

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การสำรวจองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยที่มีอยู่ในวงการวิชาการ สามารถสรุปเป็นหัวข้อต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีกระบวนการระบบ
  - 1.1 ความหมายของระบบ
  - 1.2 คุณสมบัติของระบบ
  - 1.3 วิธีการศึกษาองค์การในลักษณะระบบ
  - 1.4 องค์ประกอบของระบบ
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
  - 2.1 ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
  - 2.2 องค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. การว่าจ้างทำงาน
  - 3.1 ความหมายของแรงงาน
  - 3.2 ประเภทแรงงาน
  - 3.3 องค์ประกอบของการว่าจ้างงาน
4. การย้ายถิ่นแรงงานข้ามชาติ
  - 4.1 ความหมายของการย้ายถิ่น
  - 4.2 ทฤษฎีเรื่องการย้ายถิ่นข้ามชาติ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ทฤษฎีกระบวนการระบบ

ทฤษฎีระบบ ค้นพบโดยนักชีววิทยาชื่อเบอร์แพแลนซ์ ชาวเยอรมัน ประมาณปี 1930 และทฤษฎีนี้ถูกใช้เมื่อปี 1950 แต่ถูกใช้ในสาขาวิทยาศาสตร์ หลังจากปี 1970 สังคมศาสตร์จึงนำเอาทฤษฎีระบบมาใช้อธิบายว่าทำไมเกิดสภาพอย่างหนึ่งอย่างใด ดังนั้นหัวใจของทฤษฎีระบบคือใช้เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมและปรากฏการณ์ทางการบริหาร

#### ความหมายของระบบ

ความหมายของระบบ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ ดังนี้

ประทุม รอดประเสริฐ (2543 : 26) ได้ให้รายละเอียดของระบบไว้ใน 2 ลักษณะ กล่าวคือ ความหมายที่เป็นนามธรรม และ รูปธรรม โดยความหมายที่เป็นนามธรรมของระบบ หมายถึง วิธีการ (Method) การปฏิบัติงานที่มีรูปแบบและขั้นตอนที่ไม่ตายตัวอาจผันแปรตามสภาพแวดล้อมและปัจจัยที่กำหนดให้ ส่วนความหมายที่เป็นรูปธรรม หมายถึง สรรพสิ่ง (Entity) ที่ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์และพึ่งพาศักดิ์กัน โดยมีส่วนหนึ่งเป็นศูนย์กลางของระบบ

ฮิกส์ (Hicks. 1972 : 84) กล่าวว่า ระบบ คือ การรวมตัวของสิ่งหลายสิ่ง เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยแต่ละสิ่งนั้นมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน หรือขึ้นต่อกันและกัน หรือมีผลกระทบต่อกันและกัน เพื่อให้เกิดผลอย่างใดอย่างหนึ่ง

สรุปความหมายของระบบ หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันและขึ้นต่อกัน โดยส่วนประกอบต่าง ๆ ร่วมกันทำงานอย่างผสมผสานกันเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้

#### คุณสมบัติของระบบ

แซง (Senge. 1994 : 172) ได้เขียนหนังสือ The Fifth Discipline ซึ่งใช้ในการพัฒนาองค์กร เอาไว้ว่าทฤษฎีระบบ หรือการคิดอย่างกระบวนระบบ (Systemic Thinking) เป็นการมองโลกอย่างเป็นองค์รวม มีคุณสมบัติที่สำคัญ 5 ประการคือ

1. ระบบใหญ่ไม่ใช่ผลรวมของส่วนประกอบย่อย แต่เป็นคุณภาพใหม่ที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบย่อย ซึ่งไม่สามารถเข้าใจจากการแยกศึกษาที่ละส่วนประกอบได้
2. ระบบมีโครงสร้างที่ซ้อนกันอยู่เป็นชั้นๆ (Hierarchy) เช่น คนประกอบด้วยส่วนย่อยคือเซลล์ที่รวมกันเป็นระบบ แต่คนก็เป็นองค์ประกอบย่อยของระบบนิเวศ ระบบซับซ้อนจะซ้อนกันเป็นชั้น และทุกอย่างสามารถเชื่อมโยงถึงกันทั้งหมด
3. การจะเข้าใจระบบนั้นต้องมองบริบท (Context) หรือปัจจัยแวดล้อมโดยรอบด้วย โดยเฉพาะระบบเปิดที่มีชีวิตนั้น ไม่อาจมองเป็นเส้นตรงได้ ต้องมองอย่างเชื่อมโยงและสัมพันธ์กันทั้งหมด
4. ต้องเข้าใจความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ (Feedback) การจะเข้าใจปรากฏการณ์ใด ต้องเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้อง
5. การย้ายวิธีคิดแบบโครงสร้าง (Structure) มาสู่กระบวนการ (Process) ถ้าประยุกต์ใช้ในเชิงสังคม การมองแบบโครงสร้างเราจะเห็นกรอบอันเข้มแข็ง ยากจะเปลี่ยนแปลง แต่ถ้าหันมามองกระบวนการ เราจะเห็นจุดอ่อน ช่องทางของความสัมพันธ์ที่จะเข้าไปปรับเปลี่ยนได้

ดังนั้นการใช้เทคนิควิธีการศึกษาเป็นเชิงระบบ และกระบวนการ จึงเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยแก้ไขวิธีการตัดสินใจอย่างมีความถูกต้องยิ่งขึ้น คือ แนวความคิดเชิงระบบมีความเชื่อว่าการจัดการมีลักษณะต่อเนื่องกันและสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน รวมทั้งต้องพึ่งพาศักดิ์ซึ่งกันและกัน

ของหน่วยงานย่อยต่าง ๆ กับส่วนรวมทั้งหมด ความสำเร็จในการจัดการขององค์กรขึ้นอยู่กับ การจัดการของทุกระบบมิใช่ระบบหนึ่งระบบใด ความสำเร็จในการจัดการขององค์กรซึ่งถือว่าเป็น ระบบรวม (Total System) ต้องอาศัยความสำเร็จของระบบย่อยทุกระบบ เพราะแต่ละระบบเกี่ยวข้องกับ ผู้ผูกพันกับระบบใหม่คือ องค์กร ระบบในสภาพที่เป็นทฤษฎี เรียกว่า ทฤษฎีระบบ (Systems Theory)

ในองค์กรธุรกิจ ถ้าหากได้นำเอาแนวความคิดที่เกี่ยวกับระบบเข้ามาใช้ศึกษาแล้ว จะเห็น ว่า องค์กรธุรกิจเปรียบเสมือนเป็นระบบหนึ่งซึ่งเป็นระบบที่ทำหน้าที่แปรสภาพ (Transformation System) เริ่มต้นด้วยการนำเอาทรัพยากรต่าง ๆ เช่น ตัวบุคคล วัตถุดิบ เงินทุน และความรู้ รวมทั้งข่าวสาร ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเข้าสู่องค์กรในลักษณะของที่นำเข้าสู่ระบบ (Inputs) จากนั้นองค์กรจะทำหน้าที่ แปรสภาพสิ่งที่นำเข้ามาเหล่านี้ ให้ออกผลมาในรูปของสิ่งต่าง ๆ ที่ส่งออก (Outputs) ไปสู่ส่วนนอกระบบ ขององค์กร ในรูปของสินค้า บริการ และผลตอบแทนในรูปต่าง ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและความพอใจ ที่จะให้แก่สมาชิกผู้มีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการรวมกันเข้าดังกล่าว ภายในระบบขององค์กรธุรกิจนี้เอง ก็จะประกอบด้วยระบบย่อยต่าง ๆ ซึ่งต่างฝ่ายต่างก็จะต้องทำหน้าที่ ช่วยแปรสภาพทรัพยากร จนกระทั่งเป็นสินค้าสำเร็จรูปและบริการต่าง ๆ ระบบย่อยเหล่านี้ก็คือ ระบบ การผลิต ระบบการเงิน ระบบการตลาด และอื่น ๆ เช่น ระบบการบริหารงานบุคคล ระบบการค้นคว้า วิจัยและพัฒนา เป็นต้น แต่ระบบย่อยเหล่านี้ต่างก็ดำเนินการนำเอาทรัพยากรมาก่อนให้เกิดประโยชน์ ตามคุณสมบัติของมัน ในหน้าที่งานต่าง ๆ ของตน เพื่อให้สำเร็จผลตามวัตถุประสงค์

#### วิธีการศึกษาองค์กรในลักษณะระบบ

วิธีการศึกษาองค์กรในลักษณะระบบ อาจแยกพิจารณาได้เป็น 2 แนวทาง คือ

1. การศึกษาองค์กรในลักษณะระบบปิด (Closed System Strategy) เป็นการศึกษาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของศาสตร์ทางกายภาพ ศึกษาถึงการตัดสินใจที่จะแก้ไขปัญหาภายในตัวของระบบเอง การแก้ไขและตัดสินใจปัญหาเป็นไปตามเหตุผล ซึ่งเหตุผลดังกล่าวตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎเกณฑ์และระเบียบที่ได้ตั้งไว้ องค์กรถูกพิจารณาว่าเป็นปัจจัยอิสระจากสภาพแวดล้อมภายนอก

2. การศึกษาองค์กรในลักษณะระบบเปิด (Open System Strategy) ลักษณะระบบเปิด ทำให้ระบบทางชีววิทยาและสังคมเป็นระบบที่เคลื่อนไหว มีความสัมพันธ์กับภาวะแวดล้อม ระบบเปิดมิได้คำนึงถึงแต่ด้านความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม แต่ระบบเปิดยังคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่อยู่ภายในองค์กรระบบเปิดปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมตลอดเวลา โดยการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง และขบวนการของปัจจัยต่าง ๆ ภายใน

การนำเอาระบบของสภาพแวดล้อมภายนอกมาสัมพันธ์กับระบบขององค์กร เพราะองค์กร เป็นระบบอิสระอันหนึ่งที่ตั้งขึ้นและจะมีความเกี่ยวพันกันอยู่เสมอ การกระทำใด ๆ โดยองค์กร ก็ย่อมสามารถส่งผลกระทบต่อส่วนที่อยู่ภายนอกองค์กรหรือระบบใหญ่ด้วยเสมอ และในทำนอง เดียวกัน ถ้าหากสภาพแวดล้อมภายนอกเปลี่ยนแปลงไป ก็ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรได้เช่นกัน

### องค์ประกอบของระบบ

จากความหมายของระบบที่ให้คำนิยามนั้น ย่อมแสดงให้เห็นว่าทุกระบบต้องมีองค์ประกอบหรือสิ่งต่าง ๆ เพื่อดำเนินงานสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ ดังนั้นภายในระบบจึงมีองค์ประกอบดังนี้

สิ่งที่ป้อนเข้าไป (Input) หมายถึง ปัจจัยต่างๆและองค์ประกอบแรกที้นำไปสู่การดำเนินงานของระบบ โดยรวมไปถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ อันเป็นที่ต้องการของระบบนั้นด้วย

กระบวนการ (Process) เป็นองค์ประกอบที่สองของระบบ หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ทีนำไปสู่ผลงานหรือผลผลิตของระบบ

ผลงาน (Output) หรือ ผลผลิต (Product) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสุดท้ายของระบบ หมายถึงความสำเร็จในลักษณะต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผล

ทั้ง 3 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กัน ขาดสิ่งใดไม่ได้ นอกจากนั้นทั้ง 3 องค์ประกอบยังมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์การด้วย ในขณะที่องค์กรต้องดำเนินกิจกรรม สิ่งที่ช่วยให้องค์การสามารถตรวจสอบว่ากิจกรรมต่าง ๆ นั้นบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่มีส่วนใดที่ต้องแก้ไขปรับปรุงจึงต้องอาศัย ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ซึ่งจะช่วยให้้องค์การสามารถปรับปรุง ตัวป้อน (Input) กระบวนการ (Process)

สรุป ระบบการปฏิบัติงานขององค์กรนั้นจะประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ สิ่งที่ป้อนเข้าไป (Input) กระบวนการ (Process) และผลงาน (Output) โดยแต่ละส่วนจะต้องมีความสัมพันธ์และผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร

### การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) หมายถึงบุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นบุคคลใน องค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้นองค์กรจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วย

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจของนักวิชาการจำนวนมาก และได้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

#### ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

พะยอม วงศ์สารศรี (2544 : 3) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ พิจารณาบุคคลที่อยู่ในสังคม เพื่อดำเนินการพิจารณาสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาอยู่ในองค์กร และขณะที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ได้มีการจัดกิจกรรมพัฒนา อนุรักษ์รักษาให้บุคคลที่คัดเลือกเข้ามาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ธีรยุทธ พึ่งเทียร (2543 : 2) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ นับตั้งแต่การสรรหาคณะเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงานและการจ่ายบำเหน็จบำนาญ เมื่อออกจากงานไปแล้ว การบริหารงานที่กว้างนี้เพื่อที่จะให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และใช้บุคคลนั้นให้เกิดประโยชน์แก่องค์การในด้านประสิทธิภาพของงานและเกิดผลงานมากที่สุด

ธงชัย สันติวงษ์ (2546 : 3) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริการทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

เสนาะ ดิยาว (2540 : 7) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดระเบียบและดูแลบุคคลให้ทำงานเพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งแต่ระดับสูงสุดและต่ำสุด รวมตลอดถึงการดำเนินการต่าง ๆ อันเกี่ยวข้องกับคนทุกคนในองค์กรนั้น

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2543 : 2) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรและสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2543 : 10) กล่าวว่า การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์เป็นทั้งศาสตร์และศิลปะ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นสหวิทยาการที่ต้องผสมผสานศาสตร์อื่นในการจัดการบุคลากรให้ทำงานด้วยความเต็มใจ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

กนกวรรณ วงษ์ศิริ (2555 : 9) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือการบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการบริหารจัดการที่เกี่ยวกับบุคคล โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้ามาสู่องค์กร การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การพัฒนาบุคคล การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อน

ตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย และการให้พ้นจากงาน เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

สรุปการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การปฏิบัติอย่างมีแผนขององค์การที่จะปรับปรุงความรู้ ทักษะและความสามารถที่จำเป็นให้แก่พนักงาน การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงาน ผ่านกระบวนการพัฒนาองค์การเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานในองค์การ

### องค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

องค์ประกอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถสรุปได้ 6 ประเด็นที่สำคัญดังนี้ คือ (นิสดารักษ์ เวชยานนท์. 2538 : 45)

1. การออกแบบงานในองค์การ (Organization Design) เป็นแนวคิดใหม่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดโครงสร้างของงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภาระหน้าที่ เป้าหมายขององค์การ ตลอดจนการวางแผนกลยุทธ์ เป็นเรื่อง que การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก การออกแบบ และจัดระบบงานต้องสอดคล้องกับคนกับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมขององค์การนั้น ๆ ด้วย องค์การจะมีประสิทธิภาพได้ปริมาณของบุคลากร ต้องได้สัดส่วนสัมพันธ์กับภารกิจของงาน กล่าวคือ ปริมาณงานกับปริมาณคนต้องสมดุลกัน ดังนั้น ในการจัดวางโครงสร้างขององค์การต้องมีการวางแผนกำลังคน การวิเคราะห์งาน การออกแบบงาน การกำหนดทีมงาน และการพิจารณาถึงเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ในงาน

2. การสรรหา (Staffing) กระบวนการในการคัดเลือก บรรจุ ตลอดจนกล่อมเกล่าให้บุคคลเหล่านั้นมีวัฒนธรรม การคัดเลือกคนในแนวคิดใหม่ จะมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจในงานเป็นสำคัญ โดยพยายามเลือกคนให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์การมากที่สุด เพราะแต่ละองค์การก็มีวัฒนธรรมเฉพาะของตัวเอง ถ้าสามารถเลือกคนที่สอดคล้องกับองค์การได้แล้ว คนก็จะทำงานอย่างมีความสุข ปัญหาของการออกจางานก็จะน้อยลง กระบวนการของการสรรหาได้ครอบคลุมไปถึง การกล่อมเกล่าพนักงานใหม่ด้วย กระบวนการในการกล่อมเกล่านี้จะแบ่งได้ 2 ส่วนใหญ่ คือ เมื่อแรกบรรจุพนักงานทุกคน จะต้องได้รับการปฐมนิเทศ โดยองค์การต้องพยายามชี้แจงให้พนักงานใหม่ทุกคนได้ทราบถึงเป้าหมาย ภารกิจ ตลอดจนวิสัยทัศน์ขององค์การ เพื่อให้เกิดการหล่อหลอมแนวความคิดในการทำงานร่วมกันเรียนรู้กฎระเบียบ ของการทำงานในส่วนที่สอง องค์การต้องช่วยให้พนักงานใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมขององค์การ

3. ระบบการให้รางวัล และผลตอบแทน (Reward System) การให้รางวัลถือว่าเป็นวิธีการดึงดูดคนดี มีความสามารถให้เข้ามาสู่องค์การ และก็ช่วยให้้องค์การสามารถรักษาคคนเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์การตลอดไป ด้วยการที่จะรักษาคคนเก่า และดึงดูดคนใหม่ไว้ได้นั้น ระบบการจ่ายค่าตอบแทน

และสวัสดิการต้องสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและต้องมีความเป็นธรรมสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้การให้รางวัลนี้ควรจะมีหลากหลายในรูปแบบ คือ ทั้งแรงจูงใจ หรือตอบแทน ทั้งในระยะสั้น เช่น เงินเดือน ระยะกลาง เช่น โอกาสในการศึกษาอบรม ระยะยาว เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่ง โอกาสในการพัฒนาตนเองความมั่นคงในอาชีพ นอกจากนี้รูปแบบของรางวัลหรือเครื่องจูงใจต่าง ๆ ควรนำเข้ามาใช้ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น การให้พนักงานเพื่อพัฒนาตนเองโดยได้รับเงินเดือน หรือให้สวัสดิการที่เรียกว่า การให้บริหารดูแลประจำวัน การดูแลบุตรของกำลังพล

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญมากกับการบริหารทรัพยากร การประเมินผล การปฏิบัติงาน ได้พยายามที่จะหาเกณฑ์ที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันของผู้ที่ประเมิน คือ ผู้บังคับบัญชา และผู้ที่ถูกประเมิน มีการวางเป้าหมายการทำงานร่วมกัน และกำหนดเกณฑ์ในการวัดผลร่วมกัน โดยพยายามที่จะมุ่งวัดผลงานมากที่สุด การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นถูกประเมิน โดยลูกค้าที่มาติดต่อ หรือได้รับบริการจากองค์กร การประเมินผลจะทำให้โดยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และร่วมงาน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงวิธีการเหล่านี้ ก็จะลดบทบาทของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาลง และทำให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือตัวพนักงานทุกคนต้องรับผิดชอบ หรือให้บริการกับลูกค้าดีขึ้นแทนที่จะต้องไปวิ่งเอาใจนายเหมือนแต่ก่อน

5. การพัฒนาการบริหาร (Management Development) โดยเน้นการพัฒนาพนักงาน และพัฒนาองค์กร ยังนำวิธีการอบรม ไปใช้สร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อช่วยให้บุคลากรขององค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น การให้การศึกษาที่ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยหน่วยงานได้ให้การสนับสนุนทั้งในด้านการเป็นผู้จัดการศึกษาให้เอง เช่น การจัดหลักสูตรการศึกษา โดยร่วมมือกับมหาวิทยาลัย หรือสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศ และต่างประเทศ หรือบางองค์กรใช้วิธีการส่งบุคลากรของตนเข้ารับการศึกษานในสถานศึกษา หรือให้การสนับสนุนทั้งในด้านค่าใช้จ่าย เวลา และสนับสนุนทางด้านจิตใจ ซึ่งการพัฒนาทั้งในด้านการศึกษา และการอบรม นี้จัดว่าเป็นการพัฒนาที่มุ่งตอบสนองความต้องการของบุคคลในองค์กร การพัฒนาสายงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นอีกมิติหนึ่งของการพัฒนาการบริหาร เพื่อให้มีความสอดคล้องทั้งในแง่ของบุคคล ตำแหน่งงาน และการพัฒนาองค์กรในภาพรวม

6. การสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร (Communication) ในทุกระดับ นับว่าเป็นมิติใหม่ ข้อมูลต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย ที่องค์กรตั้งไว้จำเป็นที่พนักงานทุกคนควรมีสิทธิได้รับทราบ การส่งผ่านข้อมูล หรือข่าวอาจทำได้โดยนำเอาเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าช่วย นอกเหนือจาก ข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจในเชิงธุรกิจแล้ว ข้อมูลที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงาน

ที่มีต่อองค์กรต่อผู้บริหารต่าง ๆ ก็จะต้องถูกส่งผ่านมาให้ผู้บริหาร ได้รับทราบด้วยควรมีช่องทางที่พนักงานสามารถเสนอแนวความคิดของเขา อาจจะเป็นการพบปะกัน โดยตรง หรือผ่านทางสื่อต่าง ๆ

สรุปองค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การจัดระบบงานให้สอดคล้องกับคน เทคโนโลยี และวัฒนธรรมขององค์กร โดยเลือกคนให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรมากที่สุด มีการให้รางวัลที่เป็นวิธีการดึงดูดคนมีความสามารถให้เข้ามาสู่องค์กร นอกจากนี้ต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการหาเกณฑ์ที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันของผู้ที่ประเมินและผู้ที่ถูกประเมิน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การปฏิบัติอย่างมีแผนขององค์กรที่จะปรับปรุงความรู้ ทักษะและความสามารถที่จำเป็นให้แก่พนักงาน การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงาน ผ่านกระบวนการพัฒนาองค์กรเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานในองค์กร มีองค์ประกอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การจัดระบบงานให้สอดคล้อง เลือกคนให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร ให้รางวัลประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญได้แก่ โครงสร้างของกลุ่ม ลักษณะของกลุ่ม การสื่อสารภายในกลุ่มและภาวะผู้นำ

### การว่าจ้างทำงาน

#### ความหมายของแรงงาน

รัตนา สายคณิต (2541 : 180) ให้ความหมายของ “การว่าจ้างการทำงาน” (Employment) หรือบางทีเรียกว่า “การมีงานทำ” หรือ “การว่าจ้างงาน” ต่างมีความหมายเช่นเดียวกัน คือ การที่บุคคลอยู่ในวัยทำงานมีความสามารถที่จะทำงานและต้องการทำงาน ได้รับการว่าจ้างให้ทำงาน ความแตกต่างระหว่างจำนวนแรงงานที่ประเทศมีอยู่ เรียกว่า “กำลังแรงงาน” (Labor Force) และจำนวนแรงงานที่มีงานทำคือจำนวนแรงงานที่ว่างงาน (Unemployed) ตัวอย่างเช่น ถ้ากำลังแรงงานของประเทศเท่ากับ  $N'$  และจำนวนแรงงานที่มีงานทำเท่ากับ  $N$  ดังนั้น  $N'-N$  คือ จำนวนแรงงานที่ว่างงาน

พรชัย พัฒนบัณฑิต (2527 : 61) มีความเห็นว่าคนงานแต่ละคนนั้นเป็นผลรวมของปัจจัยการผลิต 2 ชนิด ชนิดแรกอาจจะเรียกว่า “แรงงานดิบ” (Raw Labor) ซึ่งหมายถึง การทำงานแบบไร้ฝีมือ (Unskilled Physical Work) ชนิดที่สองคือ ทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งเป็นแรงงานที่ได้มีการลงทุนปรับปรุงคุณภาพตามความต้องการสำหรับรายได้หรือผลตอบแทนในการนำแรงงานไปใช้ประโยชน์ก็คือ ผลรวมของผลตอบแทนจากแรงงานดิบและทุนมนุษย์ ซึ่งตามเงื่อนไขทางกายภาพแล้วคนงานแต่ละคนย่อมแบ่งแยกไม่ได้ ฉะนั้น เมื่อคนงานให้บริการแรงงานก็ถือว่าเป็นการให้บริการแรงงานทั้งสองชนิดรวมกัน

นิคม จันทรวิทร (ออนไลน์ : 2536) กล่าวว่า แรงงาน หมายถึง ความพยายามของมนุษย์ หรือการออกแรงในการผลิตและจำหน่ายสินค้าและบริการเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจ และผู้ที่ดำเนินการจะได้รับค่าตอบแทน

พจนานาวไล (ออนไลน์ : 2556) กล่าวว่า แรงงาน (Labour) หมายถึง การทำงานทุกชนิดของมนุษย์ทั้งที่ใช้แรงงาน สติปัญญา ความสามารถ แรงกาย แรงใจที่ทุ่มเทในการผลิตสินค้าและบริการ โดยทั่วไปแบ่งเป็นแรงงานฝีมือ เช่น วิศวกร นักวิชาการ แรงงานกึ่งฝีมือ เช่น ช่างเทคนิค เสมียน และแรงงานไร้ฝีมือ เช่น กรรมกรแบกหาม นักการภารโรง ผลตอบแทนคือ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า แรงงาน หมายถึง การทำงานที่เกิดจากการใช้แรงงาน สติปัญญา ในการผลิตสินค้าและบริการในด้านต่าง ๆ โดยมีค่าตอบแทนเป็นผลประโยชน์

