

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการสำรวจองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย สามารถสรุปเป็นหัวข้อต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎี
  - 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับผลกระทบ
  - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว
  - 1.3 ทฤษฎีระบบ (System Theory) ความหมายของระบบ
  - 1.4 แนวคิดทฤษฎีการว่าจ้างทำงาน (The Theory of Employment)
  - 1.5 ทฤษฎีของการย้ายถิ่นแรงงานข้ามชาติ
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎี

##### แนวคิดเกี่ยวกับผลกระทบ

อนันต์ เกตุวงศ์ (2541 : 11) ได้ให้ความหมายของผลกระทบว่าหมายถึง ผลที่ตามมาจากผลงาน หรือผลผลิต หรือผลประโยชน์ในระดับปฐมภูมิ (Primary Effects) ของแผนหรือโครงการ ผลกระทบอาจเป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบ และอาจเกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายและมีใช้ กลุ่มเป้าหมายทั้งในปัจจุบันและอนาคต และได้ให้ความหมายผลกระทบอีกว่า เป็นผลของการเปลี่ยนแปลงระดับปฐมภูมิเป็นผลที่เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของแผนและ โครงการและผลอันนี้จะมีส่วนทำให้เกิดผลกระทบต่อไปได้อีกระดับหนึ่งหรือหลายระดับเป็นกรณี ๆ ไป

ประสิทธิ์ ดงยั้งศิริ (2542 : 35) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์ผลกระทบไว้ว่า คำว่า “ผลกระทบ” (Impact) ที่กล่าวถึงนั้น โดยทั่วไปจะหมายถึง ผลของการดำเนินกิจกรรมของมนุษย์ ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงในสิ่งแวดล้อม โดยผลกระทบดังกล่าวอาจจำแนกออกตามประเภท ขนาด และระยะเวลา ได้ดังนี้ ประเภทของผลกระทบ ได้แก่ การสูญเสียทางเศรษฐกิจ ความสูญเสียบริการทางสังคมและความสูญเสียเกี่ยวกับวิถีดำเนินชีวิต ขนาดของผลกระทบจะมีตั้งแต่ระดับที่น้อยถึงมากและระยะเวลาของผลกระทบก็มีทั้งระยะสั้นและระยะยาวสมบัติ

สมบัติ ชำราชัญวงศ์ (2546 : 20) กล่าวว่า ผลกระทบ คือ ชุดผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการเลือกทางเลือกเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ผลกระทบของแต่ละทางเลือกอาจจะเป็นได้ทั้งผลกระทบในทางบวกและผลกระทบในทางลบ

ผลกระทบ หมายถึง ผลประโยชน์และหรือผลเสียหายอันเกิดขึ้นจากการกระทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยตรง (เสถียร เหลืองอร่าม. 2527 : 1 ; อ้างถึงใน อุษา เพ็ชรยิ้ม. 2542 : 4)

ผลกระทบ หมายถึง ผลในชั้นมัธยมและผลในชั้นต่อ ๆ ไปของการเปลี่ยนแปลง (บันลือ สุทธารมณ. 2527 : 2 ; อ้างถึงใน อุษา เพ็ชรยิ้ม. 2542 : 28)

ผลกระทบ คือ ผลที่ตามมาจากการผลิต เช่น ถ้ามีการรักษาพยาบาลเพิ่มขึ้นเป็นผลผลิตของโครงการผลกระทบอย่างหนึ่งก็คือ การลดการตายของทารก ไปรเจนท์ และไวทซ์ (Bryant and White. 1982 : 137 - 140 ; อ้างถึงใน ถักขณิ์ เสี่ยงมจิตต์. 2543 : 40)

ผลกระทบ หมายถึง ผลทั้งหมดของนโยบายที่มีขึ้นในสภาพแห่งความเป็นจริงในโลก อันได้แก่ ผลกระทบที่มีต่อสถานการณ์และกลุ่มเป้าหมาย ผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบัน และอนาคต ค่าใช้จ่ายทางตรงที่ใช้สำหรับทรัพยากรของโครงการ ค่าใช้จ่ายในทางอ้อมต่าง ๆ รวมทั้งค่าเสียโอกาสด้วย

ผลกระทบ หมายถึง ผลที่ตามมาจากผลงาน หรือผลผลิตหรือผลประโยชน์ในระดับประถม (Primary Effects) ของแผนหรือโครงการ ผลกระทบอาจเป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบและอาจเกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายและมีใช้กลุ่มเป้าหมาย ทั้งในปัจจุบันและอนาคต (อนันต์ เกตุวงศ์. 2532 : 26 ; อ้างถึงใน ชวลิต โภชนพันธ์. 2543 : 28)

ผลกระทบเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้เสมอด้วยเหตุผลหลายประการ โดยทั่วไปแล้วผลกระทบที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ที่เป็นเหตุเป็นผลต่อกันของการเปลี่ยนแปลงระดับประถมศึกษาไปสู่ระดับต่อ ๆ ไป ผลการเปลี่ยนแปลงระดับประถมเป็นผลที่เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของแผนและโครงการ และผลอันนี้จะมีส่วนทำให้เกิดผลกระทบต่อไปได้อีกระดับหนึ่งหรือหลายระดับได้เป็นกรณี ๆ ไป (อนันต์ เกตุวงศ์. 2532 : 27 ; อ้างถึงใน ชวลิต โภชนพันธ์. 2543 : 29)

ไปรเจนท์ และไวทซ์ (Bryant and White. 1982 : 3) ผลกระทบ หมายถึง ผลทั้งหมดของนโยบายที่มีขึ้นในสภาพแห่งความเป็นจริงในโลก อันได้แก่ ผลกระทบที่มีต่อสถานการณ์ และกลุ่มเป้าหมาย ผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต ค่าใช้จ่ายทางตรงที่ใช้สำหรับทรัพยากรของโครงการ ค่าใช้จ่ายทางอ้อมต่าง ๆ รวมทั้งค่าเสีย โอกาสด้วยนอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายผลกระทบว่า ผลกระทบของกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง

จากความหมายของผลกระทบที่กล่าวมาข้างต้นเราสามารถแบ่งความหมายผลกระทบออกเป็น 2 ความหมายใหญ่ ๆ คือ ในความหมายที่กว้าง ผลกระทบ หมายถึง ผลทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรม โครงการ แผนงาน หรือนโยบาย ส่วนความหมายที่แคบ ผลกระทบ หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมภายนอกกระบวนการบริหารจัดการของกิจกรรม โครงการ แผนงาน หรือนโยบาย

## 1. ประเภทของผลกระทบ

แสวง รัตนมงคลมาศ (2543 : 15) ได้แบ่งผลกระทบได้เป็นประเภทต่าง ๆ ดังนี้

1. การแบ่งผลกระทบตามแง่มุมเนื้อหา (Content of Impact) อาจแบ่งออกได้เป็นผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจสังคมด้านการเมือง ด้านการบริหารด้านสิ่งแวดล้อมและกายภาพ เช่น ผลกระทบจากการดำเนินนโยบายสร้างเขื่อนทำให้คนเป็นโรคพยาธิ ซึ่งไม่เคยเป็นมาก่อนมากขึ้น หรือผลกระทบจากการดำเนินนโยบายโครงการ คอก. ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างชาวบ้าน และทหารมากขึ้นหรือผลกระทบจากโครงการก่อสร้างท่อส่งก๊าซธรรมชาติบนบกตัดผ่านพื้นที่เกษตรกรรม ทำให้เกษตรกรมีการเปลี่ยนแปลงการย้ายที่อยู่เปลี่ยนแปลงวิถีการเพาะปลูกพืชผลทางการเกษตร อย่างไม่เคยเป็นมาก่อนมากขึ้น

2. การแบ่งผลกระทบตามแง่มุมของความเป็นจริงที่เกิดขึ้น (Reality) เราอาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ผลกระทบในเชิงภาวะวิสัย (Objective Impact) ซึ่งได้แก่ ผลกระทบที่เกิดขึ้นโดยที่ไม่ขึ้นอยู่กับความรู้สึกนึกคิดของคน เช่น การดำเนินนโยบายคุมกำเนิดจะทำให้สัดส่วนของผู้สูงอายุสูงขึ้น ไม่ว่าใครจะรับรู้หรือไม่ เช่นนี้ก็จะเกิดขึ้นประเภทหนึ่งคือ ผลกระทบเชิงอัตวิสัย (Subjective Impact) ได้แก่ ผลกระทบที่เกิดขึ้นในความรู้สึกนึกคิดของคน เช่น การดำเนินนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ก่อให้เกิดการขยายตัวของโสเภณีทำให้คนไทยเป็นอันมากรู้สึกอับอายต่างชาติ

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

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

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

6. การแบ่งผลกระทบตามขอบเขตที่เกิดขึ้น (Scope of Impact) สามารถแบ่งออกได้เป็นผลกระทบที่มีผลในวงกว้างและผลกระทบที่มีผลในวงแคบ

จะเห็นได้ว่าตามแนวคิดหรืองานวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของแสวง รัตนมงคลมาศ จะจำกัดเฉพาะการกระทำของนโยบายของรัฐ ซึ่งการกำหนดนโยบายของรัฐก็จะเกิดผลกระทบกับภาครัฐ ส่วนผลกระทบของแรงงานต่างด้าวยังไม่ชัดเจนว่าเป็นการกระทำของภาครัฐหรือภาคเอกชน ซึ่งงานวิจัยของแสวงเกี่ยวกับผลกระทบยังไม่เพียงพอความเป็นจริงผลกระทบที่ตามมาของแรงงาน

ต่างดาวนั้นกระทบต่อทางด้านสังคม ด้านสาธารณสุข ด้านความมั่นคงและด้านเศรษฐกิจ โดยไม่สามารถสรุปได้ว่าเป็นความผิดของภาครัฐหรือของภาคเอกชน

#### แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างดาว

เมื่อพิจารณาถึงสาเหตุและแรงจูงใจที่ทำให้แรงงานต่างดาวต้องลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยกันเป็นจำนวนมากนั้น มีหลายประการด้วยกัน ทั้งสาเหตุที่เกิดจากภัยสงคราม ความอดอยาก แรงกระตุ้นทางด้านสื่อสารมวลชน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้แรงงานต่างดาวมุ่งหน้าเข้ามาสู่ประเทศไทย แม้ว่าจะต้องเสียเงินเป็นค่านำทางเป็นจำนวนมากก็ตาม โดยสาเหตุที่แรงงานต่างดาวเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย สรุปได้ดังนี้

1. ความแตกต่างในด้านความเจริญทางเศรษฐกิจทางด้านวัตถุของประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน เนื่องจากประเทศไทยมีเศรษฐกิจขยายตัวมาก การก่อสร้างสาธารณูปโภคอำนวยความสะดวกให้แก่คนไทยมากขึ้น ทำให้แรงงานต่างดาวต้องการที่จะเข้ามาอยู่และใช้สาธารณูปโภคเหล่านั้น
2. ความแตกต่างของระดับค่าจ้างแรงงานระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน เนื่องจากค่าแรงในประเทศไทยของไทยต่ำมาก ค่าจ้างแรงงานที่สูงจึงจูงใจให้แรงงานต่างดาวเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น
3. ปัญหาการสู้รบบริเวณชายแดนและความไม่สงบในประเทศเพื่อนบ้าน เนื่องจากรัฐบาลในประเทศเพื่อนบ้านของไทยมีปัญหาความขัดแย้งกับชนกลุ่มน้อยและพวกที่ต่อต้านรัฐบาล ทำให้มีการสู้รบบริเวณชายแดน ดังนั้นจึงมีการหลบหนีภัยสงครามเข้ามาในประเทศไทย โดยการเข้ามาทำงาน
4. ความไม่สมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิตบางประเภทของไทย เนื่องจากบางอุตสาหกรรมมีความต้องการแรงงานจำนวนมาก เช่น การผลิตเพื่อส่งออก การประมง การก่อสร้าง และกิจการโรงสีข้าว เป็นต้น แต่แรงงานไทยที่จะไปทำงานมีน้อย ดังนั้นจึงต้องพึ่งพาแรงงานจากต่างดาวแทน เพราะขาดแรงงานไทยในบางสาขาอาชีพ เช่น ประมง โรงสี เป็นต้น
5. เจ้าหน้าที่ของไทยบริเวณชายแดนมีไม่เพียงพอ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนเข้าเมือง (ตม.) เจ้าหน้าที่ด่านแรงงาน เจ้าหน้าที่ทหาร และตำรวจมีไม่เพียงพอที่จะตรวจสอบการเข้าเมืองของแรงงานต่างดาวบริเวณชายแดน มีผลทำให้แรงงานต่างดาวสามารถลักลอบเข้าประเทศไทยได้ง่าย นอกจากนี้ยังมีเจ้าหน้าที่ราชการบางรายที่รู้เห็นเป็นใจหรือมีผลประโยชน์ในการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างดาวด้วย

ผลดีและผลเสียของการลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าว แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายได้กลายเป็นปัญหาใหญ่ที่รัฐบาลไทยพยายามที่จะแก้ไข โดยใช้มาตรการทั้งการปราบปรามและผ่อนปรน แต่จากที่ผ่านมาปรากฏว่ารัฐบาลได้พยายามที่จะผ่อนปรนมากกว่าปราบปรามอย่างรุนแรง ทั้งนี้เนื่องจากเห็นว่าการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว ในช่วงเวลาที่ผ่านมาส่งผลกระทบต่อในทางที่ดีและผลเสียต่อเศรษฐกิจหลายประการ ดังนี้

การใช้แรงงานต่างด้าวมียผลดีพอสรุปได้ดังนี้

1. ทำให้ต้นทุนการผลิตต่ำ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายส่วนใหญ่ มักจะได้ค่าจ้างที่ต่ำ เพราะไม่มีอำนาจต่อรองและกลัวถูกจับกุมจึงยอมรับค่าจ้างที่ต่ำกว่าแรงงานไทย ทำให้ต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการถูกลง

2. ไม่เลื่องงานทำให้นายจ้างชอบ แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายมักจะไม่ค่อย เลื่องงานมากนัก เพราะความจำเป็นในด้านกฎหมายบังคับ ประกอบกับยังไม่รู้จักภาษาไทยดีนัก ดังนั้นงานที่ทำส่วนใหญ่จึงต้องใช้แรงกายมาก เป็นงานที่สกปรก มีฝุ่นละอองมาก หรืองานที่เสี่ยงตาย เป็นต้น

3. บรรเทาการขาดแคลนแรงงานในบางกิจการ เนื่องจากมีงานบางอย่าง คนไทยไม่ยอมทำ ส่งผลทำให้ธุรกิจและการผลิตของบางอุตสาหกรรมได้รับความเดือดร้อน ดังนั้นแรงงานต่างด้าว ที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย จึงมีโอกาสดำเนินงานที่คนงานไทยไม่ทำ ซึ่งช่วยแก้ปัญหการขาดแคลน แรงงานในบางสาขาได้เป็นอย่างดี

แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีผลเสียพอสรุปได้ดังนี้

1. เป็นการแย่งงานคนไทย การเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวทำให้โอกาสในการทำงาน ของคนไทยลดลง เนื่องจากค่าจ้างแรงงานต่างด้าวต่ำกว่าคนไทย นายจ้างมักจะเลือกใช้แรงงานต่างด้าว มากกว่าคนไทย

2. ก่อให้เกิดปัญหาทางสังคม เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายมักจะ มีการรวมกลุ่มกันประกอบอาชีพกรรมแล้วหนีกลับประเทศบ่อยครั้ง นอกจากนั้นยังมีการแต่งงาน และการมีลูก แรงงานต่างด้าวที่เกิดในประเทศไทยจะไม่มีโอกาสได้เรียนหนังสือ ซึ่งเด็กต่างด้าว เหล่านี้จะเป็นปัญหาทางสังคมของไทย ถ้าหากอยู่ประเทศไทยนาน ๆ โดยอาจหันไปประกอบอาชีพ ผิดกฎหมายก็ได้

3. ก่อให้เกิดปัญหาด้านความมั่นคง เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมือง โดยผิดกฎหมาย บางส่วนเป็นกลุ่มคนที่มาจากประเทศเพื่อนบ้านที่ยังมีปัญหาสู้รบกันระหว่าง คนกลุ่มน้อยกับรัฐบาล ดังนั้นจึงอาจจะมีแรงงานต่างด้าวที่แอบแฝงเข้ามาทำงานการเมือง ในประเทศไทยโดยอาศัยการเป็นแรงงานต่างด้าวได้

4. การแย่งใช้บริการสาธารณสุขปโภค เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศสามารถที่จะใช้สาธารณสุขปโภคได้เหมือนคนไทย ซึ่งบริการสาธารณสุขปโภคต่าง ๆ สร้างจากเงินภาษีของคนไทย หรือเป็นกิจการที่ทางรัฐบาลไทยได้ให้เงินอุดหนุนเพื่อคนไทย เช่น บริการรถประจำทาง ราคาคู บริการน้ำประปา ไฟฟ้าราคาถูก และสวนสาธารณะ เป็นต้น ซึ่งคนงานต่างด้าวสามารถที่จะใช้บริการต่าง ๆ ได้เหมือนกับคนไทยทั่วไป

5. ก่อให้เกิดปัญหาด้านสาธารณสุข เนื่องจากแรงงานต่างด้าวเป็นพาหะนำโรคต่าง ๆ เช่น โรคเท้าช้าง ไข้มาเลเรีย และ โรคเอดส์ ซึ่งในบางจังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมากพบว่า มีคนงานต่างด้าวเข้ามารักษาตัว ในโรงพยาบาลของรัฐบาลเป็นจำนวนมาก การที่แรงงานต่างด้าวเป็นพาหะของโรคร้ายแรง ทำให้รัฐบาลไทยจะต้องเสียเงินงบประมาณในการรักษาและป้องกันรักษาโรคเพิ่มขึ้น (พัชรินทร์ วงศ์ราช. 2554 : 17)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ การอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศที่ได้ศึกษามาข้างต้นจะเห็นว่าปัจจัยที่สำคัญในการกำหนดปริมาณ และทิศทางของการอพยพนั้น เมื่อพิจารณาในระบบเศรษฐกิจเสรี คือ พลังของตลาด สามารถแยกได้เป็น 2 ประการ คือ อุปสงค์ (Demand) สำหรับแรงงานระหว่างประเทศ และอุปทาน (Supply) สำหรับแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งอธิบายได้ดังนี้

