

# ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษา : จังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย Migration Factors of Migrants Workers: Empirical Study of Khon Kaen Province, Thailand

ภคริดา พิจารณ์ (Pakarida Pichan)<sup>1</sup>

จงรักษ์ หงษ์งาม (Jongrak Hong-ngam)<sup>2\*</sup>

## บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวที่ย้ายถิ่นมาทำงานในจังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายถิ่นมาทำงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดขอนแก่น เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาทักษะ และสร้างแรงจูงใจ รวมทั้งให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในจังหวัดขอนแก่น โดยใช้การวิจัยเชิงผสมผสานระหว่างเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ และเนื่องจากข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่ปกติจึงใช้ค่าสถิติ Wilcoxon Signed – Rank Test และ Kruskal-Wallis Test With Multiple Comparison เพื่อทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของปัจจัยผลึกและปัจจัยตั้งในแต่ละกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษา พบว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ยอยู่ในช่วง 41 – 50 ปี และส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา ในขณะที่สถานภาพของแรงงานส่วนใหญ่สมรสแล้ว ลักษณะของงานที่ทำเป็นภาคโรงงานอุตสาหกรรม โดยแรงงานมีจำนวนชั่วโมงทำงานต่อวันจำนวน 8 ชั่วโมง ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์ทำงานในจังหวัดขอนแก่นก่อนงานปัจจุบัน

---

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

<sup>2</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

\*Corresponding author, E-mail : jonakal@kku.ac.th

ส่วนใหญ่จะมีค่าจ้างของแรงงานจะอยู่ในช่วง 9,000 บาทขึ้นไป และปัจจัยด้านการเมือง ความยากจน ค่าแรง และค่านิยมของคนในท้องถิ่น เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดการย้ายถิ่นออกจากประเทศของแรงงานต่างด้าว และการหารายได้ได้มากกว่า เป็นปัจจัยที่ดึงดูดให้แรงงานตัดสินใจย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในจังหวัดขอนแก่น จากผลจากการทดสอบหาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลในปัจจัยผลึก และปัจจัยดึง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความแตกต่างกันทั้งหมดในปัจจัยผลึก ในขณะที่ปัจจัยดึง พบว่า เพศ อายุ การศึกษา จำนวนชั่วโมงทำงานต่อวัน ประสบการณ์ทำงาน และค่าจ้างมีความแตกต่างกัน

**คำสำคัญ :** แรงงานต่างด้าว การย้ายถิ่น ปัจจัยผลึก ปัจจัยดึง

#### ABSTRACT

This study investigated factors affecting migration decisions of workers in Khon Kaen. It also studied problems and obstacles in work and life including the push and pull factors which affected the workers decision making to migrate. The results will be used to guide the policy maker in improving worker's skills to motivate and support the migrant workers in Khon Kaen area. This study is a mixed-method study which relies on both quantitative and qualitative data. Due to an unaccustomed data analysis, the statistic of Wilcoxon Signed – Rank Test and Kruskal-Wallis Test with Multiple Comparison were used to examine the differences of push factors and pull factors for individuals.

The results of the Preliminary of migrant workers were mostly male, average age range between 41 - 50 years, with elementary education, married, work 8 hours per day in factory , had work experience in the province before the current job and their wages in a range up to 9,000 baht. It found that politics, poverty, and values of local people were the push factors that cause the migration of foreign workers. It also showed that the higher income

was the pull factor for the workers to move to Khon Kaen. And the results of the differences of individuals' factors were analyzed in term of push factors and pull factors. It indicated that individual factors were all different in the push factors whereas the pull factors revealed the differences of gender, age, education level, workload, experience, and salary.

