

ECONOMIC DETERMINANTS OF MIGRATION DECISIONS AMONG MYANMAR MIGRANT WORKERS IN THAILAND

Received Date: 2026, June 8

Revised Date: 2026, July 2

Accepted Date: 2026, July 15

Saowadee Sitthisarn*

Pat Pattanrangsun**

ABSTRACT

This study aimed to examine the economic factors affecting the migration decisions of Myanmar nationals seeking employment in Thailand, considering wages, cost of living, employment opportunities, labor welfare, as well as push factors from the country of origin and pull factors from Thailand. A quantitative research design was employed. Data were collected from 408 Myanmar nationals, including: 1) migrant workers currently employed in Thailand, 2) individuals preparing to enter the Thai labor market, and 3) individuals residing in Myanmar who were considering migration to Thailand for employment. The data were analyzed using a logit model and marginal effects analysis.

The results showed that the overall model was statistically significant at the 0.05 level, with an LR chi-square value of 97.05, and correctly classified migration decisions in 76.72% of cases. At the 0.10 significance level, the factors affecting migration decisions included education level, household dependency, preferred job type, saving ability, wages sufficient for living costs, access to public health services, job suitability, fairness of supervision, and economic conditions and exchange rates in Myanmar. The marginal effects indicated that household dependency was positively associated with the probability of migration. In particular, respondents with more than four dependents had approximately a 69.63 percentage-point higher probability of migrating than those without dependents. In contrast, higher levels of education, limited saving ability, job suitability, and greater concern about economic conditions and exchange rates in Myanmar were negatively associated with the probability of migration. The findings provide useful information for designing migrant labor management policies that are consistent with labor market demand and support long-term labor policy planning.

Keywords: Migrant Workers, Migration Decision, Economic Factors, Myanmar Workers,
Logistic Regression.

* Graduate Student, Master of Economics Program in Business Economics, Faculty of Economics at Sriracha, Kasetsart University, Sriracha Campus

** Faculty of Economics at Sriracha, Kasetsart University, Sriracha Campus

Corresponding author e-mail: saowadee.s@ku.th, pat.pa@ku.th

ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานสัญชาติเมียนมา ในประเทศไทย

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ: 8 มิถุนายน 2569

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ: 2 กรกฎาคม 2569

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ: 15 กรกฎาคม 2569

เสาวรดี ลิทธิสาร*

พัฒน์ พัฒนรังสรรค์**

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของชาวเมียนมาเพื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยพิจารณาปัจจัยด้านค่าจ้าง ค่าครองชีพ โอกาสในการทำงาน สวัสดิการแรงงาน รวมถึงปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทางและปัจจัยดึงดูดจากประเทศไทย การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างชาวเมียนมา จำนวน 408 คน ซึ่งประกอบด้วย 1) แรงงานที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย 2) ผู้ที่อยู่ระหว่างเตรียมเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย 3) ผู้ที่พำนักอยู่ในประเทศเมียนมาและอยู่ระหว่างการตัดสินใจย้ายถิ่น ข้อมูลวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองโลจิต และการวิเคราะห์ผลกระทบส่วนเพิ่ม

ผลการศึกษาพบว่า แบบจำลองโดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า LR chi-square เท่ากับ 97.05 และสามารถจำแนกการตัดสินใจย้ายถิ่นได้ถูกต้อง ร้อยละ 76.72 เมื่อพิจารณานัยสำคัญของตัวแปรรายตัวพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.10 ได้แก่ ระดับการศึกษา ภาระพึ่งพิงของครัวเรือน ประเภทงานที่ต้องการ ความสามารถในการออมเงิน ค่าจ้างที่เพียงพอต่อค่าครองชีพ การเข้าถึงบริการสาธารณสุข ความสอดคล้องระหว่างลักษณะงานกับความรู้ความสามารถ ความเป็นธรรมของหัวหน้างาน และสภาพเศรษฐกิจและอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราในประเทศเมียนมา ผลการวิเคราะห์ผลกระทบส่วนเพิ่มพบว่าภาระพึ่งพิงของครัวเรือนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความน่าจะเป็นในการตัดสินใจย้ายถิ่น โดยเฉพาะกลุ่มที่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลมากกว่า 4 คน ซึ่งมีความน่าจะเป็นในการย้ายถิ่นสูงกว่ากลุ่มที่ไม่มีภาระพึ่งพิงประมาณ ร้อยละ 69.63 ในขณะที่ระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ความสามารถในการออมเงินที่จำกัด ความสอดคล้องระหว่างลักษณะงานกับความรู้ความสามารถ และการให้ความสำคัญกับสภาพเศรษฐกิจและอัตราแลกเปลี่ยนในประเทศเมียนมา มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความน่าจะเป็นในการตัดสินใจย้ายถิ่นผลการวิจัยนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงสนับสนุนการวางแผนนโยบายแรงงานในระยะยาว

คำสำคัญ: การย้ายถิ่น แรงงานเมียนมา ปัจจัยผลักดันปัจจัยดึงดูด การตัดสินใจ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ

* นิสิตรดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์ ศรีราชา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

** คณะเศรษฐศาสตร์ ศรีราชา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

Corresponding author e-mail: saowadee.s@ku.th, pat.pa@ku.th

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างตลาดแรงงาน อันเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และโครงสร้างประชากร ส่งผลให้แรงงานไทยมีแนวโน้มเลือกประกอบอาชีพที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้นและลดความสนใจงานในภาคการผลิตและอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น ขณะเดียวกันการลงทุนในประเทศยังคงขยายตัวอย่างต่อเนื่องในปี 2567 มีมูลค่าคำขอรับการส่งเสริมการลงทุนสูงถึง 1.13 ล้านล้านบาท ครอบคลุมอุตสาหกรรมสำคัญหลายประเภท ส่งผลให้ความต้องการแรงงานในภาคการผลิต ก่อสร้าง และบริการเพิ่มสูงขึ้น จนเกิดภาวะอุปสงค์แรงงานสูงกว่าอุปทานแรงงานภายในประเทศ และทำให้ผู้ประกอบการต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะแรงงานสัญชาติเมียนมา เพื่อรองรับการขยายตัวของภาคเศรษฐกิจ