#### 1. อุปสงค์สำหรับแรงงานระหว่างประเทศ

พลังดึงดูดผู้อพยพเข้านั้นขึ้นอยู่กับขนาดของการขาดแคลนแรงงานในตลาดท้องถิ่น (ภายในประเทศ) การขาดแคลนอาจมีอยู่ทั่วไป หรือจำกัดอยู่เพียงบางอาชีพ และอาจเป็นการขาดแคลนแรงงานอย่างถาวร เป็นแบบวัฏจักร หรือเป็นโดยโครงสร้างก็ได้ นอกจากนี้การขาดแคลนแรงงานในบางอาชีพอาจจะเกิดขึ้นพร้อมกับการมีแรงงานล้นตลาดในอาชีพอื่นก็ได้ ดังนั้นประเทศที่มีผู้อพยพเข้าจึงมีลักษณะที่ทรัพยากรกำลังคนในท้องถิ่นไม่สอดคล้องกับการพัฒนาของเศรษฐกิจและความต้องการแรงงานที่ขยายตัวขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะจำนวนแรงงานอายุน้อยที่เข้าสู่กำลังแรงงาน (Labour Force) แต่ละปีมีจำนวนน้อยเกินไป หรือเป็นเพราะกำลังแรงงานที่มีอยู่ไม่อาจปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจได้เร็วพอ หรือบางครั้งก็ด้วยเหตุผลทั้งสองประการร่วมกัน อย่างไรก็ตามการสร้างงานใหม่จำนวนมากขึ้นจนมีการขาดแคลนแรงงานอาจหมายถึง การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับว่าการพัฒนาเศรษฐกิจนั้นเน้นหนักในการสร้างงานจนทำให้เกิดความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นหรือไม่ กล่าวได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจและปริมาณแรงงานนั้นเป็นไปในทางที่มีผลกระทบต่อกันและกัน เพราะบางกรณีการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในประเทศที่ไม่เพียงพอก็อาจเป็นผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานจนถึงกับต้องมีการอพยพเข้าได้เช่นกัน

## 2. อุปทานสำหรับแรงงานระหว่างประเทศ

แรงงานระหว่างประเทศที่จะอพยพหรือเคลื่อนย้ายออกไปทำงานต่างประเทศ แม้จะถูกชักนำโดยผลประโยชน์ส่วนตัว (Self-interest) ซึ่งโดยทั่วไปถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญแต่ยังไม่ใช่ปัจจัยหลัก ยังมีปัจจัยอื่นที่ไม่ใช่ปัจจัยทางเศรษฐกิจเข้ามาเกี่ยวพันด้วยหลากหลายประการ ซึ่งได้แก่ปัจจัยทางจิตวิทยา ดังนี้

2.1 การอพยพออกมีโอกาสเป็นไปได้มากเมื่อพิจารณาว่าเป็นการหนีจากความทุกข์ยากและเป็นการเริ่มต้นใหม่อย่างดี

2.2 การพัฒนาทางการเมืองในประเทศหนึ่งก็อาจก่อให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคง ซึ่งทำให้เกิดการอพยพออกได้

2.3 ความพอใจในวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่เกิดการอพยพออก เช่น คนอังกฤษชอบอยู่ในประเทศเครือจักรภพ คนปอร์ตุเกสรู้สึกเหมือนอยู่ในบ้านตนเองที่ประเทศบราซิล เป็นต้น

2.4 ปัจจัยสำคัญสุดท้าย ได้แก่ กระแสการอพยพอย่างถาวรก่อให้เกิดความผูกพันทางจิตวิทยาและสังคมนระหว่างชาติ เพราะผู้อพยพพบว่ามีเพื่อน และญาติของเขาไปอยู่ที่นั่นก่อนแล้ว และช่วยเหลือกันได้ ปัจจัยนี้มีผลต่อการตัดสินใจอพยพออกของบุคคลมาก (เกษมสันต์ จิณณาวิโส. 2538 : 28 - 42)

นอกจากนี้ยังมีผู้เสนอทฤษฎีตลาดแรงงาน 2 ระบบด้วย คือ สุภางค์ จันทวานิช (2539 : 91) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า โครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศที่พัฒนาทางอุตสาหกรรมนั้นเป็นปัจจัยดึงดูดให้มีการอพยพระหว่างประเทศ โดยวิเคราะห์ว่าตลาดแรงงานในประเทศอุตสาหกรรมมี 2 ระดับ คือ ระดับบน ซึ่งเป็นตลาดที่มีงานตำแหน่งดี ๆ มีมั่นคง ค่าจ้างสูง และสภาพการทำงานดี และตลาดระดับล่างที่ให้งานไม่มั่นคง ค่าจ้างต่ำผลตอบแทนน้อย สภาพการทำงานที่อันตราย นายจ้างในประเทศผู้รับแรงงานต้องการแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในระดับล่างนี้ เพราะคนในท้องถิ่นไม่ต้องการทำ ดังนั้นการอพยพแรงงานไม่ได้เกิดจากการที่ตัดสินใจของผู้อพยพเพียงอย่างเดียว ที่เกิดจากความต้องการของตลาดแรงงานในระดับล่างของประเทศที่อพยพเข้าไปทำงานด้วย การแบ่งแยกในตลาดแรงงานเป็นปัจจัยดึงดูดให้เกิดการอพยพ นอกจากนี้ยังมีตัวแปรอื่น ๆ รวมอยู่ด้วย เช่น ปัจจัยเฉพาะตัวของผู้อพยพเอง คือ ภูมิหลังทางการศึกษา ความสามารถทางภาษา ความสามารถในการทำงาน และเชื้อชาติ ผลจากแนวโน้มนี้นำให้เกิดแรงงานที่ชนกลุ่มน้อยเชื้อชาติเดียวกันที่ทำงานอยู่กับนายจ้างเดียวกันอยู่กันเป็นกลุ่ม

จากทฤษฎีตลาดแรงงาน 2 ระบบที่กล่าวมา เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับประเทศไทยจะพบว่า ประเทศไทยมีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวเพื่อทำงานในตลาดแรงงานระดับล่างเป็นจำนวนมาก เนื่องจากว่าแรงงานในประเทศเอง ไม่ต้องการทำงานที่ใช้แรงงานมาก และมีความเสี่ยงสูงนายจ้างจึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวมาทดแทนแรงงานไทย และในขณะเดียวกันแรงงานต่างด้าวเองก็มีความประสงค์ที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากมีรายได้ที่ดีกว่าอยู่ในประเทศของตนเอง และเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของตนเองและครอบครัว

จากทฤษฎีสรุปได้ว่าตลาดแรงงาน 2 ระบบ ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับบน และระดับล่าง โดยแรงงาน 2 ระดับนี้เป็นแรงงานงานที่แตกต่างกัน โดยแรงงานระดับบนจะเป็นแรงงานที่มีหน้าที่ตำแหน่งที่ดี มีความมั่นคง และค่าจ้างสูง ส่วนแรงงานระดับล่างเป็นแรงงานที่ได้งานที่ไม่มั่นคงค่าจ้างต่ำผลตอบแทนน้อย และเป็นงานที่เสี่ยงอันตราย ซึ่งแรงงานระดับนี้ส่วนใหญ่ก็จะเป็นแรงงานที่อพยพเข้ามาทำงาน หรือแรงงานข้ามชาติ ซึ่งการทำงานก็จะมีตัวแปรอื่น ๆ รวมอยู่ด้วย เช่น การศึกษา ความสามารถทางภาษา ส่วนใหญ่แรงงานที่เข้ามา ก็จะสัญชาติเดียวกัน โดยจะอยู่กับนายจ้างเดียวกันและจะอยู่กันเป็นกลุ่ม ซึ่งสาเหตุที่ทำให้แรงงานต่างด้าวอพยพเข้ามาทำงานก็เพื่อให้ความเป็นอยู่ของตนเองและครอบครัวดีขึ้น เนื่องจากสภาพทางเศรษฐกิจที่บ้านของตนเองไม่ค่อยดี จึงอพยพเข้ามาทำงานกับประเทศเพื่อนบ้านแทน

### ทฤษฎีระบบ (System Theory) ความหมายของระบบ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539 : 31) ให้ความหมายของระบบว่า เป็นกลุ่มของส่วนที่เกี่ยวข้องซึ่งกัน ต้องการบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

ประชุม รอดประเสริฐ (2543 : 66) ได้ให้รายละเอียดของระบบไว้ใน 2 ลักษณะ กล่าวคือ ความหมายที่เป็นนามธรรม และรูปธรรม โดยความหมายที่เป็นนามธรรมของระบบ หมายถึง วิธีการ (Method) การปฏิบัติงานที่มีรูปแบบ และขั้นตอนที่ไม่ตายตัว อาจผันแปรตามสภาพแวดล้อม และปัจจัยที่กำหนดให้ ส่วนความหมายที่เป็นรูปธรรม หมายถึง สรรพสิ่ง (Entity) ที่ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ และพึ่งพาอาศัยกัน โดยมีส่วนหนึ่งเป็นศูนย์กลางของระบบ

กล่าวโดยสรุป ระบบ หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน และขึ้นต่อกัน โดยส่วนประกอบต่าง ๆ ร่วมกันทำงานอย่างผสมผสานกัน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้

#### 1. ประเภทของระบบ

โดยทั่วไประบบ จำแนกออกได้เป็น 2 ประเภท กล่าวคือ ระบบปิด และระบบเปิด ในองค์การแบบปิด (Closed System) จะไม่เกี่ยวข้อง และไม่ได้รับผลกระทบจากสิ่งแวดล้อม ส่วนในองค์การแบบเปิด (Open System) จะได้รับอิทธิพลอย่างมากจากสิ่งแวดล้อม หากพิจารณาโดยรายละเอียด พบว่า

ระบบปิด (Closed System) คือ ระบบที่มีความสมบูรณ์ภายในตัวเอง ไม่พยายามผูกพันกับระบบอื่นใด และแยกตนเองออกจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสังคม

ระบบเปิด (Open System) คือ ระบบที่ต้องอาศัยการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคล องค์กร หรือหน่วยงานอื่น ๆ ในลักษณะเป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน และผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นมีความสมดุล รวมทั้งสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปก็มีผลหรืออิทธิพลต่อการทำงานขององค์กรเช่นกัน (ประจักษ์ รอดประเสริฐ. 2543 : 67)

## 2. องค์ประกอบของระบบ

จากความหมายของระบบที่ได้ให้คำนิยามนั้น ย่อมแสดงให้เห็นว่า ทุกระบบต้องมีองค์ประกอบ หรือสิ่งต่าง ๆ เพื่อดำเนินงานสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ ดังนั้นภายในระบบจึงมีองค์ประกอบดังนี้

สิ่งที่ป้อนเข้าไป (Input) หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ และองค์ประกอบแรกที่จะนำไปสู่การดำเนินงานของระบบ โดยรวมไปถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ อันเป็นที่ต้องการของระบบนั้นด้วย ในระบบการศึกษาตัวป้อนเข้าไป ได้แก่ นักเรียน สภาพแวดล้อมของนักเรียน โรงเรียน สมุด ดินสอ และอื่น ๆ เป็นต้น

กระบวนการ (Process) เป็นองค์ประกอบที่สองของระบบ หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ผลงานหรือผลผลิตของระบบ และในระบบการศึกษา ได้แก่ วิธีการสอนต่าง ๆ เป็นต้น

ผลงาน (Output) หรือ ผลผลิต (Product) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสุดท้ายของระบบ หมายถึงความสำเร็จในลักษณะต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผล ในระบบการศึกษา ได้แก่ นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในลักษณะต่าง ๆ หรือนักเรียนที่มีความรู้ ความสามารถที่จะดำรงชีวิตในอนาคตได้ตามอัตภาพ เป็นต้น ทั้ง 3 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ขาดสิ่งใดไม่ได้ นอกจากนั้นทั้ง 3 องค์ประกอบยังมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรด้วย ในขณะที่องค์กรต้องดำเนินกิจกรรมนั้น สิ่งที่จะช่วยให้องค์กรสามารถตรวจสอบว่ากิจกรรมต่าง ๆ นั้นบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ มีส่วนใดที่ต้องแก้ไขปรับปรุง จึงต้องอาศัยข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับปรุงตัวป้อน (Input) กระบวนการ (Process)

สรุป ระบบการปฏิบัติงานขององค์กรนั้นจะประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ สิ่งที่ป้อนเข้าไป (Input) กระบวนการ (Process) และผลงาน (Output) โดยแต่ละส่วนจะต้องมีความสัมพันธ์และผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร (ศูนย์คริสตศาสนธรรมมิสซังราชบุรี. ออนไลน์. 2539)

### 3. ทฤษฎีกระบวนการระบบ (System Thinking)

ทฤษฎี (Theory) มีรากศัพท์มาจาก Theory (ละคร) เป็นการสะท้อนภาพของมนุษย์ เป็นภาพจำลองของชีวิต ภาพสะท้อนของสังคม มนุษย์มักจะคิดว่า ทฤษฎีเป็นเรื่องที่ถูกต้องแล้ว สามารถปฏิบัติตามได้ แต่ในความเป็นจริง ทฤษฎีคือ กรอบความคิดที่สร้างขึ้นมาเพื่อเข้าใจ ความจริงบางอย่าง ู้บางส่วน ู้โดยประมาณ ซึ่งกรอบความคิดนี้ จะช่วยทำให้เข้าใจความเป็นจริง มากขึ้น โดยโลกสมัยใหม่มีความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อน มีระบบต่าง ๆ มากขึ้น ทุกอย่างเคลื่อนไหว ไปอย่างรวดเร็ว เพราะฉะนั้นถ้าเกิดปัญหาขึ้น การมองแบบเดิม ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ เราจะต้อง ติดตามสถานการณ์ให้ดี สถานการณ์เปลี่ยนแปลง ความคิดของเราก็ควรจะเปลี่ยนไปด้วย แล้วจะสามารถ เข้าใจถึง กระบวนการระบบได้มากขึ้น

ทฤษฎีกระบวนการระบบ (System Theory) เริ่มมาจากการตั้งข้อสันนิฐาน (Thesis) แล้วมี ข้อขัดแย้งของสันนิฐานนั้น ๆ เกิดขึ้น แต่ก็ไม่ถูกทั้งหมด ดังนั้นจึงเกิดการสังเคราะห์ (Synthesis) สิ่งใหม่ และสิ่งเหล่านี้ก็พัฒนาไปเรื่อย ๆ ความรู้ต่าง ๆ ก็จะพัฒนาเป็นแบบนี้ไปเรื่อย ๆ ทุกอย่าง เคลื่อนไหว ไม่แน่นอน วิธีคิดแบบนี้มีมานานแล้ว ทุกอย่างมีมูลเหตุ ความรู้เรื่องทฤษฎีกระบวนการระบบ เป็นการมองโลกแบบองค์รวมอย่างสาสนามองโลก ทุกอย่างมีความ สัมพันธ์กันหมด

ความเป็นมาของทฤษฎีกระบวนการระบบ ทฤษฎีกระบวนการระบบ (System Theory) เริ่มปรากฏขึ้นเมื่อประมาณ ค.ศ. 1920 โดยผู้ที่เริ่มพูดถึงแนวคิดนี้เป็นคนแรก คือ Bertalanfy นักชีววิทยาชาวออสเตรีย ต่อมาแนวคิดนี้เริ่มเป็นที่รู้จักกันแพร่หลายเมื่อทศวรรษ 1940 และพัฒนา ไปสู่สาขาอื่น ๆ เช่น ฟิสิกส์ Cybernetic (เช่น งานของ Frederic Vester) โดยในช่วงหลังแนวคิดนี้ได้ พัฒนาไปเป็น Complexity Theory และบางส่วนก็พัฒนาไปเป็นทฤษฎีไร้ระเบียบหรือ Chaos Theory นั่นเอง

ทฤษฎีนี้ได้เข้ามามีบทบาทในการศึกษาทางสายสังคมศาสตร์ ด้วยเช่นกัน อาทิ Claud Levin และทฤษฎีที่ได้รับอิทธิพลโดยตรงจาก System Theory ก็คือแนวพวก Radical Constructivism ที่เชื่อว่าโลกหรือการรับรู้ของเรานั้น เกิดจากสิ่งที่สมองของเราสร้างขึ้นทั้งสิ้น ด้วยเหตุนี้ System Theory จึงมีลักษณะเป็นสหวิทยาการ (Interdisciplinary) เนื่องจากสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ได้หลาย ๆ สาขาวิชา โดยจุดสำคัญของ System Theory อยู่ที่การมองแบบไม่แยกส่วน หรือการมองว่าทุกอย่างสัมพันธ์กัน หรือส่วนย่อยสัมพันธ์กันส่วนใหญ่ เป็นต้น ดังนั้นวิธีคิดของ System Theory จึงต่างกับวิธีคิดแบบเส้นตรง (Linear Thinking) หรือการคิดที่ว่า “ถ้าเหตุเป็นอย่างนี้แล้ว ผลจะต้องเป็นอย่างนั้น” อย่างสิ้นเชิง เพราะ System Theory จะเป็นการคิดบนพื้นฐานของระบบ ที่มีความซับซ้อน (Complex System) คือ ถ้าเป็นอย่างนี้ก็สามารถเป็นอย่างนั้น หรือเป็นอย่างโน้นได้ ไม่ตายตัว (not only...but also...) คือ มีความเป็นไปได้หลายอย่าง ๆ ฉะนั้นหัวใจของ System