**Keywords :** Migrants Workers, Migration, Push Factors, Pull Factors

## บทนำ

การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International Migration) เป็นการเคลื่อนย้ายประชากรจากพื้นที่หนึ่ง เพื่อจะไปตั้งถิ่นพำนักอาศัย ณ พื้นที่อีกแห่งหนึ่ง โดยผู้ย้ายถิ่นต้องการหาที่อยู่หรืองานใหม่ที่เหมาะสมกับความต้องการของตนเอง เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมเดิมไปสู่สภาพแวดล้อมใหม่ที่ไม่คุ้นเคย การย้ายถิ่นระหว่างประเทศนั้น โดยทั่วไปพื้นที่ปลายทางมักเป็นประเทศที่มีงานทำมากกว่า ในขณะที่แรงงานในประเทศปลายทางมีน้อย ประเทศปลายทางจึงมีความต้องการแรงงานจากต่างประเทศเข้ามาทำงาน โดยทั่วไปพื้นที่ต้นทางมักเป็นประเทศที่มีค่าแรงต่ำกว่า จึงทำให้แรงงานในประเทศตัดสินใจย้ายถิ่นไปยังประเทศที่มีค่าแรงสูงกว่า อย่างไรก็ตาม ทั้งประเทศต้นทางและปลายทางของการย้ายถิ่น ต่างก็ได้รับผลประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจจากแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานต่างด้าว ทั้งสองฝ่าย (สำเร็จ จันทรสวรรณ, 2551) ประเทศไทยมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะธุรกิจทางด้านอุตสาหกรรมและบริการที่มีการเติบโตอย่างรวดเร็ว ทำให้มีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมากขึ้น ประกอบกับสังคมไทย กำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานรุ่นใหม่ที่จะมาทดแทนการทำงานในภาคส่วนต่างๆ สาเหตุดังกล่าวจึงเป็นเหมือนปัจจัยที่ดึงดูดให้เกิดย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าวลาว เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานที่ไร้ฝีมือหรือกึ่งฝีมือที่จะมาทำงานในส่วนที่แรงงานไทยปฏิเสธที่จะทำ เช่น งานที่ใช้แรงงานอย่างเข้มข้น งานที่สกปรก (Dirty) มีความเสี่ยงอันตราย (Dangerous) และงานที่ลำบาก (Difficult) (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2555) โดยการสำรวจในปี 2551 พบว่า ภาพรวม

การใช้แรงงานของไทย ยังมีความต้องใช้แรงงานในระดับล่าง (ประถมและ ม.ต้น) จำนวนมากถึงเกือบ 72.3% ของการจ้างงาน แต่มีแรงงานในระดับล่างที่เข้าสู่ตลาดแรงงานน้อยมาก ซึ่งส่วนใหญ่มุ่งเน้นการเรียนต่อในระดับสูง เพราะต้องการผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้นตามวุฒิการศึกษา กลุ่มแรงงานระดับล่างขาดแคลนชัดเจนไม่ว่าจะมีการขยายงานหรือไม่ก็ตาม และอีกส่วนหนึ่งจะมีผู้ที่มีอายุเกิน 80 ปี และทำงานไม่ได้เลยในแต่ละปี ซึ่งจะเห็นได้ว่าปัญหาขาดแคลนแรงงานระดับล่างสาเหตุมาจากการเริ่มตั้งตัวจากปัจจัยทางประชากรและการศึกษา การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและการศึกษา ที่ประชากรวัยแรงงานเริ่มเพิ่มน้อยลงและในที่สุดจะลดลง และคนเหล่านี้อยู่ในตลาดแรงงาน เชื่อมโยงสู่ระบบการศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนในโรงเรียนเพิ่มขึ้นแต่ยังขาด การเชื่อมโยงกับส่วนของตลาดแรงงานรองรับ จึงเกิดปัญหาเรียนไม่ตรงสาขา และทำให้แรงงานจำนวนมากขาดคุณภาพ จึงไม่สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงาน เกิดปรากฏการณ์ที่มีตำแหน่งงานว่างแต่หาคนทำงานไม่ได้ และในภาพรวมคนจบระดับสูงล้นงาน (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2554)