แรงงานสัญชาติเมียนมาเป็นแรงงานข้ามชาติกลุ่มใหญ่ที่สุดในประเทศไทย และมีบทบาทสำคัญต่อภาคการผลิต การก่อสร้าง และภาคบริการ อย่างไรก็ตามประเทศไทยยังคงเผชิญข้อจำกัดในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ ทั้งด้านกระบวนการขึ้นทะเบียน การพิสูจน์สัญชาติ การคุ้มครองสิทธิแรงงาน และการเข้าถึงสวัสดิการ ส่งผลให้แรงงานบางส่วนยังคงอยู่นอกระบบหรือย้ายกลับประเทศต้นทาง ซึ่งส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องของกำลังแรงงานและประสิทธิภาพของภาคเศรษฐกิจ

การตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานสัญชาติเมียนมาได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทางเศรษฐกิจหลายประการ ทั้งปัจจัยผลจากประเทศต้นทางและปัจจัยดึงดูดจากประเทศไทย โดยเฉพาะความแตกต่างของระดับค่าจ้าง โอกาสในการมีงานทำ ค่าครองชีพ และสวัสดิการแรงงาน ซึ่งล้วนส่งผลต่อการเปรียบเทียบผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับจากการย้ายถิ่น นอกจากนี้ ปัจจัยด้านการเข้าถึงบริการสาธารณสุข ความมั่นคงในการจ้างงาน และคุณภาพชีวิตในประเทศปลายทาง ยังเป็นแรงจูงใจสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานเมียนมา

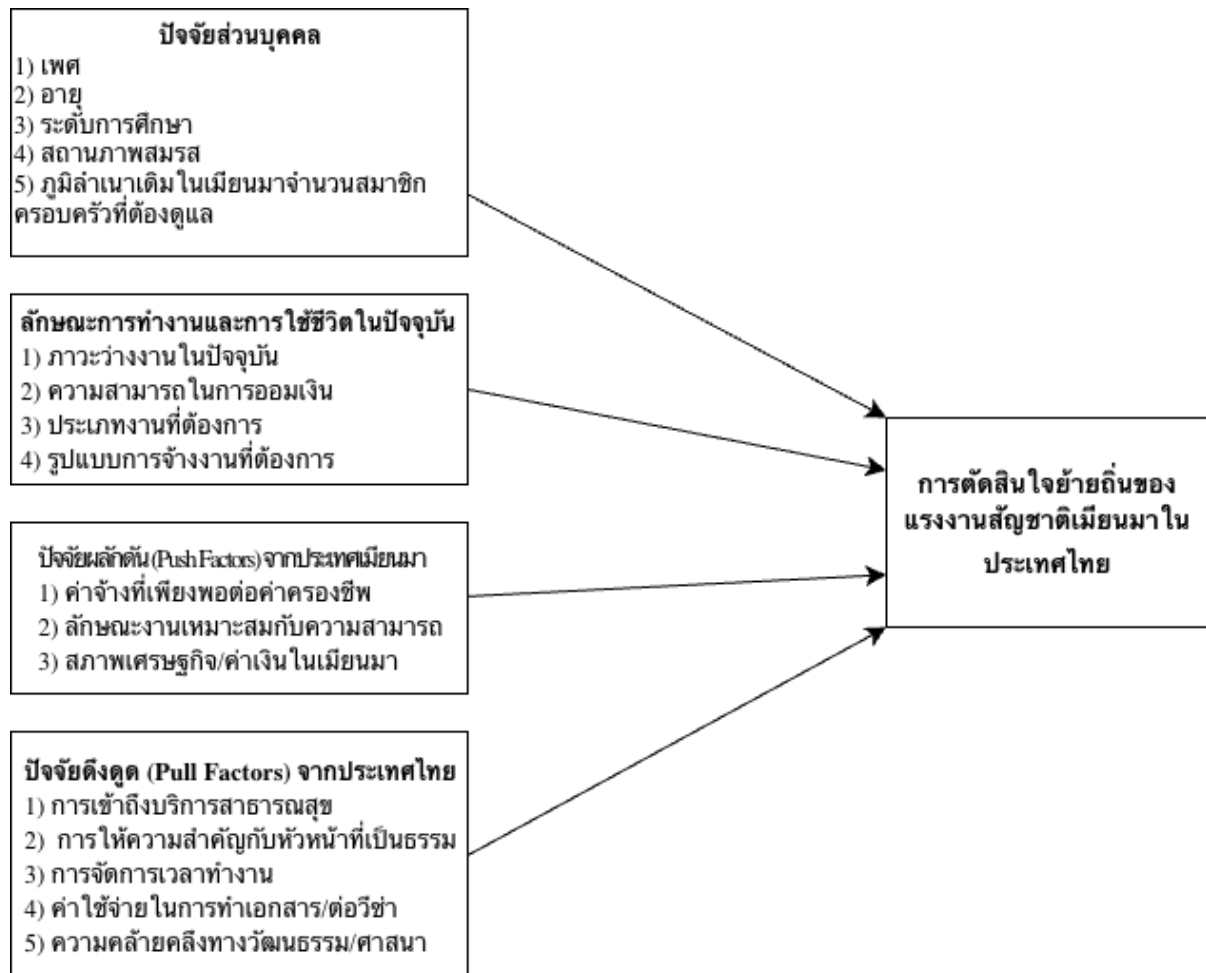
แม้ว่าจะมีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย แต่ส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นประเด็นด้านสังคม กฎหมาย หรือการบริหารจัดการแรงงานในภาพรวม ขณะที่การศึกษาที่วิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยทางเศรษฐกิจทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยผลจากประเทศต้นทาง และปัจจัยดึงดูดจากประเทศไทยต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานสัญชาติเมียนมา โดยใช้แบบจำลองเศรษฐมิติ ยังมีจำนวนจำกัด ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งวิเคราะห์ปัจจัยดังกล่าวด้วยแบบจำลอง Binary Logistic Regression เพื่ออธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานสัญชาติเมียนมา และนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายด้านการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติและการวางแผนกำลังแรงงานของประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย

กรอบแนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจอย่างต่อเนื่องในระดับนานาชาติ โดยเฉพาะในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศในระดับสูง องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization, Online, 2019) รายงานว่า แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ตัดสินใจย้ายถิ่นเพื่อแสวงหารายได้ที่สูงขึ้น โอกาสในการมีงานทำ และความมั่นคงทางเศรษฐกิจที่ดีกว่าในประเทศปลายทาง ขณะที่การเข้าถึงระบบคุ้มครองทางสังคมและบริการด้านสุขภาพถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยดึงดูดและรักษาแรงงานให้อยู่ในระบบการจ้างงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

ในระดับภูมิภาค รายงาน World Migration Report 2024 ขององค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) ชี้ให้เห็นว่า การย้ายถิ่นแรงงานยังคงเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิตของครัวเรือน โดยปัจจัยทางเศรษฐกิจยังคงเป็นแรงจูงใจหลักของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนาที่เผชิญข้อจำกัดด้านรายได้และโอกาสทางเศรษฐกิจ

สอดคล้องกับข้อมูลของ International Organization for Migration ปี 2024 ที่รายงานว่า แรงงานสัญชาติเมียนมาคิดเป็นสัดส่วนมากกว่าสองในสามของแรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียนในประเทศไทย และยังคงมีบทบาทสำคัญในภาคการผลิต ก่อสร้าง และเกษตรกรรม โดยปัจจัยด้านความต้องการแรงงานในประเทศไทย ประกอบกับความจำเป็นทางเศรษฐกิจและความไม่มั่นคงในประเทศต้นทาง เป็นแรงผลักดันสำคัญของการย้ายถิ่น

นอกจากนี้ Tipayalai (2020) ศึกษาผลกระทบของแรงงานข้ามชาติต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยพบว่า แรงงานข้ามชาติมีบทบาทสำคัญต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจของภูมิภาคต่าง ๆ โดยเฉพาะพื้นที่อุตสาหกรรมและจังหวัดที่มีการลงทุนสูง สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของแรงงานข้ามชาติต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในระยะยาว

จากการทบทวนทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานสัญชาติเมียนมาเป็นผลมาจากอิทธิพลของปัจจัยหลายด้านร่วมกัน ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทาง และปัจจัยดึงดูดจากประเทศปลายทาง โดยทฤษฎีปัจจัยผลัก-ปัจจัยดึง (Push-Pull Theory) ของ Lee (1966, pp. 47-57) อธิบายว่า การย้ายถิ่นเกิดจากแรงผลักดันในประเทศต้นทางและแรงดึงดูดจากประเทศปลายทาง ขณะที่แนวคิดรายได้ที่คาดหวังของ Harris and Todaro (1970, pp. 126-142) ชี้ให้เห็นว่าการตัดสินใจย้ายถิ่นขึ้นอยู่กับผลตอบแทนทางเศรษฐกิจที่คาดว่าจะได้รับมากกว่ารายได้ในปัจจุบัน นอกจากนี้ แนวคิดเศรษฐศาสตร์ใหม่ของการย้ายถิ่นแรงงาน (New Economics of Labour Migration: NELM) ของ Stark and Bloom (1985, pp. 173-178) และกรอบแนวคิด Aspirations-Capabilities Framework ของ De Haas (2021) ยังอธิบายว่า ลักษณะส่วนบุคคลและครัวเรือน เช่น ระดับการศึกษา ภาระในการดูแลสมาชิกครอบครัว และความสามารถในการออมเงินล้วนมีผลต่อศักยภาพในการย้ายถิ่น จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่า การตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานสัญชาติเมียนมาได้รับอิทธิพลจาก 3 กลุ่มปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทาง และปัจจัยดึงดูดจากประเทศปลายทาง โดยตัวแปรด้านลักษณะการทำงานและการใช้ชีวิต เช่น ประเภทงานที่ต้องการ รูปแบบการจ้างงาน ความสามารถในการออมเงิน และภาระครอบครัวสังเคราะห์จากแนวคิด New Economics of Labour Migration (Stark & Bloom, 1985, pp. 173-178) และ Aspirations-Capabilities Framework (De Haas, 2021) ซึ่งอธิบายว่าการย้ายถิ่นไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านรายได้เพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับศักยภาพของแรงงานและครัวเรือนในการตัดสินใจย้ายถิ่น ปัจจัยผลักดัน (Push Factors) ได้แก่ ค่าจ้างที่ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ ความเหมาะสมของลักษณะงาน และสภาพเศรษฐกิจในประเทศเมียนมา สังเคราะห์จาก ทฤษฎี Push-Pull ของ Lee (1966, pp. 47-57) ขณะที่ ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) เช่น โอกาสในการมีงานทำ สวัสดิการแรงงาน การเข้าถึงบริการสาธารณสุข ความเป็นธรรมของหัวหน้างาน และค่าใช้จ่ายในการจัดทำเอกสาร สอดคล้องกับแนวคิด Expected Income ของ Harris and Todaro