Theory จึงไม่ได้อยู่ที่การวิเคราะห์วิจัยเฉพาะส่วนนั้น ๆ เท่านั้น แต่จะเป็นการพิจารณา “ความสัมพันธ์” ของปัจจัยสิ่งต่าง ๆ ทั้งหมดว่าสัมพันธ์กัน เราจะพบว่าในทฤษฎีแบบเดิม ๆ เวลาเราจะวิเคราะห์สิ่งใด เรามักจะหยิบเฉพาะสิ่งนั้น ๆ ขึ้นมาแล้วนิยามหรือให้คุณสมบัติของสิ่งนั้น เป็นสำคัญ ซึ่งจะแตกต่างจาก System Theory ที่จะมองไปที่ความแตกต่าง และความสัมพันธ์ ระหว่างสิ่งนั้นกับสิ่งอื่น ๆ ไม่ได้มองเฉพาะสิ่ง ๆ นั้น เพียงสิ่งเดียว นอกจากนี้ System Theory ยังเน้นการตั้งคำถามกับวิธีคิดแบบเส้นตรง ซึ่งเป็นการมองแบบภววิสัย (Objectivity) เพราะ System Theory เชื่อว่า การรับรู้ปรากฏการณ์ (Social Phenomena) ทุกอย่างล้วนเป็นอัตวิสัย (Subjectivity) ที่ตัวตนของเราไปทำความเข้าใจและอธิบายมันด้วยทั้งสิ้น เป็นเสมือนการมองของสิ่งเดียวกัน จากหลาย ๆ มุมมอง หรือตาบอดคลำช้าง ตัวอย่างเช่น คนที่เป็นโรคหัวใจ แพทย์อาจวิเคราะห์ว่า มาจากสาเหตุของเซลล์กล้ามเนื้อหัวใจผิดปกติ แต่ถ้าให้สถาปนิกวิเคราะห์ ก็ได้คำตอบว่า อาจเป็นเพราะที่อยู่อาศัยไม่เหมาะสมก็ได้ หรือถ้าให้คนอื่น ๆ วิเคราะห์ คำตอบก็คงแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล ดังนั้นคุณสมบัติของสิ่งหนึ่ง ๆ จึงไม่ได้เกิดจากคุณสมบัติของสิ่งหนึ่ง ๆ จึงไม่ได้เกิดจากคุณสมบัติของสิ่งนั้น ๆ เอง หากเกิดจากการที่สิ่งนั้น ๆ ไปสัมพันธ์กับสิ่งอื่น เปรียบได้กับการที่เราจะเห็นภาพหนึ่ง ๆ ได้ ก็เป็นเพราะภาพนั้น ๆ มี Background นั้นเอง

ดังนั้นเราจึงอาจพูดได้ว่าความแตกต่างของสิ่งของ 2 สิ่ง คือ เส้นแบ่งที่ทำให้เราเห็น หรือรับรู้ถึงอีกสิ่งหนึ่งได้ เช่น เรา รู้จักเวลากลางวัน ได้ ก็ต่อเมื่อเรารู้จักเวลากลางคืน เรา รู้สึกถึงความสุขได้ ก็ต่อเมื่อเรารู้จักความทุกข์ เป็นต้น ด้วยเหตุดังนี้ การที่เราจะวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ จึงควรที่จะดูบริบท (Context) ของสิ่งนั้น ๆ ประกอบด้วย ดังที่นิกลาส ลูห์มานน์ (Niklas Luhmann) นักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน ผู้เชี่ยวชาญ System Theory กล่าวว่า ระบบสังคมเกิดจากการที่มีการนิยามความหมายชุดหนึ่งเกิดขึ้นมาแล้วมีการสื่อสาร (Communicate) ระหว่างกัน และมีการลงมือปฏิบัติในทักษะของกลุ่มคนผู้นิยามนั้น เช่น ในสังคมไทย ก็มีสังคม Internet เพราะในประเทศไทยก็มีคนจำนวนหนึ่งใช้ Internet ติดต่อสื่อสารกัน เป็นต้น แต่ในปัจจุบันยุคโลกาภิวัตน์ทำให้การสื่อสารมีมากขึ้น และโยงใยถึงกันทั่วทุกแห่ง ทำให้รับรู้สิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่เดิมอันเป็นระบบปิดได้เปิดออก เพราะทุกระบบ ส่งอิทธิพลถึงกัน ดังนั้นระบบส่งอิทธิพลถึงกัน ดังนั้นระบบต่าง ๆ จึงเป็นระบบเปิด ซึ่งจะเห็นได้จากกรณีปัญหาสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในปัจจุบัน ก็ไม่สามารถนิยาม หรือแก้ไขแบบระบบได้อีกต่อไป เนื่องจากทุกอย่างสัมพันธ์กัน ตัวอย่างเช่น น้ำเสีย อากาศเป็นพิษ ไม่ได้เกิดขึ้น ได้ส่งผลกระทบต่อเฉพาะพื้นที่นั้น เพียงพื้นที่เดียวเท่านั้น แต่ส่งผลโยงใยไปยังพื้นที่อื่น ๆ ด้วย เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ การแก้ปัญหาต่าง ๆ จึงจำเป็นที่จะต้องมีย่างรอบด้าน การอาศัยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะส่วนนั้น จึงไม่เพียงพอ และจะต้องเข้าใจปัจจัยต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงถึงกันด้วย

ดังนั้นหากกล่าวโดยสรุปแล้ว System Theory จึงเป็นการมองความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ แบบองค์รวม โดยเชื่อว่า ทุกสิ่งทุกอย่างเป็นส่วนหนึ่งของระบบที่ใหญ่ขึ้นไป ขณะเดียวกันตัวมันเองก็เป็นระบบที่สามารถแยกย่อยลงไปเป็นระบบเล็ก ๆ มากมายหลายระดับได้ และระบบย่อยนี้ต่างก็มีความสัมพันธ์กัน ได้ส่งผลต่อการดำรงอยู่ของกันและกัน ดังตัวอย่างในแผนภูมิ System A จะประกอบไปด้วย System Element ต่าง ๆ เช่น System a1, System a2, ... ที่สัมพันธ์กันและประกอบกันขึ้นเป็น System A และใน System (เช่น a1, a2, ...) ก็จะประกอบไปด้วย Sub-sub System ที่ประกอบขึ้นเป็น Sub-system a1 และใน Sub-sub System ก็จะสามารถแยกย่อยลงไปได้อีกเรื่อย ๆ จนถึง Infinity ในขณะเดียวกัน ระบบ System A ก็จะต้องสัมพันธ์กับระบบที่ใหญ่กว่าขึ้นไป อาทิ จากระบบของปัจเจกไปถึงระบบสังคมโลกและอื่น ๆ จนถึง Infinity เช่นกัน ด้วยเหตุนี้ System Theory จึงมีความหมายต่อระบบการจัดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมมาก เพราะในการมองนิยามและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ หรือระบบย่อยกับระบบใหญ่เราก็จะไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ หรือหาทางแก้ที่ระบบใหญ่โดยไม่เปลี่ยนระบบย่อยก็ไม่สามารถทำได้สำเร็จเช่นกัน นอกจากนี้ในการเป็นผู้จัดการการเปลี่ยนแปลงทางสังคม แต่ถ้าอยู่ในฐานะของผู้สังเกตการณ์กับกระแสต่าง ๆ ได้ และนิยามความเปลี่ยนแปลงขึ้นมาได้ก็สามารถ ส่งผลสะท้อนให้กับสังคมได้เช่นกัน เมื่อนำ System Theory มาประยุกต์ใช้กับปัญหาใดปัญหาหนึ่ง เราต้องนิยามปัญหานั้นก่อนว่าประกอบด้วย ปัจจัยอะไรบ้าง ยกตัวอย่างเช่น ปัจจัยประการแรกคือ มนุษย์ เพราะปัญหานั้นต้องสัมพันธ์กับมนุษย์อย่างแน่นอน ปัจจัยประการต่อมาคือ การรับรู้ ดังนั้นเราจะต้องอาศัยการสื่อสารและเทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อให้เกิดการรับรู้ขึ้น นอกจากนี้ยังมีปัจจัยเกี่ยวกับความสามารถในการแก้ไขปัญหา และเกี่ยวพันไปถึงทรัพยากร (Resource) อาทิ เงินกับเวลา อีกด้วย

#### 4. คุณสมบัติของวิธีคิดกระบวนการระบบ (System Thinking)

โดยสรุปคุณสมบัตินี้ของวิธีคิดกระบวนการระบบ (System Thinking) มีวิธีดังนี้ (สถาบันการเรียนรู้และพัฒนาประชาสังคม. ออนไลน์. 2546)

4.1 ระบบเปิด โดยเฉพาะระบบที่มีชีวิตเป็นองค์รวมของส่วนประกอบต่าง ๆ คุณสมบัตินี้ของระบบนั้นที่แสดงคุณภาพ หรือคุณลักษณะรวม ไม่สามารถจะย่อ หรือลดส่วน (Reduction) ไปสู่ชิ้นส่วน หรือองค์ประกอบแต่ละชิ้นได้

4.2 ระบบต่าง ๆ จะซ้อนกันเป็นลำดับ จากระบบใหญ่มาเป็นระบบย่อย จากระบบย่อยมาสู่ระบบจิ๋ว เรื่อย ๆ ไปเป็นชั้น ๆ

4.3 วิธีคิดกระบวนการระบบ เป็นวิธีคิดที่เชื่อมโยงกับบริบท (Context) หรือสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบสิ่งนั้น เราจะไม่สามารถเข้าใจ หรือวิเคราะห์ คุณสมบัตินี้ของสิ่งนั้น หรือระบบนั้น

ได้อย่างถูกต้อง ถ้าไม่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับบริบทรอบ ๆ ตัวระบบนั้น แต่ขณะเดียวกันก็มีการขีดเส้นแบ่งระหว่างระบบ และบริบทด้วย

4.4 เป็นวิธีคิดที่เป็นเครือข่ายของความสัมพันธ์เชื่อมโยง ไม่ได้้อยู่อย่างโดด ๆ หรือแยกส่วน และหัวใจอยู่ที่การเชื่อมสัมพันธ์ย้อนกลับ (Feedback) ระหว่างองค์ประกอบ หรือส่วนต่าง ๆ

4.5 และประการสุดท้ายวิธีคิดกระบวนการระบบ คือ การคิดอย่างเป็นกระบวนการ (System Thinking is a Process of Thinking)

## 5. ทฤษฎีระบบ (System Theory) กับความขัดแย้ง

รูบิน (Ruben. 1993 : 1) ได้ให้ความเห็นว่าถ้าเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของมนุษย์เป็นระบบ (System) ดังนั้นความขัดแย้ง ไม่ได้เป็นเพียงสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้เท่านั้น แต่ยังคงต้องเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องอีกด้วย ความขัดแย้งในมุมมองของ Ruben มองว่าเป็นส่วนหนึ่งของระบบ อันทำให้นำไปสู่ข้อสรุปที่หลากหลาย และเห็นว่าความขัดแย้งเป็นสถานะที่เป็นปกติของทุกระบบ อีกทั้งเห็นว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการเจริญก้าวหน้าและการปรับสภาพของระบบ ซึ่งหากปราศจากความขัดแย้งระบบจะเข้าสู่การชะงักงันและเสี่ยงต่อการล่มสลายได้ ความขัดแย้งเป็นหนทางหลักที่จะทำให้ระบบปรับตัวไปตามความต้องการของสิ่งแวดล้อม ดังนั้นคุณสมบัติของความขัดแย้งหาได้เป็นปัจจัยเฉพาะบุคคลแต่อย่างใด แต่หากเป็นระบบ อันได้แก่ ครอบครัว กลุ่ม สังคม องค์กร ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ทำให้เราสามารถเข้าใจธรรมชาติของความขัดแย้งที่ว่าจากการที่คนเราเป็นส่วนหนึ่งของระบบ ทำให้มีผลก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ มากกว่าปัจจัยจากตนเอง โดยมีข้อสันนิษฐานจากการที่มนุษย์เรามีพฤติกรรมในทางใดทางหนึ่ง ก็เนื่องมาจากเขาเป็นสมาชิกของกลุ่มหนึ่ง หรือเขาเป็นเพื่อนกับกลุ่มหนึ่ง หรือแม้แต่เนื่องมาจากเขาแต่งงานกับใครระบบต่าง ๆ นั้นจะมีจุดประสงค์บางอย่างของตัวมันเองอยู่ ซึ่งระบบจะทำการปรับตัวเองให้เข้ากับเป้าหมายนั้น ๆ เช่น เป้าหมายของกลุ่มแต่งงานคือ การอยู่ร่วมกัน โดยในทางปฏิบัติจะมีความขัดแย้งรวมทั้งปัญหาต่าง ๆ อย่างมากมายส่งผลทำให้ระบบ และบุคคลต้องปรับตัวเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยปัญหาเหล่านั้นได้แก่ ความเครียดต่าง ๆ ทั้งด้านการเงิน การทำงาน สุขภาพ ฯลฯ ซึ่งปัจจัยภายนอกเหล่านี้ก็จะก่อให้เกิดปัญหาด้านความสัมพันธ์ จากมุมมองนี้จะเห็นได้ว่าความขัดแย้งที่เกิดภายใต้ความสัมพันธ์เนื่องมาจากบุคคลในความสัมพันธ์จำเป็นต้องปรับตัวตามความต้องการของคนอื่นหรือตามความต้องการของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในความสัมพันธ์

สรุปได้ว่าทฤษฎีกระบวนการระบบในเรื่องที่เกี่ยวกับความขัดแย้งจะอธิบายได้ว่าความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งของปฏิสัมพันธ์ที่มีความสำคัญ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ระบบสามารถ

เปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้เข้ากับความต้องการที่หลากหลาย ภายในระบบ ตัวอย่างที่สะท้อนภาพของความขัดแย้งภายใต้ทฤษฎีระบบจะเห็นได้อย่างมากมาย เช่น พฤติกรรมของนักการเมืองที่จะต้องประสานประโยชน์กับกลุ่มที่ตัวเองมีส่วนเกี่ยวข้อง ดังเช่นพฤติกรรมการตัดสินใจของนายกฯ ภายใต้มติของพรรค หรือการเคลื่อนไหวของกองทัพภายใต้การสั่งการของผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีได้ตัดสินใจภายใต้ความคิดของตัวเองเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือสังคมที่ตัวเองเข้าไปเกี่ยวข้อง หรือแม้แต่คู่แข่งงานที่ต้องปรับตัวเพื่อดำรงวัตถุประสงค์หลักของการแต่งงาน (วาสิทา. ออนไลน์. 2553)

### แนวคิดทฤษฎีการว่าจ้างทำงาน (The Theory of Employment)

#### 1. ความหมายของแรงงาน

พรชัย พัฒนบัญญัติ (2527 : 61- 62) มีความเห็นว่าคนงานแต่ละคนนั้นเป็นผลรวมของปัจจัยการผลิต 2 ชนิด ชนิดแรกอาจจะเรียกว่า “แรงงานดิบ” (Raw Labor) ซึ่งหมายถึงการทำงานแบบ ไร้ฝีมือ (Unskilled Physical Work) ชนิดที่สองคือ ทูมนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งเป็นแรงงานที่ได้มีการลงทุนปรับปรุงคุณภาพตามความต้องการสำหรับรายได้ หรือผลตอบแทนในการนำแรงงานไปใช้ประโยชน์ก็คือ ผลรวมของผลตอบแทนจากแรงงานดิบ และทูมนมนุษย์ ซึ่งตามเงื่อนไขทางกายภาพแล้วคนงานแต่ละคนย่อมจะแบ่งแยกไม่ได้ ฉะนั้นเมื่อคนงานให้บริการแรงงานก็ถือว่าเป็นการให้บริการแรงงานทั้งสองชนิดรวมกัน

ประเภทแรงงาน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

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

การแบ่งนี้เพื่อแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของแรงงาน ด้านคุณภาพ และระดับการฝึกอบรม

จากความหมาย และการจัดประเภทของแรงงานดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของกำลังแรงงานซึ่งเกิดขึ้น เพราะการมีคุณสมบัติแตกต่างกัน ดังนั้นเพื่อผลในการปรับปรุงคุณภาพให้ดีขึ้น หรือเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลน “ทูมนมนุษย์” ภายในระบบ จำเป็นต้องมีการลงทุนเพื่อการสะสมด้านนี้ การลงทุนโดยให้การศึกษาการฝึกอบรมและสาธารณสุขแก่แรงงาน (พรชัย พัฒนบัญญัติ. 2527 : 63)

นอกจากนี้อาจแบ่งประเภทของแรงงานตามลักษณะการว่าจ้างเป็น 3 ประเภท คือ

1. ลูกจ้างประจำ
2. ลูกจ้างชั่วคราว
3. ลูกจ้างรับเหมา

องค์การอาจหาแรงงานได้จากแหล่งงาน 2 ประเภท คือ

1. ได้จากภายในองค์การ หากมีตำแหน่งว่างก็จะคัดเลือกบุคคลในองค์การมาแทนที่หรือย้ายมา
2. ได้จากภายนอกองค์การ หาได้จากการคัดเลือกที่มาสัมภาษณ์เพื่อบรรจุในตำแหน่งที่ต้องการ

ในการหาคนเข้าทำงานขององค์การมีวิธีต่าง ๆ ที่นำมาใช้ได้ตามความเหมาะสมของลักษณะงาน ดังนี้ (สุมิต ถาวรวิสุ. 2531 : 31)

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

ความหมายของ “การว่าจ้างการทำงาน” (Employment) หรือบางที่เรียกว่า “การมีงานทำ” หรือ “การว่าจ้างงาน” ต่างมีความหมายเช่นเดียวกัน คือ การที่บุคคลซึ่งอยู่ในวัยทำงานมีความสามารถที่จะทำงานและต้องการทำงาน ได้รับการว่าจ้างให้ทำงาน ความแตกต่างระหว่างจำนวน แรงงานที่ประเทศมีอยู่ เรียกว่า “กำลังแรงงาน” (Labor Force) และจำนวนแรงงานที่มีงานทำก็คือ จำนวนแรงงานที่ว่างงาน (Unemployed) ตัวอย่างเช่น ถ้ากำลังแรงงานของประเทศ เท่ากับ  $N'$  และจำนวนแรงงานที่มีงานทำเท่ากับ  $N$  ดังนั้น  $N'-N$  คือ จำนวนแรงงานที่ว่างงาน (รัตนา สายคณิต. 2541 : 180 - 182)

อุปสงค์ (Demand) แรงงานในตลาดพิจารณาความต้องการจ้างแรงงานของนายจ้าง โดยอัตราค่าจ้างจะมีความสัมพันธ์เชิงกลับกันกับจำนวนการจ้าง กล่าวคือ เมื่ออัตราค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น จำนวนการจ้างงานจะลดลง และทำนองเดียวกันอัตราค่าจ้างลดลงจำนวนการจ้างงานจะเพิ่มขึ้น โดยอุปสงค์แรงงานเป็นอุปสงค์ต่อเนื่อง (Demand) หมายถึง อุปสงค์ของแรงงานจะมากขึ้นหรือลดลงขึ้นอยู่กับอุปสงค์ในสินค้าและบริการที่ใช้แรงงานนั้นผลิต ถ้าอุปสงค์ในสินค้าและบริการชนิดใดชนิดหนึ่งสูงขึ้น จะมีผลทำให้อุปสงค์ของแรงงานที่ทำการผลิตสินค้าและบริการชนิดนั้น ๆ สูงขึ้นด้วย ในทางตรงข้ามถ้าอุปสงค์ในสินค้าและบริการชนิดนั้นลดลง จะมีผลทำให้อุปสงค์ของแรงงาน หรือความต้องการของแรงงานของนายจ้างที่จะผลิตสินค้าและบริการชนิดนั้น ๆ ลดลงด้วย