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสถิติการอพยพของแรงงานต่างด้าวน้อยกว่าภูมิภาคอื่น แต่เนื่องจากเป็นภูมิภาคที่มีพื้นที่ติดกับชายแดนประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ ประเทศพม่า กัมพูชา และลาว ทำให้มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในหลายจังหวัดของภาค จังหวัดขอนแก่น มีอัตราการขยายตัวธุรกิจและอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว อาทิ ศูนย์กลางการแพทย์ในระดับภูมิภาค โรงแรมที่ทันสมัย โรงงานแหวน โรงงานรองเท้า โรงงานผลิตเยื่อกระดาษ และจังหวัดขอนแก่น กำหนดยุทธศาสตร์เมืองว่าจะเป็ศูนย์กลางการค้า การลงทุน การคมนาคมขนส่งของภูมิภาคอินโดจีน (Hub) โดยเป็นจังหวัดที่เป็นจุดเชื่อมต่อของระเบียงเศรษฐกิจตะวันออก - ตะวันตก (East West Economic Corridor) โดยที่จังหวัดขอนแก่นมีสถิติจำนวนแรงงานต่างด้าวมากเป็นลำดับที่ 2 รองจากจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งในปี พ.ศ.2555 มีแรงงานต่างด้าวทั้งที่ถูกต้องกฎหมายและผิดกฎหมายเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก (กรมการจัดหางาน, 2556)

แรงงานต่างด้าวในจังหวัดขอนแก่น ปัจจุบันพบว่า เกิดปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการกับแรงงานต่างด้าว ซึ่งมีสาเหตุมาจากการเกิดกรณีพิพาทระหว่างแรงงานกับผู้ประกอบการและหน่วยงานของรัฐที่คอยติดตามจับกุมแรงงานหลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย จากข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาความต้องการแรงงานต่างด้าว เพื่อเข้ามาทดแทนแรงงานของผู้ประกอบการในจังหวัดขอนแก่นที่ไม่สอดคล้องกับการกำหนดนโยบายการจัดการแรงงานต่างด้าว จากหลายฝ่าย เช่น หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานส่วนท้องถิ่น กับระบบการจัดการของผู้ประกอบการในจังหวัดขอนแก่นที่ประสบปัญหาดังกล่าว ประกอบกับในปี 2558 ที่จะถึงนี้จะมีการเปิดประชาคมเสรีอาเซียนเกิดขึ้น ซึ่งจะทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี (ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาวิจัยที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว ผลประโยชน์จากการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปสู่ความรู้ ความเข้าใจและเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาทักษะ และสร้างแรงจูงใจและให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในจังหวัดขอนแก่น

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวที่ย้ายถิ่นมาทำงานในจังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาวิจัยที่ส่งผลกระทบต่อกรย้ายถิ่นมาทำงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดขอนแก่น

### วิธีดำเนินงาน

1. การกำหนดกลุ่มประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง  
ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ คือ แรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า ในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ที่ทำงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่นปี 2556 ผู้วิจัยได้ทำการจำแนกประชากรตัวอย่างเป็นลักษณะงานที่ทำ คำนวณขนาดตัวอย่าง โดยสูตรคำนวณของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970)

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

$n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าว

$N$  = ขนาดของประชากรแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน  
ในจังหวัดขอนแก่นปี 2556 จำนวน 3,790 คน (สำนักงานจังหวัดขอนแก่น, 2556)

$e$  = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

$X^2$  = ค่าไคสแควร์ที่  $df$  เท่ากับ 1 ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%  
( $X^2 = 3.841$ )

ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

$p$  = สัดส่วนหรือลักษณะที่สนใจในประชากร (หากไม่ทราบ  
กำหนด  $p = 0.5$ )

ขนาดกลุ่มตัวอย่างของนายจ้างหรือกิจการที่มีการจ้างแรงงานไทยและ  
แรงงานย้ายถิ่น

$$n = \frac{3.841 \times 3,790 \times 0.3 \times 0.7}{0.05^2 \times 3789 + 3.841 \times 0.3 \times 0.7} \approx 297$$

$n = 297$  หรือ ประมาณ 300 คน

เมื่อได้จำนวนขนาดตัวอย่าง จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่ม  
แบบกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยมีลักษณะงานเป็นตัวแบ่งกลุ่ม แต่เนื่องจาก  
มีข้อจำกัดในการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่าง ทำให้การวิจัยในครั้งนี้เก็บข้อมูลจากกลุ่ม  
ตัวอย่าง ได้เพียง 122 คน โดยแบ่งเป็นแรงงานจากภาคอุตสาหกรรม 69 คน และ  
แรงงานจากภาคบริการ 53 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์

ในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาถึงปัจจัยในการตัดสินใจย้ายถิ่น ความคาดหวัง  
และอุปสรรคหรือปัญหาในการทำงานและดำเนินชีวิตในต่างถิ่นของแรงงานต่างด้าว  
โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น  
2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ และลักษณะงาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่น

แบบสอบถามในส่วนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามแบบ ลีเคอร์ท โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนความคิดเห็นใช้เกณฑ์ ดังนี้

คำตอบ		คะแนน	
มากที่สุด	คิดเป็น	5	คะแนน
มาก	คิดเป็น	4	คะแนน
ปานกลาง	คิดเป็น	3	คะแนน
น้อย	คิดเป็น	2	คะแนน
น้อยที่สุด	คิดเป็น	1	คะแนน

### 3. การเก็บข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้มีการทำหนังสือออกจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ส่งถึงสำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่น เพื่อขอข้อมูลจำนวนแรงงานต่างด้าวทั้งหมดที่ทำงานอยู่ในจังหวัดขอนแก่น เมื่อรวบรวมรายละเอียดเรียบร้อยแล้วจึงได้ทำหนังสือออกจากคณะไปถึงสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อขอเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 122 คน แบ่งเป็นแรงงานจากภาคอุตสาหกรรม 69 คน และแรงงานงานจากภาคบริการ 53 คน โดยให้กลุ่มตัวอย่างอ่านและตอบแบบสอบถามด้วยตัวเอง (แบบสอบถามมีการแปลเป็นภาษาพม่า)

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ผลตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) กำหนดรหัสหมายเลขแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบการเก็บแบบสอบถาม
- 2) นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ทำการตรวจสอบความถูกต้อง

ให้สมบูรณ์ทุกฉบับก่อนนำมาประมวลผล

- 3) นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบครบ แล้วลงรหัสตามแบบการลงรหัสที่กำหนด (Coding Form)
- 4) วิเคราะห์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่า แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ 0.9 มีค่าที่สูงกว่า 0.7 จึงสามารถยอมรับได้
- 5) ทดสอบการกระจายของข้อมูลว่ากระจายแบบปกติหรือไม่ ด้วย Shapiro - Wilk Test พบว่า ข้อมูลบางตัวมีการกระจายแบบไม่ปกติ
- 6) นำข้อมูลไปวิเคราะห์และประมวลผลด้วย Wilcoxon Signed – Rank Test และ Kruskal-Wallis Test With Multiple Comparison

### ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวที่ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในจังหวัดขอนแก่น กรณีศึกษา อำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น ดังนี้

- 1) วิเคราะห์สภาพโดยทั่วไปของแรงงานต่างด้าว เป็นการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของแรงงานแต่ละคน ทั้งทางด้านประวัติส่วนตัว การศึกษา เป็นต้น
- 2) วิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นออกจากประเทศต้นทาง (ปัจจัยหลัก) ของแรงงานต่างด้าว
- 3) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นเข้ามาประเทศปลายทาง (ปัจจัยตั้ง) ของแรงงานต่างด้าว

#### 1) ผลการวิเคราะห์สภาพโดยทั่วไปของแรงงานต่างด้าว

จากการตอบแบบสอบถามทั้งหมด 122 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 77.87 เป็นเพศหญิงจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 22.31 ส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยอยู่ในช่วง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.58 และส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษาจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 67.21 รองลงมา คือ อื่นๆ จำนวน 22 คน คิดเป็น

ร้อยละ 18.03 กรณีอื่นๆ ในที่นี้ คือ ไม่ได้รับการศึกษา ในขณะที่สถานภาพของแรงงานส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 72.95 โดยมีแรงงานต่างด้าวเพียงรายเดียวเท่านั้นที่มีโรคประจำตัว คิดเป็นร้อยละ 0.82 ในส่วนของลักษณะงานที่ทำแรงงานภาคโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 56.56 และเป็นแรงงานภาคบริการ จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 43.44 โดยแรงงานมีจำนวนชั่วโมงทำงานต่อวัน จำนวน 8 ชั่วโมง 8 คิดเป็นร้อยละ 66.39 ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์ทำงานในจังหวัดขอนแก่นก่อนมางานปัจจุบัน จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 59.84 โดยแรงงานส่วนใหญ่จะมีค่าจ้างอยู่ในช่วง 9,000 บาทขึ้นไป 74 คน คิดเป็นร้อยละ 60.66 ดังตารางที่ 1