### ประเภทแรงงาน

รูปแบบของแรงงานมีหลายประเภท ขึ้นอยู่กับลักษณะปัจจัยต่างๆ ถ้าแบ่งตามลักษณะฝีมือ สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ (พรชัย พัฒนบัญญัติ, 2527 : 63)

1. แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor)
2. แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Labor)
3. แรงงานฝีมือ (Skilled Labor)

การแบ่งนี้เพื่อแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของแรงงาน ด้านคุณภาพและระดับการฝึกอบรม

การจัดประเภทของแรงงานดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของกำลังแรงงานเกิดขึ้น เพราะการมีคุณสมบัติแตกต่างกัน ดังนั้นเพื่อผลในการปรับปรุงคุณภาพให้ดีขึ้น หรือเพื่อแก้ปัญหา การขาดแคลน “ทุนมนุษย์” ภายในระบบ จำเป็นต้องมีการลงทุนเพื่อการสะสมด้านนี้ การลงทุน โดยให้การศึกษาการฝึกอบรมและสาธารณสุขแก่แรงงาน

นอกจากนี้อาจแบ่งประเภทของแรงงานตามลักษณะการว่าจ้างเป็น 3 ประเภท คือ

1. ลูกจ้างประจำ
2. ลูกจ้างชั่วคราว
3. ลูกจ้างรับเหมา

องค์กรอาจหาแรงงานได้จากแหล่งงาน 2 ประเภทคือ

1. ได้จากภายในองค์กร หากมีตำแหน่งว่างก็จะคัดเลือกบุคคลในองค์กรมาแทนที่หรือย้ายมา
2. ได้จากภายนอกองค์กร หาได้จากตลาดบุคคลที่มาสมัครงานเพื่อบรรจุในตำแหน่งที่ต้องการ

ในการหาคนเข้าทำงานขององค์กรมีวิธีต่าง ๆ ที่นำมาใช้ได้ตามความเหมาะสมของลักษณะงาน ดังนี้ (สุมล ถาวรวิสุ. 2531: 31)

1. อาศัยคนทำงานในปัจจุบันแนะนำ หรืออาจเป็นญาติพี่น้อง คนรู้จักหรือเพื่อน
2. ประกาศรับสมัครโดยทั่วไป
3. ติดต่อผ่านสมาคม
4. ติดต่อสถาบันการศึกษา
5. ประมูลตัวจากบริษัทคู่แข่ง
6. ติดต่อสำนักจัดหางาน

#### องค์ประกอบของการจ้างงาน

องค์ประกอบของการจ้างงานนั้นมีหลายประการที่ทางนายจ้างใช้ในการตัดสินใจว่าจะทำการจ้างอย่างไร จำนวนเท่าไร ดังนั้น ในที่นี้จึงเสนอแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับค่าจ้างมาตั้งแต่สมัยของนักเศรษฐศาสตร์กลุ่มคลาสสิกเพราะค่าจ้างนับเป็นต้นทุนสำคัญในการผลิตทางด้านอุตสาหกรรม แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้างพอสรุปได้ดังนี้ (ปริดา นาคเนาวิม. 2532 : 337)

1. ทฤษฎีค่าจ้างพอประทังชีพ (Subsistence Theory of Wage หรือ Iron Law of Wage) เริ่มต้นจากแนวคิดของเดวิด ริคาร์โด (David Ricardo) ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากแนวคิดเกี่ยวกับประชากรของ มัลทัส (Malthus) ซึ่งกล่าวว่า “ค่าจ้างจะอยู่ในระดับแค่พอประทังชีวิตเท่านั้น” เมื่อใดแรงงานได้รับค่าจ้างสูงกว่าระดับพอประทังชีพ และมีมาตรฐานการครองชีพที่สูงกว่าพอประทังชีพ จะมีการแต่งงานและมีบุตรรอดตายในอัตราสูง จำนวนประชากรจะเพิ่มขึ้นมากกว่างานที่จะมีให้ทำ เป็นผลให้อัตราค่าจ้างกลับลดต่ำลงไปเรื่อย ๆ จนต่ำกว่าระดับประทังชีพ (Subsistence Level)

2. ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง (Wage-fund Theory) เป็นแนวคิดของจอห์น สจิวต์มิลล์ (John Stuart Mill) ที่กล่าวว่า “ค่าจ้างเท่ากับจำนวนเงินกองทุนค่าจ้างที่ตั้งไว้ หากด้วยจำนวนคนงานที่ค้างไว้” “กองทุนค่าจ้าง” (Wages Fund) เป็นจำนวนเงินทุนที่ประเทศมีไว้เพื่อจ่ายค่าตอบแทนแก่แรงงาน ในกรณีที่แรงงานมีจำนวนมากขึ้นแต่กองทุนค่าจ้างมีจำนวนเท่าเดิมอัตราค่าจ้างลดลง แต่ถ้าจำนวนแรงงานลดลงส่วนกองทุนค่าจ้างมีจำนวนเท่าเดิมอัตราค่าจ้างจะเพิ่มสูงขึ้น

3. ทฤษฎีการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานการครองชีพ (Standard of Living Theory) มีแนวคิดที่ว่า “ค่าจ้างควรจะกำหนดขึ้นในระดับเดียวกับค่าใช้จ่ายในการครองชีพตามมาตรฐานการครองชีพ” แนวความคิดนี้เป็นที่ยอมรับ และนำมาใช้ในระบอบหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 แต่มีข้อยุ่งยากในการกำหนดมาตรฐานการครองชีพซึ่งมักจะแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มแต่ละสังคม ไม่สามารถจะระบุให้ชัดเจนเป็นมาตรฐานเดียวกันได้

4. ทฤษฎีการกำหนดค่าจ้างโดยการต่อรอง (Bargaining Power) ตามแนวความคิดนี้ค่าจ้างจะถูกกำหนดขึ้น โดยการต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง กลุ่มใดมีอำนาจต่อรองสูงกว่ากลุ่มนั้นก็จะได้เปรียบในการกำหนดอัตราค่าจ้าง

5. ทฤษฎีค่าจ้างเป็นส่วนที่เหลือจากค่าปัจจัย (Residual Theory) แนวความคิดนี้เห็นว่าค่าจ้างควรเท่ากับส่วนที่เหลือจากการจ่ายให้แก่ปัจจัยการผลิตอื่นแล้ว กล่าวคือ เมื่อผู้ประกอบการจ่ายเป็นค่าเช่า ค่าดอกเบี้ย และค่าผลกำไรของผู้ประกอบการแล้วที่เหลือก็ควรจะเป็น “ค่าจ้าง”

6. ทฤษฎีการกำหนดค่าจ้างตามผลผลิต (Productivity Theory) ตามแนวความคิดนี้เห็นว่าค่าจ้างควรกำหนดตามผลผลิตที่คนงานผลิตได้ คนงานคนใดผลิตได้มากก็ควรได้ค่าจ้างมาก คนใดผลิตได้น้อยก็ควรได้ค่าจ้างน้อยตามส่วน ซึ่งมาจากแนวความคิดของอดัม สมิท (Adam Smith) เดวิด ริคาร์โด (David Ricardo) และ คาร์ล มาร์กซ์ (Karl Marx) ที่ว่า “ราคาสินค้าควรคิดจากค่าแรงงานที่ใช้ในการผลิตสินค้า”

สรุปได้ว่าการว่าจ้างทำงาน คนงาน เป็นผลรวมของ แรงงานดิบ คือ การทำงานแบบไร้ฝีมือ และทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นแรงงานที่ได้มีการลงทุนปรับปรุงคุณภาพตามความต้องการสำหรับรายได้หรือผลตอบแทน แบ่งประเภทแรงงาน คือ แรงงานไร้ฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานฝีมือ การที่บุคคลซึ่งอยู่ในวัยทำงานมีความสามารถที่จะทำงานและต้องการทำงาน ได้รับการว่าจ้างให้ทำงานนั้นขึ้นอยู่กับอุปสงค์ (Demand) คือ เมื่ออัตราค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น จำนวนการจ้างงานจะลดลง และทำนองเดียวกันอัตราค่าจ้างลดลงจำนวนการจ้างงานจะเพิ่มขึ้น และอุปทาน (Supply) คือ ถ้าจำนวนคนต้องการงานหรือแรงงานในตลาดมีมาก ค่าจ้างจะลดลง โดยขึ้นอยู่กับว่าแรงงานที่เพิ่มขึ้นมานั้นจะทำให้รายได้ของเขาเพิ่มมากกว่าที่จะจ่ายให้แก่แรงงานที่จ้างเพิ่มขึ้นมาหรือไม่

### การย้ายถิ่นแรงงานข้ามชาติ

#### ความหมายของการย้ายถิ่น

การย้ายถิ่นมีผู้ให้ความหมายที่สำคัญ ๆ ดังนี้

กุศล สุนทรธาดา (2540 : 8) ได้กล่าวไว้ว่า การย้ายถิ่นเป็นกระบวนการทางสังคม (Social Process) ที่มีความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในตัวของมันเอง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องเข้าใจกระบวนการย้ายถิ่น ความเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจการเมืองและการผสมผสานวัฒนธรรมของระบบโลก ซึ่งไม่ใช่การเคลื่อนย้ายแรงงานชั่วคราวอย่างที่หลายคนคิด แต่มีพลังทางสังคมที่อาจนำไปสู่การตั้งถิ่นฐานอย่างถาวร และการเกิดชุมชนของเชื้อชาติใหม่ในประเทศของผู้รับแรงงานเหล่านั้นได้ อาจนำไปสู่ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองภายหลัง

ศุภกา ศักดิ์ จันทวานิช (2540 : 36) กล่าวว่า การย้ายถิ่น หมายถึง การเคลื่อนย้ายของประชากรจำนวนมากจากถิ่นพำนักของตนไปยังบริเวณอื่น ซึ่งมีระยะทางจากถิ่นพำนักเดิมพอสมควร โดยมีผู้ย้ายถิ่นมีความตั้งใจจะไปพำนักในถิ่นใหม่เป็นการชั่วคราวหรือถาวร การย้ายถิ่นอาจเป็นการย้ายถิ่นข้ามชาติ (ระหว่างสังคมต่าง ๆ) หรือภายในประเทศ (ระหว่างภาคต่าง ๆ) ส่วนสาเหตุของการย้ายถิ่นระหว่างประเทศนั้น สามารถจำแนกได้เป็นปัจจัย “ผลัก” และ “ดึง” ปัจจัยดึง คือ ขนาดและโครงสร้างของแรงงานในท้องถิ่น การปรับระบบการศึกษาภาคบังคับ ทำให้การเข้าสู่ตลาดแรงงานรุ่นหนุ่มสาวต้องชะลอเวลาออกไป เกิดช่องว่างสำหรับแรงงานต่างด้าวไร้ทักษะเข้ามาทำงานแทน ปัจจัยที่เป็นตัวผลัก คือ การว่างงาน ความยากจน และความคืบหน้าพัฒนาของประเทศที่ส่งออกแรงงาน ประเทศเหล่านี้จะมีการเจริญเติบโตของประชากรสูง การว่างงานสูง และรายได้เฉลี่ยต่อหัวต่ำ การย้ายถิ่นไม่ช่วยให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจสำหรับภูมิภาคที่ยากจน แต่จะคงสภาพคืบหน้าพัฒนา และยังคงต้องพึ่งพา ศูนย์กลางของลัทธิทุนนิยมในอุตสาหกรรมอยู่ โดยปกติหลักการสากลกำหนดว่าการดำรงชีวิตในอีกที่หนึ่งเป็นเวลานาน 1 ปี นับเป็นการย้ายถิ่น

### ทฤษฎีเรื่องการย้ายถิ่นข้ามชาติ

ทฤษฎีเรื่องการย้ายถิ่นข้ามชาติ สามารถสรุปได้ดังนี้ (เฟื่องฟ้า ปัญญา. 2547 : 9)

1. ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์คลาสสิกใหม่ มองว่าการย้ายถิ่นเกิดจากปัจจัยผลักดันในถิ่นต้นทาง เช่น ความยากจน การขาดแคลนที่ทำกิน การมีแรงงานเหลือเฟือ และปัจจัยดึงดูดในถิ่นปลายทาง เช่น ค่าจ้างที่สูงกว่าโอกาสทางเศรษฐกิจที่เหนือกว่า และเป็นแนวคิดพื้นฐานที่ใช้อธิบายการย้ายถิ่นแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานต่างชาติ ของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านในประเทศไทย กล่าวคือ

