	48.11	51.79
รวม	100.00	100.00	100.00	100.00
<b>ดัชนีการพัฒนามนุษย์ด้านการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทย</b>				
ค่าเฉลี่ยที่ใช้เป็นเกณฑ์	0.2255	0.2604	0.2347	0.1832
กลุ่มที่มีคะแนนต่ำกว่า	51.45	66.67	49.83	59.60
ค่าเฉลี่ยของดัชนี (ระดับต่ำ)				

ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์	รวมทุกสัญชาติ (n=1,207)	พม่า (n=468)	ลาว (n=291)	กัมพูชา (n=448)
กลุ่มที่มีคะแนนเท่ากับหรือสูงกว่า ค่าเฉลี่ยของดัชนี (ระดับสูง)	48.55	33.33	50.17	40.40
รวม	100.00	100.00	100.00	100.00
<b>ดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงาน</b>				
ค่าเฉลี่ยที่ใช้เป็นเกณฑ์	0.5000	0.5182	0.6754	0.3671
กลุ่มที่มีคะแนนต่ำกว่า ค่าเฉลี่ยของดัชนี (ระดับต่ำ)	41.67	60.04	61.17	60.94
กลุ่มที่มีคะแนนเท่ากับหรือสูงกว่า ค่าเฉลี่ยของดัชนี (ระดับสูง)	58.33	39.96	38.83	39.06
รวม	100.00	100.00	100.00	100.00
<b>ดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการดูแลและส่งเสริมสุขภาพ</b>				
ค่าเฉลี่ยที่ใช้เป็นเกณฑ์	0.5376	0.5641	0.6917	0.4100
กลุ่มที่มีคะแนนต่ำกว่า ค่าเฉลี่ยของดัชนี (ระดับต่ำ)	40.51	38.46	59.45	54.46
กลุ่มที่มีคะแนนเท่ากับหรือสูงกว่า ค่าเฉลี่ยของดัชนี (ระดับสูง)	59.49	61.54	40.55	45.54
รวม	100.00	100.00	100.00	100.00

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็นแบบจำลองรวมของแรงงานข้ามชาติทุกสัญชาติ และแบบจำลองแยกรายสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา เพื่อให้เห็นถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์ทั้งในภาพรวมของแรงงานข้ามชาติ และเห็นถึงความแตกต่างในแต่ละกลุ่มสัญชาติที่มีบริบทในการย้ายถิ่น และการทำงาน รวมถึงปัจจัยอื่นๆ ที่แตกต่างกัน

### การปรับตัวแปรก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกมีเงื่อนไขว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องเป็นตัวแปรที่มีระดับการวัดไม่ต่ำกว่าระดับช่วง ในกรณีที่มีตัวแปรที่มีระดับการวัดต่ำกว่า ต้องแปลงค่าของตัวแปรนั้นให้เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0 และ 1 ก่อน โดยให้กลุ่มที่สนใจศึกษามีค่าเท่ากับ 1 และกลุ่มอื่นๆ มีค่าเท่ากับ 0 ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์นี้มีตัวแปรระดับช่วงจำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย ประสบการณ์การย้ายถิ่น รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ความพึงพอใจต่องานที่ทำ และความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายแรงงานข้ามชาติ สำหรับตัวแปรระดับกลุ่มที่แปลงเป็นตัวแปรหุ่นมีจำนวน 10 ตัวแปร ได้แก่ เพศ สัญชาติ สถานภาพสมรส การมี

บุตร การศึกษาในประเทศต้นทาง เครือข่ายทางสังคมในพื้นที่ปลายทาง สถานภาพทางกฎหมาย ประเภทงานที่ทำ เพื่อนร่วมงานคนไทย และช่วงเวลาของนโยบายที่ย้ายถิ่นเข้ามา โดยมีรายละเอียดของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ดังนี้

ตาราง 4.13 รายละเอียดของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก

ตัวแปร	ค่าของตัวแปร	
<b>ตัวแปรตาม</b>		
ดัชนีการพัฒนามนุษย์	ระดับต่ำ	มีค่า 0
	ระดับสูง	มีค่า 1
ดัชนีการพัฒนามนุษย์ของแต่ละสัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา)	ระดับต่ำ	มีค่า 0
	ระดับสูง	มีค่า 1
<b>ตัวแปรอิสระ</b>		
เพศ	เพศหญิง (กลุ่มอ้างอิง)	มีค่า 0
	เพศชาย	มีค่า 1
อายุ	อายุรายปี	มีค่าระหว่าง 18-65 ปี
สัญชาติ	ไม่ได้มีสัญชาติกัมพูชา	มีค่า 0
	มีสัญชาติกัมพูชา (กลุ่มอ้างอิง)	มีค่า 1
	ไม่ได้มีสัญชาติพม่า	มีค่า 0
	มีสัญชาติพม่า	มีค่า 1
	ไม่ได้มีสัญชาติลาว	มีค่า 0
สถานภาพสมรส	มีสัญชาติลาว	มีค่า 1
	แต่งงาน และเคยแต่งงาน	มีค่า 0
	(หม้าย/หย่า/แยก) (กลุ่มอ้างอิง)	
การศึกษาในประเทศต้นทาง	โสด/ไม่ได้แต่งงาน	มีค่า 1
	ระดับการศึกษาอื่นๆ	มีค่า 0
	ไม่ได้รับการศึกษา (กลุ่มอ้างอิง)	มีค่า 1
	ระดับการศึกษาอื่นๆ	มีค่า 0
	ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	มีค่า 1
	ระดับการศึกษาอื่นๆ	มีค่า 0
	มัธยมศึกษาขึ้นไป	มีค่า 1
จำนวนบุตร	จำนวนบุตรที่ยังมีชีวิตอยู่ทั้งในประเทศ	มีค่าระหว่าง 0-9

ตัวแปร	ค่าของตัวแปร	
	ไทยและประเทศต้นทาง	0 เท่ากับ ไม่มีบุตร ไม่มีบุตรที่มีชีวิตอยู่ และคนโสด/ไม่แต่งงานที่ไม่มีบุตร
ระยะเวลาที่อาศัยในประเทศไทย	จำนวนปีที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย	มีค่าระหว่าง 1-40 ปี
ประสบการณ์ย้ายถิ่น	จำนวนครั้งที่ย้ายถิ่นทั้งการย้ายถิ่นระหว่างประเทศและการย้ายถิ่นภายในประเทศไทย	มีค่าระหว่าง 1-7 ครั้ง
เครือข่ายทางสังคมในถิ่นปลายทาง	ไม่มีและไม่เคยได้รับความช่วยเหลือจากเครือข่ายทางสังคมในถิ่นปลายทาง	มีค่า 0
	มีเครือข่ายทางสังคมในถิ่นปลายทางและเคยได้รับความช่วยเหลือ	มีค่า 1
สถานภาพทางกฎหมายของผู้ย้ายถิ่น	ไม่มีใบอนุญาตทำงาน (กลุ่มอ้างอิง)	มีค่า 0
	มีใบอนุญาตทำงาน	มีค่า 1
ประเภทงานที่ทำ	ประเภทงานอื่นๆ	มีค่า 0
	งานประมง (กลุ่มอ้างอิง)	มีค่า 1
	ประเภทงานอื่นๆ	มีค่า 0
	งานต่อเนื่องประมง	มีค่า 1
	ประเภทงานอื่นๆ	มีค่า 0
	งานก่อสร้าง	มีค่า 1
	ประเภทงานอื่นๆ	มีค่า 0
	งานเกษตรกรรมและปศุสัตว์	มีค่า 1
	ประเภทงานอื่นๆ	มีค่า 0
	งานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต	มีค่า 1
	ประเภทงานอื่นๆ	มีค่า 0
	งานบริการ	มีค่า 1
รายได้ต่อเดือน	Log ฐาน 10 ของรายได้	
ประสบการณ์การทำงาน	จำนวนครั้งที่เปลี่ยนงาน	มีค่าระหว่าง 0-4 ครั้ง
ความพึงพอใจต่องานที่ทำ	คะแนนความพึงพอใจต่องานที่ทำ	มีค่าระหว่าง 0-2
เพื่อนร่วมงานคนไทย	ไม่มีเพื่อนร่วมงานคนไทย (กลุ่มอ้างอิง)	มีค่า 0
	มีเพื่อนร่วมงานคนไทย	มีค่า 1
ความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายแรงงานข้ามชาติ	คะแนนความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายแรงงานข้ามชาติ	มีค่าระหว่าง 0-5 คะแนน



ตัวแปร	ค่าของตัวแปร
ช่วงเวลาของนโยบายที่ย้ายถิ่นเข้ามา	มีค่า 0
ช่วงเวลาอื่นๆ ก่อนปี พ.ศ. 2543	มีค่า 1
ช่วงเวลาอื่นๆ พ.ศ. 2544-2550	มีค่า 0
ช่วงเวลาอื่นๆ พ.ศ. 2551-2556 (กลุ่มอ้างอิง)	มีค่า 1

### การตรวจสอบความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นของตัวแปรอิสระ

การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่จะนำไปใช้ในแบบจำลองการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก เหนือในการพิจารณาตัวแปรที่มีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้ในการวิเคราะห์ดังกล่าว คือ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระคู่ใดมีความสัมพันธ์ร่วมกันมากกว่าหรือเท่ากับ 0.75 แสดงว่าตัวแปรคู่ดังกล่าวมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2537) และอาจจะก่อให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้น (Multicollinearity) ซึ่งจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ พบว่ามีตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันสูงโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่า 0.75 ทั้งหมด 3 คู่ คู่ที่ 1 และคู่ที่ 2 เกิดขึ้นในแบบจำลองรวม 3 สัญชาติ คือ สัญชาติกับประเภทการทำงาน (Pearson Coefficient = 0.7704) สัญชาติกับเพศ (Pearson Coefficient = 0.9704) ดังนั้น ในการใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอย โลจิสติกจึงไม่สามารถนำตัวแปรประเภทงานที่ทำ มาวิเคราะห์ในสมการร่วมกับตัวแปรสัญชาติและตัวแปรเพศได้ ผู้วิจัยจึงได้ตัดตัวแปรประเภทงานออกไป เนื่องจากสามารถใช้ตัวแปรสัญชาติเป็นตัวแทนในการอธิบายความแตกต่างของประเภทงานได้ และงานศึกษาในครั้งนี้เน้นวิเคราะห์ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างกลุ่มสัญชาติเป็นหลัก ทั้งนี้ ในขั้นตอนของการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้จัดชั้นภูมิกลุ่มตัวอย่างตามสัญชาติ และประเภทงานที่แต่ละสัญชาตินั้นกระจุกตัวอยู่ ดังนั้น แต่ละสัญชาติจึงเป็นภาพสะท้อนของแต่ละประเภทงานไปในขณะเดียวกัน

นอกจากนี้ สำหรับตัวแปรอีกคู่หนึ่งที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากกว่า 0.75 คือ ระยะเวลาในการอยู่ในประเทศไทยกับช่วงเวลาของนโยบายที่ย้ายถิ่นเข้ามา (Pearson Coefficient = 0.8269, 0.7944 และ 0.8629) โดยพบเฉพาะในการวิเคราะห์แบบจำลองรายสัญชาติ คือ แบบจำลองของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า และลาว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกตัดตัวแปรช่วงเวลาของนโยบายที่ย้ายถิ่นเข้ามานั้นออกจากแบบจำลองรายสัญชาติ เนื่องจากตัวแปรช่วงเวลาของนโยบายที่ย้ายถิ่นเข้ามาสร้างมาจากตัวแปรระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย ทำให้มีความสัมพันธ์กันสูง และ

เป็นตัวแปรที่ซ้ำซ้อน อย่างไรก็ตาม ในแบบจำลองรวมทุกสัญชาติไม่พบความสัมพันธ์กันสูงระหว่างตัวแปรทั้ง 2 จึงยังคงไว้แต่ในแบบจำลองรวม ซึ่งรายละเอียดในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ และการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติรายด้าน มีดังนี้

#### แบบจำลองวิเคราะห์การพัฒนาทุนมนุษย์รวมทุกสัญชาติ

ในการวิเคราะห์รวมทุกสัญชาตินั้น แบ่งออกเป็น 2 แบบจำลอง คือ *แบบจำลองที่ 1* ตัวแปรตามคือ ดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ และประกอบด้วยตัวแปรอิสระ 16 ตัว ได้แก่ เพศ อายุ สัญชาติ สถานภาพสมรส การศึกษาในประเทศต้นทาง จำนวนบุตร ระยะเวลาที่อาศัยในประเทศไทย ประสบการณ์การย้ายถิ่น เครือข่ายทางสังคมในถิ่นปลายทาง สถานภาพทางกฎหมายของผู้ย้ายถิ่น รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน ความพึงพอใจต่องานที่ทำ เพื่อนร่วมงานคนไทย ความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายแรงงานข้ามชาติ และช่วงเวลาของนโยบายที่ย้ายถิ่นเข้ามาสำหรับ *แบบจำลองที่ 2* ตัวแปรตามคือ ดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ เช่นกัน แต่สำหรับตัวแปรอิสระ นอกจากจะประกอบด้วยตัวแปร 16 ตัว แล้ว ผู้วิจัยได้เพิ่มตัวแปรที่เป็น interaction term ระหว่างสัญชาติกับการมีเพื่อนร่วมงานคนไทย และสัญชาติกับสถานภาพทางกฎหมายของผู้ย้ายถิ่นเข้ามาร่วมวิเคราะห์ด้วย

#### แบบจำลองการวิเคราะห์การพัฒนาทุนมนุษย์รายสัญชาติ

**แบบจำลองแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า** ตัวแปรตามคือ ดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า และประกอบด้วยตัวแปรอิสระ 15 ตัว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษาในประเทศต้นทาง จำนวนบุตร ระยะเวลาที่อาศัยในประเทศไทย ประสบการณ์การย้ายถิ่น เครือข่ายทางสังคมในถิ่นปลายทาง สถานภาพทางกฎหมายของผู้ย้ายถิ่น ประเภทงานที่ทำ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน ความพึงพอใจต่องานที่ทำ เพื่อนร่วมงานคนไทย ความรู้และความเข้าใจต่อนโยบายแรงงานข้ามชาติ

**แบบจำลองแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว** ตัวแปรตามคือ ดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว และประกอบด้วยตัวแปรอิสระ 15 ตัว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษาในประเทศต้นทาง จำนวนบุตร ระยะเวลาที่อาศัยในประเทศไทย ประสบการณ์การย้ายถิ่น เครือข่ายทางสังคมในถิ่นปลายทาง สถานภาพทางกฎหมายของผู้ย้ายถิ่น ประเภทงานที่ทำ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน ความพึงพอใจต่องานที่ทำ เพื่อนร่วมงานคนไทย ความรู้และความเข้าใจต่อนโยบายแรงงานข้ามชาติ

**แบบจำลองแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา** ตัวแปรตามคือ ดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา และประกอบด้วยตัวแปรอิสระ 15 ตัว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ

สมรส การศึกษาในประเทศต้นทาง จำนวนบุตร ระยะเวลาที่อาศัยในประเทศไทย ประสบการณ์การย้ายถิ่น เครือข่ายทางสังคมในถิ่นปลายทาง สถานภาพทางกฎหมายของผู้ย้ายถิ่น ประเภทงานที่ทำ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน ความพึงพอใจต่องานที่ทำ เพื่อนร่วมงานคนไทย ความรู้และความเข้าใจต่อนโยบายแรงงานข้ามชาติ

### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยค่า Odds ratio และการแปลผล

การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบ 2 กลุ่ม (Binomial logistic regression) โดยมีตัวแปรตามคือ การพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับต่ำ (เป็นกลุ่มอ้างอิง) และกลุ่มที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์ระดับสูง นำเสนอผลโดยใช้ค่า odds ratio ซึ่งหมายถึง อัตราส่วนของความน่าจะเป็นหรือโอกาสที่แรงงานข้ามชาติจะมีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงต่อความน่าจะเป็นที่แรงงานข้ามชาติจะมีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับต่ำ โดยการแปลผลของค่า odds ratio สามารถแบ่งเป็น 2 กรณีด้วยกันคือ

ในกรณีที่ค่า odds ratio  $>1$  แบ่งการแปลผลได้เป็น 2 แบบตามระดับการวัดของตัวแปรอิสระ กล่าวคือ หากตัวแปรอิสระเป็นตัวแปรระดับ Interval scale ขึ้นไป สามารถแปลผลได้ว่าเมื่อตัวแปรอิสระมีค่าเพิ่มขึ้น ทำให้มีความน่าจะเป็นหรือโอกาสของการเกิดเหตุการณ์ที่สนใจเพิ่มขึ้นเป็นกี่เท่า ซึ่งในการศึกษานี้จะใช้คำว่า “สัดส่วนความเสี่ยง” แทนอัตราส่วนของความน่าจะเป็นที่เกิดเหตุการณ์ที่สนใจต่อความน่าจะเป็นที่จะไม่เกิดเหตุการณ์ที่สนใจ ตัวอย่างเช่น ค่า odds ratio ของระยะเวลาที่อาศัยในประเทศไทย เท่ากับ 1.222 และมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายถึง “เมื่อแรงงานข้ามชาติอาศัยอยู่ในประเทศไทยเพิ่มขึ้น 1 ปี ทำให้มีสัดส่วนความเสี่ยงที่จะมีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงเพิ่มขึ้น 0.222 เท่า (odds ratio - 1) หรือประมาณร้อยละ 22”  $[(\text{odds ratio} - 1) * 100]$  อีกกรณีหนึ่งคือ หากตัวแปรอิสระเป็นตัวแปรระดับ Nominal scale หรือ Ordinal scale สามารถแปลผลได้ว่า เมื่อเป็นตัวแปรอิสระที่สนใจ ทำให้มีสัดส่วนความเสี่ยงที่จะเกิดเหตุการณ์ที่สนใจเพิ่มขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอ้างอิงของตัวแปรอิสระ ตัวอย่างเช่น ค่า odds ratio ของตัวแปร สัญชาติลาว เท่ากับ 12.342 และมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายถึง “แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวมีสัดส่วนความเสี่ยงที่จะมีการพัฒนาทุนมนุษย์ระดับสูงเป็น 12 เท่า เมื่อเปรียบเทียบกับสัญชาติกัมพูชาที่เป็นกลุ่มอ้างอิง”

ในกรณีที่ค่า odds ratio  $<1$  แบ่งการแปลผลได้เช่นเดียวกับกรณีที่ค่า odds ratio  $>1$  กล่าวคือ หากตัวแปรอิสระเป็นตัวแปรระดับ Interval scale ขึ้นไป สามารถแปลผลได้ว่าเมื่อตัวแปรอิสระมีค่าเพิ่มขึ้น ทำให้มีความน่าจะเป็นหรือโอกาสของการเกิดเหตุการณ์ที่สนใจลดลง ตัวอย่างเช่น ค่า odds ratio ของอายุของแรงงานข้ามชาติ เท่ากับ 0.945 และมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายถึง “เมื่อแรงงานข้ามชาติมีอายุเพิ่มขึ้น 1 ปี ทำให้มีสัดส่วนความเสี่ยงที่จะมีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงลดลงร้อยละ 5.5” อีกกรณีหนึ่งคือ หากตัวแปรอิสระเป็นตัวแปรระดับ Nominal scale หรือ

Ordinal scale สามารถแปรผลได้ว่า เมื่อเป็นตัวแปรอิสระที่สนใจ ทำให้มีสัดส่วนความเสี่ยงที่จะเกิดเหตุการณ์ที่สนใจลดลง เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอ้างอิงของตัวแปรอิสระ ตัวอย่างเช่น ค่า odds ratio ของเพื่อนร่วมงานคนไทย เท่ากับ 0.474 หมายถึง “แรงงานข้ามชาติที่มีเพื่อนร่วมงานคนไทย มีความเสี่ยงที่จะมีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงลดลงประมาณร้อยละ 53 เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่ไม่มีเพื่อนร่วมงานคนไทย”

#### 4.3.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบ 2 กลุ่ม (Binomial logistic regression) และอภิปรายผล

##### การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติรวมทุกสัญชาติ

ในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์หลายตัวแปรของการพัฒนาทุนของแรงงานข้ามชาติกับตัวแปรอิสระ จำนวน 4 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการย้ายถิ่น ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านนโยบายแรงงานข้ามชาติ รวมถึงตัวแปรที่เป็น interaction term ระหว่างตัวแปรหุ่นที่น่าจะเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ คือ การมีเพื่อนร่วมงานคนไทย กับสถานภาพทางกฎหมายของผู้ย้ายถิ่น กับสัญชาติของแรงงานข้ามชาติ โดยในแบบจำลองที่ 1 ซึ่งไม่มีตัวแปร interaction term นั้น ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของระดับการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้ประมาณร้อยละ 31 (Pseudo  $R^2 = 0.308$ ) แต่ในแบบจำลองที่ 2 ที่เพิ่มตัวแปร interaction term เข้ามา กลับสามารถอธิบายได้ลดลงเหลือเพียงร้อยละ 14 (Pseudo  $R^2 = 0.140$ )

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ในแบบจำลองที่ 1 ซึ่งพบว่า แรงงานข้ามชาติที่มีสัดส่วนความเสี่ยงที่จะมีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว ที่มีอายุน้อยกว่า มีระยะเวลาอาศัยอยู่ในประเทศไทยยาวนานกว่าโดยเปรียบเทียบ มีใบอนุญาตทำงาน มีความพึงพอใจต่องานที่ทำ และมีความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายแรงงานข้ามชาติ ซึ่งตัวแปรสัญชาติมีขนาดของสัมประสิทธิ์เชิงเส้นใหญ่กว่าโดยเปรียบเทียบกับตัวแปรอื่นๆ โดยพบว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวมีสัดส่วนความเสี่ยงที่จะมีระดับการพัฒนาทุนมนุษย์สูงเป็น 12 เท่า เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ดังนั้น หากพิจารณาเฉพาะจากแบบจำลองนี้ จะพบว่าความแตกต่างของระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ระหว่างสัญชาตินั้นสูงมาก นอกจากนี้ ยังมีตัวแปรเรื่องสถานภาพทางกฎหมายของผู้ย้ายถิ่นที่มีความสำคัญรองลงมาอันส่งผลให้แรงงานข้ามชาติมีโอกาสที่จะพัฒนาทุนมนุษย์แตกต่างกัน โดยผู้ที่มีใบอนุญาตทำงานมีสัดส่วนความเสี่ยงที่จะมีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงมากกว่ากลุ่มที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานถึงประมาณ 5 เท่า ทั้งนี้ เนื่องจากสถานภาพทางกฎหมายของผู้ย้ายถิ่นถือเป็นใบเบิกทางสำคัญสำหรับกลุ่มแรงงานข้าม

ชาติระดับล่างในการได้มาซึ่งการพัฒนาทักษะ และความรู้ความสามารถต่างๆ ทั้งจากการที่แรงงานข้ามชาติกล้าเปิดตัวเองสู่สังคมมากขึ้นเพื่อรับและใช้สิทธิต่างๆ ของตนเอง โดยเฉพาะสิทธิในการรับบริการทางสาธารณสุข อีกทั้ง การเป็นแรงงานข้ามชาติถูกกฎหมายยังหมายถึงการเพิ่มอำนาจในการต่อรองกับนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ อันนำไปสู่การลดปัญหาการถูกแสวงประโยชน์จากการทำงานบางส่วน ในขณะที่เดียวกันก็ช่วยเพิ่มโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงาน รวมถึงโอกาสในการศึกษาต่อของแรงงานข้ามชาติ

สำหรับในแบบจำลองที่ 2 ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มตัวแปร interaction term เข้าไปร่วมวิเคราะห์ด้วย ทำให้ได้ข้อค้นพบที่น่าสนใจมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะตัวแปรสัญชาติ เพื่อนร่วมงานคนไทย และสถานภาพทางกฎหมายของผู้ย้ายถิ่น มีทิศทางและขนาดของความสัมพัทธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เปลี่ยนแปลงไปจากแบบจำลองที่ 1 ซึ่งเดิมนั้น ตัวแปรสัญชาติลาวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาทุนมนุษย์และมีขนาดของอิทธิพลมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับตัวแปรตัวอื่น แต่เมื่อเพิ่มตัวแปร interaction term ระหว่างสัญชาติลาวกับเพื่อนร่วมงานคนไทย และสัญชาติลาวกับสถานภาพทางกฎหมายของผู้ย้ายถิ่นแล้วกลับพบว่า ตัวแปรสัญชาติลาวเปลี่ยนเป็นมีความสัมพันธ์ทางลบกับการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยผู้ที่มีสัญชาติลาวจะมีสัดส่วนความเสี่ยงในการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาที่เป็นกลุ่มอ้างอิง

ในขณะที่ เมื่อไปพิจารณาผลการวิเคราะห์ของตัวแปร interaction term จะเห็นถึงความสัมพันธ์ได้อย่างชัดเจนมากขึ้นว่า ตัวแปรที่ช่วยเพิ่มอำนาจในการอธิบายการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงของแรงงานข้ามชาติคือ การมีเพื่อนร่วมงานคนไทย และเป็นแรงงานข้ามชาติที่มีใบอนุญาตทำงาน โดยแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่มีเพื่อนร่วมงานคนไทยจะมีสัดส่วนความเสี่ยงในการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงเพิ่มขึ้นถึงเกือบ 72 เท่า เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่ไม่มีเพื่อนร่วมงานคนไทย (ค่า odds ratio = 71.571) ในขณะเดียวกัน แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่มีใบอนุญาตทำงานจะมีสัดส่วนความเสี่ยงในการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงเพิ่มขึ้นอีกประมาณ 9 เท่า เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน (ค่า odds ratio = 9.076)

ส่วนแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า จากเดิมที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในแบบจำลองที่ 1 กล่าวคือ มีการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ไม่แตกต่างจากแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา แต่เมื่อเพิ่มตัวแปร interaction term ในแบบจำลองที่ 2 พบว่าตัวแปรสัญชาติพม่ากลับมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามีสัดส่วนความเสี่ยงที่จะมีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงมากกว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา 3 เท่า (ค่า odds ratio = 3.405) ในขณะที่การเพิ่ม interaction term สัญชาติพม่ากับเพื่อนร่วมงานคนไทยและสถานภาพทางกฎหมายของผู้ย้ายถิ่นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติหมายความว่า เฉพาะการเป็นแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าก็มีสัดส่วนความเสี่ยงที่จะมีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มสัญชาติกัมพูชา ดังนั้น การเพิ่มเงื่อนไขเรื่องมีเพื่อน

ร่วมงานคนไทยในสถานที่ทำงาน และเป็นแรงงานที่มีใบอนุญาตทำงาน ไม่ได้ทำให้มีการพัฒนาทุนมนุษย์ที่แตกต่างกันแต่อย่างใด นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาเฉพาะตัวแปรเพื่อนร่วมงานคนไทย และสถานภาพทางกฎหมายของผู้ย้ายถิ่นจากที่เคยมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็กลับเป็นไม่มีความแตกต่างในแบบจำลองที่ 2 ซึ่งเป็นไปได้ว่าลำพัง 2 ตัวแปรนี้ไม่ได้ทำให้แรงงานข้ามชาติมีการพัฒนาทุนมนุษย์ที่แตกต่างกัน หากแต่ต้องพิจารณาประกอบกับสัญชาติของแรงงานข้ามชาติ จึงจะสามารถอธิบายความแตกต่างในการพัฒนาทุนมนุษย์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และด้วยเหตุที่ผลการศึกษาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าแรงงานข้ามชาติมีการพัฒนาทุนมนุษย์ที่แตกต่างกันในแต่ละกลุ่มสัญชาติเช่นนี้ จึงควรมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติจำแนกตามสัญชาติในขั้นต่อไป เพื่อให้เห็นถึงปัจจัยที่ส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในแต่ละกลุ่มได้อย่างชัดเจน



ตาราง 4.14 การวิเคราะห์การพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติรวมทุกสัญชาติ โดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบ 2 กลุ่ม (Binomial logistic regression) (n=1,139)

ตัวแปรอิสระ	แบบจำลองที่ 1	แบบจำลองที่ 2
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>		
<b>เพศ</b>		
หญิง	===	===
ชาย	0.891	1.005
<b>อายุ</b>	0.945**	0.961**
<b>สัญชาติ</b>		
กัมพูชา	===	===
พม่า	2.165	3.405*
ลาว	12.342**	0.034**
<b>สถานภาพสมรส</b>		
แต่งงาน และเคยแต่งงาน (หม้าย/หย่า/แยก)	===	===
โสด/ไม่ได้แต่งงาน	0.891	0.825
<b>การศึกษาในประเทศต้นทาง</b>		
ไม่ได้รับการศึกษา	===	===
ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	0.694*	0.601*
มัธยมศึกษาขึ้นไป	0.540*	0.480**
<b>จำนวนบุตร</b>	0.878	1.134
<b>ปัจจัยด้านการย้ายถิ่น</b>		
ระยะเวลาที่อาศัยในประเทศไทย	1.222**	1.094*
ประสบการณ์การย้ายถิ่น	0.955	0.888
<b>เครือข่ายทางสังคมในถิ่นปลายทาง</b>		
ไม่มีและไม่เคยได้รับความช่วยเหลือจาก	===	===
เครือข่ายทางสังคมในถิ่นปลายทาง		
มีเครือข่ายทางสังคมในถิ่นปลายทางและ	0.880	0.898
เคยได้รับความช่วยเหลือ		
<b>สถานภาพทางกฎหมายของผู้ย้ายถิ่น</b>		
ไม่มีใบอนุญาตทำงาน	===	===
มีใบอนุญาตทำงาน	5.203**	1.554
<b>ปัจจัยด้านการทำงาน</b>		
รายได้ต่อเดือน	0.825	1.610*

ตัวแปรอิสระ	แบบจำลองที่ 1	แบบจำลองที่ 2
ประสบการณ์การทำงาน	0.852	1.174
ความพึงพอใจต่องานที่ทำ	2.958**	1.271
เพื่อนร่วมงานคนไทย		
ไม่มี	===	===
มี	0.474**	0.824
<b>ปัจจัยด้านนโยบายแรงงานข้ามชาติ</b>		
ความรู้ความเข้าใจต่อนโยบาย	1.107*	0.969
แรงงานข้ามชาติ		
ช่วงเวลาของนโยบายที่ย้ายถิ่นเข้ามา		
พ.ศ. 2551-2556	===	===
ก่อนปี พ.ศ. 2543	2.152	1.621
พ.ศ. 2544-2550	0.806	0.850
สัญชาติลาว X เพื่อนร่วมงานคนไทย	-	71.571**
สัญชาติพม่า X เพื่อนร่วมงานคนไทย	-	1.040
สัญชาติลาว X สถานภาพทางกฎหมายของ ผู้ย้ายถิ่น	-	9.076**
สัญชาติพม่า X สถานภาพทางกฎหมายของ ผู้ย้ายถิ่น	-	0.373
Prob>F	0.000	0.000
Pseudo R <sup>2</sup>	0.308	0.140
Log likelihood	-544.401	-660.418

หมายเหตุ: จำนวนตัวอย่างเหลือ 1,139 ราย จากจำนวนตัวอย่างที่เก็บได้ทั้งหมด 1,207 ราย เนื่องจากตัดกรณีไม่ตอบรายได้ต่อเดือน จำนวน 68 ราย

=== หมายถึง กลุ่มอ้างอิง

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 \*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001



### การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติจำแนกตามสัญชาติ

สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับการพัฒนาทุนมนุษย์แบบจำแนกตามสัญชาติ พบว่า กลุ่มตัวแปรอิสระร่วมกันอธิบายความแตกต่างของระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติในแต่ละสัญชาติได้แตกต่างกันไป โดยสามารถอธิบายการวิเคราะห์ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าได้ประมาณร้อยละ 25 และสัญชาติลาวอธิบายได้ประมาณร้อยละ 40 ส่วนสัญชาติกัมพูชาสามารถอธิบายได้เพียงร้อยละ 11 เนื่องจากการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา อาจได้รับอิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่นๆ อีกเป็นจำนวนมาก นอกเหนือจากตัวแปรอิสระที่ควบคุมอิทธิพลในแบบจำลองเรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ในแต่ละตัวแปรอิสระเพื่อให้สามารถเห็นภาพว่าตัวแปรต่างๆ นั้นส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติในแต่ละสัญชาติแตกต่างกันอย่างไร พร้อมทั้งอภิปรายผลโดยนำข้อมูลจากการวิจัยเชิงคุณภาพมาอธิบายเพิ่มเติม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**เพศ** เป็นตัวแปรในปัจจุบันบุคคลที่สะท้อนความแตกต่างของโอกาสระหว่างเพศในการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ แต่จากการวิเคราะห์นี้ กลับไม่พบความแตกต่างระหว่างเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในการพัฒนาทุนมนุษย์ของทุกสัญชาติ กล่าวคือ แรงงานข้ามชาติทั้งชายและหญิงต่างมีโอกาสในการพัฒนาทุนมนุษย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**อายุ** เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ไม่มีความสำคัญทางสถิติสำหรับในการวิเคราะห์แบบแยกรายสัญชาติ ดังนั้น แม้แรงงานข้ามชาติที่มีอายุแตกต่างกัน แต่ก็มีระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งตรงข้ามกับผลจากการวิเคราะห์ในแบบจำลองรวมทุกสัญชาติ ซึ่งพบว่าอายุมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับการพัฒนาทุนมนุษย์ นั่นหมายถึง แรงงานข้ามชาติที่มีอายุมากกว่า จะมีโอกาสหรือมีส่วนความเสี่ยงที่จะมีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงมากกว่าโดยเปรียบเทียบ

**สถานภาพสมรส** แรงงานข้ามชาติที่มีเป็นโสดหรือไม่ได้แต่งงานมีส่วนความเสี่ยงที่จะมีระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ต่ำกว่าโดยเปรียบเทียบกับสถานภาพสมรสและเคยสมรส แต่เป็นความแตกต่างที่ไม่มีความสำคัญทางสถิติ หรือคนโสดและคนเคยสมรสมีระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกสัญชาติ

**การศึกษาในประเทศต้นทาง** มีความสัมพันธ์กับระดับการพัฒนาทุนมนุษย์แตกต่างกันไปตามสัญชาติ กล่าวคือ แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชามีระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ต่ำกว่าโดย

เปรียบเทียบ และระดับการศึกษาในประเทศต้นทางที่แตกต่างกันไม่ได้ทำให้ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ในปัจจุบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวมีระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงกว่าโดยเปรียบเทียบ และสัดส่วนความเสี่ยงที่จะมีระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ในปัจจุบันเพิ่มสูงขึ้นตามระดับการในประเทศต้นทางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งจากผลการศึกษาเชิงพรรณนาพบว่ากลุ่มนี้มีทุนมนุษย์ด้านการศึกษามาจากประเทศต้นทางสูงกว่าสัญชาติอื่นๆ ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติลาวยังมีการพัฒนาทุนมนุษย์ที่สูงกว่า

ส่วนแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามีลักษณะเฉพาะของผลการวิเคราะห์ที่แตกต่างไปจากแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวและสัญชาติกัมพูชา โดยพบว่า สัดส่วนความเสี่ยงที่จะมีระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่มีการศึกษาในประเทศต้นทางระดับมัธยมศึกษาต่ำกว่าโดยเปรียบเทียบกับไม่ได้รับการศึกษาและประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ทั้งนี้ เนื่องจากแม้แรงงานข้ามชาติพม่าจะมีระดับการศึกษาสูงมาจากประเทศต้นทาง ก็ต้องมาทำงานต่ำระดับในพื้นที่ปลายทาง ยกตัวอย่างเช่นมีกรณีของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่จบในระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยอย่างกุ่มในประเทศพม่ามาทำงานต่อเนื่องประมง และบางส่วนที่เคยทำงานในเรือประมงมาก่อน (เจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชน, สัมภาษณ์, จังหวัดสมุทรสาคร, 2556) คนกลุ่มนี้เมื่อเข้าสู่การทำงานที่เปิดโอกาสในการใช้ฝีมือแรงงาน รวมถึงโอกาสในการพัฒนาตนเอง ทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการพัฒนาทุนมนุษย์ของตนเอง ในขณะที่กลุ่มแรงงานข้ามชาติที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าส่วนใหญ่มี “soft skill” คือ ความอดทนและความขยันในการทำงาน ตลอดจนยอมทำงานหนักและรับค่าจ้างที่ต่ำมากกว่า จากการสัมภาษณ์ทั้งแรงงานข้ามชาติ เจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ เห็นตรงกันว่าแรงงานกลุ่มนี้จะค่อยๆ สะสมทุนมนุษย์ในแบบของตัวเองจนสามารถเปลี่ยนประเภทงานไปสู่สภาพการทำงานและรายได้ที่ดีกว่าเดิมได้

**จำนวนบุตร** สัดส่วนความเสี่ยงที่จะมีระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว ลดลงตามจำนวนบุตรที่เพิ่มขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งคือ จำนวนบุตรที่เพิ่มขึ้นทำให้ลดโอกาสของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่จะมีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูง ทั้งนี้ ส่วนหนึ่งน่าจะมาจากเงื่อนไขการทำงานของแรงงานกลุ่มนี้ในพื้นที่ศึกษา ส่วนใหญ่เป็นโรงงานอุตสาหกรรมที่ห้ามนำบุตรหลานหรือเด็กเล็กเข้ามาอยู่ในแคมป์คนงาน ดังนั้น หากมีบุตรก็จำเป็นต้องส่งกลับไปให้ครอบครัวหรือเครือญาติที่ประเทศต้นทางดูแลแทน ดังนั้น การมีบุตร หรือการมีบุตรจำนวนมากสำหรับแรงงานกลุ่มนี้จึงกลายเป็นอุปสรรคในการพัฒนาทุนมนุษย์ของตัวเองในประเทศปลายทางไป แต่สำหรับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าและสัญชาติกัมพูชาแล้ว การมีบุตรไม่ได้ทำให้สัดส่วนความเสี่ยงที่จะมีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูง ลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทย** แรงงานข้ามชาติในทุกสัญชาติมีสัดส่วนความเสี่ยงที่จะมีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรือแรงงานที่อยู่ในประเทศไทยยาวนานกว่ามีโอกาสดูสูงกว่าที่จะการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูง เนื่องจากมีโอกาสในการสะสมทุนมนุษย์ในระยะเวลาที่ยาวนานกว่ากลุ่มที่เพิ่งย้ายถิ่นเข้ามา ซึ่งต่างจากการมีประสบการณ์ย้ายถิ่น การเครือข่ายสังคมในถิ่นปลายทาง และการเคยได้รับความช่วยเหลือของแรงงานข้ามชาติทุกสัญชาติ ที่ไม่ได้ทำให้สัดส่วนความเสี่ยงที่จะมีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่อย่างใด หรือกล่าวได้ว่า แรงงานข้ามชาติที่มีประสบการณ์ย้ายถิ่นหรือไม่มีประสบการณ์ย้ายถิ่น มีเครือข่ายหรือไม่เครือข่ายทางสังคมถิ่นปลายทางก็ตาม มีโอกาสที่จะพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกสัญชาติ

**สถานภาพทางกฎหมายของผู้ย้ายถิ่น** เป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดสัดส่วนความเสี่ยงที่จะมีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูง โดยพบว่า แรงงานข้ามชาติในทุกสัญชาติที่มีใบอนุญาตทำงานมีสัดส่วนความเสี่ยงที่จะมีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูง โดยเปรียบเทียบกับกลุ่มไม่มีใบอนุญาตทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากกลุ่มที่มีใบอนุญาตทำงาน นับเป็นกลุ่มแรงงานที่ถูกแปลงสถานภาพเป็นแรงงานถูกกฎหมาย โดยย่อมได้รับสิทธิ และสวัสดิการอื่นๆ ตามมา ทั้งด้านสวัสดิการในการทำงาน และด้านการรักษาบริการ นอกจากนี้ สถานภาพทางกฎหมายของผู้ย้ายถิ่นนี้ ยังมีส่วนสำคัญที่ทำให้แรงงานบางกลุ่มสามารถเปิดตัวเองสู่สังคมที่ใช้ภาษาท้องถิ่น ประกอบกับทำให้มีประสบการณ์การปฏิสัมพันธ์กับคนไทย หรือกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติอื่นซึ่งต้องใช้ภาษาไทยเป็นภาษากลางในการสื่อสารมากขึ้น ทำให้สามารถพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการใช้ภาษาไทย อันเป็นพื้นฐานไปสู่การพัฒนาทุนมนุษย์ในด้านอื่นๆ อีกต่อไป

**รายได้ต่อเดือน** สัดส่วนความเสี่ยงที่จะมีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเพิ่มขึ้นตามรายได้ต่อเดือนที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผู้มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ส่วนแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่มีรายได้ต่อเดือนที่เพิ่มขึ้นทำให้สัดส่วนความเสี่ยงที่จะมีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูง ลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ เนื่องจากแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวนั้นมีระดับการพัฒนาทุนมนุษย์สูงอยู่แล้วโดยเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่น ดังนั้น แม้จะมีรายได้เพิ่มเติมขึ้นก็อาจจะไม่มีจำเป็นต้องมีการพัฒนาทุนมนุษย์เพิ่มขึ้น

**ประสบการณ์ทำงาน** ที่ต่างกันไม่ได้ทำให้สัดส่วนความเสี่ยงที่จะมีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกสัญชาติ หมายความว่า สำหรับแรงงานข้ามชาติทุก

สัญชาติ การเคลื่อนย้ายทางอาชีพ หรือการเปลี่ยนงานเพิ่มขึ้นไม่ได้ทำให้โอกาสในการพัฒนาทุนมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่อย่างใด

**ความพึงพอใจต่องานที่ทำ** เป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ โดยสัดส่วนความเสี่ยงที่จะมีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงของแรงงานข้ามชาตินั้น เพิ่มขึ้นตามคะแนนความพึงพอใจในงานที่ทำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จากงานศึกษาวิจัยที่ผ่านมา ไม่มีงานที่ให้ข้อค้นพบเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติโดยตรง ดังนั้น สำหรับในการศึกษานี้ ความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์นั้นสามารถอธิบายได้เป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกคือ กลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากมีสภาพการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของตนเอง เช่น กลุ่มแรงงานที่มีวันหยุดในวันอาทิตย์และไปเรียนหนังสือได้ กลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรม หรือได้รับสวัสดิการต่างๆ จากการทำงาน ส่งผลให้มีความพึงพอใจต่องานที่ทำ และมีความต้องการพัฒนาทุนมนุษย์ของตนเองเพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงานสูงขึ้นต่อไป เป็นต้น ดังนั้น ความพึงพอใจจึงส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ ในขณะที่อีกกลุ่มหนึ่งแม้จะมีสภาพการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ แต่ความพึงพอใจในงานของแรงงานข้ามชาติระดับล่างนี้ ในทางหนึ่งหมายถึง การมีรายได้สูงกว่าโดยเปรียบเทียบกับในประเทศต้นทาง ดังนั้น แรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้จึงมีความพึงพอใจกับงานที่ทำ ไปพร้อมกับความต้องการพัฒนาทุนมนุษย์ของตนเอง เพื่อให้สามารถหลุดพ้นจากสภาพการทำงานเดิมได้

#### จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**การมีเพื่อนร่วมงานคนไทย** ผลการวิเคราะห์ที่มีความแตกต่างกันไปตามสัญชาติ กล่าวคือ สำหรับแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว สัดส่วนความเสี่ยงที่จะมีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่มีเพื่อนร่วมงานคนไทยสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยเปรียบเทียบกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่ไม่มีเพื่อนร่วมงานคนไทย ตรงกันข้ามกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาที่มีเพื่อนร่วมงานคนไทยทำให้สัดส่วนความเสี่ยงที่จะมีการพัฒนาทุนมนุษย์ระดับสูง ต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยเปรียบเทียบกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาที่ไม่มีเพื่อนร่วมงานคนไทย ในขณะที่ แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าการมีเพื่อนร่วมงานคนไทยไม่ได้ทำให้สัดส่วนความเสี่ยงที่จะมีการพัฒนาทุนมนุษย์ระดับสูงแตกต่างจากการไม่มีเพื่อนร่วมงานคนไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยที่ผ่านมาที่พบว่าการมีเครือข่ายทางสังคมที่เป็นกลุ่มคนท้องถิ่นปลายทาง ทำให้เกิดการเรียนรู้ภาษา จากการมีปฏิสัมพันธ์กับคนนอกวงจรกลุ่มสัญชาติเดียวกัน และส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาของท้องถิ่น ซึ่งในกรณีนี้ แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่มีเพื่อนร่วมงานเป็นคนไทยย่อมมีโอกาสปฏิสัมพันธ์ และพัฒนาความสามารถในใช้ภาษาไทยได้มากกว่า อย่างไรก็ตาม

ผลการวิเคราะห์ของกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา ซึ่งการมีเพื่อนร่วมงานคนไทยมีความสัมพันธ์ทางลบกับการพัฒนาทุนมนุษย์นั้น สามารถอธิบายได้ในบริบทของการทำงานของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาและพม่าที่ทำงานในสถานประกอบการหรือเรือประมง ถึงแม้จะมีเพื่อนร่วมงานคนไทย แต่การทำงานเป็นไปอย่างแยกส่วน โดยส่วนใหญ่จะมีแรงงานสัญชาติเดียวกันเป็นหัวหน้างานหรือมีการแต่งตั้งแรงงานที่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ให้ทำหน้าที่ล่ามรับคำสั่งจากหัวหน้างานหรือนายจ้างและส่งต่อไปยังแรงงานข้ามชาติที่เป็นลูกจ้าง ส่งผลให้โอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์กับคนไทยน้อยมากเช่นเดียวกับกลุ่มที่ไม่มีเพื่อนร่วมงานคนไทย ดังนั้น ในกรณีนี้แม้มีเพื่อนร่วมงานคนไทยก็ไม่ได้ส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ

**ความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายแรงงานข้ามชาติ** ผลการวิเคราะห์มีความแตกต่างกันไปตามสัญชาติ กล่าวคือ สำหรับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า สัดส่วนความเสี่ยงที่จะมีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงเพิ่มขึ้นตามคะแนนความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายแรงงานข้ามชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าถือเป็นกลุ่มที่สามารถเข้าข้อมูลความรู้ด้านนโยบายและกฎหมายมากที่สุดกลุ่มเมื่อเปรียบเทียบกับอีก 2 กลุ่มสัญชาติ เพราะนอกจากหน่วยงานภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนที่จัดให้ข้อมูลความรู้ด้านนโยบายแรงงานข้ามชาติแล้ว ยังมีการรวมกลุ่มแรงงานข้ามชาติด้วยตนเอง เพื่อกระจายข่าวและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและหน้าที่ของแรงงานข้ามชาติตามกฎหมายที่มีอยู่ เช่น เครือข่ายแรงงานข้ามชาติไทยใหญ่ที่จังหวัดเชียงใหม่ เป็นต้น

ในทางตรงข้าม สำหรับกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา สัดส่วนความเสี่ยงที่จะมีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงลดลงตามคะแนนความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายแรงงานข้ามชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาเป็นกลุ่มที่มีคะแนนความรู้ความเข้าใจนโยบายแรงงานข้ามชาติเป็นลำดับสองรองจากพม่า แต่จากการวิเคราะห์กลับพบว่า ความรู้ความเข้าใจดังกล่าวกลับมีความสัมพันธ์ทางลบกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานกลุ่มนี้ ซึ่งจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ศึกษา ประกอบกับการสังเกตในขณะเก็บข้อมูลภาคสนาม ทำให้เห็นถึงความแตกต่างของแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้ ที่แม้จะมีหน่วยงานให้ความช่วยเหลือและให้ข้อมูลความรู้ แต่ในทางปฏิบัติ แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชายังคงไม่สามารถนำความรู้ความเข้าใจที่มีไปใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ของตัวเอง เช่นเดียวกับผลการศึกษาเกี่ยวกับความรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรม (KAP) เรื่องโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์และการติดเชื้อ HIV/AIDS ในแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาที่จากงานวิจัยที่ผ่านมา (Patcharawalai Wongboonsin et al., 2009) พบว่าแม้แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาจะมีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรคสูง แต่ไม่มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม จึงทำให้อัตราการติดเชื้อโรคดังกล่าวใน

แรงงานกลุ่มนี้ยังคงมีอยู่สูง ดังนั้น การทำงานกับแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้ จึงต้องมุ่งประเด็นเรื่องปัจจัยทางด้านวัฒนธรรม ซึ่งอาจเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง และนำไปสู่การพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้ในที่สุด

นอกจากนี้ ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว พบว่า ความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายแรงงานข้ามชาติไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสัดส่วนความเสี่ยงที่จะมีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูง ซึ่งหมายความว่า ความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายแรงงานข้ามชาติไม่ได้ทำให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวมีสัดส่วนความเสี่ยงที่จะมีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่อย่างใด



ตาราง 4.15 การวิเคราะห์การพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติจำแนกตามสัญชาติ โดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบ 2 กลุ่ม (Binomial logistic regression) (n=1,139)

ตัวแปรอิสระ	พม่า (n=462)	ลาว (n=289)	กัมพูชา (n=388)
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>			
<b>เพศ</b>			
หญิง	===	===	===
ชาย	1.289	1.954	0.494
<b>อายุ</b>			
	0.961	0.950	0.974
<b>สถานภาพสมรส</b>			
แต่งงาน และเคยแต่งงาน (หม้าย/หย่า/แยก)	===	===	===
โสด/ไม่ได้แต่งงาน	0.920	0.853	0.757
<b>การศึกษาในประเทศต้นทาง</b>			
ไม่ได้รับการศึกษา	===	===	===
ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	0.822	4.249*	0.822
มัธยมศึกษาขึ้นไป	0.452*	10.452*	0.878
<b>จำนวนบุตร</b>			
	0.853	0.499*	1.054
<b>ปัจจัยด้านการย้ายถิ่น</b>			
ระยะเวลาที่อาศัยในประเทศไทย	1.170**	1.228**	1.106*
ประสบการณ์การย้ายถิ่น	0.921	0.582	1.158
<b>เครือข่ายทางสังคมในถิ่นปลายทาง</b>			
ไม่มีและไม่เคยได้รับความช่วยเหลือ จากเครือข่ายทางสังคมในถิ่นปลายทาง	===	===	===
มีเครือข่ายทางสังคมในถิ่นปลายทาง และเคยได้รับความช่วยเหลือ	0.857	0.403*	1.042
<b>สถานภาพทางกฎหมายของผู้ย้ายถิ่น</b>			
ไม่มีใบอนุญาตทำงาน	===	===	===
มีใบอนุญาตทำงาน	4.554*	27.784**	4.530**
<b>ปัจจัยด้านการทำงาน</b>			
รายได้ต่อเดือน	5.968*	0.030*	1.160
ประสบการณ์การทำงาน	1.236	1.535	0.467
ตัวแปรอิสระ	พม่า	ลาว	กัมพูชา

	(n=462)	(n=289)	(n=388)
ความพึงพอใจต่องานที่ทำ	2.655**	3.542	1.611**
เพื่อนร่วมงานคนไทย			
ไม่มี	===	===	===
มี	0.866	7.951*	0.538*
<b>ปัจจัยด้านนโยบายแรงงานข้ามชาติ</b>			
ความรู้ความเข้าใจต่อนโยบาย	1.391**	0.941	0.855*
แรงงานข้ามชาติ			
ช่วงเวลาของนโยบายที่ย้ายถิ่นเข้ามา			
พ.ศ. 2551-2556			
ก่อนปี พ.ศ. 2543	-	-	-
พ.ศ. 2544-2550			
Prob>F	0.000	0.000	0.000
Pseudo R <sup>2</sup>	0.246	0.395	0.114
Log likelihood	-240.208	-121.188	-238.122

หมายเหตุ: จำนวนตัวอย่างเหลือ 1,139 ราย เนื่องจากตัดกรณีไม่ตอบรายได้ต่อเดือน จำนวน 68 ราย

=== หมายถึง กลุ่มอ้างอิง

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 \*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001



## บทที่ 5

### การย้ายถิ่น และการพัฒนาทุนมนุษย์ กับแผนการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ

การศึกษาเรื่องการย้ายถิ่นข้ามพรมแดนจากประเทศเพื่อนบ้านเพื่อเข้ามาเป็นแรงงานในประเทศไทยได้เข้าสู่ยุคแห่งการแสวงหาปัจจัยที่เป็นกลไกในการดำรงกระแสการย้ายถิ่นอย่างต่อเนื่องและยาวนาน (cumulative causation of migration) ทั้งนี้ จากงานวิจัยการย้ายถิ่นจากประเทศกำลังพัฒนาไปสู่ประเทศกำลังพัฒนาด้วยกัน (South – South Migration) พบว่า ปัจจัยด้านทุนทางสังคมและทุนมนุษย์ของแรงงานย้ายถิ่นได้ทวีความสำคัญในฐานะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ และการเคลื่อนย้ายภายในประเทศปลายทาง (Garip, and Asad, 2013) ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบสำคัญในการศึกษานี้ คือ การสร้างและขยายทุนทางสังคมไปพร้อมๆ กับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้รูปแบบการย้ายถิ่น และตลาดแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยค่อยๆ เปลี่ยนโฉมหน้าไป

ในบทนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วนสำคัญ ส่วนแรกคือ แผนการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ ความหลากหลายของรูปแบบการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติระดับล่างในประเทศไทย และการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการวางแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ

#### 5.1 แผนการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ

การศึกษากារวางแผนการย้ายถิ่น หรือการตัดสินใจย้ายถิ่นในอนาคตของกลุ่มผู้ที่เคยมีประสบการณ์การย้ายถิ่นระหว่างประเทศมาแล้วอย่างน้อย 1 ครั้ง นั้นย่อมมีเหตุปัจจัยที่แตกต่างออกไปจากการศึกษากลุ่มผู้ย้ายถิ่นครั้งแรก แบ่งเป็น 2 ช่วง การตัดสินใจย้ายถิ่นก่อนเดินทางมาในประเทศไทย และการวางแผนการย้ายถิ่นในอนาคต 5-10 ปีข้างหน้า

สำหรับแผนการย้ายถิ่นก่อนเข้ามาประเทศไทย แรงงานข้ามชาติมากกว่าครึ่งตัดสินใจที่จะตั้งถิ่นฐาน ณ ที่อยู่ปัจจุบัน รองลงมาคือ ไม่ได้วางแผนล่วงหน้าว่าจะย้ายถิ่นไปอยู่ที่ใด (ประมาณร้อยละ 53 เปรียบเทียบกับประมาณร้อยละ 28) แต่เมื่อพิจารณาจำแนกตามสัญชาติแล้ว พบว่า มีความแตกต่างของแผนการย้ายถิ่นก่อนเดินทางมาประเทศไทย กล่าวคือ 1) แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามากกว่าครึ่งไม่ได้วางแผนล่วงหน้าว่าจะย้ายถิ่นไปอยู่ที่ใด รองลงมา คือ ตัดสินใจที่จะตั้งถิ่นฐาน ณ ที่อยู่ปัจจุบัน เนื่องด้วยแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าส่วนใหญ่อพยพย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยด้วย

ลักษณะกึ่งสมัครและกึ่งบังคับ (partly voluntary and partly forced migration) กล่าวคือ ด้วยปัจจัยผลักดันทั้งทางความขัดแย้งทางการเมืองระหว่างรัฐบาลพม่ากับชนกลุ่มน้อย และปัญหาด้านเศรษฐกิจส่งผลให้แรงงานข้ามชาติพม่ามีสถานะเป็นทั้งกึ่งผู้หนีภัยจากการสู้รบและกึ่งผู้ย้ายถิ่นถิ่นทางเศรษฐกิจ ดังนั้น ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่จึงไม่รู้ หรือไม่ได้วางแผนล่วงหน้าว่าตนเองจะไปอยู่ในพื้นที่ใด หรือแม้แต่ทำงานประเภทใด ต้องการเพียงเพื่ออพยพไปสู่พื้นที่ที่มีความปลอดภัยและชีวิตที่ดีกว่า อย่างไรก็ตาม ภาพดังกล่าวค่อยๆ เปลี่ยนไปในทางที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามีแนวโน้มเป็นผู้ย้ายถิ่นเชิงเศรษฐกิจมากขึ้น ด้วยสถานการณ์ทางการเมืองที่เริ่มคลี่คลายไป หากแต่ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจยังคงรุนแรงอยู่ โดยเฉพาะในพื้นที่ของชนกลุ่มน้อย

ในทางตรงกันข้าม แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาประมาณร้อยละ 89 วางแผนก่อนย้ายถิ่นมาประเทศไทยว่าจะตั้งถิ่นฐาน ณ ที่อยู่ปัจจุบัน สะท้อนนัยสำคัญของการมีเครือข่ายทางสังคม และชุมชนแรงงานข้ามชาติรองรับในพื้นที่ โดยเฉพาะพื้นที่ที่ศึกษาคือ จังหวัดระยอง แรงงานข้ามชาติเกือบทั้งหมดเดินทางมาจากจังหวัดเดียวกันในประเทศกัมพูชา คือ จังหวัด เปรเวง (Preyveing) สำหรับกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวมีแผนการย้ายถิ่นก่อนเดินทางมาประเทศไทยต่างจากแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าและสัญชาติกัมพูชา โดยมีสัดส่วนมากกว่าครึ่งที่วางแผนย้ายถิ่นไปอยู่พื้นที่อื่นในประเทศไทยแล้วจึงย้ายถิ่นมายังที่อยู่นี้ในปัจจุบัน ซึ่งจากการสัมภาษณ์พบว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวเป็นกลุ่มที่เดินทางข้ามไปมาระหว่างชายแดนไทย-ลาวอยู่แล้ว อาจจะเริ่มด้วยวัตถุประสงค์ของการมาท่องเที่ยว หรือเยี่ยมญาติในฝั่งไทย จากนั้นจึงกลายมาเป็นวัตถุประสงค์เพื่อการเข้ามาหางานทำทั้งแบบชั่วคราวหลังจากฤดูการเก็บเกี่ยวในประเทศลาวแล้ว หรือเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยแบบระยะยาว (รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 5.1) นอกจากนี้ จะเห็นได้ว่าแผนการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติก่อนเดินทางมาในประเทศไทยมีความแตกต่างกันระหว่างสัญชาติ แต่มีลักษณะร่วมกันประการหนึ่ง คือ มีเพียงส่วนน้อยที่ย้ายถิ่นไปอยู่ประเทศอื่นก่อนตัดสินใจย้ายถิ่นมาอยู่ในประเทศไทย

ส่วนแผนการย้ายถิ่นในอนาคตอีก 5-10 ปี ของแรงงานข้ามชาติมีความหลากหลายของคำตอบ กล่าวคือ ยังไม่ได้ตัดสินใจเป็นคำตอบมีสัดส่วนสูงสุด รองลงมา คือ ย้ายกลับไปอยู่ประเทศต้นทาง และตั้งถิ่นฐานถาวร ณ ที่อยู่ปัจจุบัน (ประมาณร้อยละ 40 เปรียบเทียบกับประมาณร้อยละ 33 และประมาณร้อยละ 25 ตามลำดับ) จะเห็นได้ว่า แม้กลุ่มรายการยังไม่ได้ตัดสินใจเป็นคำตอบร่วมกันของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย แต่ก็ยังมีความแตกต่างเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มสัญชาติ โดยแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าและกัมพูชามีแผนการย้ายถิ่นในอนาคตใกล้เคียงกัน คือ บางส่วนยังไม่ได้ตัดสินใจและบางส่วนต้องการย้ายถิ่นกลับไปอยู่ประเทศต้นทาง (รายละเอียดดังแสดงตารางที่ 5.2)

ในขณะที่ แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวมีแนวโน้มที่ตั้งถิ่นฐานถาวร ณ ที่อยู่ปัจจุบันมากกว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าและกัมพูชาโดยเปรียบเทียบ และมีบางส่วนยังไม่ได้ตัดสินใจ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของผลการศึกษารายงานที่ยังไม่ได้ตัดสินใจวางแผนการย้ายถิ่นในอนาคต ซึ่งมีสัดส่วนค่อนข้างสูงในทุกสัญชาติ ดังนั้น ในอนาคตแรงงานข้ามชาติอาจจะมีการตัดสินใจวางแผนการย้ายถิ่นใหม่ และทำให้สัดส่วนของแรงงานข้ามชาติเลือกที่จะการตั้งถิ่นฐานถาวร ณ ที่อยู่ปัจจุบันมีสัดส่วนเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณากลุ่มที่รายงานว่ามีแผนการย้ายถิ่นในอนาคตโดยต้องการย้ายถิ่นไปยังพื้นที่อื่นในประเทศไทย หรือย้ายถิ่นไปยังต่างประเทศพบว่ามีสัดส่วนน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่น โดยผู้ที่เลือกย้ายถิ่นต่อ คือ แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวและพม่าเป็นหลัก ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาในเรื่องประสบการณ์การย้ายถิ่นในประเทศไทยที่มองเห็นการเคลื่อนย้ายภายในประเทศของแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ กล่าวคือ แรงงานข้ามชาติมีการย้ายถิ่นข้ามเขตอำเภอและจังหวัดภายในประเทศไทย ซึ่งแนวโน้มของการย้ายถิ่นต่อไป (Onward Migration) อาจจะตกไปอยู่กับกลุ่มที่ยังไม่ได้ตัดสินใจ โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า

ตาราง 5.1 การกระจายร้อยละของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามแผนการย้ายถิ่นก่อนเดินทางมาในประเทศไทย และสัญชาติของแรงงานข้ามชาติ (n=1,207)

แผนการย้ายถิ่นก่อนย้ายถิ่น มาประเทศไทย	รวม (n=1,207)	สัญชาติ		
		พม่า (n=468)	ลาว (n=291)	กัมพูชา (n=448)
ตั้งถิ่นฐาน ณ ที่อยู่ปัจจุบัน	52.53	38.46	18.90	89.06
ย้ายถิ่นไปอยู่พื้นที่อื่นในประเทศไทย	16.57	4.27	54.64	4.69
ย้ายถิ่นไปอยู่ประเทศอื่น	2.57	1.28	4.47	2.68
ย้ายถิ่นมากกว่า 1 ครั้ง	0.17	0.43	0.00	0.00
ไม่ได้วางแผนล่วงหน้าว่า จะย้ายถิ่นไปอยู่ที่ใด	28.17	55.56	21.99	3.57
รวม	100.00	100.00	100.00	100.00

ตาราง 5.2 การกระจายร้อยละของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามแผนการย้ายถิ่นในอนาคต และ สัญชาติของแรงงานข้ามชาติ (n=1,207)