## 2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นเข้ามาประเทศปลายทาง (ปัจจัยหลัก) ของแรงงานต่างด้าว

พบว่า ปัจจัยหลักจากประเทศต้นทางที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ ในระดับปานกลาง 4 ตัวแปร คือ การเมือง ความยากจน ค่าแรง และค่านิยมของคนในท้องถิ่น กล่าวคือ ตัวแปรเหล่านี้เป็นปัจจัยหลักที่ผลักดันให้แรงงานย้ายถิ่น ในขณะที่ตัวแปรภาวะการเลี้ยงดู สมาชิกในครัวเรือน และการมีหนี้สิน อยู่ในระดับเกือบจะปานกลาง และตัวแปรภัยธรรมชาติ ใจของผู้ร้ายชุกชุม สภาวะการว่างงานภายในประเทศ และการไม่มีอาชีพ อยู่ในระดับน้อยมาก กล่าวคือ ตัวแปรเหล่านี้ไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดการตัดสินใจย้ายถิ่นขึ้นในกลุ่มแรงงานต่างด้าว ดังตารางที่ 2

## 3) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นเข้ามาประเทศปลายทาง (ปัจจัยดึง) ของแรงงานต่างด้าว

พบว่า ปัจจัยดึงจากประเทศปลายทางที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ ระดับมาก ได้แก่ ตัวแปรการหารายได้ที่มากกว่า กล่าวคือ รายได้ที่ได้มากกว่าจากประเทศปลายทางเป็นปัจจัยที่ดึงดูดให้แรงงานตัดสินใจย้ายถิ่น ในขณะที่ตัวแปรด้านการเมือง ค่าแรง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีโอกาสสร้างควมมั่นคงให้ตนเอง การจ้างงานตลอดปี และการได้รับการชักชวนจากคนรู้จักที่มาก่อน เป็นปัจจัยดึงดูดระดับปานกลางที่ทำให้

แรงงานตัดสินใจย้ายถิ่น และตัวแปรที่เป็นปัจจัยตั้งให้เกิดการย้ายถิ่นที่น้อยที่สุด คือ การที่ประเทศปลายทางไม่มีภัยธรรมชาติ มีความอุดมสมบูรณ์ และความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในประเทศปลายทาง ดังตารางที่ 3

### สรุปผลและอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 95 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 27 คน ส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยอยู่ในช่วง 41 – 50 ปี และมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา จำนวน 82 คน ในขณะที่สถานภาพของแรงงานส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 89 คน โดยที่มีแรงงานต่างด้าวเพียงรายเดียวเท่านั้นที่มีโรคประจำตัว ในส่วนของลักษณะงานที่ทำแรงงานภาคโรงงานอุตสาหกรรมมี จำนวน 69 คน และเป็นแรงงานภาคบริการ จำนวน 53 คน โดยแรงงานมีจำนวนชั่วโมงทำงานต่อวัน จำนวน 8 ชั่วโมง 81 คน ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์ทำงานในจังหวัดขอนแก่น ก่อนงานปัจจุบันจำนวน 73 คน โดยแรงงานส่วนใหญ่จะมีค่าจ้างอยู่ในช่วง 9,000 บาท ขึ้นไป 74 คน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว พบว่า ปัจจัยหลักจากประเทศต้นทางที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงาน อยู่ในระดับสูงที่สุด คือ ในระดับปานกลาง 4 ตัวแปร คือ การเมือง ความยากจน ค่าแรงที่ต่ำกว่า และค่านิยมของคนในท้องถิ่น ในประเทศต้นทาง ตัวแปรเหล่านี้เป็น สิ่งที่มีผลกระตุ้นให้แรงงานต่างด้าวตัดสินใจย้ายถิ่นมาทำงานต่างประเทศ สอดคล้อง กับผลการศึกษาของ มีชัย แสงจันทร์ทะวงค์ (2550) และภาสกร โกไศยกานนท์ (2547) ที่พบว่า ปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่นระหว่างประเทศของแรงงาน คือ การรู้หนังสือ อัตราการว่างงาน ความหนาแน่นของประชากรภายในประเทศ อัตราค่าจ้างที่น้อยกว่า และปัญหาความไม่สงบและการเมืองภายในประเทศต้นทาง และปัจจัยตั้งที่เป็นแรงจูงใจให้แรงงานต่างด้าวย้ายถิ่นในระดับสูงที่สุด ได้แก่ ตัวแปร การหารายได้ที่มากกว่า กล่าวคือ ในประเทศปลายทาง หากแรงงานต่างด้าวสามารถ