#### 1.1 ปัจจัยผลักดันภายนอกประเทศ

1.1.1 ระบอบการเมือง การปกครองของประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ลาว เขมร และพม่า หลังจากได้รับเอกราชจากการเป็นอาณานิคมของฝรั่งเศสและอังกฤษ ได้มีการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองเป็นแบบสังคมนิยม ปกครองโดยรัฐบาลทหาร การผูกขาดทางอำนาจ จำกัดสิทธิ ทำให้มีความขัดแย้งทางการเมืองภายในประเทศ เช่น พม่าได้มีการแบ่งเป็น 3 ฝ่ายใหญ่ ๆ คือ ฝ่ายองซานซูจี และชนกลุ่มน้อย ทำให้เกิดการประท้วง สู้รบและปราบปรามกัน เกิดความไม่สงบ ประกอบกับการปกครองระบบเผด็จการ ทำให้ประชาชนในประเทศเกิดความไม่มั่นคง แสวงหาเสรีภาพและความเป็นอยู่ที่ดีกว่า

1.1.2 ภาวะเศรษฐกิจในประเทศเพื่อนบ้าน จากนโยบายการเปิดประเทศไปสู่ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ประกอบกับยังมีความไม่สงบจากการปราบปรามชนกลุ่มน้อยตามแนวชายแดนไทยในรัฐฉาน และรัฐกะเหรี่ยงของพม่า และความขัดแย้งทางการเมืองในประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้ประชาชนไม่มีที่ทำกิน รายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ ประชาชนว่างงาน มีการเกณฑ์แรงงานไปสร้าง

ถนนและรางรถไฟ การปราบปรามชนกลุ่มน้อย มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะกับชนกลุ่มน้อย ทำให้ถูกต่อต้านจากประเทศต่าง ๆ ทั้งในยุโรปและอเมริกาในรูปแบบของการยุติหรือชะลอความสัมพันธ์ทางการค้า ทำให้ไม่มีความเจริญก้าวหน้าในด้านการลงทุนทั้งภายในประเทศและการลงทุนจากต่างประเทศ ระบบเศรษฐกิจและเทคโนโลยีต่าง ๆ ไม่มีการพัฒนาเท่าที่ควร จึงไม่ก่อให้เกิดการสร้างงานภายในประเทศ ตลอดจนสภาพความผันผวนทางเศรษฐกิจ มีภาวะเงินเฟ้อ ค่าเงินตกต่ำ ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ จึงทำให้มีแรงงานหลั่งไหลมาทำงานในประเทศไทย ซึ่งมีภาวะเศรษฐกิจดีกว่า

1.1.3 มาตรการควบคุมการออกนอกประเทศ รัฐบาลของประเทศเพื่อนบ้าน ไม่มีมาตรการและการควบคุมที่ชัดเจนเข้มงวดในการจัดระเบียบการออกนอกประเทศของประชาชน ในส่วนของประชาชนที่หลบหนีออกภายนอกประเทศก็ไม่ได้ได้รับความสนใจจากรัฐบาล โดยเฉพาะชนกลุ่มน้อย เพราะพม่าถือว่าพวกนี้ทรยศต่อประเทศชาติ และถ่วงความเจริญก้าวหน้า

## 1.2 ปัจจัยดึงดูดภายในประเทศไทย

1.2.1 การเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจในประเทศไทย มีความเจริญอย่างรวดเร็ว ประสบความสำเร็จในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเชิงถาวรวัตถุ ด้านการสื่อสาร สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และเงินตรามวลรวม จากรายได้ประชาชาติที่เพิ่มขึ้นในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา และกำลังอยู่ในสถานการณ์ขับเคลื่อนไปสู่การเป็นอุตสาหกรรมที่ทดแทนการนำเข้า มาเป็นการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก เป็นผลให้เกิดการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจในอัตราเร่งที่สูงขึ้นติดต่อกัน โดยรัฐบาลดำเนินการผ่อนปรนมาตรการทางการลงทุนและการเงิน เพื่อส่งเสริมให้มีการเคลื่อนย้ายทุนได้อย่างเสรี ปัจจัยการขยายตัวทางเศรษฐกิจทำให้มีความต้องการแรงงานมากขึ้น ในขณะที่อัตราการแข่งขันกับตลาดโลกมีสูงขึ้น การลดต้นทุนในการผลิตโดยการใช้แรงงานราคาถูกเป็นทางเลือกหนึ่ง ที่ง่ายที่สุดของผู้ประกอบการ

1.2.2 ภาวะการขาดแคลนแรงงาน อันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างประชากรของไทย พบว่า อัตราการเพิ่มของประชากรของประเทศมีอัตราการลดลงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางอายุของประชากร สัดส่วนประชากรแรงงานมีการชะลอตัวลง ในขณะที่การผลิตในระบบเศรษฐกิจที่กำลังขยายตัว ยังเน้นการผลิตแบบใช้แรงงานหนาแน่น

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

1.2.4 ความแตกต่างของอัตราจ้างค่าจ้างแรงงาน เป็นแรงดึงดูดที่สำคัญให้แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย

1.2.5 ความนิยมของนายจ้างคนไทยในการจ้างแรงงานต่างชาติ เป็นแรงดึงดูดสำคัญที่ทำให้แรงงานต่างชาติหลังไหลเข้าสู่ประเทศไทยมากขึ้น สาเหตุที่นายจ้าง/ผู้ประกอบการคนไทยนิยมจ้างแรงงานเหล่านี้โดยเฉพาะแรงงานพม่า ก็คือ แรงงานจากพม่ามีความขยัน อดทน ไม่เลื่องงาน ไม่เกียจงาน ไม่ว่าจะเป็งานหนักแค่ไหน ควบคุมได้ง่าย ทำให้งานไม่หยุดชะงัก และไม่ย้ายงานหรือเข้าออกงานบ่อย ๆ เหมือนคนไทย ง่ายต่อการบังคับบัญชา เพราะแรงงานส่วนใหญ่เป็นพวก ลักลอบหนีเข้าเมือง ซึ่งมีความผิดในทางกฎหมายอยู่แล้ว

1.2.6 การได้รับคำชักชวนจากญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง เพื่อนบ้าน หรือผู้ที่เคยอพยพหลบหนีเข้ามา ก่อนได้ชักชวนหรือบอกเล่าถึง โอกาสการมีงานทำในประเทศไทยให้ทราบ ทำให้มีการอพยพออกจากท้องถิ่นเดิมมากขึ้น

1.2.7 มาตรการสกัดกั้นควบคุมคนเข้าเมืองของไทยยังไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการเข้าออกตามแนวชายแดน กระทำได้โดยง่าย เฉพาะช่องทางเข้าออกตามแนวชายแดนไทยพม่า มีประมาณ 128 ช่องทาง ทำให้เจ้าหน้าที่ควบคุมดูแลไม่ทั่วถึง

1.2.8 การผ่อนปรนของรัฐบาลไทยที่ผ่านมา ประเทศไทยไม่เคยมีการใช้นโยบายใช้กำลังสกัดกั้นหรือผลักดันผู้อพยพอย่างรุนแรง มีการผ่อนปรนมาทุกยุคทุกสมัย จนถึงมีนโยบายการผ่อนปรนการใช้แรงงานต่างชาติได้ ทำให้มีการหลั่งไหลของแรงงานต่างชาติเข้าสู่ประเทศไทยมากขึ้น

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

1.1 ความโอบอ้อมอารีของคนไทย ทำให้คนไทยไม่ค่อยรู้สึกรังเกียจคนต่างชาติ

1.2 ลักษณะสีผิว และหน้าตาของแรงงานต่างชาติที่อพยพมาจากบางประเทศ โดยเฉพาะประเทศเพื่อนบ้าน เช่น พม่า ลาว กัมพูชา ไม่ค่อยมีความแตกต่างจากคนไทยมากนักจึงสะดวกต่อการลักลอบเข้าเมือง และอยู่อาศัยในประเทศไทย

1.3 ปัจจัยเชิงระบบการย้ายถิ่นที่สำคัญ ๆ ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชนและความสะดวกทางการคมนาคม ค่านิยม และเครือข่ายการย้ายถิ่นที่เกิดจากเครือญาติ หรือเพื่อนฝูงที่ย้ายมาก่อน ก็เป็นปัจจัยเสริมที่สำคัญทำให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติมากขึ้น

เห็นได้ว่าปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสาเหตุที่สำคัญทำให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติโดยที่ปัจจัยเหล่านี้มีความหลากหลายอย่างมาก คณะผู้วิจัยจากชุด โครงการวิจัย เรื่องทางเลือกนโยบายในการนำเข้าแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย และได้สรุปถึงสาเหตุหลัก ๆ ของการย้ายถิ่นข้ามชาติ เพื่อให้เข้าใจในภาพรวมของการจ้างแรงงานต่างชาติว่าเกิดจากสาเหตุหลัก ๆ 7 ประการคือ (กฤตยา อาชวนิจกุล และคณะ. 2540 : 5)

- 1.1 ความแตกต่างของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ
- 1.2 ความแตกต่างของโครงสร้างประชากร
- 1.3 ความขัดแย้งและปัญหาทางการเมือง
- 1.4 เงื่อนไขทางสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรที่มีความแตกต่างกันในแต่ละประเทศ
- 1.5 นโยบายของรัฐที่สนับสนุน หรือไม่สนับสนุนการย้ายถิ่นข้ามชาติ
- 1.6 ปัจจัยส่งเสริมการย้ายถิ่นที่สำคัญ ๆ ได้แก่ ข้อมูล ข่าวสาร สื่อมวลชน และความสะดวกในการคมนาคม เครื่องมือการย้ายถิ่นที่เกิดจากญาติ และเพื่อนฝูงที่ย้ายไปก่อน
- 1.7 ขบวนการข้ามนุษย์ข้ามชาติซึ่งเป็นอาชญากรรมเชิงคู่ไปกับการค้ายาเสพติดข้ามชาติ

## 2. ทฤษฎีแนวโครงสร้างที่มองย้อนประวัติศาสตร์ (The Historical Structural Approach)

นักเศรษฐศาสตร์การเมืองสังเกตเห็นอิทธิพลของโครงสร้างเศรษฐศาสตร์ที่มีผลต่อการย้ายถิ่น ได้เสนอสาเหตุในระดับโครงสร้าง คือ ปัจจัยดึงดูดจากสภาพเศรษฐกิจในประเทศผู้รับ (Host Countries) ของผู้ย้ายถิ่นสภาพเศรษฐกิจในประเทศผู้รับที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจสูงและพัฒนาเป็นเศรษฐกิจที่มีโครงสร้างตลาดแรงงานสองระดับ กล่าวคือ โครงสร้างแรงงานระดับปฐม (Primary Sector) ซึ่งเป็นระดับที่มีความก้าวหน้ามาก เป็นลักษณะงานวิชาชีพ (Professional) ต้องการทักษะสูง มีค่าตอบแทนสูง และเป็นคนที่ไม่ใช้แรงกาย ในลักษณะเดียวกัน โครงสร้างระดับรอง (Secondary Sector) เป็นคนที่ไม่ใช้วิชาชีพ แต่เน้นการใช้ทักษะร่างกาย และการใช้แรงงานมีค่าแรงต่ำกว่าเป็นคน ที่เรียกว่า 3Ds คือ งานสกปรก (Dirty) งานเสี่ยง (Dangerous) และงานยากลำบาก (Difficult)

นักเศรษฐศาสตร์การเมืองพิจารณาว่า ระบบทุนนิยมได้ทำให้ตลาดแรงงานในสังคมทุนนิยมพัฒนาขึ้นมาเป็นตลาดที่มีโครงสร้างสองระดับ เช่นนี้ เมื่อประเทศทุนนิยมเจริญเติบโตในสภาพเศรษฐกิจดังกล่าว ก็จะเกิดภาวะที่เป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานจากประเทศที่มีการพัฒนาการเศรษฐกิจช้ากว่าย้ายถิ่นเข้ามา เพื่อแสวงหาตำแหน่งงานที่มีความขาดแคลนแรงงานในระดับรอง แรงงานต่างชาติจึงมักเข้าไปทำงานที่พลเมืองของประเทศนั้น ๆ ไม่ต้องการคือ งานสกปรก เสี่ยง และงานยากลำบากนั่นเอง และในกระบวนการนี้จะเกิดการลักลอบเข้าไปของแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายในที่สุด (สุภางค์ จันทวานิช. 2540 : 50)