แผนการย้ายถิ่นในอนาคตอีก 5-10 ปี	รวม (1,207)	สัญชาติ		
		พม่า (468)	ลาว (291)	กัมพูชา (448)
ตั้งถิ่นฐานถาวร ณ ที่อยู่ปัจจุบัน	24.77	21.15	54.98	8.93
ย้ายถิ่นไปอยู่พื้นที่อื่นในประเทศไทย	1.33	1.50	2.75	0.22
ย้ายถิ่นไปอยู่ประเทศอื่น	0.50	0.85	0.69	0.00
ย้ายกลับไปอยู่ประเทศต้นทาง	33.31	36.54	7.56	46.65
ยังไม่ได้ตัดสินใจ	40.10	39.69	34.02	44.20
รวม	100.00	100.00	100.00	100.00

## 5.2 ความหลากหลายของรูปแบบการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติระดับล่างในประเทศไทย

การย้ายถิ่นข้ามพรมแดนของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานในประเทศไทย ได้ดำเนินมาอย่างต่อเนื่องในช่วง 3 ทศวรรษที่ผ่านมา มีพัฒนาการจนก่อให้เกิดเป็นชุมชนแรงงานข้ามชาติ ขนาดเล็ก และขนาดใหญ่กระจายอยู่หลายแห่งในพื้นที่ชั้นในของประเทศไทย โดยสมาชิกชุมชนแรงงานข้ามชาติบางแห่งมีการติดต่อสื่อสารกันผ่านช่องทางต่างๆ ก่อเกิดเป็นความเชื่อมโยงกันระหว่างชุมชนแรงงานข้ามชาตินั้นๆ การศึกษานี้ค้นพบรูปแบบการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติที่มีความหลากหลาย และซับซ้อนมากขึ้นกว่าในอดีต อันเนื่องมาจากมีเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นที่มากกว่าปัจจัยในเชิงเศรษฐกิจและสังคมตามแนวคิดทฤษฎีการย้ายถิ่นแบบ conventional theory ที่เน้นศึกษาปัจจัยปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดอันส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของปัจเจกชน หากแต่ในกรณีแรงงานข้ามชาติระดับล่างของไทย ผู้ย้ายถิ่นมีการสะสมทุนมนุษย์และทุนทางสังคมในแบบของตัวเองในทุกขั้นตอนแต่เริ่มออกเดินทางจากประเทศต้นทางมา จนถึงการเคลื่อนย้ายภายในประเทศไทย เช่น ใช้เครือข่ายทางสังคมเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล การพึ่งพาองค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรทางสังคม หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ สำหรับการสะสมทุนมนุษย์และทุนทางสังคมในพื้นที่ปลายทาง งานศึกษาการย้ายถิ่นส่วนใหญ่มองว่าเป็นเสมือนการปรับตัวของผู้ย้ายถิ่นเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมพื้นที่ปลายทางได้อย่างราบรื่น แต่สำหรับในการศึกษานี้ การสะสมและขยายทุนทางสังคมของแรงงานข้ามชาติยังมีความสำคัญในฐานะทำให้เกิดกระบวนการย้ายถิ่นแบบต่อเนื่องสะสมไปเรื่อยๆ

ตัวอย่างที่เห็นชัดเจนถึงกลไกการทำงานของทุนทางสังคมและทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายภายในประเทศไทย คือ จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ทำงานด้านแรงงานข้ามชาติ และเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนในจังหวัดขอนแก่นและนครราชสีมา (สัมภาษณ์, 2557) ทำให้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างเครือข่ายทางสังคมอันส่งผลต่อการย้ายถิ่นแบบต่อเนื่องและหมุนเวียนระหว่างจังหวัดต่างๆ ในประเทศไทยของแรงงานข้ามชาติ เช่น แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่ย้ายถิ่นจากแถบจังหวัดสมุทรสาครและสมุทรปราการไปทำงานในจังหวัดทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเฉพาะจังหวัดขอนแก่น และนครราชสีมา เนื่องจากมีเครือข่ายแรงงานย้ายถิ่นสัญชาติเดียวกันที่นายจ้างเคยพาเข้าไปทำงานก่อน จากนั้นจึงเกิดการชักชวนกันเข้าไปทำงานมากขึ้นเรื่อยๆ จนเกิดเป็นชุมชนแรงงานข้ามชาติพม่ากระจายอยู่ในพื้นที่มากขึ้นจากในอดีตที่เคยพบแต่แรงงานข้ามชาติลาวเข้ามาทำงาน

นอกจากนี้ ยังมีกรณีที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าจากจังหวัดสมุทรสาครย้ายถิ่นข้ามไปเรียนหนังสือในโรงเรียนขององค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่กรุงเทพฯ แล้วก่อเกิดเป็นเครือข่ายทางสังคมของแรงงานข้ามชาติใหม่ขึ้นมา เมื่อได้พัฒนาทุนมนุษย์ของตัวเองผ่านการเรียนหนังสือไปไ้ระดับหนึ่ง ประกอบกับการได้รับข้อมูลข่าวสารการทำงานจากเครือข่ายที่สร้างขึ้นใหม่นี้ ส่งผลให้เกิดการกระจายตัวของแรงงานข้ามชาติจากสมุทรสาครบางส่วนเข้าสู่กรุงเทพฯ และจังหวัดปริมณฑลอื่นๆ ต่อไป โดยบางรายมีการเปลี่ยนงานจากงานต่อเนื่องประมงในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไปเป็นงานในโรงงานอุตสาหกรรม หรือบริษัทเอกชนในพื้นที่ดังกล่าวมาแล้ว (แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า, สัมภาษณ์, จังหวัดสมุทรสาคร, 2557)

ผลจากการศึกษาพบว่า ในอีกทางหนึ่ง เครือข่ายแรงงานย้ายถิ่นและความเชื่อมโยงที่เกิดขึ้นนั้น สนับสนุนให้เกิดการย้ายถิ่นอย่างต่อเนื่องเข้าสู่พื้นที่ต่างๆ ในประเทศไทย ซึ่งไม่จำกัดเฉพาะผู้ย้ายถิ่นรุ่นใหม่ หากแต่รวมถึงอดีตแรงงานข้ามชาติที่ได้ย้ายถิ่นกลับไปอาศัยหรือเริ่มต้นชีวิตใหม่ที่ประเทศต้นทางแล้ว แต่ยังคงย้ายถิ่นวนกลับเข้ามาทำงานในประเทศปลายทางอีกครั้งหนึ่งเช่นกัน ดังนั้น การย้ายถิ่นกลับ (Return migration) จึงมิใช่จุดสิ้นสุดของกระบวนการย้ายถิ่นตามทฤษฎีเดิมอีกต่อไป (Sinatti, 2011: 154) ในขณะเดียวกัน ข้อค้นพบจากการเก็บข้อมูลภาคสนาม และงานวิจัยล่าสุดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง แสดงให้เห็นว่าปรากฏการณ์การย้ายถิ่นแบบหมุนเวียน (Circular migration) ระหว่างพื้นที่ต้นทาง พื้นที่ทางผ่าน และพื้นที่ปลายทาง กำลังเพิ่มปริมาณมากขึ้น (World Bank, 2012) ดังนั้น ปัจจัยด้านทุนมนุษย์และทุนทางสังคมส่งผลให้เงื่อนไขหรือกลไกอันนำไปสู่การตัดสินใจย้ายถิ่นที่แตกต่างกัน รวมถึงทำให้มีแบบแผนการย้ายถิ่นที่แตกต่างกันออกไป อย่างเช่น ทุนมนุษย์ และทุนทางสังคมที่ผู้ย้ายถิ่นสร้างและสะสมในพื้นที่ปลายทาง ได้ทำให้การวางแผนการย้ายถิ่นที่มีอยู่เดิมเปลี่ยนแปลงไป ผู้ที่เคยตั้งใจย้ายถิ่นกลับ กลายเป็นต้องการย้ายถิ่นต่อไป หรือตั้งถิ่นฐานถาวร หรือเกิดกรณีของการที่ยังไม่ตัดสินใจวางแผนการย้ายถิ่นมากขึ้น เป็นต้น

ความหลากหลายของรูปแบบการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ยังสามารถพิจารณาได้จากเหตุผลในการย้ายถิ่นที่หลากหลายมากขึ้น และมีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มสัญชาติทั้ง 3 สัญชาติ โดยจากผลการศึกษาพบว่า แรงงานข้ามชาติที่รายงานว่า อีก 5-10 ปีข้างหน้า จะตั้งถิ่นฐานในประเทศไทย ส่วนใหญ่ตัดสินใจเกี่ยวกับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตด้วยเหตุผลเรื่องการแสวงหาชีวิตที่ดีขึ้นกว่าเดิม กล่าวคือ แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่วางแผนจะตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า การตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยทำให้ครอบครัวได้มีโอกาสอยู่ร่วมกันพร้อมหน้า เพราะสมาชิกครอบครัวทั้งหมด หรือเกือบทั้งหมดได้ย้ายถิ่นข้ามชาติมาอยู่ในประเทศไทยแล้ว อีกทั้งประเด็นหนึ่ง คือ ความคาดหวังเกี่ยวกับโอกาสทางการศึกษาของบุตรในประเทศไทย เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ทำให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่วางแผนจะตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยด้วยเช่นกัน สำหรับแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า ต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ได้ทำงานและมีที่พักอาศัยในสภาพแวดล้อมที่ดี ในขณะที่ แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาให้เหตุผลของการวางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยว่า ต้องการงานที่มั่นคงและมีรายได้มากพอที่จะเลี้ยงครอบครัว เห็นได้ว่า เหตุผลหลักของการวางแผนที่จะตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยของแรงงานข้ามชาติเป็นประเด็นเกี่ยวกับการมีชีวิตที่ดีกว่าในพื้นที่ปลายทาง โดยเฉพาะด้านการทำงานและรายได้ที่มั่นคง และมีกรณีพิเศษที่เฉพาะไปกว่านั้นคือ การเห็นความสำคัญของการลงทุนในทุนมนุษย์ของบุตรแรงงานข้ามชาติ ซึ่งพบในกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่ต้องการให้บุตรของตนนั้นศึกษาต่อและได้งานที่ดีทำในประเทศไทย ดังคำให้สัมภาษณ์ของแรงงานก่อสร้างในแคมป์คนงานในอำเภอเมืองและอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ที่ให้เหตุผลถึงการวางแผนอยู่ในประเทศไทยต่อไป

#### จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

“...เหตุผลที่ยังกลับไปไม่ได้ก็เพราะลูกนี่ละ ยังเรียนหนังสือกันอยู่ทั้ง 2 คน รอทั้งคู่เรียนด้วย แล้วก็ต้องหาเงินส่งลูกเรียนด้วย เลยคิดว่าคงอยู่ที่นี้ต่อไป เพราะยังไปโรงเรียนที่นี้ก็ดีกว่าที่พม่า อยู่แล้ว จบสูงไป เขาจะได้หางานดีๆ ทำในเมืองไทยไปเลย ” (สัญชาติพม่า เพศหญิง อายุ 46 ปี อาชีพขายของ จังหวัดเชียงใหม่)

“... นี่เดี๋ยวก็จะเข้า AEC แล้วนะ ส่งลูกเรียนไทยให้พูดได้ทั้งภาษาเรา ภาษาไทยกับอังกฤษ อีก จบไปทำงานสบาย เราก็คงต้องอยู่ทำงานตรงนี้ไปเรื่อยๆ รอตุลุกโต เรียนจบและทำงานก่อน...” (สัญชาติพม่า เพศชาย อายุ 35 อาชีพก่อสร้าง จังหวัดเชียงใหม่)

สำหรับเหตุผลของการตัดสินใจวางแผนย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทางของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าและสัญชาติกัมพูชาส่วนใหญ่เป็นเหตุผลเกี่ยวกับครอบครัว โดยการได้อยู่พร้อมหน้ากับครอบครัว และการไม่อาศัยอยู่ร่วมกับญาติมิตร เป็นเหตุผลหลักที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าและ

สัญญาติกัมพูชาวางแผนย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทาง ส่วนแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวเห็นโอกาสความก้าวหน้าในชีวิตจากงานหรือธุรกิจขนาดเล็ก จึงวางแผนย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทาง

ส่วนแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวและสัญชาติกัมพูชาที่ยังไม่ตัดสินใจ ส่วนใหญ่ให้เหตุผลเกี่ยวกับการคาดหวังเรื่องทำงานเก็บเงิน และรอการตัดสินใจตามครอบครัว ทำให้ยังไม่ได้ตัดสินใจเกี่ยวกับแผนการย้ายถิ่นในอนาคต ซึ่งแตกต่างจากแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่ยังไม่ตัดสินใจวางแผนการย้ายถิ่นในอนาคตด้วยเหตุผลความมั่นคงทางการเมือง และความปลอดภัยในชีวิต กล่าวคือแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ากลุ่มนี้มีแนวโน้มต้องการย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทาง แต่ด้วยเหตุการณ์ทางการเมืองที่ยังไม่แน่นอน ทำให้ยังไม่สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตได้ ซึ่งในอนาคตควรมีการศึกษาเชิงลึกในส่วนของปัจจัยของประเทศต้นทางอันส่งผลต่อการสนใจย้ายถิ่นกลับถิ่นฐานต่อไป ส่วนเหตุผลรองลงมาคือ เรื่องเศรษฐกิจ โดยส่วนใหญ่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าคาดหวังว่าจะเก็บเงินให้ได้ก่อนกลับบ้าน ในขณะที่เดียวกัน ก็คาดหวังประเทศต้นทางมีการพัฒนาเศรษฐกิจมากขึ้น เพื่อสร้างงานรองรับสำหรับผู้ที่ต้องการกลับไปทำงานในประเทศ

ตาราง 5.3 การกระจายร้อยละของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามแผนการย้ายถิ่นในอนาคต เหตุผลในการวางแผนการย้ายถิ่น และสัญชาติของแรงงานข้ามชาติ

เหตุผลการวางแผนการย้ายถิ่น	ตั้งถิ่นฐานในประเทศไทย	ย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทาง	ยังไม่ตัดสินใจ
<b>แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า</b>			
เศรษฐกิจ	8.89 (4)	20.49 (25)	21.32 (29)
ครอบครัว	60.00 (27)	45.90 (56)	5.15 (7)
ความก้าวหน้าในชีวิต	4.44 (2)	2.46 (3)	-
เครือข่ายทางสังคม	13.33 (6)	9.02 (11)	2.21 (3)
การศึกษา	8.89 (4)	19.67 (24)	0.74 (1)
จิตวิทยา	2.22 (1)	0.82 (1)	11.03 (15)
ความมั่นคง	-	-	59.56 (81)
ปลอดภัยในชีวิต			
ไม่ทราบ	2.22 (1)	1.64 (2)	11.03 (15)
รวม	100.00 (45)	100.00 (122)	100.00 (136)

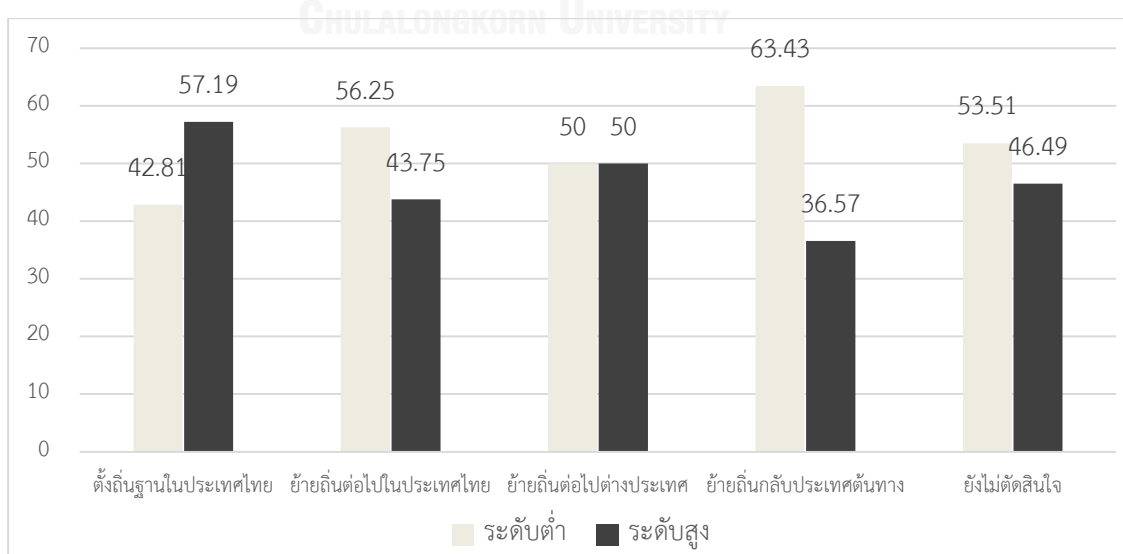
เหตุผลการวางแผน การย้ายถิ่น	ตั้งถิ่นฐาน ในประเทศไทย	ย้ายถิ่นกลับ ประเทศต้นทาง	ยังไม่ตัดสินใจ
<b>แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว</b>			
เศรษฐกิจ	18.59 (29)	13.64 (3)	38.78 (38)
ความก้าวหน้าในชีวิต	9.62 (15)	45.45 (10)	-
คุณภาพชีวิตที่ดี	63.46 (99)	4.55 (1)	-
จิตวิทยา	8.33 (13)	36.36 (8)	8.16 (8)
ครอบครัว	-	-	5.10 (5)
การศึกษา	-	-	1.02 (1)
ความมั่นคง	-	-	-
ปลอดภัยในชีวิต			
ไม่ทราบ	-	-	45.92 (45)
รวม	100.00 (156)	100.00 (22)	100.00 (98)
<b>แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา</b>			
เศรษฐกิจ	27.78 (10)	27.23 (58)	81.18 (151)
ครอบครัว	19.44 (7)	61.03 (130)	0.54 (1)
เครือข่ายทางสังคม	5.56 (2)	2.82 (6)	
ความก้าวหน้าในชีวิต	11.11 (4)	7.98 (17)	
จิตวิทยา	22.22 (8)	0.94 (2)	0.54 (1)
ความมั่นคง	-	-	0.54 (1)
ปลอดภัยในชีวิต			
ไม่ทราบ	13.89 (5)	-	11.03 (15)
รวม	100.00 (36)	100.00 (213)	100.00 (186)



### 5.3 การพัฒนาทุนมนุษย์กับการวางแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติกับการวางแผนการย้ายถิ่นในอนาคต เริ่มด้วยการพิจารณาความสัมพันธ์ในลักษณะแผนภาพ และตารางไขว้ระหว่างตัวแปรดัชนีทุนมนุษย์ และดัชนีทุนมนุษย์รายด้านกับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติ จากนั้น จึงนำไปสู่การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทั้ง 2 ปัจจัย ในระดับการวิเคราะห์หลายตัวแปรต่อไป โดยผลการศึกษาในภาพรวมของความสัมพันธ์ระหว่างระดับการพัฒนาทุนมนุษย์กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ โดยไม่จำแนกตามสัญชาติ (แผนภาพที่ 5.1) แสดงให้เห็นว่าแรงงานข้ามชาติที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูง จะเลือกวางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทย (ร้อยละ 57.19) ในขณะที่ กลุ่มที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับต่ำส่วนใหญ่วางแผนย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทางเป็นหลัก (ร้อยละ 63.43) ทิศทางของการย้ายถิ่นอันถูกกำหนดโดยระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของผู้ย้ายถิ่นเช่นนี้ เป็นไปตามงานศึกษาของ Jellal และ Wolff (2003) ซึ่งใช้แนวคิดของ Chiswick and Miller (1995, 1996) ที่แสดงให้เห็นถึงรูปแบบของการวางแผนการย้ายถิ่นว่า ผู้ย้ายถิ่นที่มีแนวโน้มจะย้ายถิ่นกลับ จะมีการลงทุนในทุนมนุษย์น้อยกว่าผู้ย้ายถิ่นที่มีความตั้งใจจะตั้งถิ่นฐานถาวรในประเทศปลายทาง ทำให้แรงงานข้ามชาติกลุ่มที่ไม่ได้ตั้งใจจะตั้งถิ่นฐานประเทศปลายทาง ยากลำบากในการหางานทำ หรือได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่าแรงงานกลุ่มอื่นๆ ที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ดีกว่า ในขณะที่กลุ่มที่มีแนวโน้มที่จะตั้งถิ่นฐานนั้นเลือกที่จะลงทุนเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ในประเทศปลายทาง เพื่อให้ได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้น

ตาราง 5.4 ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ (n=1,207)



หมายเหตุ: ระดับต่ำ หมายถึง กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของทั้ง 3 สัญชาติ

ระดับสูง หมายถึง กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์เท่ากับหรือสูงกว่าค่าเฉลี่ยของทั้ง 3 สัญชาติ

เมื่อพิจารณาระดับการพัฒนาทุนมนุษย์กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตแยกตามรายสัญชาติของแรงงานข้ามชาติ ผลการศึกษาดังกล่าวให้ภาพที่น่าสนใจของความแตกต่างในการพัฒนาทุนมนุษย์และแผนการย้ายถิ่นในอนาคตระหว่างกลุ่มสัญชาติ โดยเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ จำแนกตามสัญชาติ พบว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวมีค่าเฉลี่ยของดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์สูงกว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า และสัญชาติกัมพูชาตามลำดับ และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ จำแนกตามแผนการย้ายถิ่นในอนาคตแล้ว พบว่า แรงงานข้ามชาติที่มีค่าเฉลี่ยของดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์สูงมีแนวโน้มตั้งถิ่นฐาน ณ ที่อยู่ปัจจุบัน ซึ่งตรงข้ามกับแรงงานข้ามชาติที่วางแผนย้ายถิ่นกลับไปอยู่ประเทศต้นทาง จะเป็นกลุ่มแรงงานข้ามชาติมีค่าเฉลี่ยของดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ต่ำกว่าโดยเปรียบเทียบ (ดูรายละเอียดตารางที่ 5.4)

เมื่อพิจารณาที่มีค่าเฉลี่ยของดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ร่วมกับสัญชาติทำให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่า ความสามารถในการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติมีความสัมพันธ์กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคต กล่าวคือ แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว ที่วางแผนตั้งถิ่นฐาน ณ ที่อยู่ปัจจุบัน เป็นกลุ่มที่ค่าเฉลี่ยของดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์สูงกว่าโดยเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยของกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวด้วยกันที่วางแผนจะย้ายถิ่นกลับไปอยู่ประเทศต้นทาง ในขณะเดียวกัน ความสัมพันธ์เช่นนี้ยังพบในแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาอีกด้วย โดยแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาที่วางแผนย้ายถิ่นกลับไปอยู่ประเทศต้นทางที่มีค่าเฉลี่ยของดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ต่ำกว่าโดยเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่วางแผนตั้งถิ่นฐาน ณ ที่อยู่ปัจจุบัน ในขณะที่ กรณีของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ากลับมีลักษณะเฉพาะ คือ แรงงานกลุ่มที่วางแผนตั้งถิ่นฐานถาวร ณ ที่อยู่ปัจจุบันกลับเป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ต่ำกว่าโดยเปรียบเทียบกับผู้ที่วางแผนย้ายถิ่นกลับไปอยู่ประเทศต้นทาง ทั้งนี้ การฉายภาพของระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ไปพร้อมกับการวางแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติเช่นนี้ ทำให้เห็นได้อย่างชัดเจนมากขึ้นว่าในอนาคตกลุ่มที่จะตั้งถิ่นฐานอยู่ในประเทศไทยคือ กลุ่มแรงงานข้ามชาติที่มีระดับของการพัฒนาทุนมนุษย์สูงกว่าโดยเปรียบเทียบกับกลุ่มที่วางแผนจะย้ายถิ่นกลับไปอยู่ประเทศต้นทาง ยกเว้นเฉพาะในกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่จะนำพาทุนมนุษย์ที่จะนำพาทุนมนุษย์ที่สะสมและพัฒนาในประเทศไทยกลับไปยังประเทศบ้านเกิดด้วย

ตาราง 5.5 ค่าเฉลี่ยของดัชนีการพัฒนามนุษย์ จำแนกตามแผนการย้ายถิ่นในอนาคต และสัญชาติของแรงงานข้ามชาติ (n=1,207)

แผนการย้ายถิ่นในอนาคต	รวม (n=1,207)	สัญชาติของแรงงานข้ามชาติ		
		พม่า (n=468)	ลาว (n=291)	กัมพูชา (n=448)
ตั้งถิ่นฐานถาวร ณ ที่อยู่ปัจจุบัน	0.4871 (0.1677)	0.3879 (0.1083)	0.5918 (0.1357)	0.3136 (0.0972)
ย้ายถิ่นไปอยู่พื้นที่อื่นในประเทศไทย	0.4637 (0.1718)	0.5107 (0.1898)	0.4373 (0.1654)	0.3458 (0.000)
ย้ายถิ่นไปอยู่ประเทศอื่น	0.4924 (0.1526)	0.4898 (0.1286)	0.4978 (0.2583)	-
ย้ายถิ่นกลับไปอยู่ประเทศต้นทาง	0.3718 (0.1503)	0.4668 (0.1257)	0.4805 (0.1248)	0.2827 (0.0963)
ยังไม่ได้ตัดสินใจ	0.4189 (0.1247)	0.4583 (0.1293)	0.4609 (0.1211)	0.3607 (0.0963)
รวม	0.4219 (0.1519)	0.4476 (0.1283)	0.5340 (0.1100)	0.3201 (0.1099)

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บคือ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 5.5 – 5.6 เป็นการนำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามนุษย์รายด้านคือ การพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทย การพัฒนาความสามารถในการทำงาน และการดูแลและส่งเสริมสุขภาพ กับแผนย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ โดยเริ่มจากการพิจารณาเฉพาะการพัฒนามนุษย์ด้านการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทยกับแผนการย้ายถิ่นในอนาคต จำแนกตามสัญชาติ พบว่า แรงงานข้ามชาติทุกสัญชาติมีการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทย โดยแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวมีระดับการพัฒนามนุษย์ด้านการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทยสูงที่สุด รองลงมาคือ แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า และสัญชาติกัมพูชา ตามลำดับ และแรงงานข้ามชาติที่วางแผนจะตั้งถิ่นฐานถาวร ณ ที่อยู่ปัจจุบัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของดัชนีการพัฒนามนุษย์ด้านการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทยสูงกว่าแรงงานข้ามชาติที่วางแผนย้ายถิ่นกลับไปอยู่ประเทศต้นทาง ยกเว้นแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่กลุ่มที่วางแผนย้ายถิ่นกลับจะมีค่าเฉลี่ยดัชนีการพัฒนามนุษย์ด้านการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทยสูงกว่ากลุ่มที่วางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทย (ดูตารางที่ 5.5)

ตาราง 5.6 ค่าเฉลี่ยของดัชนีการพัฒนามนุษย์ด้านการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทย  
จำแนกตามแผนการย้ายถิ่นในอนาคต และสัญชาติของแรงงานข้ามชาติ (n=1,207)

แผนการย้ายถิ่นในอนาคต	รวม (n=1,207)	สัญชาติของแรงงานข้ามชาติ		
		พม่า (n=468)	ลาว (n=291)	กัมพูชา (n=448)
ตั้งถิ่นฐานถาวร ณ ที่อยู่ปัจจุบัน	0.2425 (0.1718)	0.2235 (0.1443)	0.2687 (0.2141)	0.1843 (0.0774)
ย้ายถิ่นไปอยู่พื้นที่อื่นในประเทศไทย	0.1758 (0.2057)	0.2589 (0.2322)	0.1094 (0.1791)	0.1250 (0.0000)
ย้ายถิ่นไปอยู่ประเทศอื่น	0.2917 (0.1477)	0.3750 (0.1443)	0.1250 (0.8840)	-
ย้ายถิ่นกลับไปอยู่ประเทศต้นทาง	0.2184 (0.1477)	0.2741 (0.1683)	0.1818 (0.1480)	0.1767 (0.1106)
ยังไม่ได้ตัดสินใจ	0.2218 (0.1555)	0.2650 (0.1683)	0.2040 (0.1895)	0.1900 (0.1040)
รวม	0.2255 (0.1609)	0.2604 (0.1663)	0.2347 (0.2033)	0.1832 (0.1050)

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บคือ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามนุษย์ด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงานกับแผนการย้ายถิ่นในอนาคต จำแนกตามสัญชาติ พบว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าและกัมพูชาที่วางแผนย้ายถิ่นกลับไปอยู่ประเทศต้นทางมีระดับการพัฒนามนุษย์ด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงานสูงกว่าผู้ที่วางแผนตั้งถิ่นฐานถาวร ณ ที่อยู่ปัจจุบัน ในขณะที่ แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่วางแผนตั้งถิ่นฐานถาวร ณ ที่อยู่ปัจจุบัน และย้ายถิ่นกลับไปอยู่ประเทศต้นทางมีระดับการพัฒนามนุษย์ด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงานไม่ต่างกันมากนัก นอกจากนั้นยังมีประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติที่ยังไม่ตัดสินใจวางแผนการย้ายถิ่นในอนาคต ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยดัชนีการพัฒนามนุษย์ด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงานสูงที่สุดในทุกสัญชาติ ดังนั้น จึงเป็นประเด็นน่าศึกษาต่อไปว่ากลุ่มนี้จะตัดสินใจวางแผนการย้ายถิ่นอย่างไรในอนาคต แต่ถ้ามมติให้คนกลุ่มนี้มีแบบแผนการตัดสินใจไม่ต่างจากกลุ่มที่มีระดับการพัฒนามนุษย์ด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงานสูงและวางแผนการย้ายถิ่นแล้วจะพบว่า แรงงานกลุ่มนี้จะมี

แนวโน้มย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทาง โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าและกัมพูชา (ดูตารางที่ 5.6)

ตาราง 5.7 ค่าเฉลี่ยของดัชนีการพัฒนามนุษย์ด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงาน จำแนกตามแผนการย้ายถิ่นในอนาคต และสัญชาติของแรงงานข้ามชาติ (n=1,207)

แผนการย้ายถิ่นในอนาคต	รวม (n=1,207)	สัญชาติของแรงงานข้ามชาติ		
		พม่า (n=468)	ลาว (n=291)	กัมพูชา (n=448)
ตั้งถิ่นฐานถาวร ณ ที่อยู่ปัจจุบัน	0.5531 (0.2284)	0.4315 (0.1320)	0.6969 (0.1873)	0.2791 (0.1121)
ย้ายถิ่นไปอยู่พื้นที่อื่นในประเทศไทย	0.5903 (0.2240)	0.6190 (0.1854)	0.5972 (0.2601)	0.3333 (0.0000)
ย้ายถิ่นไปอยู่ประเทศอื่น	0.6389 (0.1978)	0.5417 (0.1596)	0.8333 (0.0785)	-
ย้ายถิ่นกลับไปอยู่ประเทศต้นทาง	0.4350 (0.2142)	0.5442 (0.1793)	0.6489 (0.2224)	0.3232 (0.1739)
ยังไม่ได้ตัดสินใจ	0.5164 (0.2067)	0.5359 (0.1938)	0.6498 (0.2139)	0.4312 (0.1728)
รวม	0.5000 (0.2201)	0.5181 (0.1818)	0.6754 (0.2020)	0.3670 (0.1779)