อุปาทาน (Supply) แรงงานในตลาด พิจารณาจำนวนแรงงานที่ต้องการทำงาน โดยจำนวนแรงงานจะมีความสัมพันธ์เชิงกลับกันกับอัตราค่าจ้าง กล่าวคือ ถ้าจำนวนคนต้องการงานหรือแรงงานในตลาดมีมาก ค่าจ้างจะลดลงเนื่องจากนายจ้างมีโอกาสเลือกต่อรองราคาได้คุณภาพของตลาดแรงงาน หรือระดับการว่าจ้างทำงานคุณภาพ (The Equilibrium Level of Employment) จะถูกกำหนด ณ จุดที่อุปสงค์ของแรงงานเท่ากับอุปาทานของแรงงานหรือเกิด ณ จุดที่เส้นอุปสงค์ของแรงงานตัดกับเส้นอุปาทานแรงงาน

ทฤษฎีนี้จะช่วยทำให้สามารถเข้าใจสภาพการจ้างงาน ความต้องการแรงงาน และจำนวนผู้ที่ต้องการทำส่วนการที่นายจ้างจะจ้างแรงงานมากขึ้นเพียงใด ขึ้นอยู่กับว่าแรงงานที่เพิ่มขึ้นมานั้นจะทำให้รายได้ของเขาเพิ่มมากกว่าที่จะจ่ายให้แก่แรงงานที่จ้างเพิ่มขึ้นมาหรือไม่ ถ้าตราบใดที่การจ้างแรงงานที่เพิ่มเข้ามานั้น ทำให้นายจ้างมีรายได้เพิ่มขึ้นมากกว่าค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่แรงงานนายจ้างก็จะยังคงจ้างแรงงานต่อไป จนกระทั่งถึงจุดต้นทุนเพิ่ม (MC) เท่ากับรายรับเพิ่ม (MR) ซึ่งถือว่าเป็นจุดที่ผู้ผลิตได้รับกำไรสูงสุด

ทฤษฎีการตัดสินใจ (The Theory of Decision Making) การตัดสินใจเป็นพฤติกรรมมนุษย์ที่ผ่านกระบวนการคิดไตร่ตรองแล้ว กล่าวได้ว่าในสถานการณ์ชีวิตประจำวันของมนุษย์ที่มีทางเลือกในการดำเนินการ มนุษย์จำเป็นต้องมีการตัดสินใจเลือกทางใดทางหนึ่งที่เหมาะสมกับเวลา ข้อจำกัด โอกาส สถานที่ และคาดหวังว่าดีที่สุดกว่าทางเลือกอื่น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ได้แก่ ปัจจัยภายในคือตัวมนุษย์เอง ซึ่งต้องมีความรู้ ทักษะคิด ความเชื่อ ความพึงพอใจ ความต้องการ แรงจูงใจต่อสิ่งที่ตัดสินใจประกอบกับปัจจัยแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สังคม และสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ

ปัจจัยด้านสังคมที่มีผลต่อการตัดสินใจ ได้แก่ ระบบการเมือง เศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย ที่ตอบสนองความต้องการ เป็นต้น ปัจจัยด้านธรรมชาติที่มีผลต่อการตัดสินใจ ได้แก่ ภัยธรรมชาติ สภาพภูมิประเทศ ภูมิอากาศที่ตอบสนองความต้องการ ตามหลักการเหตุผลมนุษย์ง่ายต่อการได้รับอิทธิพลจากสังคมให้ตัดสินใจตามกระแสสังคม เช่น กระแสโลกาภิวัตน์ กระแสความนำสมัย เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ทฤษฎีนี้ช่วยอธิบายการตัดสินใจจ้างแรงงานของนายจ้างได้ดีขึ้น

## 2. องค์ประกอบของการจ้างงาน

องค์ประกอบของการจ้างงานนั้นมีหลายประการที่ทางนายจ้างใช้ในการตัดสินใจว่าจะทำการจ้างอย่างไร จำนวนเท่าไร ดังนั้นในที่นี้จึงเสนอแนวคิดต่าง ๆ ไว้ดังนี้ได้มีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับค่าจ้างมาตั้งแต่สมัยของนักเศรษฐศาสตร์กลุ่มคลาสสิกเพราะค่าจ้างนับเป็นต้นทุน

สำคัญในการผลิตทางด้านอุตสาหกรรมแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้างพอสรุปได้ดังนี้ (ปริศนา นาคเนาวทิม. 2532 : 337 - 338)

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

ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง (Wage-Fund Theory) เป็นแนวคิดของจอห์น สจิวตมิลล์ (John Stuart Mill. 1837 : 1) ที่กล่าวว่า “ค่าจ้างจะเท่ากับจำนวนเงินกองทุนค่าจ้างที่ตั้งไว้ หากด้วยจำนวนคนงานที่ค้างไว้” “กองทุนค่าจ้าง” (Wages Fund) เป็นจำนวนเงินทุนที่ประเทศมีไว้เพื่อจ่ายค่าตอบแทนแก่แรงงาน ในกรณีที่แรงงานมีจำนวนมากขึ้นแต่กองทุนค่าจ้างมีจำนวนเท่าเดิม อัตราค่าจ้างลดลง แต่ถ้าจำนวนแรงงานลดลงส่วนกองทุนค่าจ้างมีจำนวนเท่าเดิมอัตราค่าจ้างจะเพิ่มสูงขึ้น

ทฤษฎีการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานการครองชีพ (Standard of Living Theory) มีแนวคิดที่ว่า “ค่าจ้างควรกำหนดขึ้นในระดับเดียวกับค่าใช้จ่ายในการครองชีพตามมาตรฐานการครองชีพ” แนวความคิดนี้เป็นที่ยอมรับ และนำมาใช้ในระบะหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 แต่ก็ยังมีข้อยุ่งยากในการกำหนดมาตรฐานการครองชีพซึ่งมักจะแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มแต่ละสังคม ไม่สามารถจะระบุให้ชัดเจนเป็นมาตรฐานเดียวกันได้

ทฤษฎีการกำหนดค่าจ้างโดยการต่อรอง (Bargaining Power) ตามแนวความคิดนี้ ค่าจ้างจะถูกกำหนดขึ้น โดยการต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง กลุ่มใดมีอำนาจต่อรองสูงกว่า กลุ่มนั้นก็จะได้เปรียบทำในการกำหนดอัตราค่าจ้าง

ทฤษฎีค่าจ้างเป็นส่วนที่เหลือจากค่าปัจจัย (Residual Theory) แนวความคิดนี้เห็นว่า ค่าจ้างควรเท่ากับส่วนที่เหลือจากการจ่ายให้แก่ปัจจัยการผลิตอื่นแล้ว กล่าวคือ เมื่อผู้ประกอบการจ่ายเป็นค่าเช่า ค่าดอกเบี้ย และค่าผลกำไรของผู้ประกอบการแล้วที่เหลือก็ควรจะเป็น “ค่าจ้าง”

ทฤษฎีการกำหนดค่าจ้างตามผลผลิต (Productivity Theory) ตามแนวความคิดนี้ เห็นว่า ค่าจ้างควรกำหนดตามผลผลิตที่คนงานผลิตได้ คนงานคนใดผลิตได้มากก็ควรได้ค่าจ้างมาก คนใดผลิตได้น้อยก็ควรได้ค่าจ้างน้อยตามส่วน ซึ่งมาจากแนวความคิดของอดัมสมิธ (Adam Smith) เดวิด ริคาร์โด (David Ricardo) และคาร์ล มาร์คซ์ (Karl Marx) ที่ว่า “ราคาสินค้าควรคิดจากค่าแรงงานที่ใช้ในการผลิตสินค้า”

ทฤษฎีการว่าจ้างแรงงานมีอุปสงค์-อุปทานในความต้องการใช้แรงงานเป็นตัวตัดสินใจ และมีทฤษฎีการตัดสินใจเข้ามาเป็นองค์ประกอบ ขณะเดียวกันในการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานก็มีรูปแบบการกำหนดค่าจ้างที่หลากหลายขึ้นอยู่กับลักษณะงานและความต้องการของแต่ละฝ่าย

สรุปแนวคิดทฤษฎีการว่าจ้างทำงานคนงานเป็นผลรวมของ แรงงานดิบ คือ การทำงานแบบไร้ฝีมือ และทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นแรงงานที่ได้มีการลงทุนปรับปรุงคุณภาพตามความต้องการสำหรับรายได้ หรือผลตอบแทน แบ่งประเภทแรงงาน คือ แรงงานไร้ฝีมือแรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานฝีมือ การที่บุคคลซึ่งอยู่ในวัยทำงานมีความสามารถที่จะทำงานและต้องการทำงานได้รับการว่าจ้างให้ทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับอุปสงค์ (Demand) คือ เมื่ออัตราค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น จำนวนการจ้างงานจะลดลง และทำนองเดียวกันอัตราค่าจ้างลดลงจำนวนการจ้างงานจะเพิ่มขึ้น และอุปทาน (Supply) คือ ถ้าจำนวนคนต้องการงานหรือแรงงานในตลาดมีมาก ค่าจ้างจะลดลง โดยขึ้นอยู่กับว่าแรงงานที่เพิ่มขึ้นมานั้นจะทำให้รายได้ของเขาเพิ่มมากกว่าที่จะจ่ายให้แก่แรงงานที่จ้างเพิ่มขึ้นมาหรือไม่

#### ทฤษฎีของการย้ายถิ่นแรงงานข้ามชาติ

การย้ายถิ่นมีผู้ให้ความหมายที่สำคัญ ๆ ดังนี้

กุศล สุนทรธาดา (2540 : 8) กล่าวว่า การย้ายถิ่นเป็นกระบวนการทางสังคม (Social Process) ที่มีความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในตัวของมันเอง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องเข้าใจกระบวนการย้ายถิ่น ความเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจการเมือง และการผสมผสานวัฒนธรรมของระบบ โลก ซึ่งไม่ใช่การเคลื่อนย้ายแรงงานชั่วคราวอย่างที่หลายคนคิด แต่มีพลังทางสังคมที่อาจนำไปสู่การตั้งถิ่นฐานอย่างถาวร และการเกิดชุมชนของเชื้อชาติใหม่ในประเทศของผู้รับแรงงานเหล่านั้นได้ อาจนำไปสู่ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองภายหลัง

สุภาวศ์ จันทวานิช (2540 : 36) กล่าวว่า การย้ายถิ่น หมายถึง การเคลื่อนย้ายของประชากรจำนวนมากจากถิ่นพำนักของตน ไปยังบริเวณอื่น ซึ่งมีระยะทางจากถิ่นพำนักเดิมพอสมควร โดยผู้ย้ายถิ่นมีความตั้งใจจะไปพำนักในถิ่นใหม่เป็นการชั่วคราว หรือถาวร การย้ายถิ่นอาจเป็นการย้ายถิ่นข้ามชาติ (ระหว่างสังคมต่าง ๆ) หรือภายในประเทศ (ระหว่างภาคต่าง ๆ) ส่วนสาเหตุของการย้ายถิ่นระหว่างประเทศนั้น สามารถจำแนกได้เป็นปัจจัย “ผลัก” และ “ดึง” ปัจจัยดึง คือ ขนาดและโครงสร้างของแรงงานในท้องถิ่น การปรับระบบการศึกษาภาคบังคับ ทำให้การเข้าสู่ตลาดแรงงานรุ่นหนุ่มสาวต้องชะลอเวลาออกไป เกิดช่องว่างสำหรับแรงงานต่างด้าวไร้ทักษะเข้ามาทำงานแทน ปัจจัยที่เป็นตัวผลัก คือ การว่างงาน ความยากจน และความด้อยพัฒนาของประเทศที่ส่งออกแรงงาน ประเทศเหล่านี้จะมีการเจริญเติบโตของประชากรสูง การว่างงานสูง และรายได้เฉลี่ยต่อหัวต่ำ การย้ายถิ่นไม่ช่วยให้เกิดการพัฒนาศรษฐกิจสำหรับภูมิภาคที่ยากจน แต่จะคงสภาพด้อยพัฒนา และยังคงพึ่งพาศูนย์กลางของลัทธิทุนนิยมในอุตสาหกรรมอยู่ โดยปกติหลักการสากลจะกำหนดว่าการดำรงชีวิตในอีกที่หนึ่งเป็นเวลานาน 1 ปี นับเป็นการย้ายถิ่น

ทฤษฎีเรื่องการย้ายถิ่นข้ามชาติ สามารถสรุปได้ดังนี้ (เฟื่องฟ้า ปัญญา. 2547 : 9 - 11)

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

#### 1. ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์คลาสสิกใหม่

ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์คลาสสิกใหม่มองว่าการย้ายถิ่นเกิดจากปัจจัยผลักดันในถิ่นต้นทาง เช่น ความยากจน การขาดแคลนที่ทำกิน การมีแรงงานเหลือเฟือ และปัจจัยดึงดูดในถิ่นปลายทาง เช่น ค่าจ้างที่สูงกว่าโอกาสทางเศรษฐกิจที่เหนือกว่า และเป็นแนวคิดพื้นฐานที่ใช้อธิบายการย้ายถิ่น แรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานต่างชาติ ของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านในประเทศไทย กล่าวคือ

##### 1.1 ปัจจัยผลักดันภายนอกประเทศ

1.1.1 ระบอบการเมือง การปกครองของประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ลาว เขมร และ พม่า หลังจากได้รับเอกราชจากการเป็นอาณานิคมของฝรั่งเศส และอังกฤษ มีการเปลี่ยนแปลง ระบอบการปกครองเป็นแบบสังคมนิยม ปกครองโดยรัฐบาลทหาร การผูกขาดทางอำนาจ จำกัดสิทธิ ทำให้มีความขัดแย้งทางการเมืองภายในประเทศ เช่น ในพม่าก็ได้มีการแบ่งเป็น 3 ฝ่ายใหญ่ ๆ คือ ฝ่ายองชานซูจี และชนกลุ่มน้อย ทำให้เกิดการประท้วง สู้รบ และปราบปรามกัน เกิดความไม่สงบ ประกอบกับการปกครองระบบเผด็จการ ทำให้ประชาชนในประเทศเกิดความไม่มั่นคง แสวงหา เสรีภาพและความเป็นอยู่ที่ดีกว่า

1.1.2 ภาวะเศรษฐกิจในประเทศเพื่อนบ้าน จากนโยบายการเปิดประเทศไปสู่ ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ประกอบกับยังมีความไม่สงบจากการปราบปรามชนกลุ่มน้อยตาม แนวชายแดนไทยในรัฐฉาน และรัฐกะเหรี่ยงของพม่า และความขัดแย้งทางการเมืองในประเทศ เพื่อนบ้าน ทำให้ประชาชนไม่มีที่ทำกิน รายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ ประชาชนว่างงาน มีการ เกณฑ์แรงงานไปสร้างถนน และรางรถไฟ การปราบปรามชนกลุ่มน้อย มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะกับชนกลุ่มน้อยทำให้ถูกต่อต้านจากประเทศต่าง ๆ ทั้งในยุโรป และอเมริกาในรูปแบบ ของการยุติ หรือชะลอความสัมพันธ์ทางการค้า ทำให้ไม่มีความเจริญก้าวหน้าในด้านการลงทุน ทั้งภายในประเทศ และการลงทุนจากต่างประเทศ ระบบเศรษฐกิจและเทคโนโลยีต่าง ๆ ไม่มีการ พัฒนาเท่าที่ควร จึงไม่ก่อให้เกิดการสร้างงานภายในประเทศ ตลอดจนสภาพความผันผวน ทางเศรษฐกิจ มีภาวะเงินเฟ้อ ค่าเงินตกต่ำ ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ จึงทำให้ มีแรงงานหลังไหลมาทำงานในประเทศไทย ซึ่งมีภาวะเศรษฐกิจดีกว่า

1.1.3 มาตรการควบคุมการออกนอกประเทศ รัฐบาลของประเทศเพื่อนบ้านไม่มี มาตรการ และการควบคุมที่ชัดเจนเข้มงวด ในการจัดระเบียบการออกนอกประเทศของประชาชน ในส่วนของประชาชนที่หลบหนีออกนอกประเทศ ก็ไม่ได้รับความสนใจจากรัฐบาลโดยเฉพาะ ชนกลุ่มน้อย เพราะพม่าถือว่าพวกนี้ทรยศต่อประเทศชาติ และถ่วงความเจริญก้าวหน้า

## 1.2 ปัจจัยดึงดูดภายในประเทศไทย

1.2.1 การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในประเทศไทย มีความเจริญอย่างรวดเร็ว ประสบความสำเร็จในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเชิงถาวรวัตถุ ด้านการสื่อสาร สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และเงินตรามวลรวม จากรายได้ประชาชาติที่เพิ่มขึ้น ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา และกำลังอยู่ในสถานการณ์ขับเคลื่อนไปสู่การเป็นอุตสาหกรรมที่ทดแทนการนำเข้า มาเป็นการ พัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก เป็นผลให้เกิดการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจในอัตราเร่งที่สูงขึ้น ติดต่อกัน โดยรัฐบาลดำเนินการผ่อนปรนมาตรการทางการลงทุน และการเงิน เพื่อส่งเสริมให้มีการ เคลื่อนย้ายทุน ได้อย่างเสรี ปัจจัยการขยายตัวทางเศรษฐกิจทำให้มีความต้องการแรงงานมากขึ้น ในขณะที่อัตราการแข่งขันกับตลาดโลกมีสูงขึ้น การลดต้นทุนในการผลิตโดยใช้แรงงานราคาถูก จึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่ดีที่สุดของผู้ประกอบการ

1.2.2 ภาวะการขาดแคลนแรงงาน อันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางด้าน โครงสร้าง ประชากรของไทย พบว่า อัตราการเพิ่มของประชากรของประเทศมีอัตราการลดลงอย่างต่อเนื่อง ส่งผล ให้มีการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างทางอายุของประชากรสัดส่วนประชากรแรงงานมีการชะลอตัวลง ในขณะที่การผลิตในระบบเศรษฐกิจที่กำลังขยายตัว ยังเน้นการผลิตแบบใช้แรงงานหนาแน่น