แนวคิดนี้เป็นแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์การเมืองที่วิพากษ์วิจารณ์แนวคิดของกลุ่มคลาสสิกใหม่ว่าแนวคิดดังกล่าวตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อสมมุติที่ว่า แต่ละคนสามารถมีอิสระในการเลือกนั้น ไม่จริง เพราะว่าโดยแท้จริงแล้วความไม่เท่าเทียมกันของการกระจายตัวทางด้านเศรษฐกิจและอำนาจทางการเมืองในระบบเศรษฐกิจโลกในแต่ละประเทศก็แตกต่างกัน ไปประกอบกับนโยบายการย้ายถิ่นเข้าในแต่ละประเทศก็ค่อนข้างจำกัดทางเลือกของผู้ย้ายถิ่นการย้ายถิ่นถูกมองว่า

เป็นทางเลือกหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแรงงานราคาถูกสู่แหล่งทุน ซึ่งผลก็คือเกิดการไม่พัฒนาในประเทศต้นทางเกิดการขาดดุลการค้าจากประเทศยากจนไปให้ประเทศร่ำรวย เนื่องจากแรงงานต่างชาติเป็นจำนวนมาก ทำงานโดยยินดีรับค่าจ้างในระดับต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้มาก สิ่งนี้ค่อนข้างเป็นจริงตามประสบการณ์ของประเทศอุตสาหกรรมตะวันตก โดยเฉพาะในยุคที่เกิดภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจ ขณะที่ตลาดโลกมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ดังนั้น วิธีลดต้นทุนการผลิตที่ทำได้ง่ายที่สุดคือ การลดค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้าง ซึ่งทำได้โดยการจ้างแรงงานต่างชาติที่มักยอมรับค่าจ้างต่ำกว่าเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด แต่การสร้างการแข่งขันโดยอิงกับแรงงานต่างชาติดูเหมือนจะช่วยให้การส่งออกเพิ่มขึ้น แต่ในระยะยาวแล้วจะเป็นผลเสียต่อระบบเศรษฐกิจเพราะนักลงทุนไม่ให้ความสนใจในการลงทุนพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อสร้างประสิทธิภาพ และการทำลายการพัฒนาโครงสร้างค่าจ้างในประเทศใหม่ ขาดการมองเคลื่อนย้ายในเชิงประวัติศาสตร์และไม่ได้สนใจบทบาทของรัฐ ขณะที่แนวคิดเชิงโครงสร้างประวัติศาสตร์ขาดการมองบทบาทของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มที่เกี่ยวข้อง (สายพันธ์ พึ่งพระคุ้มครอง. 2542 : 8)

### 3. ทฤษฎีระบบการย้ายถิ่น (Migration System)

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

การมองการย้ายถิ่นในเชิงระบบ ช่วยให้เกิดความเข้าใจในกระแสการไหลเวียนของประชากร และการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับแรงงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการโลกาภิวัตน์ (Process of Globalisation) เมื่อการย้ายถิ่นเริ่มขึ้นก็จะเกิดความเชื่อมโยงที่ค่อนข้างถาวรระหว่างประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับ ทั้งในรูปของการไหลเวียนของทรัพยากรทางเศรษฐกิจ (รวมทั้งสินค้า) คน (แรงงาน) ค่านิยมทางสังคม วัฒนธรรมระหว่างประเทศ ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทั้งในระดับเล็ก (Micro Level) เช่น การเกิดเครือข่ายทางสังคม ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ระหว่างผู้ย้ายถิ่น ครอบครัว และชุมชน เป็นการเชื่อมโยงผู้ย้ายถิ่นและผู้ไม่ย้ายถิ่นเข้าด้วยกัน นอกจากนี้ยังเกิดปฏิสัมพันธ์ในระดับกว้าง (Macro Level) ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงในระดับสถาบันระหว่างประเทศ ทั้งทางเศรษฐกิจ เช่น เกิดการค้าขายแลกเปลี่ยนสินค้าต่อกัน ด้านการเมือง

เกิดเศรษฐกิจการเมืองของตลาดโลกมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างซับซ้อนอันเป็นความสัมพันธ์ของทั้งในระดับเล็กและในระดับใหญ่ที่มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างซับซ้อน (สายพันธ์ พึ่งพระคุ้มครอง. 2542 : 9)

#### 4. ทฤษฎีทางด้านประชากรศาสตร์

จุดเริ่มต้นในการตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพ ราวาสไตท์ ได้อธิบายไว้ดังนี้ (ธันยพร พันธุ์อารีย์. 2539 : 24)

4.1 การย้ายถิ่นและระยะปลายทาง ประชากรส่วนใหญ่จะอพยพในระยะทางใกล้ ๆ

4.2 ขั้นตอนของการอพยพหรือการย้ายถิ่น การย้ายถิ่นที่อยู่ของประชากรสามารถทำให้เกิด “คลื่นการอพยพ” (Current Migration) ไปสู่ศูนย์กลางด้านการค้าและอุตสาหกรรมมีประชาชนหนาแน่นขึ้นอย่างรวดเร็ว

4.3 แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจที่มีกฎหมายกีดกัน เสี่ยงภัย อากาศเลว สิ่งแวดล้อมทางสังคมไม่ดี สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะผลักดันให้คนอพยพไปสู่พื้นที่ที่ดีกว่า

ราวาสไตท์ ได้แบ่งลักษณะการอพยพของประชากรออกเป็น 5 ลักษณะ คือ

4.1 การอพยพแบบดั้งเดิม (Primitive Migration) เป็นการอพยพย้ายถิ่นของประชาชนในอดีต เป็นการย้ายถิ่นที่อยู่เพื่อการดำรงชีวิตรอด ปัจจุบันการอพยพจากชนบทเข้าสู่เมืองเพื่อแสวงหาวิถีการดำเนินชีวิตแบบใหม่ ก็ถือว่าอยู่ในลักษณะนี้

4.2 การอพยพย้ายถิ่น โดยถูกบังคับ (Forced Migration) เป็นการย้ายถิ่น โดยถูกบังคับ อาจจะถูกบังคับโดยรัฐบาล หรือผู้มีอิทธิพลบางกลุ่ม

4.3 การอพยพโดยถูกบีบบังคับ (Impelled Migration) เป็นการบีบบังคับหรือกระตุ้นให้อพยพเช่นกัน แต่ผู้ที่ถูกบีบบังคับยังมีสิทธิในการตัดสินใจว่าจะอยู่หรือจะไป

4.4 การอพยพโดยเสรี (Free Migration) เป็นการอพยพของปัจเจกชนโดยเสรีอาจจะเกิดจากแรงจูงใจจากภายนอก เช่น โดยตำแหน่งการงาน รายได้ หรือเพื่อผจญภัย การอพยพโดยเสรีนำไปสู่การอพยพลักษณะที่ 5

4.5 การอพยพแบบชนจำนวนมาก (Mass Migration) สืบเนื่องมาจากการอพยพเสรีซึ่งย้ายถิ่นเข้าไปบุกรุกหรือผจญภัยในถิ่นที่อยู่ใหม่ จูงใจให้ชนจำนวนมากย้ายถิ่นตาม

สุฉนิ นัตราคม (2534 : 47) กล่าวว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศหนึ่งไปสู่อีกประเทศหนึ่ง เนื่องจากมีปัจจัย 2 ด้านคือ

1. ปัจจัยผลัก (Push Factors) คือ สิ่งซึ่งเป็นสาเหตุผลักดันให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิด มักกล่าวถึงโดยทั่วไปคือ

1.1 อัตราการว่างงานสูง

1.2 ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่ต่ำเมื่อเทียบกับต่างประเทศ

1.3 การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ

1.4 นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสม

1.5 ปัจจัยทางสังคมการเมืองเช่น การเมืองมีความวุ่นวายหรือกดขี่ มีการกีดกันในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา หรือมีความคิดเห็นทางการเมืองต่างกัน

2. ปัจจัยดูด (Pull Factors) คือ สิ่งที่เป็นสาเหตุดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดไปสู่อีกประเทศหนึ่งที่มีก่ล่าวถึงโดยทั่วไป คือ

2.1 ระดับการจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงานมาก

2.2 การขาดแคลนกำลังแรงงานในบางสาขา

2.3 โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

2.4 การให้นักศึกษาต่างประเทศ มีโอกาสเข้ามารับการศึกษาระดับอุดมศึกษาได้

2.5 ปัจจัยทางสังคมและการเมือง เช่น ไม่มีการกีดกันทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา ผิว ฯลฯ การยินดีต้อนรับผู้เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงาน การมีเสรีภาพในระดับสูง

ทฤษฎีของลี (Lee) มีแนวความคิดของทฤษฎีเสนอปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่น โดยเสนอว่าปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นมี 4 ปัจจัยคือ (ธัญพร พันธธารีย์, 2539 : 25)

1. ปัจจัยต้นทางได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ
2. ปัจจัยปลายทางได้แก่ การมีที่พักอาศัย
3. ปัจจัยปลายทางได้แก่ การมีญาติหรือเพื่อนในพื้นที่ปลายทาง
4. ปริมาณการจ้างงานมาก

วุฒิกุล สุนิษฐ์ (2540 : 26) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวของผู้ย้ายถิ่น โดยยึดถือกระบวนการที่ผู้ย้ายถิ่น ได้ย้ายถิ่นเข้าไปเป็นอันหนึ่งอันเดียว (Integration) กับสังคมที่เป็นท้องถิ่นปลายทางของผู้ย้ายถิ่นตามทฤษฎีบูรณาการ (Integration Theory) ซึ่งแบ่งการปรับตัวเป็น 3 ขั้นตอน

1. ขั้นตอนที่ 1 เป็นขั้นที่ผู้ย้ายถิ่นปรับตัวเอง (Adaptation) ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของงานที่ (Working Environment) เช่น การเรียนรู้เกี่ยวกับงาน ยินยอมปฏิบัติตามระเบียบและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ

2. ขั้นตอนที่ 2 เป็นขั้นการปรับตัว (Adaptation) ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในสังคมท้องถิ่นปลายทาง เช่น การใช้ภาษาหรือทำกิจกรรมในเวลาว่างและกิจนิสัยต่าง ๆ ให้เป็นไปตามลักษณะของคนส่วนใหญ่ในสังคมนั้น ในขั้นนี้ผู้ย้ายถิ่นยังไม่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับสังคม

3. ขั้นตอนที่ 3 เป็นขั้นผู้ย้ายถิ่นสามารถปรับตัวเองให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสังคมท้องถิ่นปลายทางในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

3.1 สามารถใช้ภาษาพื้นเมืองของคนในท้องถิ่นปลายทางได้อย่างคล่องแคล่ว

3.2 มีวิถีชีวิตเหมือนกับคนส่วนใหญ่ในสังคม โดยไม่ปรากฏให้เห็นลักษณะวัฒนธรรมเดิมของผู้ย้ายถิ่น

3.3 มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคนพื้นเมืองในท้องถิ่นปลายทาง

3.4 มีความตั้งใจอย่างมากที่จะอยู่ในท้องถิ่นปลายทางนั้นอย่างถาวรหรือนานที่สุด เช่น อยู่จนกว่าจะถึงเวลาที่ต้องปลดออกจากการที่ทำงานหรือถึงวัยสูงอายุ

ในการพิจารณาการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติตั้งแต่อดีตมานั้น อาจแบ่งช่วงของการพิจารณาออกได้เป็น 3 ช่วง คือ (สุณี ฉัตราคม. 2534 : 7)