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บคือ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ในการกรณีของความสัมพันธ์ระหว่างดัชนีการพัฒนามนุษย์ด้านการดูแลและส่งเสริมสุขภาพกับแผนการย้ายถิ่นในอนาคต จำแนกตามสัญชาติ พบว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวและสัญชาติกัมพูชาที่วางแผนตั้งถิ่นฐานถาวร ณ ที่อยู่ปัจจุบัน มีการพัฒนามนุษย์ด้านการดูแลและส่งเสริมสุขภาพสูงกว่าโดยเปรียบเทียบกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวและสัญชาติกัมพูชาที่วางแผนย้ายถิ่นกลับไปอยู่ประเทศต้นทาง ในขณะที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามีระดับการพัฒนามนุษย์ด้านการดูแลและส่งเสริมสุขภาพไม่แตกต่างกันนักในแต่ละกลุ่มที่มีแผนการย้ายถิ่นแตกต่างกัน

ตาราง 5.8 ค่าเฉลี่ยของดัชนีการพัฒนามนุษย์ด้านการดูแลและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามแผนการย้ายถิ่นในอนาคต และสัญชาติของแรงงานข้ามชาติ (n=1,207)

แผนการย้ายถิ่นในอนาคต	รวม (n=1,207)	สัญชาติของแรงงานข้ามชาติ		
		พม่า (n=457)	ลาว (n=281)	กัมพูชา (n=447)
ตั้งถิ่นฐานถาวร ณ ที่อยู่ปัจจุบัน	0.6656 (0.2556)	0.5088 (0.2148)	0.8097 (0.1760)	0.4772 (0.2701)
ย้ายถิ่นไปอยู่พื้นที่อื่นในประเทศไทย	0.6250 (0.5468)	0.6541 (0.2900)	0.6053 (0.2024)	0.5789 (0.0000)
ย้ายถิ่นไปอยู่ประเทศอื่น	0.5469 (0.2990)	0.5526 (0.1604)	0.5351 (0.6108)	-
ย้ายถิ่นกลับไปอยู่ประเทศต้นทาง	0.4620 (0.5184)	0.5820 (0.1939)	0.6108 (0.2046)	0.3482 (0.2286)
ยังไม่ได้ตัดสินใจ	0.5184 (0.2067)	0.5738 (0.2004)	0.5290 (0.1864)	0.4608 (0.2080)
รวม	0.5376 (0.2454)	0.5641 (0.2038)	0.6917 (0.2272)	0.4100 (0.2305)

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บคือ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### 5.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์ และปัจจัยอื่นๆ กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ

#### 5.3.2 การวิเคราะห์หลายตัวแปรด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบหลายกลุ่ม (Multinomial logistic regression)

การศึกษาในส่วนนี้มุ่งวิเคราะห์เป็นการวิเคราะห์หลายตัวแปรของความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบหลายกลุ่ม (Multinomial logistic regression) สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติทั้งในภาพรวมของทั้ง 3 สัญชาติ และแยกแบบจำลองการวิเคราะห์ตามสัญชาติ ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 แบบจำลอง คือ *แบบจำลองที่ 1* เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยทั้ง 4 ด้านคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการย้ายถิ่น ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้าน

นโยบายแรงงานข้ามชาติ กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ ส่วนแบบจำลองที่ 2 และ 3 เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์ (ดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ และดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทย ด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงาน และด้านการดูแลและส่งเสริมสุขภาพ) กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ โดยควบคุมอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการย้ายถิ่น และปัจจัยด้านนโยบายแรงงานข้ามชาติ

สำหรับตัวแปรตามนั้น มีการจัดกลุ่มแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติใหม่ โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม จากเดิมที่มี 5 กลุ่ม คือ ย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทาง ตั้งถิ่นฐานในประเทศไทย และยังไม่ได้ตัดสินใจวางแผนการย้ายถิ่นในอนาคต โดยกำหนดให้กลุ่มที่ยังไม่ได้ตัดสินใจเป็นกลุ่มอ้างอิง (Reference category) ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตัดกลุ่มที่วางแผนการย้ายถิ่นต่อไปยังพื้นที่อื่นๆ ในประเทศไทย และการย้ายถิ่นต่อไปยังประเทศอื่น เนื่องจากมีจำนวนน้อยมาก คือ 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.83 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

#### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยค่า Relative risk ratio และการแปลผล

การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบหลายกลุ่ม (Multinomial logistic regression) โดยมีตัวแปรตามคือ แผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ยังไม่ได้ตัดสินใจ (เป็นกลุ่มอ้างอิง) กลุ่มที่วางแผนย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทาง กลุ่มที่วางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทย เท่ากับ 3 นำเสนอผลโดยใช้ค่า Relative risk ratio หรือ RRR ซึ่งหมายถึง อัตราส่วนของความน่าจะเป็นหรือโอกาสที่แรงงานข้ามชาติจะวางแผนย้ายถิ่นกลับ หรือวางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทย ต่อความน่าจะเป็นหรือโอกาสที่แรงงานข้ามชาติยังไม่ได้ตัดสินใจวางแผนการย้ายถิ่นในอนาคต โดยการแปลผลของค่า Relative risk ratio นั้น มีลักษณะเช่นเดียวกันกับการแปลผลของค่า odds ratio หากแต่การแปลผลของการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกแบบหลายกลุ่มในการวิเคราะห์นี้ ต้องพิจารณาว่าเป็นการตัดสินใจเลือกแผนการย้ายถิ่นแบบใดแบบหนึ่ง เปรียบเทียบกับอีก 2 แบบที่เหลือ หรือเป็นการค้นหาว่าแรงงานข้ามชาติจะมีแนวโน้มเลือกวางแผนการย้ายถิ่นแบบใดมากกว่ากัน ดังนั้น จึงต้องอ่านค่า RRR ทั้ง 2 กลุ่มคือ วางแผนย้ายถิ่นกลับ และตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยไปพร้อมกัน เพื่อให้สามารถจัดลำดับทางเลือกในการวางแผนการย้ายถิ่นในอนาคตได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน

ตัวอย่างเช่น ค่า RRR ของตัวแปรสัญชาติลาวที่วางแผนย้ายถิ่นกลับ เท่ากับ 0.120 หมายถึง เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาแล้ว แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวมีสัดส่วนความเสี่ยงที่จะวางแผนย้ายถิ่นกลับน้อยกว่ายังไม่ได้ตัดสินใจประมาณร้อยละ 88 และค่า RRR ของตัวแปรสัญชาติลาวที่วางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทย เท่ากับ 4.204 หมายถึง เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาแล้ว แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวมีสัดส่วนความเสี่ยงที่จะวางแผนตั้งถิ่นฐาน

ในประเทศไทยเพิ่มขึ้นประมาณ 3 เท่า เมื่อเปรียบเทียบกับยังไม่ได้ตัดสินใจ ซึ่งในกรณีที่ทราบค่า RRR ของทั้ง 2 ทางเลือกแล้ว รวมถึงมีนัยสำคัญทั้ง 2 ทางเลือกนั้น ก็สามารถนำมาอ่านผลการวิเคราะห์ โดยสรุป เพื่อจัดลำดับทางเลือกในการวางแผนการย้ายถิ่นได้ดังนี้ คือ เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาแล้ว แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวมีแนวโน้มที่จะวางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยมากที่สุด รองลงมาคือ ยังไม่ได้ตัดสินใจ และสุดท้ายคือ วางแผนย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทาง

### 5.3.1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบหลายกลุ่ม (Multinomial logistic regression) และอภิปรายผล

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์ และปัจจัยอื่นๆ กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติทุกสัญชาติ

แบบจำลองที่ 1: การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการย้ายถิ่น ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านนโยบายแรงงานข้ามชาติกับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ

ผลจากการวิเคราะห์ในแบบจำลองที่ 1 ของแรงงานข้ามชาติทุกสัญชาติ (ตารางที่ 5.8) แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายการผันแปรของการแผนการย้ายถิ่นในอนาคต ได้ร้อยละ 19 และพบว่ามีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\leq 0.05$  ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ สัญชาติ และการศึกษา ในประเทศต้นทาง โดยเฉพาะตัวแปรอายุของแรงงานข้ามชาติที่ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับทั้งการวางแผนการย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทาง และตั้งถิ่นฐานในประเทศไทย ซึ่งหมายความว่าอายุที่เพิ่มขึ้นของแรงงานข้ามชาติ ทำให้มีสัดส่วนความเสี่ยงที่จะวางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทย (ค่า RRR = 1.044) และย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทาง (ค่า RRR=1.027) มากกว่ายังไม่ได้ตัดสินใจวางแผนย้ายถิ่นในอนาคต ในขณะที่เดียวกัน กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวมีสัดส่วนความเสี่ยงที่จะตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่ยังไม่ได้ตัดสินใจถึง 4 เท่า (ค่า RRR=4.204) ส่วนตัวแปรการศึกษาในประเทศต้นทางซึ่งถือเป็นทุนมนุษย์ที่แรงงานข้ามชาติมีก่อนย้ายถิ่นมาประเทศไทย จากการวิเคราะห์ พบว่า แรงงานข้ามชาติที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาขึ้นไปจากประเทศต้นทางมีสัดส่วนความเสี่ยงที่จะวางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยมากกว่ายังไม่ได้ตัดสินใจ 3 เท่า (ค่า RRR=3.166)

สำหรับปัจจัยด้านการย้ายถิ่น ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคต ประกอบด้วย ระยะเวลาที่อาศัยในประเทศไทย และการมีใบอนุญาตทำงาน โดยแรงงานข้ามชาติที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยมาเป็นระยะเวลานานกว่ามีแนวโน้มจะวางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยมากกว่ายังไม่ได้ตัดสินใจ ในขณะที่ แรงงานข้ามชาติที่มีใบอนุญาตทำงานมีแนวโน้มจะวางแผนย้าย



ถิ่นทั้ง 2 แบบคือ ตั้งถิ่นฐานในประเทศไทย และย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทาง ในส่วนของปัจจัยด้านการทำงาน ตัวแปรทุกตัวภายใต้ปัจจัยนี้ ยกเว้นประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งมีรายละเอียดที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละตัวแปร โดยแรงงานข้ามชาติที่มีรายได้ต่อเดือนเพิ่มขึ้น รวมถึงมีความพึงพอใจต่องานที่ทำจะมีแนวโน้มวางแผนตั้งถิ่นในประเทศไทยน้อยกว่ายังไม่ตัดสินใจ แต่หากมีเพื่อนร่วมงานคนไทยในที่ทำงานเดียวกัน กลับมีแนวโน้มที่จะวางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยในอนาคต ปัจจัยด้านสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านนโยบายแรงงานข้ามชาติ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงลักษณะของแรงงานข้ามชาติที่วางแผนจะตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยได้ชัดเจนขึ้น คือ กลุ่มคนที่มีความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายแรงงานข้ามชาติมากกว่า และเป็นผู้ที่ย้ายถิ่นเข้ามาในช่วง พ.ศ. 2544-2550 หรือช่วงแห่งการเปิดจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติทั่วประเทศ

แบบจำลองที่ 2 และ 3: การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ โดยควบคุมอิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคต โดยควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่นๆ แล้ว ในแบบจำลองที่ 2 และ 3 (ตารางที่ 5.8) ซึ่งเพิ่มตัวแปรดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ และดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์รายด้าน เข้ามาในแบบจำลองการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความแตกต่างแผนการย้ายถิ่นในอนาคตในแบบจำลองรวมทุกสัญชาติได้เพิ่มขึ้นมาจากแบบจำลองที่ 1 เป็นประมาณร้อยละ 19.2 และร้อยละ 20 ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม ในแบบจำลองที่ 2 นั้น ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์กลับไม่มีความสัมพันธ์กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ แบบจำลองที่ 3 ซึ่งนำดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์รายด้านได้เข้าร่วมวิเคราะห์ ผลปรากฏว่าเฉพาะดัชนีด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงานเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ในภาพรวมทั้ง 3 สัญชาติ นั้น ปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ไม่ได้ทำให้แรงงานข้ามชาติมีการวางแผนการย้ายถิ่นในอนาคตแตกต่างกันแต่อย่างใด ยกเว้นว่าหากแรงงานข้ามชาตินั้นมีการพัฒนาความสามารถในการทำงานในระดับสูงจะมีแนวโน้มวางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยน้อยกว่ากลุ่มที่ยังไม่ตัดสินใจประมาณร้อยละ 64 (ค่า  $RRR = 0.364$ )

สำหรับปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจวางแผนย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติอย่างมีนัยสำคัญทั้งแบบจำลองที่ 2 และ 3 คือ อายุ สัญชาติ การศึกษาในประเทศต้นทาง ระยะเวลาที่อยู่อาศัยในประเทศไทย สถานภาพทางกฎหมายของผู้ย้ายถิ่น ความพึงพอใจต่องานที่ทำ เพื่อนร่วมงานคนไทย ความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายแรงงานข้ามชาติ และช่วงเวลาของนโยบายที่ย้ายถิ่นเข้ามา โดยสามารถแยกอธิบายผลการวิเคราะห์ที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะของแรงงานข้ามชาติที่

วางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทย และย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทาง ซึ่งในแบบจำลองที่ 2 ที่มีการนำตัวแปรดัชนีการพัฒนามนุษย์มาใช้ในการวิเคราะห์พบว่า คุณลักษณะสำคัญของผู้ที่มีแนวโน้มจะวางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทย คือ แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว มีสถานภาพโสด/ไม่ได้แต่งงาน จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาขึ้นไปจากประเทศต้นทาง อยู่อาศัยในประเทศไทยมาเป็นระยะเวลา ยาวนานกว่าโดยเปรียบเทียบ มีเพื่อนร่วมงานคนไทย มีความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายแรงงานข้ามชาติเป็นอย่างดี และสุดท้ายคือ เป็นกลุ่มที่ย้ายถิ่นเข้ามาในช่วงที่มีการเปิดจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติทั่วประเทศ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 – 2550

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ในแบบจำลองที่ 3 ที่มีการนำดัชนีการพัฒนามนุษย์รายด้าน มาใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคต พบคุณลักษณะของแรงงานข้ามชาติที่มีแนวโน้มวางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยเช่นเดียวกับในแบบจำลองที่ 1 และ 2 คือ หากเป็นแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวจะมีแนวโน้มในการวางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยมากกว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาถึง 8 เท่า (ค่า RRR=8.312) นอกจากนี้ แรงงานข้ามชาติที่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาขึ้นไปจากประเทศต้นทาง เป็นแรงงานที่มีใบอนุญาตทำงาน มีความพึงพอใจต่องานที่ทำ มีเพื่อนร่วมงานคนไทย มีความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายแรงงานข้ามชาติมากกว่า และเป็นกลุ่มที่ย้ายถิ่นเข้ามาในช่วงที่มีการเปิดจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติทั่วประเทศ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 – 2550 จะเป็นกลุ่มที่มีแนวโน้มวางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทย

ในทางตรงกันข้าม ผลการวิเคราะห์ที่แสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะสำคัญของแรงงานข้ามชาติที่มีแนวโน้มจะวางแผนย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทางสำหรับในแบบจำลองที่ 2 คือ แรงงานข้ามชาติที่มีอายุมากกว่า และมีใบอนุญาตทำงานมีแนวโน้มที่จะย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทางมากกว่าไม่ได้ตัดสินใจย้ายถิ่น ส่วนในแบบจำลองที่ 3 คุณลักษณะของผู้ที่มีแนวโน้มวางแผนย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทางประกอบไปด้วย แรงงานข้ามชาติที่มีใบอนุญาตทำงาน และมีเพื่อนร่วมงานคนไทย ซึ่งตัวแปรเรื่องสถานภาพทางกฎหมายของผู้ย้ายถิ่นถือเป็นปัจจัยที่สามารถอธิบายร่วมกับการวางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยได้เช่นเดียวกัน สาเหตุที่แรงงานข้ามชาติที่มีใบอนุญาตทำงานมีแนวโน้มที่จะวางแผนการย้ายถิ่นทั้ง 2 แบบสามารถอธิบายได้ด้วยเหตุผลของการตัดสินใจวางแผนการย้ายถิ่นในอนาคตจากข้อมูลเชิงคุณภาพได้ดังนี้ คือ แรงงานข้ามชาติที่มีสถานภาพถูกกฎหมายนั้นย่อมมีทางเลือกในการย้ายถิ่นมากกว่าแรงงานข้ามชาติที่ยังอยู่ได้ดินหรือไม่มีใบอนุญาตทำงาน ทั้งนี้ จากการที่รัฐไทยมีนโยบายการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ รวมถึงการพิสูจน์สัญชาติและออกหนังสือเดินทางชั่วคราวให้เพื่อแปลงสถานภาพให้กับแรงงานที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายเป็นแรงงานที่สามารถทำงานในประเทศไทยได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายนั้น ส่งผลให้การตัดสินใจที่ย้ายถิ่นครั้งต่อไปอยู่บนเงื่อนไขดังกล่าวมากพอสมควร แรงงานข้ามชาติส่วนหนึ่งมองว่าเมื่อเป็นแรงงานถูกกฎหมายแล้ว ทำให้สามารถทำงานหาเงิน และใช้ชีวิตอยู่ในพื้นที่ปลายทางหรือประเทศไทยได้ดีมากขึ้น ทำให้มีแนวโน้มที่จะ

วางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทย ในขณะที่แรงงานข้ามชาติที่มีใบอนุญาตทำงานแล้ว อาจมองว่าการเป็นแรงงานถูกกฎหมายเป็นเงื่อนไขที่สามารถทำงานเก็บเงินเพื่อกลับไปตั้งถิ่นฐานในประเทศต้นทางได้เร็วยิ่งขึ้น ด้วยเหตุที่มีความตั้งใจย้ายถิ่นเข้ามาเพื่อส่งเงินกลับประเทศต้นทาง หรือเก็บเงินกลับไปประกอบธุรกิจ หรือประกอบอาชีพอื่นในประเทศต้นทางในท้ายที่สุด

สำหรับการพิจารณาความเหมาะสมของแบบจำลองการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์ และปัจจัยอื่นๆ กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ โดยพิจารณาจาก Likelihood Ratio Chi-Square Test ในแบบจำลองที่ 2 และ 3 แสดงให้เห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (McFadden's Pseudo  $R^2$ ) ที่เพิ่มขึ้นจากแบบจำลองแรกนั้น เป็นการเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น การเพิ่มตัวแปรการพัฒนาทุนมนุษย์เข้าไปในแบบจำลองที่ 2 และ 3 จึงสามารถเพิ่มพลังในการทำนายให้กับสมการดังกล่าว



ตาราง 5.9 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์ และปัจจัยอื่นๆ กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติทุกสัญชาติ โดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบหลายกลุ่ม (Multinomial Logistic Regression) (n=1,117)

ตัวแปรอิสระ	แบบจำลองที่ 1 ตัวแปรอิสระกับ แผนการย้ายถิ่น ในอนาคต		แบบจำลองที่ 2 ดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ กับแผนการย้ายถิ่น ในอนาคต		แบบจำลองที่ 3 ดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ รายด้านกับ แผนการย้ายถิ่น ในอนาคต	
	ย้ายถิ่น	ตั้ง	ย้ายถิ่น	ตั้ง	ย้ายถิ่น	ตั้ง
	กลับ	ถิ่นฐาน	กลับ	ถิ่นฐาน	กลับ	ถิ่นฐาน
ดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์	-	-	1.037	0.674	-	-
ดัชนีด้านการพัฒนา ความสามารถในการใช้ ภาษาไทย	-	-	-	-	0.949	1.416
ดัชนีด้านการพัฒนา ความสามารถในการ ทำงาน	-	-	-	-	0.774	0.364**
ดัชนีด้านการดูแลและ ส่งเสริมสุขภาพ	-	-	-	-	0.815	1.118
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>						
<b>เพศ</b>						
หญิง	===	===	===	===	===	===
ชาย	0.929	0.704	0.925	0.695	0.939	0.702
<b>อายุ</b>	1.027*	1.044*	1.027*	1.039	1.025	1.047*
<b>สัญชาติ</b>						
กัมพูชา	===	===	===	===	===	===
พม่า	0.375*	0.599	0.370*	0.615	0.430*	0.904
ลาว	0.120**	4.204**	0.116**	5.021**	0.154**	8.312**
<b>สถานภาพสมรส</b>						
แต่งงาน และเคยแต่งงาน (หม้าย/หย่า/แยก) (กลุ่ม อ้างอิง)	===	===	===	===	===	===
โสด/ไม่ได้แต่งงาน	1.025	1.910	1.028	1.846*	1.023	1.962

ตัวแปรอิสระ	แบบจำลองที่ 1 ตัวแปรอิสระกับ แผนการย้ายถิ่น ในอนาคต		แบบจำลองที่ 2 ดัชนีการพัฒนามนุษย์ กับแผนการย้ายถิ่น ในอนาคต		แบบจำลองที่ 3 ดัชนีการพัฒนามนุษย์ รายด้านกับ แผนการย้ายถิ่น ในอนาคต	
	ย้ายถิ่น	ตั้ง	ย้ายถิ่น	ตั้ง	ย้ายถิ่น	ตั้ง
	กลับ	ถิ่นฐาน	กลับ	ถิ่นฐาน	กลับ	ถิ่นฐาน
<b>การศึกษาในประเทศ</b>						
<b>ต้นทาง</b>						
ไม่ได้รับการศึกษา	===	===	===	===	===	===
ระดับประถมศึกษา	1.082	0.977	1.073	0.912	1.097	1.061
หรือต่ำกว่า						
มัธยมศึกษาขึ้นไป	1.486	3.166**	1.489	3.004**	1.484	3.369**
จำนวนบุตร	0.963	0.826	0.961	0.810	0.965	0.816
<b>ปัจจัยด้านการย้ายถิ่น</b>						
ระยะเวลาที่อาศัย	0.984	1.168*	0.984	1.181*	0.989	1.150*
<b>ในประเทศไทย</b>						
ประสบการณ์การย้ายถิ่น	1.001	0.888	1.001	0.870	1.005	0.907
<b>เครือข่ายทางสังคมในถิ่น</b>						
<b>ปลายทาง</b>						
ไม่มีและไม่เคยได้รับความช่วยเหลือจากเครือข่ายทางสังคมในถิ่นปลายทาง	===	===	===	===	===	===
มีเครือข่ายทางสังคมในถิ่นปลายทาง	0.996	1.143	0.993	1.117	1.009	1.233
<b>ปลายทางและเคยได้รับความช่วยเหลือ</b>						
<b>สถานภาพทางกฎหมายของผู้ย้ายถิ่น</b>						
ไม่มีใบอนุญาตทำงาน	===	===	===	===	===	===
มีใบอนุญาตทำงาน	2.040**	2.578**	2.041*	2.885	2.115*	2.596**
<b>ปัจจัยด้านการทำงาน</b>						
รายได้ต่อเดือน	1.527	0.492*	1.524	0.495*	1.531	0.472*
ประสบการณ์การทำงาน	1.858	0.619	1.137	0.619	1.125	0.562*
ความพึงพอใจต่องานที่ทำ	0.782	0.433**	0.782	0.464**	0.812	0.477**
<b>เพื่อนร่วมงานคนไทย</b>						
ไม่มี	===	===	===	===	===	===
มี	1.859**	2.305*	1.870	2.204*	1.775*	2.143*

ตัวแปรอิสระ	แบบจำลองที่ 1 ตัวแปรอิสระกับ แผนการย้ายถิ่น ในอนาคต		แบบจำลองที่ 2 ดัชนีการพัฒนามนุษย์ กับแผนการย้ายถิ่น ในอนาคต		แบบจำลองที่ 3 ดัชนีการพัฒนามนุษย์ รายด้านกับ แผนการย้ายถิ่น ในอนาคต	
	ย้ายถิ่น	ตั้ง	ย้ายถิ่น	ตั้ง	ย้ายถิ่น	ตั้ง
	กลับ	ถิ่นฐาน	กลับ	ถิ่นฐาน	กลับ	ถิ่นฐาน
<b>ปัจจัยด้านนโยบาย</b>						
<b>แรงงานข้ามชาติ</b>						
ความรู้ความเข้าใจต่อ	1.047	1.232**	1.046	1.242**	1.047	1.244**
นโยบายแรงงานข้ามชาติ						
ช่วงเวลาของนโยบายที่						
ย้ายถิ่นเข้ามา						
พ.ศ. 2551-2556	===	===	===	===	===	===
ก่อนปี พ.ศ. 2543	0.927	2.419	0.934	2.356	0.912	1.868
พ.ศ. 2544-2550	1.128	2.878*	1.134	2.793*	1.090	2.671*
LR Chi2	460.895**		464.549**		485.136**	
Pseudo R <sup>2</sup> (McFadden)	0.190		0.192		0.200	
-2 Log likelihood	1959.376		1955.722		1935.135	

หมายเหตุ: จำนวนตัวอย่างเหลือ 1,117 ราย เนื่องจากตัดกรณีไม่ตอบรายได้ต่อเดือน จำนวน 68 ราย และตัดกรณีที่ตัดกลุ่มรายการการย้ายถิ่นต่อไปยังพื้นที่อื่นๆ ในประเทศไทย และการย้ายถิ่นต่อไปยังประเทศอื่นๆ จำนวน 22 ราย  
 === หมายถึง กลุ่มอ้างอิง

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 \*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

### การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์ และปัจจัยอื่นๆ กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า

แบบจำลองที่ 1: การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการย้ายถิ่น ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านนโยบายแรงงานข้ามชาติกับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า

ผลจากการวิเคราะห์ในแบบจำลองที่ 1 ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า (ตารางที่ 5.9) แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายการผันแปรของการแผนการย้ายถิ่นในอนาคตได้ ร้อยละ 16.5 และพบว่ามีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\leq 0.05$  ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษาในประเทศต้นทาง สถานภาพทางกฎหมายของผู้ย้ายถิ่น รายได้ต่อเดือน ความพึงพอใจต่องานที่ทำ และเพื่อนร่วมงานคน

ไทย โดยคุณลักษณะของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่มีสัดส่วนความเสี่ยงจะวางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยมากกว่ายังไม่ได้ตัดสินใจวางแผนย้ายถิ่นในอนาคตคือ ผู้ที่มีสถานภาพโสด/ไม่ได้แต่งงาน จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาขึ้นไปจากประเทศต้นทาง ซึ่งผู้ที่มีทั้ง 2 คุณลักษณะนี้มีแนวโน้มวางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยมากกว่าประมาณ 3 เท่า (ค่า RRR = 2.838 และ 2.936 ตามลำดับ) นอกจากนี้ แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่มีเพื่อนร่วมงานมีสัดส่วนความเสี่ยงที่จะวางแผนย้ายถิ่นตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยมากกว่ายังไม่ได้ตัดสินใจถึงเกือบ 5 เท่า (ค่า RRR = 4.785)

คุณลักษณะทั้ง 3 ประการนี้คือ มีสถานภาพโสด/ไม่ได้แต่งงาน มีทุนมนุษย์ด้านการศึกษามาจากประเทศต้นทาง รวมถึงการมีเพื่อนร่วมงานคนไทย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้สามารถสร้างเครือข่ายกับคนที่อยู่นอกวงจรของกลุ่มสัญชาติตนเองได้ในถิ่นปลายทาง ล้วนเป็นคุณลักษณะของแรงงานข้ามชาติเอื้อต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งสุดท้ายแล้วส่งผลต่อการตัดสินใจวางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยสำหรับแรงงานข้ามชาติพม่า ในทางตรงกันข้าม แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่มีแนวโน้มจะวางแผนย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทางมีคุณลักษณะสำคัญ 2 ประการคือ เป็นแรงงานที่มีอายุมากกว่า และมีใบอนุญาตทำงาน ซึ่งถือว่ามีอิสระและทางเลือกในการย้ายถิ่นมากกว่ากลุ่มที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน ดังนั้น กลุ่มนี้ที่มีความตั้งใจจะย้ายถิ่นกลับเมื่อสามารถเก็บเงินได้พอสมควรแล้ว ยิ่งใช้การเป็นแรงงานข้ามชาติถูกกฎหมายเป็นปัจจัยเอื้ออำนวยให้สามารถในการทำงานเก็บเงินได้อย่างราบรื่น

แบบจำลองที่ 2 และ 3: การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า โดยควบคุมอิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า โดยควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่นๆ แล้ว ในแบบจำลองที่ 2 และ 3 (ตารางที่ 5.9) ซึ่งเพิ่มตัวแปรดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ และดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์รายด้าน เข้ามาในแบบจำลองการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความแตกต่างของแผนการย้ายถิ่นในอนาคตได้เพิ่มขึ้นมาจากแบบจำลองที่ 1 ประมาณร้อยละ 19 และร้อยละ 21.2 ตามลำดับ ซึ่งผลการวิเคราะห์โดยใช้ตัวแปรดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์รวม พบว่า กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่มีระดับการพัฒนาทุนมนุษย์สูงมีสัดส่วนความเสี่ยงที่จะวางแผนย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทางมากกว่ายังไม่ได้ตัดสินใจวางแผนย้ายถิ่นในอนาคตและตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยตามลำดับ (ค่า RRR = 1.746 และ 0.250 ตามลำดับ)

ในขณะที่ เมื่อพิจารณาจากดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์รายด้านพบว่า กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงานสูงมีแนวโน้มยังไม่ตัดสินใจย้ายถิ่นในอนาคตและวางแผนย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทางมากกว่าวางแผนตั้งถิ่นฐานใน

ประเทศไทย สำหรับในกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่มีระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการดูแล และส่งเสริมสุขภาพสูงกว่ามีแนวโน้มจะวางแผนย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทางและยังไม่ได้ตัดสินใจวางแผนการย้ายถิ่นในอนาคตมากกว่าตั้งถิ่นฐานในประเทศไทย ซึ่งแตกต่างจากสัญชาติลาวและกัมพูชา ในทางตรงกันข้าม สำหรับกลุ่มที่มีการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทยในระดับสูงมีกลับมีแนวโน้มวางแผนที่จะตั้งถิ่นฐานในประเทศไทย ย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทาง และยังไม่ได้ตัดสินใจย้ายถิ่นในอนาคตไม่แตกต่างกัน

สำหรับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการวางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยของแรงงานข้ามชาติ สัญชาติพม่าอย่างน้อยสำคัญทางสถิติทั้งในแบบจำลองที่ 2 และ 3 อันหมายถึงแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่มีคุณลักษณะต่อไปนี้จะมีแนวโน้มวางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยมากกว่ายังไม่ได้ตัดสินใจ คือ แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่มีอายุมากกว่า มีสถานภาพโสด/ไม่แต่งงาน อาศัยอยู่ในประเทศไทย เป็นระยะเวลายาวนานกว่า มีเพื่อนร่วมงานคนไทย และมีความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายแรงงานข้ามชาติ ในทางตรงกันข้าม กลุ่มที่มีแนวโน้มวางแผนย้ายถิ่นกลับประเทศพม่ามีเพียงคุณลักษณะเดียวที่มี นัยสำคัญทางสถิติทั้ง 2 แบบจำลอง คือ กลุ่มที่มีใบอนุญาตทำงานมีสัดส่วนความเสี่ยงจะวางแผนย้าย ถิ่นกลับมากกว่ายังไม่ได้ตัดสินใจถึงประมาณเกือบ 4 เท่า (ค่า RRR = 3.566 และ 3.720 ตามลำดับ)