(1970, pp. 126-142) และผลการศึกษาของ International Labour Organization (Online, 2019) และ McAuliffe and Oucho (Online, 2024) ที่ชี้ว่า ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสวัสดิการเป็นแรงจูงใจสำคัญในการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ ในการศึกษาครั้งนี้ “ปัจจัยทางเศรษฐกิจ” หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับรายได้ ค่าจ้าง ค่าครองชีพ โอกาสในการทำงาน และสวัสดิการแรงงาน ซึ่งปรากฏอยู่ทั้งในปัจจัยหลักจากประเทศต้นทางและปัจจัยดึงดูดจากประเทศปลายทาง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยแบ่งตัวแปรอิสระออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยหลัก และปัจจัยดึงดูด เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยดังกล่าวต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานสัญชาติเมียนมาด้วยแบบจำลอง Binary Logistic Regression

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในลักษณะของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ 1) ชาวเมียนมาที่กำลังทำงานอยู่ในประเทศไทย 2) ผู้ที่อยู่ระหว่างเตรียมเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย และ 3) ผู้ที่พำนักอยู่ในประเทศเมียนมาและกำลังตัดสินใจว่าจะย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย แบบสอบถามจัดทำเป็น 2 ภาษา ได้แก่ ภาษาไทยและภาษาเมียนมา และเผยแพร่ผ่าน Google Forms รวมทั้งการเก็บข้อมูลภาคสนามกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์การวิจัย การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อกำหนดให้

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ค่าร้อยละของความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง (กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามสามารถคำนวณค่า Cronbach's Alpha พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.9283 ซึ่งอยู่ในระดับดีมาก ตามเกณฑ์ของ George and Mallery (2003, p. 231) และสอดคล้องกับเกณฑ์ของ Nunnally and Bernstein (1994, pp. 264-265) แสดงให้เห็นว่า เครื่องมือมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้ใช้การวิเคราะห์ด้วยแบบจำลอง Binary Logistic Regression ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม ถูกวิเคราะห์รวมกัน เนื่องจากเป็นประชากรเป้าหมายเดียวกันที่อยู่ในกระบวนการตัดสินใจย้ายถิ่นเข้าสู่ประเทศไทย โดยมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นในภาพรวม โดยกำหนดค่าตัวแปรตามเป็น 1=ตัดสินใจย้ายมาประเทศไทย, 0=ไม่ตัดสินใจย้ายมาประเทศไทย การศึกษานี้วิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวม เนื่องจากมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานสัญชาติเมียนมา โดยไม่ได้มุ่งเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างทั้งสามกลุ่ม

$$\ln\left(\frac{P}{1-P}\right) = \beta_0 + \beta_1\text{gender} + \beta_2\text{agenew} + \beta_3\text{edunew} + \beta_4\text{maritalnew} \\ + \beta_5\text{statenew} + \beta_{6i} \sum \text{dependents}_i + \beta_7\text{current_job_status} \\ + \beta_{8i} \sum \text{pref_job_type}_i + \beta_{9i} \sum \text{pref_employment}_i \\ + \beta_{10i} \sum \text{savingnew}_i + \beta_{11}\text{push1} + \beta_{12}\text{push2} + \beta_{13}\text{push3} \\ + \beta_{14}\text{pull1} + \beta_{15}\text{pull2} + \beta_{16}\text{pull3} + \beta_{17}\text{pull4} + \beta_{18}\text{pull5} + \varepsilon$$

โดยกำหนดตัวแปรความน่าจะเป็น ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย ดังนี้

ตารางที่ 1 คำอธิบายตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปร	ความหมาย	หมายเหตุ
P	Prob(Y=1) คือ ความน่าจะเป็นในการตัดสินใจย้ายมาทำงานที่ประเทศไทย	
Y	การตัดสินใจย้ายมาทำงานในประเทศไทย	1 = ตัดสินใจย้ายมาประเทศไทย 0 = ไม่ตัดสินใจย้าย
gender	เพศ	1 = หญิง 0 = ชาย
age	อายุ	1 = 36-45 ปีขึ้นไป 0 = 18-35 ปี
edunew	ระดับการศึกษา	1 = ได้ศึกษาตั้งแต่มัธยมขึ้นไป 0 = ไม่ได้ศึกษา
maritalnew	สถานภาพสมรส	1 = สมรส 0 = โสด
statenew	ภูมิลำเนา	1 = ดินแดนติดประเทศไทย 0 = ดินแดนไม่ติดประเทศไทย

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ความหมาย	หมายเหตุ
dependents _i	จำนวนสมาชิกในครอบครัว เมื่อ $i = 1, 2, 3$	Base Group = 0 คน (ไม่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแล) dependents ₁ = 1 1-2 คน = 0 กรณีอื่น ๆ dependents ₂ = 1 3-4 คน = 0 กรณีอื่น ๆ dependents ₃ = 1 มากกว่า 4 คน = 0 กรณีอื่น ๆ
current_unemployed	ภาวะว่างงานในปัจจุบัน	1 = ว่างงาน (ไม่ได้ทำงาน) 0 = ไม่ได้ว่างงาน (ทำงานแล้ว)
pref_job_type _i	ประเภทงานที่สนใจ เมื่อ $i = 1, 2, 3, 4$	Base Group = โรงงาน/ อุตสาหกรรม pref_job_type ₁ = 1 ก่อสร้าง = 0 กรณีอื่น ๆ pref_job_type ₂ = 1 เกษตร/ ประมง = 0 กรณีอื่น ๆ pref_job_type ₃ = 1 บริการ/ ค้าปลีก = 0 กรณีอื่น ๆ pref_job_type ₄ = 1 อื่น ๆ = 0 กรณีอื่น ๆ
pref_employment _i	รูปแบบการจ้างงาน เมื่อ $i = 1, 2$	Base Group = ประจํา pref_employment ₁ = 1 สัญญาจ้าง = 0 กรณีอื่น ๆ pref_employment ₂ = 1 รายวัน = 0 กรณีอื่น ๆ
savingnew	การออมเงิน เมื่อ $i = 1, 2$	Base Group = เก็บออมได้ทุกเดือน saving_ability ₁ = 1 ได้บางเดือน = 0 กรณีอื่น ๆ saving_ability ₂ = 1 ไม่สามารถเก็บออมได้ = 0 กรณีอื่น ๆ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ความหมาย	หมายเหตุ
push1	ปัจจัยหลักในด้านค่าจ้างที่ เพียงพอต่อค่าครองชีพ	ตามระดับความสำคัญ 1-5
push2	ปัจจัยหลักในด้านลักษณะงาน เหมาะสมกับความสามารถ	ตามระดับความสำคัญ 1-5
push3	ปัจจัยหลักในด้านสภาพ เศรษฐกิจ/ ค่าเงินในเมียนมา	ตามระดับความสำคัญ 1-5
pull1	ปัจจัยดึงดูดในการเข้าถึงบริการ สาธารณสุข	ตามระดับความสำคัญ 1-5
pull2	ปัจจัยดึงดูดในการให้ ความสำคัญกับหัวหน้าที่เป็น ธรรม	ตามระดับความสำคัญ 1-5
pull3	ปัจจัยด้านการจัดการเวลา ทำงาน	ตามระดับความสำคัญ 1-5
pull4	ปัจจัยดึงดูดในด้านค่าใช้จ่ายใน การทำเอกสาร/ ต่อวีซ่า	ตามระดับความสำคัญ 1-5
pull5	ปัจจัยด้านความคล้ายคลึงทาง วัฒนธรรม/ ศาสนา	ตามระดับความสำคัญ 1-5