ระยะก่อน ค.ศ. 1600

การอพยพเคลื่อนย้ายของมนุษย์นั้นมีมาตั้งแต่สมัยดึกดำบรรพ์ แต่การอพยพครั้งใหญ่ที่มีการบันทึกไว้เป็นครั้งแรกก็คือการที่โมเสส พาชาวอิสราเอลหนีออกจากอียิปต์ในราว 1,490 ปี ก่อนคริสตศักราช ซึ่งปรากฏอยู่ในพระคัมภีร์ไบเบิล ลักษณะการอพยพสำคัญ ในช่วงก่อนปี ค.ศ. 1600 นั้น มักเกิดจากการบุกรุกเข้ายึดครองดินแดนเพื่อแผ่ขยายอำนาจซึ่งบางครั้งการบุกรุกนี้ก็ทำโดยกลุ่มคนที่มีความก้าวหน้ามากกว่าเข้ายึดครองดินแดนที่ก้าวหน้าน้อยกว่า เช่น กรณีที่โรมันมีชัยชนะเหนืออาณาจักรฝรั่งเศสและอังกฤษโบราณ เป็นต้น แต่ในบางครั้งการบุกรุกกระทำโดยพวกป่าเถื่อน เช่น พวกมองโกลเข้ายึดครองดินแดนที่วัฒนธรรมก้าวหน้ามากกว่าจีน ไปถึงยุโรปตะวันออก เป็นต้น การอพยพที่เกิดเนื่องจากการยึดครองดินแดนนี้มีได้ 2 ลักษณะคือ อย่างหนึ่งเป็นการกวาดต้อนเอาคนในดินแดนที่พ่ายแพ้ไปเป็นทาส เช่น การเข้ารุกรานแต่ละครั้งของโรมัน อาจนำนักโทษกลับมาได้ถึง 50,000 คน ดังปรากฏว่า ประชากรของโรมันในขณะรุ่งเรืองซึ่งมีราว 1,000,000 คนนั้น ส่วนใหญ่เกิดจากการอพยพและเป็นพวกทาส การอพยพอีกลักษณะหนึ่งจากการยึดครองดินแดนก็คือการหนีหรือลี้ภัยของกลุ่มคนในดินแดนที่ถูกรุกรานเพื่อไปตั้งถิ่นฐานในที่ใหม่ เช่น ชนชาติยิวที่ลี้ภัยการรุกรานของโรมันแล้วอพยพเข้าสู่ยุโรป

การอพยพอาจเกิดขึ้นจากสาเหตุอื่น ๆ อีกได้ ดังเช่นการค้าระหว่างประเทศที่ขยายตัวออกไปก็ทำให้มีการส่งคนไปประจำอยู่ตามสถานการค้าต่าง ๆ เช่น การที่ชาวฟินิเซียน ได้ตั้งสถานการค้าขึ้นที่สเปน เป็นต้น นอกจากนี้การเดินทางไปสำรวจดินแดนก็มีบทบาทสำคัญให้เกิดการอพยพได้ในภายหลัง ในคริสต์ศตวรรษที่ 15 และ 16 นั้น บุคคลอย่างเช่น มาร์โคโพลโล โคลัมบัส และมาเจลลัน ได้ออกสำรวจดินแดนอันห่างไกลและนำเอาข้อความรู้เกี่ยวกับดินแดนใหม่มาเผยแพร่ การตั้งถิ่นฐานมักมีตามมาในภายหลัง เช่นการที่โปรตุเกสเริ่มไปตั้งอาณานิคมในแอฟริกา การที่สเปน อังกฤษ ฮอลันดา และฝรั่งเศสไปตั้งอาณานิคมในอเมริกา และการที่อังกฤษตั้งอาณานิคมในออสเตรเลียและนิวซีแลนด์ เป็นต้น เป็นที่แน่นอนว่ามีคนหลายล้านคนได้ “อพยพ” ในช่วงก่อนปี ค.ศ. 1600 แต่จำนวนที่แท้จริงนั้นไม่อาจทราบได้ การอพยพในช่วงนี้ส่วนใหญ่เป็นการอพยพโดยบังคับหรือไม่สมัครใจ ในรูป

การกวาดต้อนเป็นทาสและลี้ภัยสงครามซึ่งคนที่ต้องอพยพนี้ มีตั้งแต่ผู้ที่มีความรู้หรือฝีมือสูงไปจนถึงแรงงานธรรมดาทั่วไป และเห็นได้ชัดเจนว่าเป็นการอพยพที่ก่อให้เกิดผลเสียแก่ประเทศที่มีผู้อพยพออกอย่างแน่นอน

ระยะปี ค.ศ. 1600-1940

ปี ค.ศ. 1600 เป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อของการเปลี่ยนแปลงในลักษณะการอพยพ กล่าวคือการอพยพส่วนใหญ่ภายหลังปี ค.ศ. 1600 มีลักษณะเป็นการอพยพโดยอิสระของเอกชนและครอบครัว ทั้งนี้ เป็นการกระทำด้วยความคิดริเริ่มและการสนองตอบต่อปัจจัยชักนำให้เกิดการอพยพของเอกชน โดยไม่มีการสนับสนุนหรือบังคับของฝ่ายปกครอง

นอกจากการอพยพระหว่างทวีปแล้ว การอพยพระหว่างประเทศในทวีปเอเชียด้วยกันก็มีไม่น้อย เช่น การที่ชนเผ่าทมิฬจากมดราสในอินเดียถูกจ้างไปทำงานในไร่ชาที่ศรีลังกา และการที่อังกฤษส่งเสริมให้มีแรงงานชาวจีนและอินเดียอพยพไปตั้งถิ่นฐานในมาเลเซียตะวันตก เป็นต้น

ในส่วนของทวีปแอฟริกา การอพยพระหว่างทวีปในช่วงนี้มีลักษณะแตกต่างไปจากการอพยพของทวีปอื่นมาก เพราะการอพยพออกจากทวีปแอฟริกาส่วนใหญ่เป็นไปโดยไม่สมัครใจ ในรูปของทาสที่ถูกขนส่งสู่ทวีปอเมริกา เพื่อเป็นแรงงานสำหรับการเกษตร นักประวัติศาสตร์ Philip D. Curtin ได้ประมาณว่า มีทาสถึงราว 9,600,000 คนถูกนำมาสู่เขตใช้ทาสในช่วง ค.ศ. 1451-1870 นับเป็นการอพยพของทาสครั้งใหญ่ที่สุดในประวัติศาสตร์

ในทศวรรษ 1930 ระบบเผด็จการในสเปน เยอรมัน และอิตาลีทำให้มีการอพยพของผู้ลี้ภัยทางการเมืองกระแสนิวขึ้นอีก ได้มีผู้ลี้ภัยชาวสเปนราว 140,000 คนเข้าไปหาความปลอดภัยในฝรั่งเศส ในช่วงสงครามกลางเมืองปี ค.ศ. 1937-1939 และยังคงอยู่แม้ว่าสงครามกลางเมืองจะสิ้นสุดลงแล้วก็ตาม นอกจากนี้ก็มีผู้ลี้ภัยชาวสเปนอีกเล็กน้อยที่ไปประเทศอื่น ๆ ด้วย เช่น เบลเยียม และเม็กซิโก เป็นต้น และในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1933 ถึงจุดเริ่มต้นของสงครามโลกครั้งที่ 2 ก็มีผู้ลี้ภัยอีกกว่า 1,000,000 คน (ส่วนมากมีเชื้อสายยิว) อพยพจากเยอรมันเพื่อหนีการฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ของนาซีตามคำบัญชาของฮิตเลอร์โดยส่วนใหญ่หนีไปสู่ยุโรปตะวันตกและอเมริกา

ในหลายทางนั้น การอพยพที่เกิดเพราะการขยายอำนาจของนาซีในยุโรปมีลักษณะแตกต่างไปจากการอพยพในระยะต้น ๆ ของช่วงนี้ กล่าวคือ ในตอนแรก ๆ นั้น ผู้อพยพส่วนใหญ่จะเป็นชายและไปอย่างโดดเดี่ยว ต่อเมื่อตั้งตัวได้แล้วจึงนำเอาครอบครัวไปอยู่ด้วย นอกจากนี้ผู้อพยพจำนวนมากก็เป็นเกษตรกรที่ยากจนหรือไม่ก็เป็นแรงงานประเภทใช้กำลัง ในขณะที่ผู้อพยพหลังจากทศวรรษ 1930 มักไปเป็นกลุ่มครอบครัวและส่วนมากเป็นนักธุรกิจและผู้ประกอบวิชาชีพเฉพาะ ซึ่งพบว่าวิถีชีวิตถูกคุกคามและมีหนทางตั้งหลักใหม่ในฐานะที่ดีกว่าเดิมได้

การอพยพหลังจากปี ค.ศ. 1940

การอพยพในระยะทศวรรษ 1940 ซึ่งในช่วงที่เกิดสงครามโลกครั้งที่ 2 ตลอดจนถึงระยะที่ สงครามโลกครั้งที่ 2 สิ้นสุดลงใหม่ ๆ นั้น การอพยพโดยทั่วไปมีลักษณะเป็นการอพยพลี้ภัยหรือการ อพยพโดยไม่สมัครใจ ต่อมาเมื่อเหตุการณ์ค่อย ๆ คืบสู่สภาวะปกติ การอพยพโดยสมัครใจก็กลับมี ความสำคัญขึ้นมาอีกครั้งหนึ่ง

การอพยพโดยไม่สมัครใจ

สุณี นัทราคม (2534 : 40) กล่าวว่า การอพยพโดยไม่สมัครใจที่สำคัญในช่วงนี้ก็คือการ อพยพของประชากรในยุโรปตะวันออกและยุโรปกลางซึ่งมีจำนวนราว 20,000,000 คน โดยลักษณะ ของการอพยพมีทั้งในรูปการลี้ภัย การเนรเทศและการแลกเปลี่ยนโอนประชากรกันระหว่างประเทศ เพื่อแก้ปัญหาชนกลุ่มน้อย การอพยพดังกล่าวนี้มีตั้งแต่ช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 และมีมากในช่วงที่ สงครามสิ้นสุดลงใหม่ ๆ จุดหมายปลายทางของการอพยพนั้นมีทั้งไปสู่ประเทศยุโรปด้วยกัน และบ้าง ก็ไปยังประเทศโพ้นทะเล เช่น สหรัฐฯ ออสเตรเลีย

ในทวีปเอเชียมีการอพยพโดยไม่สมัครใจเกิดขึ้นเป็นจำนวนไม่น้อยเช่นกัน โดยการ อพยพที่สำคัญได้แก่ การโอนประชากรกันระหว่างอินเดียกับปากีสถานหลังจากการแบ่งแยกประเทศ ในปี ค.ศ. 1947 โดยจุดมุ่งหมายให้ประชากรที่นับถือศาสนาฮินดูและมุสลิมแยกกันอยู่คนละประเทศ เพื่อไม่ไปเป็นชนกลุ่มน้อยในอีกประเทศหนึ่งปรากฏว่ามีคนมุสลิมราว 6,000,000-7,000,000 คน จากอินเดียอพยพไปสู่ปากีสถาน คนฮินดูจำนวนใกล้เคียงกันอพยพจากปากีสถานสู่อินเดียในระยะเวลา เพียงปีเดียวซึ่งนับว่าเป็นการเคลื่อนย้ายจำนวนมากที่สุดระยะอันสั้นเช่นนี้ การอพยพที่สำคัญในทวีป เอเชียครั้งหนึ่งนั้นเป็นการที่ชาวญี่ปุ่น 5,000,000 คน นอกอาณาจักรได้ทยอยกลับคืนประเทศภายหลัง สงครามโลกครั้งที่ 2 และในช่วงสงครามเกาหลี (ค.ศ. 1950-1953) ก็มีชาวเกาหลีราว 4,000,000 คน หนีจากเกาหลีเหนือมาสู่เกาหลีใต้ นอกจากนั้นในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ปรากฏว่ามีการ อพยพของชาวยุโรปที่เป็นผู้ปกครองอาณานิคมในเอเชียและอัฟริกากลับคืนสู่ประเทศของตนเมื่อ อาณานิคมได้รับอิสรภาพด้วย การอพยพในลักษณะนี้มีผู้เกี่ยวข้องราว 200,000 คน

การอพยพที่สำคัญในเอเชียอีกครั้งหนึ่งก็คือ การลี้ภัยเวียดนามในช่วงสงครามกลางเมือง ตอนต้นทศวรรษ 1950 การก่อตั้งสาธารณรัฐประชาชนจีนขึ้นก็ทำให้มีการลี้ภัยไปสู่ไต้หวัน และ ฮองกงเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้สงครามยิวกับอาหรับในตะวันออกกลางเมื่อปี ค.ศ. 1948 ก็ทำให้ การอพยพของชาวปาเลสไตน์ก็ทำให้การอพยพของชาวปาเลสไตน์ถึงกว่า 700,000 คนด้วย การอพยพ ที่สำคัญที่สุดในเอเชียก็คือ การลี้ภัยจากอินโดจีนหลังจากสงครามเวียดนามสิ้นสุดในปี ค.ศ. 1975 ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญอยู่ในปัจจุบัน