สำหรับการพิจารณาความเหมาะสมของแบบจำลองการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการ พัฒนาทุนมนุษย์ และปัจจัยอื่นๆ กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า โดย พิจารณาจาก Likelihood Ratio Chi-Square Test ในแบบจำลองที่ 2 และ 3 แสดงให้เห็นว่าค่า สัมประสิทธิ์การกำหนด (McFadden's Pseudo  $R^2$ ) ที่เพิ่มขึ้นจากแบบจำลองแรกนั้น เป็นการ เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกับการวิเคราะห์รวมทุกสัญชาติ ดังนั้น การเพิ่มตัวแปรการ พัฒนาทุนมนุษย์เข้าไปในแบบจำลองที่ 2 และ 3 จึงสามารถเพิ่มพลังในการทำนายให้กับสมการ ดังกล่าวเช่นกัน



ตาราง 5.10 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์ และปัจจัยอื่นๆ กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า โดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอย โลจิสติกแบบหลายกลุ่ม (Multinomial Logistic Regression Analysis) (n=452)

ตัวแปรอิสระ	แบบจำลองที่ 1 ตัวแปรอิสระกับ แผนการย้ายถิ่น ในอนาคต		แบบจำลองที่ 2 ดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ กับแผนการย้ายถิ่น ในอนาคต		แบบจำลองที่ 3 ดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ รายด้านกับ แผนการย้ายถิ่น ในอนาคต	
	ย้ายถิ่น	ตั้ง	ย้ายถิ่น	ตั้ง	ย้ายถิ่น	ตั้ง
	กลับ	ถิ่นฐาน	กลับ	ถิ่นฐาน	กลับ	ถิ่นฐาน
ดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์	-	-	1.746*	0.250*	-	-
ดัชนีด้านการพัฒนา	-	-	-	-	1.570	1.163
ความสามารถในการใช้ ภาษาไทย	-	-	-	-	1.379	0.339*
ดัชนีด้านการพัฒนา	-	-	-	-	1.181	0.192**
ความสามารถในการ ทำงาน	-	-	-	-	1.181	0.192**
ดัชนีด้านการดูแลและ ส่งเสริมสุขภาพ	-	-	-	-	1.181	0.192**
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>						
<b>เพศ</b>						
หญิง	===	===	===	===	===	===
ชาย	0.983	0.618	0.964	0.647	0.947	0.710
<b>อายุ</b>	1.022*	1.088	1.026	1.069*	1.032	1.070*
<b>สถานภาพสมรส</b>						
แต่งงาน และเคยแต่งงาน (หม้าย/หย่า/แยก) (กลุ่ม อ้างอิง)	===	===	===	===	===	===
โสด/ไม่ได้แต่งงาน	0.618	2.838*	0.628	2.636*	0.628	2.610*
<b>การศึกษาในประเทศ</b>						
<b>ต้นทาง</b>						
ไม่ได้รับการศึกษา	===	===	===	===	===	===
ระดับประถมศึกษา หรือต่ำกว่า	1.536	1.171	1.573	1.030	1.032	1.362
มัธยมศึกษาขึ้นไป	1.480	2.936*	1.585	1.991	1.585	1.367
<b>จำนวนบุตร</b>	1.086	0.733	1.115	0.699	1.079	0.707

ตัวแปรอิสระ	แบบจำลองที่ 1 ตัวแปรอิสระกับ แผนการย้ายถิ่น ในอนาคต		แบบจำลองที่ 2 ดัชนีการพัฒนามนุษย์ กับแผนการย้ายถิ่น ในอนาคต		แบบจำลองที่ 3 ดัชนีการพัฒนามนุษย์ รายด้านกับ แผนการย้ายถิ่น ในอนาคต	
	ย้ายถิ่น	ตั้ง	ย้ายถิ่น	ตั้ง	ย้ายถิ่น	ตั้ง
	กลับ	ถิ่นฐาน	กลับ	ถิ่นฐาน	กลับ	ถิ่นฐาน
<b>ปัจจัยด้านการย้ายถิ่น</b>						
ระยะเวลาที่อาศัย ในประเทศไทย	0.989	1.081	0.970	1.120*	0.971	1.128*
ประสบการณ์การย้ายถิ่น เครือข่ายทางสังคมในถิ่น ปลายทาง	0.893	0.909	0.903	0.875	0.897	0.856
ไม่มีและไม่เคยได้รับความ ช่วยเหลือจากเครือข่ายทาง สังคมในถิ่นปลายทาง	===	===	===	===	===	===
มีเครือข่ายทางสังคมในถิ่น ปลายทางและเคยได้รับ ความช่วยเหลือ	1.146	0.881	1.150	0.805	1.198	0.850
<b>สถานภาพทางกฎหมาย ของผู้ย้ายถิ่น</b>						
ไม่มีใบอนุญาตทำงาน	===	===	===	===	===	===
มีใบอนุญาตทำงาน	3.854*	0.621*	3.566*	0.667	3.720*	0.349*
<b>ปัจจัยด้านการทำงาน</b>						
รายได้ต่อเดือน	0.648	0.078*	0.613	0.122*	0.582	0.133*
ประสบการณ์การทำงาน	0.838	0.489	0.828	0.502	0.832	0.437*
ความพึงพอใจต่องานที่ทำ เพื่อนร่วมงานคนไทย	0.653*	0.344**	0.589*	0.426*	0.590*	0.402*
ไม่มี	===	===	===	===	===	===
มี	1.394	4.785**	1.397	4.849*	1.489	4.927*
<b>ปัจจัยด้านนโยบายแรงงาน ข้ามชาติ</b>						
ความรู้ความเข้าใจต่อ นโยบายแรงงานข้ามชาติ	1.031	1.463	0.990	1.616**	0.994	1.592**

ตัวแปรอิสระ	แบบจำลองที่ 1 ตัวแปรอิสระกับ แผนการย้ายถิ่น ในอนาคต		แบบจำลองที่ 2 ดัชนีการพัฒนามนุษย์ กับแผนการย้ายถิ่น ในอนาคต		แบบจำลองที่ 3 ดัชนีการพัฒนามนุษย์ รายด้านกับ แผนการย้ายถิ่น ในอนาคต	
	ย้ายถิ่น	ตั้ง	ย้ายถิ่น	ตั้ง	ย้ายถิ่น	ตั้ง
	กลับ	ถิ่นฐาน	กลับ	ถิ่นฐาน	กลับ	ถิ่นฐาน
LR Chi-Square statistic	158.529**		182.263**		203.668**	
McFadden's Pseudo R <sup>2</sup>	0.165		0.190		0.212	
-2 Log likelihood	801.736		778.002		756.596	

หมายเหตุ: จำนวนตัวอย่างเหลือ 462 ราย เนื่องจากตัดกรณีไม่ตอบรายได้ต่อเดือน จำนวน 6 ราย และตัดกรณีที่ตัดกลุ่มรายการการย้ายถิ่นต่อไปยังพื้นที่อื่นๆ ในประเทศไทย และการย้ายถิ่นต่อไปยังประเทศอื่นๆ จำนวน 10 ราย

=== หมายถึง กลุ่มอ้างอิง

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 \*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

### การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามนุษย์ และปัจจัยอื่นๆ กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว

แบบจำลองที่ 1: การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการย้ายถิ่น ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านนโยบายแรงงานข้ามชาติกับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว

ผลจากการวิเคราะห์ในแบบจำลองที่ 1 ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว (ตารางที่ 5.10) แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายการผันแปรของการแผนการย้ายถิ่นในอนาคตได้ประมาณร้อยละ 36 และพบว่ามีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\leq 0.05$  ได้แก่ ประสบการณ์การย้ายถิ่น เครือข่ายทางสังคม ในถิ่นปลายทาง สถานภาพทางกฎหมายของผู้ย้ายถิ่น ประสบการณ์การทำงาน เพื่อนร่วมงานคนไทย และความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายแรงงานข้ามชาติ โดยคุณลักษณะของแรงงานข้ามชาติลาวที่มีสัดส่วนความเสี่ยงจะวางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยคือ แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่มีใบอนุญาตทำงาน โดยมีแนวโน้มจะวางแผนตั้งถิ่นฐานมากกว่ายังไม่ได้ตัดสินใจถึงเกือบ 17 เท่า (ค่า RRR = 16.719) ในขณะเดียวกัน กลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน มีเพื่อนร่วมงานคนไทย และมีความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายแรงงานข้ามชาติ มีแนวโน้มที่จะวางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยมากกว่ายังไม่ได้ตัดสินใจเช่นกัน สำหรับกลุ่มที่มีแนวโน้มจะวางแผนย้ายถิ่นกลับ มีเพียงตัวแปรเดียวที่ส่งผลต่อการตัดสินใจวางแผนดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ การเป็นแรงงานข้ามชาติที่มีใบอนุญาตทำงาน ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์เช่นเดียวกับที่ปรากฏในแบบจำลองรวมทุกสัญชาติ กล่าวคือ กลุ่มที่มี

สถานภาพการทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศปลายทางจะมีอิสระหรือทางเลือกในการวางแผนการย้ายถิ่นมากกว่า ในขณะที่ กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่เข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายก็มีเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้น แรงงานกลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มทั้งตั้งถิ่นฐานในประเทศไทย และย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทาง ทั้งนี้อาจขึ้นกับเหตุผลอื่นประกอบด้วย โดยเฉพาะเหตุผลทางด้านเศรษฐกิจ และการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว

### แบบจำลองที่ 2: การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว โดยควบคุมอิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว โดยควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่นๆ แล้ว ในแบบจำลองที่ 2 และ 3 (ตารางที่ 5.10) ซึ่งเพิ่มตัวแปรดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ และดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์รายด้าน เข้ามาในแบบจำลองการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความแตกต่างของแผนการย้ายถิ่นในอนาคตได้เพิ่มขึ้นมาจากแบบจำลองที่ 1 ประมาณร้อยละ 39 และร้อยละ 45 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ที่ใช้ตัวแปรดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์รวม พบว่า ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่มีระดับการพัฒนาทุนมนุษย์สูงมีแนวโน้มตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยมากกว่าย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทางและยังไม่ได้ตัดสินใจวางแผนย้ายถิ่นในอนาคต

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาจากการนำดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์รายด้านมาใช้ในการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่มีระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการดูแลและส่งเสริมสุขภาพสูงกว่ามีแนวโน้มจะวางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยมากกว่ายังไม่ได้ตัดสินใจวางแผนการย้ายถิ่นในอนาคตและย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทาง ในอีกทางหนึ่งอาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการดูแลและส่งเสริมสุขภาพในระดับสูงเป็นปัจจัยส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาววางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทย ในขณะที่กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่มีระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการใช้ภาษาไทยสูงมีแนวโน้มวางแผนที่จะตั้งถิ่นฐานในประเทศไทย ย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทางและยังไม่ได้ตัดสินใจย้ายถิ่นในอนาคตไม่แตกต่างกัน ส่วนแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงานในระดับสูงมีข้อค้นพบที่น่าสนใจ คือ แรงงานกลุ่มนี้มีแนวโน้มยังไม่ตัดสินใจย้ายถิ่นในอนาคตมากกว่าวางแผนย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทางและตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยตามลำดับ

เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ทำให้เห็นถึงคุณลักษณะของผู้ที่มีแนวโน้มวางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยเช่นเดียวกับแบบจำลองที่ 1 คือ เป็นกลุ่มที่มีใบอนุญาตทำงาน มีประสบการณ์ทำงาน และมีความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายแรงงานข้ามชาติ ในขณะที่กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติ

ลาวที่มีแนวโน้มย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทางสูงกว่าโดยเปรียบเทียบจะเป็นแรงงานที่มีใบอนุญาตทำงานเช่นกัน ดังนั้น สำหรับกลุ่มแรงงานข้ามชาติลาวแล้วจะเห็นได้ว่ากลุ่มที่มีใบอนุญาตทำงานมีแนวโน้มที่จะตั้งถิ่นฐานในประเทศไทย และย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทาง เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีทางเลือกมากกว่ากลุ่มที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน ในขณะที่กลุ่มที่มีแนวโน้มวางแผนย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทางน้อยกว่าโดยเปรียบเทียบ คือ แรงงานที่มีเครือข่ายทางสังคมในถิ่นปลายทาง และเคยได้รับความช่วยเหลือจากเครือข่ายทางสังคมดังกล่าว

สำหรับการพิจารณาความเหมาะสมของแบบจำลองการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์ และปัจจัยอื่นๆ กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว โดยพิจารณาจาก Likelihood Ratio Chi-Square Test ในแบบจำลองที่ 2 และ 3 แสดงให้เห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (McFadden's Pseudo  $R^2$ ) ที่เพิ่มขึ้นจากแบบจำลองแรกนั้น เป็นการเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสำหรับแบบจำลองการวิเคราะห์ของกลุ่มแรงงานข้ามชาติลาว มีการเพิ่มขึ้นของสัมประสิทธิ์การกำหนดอย่างชัดเจน ดังนั้น การเพิ่มตัวแปรการพัฒนาทุนมนุษย์เข้าไปในแบบจำลองที่ 2 และ 3 จึงสามารถเพิ่มพลังในการทำนายให้กับสมการดังกล่าวเช่นกัน

ตาราง 5.11 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์ และปัจจัยอื่นๆ กับแผนการ ย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว โดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบหลายกลุ่ม (Multinomial Logistic Regression) (n=279)

ตัวแปรอิสระ	แบบจำลองที่ 1 ตัวแปรอิสระกับ แผนการย้ายถิ่น ในอนาคต		แบบจำลองที่ 2 ดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ กับแผนการย้ายถิ่น ในอนาคต		แบบจำลองที่ 3 ดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ รายด้านกับ แผนการย้ายถิ่น ในอนาคต	
	ย้ายถิ่น	ตั้ง	ย้ายถิ่น	ตั้ง	ย้ายถิ่น	ตั้ง
	กลับ	ถิ่นฐาน	กลับ	ถิ่นฐาน	กลับ	ถิ่นฐาน
ดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์	-	-	0.600	3.989*	-	-
ดัชนีด้านการพัฒนา	-	-	-	-	1.279	1.330
ความสามารถในการใช้ ภาษาไทย	-	-	-	-	0.052*	0.045*
ดัชนีด้านการพัฒนา	-	-	-	-	0.826	9.353*
ความสามารถในการ ทำงาน	-	-	-	-	0.826	9.353*
ดัชนีด้านการดูแลและ ส่งเสริมสุขภาพ	-	-	-	-	0.826	9.353*
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>						
<b>เพศ</b>						
หญิง	===	===	===	===	===	===
ชาย	0.373	1.254	0.480	1.094	0.655	1.630
<b>อายุ</b>						
	1.020	1.032	1.023	1.036	1.015	1.029
<b>สถานภาพสมรส</b>						
แต่งงาน และเคยแต่งงาน (หม้าย/หย่า/แยก) (กลุ่ม อ้างอิง)	===	===	===	===	===	===
โสด/ไม่ได้แต่งงาน	0.263	1.047	0.289	1.124	0.407	1.021
<b>การศึกษาในประเทศ</b>						
<b>ต้นทาง</b>						
ไม่ได้รับการศึกษา	===	===	===	===	===	===
ระดับประถมศึกษา หรือต่ำกว่า	0.137	0.137	0.137	0.269*	0.079*	0.423
มัธยมศึกษาขึ้นไป	1.437	1.437	1.437	1.515	0.716	1.660
<b>จำนวนบุตร</b>	2.156	1.198	1.828	1.312	2.470	1.577

ตัวแปรอิสระ	แบบจำลองที่ 1 ตัวแปรอิสระกับ แผนการย้ายถิ่น ในอนาคต		แบบจำลองที่ 2 ดัชนีการพัฒนามนุษย์ กับแผนการย้ายถิ่น ในอนาคต		แบบจำลองที่ 3 ดัชนีการพัฒนามนุษย์ รายด้านกับ แผนการย้ายถิ่น ในอนาคต	
	ย้ายถิ่น	ตั้ง	ย้ายถิ่น	ตั้ง	ย้ายถิ่น	ตั้ง
	กลับ	ถิ่นฐาน	กลับ	ถิ่นฐาน	กลับ	ถิ่นฐาน
<b>ปัจจัยด้านการย้ายถิ่น</b>						
ระยะเวลาที่อาศัย ในประเทศไทย	1.036	1.044	1.066	1.004	1.135	1.069
ประสบการณ์การย้ายถิ่น เครือข่ายทางสังคมในถิ่น ปลายทาง	0.142	0.356*	0.154	0.046*	0.151	0.066
ไม่มีและไม่เคยได้รับความ ช่วยเหลือจากเครือข่ายทาง สังคมในถิ่นปลายทาง	===	===	===	===	===	===
มีเครือข่ายทางสังคมในถิ่น ปลายทางและเคยได้รับ ความช่วยเหลือ	0.177*	0.921	0.186*	1.314	0.275	1.049
<b>สถานภาพทางกฎหมาย ของผู้ย้ายถิ่น</b>						
ไม่มีใบอนุญาตทำงาน	===	===	===	===	===	===
มีใบอนุญาตทำงาน	10.455*	16.719*	9.770*	8.239**	5.530*	2.211*
<b>ปัจจัยด้านการทำงาน</b>						
รายได้ต่อเดือน	1.504	1.871	1.590	3.220	0.546	0.576
ประสบการณ์การทำงาน	3.604	1.391*	3.029	1.075*	2.771	4.360
ความพึงพอใจต่องานที่ทำ เพื่อนร่วมงานคนไทย	1.114	0.478	1.098	0.318	1.708	0.738
ไม่มี	===	===	===	===	===	===
มี	0.190	5.425*	0.243	2.697	0.520	3.411
<b>ปัจจัยด้านนโยบายแรงงาน ข้ามชาติ</b>						
ความรู้ความเข้าใจต่อ นโยบายแรงงานข้ามชาติ	1.488	1.559**	1.460	1.566*	1.867*	2.214*

ตัวแปรอิสระ	แบบจำลองที่ 1		แบบจำลองที่ 2		แบบจำลองที่ 3	
	ตัวแปรอิสระกับ แผนการย้ายถิ่น ในอนาคต		ดัชนีการพัฒนามนุษย์ กับแผนการย้ายถิ่น ในอนาคต		ดัชนีการพัฒนามนุษย์ รายด้านกับ แผนการย้ายถิ่น ในอนาคต	
	ย้ายถิ่น กลับ	ตั้ง ถิ่นฐาน	ย้ายถิ่น กลับ	ตั้ง ถิ่นฐาน	ย้ายถิ่น กลับ	ตั้ง ถิ่นฐาน
LR Chi-Square statistic	180.647**		194.558**		222.973**	
McFadden's Pseudo R <sup>2</sup>	0.364		0.392		0.449	
-2 Log likelihood	315.949		302.039		273.624	

หมายเหตุ: จำนวนตัวอย่างเหลือ 289 ราย เนื่องจากตัดกรณีไม่ตอบรายได้ต่อเดือน จำนวน 2 ราย และตัดกรณีที่ตัดกลุ่มรายการการย้ายถิ่นต่อไปยังพื้นที่อื่นๆ ในประเทศไทย และการย้ายถิ่นต่อไปยังประเทศอื่นๆ จำนวน 10 ราย

=== หมายถึง กลุ่มอ้างอิง

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 \*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

### การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามนุษย์ และปัจจัยอื่นๆ กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา

แบบจำลองที่ 1: การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการย้ายถิ่น ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านนโยบายแรงงานข้ามชาติกับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ

ผลจากการวิเคราะห์ในแบบจำลองที่ 1 ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา (ตารางที่ 5.11) แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายการผันแปรของการแผนการย้ายถิ่นในอนาคตได้ ประมาณร้อยละ 12 และพบว่ามีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\leq 0.05$  มีเพียงตัวแปรสถานภาพสมรส ความพึงพอใจต่อการทำงาน และการมีเพื่อนร่วมงานคนไทย โดยพบว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาที่มีสถานภาพโสด/ไม่ได้แต่งงานมีสัดส่วนความเสี่ยงที่จะวางแผนย้ายถิ่นกลับมากกว่ายังไม่ได้ตัดสินใจประมาณ 2.5 เท่า (ค่า RRR = 2.529) ในขณะที่หากมีเพื่อนร่วมงานคนไทยจะมีสัดส่วนความเสี่ยงที่จะวางแผนย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทางมากกว่ายังไม่ได้ตัดสินใจเช่นกัน โดยมากกว่าประมาณเกือบ 4 เท่า (ค่า RRR = 3.756) ข้อค้นพบในส่วนของผู้มีเพื่อนร่วมงานคนไทยนี้ ค่อนข้างเป็นไปได้ตรงกันข้ามกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า และสัญชาติลาวที่การมีเพื่อนร่วมงานคนไทยทำให้มีแนวโน้มที่จะวางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยมากกว่า ซึ่งสำหรับแรงงานข้ามชาติกัมพูชา การมีเพื่อนร่วมงานคนไทยอาจไม่ได้เป็นปัจจัยดึงดูดให้มีความต้องการอาศัยอยู่ในประเทศไทยต่อเช่นเดียวกับอีก 2 สัญชาติ โดยหากพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับการพัฒนามนุษย์ของแรงงาน



ข้ามชาติกัมพูชาจะพบว่า การมีเพื่อนร่วมงานคนไทยส่งผลในทางลบกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้ ดังนั้น การมีเพื่อนร่วมงานคนไทยนอกจากจะไม่ได้ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานสัญชาติกัมพูชาแล้ว ก็อาจจะไม่ได้ช่วยให้พวกเขาสามารถมีชีวิตที่ดีกว่าในพื้นที่ปลายทาง จึงตัดสินใจกลับประเทศต้นทาง อย่างไรก็ตาม การพิจารณาแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาจำเป็นต้องพิจารณาร่วมกับเหตุปัจจัยอื่นด้วย โดยเฉพาะปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งจะได้นำเสนอในส่วนตัวไป

แบบจำลองที่ 2: การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ โดยควบคุมอิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา โดยควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่นๆ แล้ว ในแบบจำลองที่ 2 และ 3 (ตารางที่ 5.10) ซึ่งเพิ่มตัวแปรดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ และดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์รายด้าน เข้ามาในแบบจำลองการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความแตกต่างของแผนการย้ายถิ่นในอนาคตได้เพิ่มขึ้นมาจากแบบจำลองที่ 1 ประมาณร้อยละ 19 และร้อยละ 15 ตามลำดับ ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์โดยใช้ตัวแปรดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์รวม พบว่า ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์ระดับสูงมีแนวโน้มวางแผนย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทางมากกว่าตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยและยังไม่ได้ตัดสินใจวางแผนย้ายถิ่นในอนาคต ในขณะที่กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการใช้ภาษาไทยระดับสูงมีแนวโน้มวางแผนที่จะตั้งถิ่นฐานในประเทศไทย ย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทาง และยังไม่ตัดสินใจย้ายถิ่นในอนาคตไม่แตกต่างกัน

สำหรับในกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการดูแลและส่งเสริมสุขภาพพระดับสูงกว่ามีแนวโน้มจะวางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยและยังไม่ได้ตัดสินใจวางแผนการย้ายถิ่นในอนาคตมากกว่าย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทาง ในอีกทางหนึ่ง อาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการดูแลและส่งเสริมสุขภาพในระดับสูงเป็นปัจจัยส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาวางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทย ส่วนการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงานมีผลการศึกษาที่น่าสนใจ คือ กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงานสูงมีแนวโน้มยังไม่ตัดสินใจย้ายถิ่นในอนาคตและวางแผนย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทางมากกว่าตั้งถิ่นฐานในประเทศไทย ทั้งนี้ อาจกล่าวได้ว่า กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการดูแลและส่งเสริมสุขภาพที่ดี จะไม่ต้องการย้ายถิ่นกลับไปประเทศต้นทาง เนื่องจากหากอาศัยอยู่ในประเทศไทย แรงงานกลุ่มนี้สามารถลงทุนและพัฒนาทุนมนุษย์ด้านสุขภาพของตนเองได้มากกว่าอยู่ในประเทศต้นทาง อย่างไรก็ตาม

ตาม หากเป็นการพัฒนาด้านความสามารถในการทำงาน แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชากลับไม่ต้องการตั้งถิ่นฐานในประเทศไทย และอาจนำการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านนี้กลับไปใช้ที่ประเทศต้นทางในอนาคต

เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยอื่นๆ ในแบบจำลองที่ 2 และ 3 ที่มีความสัมพันธ์กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ทำให้พบตัวแปรสำคัญอันส่งผลต่อทั้งการมีแนวโน้มวางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทย และย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทางทั้ง 2 แบบจำลอง คือ ประสบการณ์การย้ายถิ่นซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการวางแผนการย้ายถิ่นในอนาคตทั้ง 2 รูปแบบ โดยผู้ที่มีประสบการณ์ย้ายถิ่นจะมีแนวโน้มวางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยรองลงมาคือ ย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทาง และยังไม่ตัดสินใจ ตามลำดับ นอกจากนี้ ในแบบจำลองที่ 2 ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาที่มีความพึงพอใจในการทำงานจะมีแนวโน้มที่จะวางแผนตั้งถิ่นฐานน้อยกว่ายังไม่ตัดสินใจ

สำหรับการพิจารณาความเหมาะสมของแบบจำลองการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์ และปัจจัยอื่นๆ กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา โดยพิจารณาจาก Likelihood Ratio Chi-Square Test ในแบบจำลองที่ 2 แสดงให้เห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (McFadden's Pseudo  $R^2$ ) ที่เพิ่มขึ้นจากแบบจำลองแรกนั้น เป็นการเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น การเพิ่มตัวแปรการพัฒนาทุนมนุษย์เข้าไปในแบบจำลองที่ 2 จึงสามารถเพิ่มพลังในการทำนายให้กับสมการดังกล่าว หากแต่ในแบบจำลองที่ 3 ที่มีการเพิ่มตัวแปรดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์รายด้านเข้าไป แต่ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์การกำหนดลดลง ดังนั้น การเพิ่มตัวแปรดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์รายด้านเข้าไปในสมการจึงไม่ได้ทำให้สามารถอธิบายการผันแปรของแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติได้ดีขึ้น

ตาราง 5.12 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์ และปัจจัยอื่นๆ กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกแบบหลายกลุ่ม (Multinomial Logistic Regression Analysis) (n=388)

ตัวแปรอิสระ	แบบจำลองที่ 1 ตัวแปรอิสระกับ แผนการย้ายถิ่น ในอนาคต		แบบจำลองที่ 2 ดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ กับแผนการย้ายถิ่น ในอนาคต		แบบจำลองที่ 3 ดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ รายด้านกับ แผนการย้ายถิ่น ในอนาคต	
	ย้ายถิ่น	ตั้ง	ย้ายถิ่น	ตั้ง	ย้ายถิ่น	ตั้ง
	กลับ	ถิ่นฐาน	กลับ	ถิ่นฐาน	กลับ	ถิ่นฐาน
ดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์	-	-	0.297**	0.864	-	-
ดัชนีด้านการพัฒนา	-	-	-	-	0.822	2.113
ความสามารถในการใช้ ภาษาไทย	-	-	-	-	0.633	0.033**
ดัชนีด้านการพัฒนา	-	-	-	-	0.633	0.033**
ความสามารถในการ ทำงาน	-	-	-	-	0.349**	1.108
ดัชนีด้านการดูแลและ ส่งเสริมสุขภาพ	-	-	-	-	0.349**	1.108
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>						
<b>เพศ</b>						
หญิง	===	===	===	===	===	===
ชาย	0.847	0.383	0.717	0.402	0.779	0.407
<b>อายุ</b>						
	1.047	0.953	1.043	0.951	1.038	0.937
<b>สถานภาพสมรส</b>						
แต่งงาน และเคยแต่งงาน (หม้าย/หย่า/แยก) (กลุ่ม อ้างอิง)	===	===	===	===	===	===
โสด/ไม่ได้แต่งงาน	2.529*	1.314	2.507*	1.243	2.453	1.174
<b>การศึกษาในประเทศ</b>						
<b>ต้นทาง</b>						
ไม่ได้รับการศึกษา	===	===	===	===	===	===
ระดับประถมศึกษา	1.222	1.653	1.194	1.604	1.160	1.403
หรือต่ำกว่า						
มัธยมศึกษาขึ้นไป	1.744	2.784	1.753	2.665	1.632	2.259

ตัวแปรอิสระ	แบบจำลองที่ 1 ตัวแปรอิสระกับ แผนการย้ายถิ่น ในอนาคต		แบบจำลองที่ 2 ดัชนีการพัฒนามนุษย์ กับแผนการย้ายถิ่น ในอนาคต		แบบจำลองที่ 3 ดัชนีการพัฒนามนุษย์ รายด้านกับ แผนการย้ายถิ่น ในอนาคต	
	ย้ายถิ่น	ตั้ง	ย้ายถิ่น	ตั้ง	ย้ายถิ่น	ตั้ง
	กลับ	ถิ่นฐาน	กลับ	ถิ่นฐาน	กลับ	ถิ่นฐาน
จำนวนบุตร	0.940	1.046	0.952	1.045	0.962	1.073
<b>ปัจจัยด้านการย้ายถิ่น</b>						
ระยะเวลาที่อาศัย ในประเทศไทย	0.936	1.043	0.958	1.042	0.950	1.060
ประสบการณ์การย้ายถิ่น เครือข่ายทางสังคมในถิ่น ปลายทาง	1.377	1.602	1.477*	1.686*	1.590*	2.041*
ไม่มีและไม่เคยได้รับความ ช่วยเหลือจากเครือข่ายทาง สังคมในถิ่นปลายทาง	===	===	===	===	===	===
มีเครือข่ายทางสังคมในถิ่น ปลายทางและเคยได้รับ ความช่วยเหลือ	1.199	0.519	1.226	0.516	1.143	0.693
<b>สถานภาพทางกฎหมาย ของผู้ย้ายถิ่น</b>						
ไม่มีใบอนุญาตทำงาน	===	===	===	===	===	===
มีใบอนุญาตทำงาน	0.510	0.902	0.717	0.963	0.549	0.794
<b>ปัจจัยด้านการทำงาน</b>						
รายได้ต่อเดือน	1.204	0.979	1.226	0.915	1.153	0.637
ประสบการณ์การทำงาน	1.441	0.518	1.187	0.483	1.209	0.371
ความพึงพอใจต่องานที่ทำ เพื่อนร่วมงานคนไทย	1.034	0.488*	1.180	0.494*	1.067	0.609
ไม่มี	===	===	===	===	===	===
มี	3.756**	1.662	3.433	1.631	3.174	1.060
<b>ปัจจัยด้านนโยบายแรงงาน ข้ามชาติ</b>						
ความรู้ความเข้าใจต่อ นโยบายแรงงานข้ามชาติ	1.052	1.206	1.011	1.213	1.014	1.047

ตัวแปรอิสระ	แบบจำลองที่ 1 ตัวแปรอิสระกับ แผนการย้ายถิ่น ในอนาคต		แบบจำลองที่ 2 ดัชนีการพัฒนามนุษย์ กับแผนการย้ายถิ่น ในอนาคต		แบบจำลองที่ 3 ดัชนีการพัฒนามนุษย์ รายด้านกับ แผนการย้ายถิ่น ในอนาคต	
	ย้ายถิ่น	ตั้ง	ย้ายถิ่น	ตั้ง	ย้ายถิ่น	ตั้ง
	กลับ	ถิ่นฐาน	กลับ	ถิ่นฐาน	กลับ	ถิ่นฐาน
LR Chi-Square statistic	83.725**		108.727**		134.277**	
McFadden's Pseudo R <sup>2</sup>	0.116		0.151		0.186	
-2 Log likelihood	638.280		613.278		587.728	

หมายเหตุ: จำนวนตัวอย่างเหลือ 388 ราย เนื่องจากตัดกรณีไม่ตอบรายได้ต่อเดือน จำนวน 60 ราย