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

1.2.4 ความแตกต่างของอัตราจ้างค่าจ้างแรงงาน เป็นแรงดึงดูดที่สำคัญให้แรงงาน ต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย

1.2.5 ความนิยมของนายจ้างคนไทยในการจ้างแรงงานต่างชาติ เป็นแรงดึงดูด สำคัญที่ทำให้แรงงานต่างชาติหลั่งไหลเข้าสู่ประเทศไทยมากขึ้น สาเหตุที่นายจ้าง/ผู้ประกอบการ คนไทยนิยมจ้างแรงงานเหล่านี้โดยเฉพาะแรงงานพม่า ก็คือ แรงงานจากพม่ามีความขยัน อดทน ไม่เลื่องงาน ไม่เกียจงาน ไม่ว่าจะป็นงานหนักแค่ไหน ควบคุมได้ง่าย ทำให้งานไม่หยุดชะงัก และไม่ย้ายงาน หรือเข้าออกงานบ่อย ๆ เหมือนคนไทย ง่ายต่อการบังคับบัญชา เพราะแรงงาน ส่วนใหญ่เป็นพวกถักถอบหนีเข้าเมือง ซึ่งมีความผิดในทางกฎหมายอยู่แล้ว

1.2.6 การได้รับคำชักชวนจากญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง เพื่อนบ้าน หรือผู้เคยอพยพหลบหนีเข้ามาก่อนได้ชักชวน หรือบอกเล่าถึงโอกาสการมีงานทำในประเทศไทยให้ทราบ ทำให้มีการอพยพออกจากท้องถิ่นเดิมมากขึ้น

1.2.7 มาตรการสกัดกั้นควบคุมคนเข้าเมืองของไทยยังไม่มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะการเข้าออกตามแนวชายแดนกระทำได้ง่าย โดยเฉพาะช่องทางเข้าออกตามแนวชายแดนไทยพม่ามีประมาณ 128 ช่องทาง ทำให้เจ้าหน้าที่ควบคุมดูแลไม่ทั่วถึง

1.2.8 การผ่อนปรนของรัฐบาลไทยที่ผ่านมา ประเทศไทยไม่เคยมีการใช้นโยบายใช้กำลังสกัดกั้น หรือผลักดันผู้อพยพอย่างรุนแรง มีการผ่อนปรนมาทุกยุคทุกสมัย จนถึงมีนโยบายการผ่อนปรนการใช้แรงงานต่างชาติได้ ทำให้มีการหลั่งไหลของแรงงานต่างชาติเข้าสู่ประเทศไทยมากขึ้น

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

1. ความโอบอ้อมอารีของคนไทย ทำให้คนไทยไม่ค่อยรู้สึกรังเกียจคนต่างชาติ
2. ลักษณะสีผิว และหน้าตาของแรงงานต่างชาติที่อพยพมาจากบางประเทศโดยเฉพาะประเทศเพื่อนบ้าน เช่น พม่า ลาว กัมพูชา ไม่ค่อยมีความแตกต่างจากคนไทยมากนักจึงสะดวกต่อการลักลอบเข้าเมือง และอยู่อาศัยในประเทศไทย
3. ปัจจัยในเชิงระบบการย้ายถิ่นที่สำคัญ ๆ ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน ความสะดวกทางการคมนาคม ค่านิยม และเครือข่ายการย้ายถิ่นที่เกิดจากเครือข่ายญาติ หรือเพื่อนฝูงที่ย้ายมาก่อนก็เป็นปัจจัยเสริมที่สำคัญทำให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติมากขึ้น

จะเห็นได้ว่าปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ได้เป็นสาเหตุที่สำคัญทำให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติโดยปัจจัยเหล่านี้มีความหลากหลายอย่างมาก คณะผู้วิจัยจากชุดโครงการวิจัย เรื่องทางเลือกนโยบายการนำเข้าแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย ได้สรุปถึงสาเหตุหลัก ๆ ของการย้ายถิ่นข้ามชาติ เพื่อให้เข้าใจในภาพรวมของการจ้างแรงงานต่างชาติว่าเกิดจากสาเหตุหลัก ๆ 7 ประการคือ (กฤตยา อาชวนิจกุล และคณะ. 2540 : 5 - 6)

1. ความแตกต่างของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ
2. ความแตกต่างของโครงสร้างประชากร
3. ความขัดแย้ง และปัญหาทางการเมือง
4. เงื่อนไขทางสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรที่มีความแตกต่างกันในแต่ละประเทศ

5. นโยบายของรัฐที่สนับสนุน หรือไม่สนับสนุนการย้ายถิ่นข้ามชาติ
6. ปัจจัยส่งเสริมการย้ายถิ่นที่สำคัญ ๆ ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน และความสะดวกการคมนาคม เครื่องอำนวยความสะดวกที่เกิดจากญาติ และเพื่อนฝูงที่ย้ายไปก่อน
7. ขบวนการค้ามนุษย์ข้ามชาติซึ่งเป็นอาชญากรรมเชิงคู่ไปกับการค้ายาเสพติดข้ามชาติ

## 2. ทฤษฎีแนวโครงสร้างที่มองย้อนประวัติศาสตร์ (The Historical Structural Approach)

นักเศรษฐศาสตร์การเมืองเล็งเห็นอิทธิพลของโครงสร้างเศรษฐศาสตร์ที่มีผลต่อการย้ายถิ่น ได้เสนอสาเหตุในระดับโครงสร้าง คือ ปัจจัยดึงดูดจากสภาพเศรษฐกิจในประเทศผู้รับ (Host Countries) ของผู้ย้ายถิ่นสภาพเศรษฐกิจในประเทศผู้รับที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจสูง และจะพัฒนาเป็นเศรษฐกิจที่มีโครงสร้างตลาดแรงงานสองระดับ กล่าวคือ โครงสร้างแรงงานระดับปฐม (Primary Sector) ซึ่งเป็นระดับที่มีความก้าวหน้ามาก เป็นลักษณะงานวิชาชีพ (Professional) ต้องการทักษะสูงมีค่าตอบแทนสูง และเป็นคนที่ไม่ใช้แรงงาน ในลักษณะเดียวกัน โครงสร้างระดับรอง (Secondary Sector) เป็นคนที่ไม่ใช้วิชาชีพ แต่เน้นการใช้ทักษะร่างกาย และการใช้แรงงานมีค่าแรงต่ำกว่า เป็นคนที่เรียกว่า 3Ds คือ งานสกปรก (Dirty) งานเสี่ยง (Dangerous) และงานยากลำบาก (Difficult)

นักเศรษฐศาสตร์การเมืองพิจารณาว่า ระบบทุนนิยมได้ทำให้ตลาดแรงงานในสังคมทุนนิยมพัฒนาขึ้นมาเป็นตลาดที่มีโครงสร้างสองระดับเช่นนี้ เมื่อประเทศทุนนิยมเจริญเติบโตในสภาพเศรษฐกิจดังกล่าว ก็จะเกิดภาวะที่เป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานจากประเทศที่มีการพัฒนาการเศรษฐกิจช้ากว่าย้ายถิ่นเข้ามา เพื่อแสวงหาคำแหน่งงานที่มีความขาดแคลนแรงงานในระดับรอง แรงงานต่างชาติจึงมักเข้าไปทำงานที่พลเมืองของประเทศนั้น ๆ ไม่ต้องการคือ งานสกปรก เสี่ยง และงานยากลำบากนั่นเอง และในกระบวนการนี้จะเกิดการลักลอบเข้าไปของแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายในที่สุด (Piove and Taylor. 1992 : 10 ; อ้างถึงใน สุภางค์ จันทวานิช. 2540 : 50)

แนวคิดนี้เป็นแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์การเมือง ที่วิพากษ์วิจารณ์แนวคิดของกลุ่มคลาสสิกใหม่ว่าแนวคิดดังกล่าวตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อสมมุติที่ว่า แต่ละคนสามารถมีอิสระในการเลือกนั้นไม่จริง เพราะว่าโดยแท้จริงแล้วความไม่เท่าเทียมกันของการกระจายตัวทางด้านเศรษฐกิจและอำนาจทางการเมืองในระบบเศรษฐกิจโลก ในแต่ละประเทศก็แตกต่างกันไปประกอบกับนโยบายการย้ายถิ่นเข้าในแต่ละประเทศก็ค่อนข้างจำกัดทางเลือกของผู้ย้ายถิ่น การย้ายถิ่นถูกมองว่าเป็นทางเลือกหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแรงงานราคาถูกสู่แหล่งทุน ซึ่งผลก็คือ เกิดการไม่พัฒนาในประเทศต้นทาง เกิดการทุจริตทรัพยากรจากประเทศยากจนไปให้ประเทศร่ำรวย

เนื่องจากแรงงานต่างชาติเป็นจำนวนมาก ทำงานโดยยินดีรับค่าจ้างในระดับต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้มาก สิ่งนี้ค่อนข้างเป็นจริงตามประสบการณ์ของประเทศอุตสาหกรรมตะวันตก โดยเฉพาะในยุคที่เกิดภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจ ขณะที่ตลาดโลกมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ดังนั้น วิธีลดต้นทุนการผลิตที่ทำได้ง่ายที่สุด คือ การลดค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้าง ซึ่งทำได้โดยการจ้างแรงงานต่างชาติที่มักยอมรับค่าจ้างต่ำกว่าเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด แต่การสร้างการแข่งขัน โดยอิงกับแรงงานต่างชาติราคาถูกลง อาจช่วยให้การส่งออกเพิ่มขึ้น แต่ในระยะยาวแล้วจะเป็นผลเสียต่อระบบเศรษฐกิจเพราะนักลงทุนไม่ให้ความสนใจในการลงทุนพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อสร้างประสิทธิภาพ และการทำลายการพัฒนาโครงสร้างค่าจ้างในประเทศใหม่ ขาดการมองเคลื่อนย้ายในเชิงประวัติศาสตร์ และไม่ได้สนใจบทบาทของรัฐขณะที่แนวคิดเชิงโครงสร้างประวัติศาสตร์ขาดการมองบทบาทของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มที่เกี่ยวข้อง (สายพันธุ์ พึ่งพระคุ้มครอง. 2542 : 8)

### 3. ทฤษฎีระบบการย้ายถิ่น (Migration System)

กลุ่มประเทศที่มีการไหลเวียนของการย้ายถิ่น ประกอบด้วย ประเทศ 2 ประเทศขึ้นไป หรือมากกว่าที่มีความเชื่อมโยงกันด้วยการย้ายถิ่นในรูปแบบต่าง 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 และการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างประเทศผู้ส่ง และประเทศผู้รับแรงงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการโลกาภิวัตน์ (Process of Globalisation) เมื่อการย้ายถิ่นเริ่มขึ้นก็จะเกิดความเชื่อมโยงที่ค่อนข้างถาวรระหว่างประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับ ทั้งในรูปแบบของการไหลเวียนของทรัพยากรทางเศรษฐกิจ (รวมทั้งสินค้า) คน (แรงงาน) ค่านิยมทางสังคม วัฒนธรรมระหว่างประเทศ ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทั้งในระดับเล็ก (Micro Level) เช่น การเกิดเครือข่ายทางสังคม ทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นการ ระหว่างผู้ย้ายถิ่น ครอบครัว และชุมชน เป็นการเชื่อมโยงผู้ย้ายถิ่นและผู้ไม่ย้ายถิ่นเข้าด้วยกัน นอกจากนี้ยังเกิดปฏิสัมพันธ์ในระดับกว้าง (Macro Level) ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงในระดับสถาบันระหว่างประเทศ ทั้งทางเศรษฐกิจ เช่น เกิดการค้าขายแลกเปลี่ยนสินค้าต่อกัน ด้านการเมือง เกิดเศรษฐศาสตร์การเมืองของตลาดโลกมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

อย่างซับซ้อน อันเป็นความสัมพันธ์ของทั้งระดับเล็ก และระดับใหญ่ที่มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน  
อย่างซับซ้อน (สายพันธุ์ ฟิงพระคัมครอง. 2542 : 9 - 10)

#### 4. ทฤษฎีทางด้านประชากรศาสตร์

ทฤษฎีอพยพย้ายถิ่น (Law of Migration) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้น ในการตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับ  
การอพยพ ราวอนสไตน์ ได้อธิบายไว้ดังต่อไปนี้ (ชัชพร พันธุ์อารีย์. 2539 : 24)

1. การย้ายถิ่นและระยะปลายทาง ประชากรส่วนใหญ่จะอพยพในระยะทางใกล้ ๆ
2. ขั้นตอนของการอพยพ หรือการย้ายถิ่น การย้ายถิ่นที่อยู่ของประชากรทำให้เกิด

คลื่นการอพยพ” (Current Migration) ไปสู่ศูนย์กลางด้านการค้า และอุตสาหกรรมมีประชาชน  
หนาแน่นขึ้นอย่างรวดเร็ว

3. แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจที่ ๆ มีกฎหมายกีดกัน เสียดาย อากาศเลว สิ่งแวดล้อม  
ทางสังคมไม่ดี สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะผลักดันให้คนอพยพไปสู่พื้นที่ที่ดีกว่า

ราวอนสไตน์ ได้แบ่งลักษณะการอพยพของประชากรออกเป็น 5 ลักษณะ คือ

3.1 การอพยพแบบดั้งเดิม (Primitive Migration) เป็นการอพยพย้ายถิ่นของประชาชน  
ในอดีตเป็นการย้ายถิ่นที่อยู่เพื่อการดำรงชีวิตรอด ปัจจุบันการอพยพจากชนบทเข้าสู่เมืองเพื่อแสวงหา  
วิถีการดำเนินชีวิตแบบใหม่ ก็ถือว่าอยู่ในลักษณะนี้

3.2 การอพยพย้ายถิ่น โดยถูกบังคับ (Forced Migration) เป็นการย้ายถิ่น โดยถูกบังคับ  
อาจจะถูกบังคับโดยรัฐบาล หรือผู้มีอิทธิพลบางกลุ่ม

3.3 การอพยพ โดยถูกบีบบังคับ (Impelled Migration) เป็นการบีบบังคับ หรือกระตุ้น ให้  
อพยพเช่นกัน แต่ผู้ที่ถูกบีบบังคับยังมีสิทธิในการตัดสินใจว่าจะอยู่หรือจะไป

3.4 การอพยพ โดยเสรี (Free Migration) เป็นการอพยพของปัจเจกชนโดยเสรีอาจจะเกิด  
จากแรงจูงใจจากภายนอก เช่น โดยตำแหน่งการงาน รายได้ หรือเพื่อผจญภัย การอพยพโดยเสรี  
นำไปสู่การอพยพลักษณะที่ 5

3.5 การอพยพแบบชนจำนวนมาก (Mass Migration) สืบเนื่องมาจากการอพยพเสรี  
ซึ่งย้ายถิ่นเข้าไปบุกรุกหรือผจญภัยในถิ่นที่อยู่ใหม่ จูงใจให้ชนจำนวนมากย้ายถิ่นตาม

ลูธี่ ฉัตราคม (2534 : 47 - 50) กล่าวว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศหนึ่ง  
ไปสู่อีกประเทศหนึ่ง เนื่องจากมีปัจจัย 2 ด้านคือ

1. ปัจจัยผลัก (Push Factors) คือ สิ่งซึ่งเป็นสาเหตุผลักดันให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจาก  
ประเทศบ้านเกิด มักกล่าวถึงโดยทั่วไปคือ

1.1 อัตราการว่างงานสูง

1.2 ระดับค่าจ้าง และเงินเดือนที่ต่ำเมื่อเทียบกับต่างประเทศ

- 1.3 การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ
- 1.4 นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสม
- 1.5 ปัจจัยทางสังคมการเมือง เช่น การเมืองมีความวุ่นวายหรือกดขี่ มีการกีดกันในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา หรือมีความคิดเห็นทางการเมืองต่างกัน
2. ปัจจัยดูด (Pull Factors) คือ สิ่งที่เป็นสาเหตุดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดไปสู่อีกประเทศหนึ่ง ที่มักกล่าวถึงโดยทั่วไปคือ
  - 2.1 ระดับการจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงานมาก
  - 2.2 การขาดแคลนกำลังแรงงานในบางสาขา
  - 2.3 โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ
  - 2.4 การให้นักศึกษาต่างประเทศ มีโอกาสเข้ามารับการศึกษาอบรมได้
  - 2.5 ปัจจัยทางสังคมและการเมือง เช่น ไม่มีการกีดกันทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา ศิว ฯลฯ การยินดีต้อนรับผู้เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงาน การมีเสรีภาพในระดับสูง

ทฤษฎีของลี (Lee) มีแนวความคิดของทฤษฎีเสนอปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่น โดยเสนอว่าปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นมี 4 ปัจจัย คือ (ธัญพร พันธุ์อารีย์, 2539 : 25)

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

คุณลักษณะของผู้ย้ายถิ่น

ลี (Lee) ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับลักษณะของย้ายถิ่นไว้ดังนี้

1. การย้ายถิ่นเป็นกระบวนการเลือกสรรในตัวเองผู้ที่ได้รับเลือกให้ย้ายจะมีลักษณะเด่นกว่าลักษณะประชากรในแหล่งต้นทางโดยทั่วไป
2. ผู้ย้ายถิ่นที่สนองตอบในเบื้องต้นแรกต่อปัจจัยเชิงบวกในถิ่นปลายทาง น่าจะเป็นผู้ย้ายถิ่นที่ถูกเลือกสรรเชิงบวก เช่น คนมีการศึกษาสูงมักจะย้ายถิ่นเพราะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า
3. ผู้ย้ายถิ่นที่สนองตอบในเบื้องต้นแรกต่อปัจจัยเชิงลบในถิ่นต้นทาง น่าจะเป็นผู้ย้ายถิ่นที่ถูกเลือกสรรเชิงลบ เช่น ผู้ที่ย้ายเข้ามาทำงานในเมืองเพราะความคับแค้นใจในชนบทมักจะเป็นแรงงานไร้ฝีมือ
4. ปริมาณการเลือกสรรเชิงบวกเพิ่มขึ้นไปตามความยากของอุปสงค์ที่ชั้นกลางอยู่ เช่น คนที่ได้รับการศึกษาสูงจะมีความตั้งใจที่จะเดินทางไปในระยะไกล เพื่อหางานที่เหมาะสมกับโอกาสและความสามารถของตน