ด้านของทวีปแอฟริกา สงครามกลางเมือง การปฏิวัติอาณานิคม รัฐประหารและความยุ่งยากทางการเมืองอื่น ๆ นับแต่สงครามโลกครั้งที่ 2 ได้ทำให้มีผู้ลี้ภัยกว่า 1,000,000 คน เช่น สงครามในแองโกลาเพื่อให้ได้อิสระจากโปรตุเกสนั้น ทำให้มีผู้ลี้ภัยกว่า 400,000 คน และมีอีกเกือบ 200,000 คนหนีจากชูดานระหว่างการปฏิวัติจากกลุ่มผู้ปกครองชาวอาหรับ โดยประเทศที่เป็นที่พำนักก็คือ แอริ สำหรับในทวีปอเมริกาใต้นั้น มีการลี้ภัยที่สำคัญเกิดขึ้นหลังจากการปฏิวัติในคิวบาเมื่อปี ค.ศ. 1959 ประมาณว่าในปี 1969 นั้น มีผู้ลี้ภัยคิวบากระจายอยู่ตามประเทศต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก เช่นราว 20,000 คนอยู่ที่สเปนราว 15,000 คน อยู่ปอ โตรี โกรราว 48,000 คนในประเทศอเมริกาต่าง ๆ และในส่วนของสหรัฐนั้นปรากฏว่าในปี 1974 ก็มีการรับผู้ลี้ภัยชาวคิวบาเข้าไว้แล้วถึง 213,343 คน จากที่มีการอพยพโดยไม่สมัครใจมีเป็นจำนวนมากหลายในขณะนี้ จึงทำให้มีความสนใจโดยทั่วไปเกี่ยวกับการอพยพเคลื่อนย้ายและได้หันมาฟังเสียงแต่เรื่องการอพยพโดยไม่สมัครใจหรือการลี้ภัยเป็นสำคัญ

#### การอพยพโดยสมัครใจ

สุณี จัตุราคม (2534 : 42) การอพยพภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 มิใช่จะเป็นในรูปแบบการลี้ภัยไปเสียทั้งหมด เมื่อโลกค่อย ๆ สงบลงและเข้าสู่ภาวะสันติแล้ว ยุโรปก็เริ่มมีความสำคัญในด้านการอพยพอีกในช่วง 15 ปีจาก ค.ศ. 1956-1970 โดยมีผู้อพยพไม่ต่ำกว่า 7,000,000 คน เป้าหมายที่สำคัญในการอพยพของชาวยุโรปก็คือ ออสเตรเลีย แคนาดา และสหรัฐฯ และกระแสการอพยพผู้ออสเตรเลียและแอฟริกาใต้นั้น ได้เพิ่มมากขึ้นในระยะหลัง ๆ ซึ่งสะท้อนถึงความพยายามเป็นพิเศษของประเทศเหล่านั้นที่จะส่งเสริมการอพยพของชาวยุโรปเข้าสู่ประเทศของตน ส่วนการลดลงอย่างมากของจำนวนชาวยุโรปเข้าสู่ละตินอเมริกานั้นก็แสดงถึงการที่ประเทศเพื่อนบ้านในยุโรปด้วยกัน เริ่มมีความดึงดูดใจมากขึ้น เพราะค่าจ้างและโอกาสในการทำงานถูกปรับปรุงให้ดีกว่าแต่ก่อน ทำให้คนในยุโรปได้ไม่จำเป็นต้องเดินทางไปไกลบ้าน นอกจากนั้นมาตรการที่ประเทศละตินอเมริกาจะลดการรับแรงงานไร้ฝีมือเข้าประเทศก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การอพยพลดลงด้วย สำหรับการลดลงในการอพยพของชาวยุโรปสู่แคนาดาและสหรัฐฯ ในช่วงหลัง ๆ นี้ก็มีเหตุผลคล้ายกันคือ เกิดจากสภาวะการทำงานที่ดีขึ้นในยุโรปตะวันตกส่วนหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่งนั้นเกิดจากภาวะชะงักงันทางอุตสาหกรรมในทวีปอเมริกาเหนือด้วย

นอกจากนี้จะมีการอพยพออกแล้ว ทวีปยุโรปก็ยังได้รับการอพยพเข้ามาเป็นจำนวนไม่ใช่น้อยด้วย โดยในระยะแรก ๆ นั้นได้มีการอพยพเข้ามาในยุโรปโดยเฉพาะยุโรปตะวันตกและยุโรปเหนือจากอัลจีเรีย ตูนิเซีย มอริออค โค เตอร์กีแอนทิลิสและซูลินัมของเนเธอร์แลนด์ เข้ามาสู่เนเธอร์แลนด์ ฝรั่งเศส เยอรมัน และสวิสเซอร์แลนด์เป็นจำนวนมากในฐานะแรงงานชั่วคราว ต่อมาในกลางทศวรรษ 1950 ก็มีการอพยพเข้าสู่อังกฤษจากประเทศที่เพิ่งได้รับอิสรภาพใหม่ของประเทศอียิปต์ โดยเฉพาะจากหมู่เกาะอินเดียตะวันตก อินเดีย และปากีสถาน ซึ่งปรากฏว่านับแต่ปี ค.ศ. 1961 เป็นต้นมาจนถึงปี ค.ศ. 1971 ได้มีคนจากประเทศเหล่านี้เข้ามาในอังกฤษถึง 680,000 คน

องค์การสหประชาชาติประมาณว่าในปี ค.ศ. 1972 ได้มีผู้อพยพอย่างถูกต้องตามกฎหมาย อยู่ในยุโรปตะวันตกถึงราว 7,300,000 คน และถ้านับผู้อพยพที่ได้รับการปกครองของคนเหล่านี้ และรวมกับ ผู้เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายด้วยก็อาจเป็นจำนวนถึง 13,000,000 คน ซึ่งเกือบเท่ากับจำนวนประชากร ของเนเธอร์แลนด์ทั้งประเทศทีเดียว คน 13,000,000 คนนี้ส่วนมากมาจากประเทศยุโรปเพื่อนบ้านที่พัฒนา น้อยเช่น สเปน โปรตุเกส และอิตาลี เป็นต้น การที่มีผู้อพยพในลักษณะดังกล่าวเป็นอันมากนั้นสาเหตุ สำคัญเป็นเพราะในระหว่างทศวรรษ 1960 ยุโรปตะวันตกเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานภายใน มากขึ้น (ผลจากอัตราการเกิดที่ต่ำ ระหว่างเศรษฐกิจตกต่ำครั้งใหญ่ทศวรรษ 1930 และสงครามโลก) ในขณะที่ยุโรปได้มีอัตราการเกิดสูงมากเกินไป จนมีปริมาณแรงงานเกินขีดความสามารถของเศรษฐกิจ จะรับเอาไว้หมด ดังนั้นการส่งออกแรงงานส่วนเกินสู่ยุโรปเหนือและตะวันตกจึงเป็นสิ่งพึงปรารถนา ต่อทุกฝ่าย

อิตาลีเป็นประเทศแรกที่ตอบสนองต่อโอกาสการทำงานที่เปิดกว้างในยุโรปตะวันตก โดยที่ เปลี่ยนเป้าหมาย จากการอพยพสู่โพ้นทะเล มาเป็นอพยพสู่ประเทศในยุโรปด้วยกัน ตั้งแต่กลางทศวรรษ 1950 และถึงปลายทศวรรษ ประเทศยุโรปใต้อื่น ๆ ก็มีการตอบสนองเช่นกัน

สรุป ทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติเป็นกระบวนการทางสังคมที่มีความเคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในตัวของมันเอง มีความเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจการเมืองและการผสมผสาน วัฒนธรรมของระบบโลก ผู้ย้ายถิ่นมีความตั้งใจจะไปพำนักในถิ่นใหม่เป็นการชั่วคราวหรือถาวรก็ได้ สาเหตุของการย้ายถิ่นนั้น ประกอบด้วยปัจจัย “ผลัก” และ “ดึง” ปัจจัยดึง คือ ขนาดและโครงสร้าง ของแรงงานในท้องถิ่น การปรับระบบการศึกษาภาคบังคับ ทำให้การเข้าสู่ตลาดแรงงานรุ่นหนุ่มสาว ต้องชะลอเวลาออกไป ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวไร้ทักษะเข้ามาทำงานแทน ปัจจัยที่เป็นตัวผลัก คือ การว่างงาน ความยากจน และความด้อยพัฒนาของประเทศที่ส่งออกแรงงาน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการสำรวจองค์ความรู้ทางด้านผลการศึกษาที่ตรงหรือใกล้เคียงกับหัวข้อในการวิจัย พบว่า มีเอกสารงานวิจัยดังนี้

พิรพงษ์ คุณสินธุ์ (2543 : 25) ได้วิจัยเรื่องสาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า : ศึกษา เฉพาะกรณีจังหวัดราชบุรี โดยใช้วิธีการศึกษา คือ การวิจัยในเชิงเอกสาร โดยการศึกษาเอกสารของ ทางราชการ หนังสือ บทความ ผลงานวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับสาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า และวิธีการวิจัยในเชิงสำรวจโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเจ้าของกิจการ 11 แห่งใน 8 กิจการ ซึ่งจะ ประกอบด้วย กิจการสวนผักผลไม้ ไร่ อ้อย เลี้ยงหมู หมูเมืองแร่และหมูเมืองหิน โรงสีข้าว โรงงานทำอิฐ โรงงานทำโอ่งและงานก่อสร้างและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

จำนวน 10 คน ผู้วิจัยได้ตั้งประเด็นเกี่ยวกับสาเหตุที่นายจ้างยังคงต้องจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไว้ 10 ประเด็น คือ 1) ต้นทุนที่ต่ำกว่าในด้านค่าจ้าง 2) การที่สามารถจัดหาแรงงานพม่าได้ง่าย 3) ความขยันอดทนในการทำงานของแรงงานพม่า 4) การขาดแคลนแรงงานไทย 5) เหตุผลด้านมนุษยธรรม 6) ความยากง่ายในการปกครองแรงงานพม่า 7) ค่าใช้จ่ายที่ต่ำกว่าในด้านสวัสดิการ 8) ความซื่อสัตย์ของแรงงานพม่า 9) อุปนิสัยของแรงงานพม่า 10) การบังคับใช้กฎหมายข้อบังคับของภาครัฐ ผลการวิจัยพบว่าประเด็นที่เป็นสาเหตุสำคัญในการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในจังหวัดราชบุรีมี 3 ประเด็นเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ คือ 1) ต้นทุนในด้านค่าจ้างแรงงานพม่าถูกกว่าการจ้างแรงงานคนไทย 2) การที่สามารถจัดหาแรงงานพม่าได้ง่ายและเหตุผลด้านมนุษยธรรม 3) การขาดแคลนแรงงานไทย และความขยันอดทนของแรงงานพม่า

ธงชัย เพ็ชรแสวงบุญ (ออนไลน์ : 2546) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเล:กรณีศึกษาจังหวัดปัตตานีโดยใช้วิธีการศึกษาคือการเก็บข้อมูลจากได้กั้งเรือประมงทะเลประเภทอวนล้อมในเขตจังหวัดปัตตานี จำนวน 35 ราย โดยใช้แบบสอบถามเชิงโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ อัตราส่วน และการทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติ t – test ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลด้านลักษณะทั่วไปของการจ้างงานและแรงงานต่างด้าว ทางด้านกิจการประมงพบว่า การทำประมงส่วนใหญ่นิยมทำการประมงในเขตน่านน้ำประเทศอินโดนีเซียและมาเลเซียมากที่สุด ในรอบหนึ่งบัญชีใช้ระยะเวลาทำประมงประมาณ 13 เดือน จำนวนเที่ยวในการขนถ่ายสัตว์น้ำ 22 เที่ยว ต่อหนึ่งรอบบัญชี ข้อมูลทางด้านความยาวของเรือประมงโดยทั่วไปเรือจะมีความยาวเฉลี่ย 21 - 25 เมตร มีจำนวนลูกเรือต่อลำประมาณ 31 - 40 คน เป็นแรงงานไทยไม่เกิน 10 คน ส่วนที่เหลือเป็นแรงงานต่างด้าว ลักษณะการจ้างงานและการจ่ายค่าจ้างแบ่งได้เป็น 2 รูปแบบ คือ รูปแบบแรก คือ แรงงานกึ่งมีฝีมือ ส่วนใหญ่เป็นแรงงานไทยรูปแบบการรับค่าจ้างนั้นอยู่ในรูปเงินเดือน รูปแบบที่ 2 คือ แรงงานไร้ทักษะ ได้แก่ลูกเรือซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวรูปแบบการรับค่าจ้างคิดเป็นส่วนแบ่ง (ค่าน้ำ) อายุงานโดยเฉลี่ยของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว เท่ากับ 7-12 เดือน การจัดหาแรงงานต่างด้าวได้กั้งเรือนิยมจัดหาด้วยตนเอง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานแบ่งปัจจัยในการพิจารณาเป็น 2 ส่วน คือปัจจัยด้านคุณลักษณะเฉพาะตัวและคุณลักษณะเกี่ยวกับงานพบว่า ได้กั้งเรือมีความพึงพอใจแรงงานไทยทั้ง 2 ด้านมากกว่าแรงงานต่างด้าว จากผลการทดสอบค่าแตกต่างความพึงพอใจของประชากร 2 กลุ่ม คือแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในด้านความพึงพอใจของได้กั้งเรือที่มีต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ พบว่าปัจจัยด้านการทำงานร่วมกัน ความแข็งแกร่งทางร่างกายและจิตใจความรู้ความสามารถ การเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ ความเป็นระเบียบการทำงานอย่างเป็นอิสระ โดยไม่ต้องควบคุม การตรงต่อเวลาและอัตราค่าจ้างไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนความพึงพอใจของได้กึ่งเรือต่อแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ทางด้านไหวพริบปฏิภาณ ความสามารถเข้ากับผู้ร่วมงาน การติดต่อสื่อสาร การดูแลสุขภาพและสุขนิสัยส่วนตัว การดูแลทรัพย์สินขององค์กร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้แม้ได้กึ่งเรือจะมีความพึงพอใจแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว แต่ในเรือประมงกลับมีแรงงานต่างด้าวมักกว่าแรงงานไทย เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านแรงงานไทยซึ่งเป็นแรงงานที่หายาก และต้องการค่าตอบแทนสูงทำให้ได้กึ่งเรือไม่สามารถคัดเลือกแรงงานได้ตามที่ต้องการ ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว คือ การสื่อสารระหว่างได้กึ่งเรือและแรงงานต่างด้าว ปัญหาทางด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของรัฐที่ไม่สามารถรับแรงงานเข้าทำงาน ได้ตลอดเวลาเนื่องจากมีกำหนดระยะเวลาในการนำแรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียนปีละหนึ่งครั้ง นอกจากนี้ปัญหาที่มีแนวโน้มสูงขึ้นในปัจจุบันคือปัญหาการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างด้าวจากความสะดวกในการหางานใหม่ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาคือควรปรับปรุงขั้นตอนและวิธีปฏิบัติในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวควรลดค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวและควบคุมดูแลไม่ให้แรงงานต่างด้าย้ายสถานที่ทำงาน

ประกาย กิจธิคุณ (2546 : 45) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาการใช้แรงงานต่างด้าวในกิจการเกษตรที่สำคัญโดยใช้วิธีการศึกษา คือการศึกษาเชิงคุณภาพ มีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกลุ่มตัวอย่างประมาณ 8 คน ใน 10 จังหวัด คือ ผู้ประกอบการในภาคเกษตร เกษตรกรหอการค้าจังหวัด จัดหางานจังหวัด นายกสมาคมผู้ประกอบการกิจการเกษตรที่สำคัญ ผู้ใหญ่บ้านสำนักงานตำรวจตรวจคนเข้าเมืองและแรงงานต่างด้าว ในประเด็นสภาพปัญหาในด้านต่าง ๆ และข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาผลการวิจัยพบว่า เกษตรกรและผู้ประกอบการในกิจการเกษตรบางกิจการที่มีลักษณะงาน 3D งานยากลำบาก (Difficult) สกปรก (Dirty) และอันตราย (Danger) เช่น ประมงทะเลสวนยางพารา สวนปาล์ม ซึ่งแรงงานไทยไม่นิยมทำ ทำให้เกษตรกรและผู้ประกอบการประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานและจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวโดยแรงงานต่างด้าวจะทำงานในกิจการเกษตรหลายกิจการหมุนเวียนกันไปตามฤดูกาลผลิตของพืชแต่ละชนิดและได้รับค่าจ้างเฉลี่ยประมาณวันละ 87 บาท ในขณะที่แรงงานไทยได้รับค่าจ้างเฉลี่ยประมาณวันละ 109 บาท เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ผู้ประกอบการนิยมจ้างแรงงานต่างด้าว เพราะต้นทุนต่ำกว่าและพบว่าจังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายจะมีอัตราค่าจ้างสวัสดิการ สภาพการทำงานตลอดจนประสิทธิภาพแรงงานดีกว่าจังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายน้อย โดยสรุปปัญหาที่เกิดจากการใช้แรงงานต่างด้าวในกิจการเกษตรที่สำคัญ คือปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาสังคม ปัญหาการเมืองและความมั่นคง ปัญหาสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมตลอดจนปัญหาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการเพื่อให้แรงงานต่างด้าวที่อยู่นอกระบบจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายมากขึ้น เพื่อลดปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นเพื่อจูงใจให้แรงงานไทยเข้าทำงานแทนแรงงานต่างด้าวมากขึ้นในอนาคต

ประกาย กิจธิคุณ (2548 : 44) ได้วิจัย เรื่องการศึกษาผลกระทบของแรงงานต่างด้าวต่อเกษตรกรและผู้ประกอบการภาคเกษตร : กรณีศึกษาเกษตรกรและผู้ประกอบการภาคเกษตรจังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้วิธีการศึกษาคือการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้อธิบายและชี้แจงแก่เกษตรกรและผู้ประกอบการภาคเกษตรตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการลดผลกระทบทางลบในด้านต่าง ๆ จากการมีแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของเกษตรกรและผู้ประกอบการภาคเกษตรต่อการออกระเบียบเรื่องแรงงานต่างด้าวพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อการออกระเบียบเรื่องแรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.436 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.392 สำหรับระดับความคิดเห็นของเกษตรกรและผู้ประกอบการภาคเกษตรต่อผลกระทบของแรงงานต่างด้าวผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของเกษตรกรและผู้ประกอบการภาคเกษตรต่อผลกระทบของแรงงานต่างด้าวในด้านต่าง ๆ คือ ด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การเมืองและความมั่นคง สิ่งแวดล้อม และสาธารณสุข โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่าความคิดเห็นของเกษตรกรและผู้ประกอบการภาคเกษตรต่อผลกระทบของแรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.533 (S.D.= 0.441) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากสูงไปหาลดพบว่า ผลกระทบด้านการเมืองและความมั่นคงมีค่าเฉลี่ยสูงสุดหรือมีค่าเฉลี่ย 3.941 (S.D. = 0.750) รองลงมาได้แก่ ผลกระทบด้านสังคมและวัฒนธรรม ค่าเฉลี่ย 3.629 (S.D.=0.700) ผลกระทบด้านสาธารณสุขมีค่าเฉลี่ย 3.625 (SD = 0.706) ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม ค่าเฉลี่ย 3.356 (SD =0.490) และผลกระทบด้านเศรษฐกิจ ค่าเฉลี่ย 3.310 (SD = 0.539) จากผลการศึกษาทำให้ทราบว่ากรณีแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะในภาคเกษตรยังคงมีปัญหาในทางปฏิบัติที่ทำให้เกิดผลกระทบในด้านต่าง ๆ ในระดับปานกลางจนถึงมาก เนื่องมาจากในภาคเกษตรยังคงมีแรงงานต่างด้าวจำนวนมากที่ยังไม่สามารถเข้าสู่ระบบหรือจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายได้เพราะส่วนใหญ่จะเป็นการจ้างแรงงานตามฤดูกาล หรือแบบมาเช้า กลีบเย็นและเป็นแรงงานในกิจการประมงทะเล ซึ่งมีระยะเวลาการออกเรือยาวนาน ขณะที่ในปัจจุบันยังขาดมาตรการที่ชัดเจน และเหมาะสมในการดำเนินการกับแรงงานกลุ่มนี้ ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาที่พบจากการศึกษาครั้งนี้ คือสร้างความตระหนักให้สังคมได้เข้าใจปัญหาแรงงานต่างด้าวและสร้างความเข้มแข็งให้แก่แรงงานในภาคการผลิตให้สามารถมีอำนาจต่อรองและเข้าถึงกลไกทางกฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวรวมทั้งควรให้หน่วยงานส่วนท้องถิ่น เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นผู้ดูแลการนำเข้าและส่งกลับแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตรเนื่องจากบุคคลสำคัญในพื้นที่นั้น ๆ จะทราบว่าช่วงไหนมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานมาก และเข้ามาทางช่องทางไหนมากที่สุด นอกจากนี้ควรลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับขั้นตอนการตรวจสุขภาพ การประกันสุขภาพตลอดจนค่าใช้จ่ายในการขอใบอนุญาตทำงานในสัดส่วนที่เหมาะสม โดยควรกำหนดระยะเวลาของงานตาม

ฤดูกาลตามประเภทกิจการเกษตรเพื่อใช้ในการกำหนดระยะเวลาการจดทะเบียนแรงงานประเภทนี้ให้แตกต่างจากประเภทอื่น และมีความเหมาะสมและทันต่อความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการเกษตรในแต่ละกิจการด้วยเพื่อไม่ให้ผลผลิตได้รับความเสียหาย ในเรื่องค่าธรรมเนียมนั้นควรกำหนดตามความต้องการแรงงานและระยะเวลาในแต่ละฤดูกาลผลิตของพืช สัตว์ แต่ละชนิดรวมทั้งพิจารณาถึงต้นทุนของผู้ประกอบการ ตลอดจนอัตราค่าจ้างในท้องถิ่น สำหรับเรื่องการประกันสังคม แรงงานต่างด้าวควรมีการจัดทำบัตรประกันสังคมและขยายขอบเขตให้บริการของสถานพยาบาลต่าง ๆ มากแหล่งขึ้นในจังหวัดหรือชุมชนที่มีแรงงานต่างด้าวมาก เน้นระบบการสมัครใจหรือเข้าเป็นผู้ประกันตนด้วยความสมัครใจเนื่องจากแรงงานต่างด้าวบางรายเข้ามาทำงานเพียงชั่วคราวตามฤดูกาลแต่จะถูกหักค่าใช้จ่ายในเรื่องนี้อีกทั้งควรให้ความรู้เรื่องการประกันสังคมแก่แรงงานต่างด้าวเพื่อให้ทราบถึงสิทธิประโยชน์เพื่อประกอบการตัดสินใจเข้าร่วมอย่างสมัครใจ

อัชฌาพร คงแจ้ง (2553 : 18) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของกิจการแพปลาในจังหวัดสมุทรสาครโดยใช้วิธีการศึกษา คือ การตอบแบบสอบถามโดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 93 ราย ซึ่งเป็นเจ้าของกิจการแพปลาในจังหวัดสมุทรสาคร สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่จะก่อตั้งกิจการแบบเป็นเจ้าของคนเดียว โดยมีระยะเวลาการก่อตั้งกิจการประมาณ 4-6 ปี มีจำนวนแรงงานทั้งหมดไม่เกิน 100 คน มีวันและเวลาทำงานคือ วันจันทร์-วันเสาร์ เวลา 8.00-17.00 น. มีวันหยุดให้เฉพาะบางประเพณีที่สำคัญ เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ มีวิธีการจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน ส่วนใหญ่นายจ้างจะไม่มีการจัดตั้งอำนวยความสะดวก หรือประโยชน์อื่น ๆ ให้กับแรงงาน นายจ้างส่วนใหญ่จะให้แรงงานเข้ารับการตรวจสุขภาพก่อนเข้าทำงานตามนโยบายของรัฐบาล และแรงงานจะเป็นสัญชาติพม่า โดยส่วนใหญ่ นายจ้างจะมีแรงงานถูกต้องตามกฎหมาย และนายจ้างส่วนใหญ่จะไม่เลิกจ้างแรงงานต่างด้าวถ้าหากไม่มีการกระทำผิดร้ายแรง สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านข้อบังคับและบทลงโทษที่รุนแรงทำให้ นายจ้างต้องจ้างแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด รองลงมา เป็นปัจจัยด้านด้านคุณลักษณะของแรงงานมีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นพอสรุปได้ ว่าแรงงานต่างด้าวมักทำในกิจการเกษตรบางกิจการที่มีลักษณะงาน 3D งานยากลำบาก (Difficult) สกปรก (Dirty) และอันตราย (Danger) เช่น ประมงทะเล สวนยางพารา สวนปาล์ม น้ำมัน ซึ่งแรงงานไทยไม่นิยมทำ ทำให้เกษตรกรและผู้ประกอบการประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานและจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าว โดยแรงงานต่างด้าวจะทำงานในกิจการเกษตรหลายกิจการหมุนเวียนกันไปตามฤดูกาลผลิตของพืชแต่ละชนิดและในกิจการประมงและประมงต่อเนื่อง อัตราค่าจ้างโดยส่วนใหญ่ถูกกว่าแรงงานไทย