หารายได้ได้มากกว่าการอยู่ในประเทศตนเอง รายได้จะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว ซึ่งให้ผลเช่นเดียวกับผลการวิจัยของ Wells (1996), และ Agbola and Acupan, (2010) ที่พบว่า แรงงานต่างด้าวตัดสินใจอพยพย้ายถิ่นโดยแรงจูงใจ คือ อัตราค่าจ้างในต่างประเทศสูงกว่า มีโอกาสหารายได้เพื่อสะสมเงินเก็บไว้มากกว่า

### เสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่น และปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว พบว่า ปัจจัยหลักจากประเทศต้นทางมีส่วนในการตัดสินใจย้ายถิ่นอยู่ในระดับปานกลางไม่สูงมากนัก ในขณะที่ปัจจัยตั้งในประเทศปลายทางจะส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นเป็นอย่างมาก กล่าวคือ หากประเทศปลายทางที่ตัดสินใจย้ายถิ่นไป มีแรงดึงดูดหรือข้อเสนอดี แรงงานก็ตัดสินใจย้าย ถิ่นแม้ว่าประเทศต้นทางจะไม่มีแรงผลักดันให้เกิดการย้ายถิ่นก็ตาม ซึ่งข้อมูลนี้สามารถนำไปเป็นข้อมูลประกอบการทำนโยบายเพื่อดึงดูดหรือรองรับแรงงานต่างด้าวที่ต้องการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศ อีกทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพ และพัฒนาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้สามารถมีข้อมูลยืนยันความต้องการแรงงานในแต่ละประเภทที่ชัดเจนได้ เพื่อให้บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อให้ได้แรงงานต่างด้าวที่มีจำนวน และคุณภาพตามมาตรฐานแรงงานไทย และในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้กลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าวเพียงสัญชาติเดียว ดังนั้น ในอนาคตข้างหน้าหากมีผู้สนใจทำวิจัยเกี่ยวกับเรื่องแรงงานต่างด้าว ควรจะมีการใช้กลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าวหลายสัญชาติ เนื่องจากในจังหวัดขอนแก่น ยังมีแรงงานต่างด้าวสัญชาติอื่นที่ไม่ใช่พม่า เข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก

## เอกสารอ้างอิง

- ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2555). **โครงการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียน.** รายงานการศึกษาระดับสมบูรณ
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2554). **ทีดีอาร์ไอชี้แรงงานไทยยังไร้สวัสดิการที่ดี.** บทความวิชาการ. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2555). **ทีดีอาร์ไอชี้ เข้มจัดระเบียบต่างด้าว เพิ่มโอกาสแรงงานไทยความรู้น้อย.** บทความวิชาการ. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย
- สำนักงานจังหวัดขอนแก่น (2556). **ประชากรแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในจังหวัดขอนแก่นปี 2556.** จังหวัดขอนแก่น
- กรมการจัดหางานสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว.(2556). **วารสารสถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานที่ราชอาณาจักร.** สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว
- ภาสกร โกไศยกานนท์ (2547). **แรงงานอพยพภาคอุตสาหกรรมในบริเวณชายแดนไทย-พม่า: กรณีศึกษา แรงงานสัญชาติพม่าในอำเภอแม่สอดจังหวัดตาก.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มีชัย แสงจันทร์ทะวงศ์ (2550). **การวิเคราะห์สาเหตุและผลกระทบของการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานลาวในนคร หลวงเวียงจันทร์.** วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สุนทรี เรืองทรัพย์ (2544). **การพัฒนากระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปฝึกงานในประเทศญี่ปุ่น.** กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลำเรียง จันทร์สุวรรณ (2551). **การย้ายถิ่นและการขยายตัวเมือง(Migration and Urbanization).** เอกสารประกอบการสอน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- Agbola, F. W. and Acupan, A. B. (2010).An empirical analysis of international labor migration in the Philippines.Journal of Economic Systems. 34 (2010) 386–393
- Krejcie,Robert.V.and Morgan,Daryle.W.Determinining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement.v.30,607-610.( 1970)
- Morgan,Daryle.W.( 1970).Determinining sample size for research activities. Educational andPsychological Measurement.v.30,607-610.( 1970)
- Jill Wells. (1996). Labour Migration and International Construction.HABITAT INTL. Vol. 20. No. 2. pp. 295-306. South Bank University, London, UK

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ และข้อมูลทั่วไปของแรงงานต่างด้าว N = 122

ข้อมูลทั่วไป	จำนวนคน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	95	77.87
หญิง	27	22.31
<b>อายุ</b>		
31-40 ปี	8	6.56
41-50 ปี	70	57.58
51 ปีขึ้นไป	-	-
<b>การศึกษา</b>		
ประถมศึกษา	82	67.21
มัธยมศึกษาตอนต้น	17	13.93
มัธยมศึกษาตอนปลาย	1	0.82
อื่น	22	18.03
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	33	27.05
สมรส	89	72.95
<b>สุขภาพ</b>		
มีโรคประจำตัว	1	0.82
ไม่มีโรคประจำตัว	121	99.18
<b>ลักษณะงาน</b>		
โรงงานอุตสาหกรรม	69	56.56
บริการ	53	43.44
<b>จำนวนชั่วโมงทำงานต่อวัน</b>		
น้อยกว่า 5 ชั่วโมง	-	-
6 ชั่วโมง	3	2.46
7 ชั่วโมง	4	3.28
8 ชั่วโมง	81	66.39
มากกว่า 8 ชั่วโมงขึ้นไป	34	27.87
<b>รายได้</b>		
ต่ำกว่า 6,000 บาท	4	3.28
6,000 – 7,000 บาท	5	4.1
7,001 – 8,000 บาท	33	27.05
8,001-9,000 บาท	6	4.92
มากกว่า 9,000 บาทขึ้นไป	74	60.66

## ตารางที่ 2 ค่ามัธยฐาน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยผลึกของแรงงานต่างด้าว

ตัวแปร	ค่ามัธยฐาน	ค่าเบี่ยงเบน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
<b>ปัจจัยหลัก</b>				
การเมือง	3.885	1.711	1	5
ความยากจน	3.795	0.995	1	5
ค่าแรงต่ำ	3.033	1.239	1	5
ภัยธรรมชาติ	1.680	0.534	1	3
ภาระการเลี้ยงดูสมาชิกในครัวเรือน	2.533	0.989	1	5
โจรผู้ร้ายชุกชุม	1.631	0.501	1	3
สภาพการณ์ว่างงานภายในประเทศ	1.869	0.862	1	5
ค่านิยมของคนในท้องถิ่น	3.820	1.121	1	5
การไม่มีอาชีพ	2.123	1.103	1	5
การมีหนี้สิน	2.869	1.142	1	5

## ตารางที่ 3 ค่ามัธยฐาน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยตั้งของแรงงานต่างด้าว

ตัวแปร	ค่ามัธยฐาน	ค่าเบี่ยงเบน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
<b>ปัจจัยตั้ง</b>				
การเมือง	3.377	1.319	1	5
ค่าแรงสูง	3.541	0.972	1	5
หารายได้ได้มากกว่า	4.098	1.434	1	5
ไม่มีภัยธรรมชาติ	2.180	1.157	1	5
ความอุดมสมบูรณ์	2.656	1.066	1	5
ความต้องการแรงงานต่างด้าว	2.369	0.929	1	5
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.279	1.208	1	5
มีโอกาสสร้างความมั่นคง	3.262	1.141	1	5
ให้กับตนเอง				
มีการจ้างงานตลอดปี	3.820	0.962	1	5
ได้รับการชักชวนจากคนรู้จัก	3.951	1.003	1	5