ผลการวิจัย

จากตารางที่ 2 เป็นการแสดงผลการศึกษาแบบจำลองโลจิสต์เมื่อพิจารณาค่า LR Chi-Square เท่ากับ 97.05 และค่า Prob>chi2 เท่ากับ 0.0000 อธิบายได้ว่า แบบจำลองนี้สามารถอธิบายปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่า Overall Percentage Correct เท่ากับ 76.72% อธิบายได้ว่า แบบจำลองนี้สามารถพยากรณ์ความน่าจะเป็นของปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย ได้ถูกต้อง ร้อยละ 76.72

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุด้วยแบบจำลองโลจิต

ตัวแปร	Coefficient	Standard Error	Z-stat	P-value	Marginal Effect (dy/dx)
ปัจจัยส่วนบุคคล					
เพศ					
- เพศชาย	0.2043	0.3071	0.67	0.506	0.0411
อายุ					
- อายุ 36-45 ปีขึ้นไป	0.2581	0.3297	0.78	0.434	0.0511
ระดับการศึกษา	-1.0183	0.2751	-3.70	0.000*	-0.1978
- ได้ศึกษาตั้งแต่มัธยมขึ้นไป					
สถานภาพสมรส					
- สมรส (อยู่ด้วยกัน)	-0.1949	0.2592	-0.75	0.452	-0.0398
ภูมิลำเนา					
- ติดกับประเทศไทย	-0.6178	0.4227	-1.46	0.144	-0.1167
จำนวนสมาชิกในครอบครัว					
- จำนวน 1-2 คน	3.2747	1.4780	2.22	0.027**	0.4002
- จำนวน 3-4 คน	3.5162	1.4771	2.38	0.017**	0.3968
- จำนวนมากกว่า 4 คน	3.5672	1.4777	2.41	0.016**	0.6962
- จำนวน 0 คน					Base Group
ลักษณะการทำงานและการใช้ชีวิตในปัจจุบัน					
ภาวะว่างงานในปัจจุบัน					
- ว่างงาน	0.7180	0.75584	0.95	0.342	0.1643
ความสามารถในการออมเงิน					
- ได้บ้างเดือน	-1.4727	0.5551	-2.65	0.008*	-0.2553
- ไม่สามารถเก็บออมได้	-1.5609	0.6425	-2.43	0.015**	-0.3625
- ได้ทุกเดือน					Base Group
ประเภทงานที่ต้องการ					
- งานก่อสร้าง	-1.2756	0.5193	-2.46	0.014**	-0.2988
- งานเกษตรและประมง	-1.6036	0.7691	-2.08	0.037**	-0.3788
- งานบริการและค้าปลีก	-1.0357	0.6857	-1.51	0.131	-0.2426
- งานประเภทอื่น	0.6418	1.0690	0.60	0.548	0.1136
- งานโรงงานและ					Base Group
อุตสาหกรรม					

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปร	Coefficient	Standard Error	Z-stat	P-value	Marginal Effect (dy/dx)
ปัจจัยส่วนบุคคล					
รูปแบบการจ้างงานที่ต้องการ					
- สัญญาจ้าง	-0.2662	0.2823	-0.94	0.346	-0.0551
- รายวัน	0.1105	0.3876	0.29	0.776	0.0223
- ประจํา					
Base Group					
ปัจจัยผลักดัน (Push Factors)					
ค่าจ้างที่เพียงพอต่อ	0.4306	0.2510	1.72	0.086	0.0884
ค่าครองชีพ					
ความสอดคล้องระหว่าง					
ลักษณะงานกับความรู้					
ความสามารถ	-0.7531	0.2394	-3.15	0.002*	-0.1546
ความสำคัญของสภาพ					
เศรษฐกิจและอัตรา					
แลกเปลี่ยนเงินตรา					
ในประเทศเมียนมา	-0.5287	0.1928	-2.74	0.006*	-0.1086
ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors)					
ความสำคัญของการเข้าถึง					
บริการสาธารณสุข	0.4655	0.20008	2.33	0.020**	0.0956
ความเป็นธรรมของ					
หัวหน้างาน	0.4459	0.2191	2.04	0.042**	0.0916
ความยืดหยุ่นในการบริหาร					
จัดการเวลาทำงาน	0.0689	0.2384	0.29	0.773	0.0141
ความเหมาะสมของค่าใช้จ่าย					
ในการจัดทำเอกสารและ					
ต่ออายุวีซ่า	0.1355	0.2054	0.66	0.509	0.0278
ความคล่องคําสั่งทาง					
วัฒนธรรมและศาสนา	0.2994	0.2372	1.26	0.207	0.0615