เกแมชเชอร์ (Gehmacher. 1982 : 3 ; อ้างถึงใน วุฒิกิจ สุชีนัย. 2540 : 26) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวของผู้ย้ายถิ่น โดยยึดถือกระบวนการที่ผู้ย้ายถิ่นได้ย้ายถิ่นเข้าไปเป็นอันหนึ่งอันเดียว (Integration) กับสังคมที่เป็นท้องถิ่นปลายทางของผู้ย้ายถิ่น ตามทฤษฎีบูรณาการ (Integration Theory) ซึ่งแบ่งการปรับตัวเป็น 3 ขั้นตอน

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

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

3. ขั้นตอนที่ 3 เป็นขั้นที่ผู้ย้ายถิ่นสามารถปรับตัวเองให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสังคมท้องถิ่นปลายทางในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

3.1 สามารถใช้ภาษาพื้นเมืองของคนในท้องถิ่นปลายทางได้อย่างคล่องแคล่ว

3.2 มีวิถีชีวิตเหมือนกับคนส่วนใหญ่ในสังคม โดยไม่ปรากฏให้เห็นถึงลักษณะวัฒนธรรมเดิมของผู้ย้ายถิ่น

3.3 มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคนพื้นเมืองในท้องถิ่นปลายทาง

3.4 มีความตั้งใจอย่างมากที่จะอยู่ในท้องถิ่นปลายทางนั้นอย่างถาวรหรือนานที่สุด เช่น อยู่จนกว่าจะถึงเวลาที่ต้องปลดออกจากราชการหรือถึงวัยสูงอายุ

ในการพิจารณาการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติตั้งแต่อดีตมานั้น อาจแบ่งช่วงของการพิจารณาออกได้เป็น 3 ช่วง คือ (สุณี ฉัตราคม. 2534 : 37 - 40)

ระยะก่อน ค.ศ. 1600 การอพยพเคลื่อนย้ายของมนุษย์นั้นมีมาตั้งแต่สมัยดึกดำบรรพ์ แต่การอพยพครั้งใหญ่ที่มีการบันทึกไว้เป็นครั้งแรกก็คือ การที่โมเสส พาชาวอิสราเอลหนีออกจากอียิปต์ในราว 1,490 ปีก่อนคริสตศักราช ซึ่งปรากฏอยู่ในพระคัมภีร์ไบเบิล ลักษณะการอพยพสำคัญในช่วงก่อนปี ค.ศ. 1600 นั้น มักเกิดจากการบุกรุกเข้ายึดครองดินแดนเพื่อแผ่ขยายอำนาจซึ่งบางครั้งการบุกรุกนี้ก็ทำโดยกลุ่มคนที่มีความก้าวหน้ามากกว่าเข้ายึดครองดินแดนที่ก้าวหน้าน้อยกว่า เช่น กรณีที่โรมันมีชัยชนะเหนืออาณาจักรฝรั่งเศสและอังกฤษโบราณ เป็นต้น แต่ในบางครั้งที่การบุกรุกกระทำโดยพวกป่าเถื่อน เช่น พวกมองโกลเข้ายึดครองดินแดนที่วัฒนธรรมก้าวหน้ากว่าจีนไปถึงยุโรปตะวันออก เป็นต้น การอพยพที่เกิดเนื่องจากการยึดครองดินแดนนี้มีได้ 2 ลักษณะคืออย่างหนึ่งเป็นการกวาดต้อนเอาคนในดินแดนที่พ่ายแพ้ไปเป็นทาส เช่น การเข้ารุกรานแต่ละครั้ง

ของโรมัน อาจนำนักโทษกลับมาได้ถึง 50,000 คน ดังปรากฏว่า ประชากรของโรมันในขณะรุ่งเรือง ซึ่งมีราว 1,000,000 คนนั้น ส่วนใหญ่เกิดจากการอพยพและเป็นพวกทาส การอพยพอีกลักษณะหนึ่งจากการยึดครองดินแดนก็คือ การหนีหรือลี้ภัยของกลุ่มคนในดินแดนที่ถูกรุกรานเพื่อไปตั้งถิ่นฐานในที่ใหม่ เช่น ชนชาติยิวที่ลี้ภัยจากรุกรานของโรมันแล้วอพยพเข้าสู่ยุโรป เป็นต้น

การอพยพอาจเกิดขึ้นจากสาเหตุอื่น ๆ อีกก็ได้ ดังเช่นการค้าระหว่างประเทศที่ขยายตัวออกไปก็ทำให้มีการส่งคนไปประจำอยู่ตามสถานีการค้าต่าง ๆ เช่น การที่ชาวฟินิเซียน ได้ตั้งสถานีการค้าขึ้นที่สเปน เป็นต้น นอกจากนี้การเดินทางไปสำรวจดินแดนก็มีบทบาทสำคัญให้เกิดการอพยพได้ในภายหลัง ในคริสต์ศตวรรษที่ 15 และ 16 นั้น บุคคลอย่างเช่น มาร์โก โปโล โคลัมบัส และมาเจลลัน ได้ออกสำรวจดินแดนอันห่างไกลและนำเอาข้อความรู้เกี่ยวกับดินแดนใหม่มาเผยแพร่ การตั้งถิ่นฐานมักจะมีตามมาในภายหลัง เช่น การที่โปรตุเกสเริ่มไปตั้งอาณานิคมในแอฟริกา การที่สเปน อังกฤษ ฮอลันดา และฝรั่งเศส ไปตั้งอาณานิคมในอเมริกา และการที่อังกฤษ ไปตั้งอาณานิคมในออสเตรเลียและนิวซีแลนด์ เป็นต้น เป็นที่แน่นอนว่ามีคนหลายล้านคนได้ “อพยพ” ในช่วงก่อนปี ค.ศ. 1600 แต่จำนวนที่แท้จริงนั้นไม่อาจทราบได้ การอพยพในช่วงนี้ส่วนใหญ่เป็นการอพยพโดยบังคับหรือไม่สมัครใจ ในรูปการกวาดต้อนเป็นทาสและลี้ภัยสงครามซึ่งคนที่ต้องอพยพนี้มีตั้งแต่ผู้ที่มีความรู้หรือฝีมือสูงไปจนถึงแรงงานธรรมดาทั่วไป และเห็นได้ชัดเจนว่าเป็นการอพยพที่ก่อให้เกิดผลเสียแก่ประเทศที่มีผู้อพยพออกอย่างแน่นอน ระยะเวลาปี ค.ศ. 1600 - 1940

ปี ค.ศ. 1600 เป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อของการเปลี่ยนแปลงในลักษณะการอพยพ กล่าวคือ การอพยพส่วนใหญ่ภายหลังปี ค.ศ. 1600 มีลักษณะเป็นการอพยพโดยอิสระของเอกชน และครอบครัว ทั้งนี้เป็นการกระทำด้วยความคิดริเริ่ม และการสนองตอบต่อปัจจัยชักนำให้เกิดการอพยพของเอกชน โดยไม่มีการสนับสนุน หรือบังคับของฝ่ายปกครองนอกจากการอพยพระหว่างทวีปแล้ว การอพยพระหว่างประเทศในทวีปเอเชียด้วยกันก็มีไม่น้อย เช่น การที่ชนเผ่าทมิฬจากมดราสในอินเดียถูกจ้างไปทำงานในไร่ชาที่ศรีลังกา และการที่อังกฤษส่งเสริมให้มีแรงงานชาวจีน และอินเดียอพยพไปตั้งถิ่นฐานในมาเลเซียตะวันตก เป็นต้น ในส่วนของทวีปแอฟริกันนั้น การอพยพระหว่างทวีปในช่วงนี้มีลักษณะแตกต่างไปจากการอพยพของทวีปอื่นมาก เพราะการอพยพออกจากทวีปแอฟริกาส่วนใหญ่เป็นไปโดยไม่สมัครใจ ในรูปของทาสที่ถูกขนส่งสู่ทวีปอเมริกา เพื่อเป็นแรงงานสำหรับทำการเกษตร นักประวัติศาสตร์ Philip D. Curtin ได้ประมาณว่า มีทาสถึงราว 9,600,000 คนถูกนำมาสู่เขตใช้ทาสในช่วง ค.ศ. 1451 - 1870 นับเป็นการอพยพของทาสครั้งใหญ่ที่สุดในประวัติศาสตร์ในทศวรรษ 1930 ระบบเผด็จการในสเปน เยอรมัน และอิตาลี ทำให้มีการอพยพของผู้ลี้ภัยทางการเมืองกระแสนิวขึ้นอีก ได้มีผู้ลี้ภัยชาวสเปนราว 140,000 คนเข้าไปหาความปลอดภัยในฝรั่งเศสในช่วงสงครามกลางเมืองปี ค.ศ. 1937 - 1939 และยังคงอยู่แม้ว่าสงครามกลางเมือง

จะสิ้นสุดลงแล้วก็ตาม นอกจากนี้ก็มีผู้ลี้ภัยชาวสเปนอีกเล็กน้อยที่ไปประเทศอื่น ๆ ด้วย เช่น เบลเยียม และเม็กซิโก เป็นต้น และในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1933 ถึงจุดเริ่มต้นของสงครามโลกครั้งที่ 2 ก็มีผู้ลี้ภัย อีกกว่า 1,000,000 คน (ส่วนมากมีเชื้อสายยิว) อพยพจากเยอรมันเพื่อหนีการฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ของนาซีตามคำบัญชาของฮิตเลอร์ โดยส่วนใหญ่หนีไปสู่ยุโรปตะวันตก และอเมริกาในหลายทางนั้น การอพยพที่เกิดเพราะการขยายอำนาจของนาซีในยุโรป มีลักษณะแตกต่างไปจากการอพยพในระยะต้น ๆ ของช่วงนี้ กล่าวคือ ในตอนแรก ๆ นั้น ผู้อพยพส่วนใหญ่จะเป็นชายและไปอย่างโดดเดี่ยว ต่อเมื่อตั้งตัวได้แล้วจึงจะนำเอาครอบครัวไปอยู่ด้วย นอกจากนี้ผู้อพยพจำนวนมากก็เป็นเกษตรกรที่ยากจน หรือไม่ก็เป็นแรงงานประเภทใช้กำลัง ในขณะที่ผู้อพยพหลังจากทศวรรษ 1930 มักไปเป็นกลุ่มครอบครัว และส่วนมากเป็นนักธุรกิจและผู้ประกอบวิชาชีพเฉพาะ ซึ่งพบว่าวิถีชีวิตถูกคุกคาม และมีหนทางตั้งหลักใหม่ในฐานะที่ดีกว่าเดิมได้ การอพยพหลังจากปี ค.ศ. 1940 การอพยพในระยะทศวรรษ 1940 ซึ่งในช่วงที่เกิดสงครามโลกครั้งที่ 2 ตลอดจนถึงระยะที่สงครามโลกครั้งที่ 2 สิ้นสุดลงใหม่ ๆ นั้น การอพยพโดยทั่วไปมีลักษณะเป็นการอพยพลี้ภัย หรือการอพยพโดยไม่สมัครใจ ต่อมาเมื่อเหตุการณ์ค่อย ๆ คืบคลานสู่ภาวะปกติ การอพยพโดยสมัครใจก็กลับมีความสำคัญขึ้นมาอีกครั้งหนึ่งการอพยพโดยไม่สมัครใจ

สุณี ฉัตราคม (2534 : 40 - 41) ได้กล่าวถึงการอพยพโดยไม่สมัครใจที่สำคัญในช่วงนี้ก็คือ การอพยพของประชากรในยุโรปตะวันออก และยุโรปกลาง ซึ่งมีจำนวนราว 20,000,000 คน โดยลักษณะของการอพยพมีทั้งในรูปการลี้ภัย การเนรเทศ และการแลกเปลี่ยนโอนประชากรกันระหว่างประเทศเพื่อแก้ปัญหาชนกลุ่มน้อย การอพยพดังกล่าวนี้มีตั้งแต่ช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 และมีมากในช่วงที่สงครามสิ้นสุดลงใหม่ ๆ จุดหมายปลายทางของการอพยพนั้นมีทั้งไปสู่ประเทศยุโรปด้วยกัน และบ้างก็ไปยังประเทศโพ้นทะเล เช่น สหรัฐฯ ออสเตรเลียในทวีปเอเชียนั้นมีการอพยพโดยไม่สมัครใจเกิดขึ้นเป็นจำนวนไม่น้อยเช่นกัน โดยการอพยพที่สำคัญ ได้แก่ การโอนประชากรกันระหว่างอินเดียกับปากีสถานหลังจากการแบ่งแยกประเทศในปี ค.ศ. 1947 โดยจุดมุ่งหมายให้ประชากรที่นับถือศาสนาฮินดู และมุสลิมแยกกันอยู่คนละประเทศ เพื่อไม่ไปเป็นชนกลุ่มน้อยในอีกประเทศหนึ่งปรากฏว่ามีคนมุสลิมราว 6,000,000 - 7,000,000 คน จากอินเดียอพยพไปสู่ปากีสถาน คนฮินดูจำนวนใกล้เคียงกันก็อพยพจากปากีสถานสู่อินเดีย ในระยะเวลาเพียงปีเดียวซึ่งนับว่าเป็นการเคลื่อนย้ายจำนวนมากที่สุดระยะอันสั้นเช่นนี้ การอพยพที่สำคัญในทวีปเอเชียครั้งหนึ่งนั้นเป็นการที่ชาวญี่ปุ่น 5,000,000 คน นอกอาณาจักรกลับคืนประเทศภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 และในช่วงสงครามเกาหลี (ค.ศ. 1950 - 1953) ก็มีชาวเกาหลีราว 4,000,000 คนหนีจากเกาหลีเหนือมาสู่เกาหลีใต้ นอกจากนี้ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ปรากฏว่ามีการอพยพของชาวยุโรปที่เป็นผู้ปกครองอาณานิคมในเอเชียและแอฟริกา กลับคืนสู่ประเทศของตนเมื่ออาณานิคมได้รับ

อิสรภาพด้วย การอพยพในลักษณะนี้มีผู้เกี่ยวข้องราว 200,000 คน การอพยพที่สำคัญในเอเชียอีกครั้งหนึ่งก็คือ การลี้ภัยเวียดนามในช่วงสงครามกลางเมืองตอนต้นทศวรรษ 1950 การก่อตั้งสาธารณรัฐประชาชนจีนขึ้น ก็ทำให้มีการลี้ภัยไปสู่ไต้หวันและฮ่องกงเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้สงครามยิวกับอาหรับในตะวันออกกลางเมื่อปี ค.ศ. 1948 ก็ทำให้การอพยพของชาวปาเลสไตน์ก็ทำให้การอพยพของชาวปาเลสไตน์ถึงกว่า 700,000 คนด้วย การอพยพที่สำคัญที่สุดในเอเชียก็คือ การลี้ภัยจากอินโดจีนหลังจากสงครามเวียดนามสิ้นสุดในปี ค.ศ. 1975 ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญอยู่ในปัจจุบันในด้านของทวีปแอฟริกัน สงครามกลางเมือง การปฏิวัติอาณานิคม รัฐประหาร และความยุ่งยากทางการเมืองอื่น ๆ นับแต่สงครามโลกครั้งที่ 2 ได้ทำให้มีผู้ลี้ภัยกว่า 1,000,000 คน เช่น สงครามในแองโกลาเพื่อให้ได้อิสรภาพจากโปรตุเกสนั้น ทำให้มีผู้ลี้ภัยกว่า 400,000 คน และมีอีกเกือบ 200,000 คนหนีจากชุดานระหว่างการปฏิวัติจากกลุ่มผู้ปกครองชาวอาหรับ โดยประเทศที่เป็นที่พักพิงก็คือ แซร์ สำหรับในทวีปอเมริกาใต้นั้น มีการลี้ภัยที่สำคัญเกิดขึ้นหลังจากการปฏิวัติในคิวบาเมื่อปี ค.ศ. 1959 ประมาณว่าในปี 1969 นั้น มีผู้ลี้ภัยคิวบากระจายอยู่ตามประเทศต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก เช่น ประมาณ 20,000 คน อยู่ที่สเปนประมาณ 15,000 คน อยู่ปอโตริโกประมาณ 48,000 คน ในประเทศอเมริกาต่าง ๆ และในส่วนของสหรัฐฯ นั้นปรากฏว่าในปี 1974 ก็มีการรับผู้ลี้ภัยชาวคิวบาเข้าไว้แล้วถึง 213,343 คน จากที่มีการอพยพโดยไม่สมัครใจมีเป็นจำนวนมากมหาศาลในช่วงนี้ จึงทำให้มีความสนใจโดยทั่วไปเกี่ยวกับการอพยพเคลื่อนย้าย และได้หันมาพ่งเล็งแต่เรื่อง การอพยพโดยไม่สมัครใจหรือการลี้ภัยเป็นสำคัญการอพยพโดยสมัครใจ

สุณี นัตราคม (2534 : 42 - 43) ได้กล่าวถึงการอพยพภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 มิใช่จะเป็นในรูปการลี้ภัยไปเสียทั้งหมด เมื่อโลกค่อย ๆ สงบลงและเข้าสู่ภาวะสันติแล้ว ยุโรปก็เริ่มมีความสำคัญในด้านการอพยพอีกในช่วง 15 ปีจาก ค.ศ. 1956 - 1970 โดยมีผู้อพยพไม่ต่ำกว่า 7,000,000 คน เป้าหมายที่สำคัญในการอพยพของชาวยุโรปก็คือ ออสเตรเลีย คานาดา และสหรัฐฯ และกระแสการอพยพสู่ออสเตรเลียและแอฟริกาใต้นั้นได้เพิ่มมากขึ้นในระยะหลัง ๆ ซึ่งสะท้อนถึงความพยายามเป็นพิเศษของประเทศเหล่านั้น ที่จะส่งเสริมการอพยพของชาวยุโรปเข้าสู่ประเทศของตน ส่วนการลดลงอย่างมากของจำนวนชาวยุโรปที่เข้าสู่ละตินอเมริกานั้น ก็แสดงถึงการที่ประเทศเพื่อนบ้านในยุโรปด้วยกันเริ่มมีความดึงดูดใจมากขึ้น เพราะค่าจ้าง และโอกาสในการทำงาน ถูกปรับปรุงให้ดีกว่าแต่ก่อน ทำให้คนในยุโรปได้ไม่จำเป็นต้องเดินทางไปไกลบ้าน นอกจากนี้มาตรการที่ประเทศละตินอเมริกาชะลอการรับแรงงานไร้ฝีมือเข้าประเทศ ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การอพยพลดลงด้วย สำหรับการลดลงในการอพยพของชาวยุโรปสู่คานาดาและสหรัฐฯ ในช่วงหลัง ๆ นี้ ก็มีเหตุผลคล้ายกันคือ เกิดจากสภาวะการทำงานที่ดีขึ้นในยุโรปตะวันตกส่วนหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่งนั้นเกิดจากภาวะชะงักงันทางอุตสาหกรรมในทวีปอเมริกาเหนือด้วย