=== หมายถึง กลุ่มอ้างอิง

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 \*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

### การทดสอบ Likelihood ratio ระหว่างแบบจำลองที่มีและไม่มีตัวแปรการพัฒนามนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ

หลังจากทำการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกแบบหลายกลุ่ม (Multinomial logistic regression) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามนุษย์ และปัจจัยอื่นๆ กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบ Likelihood Ratio เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างแบบจำลองที่มีและไม่มีตัวแปรการพัฒนามนุษย์ (เปรียบเทียบระหว่างแบบจำลองที่ 1 และ 2) ว่าเมื่อมีการเพิ่มตัวแปรการพัฒนามนุษย์ (ดัชนีการพัฒนามนุษย์) เข้าไปในแบบจำลองแล้ว ทำให้สามารถอธิบายการวางแผนการย้ายถิ่นในอนาคตได้ดีขึ้นหรือไม่ ซึ่งผลการทดสอบแสดงให้เห็นว่าในแบบจำลองรวมทุกสัญชาตินั้น การเพิ่มตัวแปรดัชนีการพัฒนามนุษย์เข้าไปไม่ได้ช่วยเพิ่มพลังในการอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ เมื่อแยกวิเคราะห์รายสัญชาติแล้วพบว่า แบบจำลองของแต่ละสัญชาติที่มีการเพิ่มตัวแปรดัชนีการพัฒนามนุษย์สามารถช่วยเพิ่มพลังในการอธิบายการผันแปรของแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 (ดูตามตารางที่ 5.12) ดังนั้น ในการทำนายเกี่ยวกับการวางแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ นอกจากตัวแปรด้านการพัฒนามนุษย์จะมีความสำคัญในฐานะที่ส่งผลต่อการวางแผนการย้ายถิ่นที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่มที่มีการพัฒนามนุษย์ในระดับสูงและระดับต่ำแล้ว ความแตกต่างระหว่างสัญชาติของแรงงานข้ามชาติก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการพิจารณาทิศทางการย้ายถิ่นในอนาคต ซึ่งไม่อาจมองว่าทุกสัญชาติจะมีรูปแบบการย้ายถิ่นที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน แม้จะเป็นแรงงานข้ามชาติระดับล่างเหมือนกันก็ตาม เนื่องจากแต่ละกลุ่มสัญชาติจะมีตัวแปรซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจวางแผนการย้ายถิ่นในอนาคตที่แตกต่างกัน

ตาราง 5.13 ผลการทดสอบ Likelihood Ratio เมื่อมีปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติเข้าสู่แบบจำลองการวิเคราะห์

แบบจำลอง	Likelihood ratio tests		
	LR Chi-Square	df	Sig.
รวมทุกสัญชาติ	3.65	2	0.161
สัญชาติพม่า	23.73	2	0.000**
สัญชาติลาว	13.91	2	0.001**
สัญชาติกัมพูชา	25.00	2	0.000**

หมายเหตุ: \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 \*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ตาราง 5.14 สรุปผลความสัมพันธ์ของการพัฒนาทุนมนุษย์กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ (แบบจำลองที่ 2 และ 3)

	การพัฒนาทุนมนุษย์รวม		ด้านการใช้ภาษาไทย		ด้านความสามารถในการทำงาน		ด้านดูแลและส่งเสริมสุขภาพ	
	ย้ายถิ่นกลับ	ตั้งถิ่นฐาน	ย้ายถิ่นกลับ	ตั้งถิ่นฐาน	ย้ายถิ่นกลับ	ตั้งถิ่นฐาน	ย้ายถิ่นกลับ	ตั้งถิ่นฐาน
<b>รวมทุกสัญชาติ</b>								
ความสัมพันธ์และความมีนัยสำคัญ	X	X	X	X	X	-, **	X	X
<b>สัญชาติพม่า</b>								
ความสัมพันธ์และความมีนัยสำคัญ	+, *	-, *	X	X	X	-, *	X	-, **
<b>สัญชาติลาว</b>								
ความสัมพันธ์และความมีนัยสำคัญ	X	+, *	X	X	-, *	-, *	X	+, *
<b>สัญชาติกัมพูชา</b>								
ความสัมพันธ์และความมีนัยสำคัญ	-, **	X	X	X	X	-, **	-, **	X

หมายเหตุ: + = ค่า odds ratio สูงกว่า 1

- = ค่า odds ratio ต่ำกว่า 1

\* = มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

\*\* = มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001

X = ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการสรุปผลความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติในตารางที่ 5.13 ทำให้เห็นถึงแนวโน้มของกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่จะตั้งถิ่นฐานอยู่ในประเทศไทย และกลุ่มที่วางแผนจะย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทางได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยในภาพรวมของแรงงานข้ามชาติทุกสัญชาติ มีข้อค้นพบที่ชัดเจนอยู่เพียงประการเดียวคือ กลุ่มที่มีการพัฒนาความสามารถในการทำงานสูงจะมีแนวโน้มตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยน้อยกว่ายังไม่ตัดสินใจ ซึ่งประเด็นเรื่องการพัฒนาความสามารถในการทำงานนี้ พบความสัมพันธ์เช่นนี้ในทุกกลุ่มสัญชาติเช่นกัน ในขณะที่เมื่อพิจารณาจำแนกตามสัญชาติ โดยเฉพาะสัญชาติพม่า มีแนวโน้มชัดเจนว่ากลุ่มที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์ในภาพรวมระดับสูงจะวางแผนย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทาง ซึ่งตรงข้ามกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงจะวางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยมากกว่า รวมถึงหากมีการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการดูแลและส่งเสริมสุขภาพในระดับสูงด้วย ก็จะมีแนวโน้มวางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยเช่นเดียวกัน สำหรับกลุ่มสุดท้าย คือ กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา แม้ผลการวิเคราะห์จะไม่ได้แสดงให้เห็นว่ากลุ่มที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์จะมีแนวโน้มเลือกวางแผนการย้ายถิ่นในอนาคตแบบใด แต่จากตารางข้างต้นจะพบว่ากลุ่มที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์โดยรวม และการดูแลและส่งเสริมสุขภาพในระดับสูงมีแนวโน้มที่จะย้ายถิ่นกลับน้อยกว่ายังไม่ตัดสินใจ ดังนั้น จึงมีความเป็นไปได้ว่ากลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาอาจเปลี่ยนจากกลุ่มที่ไม่ตัดสินใจเป็นวางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยในอนาคต

## บทที่ 6

### บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องการย้ายถิ่นกับการพัฒนาทุนมนุษย์ และแผนการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ ได้เปิดเผยให้เห็นถึงภาพของการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติระดับล่างของประเทศไทย ซึ่งแรงงานข้ามชาติที่ย้ายถิ่นเข้ามาจากประเทศเพื่อนบ้านไม่ได้หยุดนิ่งอยู่กับที่ หากแต่มีการสร้างและขยายทุนทางสังคม รวมถึงมีการพัฒนาทุนมนุษย์ในรูปแบบของตัวเองอย่างต่อเนื่อง อันส่งผลต่อการวางแผนการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติในอนาคต ในบทนี้เป็นการสรุปผลการศึกษา โดยแบ่งเป็น 3 ส่วนสำคัญคือ การพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ แผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ และความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ พร้อมทั้งนำเสนอ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

#### 6.1 การพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ

การศึกษาเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติหลังจากย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย ผู้วิจัยได้พัฒนาดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติขึ้นมา เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการนำเสนอภาพที่ชัดเจนของระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติที่กำลังทำงานอยู่ในประเทศไทย จากเดิมมองแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านเป็นภาพเดียวกันหมด นั่นคือ เป็นแรงงานไร้ฝีมือในตลาดแรงงานระดับล่าง ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อวัดระดับการพัฒนาทุนมนุษย์หลังย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยของแรงงานข้ามชาติ โดยอาศัยแนวคิดการสร้างดัชนีทุนมนุษย์ (Human Capital Index: HCI) ของ World Economic Forum (2013) และวิธีการสร้างดัชนีการพัฒนามนุษย์ (Human Development Index: HDI) ของ United Nations Development Programme (2014) โดยสร้างจากดัชนีองค์ประกอบของการพัฒนาทุนมนุษย์ 3 ด้าน ได้แก่ ดัชนีด้านการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทย (แทนการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษา) ดัชนีด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงาน และดัชนีด้านการดูแลและส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งดัชนีรายด้านนี้พัฒนามาจากตัวชี้วัดที่สะท้อนให้เห็นถึงมิติในเชิงปริมาณ โดยวัดจากการเข้าถึงบริการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ได้แก่ ได้รับการฝึกอบรมทั้งก่อนการทำงาน และการฝึกอบรมระหว่างการทำงาน รวมถึงการเข้าถึงระบบบริการสาธารณสุขของไทยผ่านการบัตร



ประกันสุขภาพหรือบัตรประกันสังคม ส่วนมิติเชิงคุณภาพของการพัฒนาทุนมนุษย์นั้นวัดจากระดับของการพัฒนาหรือการปรับปรุงความสามารถในด้านต่างๆ เมื่อเปรียบเทียบกับตอนก่อนย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย

หลังจากนั้นจึงใช้เกณฑ์การแบ่งคะแนนและจัดกลุ่มตามแนวทางของ UNDP (2014) ซึ่งพบว่าในภาพรวมแรงงานข้ามชาติทุกสัญชาติมีการพัฒนาทุนมนุษย์จัดอยู่ในระดับต่ำ ในขณะที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวเป็นกลุ่มที่มีระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ดีที่สุดในที่พิจารณาจากดัชนีการพัฒนาศูนย์รวม และแยกรายด้าน เนื่องจากพื้นฐานของแรงงานกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีทุนมนุษย์ด้านความสามารถในการใช้ภาษาไทยและมีระดับการศึกษาจากประเทศต้นทางสูงกว่าแรงงานอีก 2 สัญชาติ ประกอบกับประเภทของงานที่กลุ่มนี้ทำส่วนใหญ่เป็นงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจัดอบรมการทำงานและมีสภาพการทำงานที่ดีกว่ากลุ่มสัญชาติอื่นๆ ด้วยปัจจัยเหล่านี้ จึงส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวสามารถพัฒนาทุนมนุษย์หลังจากการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้มากกว่ากลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าและกัมพูชา

ในทางตรงกันข้ามแรงงานข้ามชาติกัมพูชาเป็นกลุ่มที่มีระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ต่ำที่สุดทั้งที่พิจารณาจากดัชนีการพัฒนาศูนย์รวม และแยกรายด้าน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทย แม้จะมีการพัฒนาอย่างน้อย 1 ชั้นเป็นส่วนใหญ่ แต่ก็ยังคงติดอยู่ในระดับที่สามารถใช้ภาษาไทยได้เล็กน้อยเท่านั้น ในขณะที่ กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ถือเป็นกลุ่มที่มีการพัฒนาในระดับปานกลางเมื่อเทียบกับอีก 2 กลุ่มสัญชาติ โดยมีการพัฒนาทุนมนุษย์ในด้านการดูแลและส่งเสริมสุขภาพและการพัฒนาความสามารถในการทำงานสูงใกล้เคียงกัน แต่การพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทยยังคงอยู่ในระดับต่ำมากเมื่อเปรียบเทียบกับการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านอื่นๆ ของแรงงานกลุ่มนี้ อย่างไรก็ตาม หากมองถึงศักยภาพในการพัฒนาทุนมนุษย์ในอนาคต กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่านั้นนับเป็นกลุ่มที่มีแนวโน้มในการพัฒนามากกว่ากลุ่มอื่นๆ เนื่องจากมีปัจจัยเอื้ออำนวยให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์ในพื้นที่ที่แรงงานกลุ่มนี้อยู่มากกว่ากลุ่มอื่นๆ เช่น มีโรงเรียนสำหรับแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ ตลอดจนมีหน่วยงานภาครัฐ และองค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานด้านแรงงานข้ามชาติในพื้นที่เป็นจำนวนมาก เป็นต้น และปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะคิดต่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า พบว่า แรงงานบางส่วนมีความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้คือ การเก็บเงินและย้ายถิ่นกลับบ้าน

การสรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติโดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบ 2 กลุ่ม (Binomial logistic regression) สามารถแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วนด้วยกัน คือ ผลการวิเคราะห์แบบจำลองรวมทุกสัญชาติ (แบบจำลองที่เพิ่ม interaction term) และแบบจำลองแยกรายสัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา โดยผลการวิเคราะห์ในแบบจำลองรวมทุกสัญชาติ เมื่อเพิ่มตัวแปร interaction term ระหว่างสัญชาติกับ

เพื่อนร่วมงานคนไทย และสถานภาพทางกฎหมายของผู้ย้ายถิ่นแล้ว ทำให้พบความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านการย้ายถิ่นและการทำงานกับการพัฒนาทุนมนุษย์ได้อย่างชัดเจนมากขึ้นว่า ตัวแปรที่ช่วยเพิ่มอำนาจในการอธิบายการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงของแรงงานข้ามชาติคือ การมีเพื่อนร่วมงานคนไทย และเป็นแรงงานข้ามชาติที่มีใบอนุญาตทำงาน โดยแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่มีเพื่อนร่วมงานคนไทย และมีใบอนุญาตทำงานจะมีสัดส่วนความเสี่ยงในการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานสัญชาติเดียวกันที่ไม่มีปัจจัยดังกล่าว ในขณะที่การเพิ่ม interaction term สัญชาติพม่ากับเพื่อนร่วมงานคนไทยและสถานภาพทางกฎหมายของผู้ย้ายถิ่นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า เฉพาะการเป็นแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าก็มีสัดส่วนความเสี่ยงที่จะมีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มสัญชาติกัมพูชา นอกจากนี้ ยังมีตัวแปรระยะเวลาที่อยู่อาศัยในประเทศไทย และรายได้ต่อเดือนที่เพิ่มขึ้น ที่ทำให้แรงงานข้ามชาติมีสัดส่วนความเสี่ยงที่จะมีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน ดังนั้น จะเห็นได้ว่า แต่ละสัญชาติมีปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์ที่แตกต่างกัน จึงควรมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติจำแนกตามสัญชาติ เพื่อให้เห็นถึงปัจจัยที่ส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในแต่ละกลุ่มได้อย่างชัดเจน

สำหรับผลการวิเคราะห์ของแบบจำลองแยกรายสัญชาติ พบว่า มีตัวแปรที่เป็นคุณลักษณะร่วมของทั้ง 3 สัญชาติที่จะเป็นผู้มีโอกาในการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงมากกว่า คือ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย และสถานภาพทางกฎหมายของผู้ย้ายถิ่น โดยแรงงานข้ามชาติที่ย้ายถิ่นเข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นระยะเวลายาวนานกว่ามีโอกาที่จะมีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงมากกว่า เช่นเดียวกับหากเป็นแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมายที่มีใบอนุญาตทำงานก็ยังมีโอกาสในการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูงเพิ่มขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน นอกจากนี้ ยังมีตัวแปรที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์ที่แตกต่างกันในแต่ละสัญชาติ สำหรับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ได้แก่ รายได้ต่อเดือน ความพึงพอใจต่องานที่ทำ และความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายแรงงานข้ามชาติ แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว ได้แก่ การศึกษาในประเทศต้นทาง และเพื่อนร่วมงานคนไทย และสุดท้ายคือ กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา ได้แก่ ความพึงพอใจต่องานที่ทำ (ดูตารางที่ 6.1)

ทั้งนี้ ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานหลักที่ตั้งไว้ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการย้ายถิ่น ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านนโยบาย มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 6.1 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการย้ายถิ่น ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านนโยบายแรงงานข้ามชาติกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ

ตัวแปรอิสระ	รวมสัญชาติ	พม่า	ลาว	กัมพูชา
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>				
เพศ	-	+	+	-
อายุ	- **	-	-	-
<b>สัญชาติ</b>				
พม่า	+*			
ลาว	-*			
<b>สถานภาพสมรส</b>				
การศึกษาในประเทศต้นทาง				
ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	- *	-	+ *	-
มัธยมศึกษาขึ้นไป	- *	- *	+ *	-
จำนวนบุตร	-	-	- *	+
<b>ปัจจัยด้านการย้ายถิ่น</b>				
ระยะเวลาที่อาศัยในประเทศไทย	+ *	+ **	+ **	+ *
ประสบการณ์การย้ายถิ่น	-	-	-	+
เครือข่ายทางสังคมในถิ่นปลายทาง	-	-	- *	+
สถานภาพทางกฎหมายของผู้ย้ายถิ่น	+	+ *	+ **	+ **
<b>ปัจจัยด้านการทำงาน</b>				
รายได้ต่อเดือน	+*	+ *	- *	+
ประสบการณ์การทำงาน	+	+	+	-
ความพึงพอใจต่องานที่ทำ	+	+ **	+	+ **
เพื่อนร่วมงานคนไทย	-	-	+ *	- *
<b>ปัจจัยด้านนโยบายแรงงานข้ามชาติ</b>				
ความรู้ความเข้าใจต่อนโยบาย	-	+ **	-	- *
ช่วงเวลาของนโยบายที่ย้ายถิ่นเข้ามา				
ก่อนปี พ.ศ. 2543	+			
พ.ศ. 2544-2550	-			
<b>Interaction term</b>				
สัญชาติลาว X เพื่อนร่วมงานคนไทย	+ **			
สัญชาติพม่า X เพื่อนร่วมงานคนไทย	+			
สัญชาติลาว X สถานภาพทางกฎหมาย ของผู้ย้ายถิ่น	+ **			

ตัวแปรอิสระ	รวมสัญชาติ	พม่า	ลาว	กัมพูชา
สัญชาติพม่า X สถานภาพทางกฎหมาย ของผู้ย้ายถิ่น	-			

หมายเหตุ: - = ค่า odds ratio ต่ำกว่า 1      + = ค่า odds ratio สูงกว่า 1

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 \*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

## 6.2 แผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ

ผลการศึกษาเรื่องแผนการย้ายถิ่นในอนาคตอีก 5-10 ปี ของแรงงานข้ามชาติ ในภาพรวมพบว่าแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ยังไม่ได้ตัดสินใจเรื่องการวางแผนการย้ายถิ่นในอนาคต ในขณะที่เมื่อพิจารณาจำแนกตามสัญชาติก็พบในทิศทางเดียวกันคือ ประมาณ 1 ใน 3 ของแรงงานข้ามชาติแต่ละสัญชาติ ยังไม่ได้ตัดสินใจเกี่ยวกับการย้ายถิ่นในอนาคต โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ซึ่งให้เหตุผลเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต เนื่องจากปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองในประเทศ

อย่างไรก็ตาม สัดส่วนของแรงงานข้ามชาติพม่าที่รายงานว่าจะยังไม่ได้ตัดสินใจวางแผนย้ายถิ่นในอนาคตนั้นนั้นลดลงไปเมื่อเปรียบเทียบกับกรวางแผนย้ายถิ่นก่อนเดินทางมาในประเทศไทย ทำให้เห็นว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจย้ายถิ่นหลังจากเข้ามาทำงานและอาศัยอยู่ในพื้นที่ปลายทางแล้ว โดยเฉพาะปัจจัยทางด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ และการสร้างทุนทางสังคม ในขณะที่ แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวและกัมพูชาที่ยังไม่ได้ตัดสินใจวางแผนย้ายถิ่นในอนาคตส่วนใหญ่ให้เหตุผลทางด้านเศรษฐกิจเช่นเดียวกัน โดยเหตุผลหลักที่ยังไม่รู้ว่าจะตนเองจะไปอยู่ ณ จุดใดในอีก 5-10 ปีข้างหน้า นั้น คือ ต้องการงานเพื่อเก็บเงินก่อนที่จะตัดสินใจวางแผนย้ายถิ่นต่อไป ซึ่งการให้เหตุผลเช่นนี้เป็นภาพที่พบเห็นได้ในทุกกลุ่มสัญชาติแรงงานและสอดคล้องกับงานวิจัยด้านแรงงานข้ามชาติที่ผ่านมา อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจวางแผนการย้ายถิ่นของกลุ่มนี้ น่าจะขึ้นอยู่กับว่าพวกเขาจะสามารถใช้ทุนมนุษย์และทุนทางสังคมที่ตนเองมีอยู่ไปสร้างโอกาสในการได้งานทำที่ดีขึ้น และได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการเก็บเงินกลับบ้านโดยเร็ว หรือตัดสินใจตั้งถิ่นฐานอยู่เนื่องจากสามารถใช้ทุนมนุษย์และทุนทางสังคมนั้นไปเพื่อแสวงหารายได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าในพื้นที่ปลายทาง

สำหรับผู้ที่ได้ตัดสินใจวางแผนการย้ายถิ่นในอนาคตแล้วนั้น พบว่าเกือบ 2 ใน 3 ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าวางแผนที่จะย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทาง โดยให้เหตุผลเพื่อกลับไปอยู่ร่วมกับครอบครัวเป็นหลัก ในขณะที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าบางส่วนที่วางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทย ได้ให้เหตุผลเรื่องครอบครัวเช่นเดียวกัน โดยเป็นกลุ่มที่สมาชิกในครอบครัวย้ายถิ่นมาอยู่ประเทศไทยทั้งหมดแล้ว และไม่มีเครือญาติเหลืออยู่ในประเทศต้นทาง จะเห็นได้ว่าเหตุผลในการตัดสินใจย้ายถิ่นของพม่าได้เคลื่อนออกจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจมาเป็นปัจจัยด้านครอบครัวมากขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้น

รูปแบบการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติพม่าในอนาคตจะมีลักษณะเป็นการย้ายถิ่นตามครอบครัวเป็นหลัก และครอบครัวมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่น รวมถึงเลือกพื้นที่ปลายทางที่จะเข้าไปอยู่ด้วยการดำเนินนโยบายด้านการย้ายถิ่นที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้ในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นด้านที่เกี่ยวกับการจดทะเบียนและพิสูจน์สัญชาติ หรือการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติด้านต่างๆ ต้องคำนึงถึงการบริหารจัดการกลุ่มสมาชิกครอบครัวของแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ด้วย

ในขณะเดียวกัน กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาเกือบครึ่งหนึ่งที่วางแผนย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทาง โดยให้เหตุผลเพื่อกลับไปอยู่ร่วมกับครอบครัวและเครือญาติในประเทศต้นทาง ซึ่งตรงข้ามกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว ซึ่งเป็นเพียงกลุ่มเดียวที่แสดงความตั้งใจว่าจะตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยอย่างถาวร โดยมีสัดส่วนมากกว่าครึ่งหนึ่งที่วางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยในอนาคต ทั้งนี้ ก็ด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจและความต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับในประเทศต้นทาง

### 6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ

การศึกษานี้นอกจากจะเปิดเผยให้เห็นถึงภาพรวมของระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติที่มีอยู่ในตลาดแรงงานไทย (human capital stock) อีกทั้ง จากข้อค้นพบเรื่องแผนการย้ายถิ่นของแรงงานเหล่านี้ในอนาคตของแรงงานข้ามชาติ ยังทำให้เห็นทิศทางของการไหลเวียนของทุนมนุษย์เหล่านี้ (human capital flow) ในช่วง 5 – 10 ปีนี้ ทั้งนี้ จากผลการศึกษาคำสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับแผนการย้ายถิ่น ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบหลายกลุ่ม (Multinomial logistic regression) และควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ แล้วพบว่า กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์ระดับสูงกว่าจะมีแนวโน้มวางแผนย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทาง เช่นเดียวกับเมื่อพิจารณาด้วยการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงานและการดูแลและส่งเสริมสุขภาพ ในทางตรงกันข้าม กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์รวม และการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการดูแลและส่งเสริมสุขภาพอนามัยระดับสูง มีแนวโน้มจะวางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทย แต่หากพิจารณาด้วยการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงาน แรงงานเหล่านี้กลับยังไม่ได้ตัดสินใจวางแผนการย้ายถิ่นในอนาคต

นอกจากนี้ กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาที่การพัฒนาทุนมนุษย์รวมและการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงานระดับสูงกว่า จะมีแนวโน้มวางแผนย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทาง ในขณะที่ เมื่อพิจารณาเฉพาะการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการดูแลและส่งเสริมสุขภาพอนามัย กลับพบว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์ในด้านนี้สูงกว่า มีแนวโน้มจะวางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทย เนื่องจากหากอาศัยอยู่ในประเทศไทย แรงงานกลุ่มนี้สามารถ

ลงทุนและพัฒนาทุนมนุษย์ด้านสุขภาพของตนเองได้มากกว่าอยู่ในประเทศต้นทาง อย่างไรก็ตาม หากเป็นการพัฒนาด้านความสามารถในการทำงาน แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชากลับไม่ต้องการตั้งถิ่นฐานในประเทศไทย และอาจนำการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านนี้กลับไปใช้ที่ประเทศต้นทางในอนาคต

ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานหลักคือ ปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย มีความสัมพันธ์กับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 6.2 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการพัฒนาทุนมนุษย์แต่ละด้านกับแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบหลายกลุ่ม (Multinomial logistic regression)

สัญชาติ	ลำดับที่	การพัฒนาทุนมนุษย์โดยรวม	ด้านการใช้ภาษาไทย	ด้านความสามารถในการทำงาน	ด้านดูแลและส่งเสริมสุขภาพ
รวมทุกสัญชาติ	1	ตั้งถิ่นฐาน ยังไม่ตัดสินใจ	ตั้งถิ่นฐาน ยังไม่ตัดสินใจ	ยังไม่ตัดสินใจ ย้ายถิ่นกลับ	ตั้งถิ่นฐาน ยังไม่ตัดสินใจ
	2	ย้ายถิ่นกลับ	ย้ายถิ่นกลับ	ตั้งถิ่นฐาน	ย้ายถิ่นกลับ
	3				
พม่า	1	ย้ายถิ่นกลับ	ตั้งถิ่นฐาน ยังไม่ตัดสินใจ	ยังไม่ตัดสินใจ ย้ายถิ่นกลับ	ยังไม่ตัดสินใจ ย้าย ถิ่นกลับ
	2	ยังไม่ตัดสินใจ	ย้ายถิ่นกลับ	ตั้งถิ่นฐาน	ตั้งถิ่นฐาน
	3	ตั้งถิ่นฐาน			
ลาว	1	ตั้งถิ่นฐาน	ตั้งถิ่นฐาน	ยังไม่ตัดสินใจ	ตั้งถิ่นฐาน
	2	ยังไม่ตัดสินใจ ย้ายถิ่นกลับ	ยังไม่ตัดสินใจ ย้ายถิ่นกลับ	ย้ายถิ่นกลับ	ยังไม่ตัดสินใจ ย้ายถิ่นกลับ
	3			ตั้งถิ่นฐาน	
กัมพูชา	1	ย้ายถิ่นกลับ	ตั้งถิ่นฐาน	ยังไม่ตัดสินใจ ย้ายถิ่นกลับ	ยังไม่ตัดสินใจ ตั้งถิ่นฐาน
	2	ยังไม่ตัดสินใจ ตั้งถิ่นฐาน	ยังไม่ตัดสินใจ ย้ายถิ่นกลับ	ตั้งถิ่นฐาน	ย้ายถิ่นกลับ
	3				

#### 6.4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การศึกษาในครั้งนี้มุ่งนำเสนอภาพการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชาที่กำลังทำงานอยู่ตลาดแรงงานของไทย อีกทั้งเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทย และประเทศต้นทาง การสร้างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากผลการศึกษาจะอยู่บนพื้นฐานที่ทุกฝ่ายได้ประโยชน์ร่วมกัน (win-win solution) กล่าวคือ หากเป็นกลุ่มที่เลือกตั้งถิ่นฐานอยู่ในประเทศไทย ควรมีนโยบายที่ส่งเสริมกลุ่มที่การพัฒนาทุนมนุษย์สูงอยู่เดิมให้มีการพัฒนามากขึ้น เพื่อให้สามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยได้อย่างเต็มที่ ในขณะที่ หากเป็นกลุ่มที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับต่ำ ยิ่งควรมีนโยบายหรือมาตรการอย่างเฉพาะเจาะจงเพื่อดูแลและส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์ของคนกลุ่มนี้ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเป็นกลุ่มเปราะบางต่อการถูกแสวงประโยชน์ และติดอยู่กับการเป็นแรงงานไร้ฝีมือในตลอดแรงงานระดับล่างตลอดไป อันจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาตลาดแรงงานของไทยในอนาคตให้ติดกับอยู่กับอุตสาหกรรมประเภทใช้แรงงานเข้มข้นด้วยเช่นเดียวกัน โดยมีรายละเอียดของข้อเสนอเชิงนโยบายดังนี้

##### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับประเทศไทย

1. ผลจากการศึกษานี้ ถือเป็นข้อมูลระดับปฐมภูมิที่ทำให้เห็นภาพของระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในตลาดแรงงานระดับล่างของประเทศไทย (human capital stock) ซึ่งรัฐควรมีนโยบายและวางแผนเพื่อให้ได้รับประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติเหล่านี้อย่างเต็มที่ โดยไม่ติดกับดักเรื่องการเป็นแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมใช้แรงงานแบบเข้มข้น สิ่งประเทศไทยสามารถทำได้คือ การส่งเสริมให้เกิดการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย และตามมาตรฐานสากลขององค์การระหว่างประเทศและปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการปกป้องและส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ (ACMW) เพื่อเป็นเงื่อนไขที่เอื้ออำนวยให้แรงงานข้ามชาติสามารถพัฒนาทุนมนุษย์ของตนเองได้ นำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพแรงงานของแรงงานข้ามชาติและเพิ่มการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจไทยโดยรวม นอกจากนี้ ประเทศไทยควรมีนโยบายที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาฝีมือแรงงานข้ามชาติเหล่านี้เป็นรูปธรรมและต่อเนื่องครอบคลุมในทุกพื้นที่ที่มีการใช้แรงงานข้ามชาติ

2 กลุ่มแรงงานข้ามชาติลาว เป็นกลุ่มที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์สูงที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มสัญชาติพม่า และกัมพูชา อีกทั้งมีแผนที่จะตั้งถิ่นฐานอยู่ในประเทศไทย อย่างไรก็ตาม จากการเก็บข้อมูลในพื้นที่ แรงงานกลุ่มนี้ถือเป็นแรงงานที่เข้าถึงยาก และถูกละเลยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากถูกมองว่าเป็นกลุ่มที่สามารถผสมกลมกลืนกับสังคมไทยได้ดีที่สุด ดังนั้น จึงควรมีนโยบายหรือมาตรการที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว ผ่านทั้งการฝึกอบรมในสถานประกอบการ การให้ข้อมูลข่าวสารผ่านทางชุมชนที่แรงงานข้ามชาติอาศัยอยู่ ตลอดจนสร้าง

ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่เพื่อให้สามารถเข้าถึงเพื่อพัฒนาแรงงานกลุ่มนี้ต่อไป

3. ผลจากการศึกษาครั้งนี้พบว่ากลุ่มแรงงานข้ามชาติกัมพูชาเป็นกลุ่มที่มีระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ต่ำที่สุดโดยเปรียบเทียบกับอีก 2 กลุ่ม โดยเฉพาะทางด้านการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทย และด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงาน ในขณะเดียวกัน แรงงานกลุ่มนี้ก็มีแผนที่จะตั้งถิ่นฐานอยู่ในประเทศไทย ดังนั้น จึงควรมีนโยบายหรือมาตรการในการส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านความสามารถในการใช้ภาษาไทย รวมถึงการพัฒนาความสามารถในการทำงานของแรงงานข้ามชาติกัมพูชาเป็นหลัก ซึ่งต้องเริ่มจากการสร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการใช้ภาษาไทยในการสื่อสารในพื้นที่ของชุมชนแรงงานข้ามชาติก่อน รวมถึงมีการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน และนายจ้างหรือสถานประกอบการให้ร่วมกันพัฒนาศักยภาพแรงงานกลุ่มนี้อย่างเป็นระบบต่อไป