หมายเหตุ : *แสดงนัยสำคัญที่ระดับทางสถิติ 0.01, **แสดงนัยสำคัญที่ระดับทางสถิติ 0.05

ผลการวิเคราะห์แบบจำลอง Binary Logistic Regression พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานสัญชาติเมียนมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ได้แก่ ระดับการศึกษาจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแล ความสามารถในการออมเงิน ประเภทงานที่ต้องการ ความสอดคล้องระหว่างลักษณะงานกับความรู้ความสามารถ สภาพเศรษฐกิจและอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราในประเทศเมียนมา การเข้าถึงบริการสาธารณสุข และความเป็นธรรมของหัวหน้างาน ขณะที่ตัวแปรเพศ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา ภาวะการทำงานในปัจจุบัน รูปแบบการจ้างงานที่ต้องการ ค่าจ้างที่เพียงพอต่อค่าครองชีพ ความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการเวลาทำงาน ความเหมาะสมของค่าใช้จ่ายในการจัดทำเอกสารและต่ออายุวีซ่า และความคล้ายคลึงทางวัฒนธรรมและศาสนา ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$)

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย พบว่าปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10 มีทั้งสิ้น 10 ตัวแปร ซึ่งสามารถจัดกลุ่มและอภิปรายได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า แรงงานที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่มัธยมศึกษาขึ้นไปมีความน่าจะเป็นในการตัดสินใจย้ายถิ่นมาประเทศไทยน้อยกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการศึกษา ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าแรงงานที่มีการศึกษาสูงมีทางเลือกในการประกอบอาชีพที่หลากหลายกว่า และสามารถเข้าถึงตลาดแรงงานที่ให้ผลตอบแทนสูงกว่าในประเทศอื่นได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Tipayalai (2020) ที่พบว่า แรงงานที่มีทักษะและการศึกษาสูงมีแนวโน้มเลือกประเทศปลายทางที่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่า ขณะเดียวกัน รายงานขององค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน McAuliffe and Oucho (Online, 2024) ยังชี้ให้เห็นว่า แรงงานข้ามชาติที่มีการศึกษาสูงมักพิจารณาปัจจัยด้านคุณภาพการจ้างงานและการพัฒนาทักษะควบคู่กับระดับรายได้ในการเลือกประเทศปลายทาง ผลการศึกษานี้จึงสอดคล้องกับแนวคิดรายได้ที่คาดหวัง (Expected Income) ของ Harris and Todaro (1970, pp. 126-142) ซึ่งเสนอว่า การตัดสินใจย้ายถิ่นขึ้นอยู่กับผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับในอนาคตมากกว่ารายได้ในปัจจุบันเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ การศึกษาค้นนี้ยังต่อยอดองค์ความรู้เดิมโดยแสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาไม่ได้ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นผ่านความแตกต่างของรายได้เพียงอย่างเดียว แต่ยังสะท้อนถึงการมีทางเลือกในการประกอบอาชีพและความสามารถในการเข้าถึงตลาดแรงงานในประเทศปลายทางอื่น ซึ่งช่วยขยายคำอธิบายของแนวคิดรายได้ที่คาดหวังให้ครอบคลุมบริบทของแรงงานสัญชาติเมียนมาภายใต้สถานการณ์เศรษฐกิจและการเมืองในปัจจุบัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแล พบว่าจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นในทุกระดับภาวะ โดยเฉพาะกลุ่มที่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลมากกว่า 4 คน ซึ่งมีขนาดผลกระทบสูงที่สุดในแบบจำลอง ผลดังกล่าวสะท้อนว่าภาระครอบครัวเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้แรงงานต้องแสวงหารายได้ที่สูงขึ้นผ่านการย้ายถิ่น สอดคล้องกับรายงาน World Migration Report 2024 ของ International Organization for Migration (IOM) ที่พบว่า การส่งเงินกลับครอบครัวเป็นหนึ่งใน

เหตุผลหลักของการย้ายถิ่นแรงงานในประเทศกำลังพัฒนา นอกจากนี้ De Haas (2021) ยังอธิบายว่า คริวเรือนมักใช้การย้ายถิ่นเป็นกลยุทธ์ในการกระจายความเสี่ยงด้านรายได้และเพิ่มความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ผลการศึกษานี้จึงสอดคล้องกับแนวคิดเศรษฐศาสตร์ใหม่ของการย้ายถิ่นแรงงาน (New Economics of Labour Migration: NELM) ของ Stark and Bloom (1985, pp. 173-178) ผลการศึกษารังนี้ยังช่วยยืนยันเชิงประจักษ์ว่าภาระพึ่งพิงของคริวเรือนเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นอย่างมีนัยสำคัญเมื่อวิเคราะห์ร่วมกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจและลักษณะส่วนบุคคลในแบบจำลอง Binary Logistic Regression ซึ่งเป็นการต่อยอดงานวิจัยเดิมที่ส่วนใหญ่อธิบายในเชิงแนวคิดมากกว่าการประเมินขนาดผลกระทบของแต่ละปัจจัย

ปัจจัยด้านลักษณะการทำงานพบว่า แรงงานที่สนใจงานก่อสร้างและเกษตรกรรมและประมงมีความน่าจะเป็นในการย้ายถิ่นมาประเทศไทยน้อยกว่ากลุ่มที่สนใจงานโรงงานและอุตสาหกรรม เนื่องจากภาคอุตสาหกรรมมีระบบการจ้างงานที่เป็นทางการ รายได้สม่ำเสมอ และมีสวัสดิการที่ชัดเจนกว่า แรงงานเมียนมาส่วนใหญ่เลือกทำงานในภาคการผลิตและอุตสาหกรรมของไทยเนื่องจากมีความมั่นคงทางรายได้และโอกาสการจ้างงานสูงกว่า ผลการศึกษาดังกล่าวยังสอดคล้องกับแนวคิดปัจจัยผลักดัน-ปัจจัยดึงดูด (Push-Pull Theory) ของ Lee (1966, pp. 47-57) ที่อธิบายว่า ปัจจัยดึงดูดจากประเทศปลายทางมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจย้ายถิ่น

ปัจจัยด้านความสามารถในการออมเงินพบว่า แรงงานที่ออมเงินได้เพียงบางเดือนหรือไม่สามารถออมเงินได้เลยมีความน่าจะเป็นในการย้ายถิ่นน้อยกว่ากลุ่มที่สามารถออมเงินได้ทุกเดือน ผลการศึกษาสะท้อนว่าการมีเงินออมเป็นทรัพยากรสำคัญที่ช่วยให้แรงงานสามารถแบกรับค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าธรรมเนียมเอกสาร และค่าใช้จ่ายในการตั้งถิ่นฐานในช่วงเริ่มต้นได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ De Haas (2021) ที่ชี้ว่า การย้ายถิ่นระหว่างประเทศต้องอาศัยทรัพยากรทางเศรษฐกิจขั้นต่ำ และสอดคล้องกับ Massey, Arango, Hugo, Kouaouci, Pellegrino and Taylor (1993, pp. 431-466) ที่อธิบายว่า ความยากจนในระดับรุนแรงอาจกลายเป็นอุปสรรคต่อการย้ายถิ่นมากกว่าเป็นแรงผลักดัน ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นว่า ความสามารถในการออมไม่ได้เป็นเพียงผลลัพธ์ของรายได้ แต่ยังเป็นข้อจำกัดด้านศักยภาพในการย้ายถิ่น ซึ่งสนับสนุนกรอบแนวคิด Aspirations-Capabilities Framework ของ De Haas (2021) และช่วยอธิบายปัจจัยทางเศรษฐกิจในระดับปัจเจกที่งานวิจัยเดิมยังกล่าวถึงค่อนข้างจำกัด

สำหรับปัจจัย Push-Pull ทางเศรษฐกิจ พบว่าการให้ความสำคัญกับการเข้าถึงบริการสาธารณสุขมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจย้ายถิ่น เนื่องจากประเทศไทยมีระบบประกันสังคมและสิทธิการรักษาพยาบาลสำหรับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งการเข้าถึงระบบคุ้มครองทางสังคมและบริการด้านสุขภาพเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ดึงดูดแรงงานข้ามชาติในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ขณะที่การให้ความสำคัญกับลักษณะงานที่เหมาะสมกับความสามารถมีอิทธิพลเชิงลบต่อการตัดสินใจย้ายถิ่น

ในส่วนของสภาพเศรษฐกิจและค่าเงินในเมียนมาพบว่า การให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าวมากขึ้นกลับมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการตัดสินใจย้ายถิ่น ซึ่งแตกต่างจากข้อคาดการณ์ของทฤษฎี Push-Pull ผลดังกล่าวอาจสะท้อนว่า แรงงานที่ได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรงที่สุดกลับเป็นกลุ่มที่ขาดทรัพยากรทางการเงิน

สำหรับใช้ในการย้ายถิ่น สอดคล้องกับ De Haas (2021) และ Massey, Arango, Hugo, Kouaouci, Pellegrino & Taylor (1993, pp. 431-466) ที่อธิบายปรากฏการณ์ “Migration Poverty Trap” หรือกับดักความยากจน ซึ่งทำให้บุคคลไม่สามารถย้ายถิ่นได้ แม้ว่าการย้ายถิ่นจะเป็นทางเลือกที่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจที่ดีกว่าก็ตาม ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยผลักและปัจจัยดึงไม่ได้ทำงานแยกจากกัน แต่มีอิทธิพลร่วมกับปัจจัยส่วนบุคคลในการกำหนดการตัดสินใจย้ายถิ่น ซึ่งเป็นการบูรณาการแนวคิด Push-Pull Theory เข้ากับแบบจำลอง Binary Logistic Regression เพื่ออธิบายพฤติกรรมการย้ายถิ่นของแรงงานสัญชาติเมียนมาได้อย่างครอบคลุมมากขึ้น

ทั้งนี้ ปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิสำเนา รูปแบบการจ้างงาน ความเพียงพอของค่าจ้าง ความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการเวลาทำงาน ความเหมาะสมของค่าใช้จ่ายในการจัดทำเอกสารและต่ออายุวีซ่า และความคล้อยคลึงทางวัฒนธรรมและศาสนา ไม่พบว่ามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในแบบจำลองที่ใช้ในการศึกษา อาจเนื่องมาจากแรงงานสัญชาติเมียนมาให้ความสำคัญกับปัจจัยทางเศรษฐกิจที่ส่งผลโดยตรงต่อความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ภาระในการดูแลครอบครัว ความสามารถในการออมเงิน สภาพเศรษฐกิจของประเทศต้นทาง และการเข้าถึงบริการสาธารณสุข มากกว่าปัจจัยด้านลักษณะประชากรหรือเงื่อนไขการทำงานบางประการ จึงทำให้ตัวแปรดังกล่าวไม่สามารถอธิบายความแตกต่างของการตัดสินใจย้ายถิ่นได้อย่างมีนัยสำคัญในแบบจำลองนี้

ข้อเสนอแนะ

โดยสรุป ผลการศึกษาครั้งนี้ต้อยออดงค์ความรู้จากงานวิจัยที่ผ่านมา โดยบูรณาการปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยผลักจากประเทศต้นทาง และปัจจัยดึงดูดจากประเทศปลายทางเข้าด้วยกันภายใต้แบบจำลอง Binary Logistic Regression ทำให้สามารถอธิบายการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานสัญชาติเมียนมาได้ครอบคลุมมากกว่าการศึกษาที่มุ่งพิจารณาปัจจัยทางเศรษฐกิจเพียงด้านใดด้านหนึ่ง อีกทั้งยังแสดงให้เห็นขนาดผลกระทบของแต่ละปัจจัยผ่านการวิเคราะห์ Marginal Effects ซึ่งช่วยสนับสนุนการกำหนดนโยบายด้านแรงงานข้ามชาติบนพื้นฐานของหลักฐานเชิงประจักษ์ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนกำลังแรงงานของประเทศไทยได้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าภาระครอบครัวเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ผลักดันให้แรงงานสัญชาติเมียนมาตัดสินใจย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย ดังนั้น ภาครัฐควรส่งเสริมการพัฒนาระบบการโอนเงินระหว่างประเทศที่มีต้นทุนต่ำ มีความปลอดภัย และเข้าถึงได้ง่าย ภายใต้ความร่วมมือระหว่างประเทศไทยและเมียนมา เพื่ออำนวยความสะดวกในการส่งเงินกลับครอบครัว รวมทั้งสนับสนุนให้แรงงานเข้าสู่ระบบการจ้างงานที่ถูกต้องตามกฎหมายมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ การเข้าถึงบริการสาธารณสุขเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีบทบาทต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานเมียนมา ภาครัฐจึงควรเพิ่มประสิทธิภาพในการประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคมและระบบ

สุขภาพสำหรับแรงงานข้ามชาติ ตลอดจนขยายการเข้าถึงบริการดังกล่าวในพื้นที่ที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก โดยเฉพาะจังหวัดในเขตอุตสาหกรรมและพื้นที่เศรษฐกิจสำคัญ

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าแรงงานที่มีการศึกษาสูงมีแนวโน้มเลือกทางเลือกในการทำงานที่หลากหลายมากขึ้น ภาครัฐจึงควรพัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีความสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส พร้อมทั้งส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาทักษะแรงงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการดึงดูดและรักษาแรงงานที่มีคุณภาพในระยะยาว

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ประกอบการ

ผลการศึกษาพบว่าความสามารถในการออมเงินมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจย้ายถิ่นและการคงอยู่ในตลาดแรงงานของแรงงานเมียนมา ผู้ประกอบการจึงควรพิจารณาออกแบบระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต เช่น ที่พักอาศัยในราคาที่เหมาะสม การสนับสนุนค่าเดินทาง หรือสวัสดิการด้านการเงิน เพื่อเพิ่มความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้แก่แรงงาน

ในขณะเดียวกัน ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนายังสะท้อนว่าแรงงานให้ความสำคัญกับโอกาสในการพัฒนาทักษะและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ผู้ประกอบการจึงควรลงทุนในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความเท่าเทียมและความเข้าใจระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติ ซึ่งจะช่วยลดอัตราการลาออกและเพิ่มประสิทธิภาพในการรักษากำลังคนในระยะยาว

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารoundต่อไป

การศึกษารoundต่อไปควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังแรงงานสัญชาติอื่นในภูมิภาคอาเซียน รวมทั้งเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกประเทศปลายทางของแรงงานเมียนมา เพื่อทำความเข้าใจความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยในฐานะประเทศปลายทางของแรงงานข้ามชาติ

นอกจากนี้ การศึกษารoundต่อไปควรกำหนดสัดส่วนและบันทึกจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละกลุ่มให้ชัดเจน ได้แก่ 1) ชาวเมียนมาที่กำลังทำงานอยู่ในประเทศไทย 2) ผู้ที่อยู่ระหว่างเตรียมเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย และ 3) ผู้ที่พำนักอยู่ในประเทศเมียนมาและกำลังตัดสินใจย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย เพื่อให้สามารถวิเคราะห์และเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นในแต่ละกลุ่มได้อย่างชัดเจน รวมทั้งช่วยเพิ่มความแม่นยำและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

นอกจากนี้ ควรขยายพื้นที่ศึกษาให้ครอบคลุมจังหวัดที่มีแรงงานเมียนมากระจายตัวอยู่เป็นจำนวนมากในภูมิภาคอื่นของประเทศ รวมถึงพัฒนาการศึกษาในลักษณะข้อมูลระยะยาว (Longitudinal Study) เพื่อสะท้อนการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมกรย้ายถิ่นภายใต้บริบททางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

สุดท้าย ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อทำความเข้าใจแรงจูงใจ กระบวนการตัดสินใจ และประสบการณ์ของแรงงานข้ามชาติในมิติที่การวิเคราะห์เชิงปริมาณเพียงอย่างเดียวไม่สามารถอธิบายได้อย่างครบถ้วน

บรรณานุกรม

- De Haas, H. (2021). A theory of migration: The aspirations-capabilities framework. *Comparative Migration Studies*, 9(1), Article 8.
<https://doi.org/10.1186/s40878-020-00210-4>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference* (4th ed.). Allyn & Bacon.
- Harris, J. R., & Todaro, M. P. (1970). Migration, unemployment and development: A two-sector analysis. *The American Economic Review*, 60(1), 126-142.
- International Labour Organization. (2019). *World employment and social outlook: Trends 2019*.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_670542.pdf
- Lee, E. S. (1966). A theory of migration. *Demography*, 3(1), 47-57.
<https://doi.org/10.2307/2060063>
- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, J. E. (1993). Theories of international migration: A review and appraisal. *Population and Development Review*, 19(3), 431-466.
<https://doi.org/10.2307/2938462>
- McAuliffe, M., & Oucho, L. A. (Eds.). (2024). *World migration report 2024*. International Organization for Migration (IOM).
file:///C:/Users/user/Downloads/pub2023-047-l-world-migration-report-2024_11.pdf
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Stark, O., & Bloom, D. E. (1985). The new economics of labor migration. *The American Economic Review*, 75(2), 173-178.
- Tipayalai, K. (2020). Impact of international labor migration on regional economic growth in Thailand. *Journal of Economic Structures*, 9, Article 15.
<https://doi.org/10.1186/s40008-020-00192-7>