นอกจากนี้จะมีการอพยพออกแล้ว ทวีปยุโรปก็ยังได้รับการอพยพเข้ามาเป็นจำนวนไม่ใช่น้อยด้วย โดยในระยะแรก ๆ นั้นได้มีการอพยพเข้ามาในยุโรปโดยเฉพาะยุโรปตะวันตก และยุโรปเหนือจากอัลจีเรียตูนิเซียมอริออคโค เดอร์กีแอนทิลิสและซูรินัมของเนเธอร์แลนด์ เข้ามาสู่เนเธอร์แลนด์ ฝรั่งเศส เยอรมัน และสวิสเซอร์แลนด์เป็นจำนวนมากในฐานะแรงงานชั่วคราว และต่อมาในกลางทศวรรษ 1950 ก็มีการอพยพเข้าสู่อังกฤษจากประเทศที่เพิ่งได้รับอิสรภาพใหม่ของเครือจักรภพ โดยเฉพาะจากหมู่เกาะอินเดียตะวันตก อินเดีย และปากีสถาน ซึ่งปรากฏว่านับแต่ปี ค.ศ. 1961 เป็นต้นมาจนถึงปี ค.ศ. 1971 ได้มีคนจากประเทศเหล่านี้เข้ามาในอังกฤษถึง 680,000 องค์การสหประชาชาติประมาณว่าในปี ค.ศ. 1972 ได้มีผู้อพยพอย่างถูกต้องตามกฎหมายอยู่ในยุโรปตะวันตกถึงราว 7,300,000 คน และถ้านับผู้อพยพได้การปกครองของคนเหล่านี้ และรวมผู้เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายด้วยก็อาจเป็นจำนวนถึง 13,000,000 คน ซึ่งเกือบเท่ากับจำนวนประชากรของเนเธอร์แลนด์ทั้งประเทศทีเดียว คน 13,000,000 คนนี้ส่วนมากมาจากประเทศยุโรปเพื่อนบ้านที่พัฒนาน้อย เช่น สเปน โปรตุเกส และอิตาลี เป็นต้น การที่มีผู้อพยพในลักษณะดังกล่าวเป็นอันมากนั้นสาเหตุสำคัญเป็นเพราะในระหว่างทศวรรษ 1960 ยุโรปตะวันตกเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานภายในมากขึ้น (ผลจากอัตราการเกิดที่ต่ำ ระหว่างเศรษฐกิจตกต่ำครั้งใหญ่ทศวรรษ 1930 และสงครามโลก) ในขณะที่ยุโรปได้มีอัตราการเกิดสูงมากเกินไป จนมีปริมาณแรงงานเกินขีดความสามารถของเศรษฐกิจจะรับเอาไว้หมด ดังนั้น การส่งออกแรงงานส่วนเกินสู่ยุโรปเหนือ และตะวันตกจึงเป็นสิ่งพึงปรารถนาต่อทุกฝ่าย อิตาลีเป็นประเทศแรกที่ตอบสนองต่อโอกาสการทำงานที่เปิดกว้างในยุโรปตะวันตกโดยเปลี่ยนเป้าหมายจากการอพยพสู่ฟิ่นทะเล มาเป็นอพยพสู่ประเทศในยุโรปด้วยกัน ตั้งแต่กลางทศวรรษ 1950 และถึงปลายทศวรรษ ประเทศยุโรปใต้อื่น ๆ ก็มีการตอบสนองเช่นกัน สรูป ทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติเป็นกระบวนการทางสังคม ที่มีความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในตัวของมันเอง มีความเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจการเมืองและการผสมผสานวัฒนธรรมของระบบโลก ผู้ย้ายถิ่นมีความตั้งใจจะไปพำนักในถิ่นใหม่เป็นการชั่วคราว หรือถาวรก็ได้ สาเหตุของการย้ายถิ่นนั้น ประกอบด้วยปัจจัย “ผลัก” และ “ดึง” ปัจจัยดึง คือ ขนาด และโครงสร้างของแรงงานในท้องถิ่น การปรับระบบการศึกษาภาคบังคับ ทำให้การเข้าสู่ตลาดแรงงานรุ่นหนุ่มสาวต้องชะลอเวลาออกไป ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวไร้ทักษะเข้ามาทำงานแทน ปัจจัยที่เป็นตัวผลัก คือ การว่างงาน ความยากจน และความด้อยพัฒนาของประเทศที่ส่งออกแรงงาน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการสำรวจองค์ความรู้ทางด้านผลการศึกษาที่ตรงหรือใกล้เคียงกับหัวข้อในการวิจัยพบว่า มีเอกสารงานวิจัยดังนี้

ชมนาถ รัตนมณี (2547 : 20) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย กับปัญหาความมั่นคงแห่งชาติ สาธารณสุขสังคม และเศรษฐกิจ (การติดตามผลภายหลังรัฐบาล มีนโยบายผ่อนผันให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในกิจการ 6 ประเภท พ.ศ. 2545) การศึกษาวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลจากการประกาศใช้นโยบายผ่อนผันให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในกิจการ 6 ประเภท พ.ศ. 2545 และศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยใช้วิธีการ 2 แบบ คือ การศึกษาข้อมูลเอกสาร และการสัมภาษณ์บุคลากรในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว ได้แก่ กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานตำรวจตรวจคนเข้าเมือง สถานีตำรวจ จ.สมุทรสาคร ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประชาชนที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวิเคราะห์เอกสารและแบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารและการสัมภาษณ์เพื่อสร้างข้อสรุปเกี่ยวกับแนวทางที่เหมาะสมในการปรับปรุงนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติที่จำเป็นในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว

จากงานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวจะไม่ได้มีขอบเขตอยู่แต่ในจังหวัดที่มีพรมแดนติดกันเท่านั้น แต่ได้ขยายไปยังจังหวัดต่าง ๆ ในประเทศไทยมากขึ้น งานที่แรงงานต่างด้าวนิยมทำ ได้แก่ การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เพราะสามารถอยู่รวมกันเป็นกลุ่มที่มาด้วยกัน ไม่ต้องแยกจากกัน ซึ่งปัจจัยหลักที่ทำให้แรงงานต่างด้าวอพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทย คือ ปัญหาด้านการเมืองภายในประเทศพม่า ปัญหาด้านเศรษฐกิจ มีความยากจนและความอดอยาก ต้องการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และนอกจากนี้ยังพบว่าผู้ประกอบการชาวไทยโดยส่วนมากจะนิยมจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงาน เนื่องจากว่าแรงงานต่างด้าวมีค่าแรงถูก และไม่ผูกพันกับกฎหมายแรงงาน และยังทำงานมีคุณภาพดีกว่าแรงงานไทยในด้านความอดทน และความซื่อสัตย์สุจริต แต่อย่างไรก็ตามการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานก็ยังส่งผลกระทบต่อประชาชนในท้องถิ่นและประเทศไทย คือ แรงงานไทยในท้องถิ่นมีอำนาจในการต่อรองน้อยลง ปัญหาชุมชนแออัด จำนวนเด็กไร้สัญชาติเพิ่มมากขึ้นผลกระทบในด้านการสูญเสียเงินค่าจ้างแรงงานออกนอกประเทศ และแรงงานต่างด้าวบางส่วนทำงานบริการทางเพศ ทำให้ประเทศไทยเสียภาพพจน์ในสายตาชาวต่างชาติ

ภณิศร์ มีกุล (2538 : 77 - 79) ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการใช้แรงงานผู้หลบหนีเข้าเมือง สัญชาติพม่า และแนวทางแก้ไขปัญหา กรณีศึกษาจังหวัดระนอง พบว่า ผู้ประกอบการทุกคนที่ตอบ แบบสอบถามเห็นด้วยว่าจังหวัดระนองมีความจำเป็นจะต้องจ้างแรงงานพม่าที่หลบหนีเข้าเมือง โดยให้เหตุผลต่าง ๆ ที่เป็นผลกระทบต่อการทำงาน ดังนี้

1) จังหวัดระนองมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานพม่าเนื่องจากขาดแคลนแรงงานไทย โดยเฉพาะแรงงานไทยต่างถิ่นที่ไม่เคยชินกับสภาพอากาศ และค่าครองชีพที่ค่อนข้างสูง ประกอบกับ แรงงานไทยเหล่านี้มีการเลิกงาน ต้องการสภาพการทำงานที่ดีกว่า จึงไม่ค่อยมีแรงงานไทยมารับจ้าง ในกิจการต่าง ๆ โดยเฉพาะกิจการประมง แพปลา และอุตสาหกรรมต่อเนื่องประมงทะเล

2) คนระนองส่วนใหญ่มีฐานะและรายได้อยู่ในระดับดี จึงไม่ค่อยมีคนมารับจ้างใช้แรงงาน ซึ่งมีรายได้น้อยกว่า และงานบางอย่างแรงงานคนไทยไม่รับจ้างทำ ทำให้แรงงานไทยไม่เพียงพอ กับความต้องการของผู้ประกอบการ

3) จังหวัดระนองเป็นจังหวัดชายแดน มีความผูกพันทางเศรษฐกิจและการค้ากับ ประเทศพม่ามานาน การประกอบการต่าง ๆ จำเป็นต้องจ้างแรงงานพม่าไว้ด้วย เพื่อประโยชน์ ในการประกอบธุรกิจหรือประกอบอาชีพ

4) ในการจ้างแรงงานพม่า พบว่า แรงงานพม่ามีอัตราการเปลี่ยนงานสูงมาก โดยเฉพาะ ในกิจการเรือประมง

5) ร้อยละ 89 ของผู้ประกอบการ เห็นว่าควรกำหนดประเภทของการจ้างแรงงานพม่า ให้ทำได้เฉพาะในระดับคนงานที่ไม่ต้องการใช้ฝีมือ เพื่อเป็นการสงวนอาชีพของคนไทย โดยเฉพาะ งานบางชนิดที่คนในท้องถิ่นทำอยู่แล้วและมีรายได้สูง

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (NESDB) (2539 : 224 - 234) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษา เจริญนโยบายในการจัดการคนงานต่างชาติ 1 ที่ลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทย : กรณีศึกษา 4 จังหวัด” ได้แก่ จังหวัดตาก เชียงราย กาญจนบุรี และระนอง พบว่า ผลกระทบของการจ้างแรงงาน ต่างชาติ ได้แก่

#### 1. ผลกระทบต่อการจ้างงาน

1.1 ในด้านของผลดีหลัก ๆ ได้แก่ ทดแทนแรงงานส่วนที่ขาดแคลน ค่าจ้างถูก ทำให้ ธุรกิจดำเนินต่อไปได้

1.2 ในด้านของผลเสียหลัก ๆ ได้แก่ กกดค่าจ้างท้องถิ่นให้ต่ำลง นายจ้างไม่คิดจะพัฒนา เทคโนโลยีในการผลิต

## 2. ผลกระทบต่อสังคม

2.1 การวิจัยเรื่องนี้ได้ให้ความสนใจเป็นพิเศษ ในผลกระทบทางสังคมด้านการรักษาพยาบาล เนื่องจากคนงานพม่าเหล่านี้มาจากชุมชนที่ด้อยพัฒนาว่าประเทศไทยมาก มีเวชศาสตร์การป้องกันโรค และสุขอนามัยที่ด้อยกว่าประเทศไทย จึงอาจเกิดผลเสียมากกว่าผลดีเมื่อมีแรงงานพม่าเป็นจำนวนมากเป็นพาหะนำโรค เป็นแหล่งแพร่ระบาดของโรค

2.2 ผลกระทบที่มีต่อคนไทยโดยรวม คือ เพิ่มปัญหาอาชญากรรม ผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ ซึ่งเกิดขึ้นจากสาเหตุหลาย ๆ ประการรวมกัน

2.3 ผลจากการศึกษาพบว่า ถ้ามีคนงานต่างชาติเป็นจำนวนมากแล้วอาจจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อชุมชน หรือทำให้วัฒนธรรมของคนไทยต้องเสื่อมลง พบว่าปัญหาผลกระทบต่อวัฒนธรรมนั้น ไม่รุนแรง หรือไม่กระทบแต่อย่างใด ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากคนไทยกับคนพม่ามีความผูกพันกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ มีการนับถือศาสนาพุทธเช่นเดียวกับคนไทย ซึ่งบางท่านให้ความเห็นว่า คนงานต่างชาติบางคนอาจจะเคร่งครัดกว่าคนงานไทยอีกด้วย

บุญธรรม ภักดี (2539 : 78 - 80) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลกระทบจากการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างชาติ ในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย และได้สรุปความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

### 1. ผลกระทบต่อการจ้างงาน

1.1 แรงงานต่างชาติในอำเภอแม่สายทำให้โครงการพัฒนาต่างๆ เพิ่มขึ้นเพราะโครงการเหล่านั้นต้องอาศัยแรงงานจำนวนมาก ทั้งยังช่วยลดต้นทุนการดำเนินโครงการโดยประหยัดค่าแรงงานด้วย

1.2 ช่วยทดแทนการขาดแคลนแรงงานในเขตอำเภอแม่สาย ส่งผลดีต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจของอำเภอ ไม่ให้เกิดการชะงักงัน

1.3 การเข้ามาของแรงงานต่างชาติ อาจจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานไทย เพราะหากแรงงานไทยไม่มีการพัฒนาฝีมือแล้ว จะทำให้ไม่สามารถหางานในตลาดได้ เนื่องจากแรงงานต่างชาติมีอัตราค่าจ้างต่ำกว่าแต่ฝีมือใกล้เคียงกับแรงงานไทย

### 2. ผลกระทบต่อสังคม

2.1 แรงงานต่างชาติที่เคลื่อนย้ายเข้ามายังอำเภอแม่สาย มีผลทำให้เงินตราของอำเภอแม่สายไหลออกนอกประเทศ

2.2 แรงงานต่างชาติที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ปรากฏว่าส่วนหนึ่งเข้ามาก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมเพิ่มขึ้นในเขตอำเภอแม่สาย

2.3 ปัญหาโสเภณีในอำเภอแม่สายที่เพิ่มขึ้นนั้น ส่วนหนึ่งเพราะมีสาเหตุมาจากการลักลอบค้าประเวณีโดยหญิงชาวต่างชาติ

2.4 มีการลักลอบนำสิ่งผิดกฎหมายผ่านประเทศไทย โดยเฉพาะการค้ายาเสพติด

2.5 ผู้ลักลอบเข้าเมืองส่วนหนึ่งเป็นชนกลุ่มน้อยที่หลบหนีการปราบปรามของรัฐบาลพม่า เป็นสาเหตุให้เกิดความบาดหมางระหว่างรัฐบาลไทย และรัฐบาลพม่า

มาติววรรณ เลาะวิถิ (2541 : 10) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายทำงานต่อการจ้างแรงงานไทย ในจังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นว่า ปัจจุบันแรงงานไทยมีอัตราการว่างงานที่สูง แต่แรงงานไทยยังปฏิเสธการทำงานในอาชีพที่ใช้แรงงานหนัก สกปรก และเสี่ยงอันตราย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องจ้างแรงงานต่างชาติ

2. ลูกจ้างและประชาชนทั่วไปเห็นว่า การจ้างแรงงานต่างชาติเป็นการแย่งงานคนไทย และไม่เห็นด้วยกับการจ้างแรงงานต่างชาติ

3. นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ลูกจ้างและประชาชนทั่วไปส่วนใหญ่เห็นว่า ขณะนั้นประเทศไทยยังอยู่ในสภาวะขาดแคลนแรงงานในระดับล่าง เพราะแรงงานไทยมีค่าจ้างที่สูง ในขณะที่แรงงานต่างชาติมีค่าจ้างที่ถูกลงกว่า และมีความขยัน อดทน ไม่เกียจงาน อย่างไรก็ตาม ในแง่ของความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวยังขึ้นอยู่กับขนาด และประเภทของกิจการอีกด้วย แต่ก็ยอมรับว่าแรงงานต่างชาติอาจก่อให้เกิดผลกระทบในเรื่องความมั่นคงแห่งชาติ การสาธารณสุข และปัญหาสังคม สำหรับจังหวัดลำพูนในขณะนั้นไม่มีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างชาติ

4. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าการจ้างแรงงานต่างชาติจะส่งผลกระทบต่อแรงงานไทย ทำให้คนไทยตกงาน และขาดความมั่นคงในการทำงาน ทำให้นายจ้างไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงานไทยในท้องถิ่น

สายพันธุ์ พึ่งพระคุ้มครอง (2542 : 76 - 79) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างชาติเข้าเมืองผิดกฎหมายต่อกิจการประมงทะเลของจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่าความคิดเห็นของนายจ้างในเรื่องผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างชาติ มีดังนี้

1. ผลกระทบต่อนายจ้างด้านสังคม นายจ้างรู้สึกไม่มั่นคงในชีวิตและทรัพย์สินเนื่องจาก ลูกจ้างแรงงานต่างชาติติดยาเสพติด ลักขโมยทรัพย์สิน ก่อการทะเลาะวิวาท และทำร้ายร่างกายนายจ้าง

2. ผลกระทบต่อนายจ้างด้านสาธารณสุข แรงงานต่างชาติได้นำโรคติดต่อบางชนิดมาสู่นายจ้าง และเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ มาลาเรีย ไข้ซัง วัณโรค และกาฬโรค เป็นต้น

3. ผลกระทบต่อการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง นายจ้างเห็นว่าการผ่อนผันการจ้างแรงงานต่างชาติมีขั้นตอนมาก ยากต่อการปฏิบัติ มีค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ในการผ่อนผันการจ้างงานสูงเกินไป อย่างไรก็ตาม ยังเห็นว่ามาตรการผ่อนผัน และอนุญาตให้นายจ้างแรงงานต่างชาติทำงานเป็นมาตรการที่สามารถควบคุมจำนวนแรงงานต่างชาติได้

4. ผลกระทบต่อนายจ้างด้านสิทธิมนุษยชน นายจ้างไม่เห็นด้วยกับการให้ความคุ้มครองด้านสิทธิต่าง ๆ แก่นายจ้างแรงงานต่างชาติเท่าเทียมกับลูกจ้างแรงงานไทย และไม่เห็นว่านายจ้างจะจ่ายเงินให้ตามกฎหมาย ในกรณีที่แรงงานต่างชาติได้รับอันตราย จนพิการไม่สามารถทำงานได้