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับประเทศต้นทางและอาเซียน

4. หากพิจารณาจากแผนการย้ายถิ่นในอนาคตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว แรงงานส่วนใหญ่วางแผนตั้งถิ่นฐานในประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์ระดับสูง นอกจากนี้ ยังมีแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมายโดยผ่านบันทึกความเข้าใจเรื่องการจ้างงานระหว่างประเทศ (MOU) มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้น ประเทศลาวควรมีนโยบายที่ส่งเสริมให้เกิดการส่งเงินกลับประเทศได้อย่างสะดวก และใช้ประโยชน์จากเงินส่งกลับนั้นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะควรใช้ไปเพื่อยกระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานรุ่นต่อไปให้มีทักษะ ความสามารถในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

5. แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับสูง มีแนวโน้มจะวางแผนย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทาง ดังนั้น ประเทศพม่าควรมีนโยบายรองรับการกลับไปของแรงงานเหล่านี้ รวมถึงการใช้ประโยชน์จากทุนมนุษย์ที่แรงงานเหล่านี้นำกลับไปด้วยอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการสร้างแหล่งงานรองรับ การส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดทักษะและความสามารถในการทำงานจากรุ่นสู่รุ่นของแรงงานพม่า ในขณะเดียวกัน ประเทศพม่าและประเทศไทยควรมีนโยบายส่งเสริมการย้ายถิ่นแบบหมุนเวียนของแรงงานที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์เหล่านี้ (circular migration) เพื่อให้ทั้ง 2 ประเทศได้รับประโยชน์จากการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานเหล่านี้

6. แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาที่มีแนวโน้มวางแผนย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทางส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับต่ำ ดังนั้น ประเทศกัมพูชาและประเทศไทยควรมีการริเริ่มความร่วมมือในการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานกลุ่มนี้ในทุกด้าน ตั้งแต่ก่อนย้ายถิ่น และหลังย้ายถิ่นมาทำงานในประเทศไทย เพราะเมื่อแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูช้าย้ายถิ่นกลับไปประเทศต้นทางจะ



ได้นำเอาทุนมนุษย์นั้นไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัว รวมถึงเพิ่มการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจในประเทศต้นทาง

7. ในขณะที่ประเทศต้นทางและอาเซียนยังไม่มีนโยบายและกฎหมายที่ให้ความสำคัญกับการสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศผู้ส่งออกแรงงานเพื่อคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ แม้จะมีปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการปกป้องและส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ (ACMW) แต่ก็ยังเป็นการปกป้องคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติหลังจากย้ายถิ่นไปอยู่ในพื้นที่ปลายทางแล้ว โดยเน้นบทบาทของประเทศผู้รับแรงงานเป็นหลักมากกว่า ดังนั้น ในอนาคตที่จะมีการเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติระดับกลางภายในภูมิภาคมากขึ้น ควรมีการสร้างร่วมมือใหม่ระหว่างประเทศต้นทางเพื่อให้เกิดการปกป้องคุ้มครองและพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานตั้งแต่ก่อนย้ายถิ่นไปยังประเทศปลายทาง ซึ่งนอกจากจะส่งเสริมให้เกิดการย้ายถิ่นแบบปลอดภัยแล้ว การได้รับความคุ้มครองจากประเทศต้นทาง และมีการพัฒนาทุนมนุษย์ตั้งแต่ก่อนการย้ายถิ่น นับเป็นการเตรียมความพร้อมแรงงานข้ามชาติที่สำคัญอันส่งผลให้เมื่อย้ายถิ่นไปทำงานในพื้นที่ปลายทางแล้ว แรงงานกลุ่มนี้ไม่กลายเป็นกลุ่มเปราะบางต่อการแสวงประโยชน์จากขบวนการนายหน้าและผู้ประกอบการต่าง ๆ อีกทั้งยังสามารถใช้ประโยชน์จากทุนมนุษย์ได้อย่างเต็มที่เพื่อทำงานสร้างรายได้ตามความมุ่งหวังของตนเองและครอบครัว ในขณะที่เดียวกัน ก็เป็นประโยชน์ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของทั้งประเทศปลายทางและต้นทางต่อไป

#### 6.5 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

1. การศึกษาการวางแผนการย้ายถิ่นในครั้งนี้ ให้ความสำคัญกับปัจจัยในระดับปัจเจกบุคคล และระดับเมโสเป็นหลัก โดยยังขาดการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติในระดับมหภาค รวมถึงปัจจัยจากประเทศต้นทางอันจะส่งผลต่อการวางแผนการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติในอนาคต ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรนำตัวแปรเหล่านี้มาร่วมวิเคราะห์ให้เห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นในทุกระดับ และครอบคลุมทั้งปัจจัยภายในประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง อันจะนำไปสู่การกำหนดนโยบายด้านการย้ายถิ่น รวมถึงการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติแบบบูรณาการมากขึ้น

2. ในปัจจุบัน ความสนใจเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ในแรงงานระดับล่างมิได้จำกัดอยู่เพียงในวงวิชาการย้ายถิ่นศึกษาเท่านั้น หากแต่หน่วยงานภาครัฐของไทย รวมถึงกลุ่มนักธุรกิจข้ามชาติเอง ก็ให้ความสนใจในการลงทุนเพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานย้ายถิ่นเหล่านี้ เพื่อให้เกิดการหมุนเวียนของทุนมนุษย์ระหว่างพื้นที่ต้นทางที่ยังเต็มไปด้วยทรัพยากรในการผลิต กับทุนมนุษย์ในพื้นที่ปลายทางที่ผันตัวไปเป็นฝ่ายการลงทุนและบริหารจัดการในอุตสาหกรรมที่ย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศเพื่อนบ้าน

ดังนั้น หากเป็นไปได้ การศึกษาเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ในอนาคต ควรให้ความสำคัญกับการศึกษาในลักษณะที่ตั้งคำถามถึงความเป็นไปได้ รวมถึงปัจจัยที่สนับสนุนและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ และใช้ประโยชน์จากทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาตินั้นจากทั้ง 3 ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง คือ ฝ่ายภาครัฐ ภาคเอกชน และแรงงานข้ามชาติ



## รายการอ้างอิง

- กระทรวงแรงงาน, ส. (2554a). จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร ณ เดือนมกราคม 2554. [http://wp.doe.go.th/sites/default/files/statistic/7/sm07-54\\_0.pdf](http://wp.doe.go.th/sites/default/files/statistic/7/sm07-54_0.pdf)
- กฤตยา อาชวนิจกุล. 2546. สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยและทิศทางการวิจัยที่พึงพิจารณา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- กฤตยา อาชวนิจกุล ทริส โค เอ ท ที และ นิ น นิ น ไพ น์. 2543. เพศ อนามัย เจริญพันธุ์ และความรุนแรง: ประสบการณ์ชีวิตของแรงงานอพยพจากประเทศพม่า. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ขวัญชีวัน บัวแดง. 2552. สิทธิด้านการรับบริการสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ : กรณีศึกษาแรงงานจากประเทศพม่าในจังหวัดเชียงใหม่และแม่ฮ่องสอน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- คณะกรรมการรณรงค์ประชาธิปไตยในพม่า. 2550. รายงานวิจัย การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาของแรงงานเด็กพม่า กรณีศึกษาพื้นที่แม่สอด มหาชัย และคุระบุรี. กรุงเทพฯ: องค์กร แอคชั่นเอดส์ ประเทศไทย.
- จันทร์ฉาย ตรีภูมิตี. (2542). ความรู้ด้านสุขภาพและพฤติกรรมการดูแลตนเองของแรงงานหญิงจากพม่าในจังหวัดราชบุรี. (วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- ชัยยุทธ ปัญญาสวัสดิ์สุทธิ์. 2547. รายงานการวิจัยเสริมหลักสูตรเรื่อง ทฤษฎีการเจริญเติบโตแนวใหม่ พรหมแดนแห่งความรู้. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณรงค์ศักดิ์ ธนวิบูลย์ชัย. 2538. หลักเศรษฐศาสตร์เบื้องต้น. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ดุสิต อิชยพฤษก์. (2546). บทบาทของทุนมนุษย์และการวิจัยและพัฒนาที่มีต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ. (วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนะพงษ์ โพธิ์ปิติ และ กิริยา กุลกลการ. 2553. การใช้แรงงานต่างด้าวเพื่อเพิ่มผลผลิตในภาวะสังคมสูงวัย. ใน วรเวศม์ สุวรรณระดา (บก.), การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรกับผลกระทบต่อเศรษฐกิจมหภาค. กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภณาการพิมพ์.

- นัยน์พร ลิปภาส. (2551). ความมั่นคงของมนุษย์ด้านการศึกษา : ศึกษากรณีบุตรแรงงานต่างด้าว  
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร (วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ปราโมทย์ ประสาทกุล. 2543. ประชากรศาสตร์ : สารัตถศึกษาเรื่อง ประชากรมนุษย์. นครปฐม:  
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปราโมทย์ ประสาทกุล และคณะ. (2554). ชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติใน 11 จังหวัดสำคัญ  
ในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2553. Paper presented at the การประชุมวิชาการ ประชากร  
และสังคม 2554, กรุงเทพฯ.
- ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร. 2549. การอยู่รอดของแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติจากพม่าในกรุงเทพมหานคร /  
โดย ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร: ชลบุรี : ศูนย์อินโดจีนศึกษา วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรวัลย์ วงศ์บุญสิน. 2553. การย้ายถิ่น: ทฤษฎีและความเป็นไปได้ในเอเชีย. กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษา  
การพัฒนาคนและการทำงาน วิจัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรวัลย์ วงศ์บุญสิน. 2554. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคสังคมเสี่ยงภัย: มุมมองทาง  
ประชากรศาสตร์ กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและ  
นวัตกรรมแห่งชาติ (สวทช.).
- พิมพ์ชนก บุณยเลิศ. (2551). แรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์  
ระดับมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- มนัส สุขสาย. (2536). การฝึกอบรมพัฒนาอาชีพเพื่อเปลี่ยนแปลงความคิดเกี่ยวกับย้ายถิ่น:  
กรณีศึกษาบ้านแหมได้ อำเภอพิบูลย์มังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี. (ภาคนิพนธ์ระดับปริญญา  
มหาบัณฑิต), สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. (2554). ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ นักวิจัยทีดีอาร์ไอไขอนาคต แรงงานไทย. มติชน  
ออนไลน์. Retrieved from <http://thairecent.com/Other/2011/890657> website:
- วรรณิ ตั้งเสาวภาคย์. (2543). ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติชาวพม่า ใน  
อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย. (วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันเพ็ญ วอกลาง. (2541). กระบวนการปรับตัวและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ถาวรของ  
แรงงานอพยพจากประเทศพม่า : กรณีศึกษาจังหวัดเชียงราย. (วิทยานิพนธ์ระดับดุษฎี  
บัณฑิต), มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- วาทีณี แก้วทับทิม. 2554. ผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติของไทยภายใต้ยุคพินิจสันติภาพ.  
กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

- วิพรรณ ประจวบเหมาะ และคณะ. 2544. ผลกระทบของการย้ายถิ่นต่อสภาพการณ์ของแรงงานข้ามชาติ: กรณีศึกษาประเทศไทย. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ ณ ระนอง. (2551). สุขภาพกับทุนมนุษย์. Paper presented at the การสัมมนาวิชาการประจำปี 2551 "สู่การเจริญเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน", โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ ซิตี้ จอมเทียน ชลบุรี.
- ศศิพร ตัชชานานุสรณ์ (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะบุคคล แบบแผนการดำเนินชีวิตกับภาวะสุขภาพของแรงงานต่างชาตินในจังหวัดสมุทรสาคร (วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- สรารุณี ไพฑูรย์พงษ์. (2551). คุณภาพแรงงานไทย. Paper presented at the การสัมมนาวิชาการประจำปี 2551 "สู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน", โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ ซิตี้ จอมเทียน ชลบุรี.
- สหพันธ์แรงงาน-พม่า (FTUB) แผนกแรงงานข้ามชาติ และฟิลิป เอส. โรเบิร์ตสัน. 2549. งานทำทนายที่ลุ่มน้ำโขง: ทำงานหามรุ่งหามค่ำ สภาพแรงงานเด็กข้ามชาติที่แม่สอด ประเทศไทย. กรุงเทพฯ: โครงการอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขงเพื่อต่อต้านการค้าเด็กและหญิง.
- สำนักงานจังหวัดระยอง. (2554). บรรยายสรุปจังหวัดระยอง.  
[http://123.242.173.4/v2/images/stories/yutasart/vision%20in%20rayong%202554\(news\).pdf](http://123.242.173.4/v2/images/stories/yutasart/vision%20in%20rayong%202554(news).pdf)
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร. (2553). สถานการณ์แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดสมุทรสาคร.
- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา. (2554). รายงานวิเคราะห์สภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา ปี 2554 (มกราคม-มิถุนายน).  
[http://www.industry.go.th/ops/pio/nakhonratchasima/Lists/annuity/Attachments/73รายงานการวิเคราะห์สภาวะ%2054%20\(มกราคม%20-%20มิถุนายน%2054\).dox](http://www.industry.go.th/ops/pio/nakhonratchasima/Lists/annuity/Attachments/73รายงานการวิเคราะห์สภาวะ%2054%20(มกราคม%20-%20มิถุนายน%2054).dox)
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2554a). จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร ณ เดือนมกราคม 2554.  
[http://wp.doe.go.th/sites/default/files/statistoc/7/sm07-54\\_0/pdf](http://wp.doe.go.th/sites/default/files/statistoc/7/sm07-54_0/pdf)
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2554b). จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร ณ เดือนกรกฎาคม 2554.  
<http://wp.doe.go.th/sites/default/files/statistic/7/sm07-54.pdf>

- สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2554). การส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุไทย.  
<http://hp.anamai.moph.go.th/soongwai/index.htm>
- สุกัญญา เบนนิต. (2549). การสร้างอัตลักษณ์ของคนมอญย้ายถิ่น : ศึกษากรณีแรงงานข้ามชาติใน  
 จังหวัดสมุทรสาคร (วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. 2549. แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency based  
 learning กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2537. การสร้างมาตรวัดในการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์.  
 กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุรางค์ จันทวานิช และคณะ. 2544. การย้ายถิ่นข้ามพรมแดนไทย-พม่า และสถานการณ์เสี่ยงต่อโรค  
 เอตส์ในกลุ่มผู้ย้ายถิ่น : พื้นที่แม่สอดและแม่สาย : รายงานการวิจัย กรุงเทพฯ: สำนักนโยบาย  
 และแผนอุดมศึกษา สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย
- สุรางค์ จันทวานิช และคณะ. 2547. การย้ายถิ่นเข้ามาทำงานและการถูกหลอกลวงของแรงงาน  
 ต่างชาติในประเทศไทย : โครงการวิจัย. กรุงเทพฯ: มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย และ  
 ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุรางค์ จันทวานิช และคณะ. 2552. การพัฒนาสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย.  
 กรุงเทพฯ: ศูนย์การวิจัยย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิชาติ จำรัสสุทธิรงค์ และวาทีณี บุญชะลิกษ์. 2552. การประเมินผลกระทบโครงการส่งเสริมการ  
 ป้องกันเอตส์ในแรงงานข้ามชาติ ประเทศไทย (โครงการฟ้ามิตร) ปี 2551 นครปฐม:  
 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Becker, G. S. 2007. Health as human capital: synthesis and extensions. *Oxford  
 Economic Papers*, 59(3), 379-410.
- Becker, G. S. 2008. Human capital. The concise encyclopedia of economics. Library of  
 Economics and Liberty.
- Becker, G. S. 2009. *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special  
 reference to education*: University of Chicago Press.
- Borjas, G. J. 1990. Self-Selection and the Earnings of immigrants: Reply. *The American  
 economic review*, 305-308.
- Boyd, M. 1989. Family and personal networks in international migration: recent  
 developments and new agendas. *International Migration Review*, 638-670.

- Chimmamee, M., and Wongboonsin, P. (2010, December 11-12). *Perception of a 'Better Life' of Burmese Migrant Workers in Thailand*. Paper presented at the The 3rd Next Generation Workshop, Kyoto University, Japan.
- Chiswick, B. R. 1991. Speaking, reading, and earnings among low-skilled immigrants. *Journal of Labor Economics*, 149-170.
- Chiswick, B. R., and Miller, P. W. 1995. The endogeneity between language and earnings: International analyses. *Journal of Labor Economics*, 246-288.
- Cottrell, R. R., and McKenzie, J. F. (2005). *Health promotion and education research methods: Using the five chapter thesis. dissertation model*.
- DaVanzo, J., and Morrison, P. A. 1978. Dynamics of return migration: descriptive findings from a longitudinal study.
- DaVanzo, J. S. 1978. Repeat migration in the US: who moves back and who moves on?
- DaVanzo, J. S., and Morrison, P. A. 1981. Return and other sequences of migration in the United States. *Demography*, 18(1), 85-101.
- De Jong, G. F., and Fawcett, J. T. 1981. Motivations for migration: an assessment and a value-expectancy research model.
- De Jong, G. F., and Gardner, R. W. 1981. Migration decision making: multidisciplinary approaches to microlevel studies in developed and developing countries.
- Garip, F., and Asad, A. L. 2013. *Mexico–US Migration in Time: From Economic to Social Mechanisms*: International Migration Institute, University of Oxford.
- Gehmacher, E. 1974. A Cost-Benefit Analysis of Alternative Immigration Policies for Vienna. *International Migration Review*, 165-180.
- Goldstein, S., and Goldstein, A. 2011. 19 Differentials in repeat and return migration in Thailand, 1965-1970. *Circulation in Third World Countries*, 73, 380.
- Hall, M., and Farkas, G. 2008. Does human capital raise earnings for immigrants in the low-skill labor market? *Demography*, 45(3), 619-639.
- Han, T.-S., Lin, C. Y.-Y., and Chen, M. Y.-C. 2008. Developing human capital indicators: a three-way approach. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 5(3), 387-403.

- Healy, T., and Côté, S. 2001. *The Well-Being of Nations: The Role of Human and Social Capital. Education and Skills*: ERIC.
- Hietala, K. 2005. General Framework for Long-Term Social Impact Evaluation of an employment strategy. *General Framework for Long-Term Social Impact Evaluation of an employment strategy*.
- International Labour Organization. 1998. *World Employment report 1998-99: Employability in the Global Economy, How Training Matters*. Geneva: International Labour Office.
- Jellal, M. 2003. International migration and human capital formation.
- Ling, D. (2007). *Burmese Migrant Workers' Access to Health Care Services in Thailand*. M. Sc. thesis, Bangkok-Pathumthani: Asian Institute of Technology.
- Livingstone, D. 1997. The limits of human capital theory: Expanding knowledge, informal learning and underemployment. *Policy Options*, 18(6).
- Lucas, R. 1988. On the Mechanic of Economic Development. *Journal of Monetary Economic*, 22, 3-42.
- Lutz, W., Sanderson, W., and Scherbov, S. 2004. *The End of World Population Growth in the 21st century: New Challenges for Human Capital Formation and Sustainable Development* (Earthscan, Sterling, VA): London: James & James.
- Maniemai Thongyou and Dusadee Ayuwat. 2010. *Coping with cross border migration insecurity : Social networks of Lao migrant workers in Thailand* Bangkok: Asian Rural Sociology Association (ARSA), Chulalongkorn University.
- Martin, P. 2007. *The economic contribution of migrant workers to Thailand: Towards policy development*: ILO Bangkok.
- Massey, D. S. 1987. Do undocumented migrants earn lower wages than legal immigrants? New evidence from Mexico. *International Migration Review*, 236-274.
- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., and Taylor, J. E. 1994. An evaluation of international migration theory: The North American case. *Population and development Review*, 699-751.



- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., and Taylor, J. E. 1998. Worlds in motion. *Understanding International Migration at the End of the Millennium*, 1-59.
- McClelland, D. C. 1973. Testing for competence rather than for "intelligence." *American psychologist*, 28(1), 1.
- McConnell, C. R., Brue, S. L., and Macpherson, D. A. 1999. *Contemporary labor economics*: McGraw-Hill New York.
- McGahan, P., Griffith, J., and McLellan, A. 1986. Composite scores from the Addiction Severity Index: Manual and computer software. *Philadelphia, PA, Veterans Administration Press*, 1992(53), 142-153.
- Men, P. (2011). *Education for human rights of Burmese migrant workers: a case study of DEAR Burma School* (Thesis (M.A.)), Chulalongkorn University.
- Newton, B., Miller, L., Bates, P., Page, R., and Akroyd, K. 2006. Learning through work: literacy, language, numeracy and IT skills development in low-paid, low-skilled workplaces: literature review.
- Park, W. J. 2004. Human Capital and Economic Growth in Japan: Institute of Developing Economies, Japan External Trade Organization.
- Patcharawalai Wongboonsin et al. 2009. *HIV Vulnerabilities of migrant children in Thailand* Bangkok: College of Population Studies, Chulalongkorn University.
- Portes, A. 1995. The economic sociology of immigration. *New York: Russell Sage Foundation*, 29, 11-12.
- Press, B. 2007. Migrants' Health and Vulnerability to HIV/AIDS in Thailand. *PHAMIT, Bangkok*.
- Saenz, R., and Davila, A. 1992. Chicano return migration to the southwest: an integrated human capital approach. *International Migration Review*, 1248-1266.
- Schultz, T. W. 1961. Investment in human capital. *The American economic review*, 1-17.
- Schultz, T. W. 1971. Investment in Human Capital. The Role of Education and of Research.

- Schultz, T. W. 2003. *Human capital, schooling and health returns*: Economic Growth Center, Yale University.
- Shumway, J. M., and Hall, G. 1996. Self-selection, earnings and Chicano migration: Differences between return and onward migrants. *International Migration Review*, 979-994.
- Sjaastad, L. A. 1962. The costs and returns of human migration. *The journal of political economy*, 80-93.
- Stark, O., Helmenstein, C., and Prskawetz, A. 1997. A brain gain with a brain drain. *Economics Letters*, 55(2), 227-234.
- Stark, O., Helmenstein, C., and Prskawetz, A. 1998. Human capital depletion, human capital formation, and migration: a blessing or a “curse”? *Economics Letters*, 60(3), 363-367.
- Stark, O., and Wang, Y. 2002. Inducing human capital formation: migration as a substitute for subsidies. *Journal of Public Economics*, 86(1), 29-46.
- Thu, Z. 2006. Migrant children's access to education in Thailand: a case study of Myanmar children in Samut Sakhon Province.
- Tynjälä, P. 2008. Perspectives into learning at the workplace. *Educational Research Review*, 3(2), 130-154.
- UNDP. (2014). *Human Development Report 2014: Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience* Retrieved from <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi>
- Wongboonsin, P. 2010. Workplace learning, motivation and benefits in the automotive parts and hotel industries in Thailand<sup>1</sup>. *Decoding the meanings of learning at work in Asia and Europe*, 137.
- World Bank. 2012. *Gaining from Migration : Trends and Policy Lessons in the Greater Mekong Sub-region*: World Bank.
- World Economic Forum. 2014. *The Human Capital Report 2013*: World Economic Forum.



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

## ภาคผนวกที่ 1: แบบสอบถาม

หมายเลขแบบสอบถาม

แบบสอบถามสำหรับแรงงานข้ามชาติที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป  
เรื่อง “การย้ายถิ่นกับการพัฒนาทุนมนุษย์ และแผนการย้ายถิ่นของ  
แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย”

<p>สถานที่สัมภาษณ์ หมู่บ้าน/ชุมชน.....ตำบล.....</p> <p>อำเภอ.....จังหวัด..... <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>เขตการปกครอง <input type="checkbox"/> ในเขตเทศบาล <input type="checkbox"/> นอกเขตเทศบาล</p>
<p>แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย</p> <p>ส่วนที่ 1: ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม</p> <p>ส่วนที่ 2: การย้ายถิ่นและการทำงาน</p> <p>ส่วนที่ 3: การพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย</p> <p>ส่วนที่ 4: ความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติต่อนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย</p> <p>ส่วนที่ 5: แผนการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ</p>
<p>คุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ย้ายถิ่นเข้ามาอยู่ในประเทศไทยมากกว่า 1 ปี</li> <li>เป็นแรงงานข้ามชาติสัญชาติ <input type="checkbox"/> พม่า <input type="checkbox"/> ลาว <input type="checkbox"/> กัมพูชา <u>ที่ไม่ได้เกิดในประเทศไทย</u></li> <li>ปัจจุบันท่านทำงานประเภทใด <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> กิจการประมง</li> <li><input type="checkbox"/> กิจการต่อเนื่องประมงระบุประเภทโรงงาน/ล้ง.....</li> <li><input type="checkbox"/> กิจการก่อสร้าง</li> <li><input type="checkbox"/> งานเกษตรกรรม/ปศุสัตว์ ระบุประเภทสวน/ไร่นา/ฟาร์ม.....</li> <li><input type="checkbox"/> อุตสาหกรรมการผลิต (เช่น โรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป โรงงานผลิตกระดาษ เป็นต้น) ระบุประเภทโรงงาน.....</li> <li><input type="checkbox"/> งานบริการ (เช่น ร้านค้า ร้านอาหาร ปั่นน้ำมัน ฯลฯ) ระบุ.....</li> </ul> </li> </ol>
<p>ชื่อผู้สัมภาษณ์.....</p> <p>ชื่อล่ามในการสัมภาษณ์.....</p> <p>วัน/เดือน/ปีที่สัมภาษณ์วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....</p> <p>ชื่อผู้ตรวจแบบสอบถาม.....</p>

## ส่วนที่ 1: ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย X ทับเลขคำตอบที่ต้องการ และ/หรือเติมข้อความลงช่องว่าง

ข้อที่	คำถาม	คำตอบ	X
1.1	เพศ	ชาย	1
		หญิง	2
1.2	ปัจจุบันคุณอายุเท่าใด	..... ปี	
1.3	สัญชาติ	พม่า ระบุกลุ่มชาติพันธุ์.....	1
		ลาว	2
		กัมพูชา	3
1.4	ศาสนา	พุทธ	1
		คริสต์	2
		อิสลาม	3
		นับถือผี (Animism)	4
		อื่นๆ (ระบุ).....	5
		ไม่ตอบ	99
1.5	ก่อนเข้ามาทำงานในประเทศไทย คุณเคยทำงานประเภทใดเป็นหลักมาก่อน	ไม่เคยทำงาน/ว่างงาน (ข้ามไปตอบข้อ 1.7)	1
		นักเรียน/นักศึกษา (ข้ามไปตอบข้อ 1.7)	2
		งานในโรงงาน	3
		งานเกษตรกรรม/ปศุสัตว์ ระบุประเภทสวน/ไร่นา/ฟาร์มเลี้ยงสัตว์.....	4
		งานประมง	5
		งานต่อเนื่องประมง	6
		งานบริการ (เช่น ร้านค้า ร้านอาหาร บิมน้ำมัน ฯลฯ) ระบุ.....	7
		งานก่อสร้าง	8
		งานวิชาชีพ (เช่น ครู วิศวกร แพทย์ พยาบาล) ระบุ.....	9
		ค้าขาย	10
		อื่นๆ ระบุ.....	11
1.6	รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของงานที่ทำก่อนเข้ามาทำงานในประเทศไทย	.....จัต(Kyat) /กิป(Kip) /เรียล(Real)	1
		ไม่ได้รับเงิน เพราะ.....	2
		จำไม่ได้	3

ข้อที่	คำถาม	คำตอบ	X
1.7	คุณยังมีครอบครัว (พ่อแม่/พี่น้อง/ญาติ) อาศัยอยู่ในประเทศบ้านเกิดหรือไม่	ไม่มี	1
		มี แต่ไม่ได้ติดต่อ และส่งเงินกลับไปให้	2
		มี ติดต่อกันอยู่ แต่ไม่ได้ส่งเงินกลับไปให้	3
		มี ติดต่อกันอยู่ และส่งเงินกลับไปให้สม่ำเสมอ	4
		อื่นๆ ระบุ .....	5
1.8	สถานภาพสมรส	โสด/ไม่ได้แต่งงาน (ข้ามไปตอบส่วนที่ 2)	1
		แต่งงาน และอยู่ด้วยกัน	2
		แต่งงาน แต่สามี/ภรรยาอยู่ที่บ้านเกิด	3
		แต่งงาน แต่สามี/ภรรยาอยู่ที่อื่นในประเทศไทย	4
		แต่งงาน แต่สามี/ภรรยาอยู่ประเทศอื่น	5
		หม้าย/หย่า/แยก (ข้ามไปตอบส่วนที่ 2)	6
		ไม่ตอบ	99
1.9	หากแต่งงานแล้ว ปัจจุบัน สามี/ภรรยาของคุณ อายุ เท่าใด	..... ปี	
1.10	สามี/ภรรยาของคุณเป็น คนเชื้อชาติเดียวกันหรือไม่	เป็นคนเชื้อชาติเดียวกัน	1
		เป็นคนไทย	2
		เป็นคนเชื้อชาติอื่นๆ ระบุ.....	3
1.11	ปัจจุบัน สามี/ภรรยาของคุณทำงานประเภทใดเป็นหลัก	งานประมง	1
		งานต่อเนื่องประมง	2
		งานก่อสร้าง	3
		งานเกษตรกรรม/ปศุสัตว์ ระบุประเภทสวน/ไร่นา/ฟาร์มเลี้ยง สัตว์.....	4
		งานบริการ (เช่น ร้านค้า ร้านอาหาร ปั้มน้ำมัน ฯลฯ) ระบุ.....	5
		ไม่ได้ทำงาน/ว่างงาน	6
		อื่นๆ ระบุ.....	7
1.12	หากสามี/ภรรยาของคุณ ทำงานอยู่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่าใด	.....บาท/ จี๊ด(Kyat)/ กีบ(Kip)/ เรียล(Real)	
1.13	คุณมีบุตรหรือไม่	มีบุตร จำนวน.....คน	1
		ไม่มีบุตร	2
1.14	จำนวนบุตรที่เสียชีวิต	.....คน	

ข้อที่	คำถาม	คำตอบ	X
1.15	ในระหว่างที่อยู่ในประเทศ ไทยนี้ คุณต้องการมีบุตร เพิ่มหรือไม่	ต้องการ เพราะ.....	1
		ไม่ต้องการ เพราะ.....	2



1.16 หากมีบุตร กรุณาระบุรายละเอียดเกี่ยวกับบุตรของคุณ (เลือกรหัสด้านล่างใส่ในช่องว่าง) (ผู้ที่ไม่มีบุตรข้ามไปตอบส่วนที่ 2)						
บุตรคนที่	เพศ	อายุ	อยู่ที่ไหน	ระดับการศึกษาสูงสุด	สาเหตุที่ไม่ได้อยู่ระหว่างการศึกษา (ตอบเฉพาะบุตรที่ไม่ได้เรียนหนังสือ)	ประเภทสถานศึกษา
1						
2						
3						
4						
5						
	ชาย..1 หญิง..2	ระบุจำนวนปี	อยู่ด้วยกัน.....1 อยู่ในไทยแต่พื้นที่อื่น.....2 อยู่ที่ประเทศบ้านเกิด.....3 อื่นๆ ระบุ.....4	ไม่ได้เรียนหนังสือ.....1 อายุไม่ถึงเกณฑ์.....2 กำลังศึกษาอยู่ (ระบุระดับ).....3 ต่ำกว่า ประถมศึกษา.....4 ประถมศึกษา.....5 มัธยมต้น.....6 มัธยมปลาย.....7 ปริญญาตรี/สูงกว่า...8 เรียนเฉพาะวิชา.....9 (เช่น ภาษาไทย คณิตศาสตร์ ) อื่นๆ ระบุ.....10	ทำงานแล้ว..... 1 ไม่มีเงินค่าเรียนหนังสือ.....2 ไม่มีโรงเรียนในพื้นที่อาศัย..... 3 อื่นๆ ระบุ.....4	สถานศึกษาของรัฐ.....1 สถานศึกษาของเอกชน.....2 การศึกษานอกโรงเรียน (กศน.)..... 3 สถานศึกษาของ NGOs.....4 อื่นๆ ระบุ.....5



ส่วนที่ 2: การย้ายถิ่นและการทำงาน

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย X ทับเลขคำตอบที่ต้องการ และ/หรือเติมข้อความลงช่องว่าง

2.1 ประวัติการย้ายถิ่นและการทำงาน โปรดระบุประวัติการย้ายถิ่นและการทำงานของคุณ ตั้งแต่ย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยเป็นครั้งแรก จนถึงปัจจุบัน (ระบุเฉพาะการย้ายถิ่นข้ามเขตอำเภอหรือจังหวัด และข้ามประเทศ)

ครั้งที่	อายุที่ ย้ายถิ่น	ปีที่ ย้ายถิ่น	ย้ายออกจาก (อำเภอ/จังหวัด และประเทศ)	ย้ายถิ่นเข้าไปอยู่ (อำเภอ/จังหวัด และประเทศ)	อาชีพที่ ทำอยู่ ในขณะนั้น	รายได้ (บาทต่อ เดือน)	สาเหตุ/ จุดมุ่งหมาย ที่ย้ายเข้ามาอยู่
1							
2							
3							
4							
5							
รวมจำนวนครั้ง			ย้ายข้ามเขตแดนระหว่าง ประเทศ.....ครั้ง ย้ายภายในจังหวัด.....ครั้ง ย้ายข้ามจังหวัดภายในประเทศ ไทย.....ครั้ง		จำนวนประเภทอาชีพที่ เคยทำ.....		

หมายเหตุ 1. การย้ายถิ่นในที่นี้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยแบบข้ามเขตอำเภอ/จังหวัดภายในประเทศไทย หรือข้ามเขตแดนระหว่างประเทศ มากกว่า 1 เดือน

2. อาชีพ หมายถึง ประเภทอาชีพที่ผู้ย้ายถิ่นทำ หลังจากย้ายเข้าไปอยู่ในพื้นที่ปลายทางใหม่แล้วรหัสประเภทอาชีพ 1. ประมง 2. ต่อเนื่องประมง 3. ก่อสร้าง 4. เกษตรและปศุสัตว์ 5. อุตสาหกรรมการผลิต (โรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป โรงงานผลิตกระดาษ เป็นต้น) 6. งานบริการ (ร้านค้า ร้านอาหาร บิมน้ำมัน เป็นต้น)

ข้อที่	คำถาม	คำตอบ	X																																																			
2.2	ประเทศแรกที่คุณย้ายถิ่นออกจากบ้านเกิด คือ ประเทศไทย ใช่หรือไม่	ใช่	1																																																			
		ไม่ใช่ ระบุประเทศ.....	2																																																			
		ไม่ทราบ/จำไม่ได้	3																																																			
2.3	คุณอาศัยอยู่ในประเทศไทยนานเท่าใด (นับตั้งแต่ครั้งแรกที่ย้ายเข้ามาอยู่)	ประมาณ.....ปี.....เดือน																																																				
2.4	ก่อนย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย คุณมี คนรู้จักในประเทศไทยหรือไม่ คือใคร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ครอบครัว(คู่สมรส/พ่อแม่/พี่น้อง)	1																																																			
		เครือข่าย	2																																																			
		นายหน้า/นายจ้าง	3																																																			
		เพื่อนที่มีเชื้อชาติเดียวกัน	4																																																			
		เพื่อนคนไทย	5																																																			
		ไม่มี	6																																																			
		อื่นๆ ระบุ .....	7																																																			
2.5	ตอนย้ายถิ่นหรือเปลี่ยนงาน คุณเคยได้รับ ความช่วยเหลือจากใครหรือไม่	เคยได้รับความช่วยเหลือ	1																																																			
		ไม่เคยได้รับความช่วยเหลือ	2																																																			
		จำไม่ได้	3																																																			
2.6	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 40%;">ผู้ให้ความช่วยเหลือ</th> <th style="width: 10%;">การเงิน</th> <th style="width: 10%;">ที่อยู่อาศัย</th> <th style="width: 10%;">การทำงาน</th> <th style="width: 10%;">ข้อมูล ข่าวสาร</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ครอบครัว(คู่สมรส/พ่อแม่/พี่น้อง)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>เครือข่าย</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>นายหน้า</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>นายจ้าง</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>เพื่อนร่วมงานที่มีเชื้อชาติเดียวกัน</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>เพื่อนร่วมงานคนไทย</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>องค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) ระบุชื่อ.....</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>เจ้าหน้าที่สาธารณสุข</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>อื่นๆ ระบุ.....</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				ผู้ให้ความช่วยเหลือ	การเงิน	ที่อยู่อาศัย	การทำงาน	ข้อมูล ข่าวสาร	ครอบครัว(คู่สมรส/พ่อแม่/พี่น้อง)					เครือข่าย					นายหน้า					นายจ้าง					เพื่อนร่วมงานที่มีเชื้อชาติเดียวกัน					เพื่อนร่วมงานคนไทย					องค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) ระบุชื่อ.....					เจ้าหน้าที่สาธารณสุข					อื่นๆ ระบุ.....				
	ผู้ให้ความช่วยเหลือ	การเงิน	ที่อยู่อาศัย	การทำงาน	ข้อมูล ข่าวสาร																																																	
	ครอบครัว(คู่สมรส/พ่อแม่/พี่น้อง)																																																					
	เครือข่าย																																																					
	นายหน้า																																																					
	นายจ้าง																																																					
	เพื่อนร่วมงานที่มีเชื้อชาติเดียวกัน																																																					
	เพื่อนร่วมงานคนไทย																																																					
	องค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) ระบุชื่อ.....																																																					
	เจ้าหน้าที่สาธารณสุข																																																					
อื่นๆ ระบุ.....																																																						
2.7	ก่อนย้ายถิ่นไปยังพื้นที่ปลายทางในแต่ละ ครั้ง คุณคาดหวังอะไรมากที่สุด 3 อันดับ แรก	ไม่ได้คาดหวังอะไร	1																																																			
		โอกาสในการได้งานทำที่ดีกว่า	2																																																			
		โอกาสที่จะได้ค่าจ้างสูงขึ้น	3																																																			
		ได้ทำงานสบาย ไม่หนัก และเสี่ยงอันตราย	4																																																			

ข้อที่	คำถาม	คำตอบ	X
		ได้ไปอยู่กับครอบครัว/ญาติของตนเอง	5
		ได้ไปอยู่ในชุมชนแรงงานเชื้อชาติเดียวกัน	6
		อื่นๆ ระบุ .....	7
2.8	ปัจจุบัน คุณทำงานประเภทใดเป็นหลัก	งานประมง	1
		งานต่อเนื่องประมง	2
		งานก่อสร้าง	3
		งานเกษตรกรรม/ปศุสัตว์	4
		งานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต	5
		งานบริการ	6
2.9	ลักษณะการทำงาน	ได้กึ่ง	1
		ซีว (ล่าม)	2
		วางอวน/ลากอวน	3
		คัดปลาและแช่ปลา (ดองน้ำแข็ง)	4
		แบกปลา/ขนปลา	5
		อื่นๆ (ระบุ).....	6
สำหรับอาชีพต่อเนื่องประมง			
	ลักษณะการทำงาน	คัดปลา	1
		ลากปลา/ขนปลา	2
		แกะกุ้ง	3
		ตากปลาหรือปลาหมึก	4
		อื่นๆ (ระบุ).....	5
สำหรับอาชีพก่อสร้าง			
	ลักษณะการทำงาน	ช่าง ระบุ.....	1
		กรรมกรแบกหาม	2
		อื่นๆ (ระบุ).....	3
สำหรับงานเกษตรกรรม/ปศุสัตว์			
	ประเภทของสถานที่ทำงาน	ทำสวน/ไร่ ระบุประเภทสวน/ไร่.....	1
		ทำนา	2
		ทำงานฟาร์มเลี้ยงสัตว์ ระบุประเภทฟาร์ม.....	3
สำหรับงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต			
	ลักษณะการทำงาน	ฝ่ายผลิต ระบุหน้าที่.....	1

ข้อที่	คำถาม	คำตอบ	X	
		ฝ่ายควบคุมคุณภาพ	2	
		ฝ่ายบัญชี/ธุรการ.....	3	
		อื่นๆ (ระบุ).....	4	
	สำหรับงานบริการ			
	ลักษณะการทำงาน	พนักงานขายของ	1	
	พนักงานเสิร์ฟ	2		
	พนักงานบริการในปั้มน้ำมัน	3		
	อื่นๆ (ระบุ).....	4		
2.10	ตำแหน่งงานในปัจจุบันและหน้าที่ที่รับผิดชอบในกิจการ	ลูกจ้างของกิจการ	1	
		เจ้าของกิจการ	2	
2.11	จำนวนชั่วโมงของการทำงานใน 1 วัน	โดยเฉลี่ย.....ชั่วโมงต่อวัน		
2.12	งานหลักของคุณ มีวันหยุดหรือไม่	มีวันหยุด เป็นจำนวน.....วัน/สัปดาห์	1	
		ไม่มีวันหยุด	2	
		อื่นๆ ระบุ.....	8	
2.13	คุณได้รับค่าจ้างในรูปแบบใด และเป็นจำนวนเงินเท่าใด	รายวัน.....บาท ทำงาน.....วันต่อเดือน	1	
		15 วันได้ครั้ง.....บาท	2	
		รายเดือน.....บาท	3	
		อื่นๆ ระบุ.....บาท	5	
2.14	คุณทำงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานหลักหรือไม่ คืองานอะไร	มี ระบุ.....	1	
		ไม่มี (ข้ามไปตอบข้อ 2.16)	2	
2.15	รายได้จากการทำงานพิเศษ	.....บาทต่อวัน ทำงาน.....วันต่อเดือน	1	
		.....บาทต่อเดือน	2	
		อื่นๆ ระบุ.....	3	
2.16	ใน 1 เดือน คุณใช้จ่ายเงินในเรื่องอะไรบ้าง เป็นจำนวนเงินโดยเฉลี่ยเท่าใด			
	<i>รายการใช้จ่าย</i>	<i>ใช่</i>	<i>ไม่ใช่</i>	<i>จำนวนเงินโดยเฉลี่ย (บาท)</i>
	ค่าอาหาร			
	ค่าเช่าห้องพัก			
	ค่ารักษาพยาบาล			
	ค่าเรียนหนังสือของตัวเอง			
ค่าเรียนหนังสือของบุตร				

ข้อที่	คำถาม	คำตอบ	X
	เงินส่งกลับบ้าน		
	อื่นๆ ระบุ .....		
	รวมเงินค่าใช้จ่าย.....บาท		
2.17	คุณคิดว่าเพราะเหตุใด นายจ้างจึงจ้างคุณทำงานในปัจจุบัน	เพราะค่าแรงสูงกว่าคนไทย	1
		เพราะหาคนไทยทำงานไม่ได้	2
		เพราะคุณมีความขยัน อดทน	3
		เพราะทำงานดี ฝีมือ	5
		อื่นๆ ระบุ .....	6
2.18	ปัจจุบัน คุณพึงพอใจในการทำงานมากน้อยเพียงใด	ไม่พึงพอใจ (1)	เฉยๆ (2)
		1. สภาพงานที่ทำ	
		2. นายจ้าง	
		3. เพื่อนร่วมงานเชื้อชาติเดียวกัน	
		4. เพื่อนร่วมงานคนไทย	
2.19	ปัจจุบัน คุณคิดจะเปลี่ยนงานหรือไม่	คิดจะเปลี่ยนงาน	1
		ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน (ข้ามไปทำข้อ 2.21)	2
		ไม่แน่ใจ/แล้วแต่โอกาส	3
		อื่นๆ ระบุ.....	4
2.20	เหตุผลสำคัญที่สุดที่ทำให้คุณอยากเปลี่ยนงาน	เหตุผลด้านเศรษฐกิจ (เช่น ต้องการรายได้สูงกว่าเดิม) ระบุ.....	1
		เหตุผลด้านงานที่ทำอยู่ (เช่น งานเดิมหนัก อันตราย)ระบุ.....	2
		เหตุผลด้านความก้าวหน้าในชีวิต (เช่น ได้เลื่อนตำแหน่ง)ระบุ.....	3
		เหตุผลด้านสุขภาพของตนเอง (เช่น เจ็บป่วยจากการทำงาน) ระบุ.....	4
		เหตุผลด้านครอบครัว(เช่น ย้ายไปทำงานกับครอบครัว)ระบุ.....	5
		อื่นๆ ระบุ.....	6
2.21	เหตุผลสำคัญที่สุดที่ทำให้คุณ <u>ไม่</u> อยากเปลี่ยนงาน	เหตุผลด้านเศรษฐกิจ (เช่น มีรายได้เพียงพอแล้ว) ระบุ.....	1

ข้อที่	คำถาม	คำตอบ	X
		เหตุผลด้านงานที่ทำอยู่ (เช่น งานที่ทำติดอยู่แล้ว) ระบุ.....	2
		เหตุผลด้านสุขภาพของตนเอง (เช่น เจ็บป่วยบ่อย ไม่ต้องการไปทำงานที่อื่น) ระบุ.....	3
		เหตุผลด้านครอบครัว (เช่น อยากรอยู่กับครอบครัวที่เดิม) ระบุ.....	4
		อื่นๆ ระบุ.....	5
2.22	ปัจจุบัน คุณมีใบอนุญาตทำงานหรือไม่		
	<i>สถานภาพทางกฎหมาย</i>	<i>ปีที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน</i>	
	ไม่มีใบอนุญาตทำงาน		1
	มีใบอนุญาตทำงาน แต่ยังไม่ได้พิสูจน์สัญชาติ	ได้ใบอนุญาตทำงาน เมื่อใด.....	2
	อยู่ในกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ	คาดว่าจะได้เมื่อใด.....	3
	พิสูจน์สัญชาติแล้ว มีพาสปอร์ตชั่วคราว และใบอนุญาตทำงาน	ได้เมื่อใด.....	4
	เข้ามาทำงานตาม MOU	ได้เมื่อใด.....	5
	อื่นๆ ระบุ.....		6
	ไม่ทราบ		98
	ไม่ตอบ		99

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย X ทับเลขคำตอบที่ต้องการ และ/หรือเติมข้อความลงช่องว่าง

ข้อที่	คำถาม	คำตอบ	X
3.1	ตอนอยู่ประเทศบ้านเกิด คุณได้เรียนหนังสือหรือไม่	เรียนหนังสือ	1
		ไม่ได้เรียนหนังสือ (ข้ามไปตอบข้อ 3.4)	2
3.2	ถ้าได้เรียน เรียนทั้งหมดกี่ปี	ระบุจำนวนปีที่เรียน.....ปี	
3.3	ระดับการศึกษาสูงสุดที่จบมาจากประเทศบ้านเกิด	ต่ำกว่าประถมศึกษา	1
		ประถมศึกษา	2
		มัธยมศึกษาตอนต้น	3
		มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	4
		ระบุสาขาที่เรียน.....	5
		อนุปริญญา/ปวส. ระบุสาขาที่เรียน.....	6
		ปริญญาตรีและสูงกว่าระบุสาขาที่เรียน.....	7
3.4	หลังจากย้ายถิ่นเข้ามาประเทศไทย คุณได้เรียนหนังสือหรือไม่	กำลังเรียนอยู่ในประเทศไทย	1
		เรียนจบในประเทศไทย	2
		ไม่ได้เรียน (ข้ามไปตอบข้อ 3.8)	3
3.5	ถ้ากำลังเรียนอยู่ หรือเรียนจบแล้ว ระบุระดับการศึกษา	ต่ำกว่าประถมศึกษา	1
		ประถมศึกษา	2
		มัธยมศึกษาตอนต้น	3
		มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	4
		ระบุสาขาที่เรียน.....	5
		อนุปริญญา/ปวส.	6
		ปริญญาตรีและสูงกว่าระบุสาขาที่เรียน.....	7
3.6	ถ้ากำลังเรียนอยู่ หรือเรียนจบแล้ว ระบุประเภทสถานศึกษา	โรงเรียน/มหาวิทยาลัยของรัฐ	1
		โรงเรียน/มหาวิทยาลัยของเอกชน	2
		การศึกษานอกโรงเรียน (กศน.)	3
		โรงเรียนขององค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs)	4
		ระบุวิชาเรียน .....ภาษาไทย .....ภาษาอังกฤษ .....คอมพิวเตอร์	

ข้อที่	คำถาม	คำตอบ	X
		.....วิชาอื่นๆ ระบุ.....	
		อื่นๆ ระบุ.....	5
3.7	เพราะเหตุใด คุณจึงเรียนต่อในประเทศไทย (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ย้ายถิ่นมาเมื่ออายุน้อย ยังไม่สามารถทำงานได้	1
		เพื่อให้ได้งานทำที่ดีกว่าเดิม	2
		เพื่อให้ได้ค่าจ้างที่สูงขึ้น	3
		เพื่อสื่อสารกับนายจ้าง/คนอื่นๆ รู้เรื่อง	4
		เพื่อนำความรู้มาใช้กับงานที่ทำปัจจุบัน	5
		อื่นๆ ระบุ.....	6
3.8	เพราะเหตุใด คุณจึงไม่ได้เรียนต่อในประเทศไทย (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ย้ายถิ่นมาประเทศไทยเมื่ออายุมากแล้ว	1
		ไม่มีเวลาไปเรียน	2
		ไม่สามารถรับภาระค่าใช้จ่ายในการเรียนได้	3
		ไม่มีบัตรอนุญาตทำงาน ทำให้ไม่กล้าออกไปเรียน	4
		ไม่รู้ว่าตัวเองมีสิทธิ์เรียนหนังสือในประเทศไทย	5
		ไม่รู้ว่าจะไปเรียนที่ไหน	6
		อื่นๆ ระบุ.....	7
3.9	หากทุกคนมีโอกาสได้เรียนหนังสือ คุณอยากเรียนหรือไม่ เพราะอะไร	อยากเรียน เพราะ.....	1
		ไม่อยากเรียน เพราะ.....	2

3.10	ความสามารถในการใช้ภาษาไทยก่อนย้าย	ไม่ได้เลย	เล็กน้อย	ใช้งานได้	คล่อง
------	-----------------------------------	-----------	----------	-----------	-------



ข้อที่	คำถาม	คำตอบ			X
	ถิ่นเข้ามาในประเทศไทย	(0)	(1)	(2)	(3)
	1. ฟัง				
	2. พูด				
	3. อ่าน				
	4. เขียน				
3.11	ความสามารถในการใช้ภาษาไทยในปัจจุบัน	ไม่ได้เลย (0)	เล็กน้อย (1)	ใช้งานได้ (2)	คล่อง (3)
	1. ฟัง				
	2. พูด				
	3. อ่าน				
	4. เขียน				
3.12	เมื่อย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยครั้งแรก ถ้าคุณไม่รู้วิธีการทำงาน หรือใช้เครื่องมือไม่เป็น คุณทำอะไร	อยู่เฉยๆ ไม่ทำอะไร			1
		ให้คนที่รู้ช่วยสอนงาน			2
		ถามจากคนที่รู้ และลองทำงานด้วยตัวเอง			3
		สังเกตจากคนอื่น แล้วทำตาม			4
		ค้นหาวิธีทำงานด้วยตนเอง			5
		อื่นๆ ระบุ .....			6
3.13	ในงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน ถ้าคุณต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น เช่น ทำงานเสร็จเร็วขึ้น ได้ผลผลิตมากขึ้น คุณจะอย่างไร	ไม่ต้องการ			1
		สังเกตจากคนอื่น แล้วทำตาม			2
		ถามจากคนที่รู้ และให้ช่วยสอนงาน			3
		ถามจากคนที่รู้ และลองทำงานด้วยตัวเอง			4
		ลองค้นหาวิธีทำงานด้วยตนเอง			5
		อื่นๆ ระบุ .....			6
3.14	คุณเคยได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงานหรือไม่	เคย			1
		ไม่เคย (ข้ามไปตอบข้อ 3.16)			2
		จำไม่ได้/ไม่ตอบ (ข้ามไปตอบข้อ 3.16)			9

ข้อที่	คำถาม	คำตอบ			X
3.15	ใครเป็นผู้จัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ความสามารถในการทำงาน และจัด ฝึกอบรมในเรื่องใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ผู้จัดการฝึกอบรม	หัวข้อการฝึกอบรม		
		ภาครัฐ (จัดหางาน/ สาธารณสุข)			
		นายจ้าง/เจ้าของกิจการ			
		องค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs)			
		อื่นๆ ระบุ.....			
3.16	หลังจากมาทำงานในประเทศไทยแล้ว คุณได้รับความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้นหรือไม่				
	ทักษะในการทำงาน	ลดลง (0)	ไม่มีการพัฒนา/ เหมือนเดิม (1)	เพิ่มขึ้น เล็กน้อย (2)	เพิ่มขึ้น มาก(3)
	1. ทักษะเฉพาะอาชีพ ระบุ.....				
	2. การใช้ภาษาไทย				
	3. การใช้ภาษาอังกฤษ				
	4. การใช้คอมพิวเตอร์				
5. อื่นๆ ระบุ.....					
3.17	หลังจากมาทำงานในประเทศไทยแล้ว คุณต้องการ ได้รับความรู้ความชำนาญเพิ่มเติมหรือไม่	ต้องการ			1
		ไม่ต้องการ (ข้ามไปตอบข้อ 3.19)			2
3.18	คุณต้องการทักษะเพิ่มเติมในเรื่องใดมากที่สุด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ภาษาระบุ.....			1
		งานช่าง (เช่น ช่างซ่อมรถ ช่างไฟ ช่างไม้ ช่างปูน) ระบุ.....			2
		งานเกษตรกรรม (เทคโนโลยีการเพาะปลูก ปศุ สัตว์) ระบุ.....			3
		งานประมง ระบุ.....			4
		งานต่อเนื่องประมง ระบุ.....			5
		อื่นๆ ระบุ.....			6

ข้อที่	คำถาม	คำตอบ	X
3.19	เมื่อเปรียบเทียบกับตอนอยู่ที่ประเทศบ้านเกิด คุณคิดว่าสุขภาพร่างกายของคุณในปัจจุบันเป็นอย่างไร	ดีกว่าเดิมมาก เพราะ.....	1
		ดีกว่าเดิม เพราะ.....	2
		ไม่แตกต่าง เพราะ.....	3
		แย่ลงกว่าเดิม เพราะ.....	4
		แย่ลงกว่าเดิมมาก เพราะ.....	5
3.20	ในขณะที่อยู่ในประเทศไทย เมื่อเจ็บป่วย คุณไปรับการรักษาพยาบาลที่ไหน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	โรงพยาบาลของรัฐ	1
		สถานีนามัย	2
		โรงพยาบาลเอกชน	3
		คลินิกเอกชน	4
		นายจ้างจัดให้/ห้องพยาบาลในที่ทำงาน	5
		ซื้อยาเอง	6
		ปล่อยให้หายเอง	7
		อื่นๆ (ระบุ).....	8
ไม่ทราบ	98		
3.21	เหตุผลที่เลือกไปรักษาพยาบาลตามข้อ 3.20 (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ค่ารักษาพยาบาลไม่แพง	1
		ใช้สิทธิประกันสุขภาพ/ประกันสังคม	2
		สถานพยาบาลอยู่ใกล้ เดินทางสะดวก	3
		ให้บริการดี สะดวก และรวดเร็ว	4
		ไม่เคยป่วยหนัก	5
		อื่นๆ (ระบุ).....	6
ไม่ทราบ	98		
3.22	ขณะนี้ คุณมีบัตรประกันสุขภาพ/บัตรประกันสังคมหรือไม่	มีบัตรประกันสุขภาพ	1
		มีบัตรประกันสังคม	2
		มีบัตรอื่น ระบุ.....	3
		ไม่มี	4

ข้อที่	คำถาม	คำตอบ		X
3.23	ในระหว่าง 3 เดือน ก่อนวันสัมภาษณ์ คุณมีปัญหาสุขภาพต่อไปนี้หรือไม่	มีโรคนี้หรือไม่		ทราบได้อย่างไร
	1. โรคระบบทางเดินหายใจ			
	2. โรคระบบการย่อยอาหารและทางเดินอาหาร			
	3. บาดเจ็บจากอุบัติเหตุ วัตถุภายนอก และสารเคมี			
	4. โรคท้องร่วง			
	5. อื่นๆ.....			
	รหัสบันทึก	มีโรค....1 ไม่มีโรค...2	แพทย์/ พยาบาล..... ...1 ผู้อื่นที่ไม่ใช่ แพทย์/ พยาบาล...2 คิด เอง..... .....3	
3.24	พฤติกรรม	ไม่เลย (0)	เป็นบางครั้ง (1)	เป็นประจำ (2)
	1. ออกกำลังกาย (ไม่รวมการทำงานที่ใช้กำลังกาย)			
	2. รับประทานผักผลไม้			
	3. ดื่มน้ำสะอาดวันละ 8 แก้วหรือมากกว่า			
	4. ทำความสะอาดและปรับปรุงที่อยู่อาศัย ให้สะอาดและน่าอยู่			
	5. รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ			
	6. สูบบุหรี่			
	7. ดื่มสุรา/เครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์			
	8. ใช้ยาเสพติด			
3.25	ลักษณะที่อยู่อาศัยของคุณเป็นอย่างไร	ห้องพักในที่ทำงาน		1

ข้อที่	คำถาม	คำตอบ	X
		บ้านเช่า	2
		ห้องเช่าในแฟลตหรืออพาร์ทเมนท์	3
		เรือ	4
		อื่นๆ ระบุ.....	5
3.26	ปัจจุบัน คุณอาศัยอยู่กับใคร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	อยู่คนเดียว	1
		อยู่กับคู่สมรส	2
		อยู่กับครอบครัว รวมทั้งหมด.....คน (รวมผู้ให้สัมภาษณ์ด้วย)	3
		นายจ้าง	4
		เพื่อนที่มีเชื้อชาติเดียวกันจำนวน.....คน	5
		เพื่อนคนไทยจำนวน.....คน	6
		อื่นๆ ระบุ.....	7
3.27	คุณมีความพึงพอใจที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน หรือไม่ เพราะเหตุใด	พึงพอใจ เพราะ.....	1
		ไม่พึงพอใจ เพราะ.....	2

ส่วนที่ 4: ความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติต่อนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ความรู้และความเข้าใจ			
ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ทราบ
4.1 การพิสูจน์สัญชาติและจดทะเบียนเป็นแรงงานถูกกฎหมาย ทำให้ไม่ถูกเอาเปรียบเรื่องค่าจ้างและการทำงาน			
4.2 แม้ไม่มีบัตรใดๆ แรงงานข้ามชาติและลูกของแรงงานข้ามชาติทุกคนมีสิทธิเข้าเรียนในประเทศไทย			
4.3 นายจ้างต้องมีวันหยุดเพื่อให้แรงงานสามารถไปเรียนการศึกษานอกระบบ (กศน.) หรือโรงเรียนขององค์กรพัฒนาเอกชนได้			
4.4 แรงงานข้ามชาติต้องได้รับค่าจ้างและสวัสดิการเหมือนกับแรงงานไทย			
4.5 แรงงานที่มีใบอนุญาตทำงานเท่านั้น ที่สามารถเรียกจ้างทดแทนได้ เมื่อเจ็บป่วยหรือได้รับอันตรายจากการทำงาน			
ทัศนคติ			
ข้อความ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่ทราบ
4.6 ถ้ามีพาสปอร์ตและใบอนุญาตทำงานแล้ว จะทำให้รู้สึกปลอดภัย ไม่ต้องกลัวถูกจับ เมื่อต้องออกนอกสถานที่ทำงาน/ที่พักอาศัย			
4.7 หากคุณถูกโกงค่าแรง หรือได้รับอันตรายจากการทำงาน จะไปเรียกร้องกับนายจ้าง หรือขอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องช่วยเหลือทันที			
4.8 แรงงานข้ามชาติไม่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาฝีมือ เพราะงานที่ทำนั้นง่าย และสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง			
4.9 หากใช้ภาษาไทยได้คล่อง จะทำให้เข้าใจนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของตนเองได้ดีกว่านี้			
4.10 เมื่อเจ็บป่วย ชี้อายากินเองหรือไปรักษาที่คลินิกเอกชนเอง สะดวกและรวดเร็วกว่าไปใช้สิทธิประกันสุขภาพ/ประกันสังคมที่โรงพยาบาล			

ส่วนที่ 5: แผนการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย X ทับเลขคำตอบที่ต้องการ และ/หรือเติมข้อความลงช่องว่าง

5.1	คุณตัดสินใจวางแผนการย้ายถิ่นอย่างไรทั้งก่อนและหลังเดินทางมาทำงานในประเทศไทย			
	ก่อนย้ายถิ่นมาประเทศไทย		แผนการย้ายถิ่นในอนาคตอีก 5-10 ปี	
	ตั้งใจว่าจะตั้งถิ่นฐาน ณ ที่อยู่ปัจจุบัน เพราะ.....	1	ไม่ต้องการย้ายถิ่นอีกแล้ว และคาดหวัง ว่าจะตั้งถิ่นฐาน ณ ที่อยู่ปัจจุบัน เพราะ.....	1
	ตั้งใจว่าจะย้ายถิ่นไปอยู่พื้นที่อื่นในประเท ศไทย ระบุพื้นที่..... เพราะ.....	2	ตั้งใจว่าจะย้ายถิ่นไปอยู่พื้นที่อื่นใน ประเทศไทย ระบุ พื้นที่..... เพราะ.....	2
	ตั้งใจว่าจะย้ายถิ่นไปอยู่ประเทศอื่น ระบุ ประเทศ..... เพราะ.....	3	ตั้งใจว่าจะย้ายถิ่นไปอยู่ประเทศอื่น ระบุประเทศ..... เพราะ.....	3
	ตั้งใจย้ายถิ่นมากกว่า 1 ครั้ง ระบุพื้นที่ที่ตั้งใจย้ายถิ่นต่อไป..... เพราะ.....	4	ตั้งใจว่าจะย้ายถิ่นกลับไปอยู่ในประเทศ ต้นทาง เพราะ.....	4
	ไม่ได้วางแผนล่วงหน้าว่าจะย้ายถิ่นไปอยู่ที่ใด เพราะ.....	5	ยังไม่ได้ตัดสินใจ เพราะ.....	5

ขอขอบคุณที่ช่วยตอบแบบสอบถามครับ/ค่ะ

### ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวมนทกานต์ ฉิมมามี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต (สาขาการปกครอง) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และระดับปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สหสาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (วิทยานิพนธ์ เรื่อง "การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็กข้ามชาติในประเทศไทย")