ศุลาพร อ่อนจันทร์ (2543 : 99 - 100) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลกระทบจากนโยบายผ่อนผันการใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าต่อชุมชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอนไว้ว่า

#### 1. ผลกระทบต่อการจ้างงาน

1.1 แรงงานไทยมีอำนาจในการต่อรองกับนายจ้างลดน้อยลง และนายจ้างลดการจ้างแรงงานไทย

#### 2. ผลกระทบต่อสังคม

2.1 การมีแรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่อย่างหนาแน่น ทำให้ส่งผลเสียต่อสุขภาพจิต และสุขภาพกายของประชาชนที่อาศัยอยู่

2.2 แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ทำให้เกิดชุมชนแออัด

ศรินทร์ วงศ์ใจ (2543 : 111 - 112) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลกระทบจากแรงงานพม่าผิดกฎหมายในประเทศไทย : กรณีศึกษาอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เสนอว่าผลกระทบต่อสังคมได้แก่

1. ปัญหาทางด้านสาธารณสุข ทั้งในด้านการให้บริการ ภาระค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนปัญหาทางอนามัยแม่ และเด็ก

2. ปัญหาโสเภณี โดยแรงงานผิดกฎหมายที่ขายบริการส่วนใหญ่ทำงานตาม โรงงานอุตสาหกรรม

3. ปัญหาการปราบปรามผู้หลบหนีเข้าเมืองที่มีอุปสรรคจากอาณาเขตติดต่อของทั้งสองประเทศที่กว้างขวาง ยากต่อการตรวจตราของเจ้าหน้าที่ และกำลังของเจ้าหน้าที่ก็ไม่เพียงพอ กับปัญหาที่เพิ่มขึ้น

4. ปัญหายาเสพติดประเภท เมทแอมเฟตามีน (ยาบ้า) ซึ่งระบาดในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน นักเรียน นักศึกษา

อังคณา ภูษันสูง (2550 : 105) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของการจ้างแรงงานอพยพต่างชาติหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย ระหว่างปี พ.ศ. 2539 - 2548 : ศึกษากรณีแรงงานสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา พบว่า

## 1. ผลกระทบต่อการจ้างงาน

1.1 กลุ่มนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการมีความคิดเห็นว่าการจ้างแรงงานอพยพต่างชาติหลบหนีเขาเมืองผิดกฎหมายสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ไม่ส่งผลกระทบต่อแรงงานไทย เพราะสามารถหาแรงงานมาทดแทนในส่วนที่ขาดแคลนได้

1.2 กลุ่มบุคคลทั่วไป (ได้แก่ แรงงานไทย หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง องค์กรอิสระ และฝ่ายการเมือง) มีความคิดเห็นว่าการจ้างแรงงานอพยพต่างชาติหลบหนีเขาเมืองผิดกฎหมายสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ไม่ส่งผลกระทบต่อแรงงานไทย เพราะเป็นงานที่คนไทยไม่ทำ และสามารถหาแรงงานมาทดแทนในส่วนที่ขาดแคลนได้

1.3 กลุ่มนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการมีความเห็นว่าการจ้างแรงงานอพยพต่างชาติหลบหนีเขาเมืองผิดกฎหมายสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา จะมีผลกระทบเพราะทำให้คนไทยเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

1.4 กลุ่มบุคคลทั่วไป (ได้แก่ แรงงานไทย หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง องค์กรอิสระ และฝ่ายการเมือง) มีความคิดเห็นว่าการจ้างแรงงานอพยพต่างชาติหลบหนีเขาเมืองผิดกฎหมายสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา จะมีผลกระทบเพราะทำให้รัฐบาลมีภาระเพิ่มขึ้น คนไทยเสี่ยงต่อโรคระบาด และคนไทยเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2554 : 12 - 13) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติของไทยภายใต้ยุคพิชูนส์สัญชาติ และพบว่า

## 1. ผลกระทบต่อการจ้างงาน

1.1 ข้อดี คือ สร้างเสถียรภาพให้ตลาดแรงงานภาคเกษตร ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตหากเข้ามาทำงานร่วมกับแรงงานไทย การสร้างความได้เปรียบด้านต้นทุนค่าแรงต่ำ และช่วยเพิ่มอุปทานแรงงานเมื่อเกิดการขาดแคลนแรงงานในประเทศ

1.2 ข้อเสีย คือ แรงงานไทยระดับล่างมีโอกาสได้งานทำน้อยลง โดยเฉพาะจังหวัดที่มีแรงงานข้ามชาติหนาแน่น และการมีอุปทานแรงงานระดับล่างที่เพิ่มขึ้นส่งผลต่ออัตราค่าจ้างที่ต่ำลงของแรงงานไทย นอกจากนี้ การยึดติดกับความได้เปรียบด้านต้นทุนค่าแรงที่ต่ำของผู้ประกอบการอาจไม่กระตุ้นให้ผู้ประกอบการหาทางเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต เพื่อแสวงหาความได้เปรียบด้านอื่น ๆ นำมาซึ่งความเสียเปรียบในการแข่งขันในระยะยาว

## 2. ผลกระทบต่อสังคม

2.1 แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย มักถูกลอบเข้าประเทศอย่างผิดกฎหมายและไม่ได้ขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ จึงไม่มีการจัดทำประวัติและเครื่องแสดงตัวอื่น ๆ

2.2 แรงงานข้ามชาติระดับล่างมักมีการศึกษาที่ไม่สูงนัก รายได้ค่อนข้างต่ำ เมื่อเกิดความขัดสนจึงนำไปสู่การก่ออาชญากรรม เช่น การลักทรัพย์ การทะเลาะวิวาท การลักลอบค้าสิ่งเสพติดหรือของเถื่อน เป็นต้น

2.3 ภาพรวมของชุมชนที่มีแรงงานข้ามชาติระดับล่างอาศัยอยู่จำนวนมากมักเป็นแหล่งมั่วสุมของอบายมุข

จากงานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ไม่ได้มีขอบเขตอยู่แต่ในจังหวัดที่มีพรมแดนติดกับประเทศพม่าเท่านั้น แต่ได้ขยายไปยังจังหวัดต่าง ๆ ในประเทศไทยมากขึ้น งานที่แรงงานต่างด้าวนิยมทำ ได้แก่ การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เพราะสามารถอยู่รวมกันเป็นกลุ่มที่มาด้วยกัน ไม่ต้องแยกจากกัน ซึ่งปัจจัยหลักที่ทำให้แรงงานต่างด้าวอพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทย คือ ปัญหาด้านการเมืองภายในประเทศพม่า ปัญหาด้านเศรษฐกิจ มีความยากจนและความอดอยาก ต้องการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และนอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ประกอบการชาวไทยโดยส่วนมากจะนิยมจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงาน เนื่องจากว่าแรงงานต่างด้าวมีค่าแรงถูก และไม่ผูกพันกับกฎหมายแรงงาน และยังทำงานมีคุณภาพดีกว่าแรงงานไทยในด้านความอดทน และความซื่อสัตย์สุจริต แต่อย่างไรก็ตามการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานก็ยังส่งผลกระทบต่อประชาชนในท้องถิ่นและประเทศไทย คือ แรงงานไทยในท้องถิ่นมีอำนาจในการต่อรองน้อยลง ปัญหาชุมชนแออัด จำนวนเด็กไร้สัญชาติเพิ่มมากขึ้น ผลกระทบในด้านการสูญเสียเงินค่าจ้างแรงงานออกนอกประเทศ และแรงงานต่างด้าวบางส่วนทำงานบริการทางเพศ ทำให้ประเทศไทยเสียภาพพจน์ในสายตาชาวต่างชาติ

เชิดชาย ม่วงมงคล (2537 : 30) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลักลอบเข้าเมืองของคนสัญชาติพม่า ในเขตอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า การลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายในเขตอำเภอดังกล่าวมีแนวโน้มสูงขึ้น โดยผู้ลักลอบเหล่านี้ต้องการหางานทำโดยไม่เกี่ยงอัตราค่าจ้าง และปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้เกิดการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายเกิดขึ้นจากปัจจัยหลักดังนี้ที่สำคัญ ได้แก่ การเกณฑ์ทหาร การเกณฑ์แรงงานด้วยอำนาจเผด็จการทหาร เพื่อทำสงครามปราบปรามกำลังชนกลุ่มน้อยในพม่า ปัญหาความยากจน และการไร้เสถียรภาพทางเศรษฐกิจของรัฐบาลพม่า ปัจจัยดังกล่าวดังกล่าวได้แก่ การต้องการแสวงหาชีวิตที่ดีกว่าในการดำรงชีวิต จึงเกิดความคิดลึกลับเข้ามาในประเทศไทย

บุญธรรม ภักดี (2538 : 5) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลกระทบจากการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างชาติในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย พบว่า ประชาชนในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ได้รับผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานจากพม่า ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง เช่น เงินตราของประเทศต้องไหลออกนอกประเทศ มีปัญหาอาชญากรรม โสเภณี ความสงบเรียบร้อย

และความบาดหมางระหว่างรัฐบาลไทย และรัฐบาลพม่า เชื่อว่าการปราบปรามผู้ลักลอบเข้าเมือง โดยผิดกฎหมายยังหะหลวมทั้งฝ่ายปฏิบัติและฝ่ายนโยบาย และเชื่อว่าฝ่ายปฏิบัติได้รับผลตอบแทนจากการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่อีกด้วย

เอก มงคล (2538 : 18) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนจังหวัดระนอง ต่อผลกระทบของแรงงานพม่าในด้านเศรษฐกิจ และสังคม พบว่า แรงงานพม่ามีความจำเป็น เฉพาะกลุ่มชนชั้นกลางที่มีรายได้สูง ระดับการศึกษาสูงกว่าระดับมัธยมศึกษา และมีภูมิลำเนาอยู่ใน จังหวัดระนองไม่เกิน 10 ปี เท่านั้น ส่วนใหญ่ประชาชนในจังหวัดระนองเห็นว่า ความจำเป็นในการ ใช้แรงงานนั้นยังมีไม่มาก ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ หากไม่มีแรงงานพม่าในจังหวัดระนองจะทำให้ เศรษฐกิจในจังหวัดแย่ลง ตามความคิดเห็นของประชาชนมากที่สุด

ศักดิ์ประเสริฐ เจริญประสิทธิ์ (2539 : 11) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนานโยบายของรัฐ ด้านแรงงานต่างชาติ ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดตราด ได้สรุปข้อค้นพบว่า สาเหตุที่มีแรงงานต่างชาติ ลักลอบทำงานในจังหวัดตราดจำนวนมากนั้น เนื่องจากผู้ประกอบการขาดแคลนแรงงาน และหาก ไม่มีแรงงานต่างชาติผู้ประกอบการไม่สามารถประกอบกิจการต่อไปได้ ในการลักลอบเข้ามาทำงาน ไม่พบกระบวนการนายหน้า ในด้านอัตราค่าจ้างพบว่าอัตราค่าจ้างใกล้เคียงกับแรงงานไทย

สุวัฒน์ โอภาสานนท์ (2544 : 30) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ แก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2544 พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคทั้งจากปัจจัยภายใน คือ ข้าราชการผู้ปฏิบัติ ลูกจ้าง และปัจจัยภายนอก คือ นายจ้างคนต่างด้าว ฯ แต่เป็นการเริ่มต้นในสิ่งที่ดี กล่าวคือ คุ้มครองคนต่างด้าวให้ได้รับสวัสดิการ เหมือนคนไทย สามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลได้ตามสิทธิประกันสังคม และมีประโยชน์ในด้าน ต่าง ๆ คือ

1. ป้องกันนายจ้างจำนวนมากฉวยโอกาสจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือเพราะควบคุม ได้ง่าย ลดต้นทุนการผลิตได้มาก โดยไม่ยอมจ้างงานคนไทยให้เต็มที่

2. เพื่อประโยชน์ในเวทีการต่อรองทางการค้า และการลงทุนระหว่างประเทศ และ สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน ไม่ทำให้ประเทศคู่ค้ารายใดรายหนึ่งหรือองค์การการค้าโลกหรือ องค์การสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศนำปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานต่างด้าว มาเป็นเงื่อนไข กีดกันทางการค้า หรือตัดสิทธิพิเศษทางการค้ากับประเทศไทย

3. ทำให้รัฐบาลได้ประโยชน์จากการเก็บเงินประกันสังคม และค่าธรรมเนียมการอนุญาต ให้ทำงานอย่างเป็นระบบ จากการที่แรงงานต่างชาติต้องจ่ายให้รัฐบาลเหมือนแรงงานไทยทั่วไปเพื่อ นำเงินเหล่านั้นมาจัดบริการทางสังคม และสาธารณสุขแก่แรงงานเหล่านั้นอย่างเป็นระบบเหมาะสม

โดยรัฐบาล ไม่ต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายทุกอย่างในการดูแลจัดการแรงงานเหล่านั้น ดังเช่น นโยบายที่ผ่าน ๆ มา

4. ทำให้แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมือง โดยผิดกฎหมาย หลุดพ้นจากความเป็นผู้กระทำผิด ที่ต้องอยู่อย่างหวาดกลัวและหลบซ่อน ส่งผลให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมีส่วนร่วมในการ พัฒนาเศรษฐกิจสังคม ตลอดจนช่วยลดปัญหาสังคมอาชญากรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นต่อไปด้วย ดังนั้น การควบคุมบริหารจัดการที่ประสิทธิภาพ จะก่อให้เกิดประโยชน์กับประเทศไทยในด้าน ต่าง ๆ ด้วย

พิจิต ธารชนคุณ (2544 : 12) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะการจ้างงาน รูปแบบการได้มา และ ผลกระทบจากการใช้แรงงานต่างชาติ ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดชลบุรี พบว่า พื้นที่จังหวัดชลบุรี มีภาวะขาดแคลนแรงงานในระดับที่ไม่รุนแรง ในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันผู้ประกอบการต้องการ แรงงานต่างชาติ สำหรับรูปแบบ และวิธีการของแรงงานต่างชาติที่ผู้ประกอบการได้มา จะมีนายหน้า จัดหา มีการชักชวนและพามาทำงานของแรงงานต่างชาติที่เคยทำงาน และการสมัครทำงานด้วยตนเอง ผลกระทบจากการใช้แรงงานต่างชาติ ข้อดี ประการแรก สามารถลดต้นทุนการผลิต ประการที่สอง ผู้ประกอบการมั่นใจสามารถควบคุมแรงงานต่างชาติได้ ข้อเสีย ประการแรก มีความกังวลเรื่อง เงินไหลออกนอกประเทศ ประการที่สอง มีความกังวลต่อแรงงานไทยที่อยู่ในภาวะว่างงานมากขึ้น ประการสุดท้าย มีความกังวลเกี่ยวกับโรคติดต่อ เหตุที่แรงงานต่างชาติได้เข้ามาทำงาน คือ จังหวัด ชลบุรีเป็นแหล่งงานที่สำคัญ และมีแรงงานต่างชาติทำงานอยู่แล้ว สำหรับรูปแบบวิธีการเข้ามาของ แรงงานต่างชาติเอง พบว่า จะหลบซ่อนตัวมาในห้วงเก็บสัมภาระใต้ท้องรถโดยสาร รถบรรทุกฝัก บวชเป็นพระ และมากับขบวนทอดกฐิน ผ้าป่า แรงงานต่างชาติ มีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน โดยเฉพาะนายจ้างไทยที่มีความเมตตา มีเงินเหลือเก็บ ส่งกลับบ้านได้ แรงงานต่างชาติต้องการ ทำงานในประเทศไทย และให้รัฐบาลไทยผ่อนปรนมากขึ้น

ผานิต แพเกาะ (2544 : 21) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำนโยบายไปปฏิบัติ : กรณีศึกษา นโยบายจัดระบบเพื่อควบคุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานควบคุม การทำงานของคนต่างด้าวมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของนโยบาย การกำหนดพื้นที่ดำเนินการ จำนวนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ได้รับอนุญาต ระยะเวลาการจ้างและสิ้นสุดของนโยบาย การออกเขตพื้นที่ที่ได้รับอนุญาต และการขอเพิ่มจำนวนแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ อย่างถูกต้อง และชัดเจน ด้านสมรรถนะขององค์กร ในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดโครงสร้างองค์กร พบว่า การจัดโครงสร้างองค์กรไม่เหมาะสมมีหลายหน่วยงานเกี่ยวข้อง ลักษณะการวินิจฉัย สั่งการ จากหน่วยเหนือมายังหน่วยล่าง และมีลักษณะเป็นทางการ ตามลักษณะของหน่วยงานที่รับผิดชอบ

ที่เป็นระบบราชการ ด้านบุคลากรพบว่า มีจำนวนไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง พบว่า จำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีหลายหน่วยงาน ได้แก่ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ส่วนในเรื่องลักษณะการติดต่อและความสัมพันธ์ พบว่า การติดต่อมีปัญหาไม่ราบรื่น ความร่วมมือ หรือการทำความตกลงกับหน่วยงานหลักอื่น ๆ พบว่า มีปัญหาในระเบียบ วิธีปฏิบัติ ข้อจำกัดที่แตกต่างกัน การทำงานร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ของหน่วยปฏิบัติและหน่วยหลักอื่น ๆ พบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับกฎระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ในส่วนของความคิดเห็นของ เจ้าหน้าที่ที่มีต่อนโยบายจัดระบบ เพื่อควบคุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย พบว่า ส่วนใหญ่เห็นควร ผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเท่าที่จำเป็น และส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าควรผลักดันให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอยู่เฉพาะบริเวณชายแดน

สรุปจากการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อผู้วิจัยจะสามารถทราบถึงปัจจัยอันจะเป็นแนวทางในเรื่องของความต้องการ หรือเหตุผลในการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว การศึกษาในเรื่องแหล่งที่มา หรือการได้มาของแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงาน ศึกษาในเรื่องผลกระทบของท้องถิ่น หรือของชาติ เมื่อแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ประกอบกิจการ เกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อดำเนินการศึกษา เรื่องอุปสรรคที่มีต่อมาตรการสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงาน : ศึกษากรณี บ้านพระเจดีย์สามองค์ อำเภอ สังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี