

บทความวิจัย

ผศ.ดร.กมลพร สอนศรี

อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ
ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดการย้ายถิ่นของ แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ในประเทศไทย¹

บทคัดย่อ

การศึกษาปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดของแรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ในประเทศไทยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบริบททางประวัติศาสตร์และสถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานของชาวฟิลิปปินส์และ 2) ศึกษาปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันที่ทำให้แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์เข้ามาในประเทศไทยโดยใช้การศึกษาจากเอกสารและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากแรงงานชาวฟิลิปปินส์ที่อยู่ในประเทศไทยโดยเจาะจงใน 3 กลุ่มอาชีพ คือ 1) ครู อาจารย์ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอน 2) ผู้จัดการฝ่ายต่างๆ และ 3) สถาปนิก วิศวกร โดยผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็น จำนวน 377 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการบรรยายความและใช้สถิติบรรยายซึ่งประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาพบว่า ชาวฟิลิปปินส์มีการย้ายถิ่นฐานไปทำงานในต่างประเทศตั้งแต่สมัยที่ฟิลิปปินส์ตกเป็นเมืองขึ้นของประเทศสเปนและประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นผลให้ชาวฟิลิปปินส์มีความพร้อมและมีศักยภาพทางด้านภาษาอังกฤษ และทำให้ชาวฟิลิปปินส์เดินทางไปประกอบอาชีพในต่างประเทศมากมาย ซึ่งจากการออกไปทำงานต่างประเทศของชาวฟิลิปปินส์นั้นทำให้ประเทศฟิลิปปินส์สามารถสร้างรายได้จากการโอนเงินเข้าประเทศสูงเป็นอันดับหนึ่งของรายได้ทั้งหมด จนทำให้รัฐบาลของประเทศฟิลิปปินส์มีนโยบายต่างๆ ในการส่งเสริมและผลักดันให้ชาวฟิลิปปินส์ออกไปทำงานในต่างประเทศ และทำให้การออกไปทำงานในต่างประเทศกลายเป็นวัฒนธรรมของชาวฟิลิปปินส์ในที่สุด

สำหรับประเทศไทย แรงงานชาวฟิลิปปินส์ส่วนใหญ่จะเข้ามาประกอบอาชีพครู อาจารย์ ผู้สอน และผู้จัดการต่างๆ สาเหตุที่ชาวฟิลิปปินส์ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอาจเป็นเพราะวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศไทยมีความคล้ายคลึงกับประเทศฟิลิปปินส์ ประกอบกับค่าครองชีพในประเทศไทยค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับประเทศฟิลิปปินส์ ทั้งยังมีเครือข่ายชาวฟิลิปปินส์ที่คอยช่วยเหลือเวลาชาวฟิลิปปินส์ประสบปัญหาต่างๆ

นอกจากนั้น ผลการศึกษายังพบว่าปัจจัยดึงดูดที่ทำให้แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์เข้ามาทำงานในประเทศไทยมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ค่านิยม รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม และด้านเศรษฐกิจตามลำดับ เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยผลักดันที่ทำให้แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ออกไปทำงานในต่างประเทศโดยเฉพาะในประเทศไทยนั้น พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ค่านิยม เป็นปัจจัยผลักดัน ลำดับที่ 1 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ และปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยนี้คือ สถานประกอบการ (นายจ้าง) ควรจัดฝึกอบรมภาษาและวัฒนธรรมไทยให้แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ และควรมีมาตรการดูแลเกี่ยวกับระบบประกันสังคม สวัสดิการต่างๆ ให้แก่แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยควรมีกำหนดกฎหมาย หรือระเบียบ รวมทั้งนโยบายต่างๆ ให้ชัดเจนและเป็นปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการของตัวแรงงาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานชาวฟิลิปปินส์เอง

คำสำคัญ แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์, ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด, การเคลื่อนย้ายแรงงาน

¹ บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัย การศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือของประเทศฟิลิปปินส์ โดยการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

The study of push factors and pull factors of Filipino Skilled Labor in Thailand

Abstract

The study of push factors and pull factors of Filipino Skilled Labor in Thailand aims 1) to study the historical context and the situation of Filipino skilled labor migration and 2) to determine the causes of push and pull factors of migration of Filipino skilled labor especially Filipino skilled laborers who move to Thailand.

This study combined both qualitative and quantitative research. For qualitative research, the researcher accumulated the data from various documents relating to the historical context of the Philippines. Regarding quantitative research, the researcher used questionnaires as an instrument to collect data from the Filipino skilled laborers who work in Thailand. The sample size of this research was 381 participants. The data were analyzed by using descriptive statistics which were frequency, percentage, mean and standard deviation.

The result of the research demonstrated that the Filipinos have migrated to work in other countries for long since the period that the Philippines were colonized by Spain and the United States of America. During that time, it influenced the Filipino to emigrate to work in foreign countries because they were ready and were fluent in English language. As many Filipinos migrated to work abroad, the Philippines could generate large amounts of income from remittances. Therefore, the Philippines Government launched many policies to support and push Filipinos to work out of the country.

In addition, the study found that the greatest pull factor that attracts Filipino skilled laborers to work in Thailand is the culture and value factor, followed by technological factors, environmental factors, and economic factors, respectively. On the other hand, the push factors that drive Filipino skilled laborers to work abroad is also the culture and value factors, followed by policy, law, rule, regulation factors, and economic factors, respectively.

The recommendations of this study are as follows : 1) The organization or employer should provide basic training program for Filipino skilled workers, such as a language and culture knowledge of Thailand, so Filipino skilled workers will have basic communication skills and be able to live in Thailand more comfortably 2) The organization should manage the social security and welfare system for Filipino skilled laborers thoroughly and equally and 3) The government agencies in Thailand should impose laws, regulations, and policies explicitly in order to assure the efficiency of labor management or of the agencies that are involved in hiring Filipino laborers.

Key word : Filipino skilled labor, push factors and pull factors, labor migration

บทนำ

ประเทศฟิลิปปินส์เป็นประเทศที่อยู่ในหมู่เกาะแปซิฟิก ซึ่งห่างไกลจากกลุ่มประเทศอาเซียนด้วยกัน อีกทั้งยังได้รับ อิทธิพลจากประเทศตะวันตก 2 ประเทศด้วยกัน คือ ประเทศ สเปนและสหรัฐอเมริกา การได้รับอิทธิพลจากทั้ง 2 ประเทศ ทำให้คนฟิลิปปินส์มีความคิดที่แตกต่างจากประเทศอื่นๆ ใน กลุ่มประเทศอาเซียนด้วยกันไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม วัฒนธรรม ประเพณี ตลอดจนการดำเนินธุรกิจและการค้าก็แตกต่างกันด้วย

ในปัจจุบัน ประเทศฟิลิปปินส์เป็นตัวอย่างที่ดีของการ ส่งเสริมและขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศจนทำให้มีรายได้ จากการโอนเงินเข้าประเทศของแรงงานชาวฟิลิปปินส์สูงเป็น อันดับหนึ่งของรายได้จากการขายสินค้าและบริการทั้งหมด อีกทั้ง การส่งเงินกลับเข้าประเทศของแรงงานฟิลิปปินส์ในต่างประเทศ ได้ช่วยรักษาการขาดดุลและรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของ ประเทศ จนอาจกล่าวได้ว่า ประเทศฟิลิปปินส์มีรายได้จากการ ส่งเงินเข้าประเทศอยู่ในอันดับที่ 3 ของโลก และอยู่ในอันดับ 3 ของเงินส่งเข้าประเทศเมื่อเทียบกับร้อยละของผลิตภัณฑ์มวลรวม ในประเทศ (GDP) ในเอเชีย-แปซิฟิก (IMF, 2003) จนทำให้ มีการตั้งจำนวนแรงงานที่จะส่งออกไปต่างประเทศอย่างชัดเจน ซึ่งจากที่ผ่านมาในช่วง พ.ศ. 2542 - 2546 ฟิลิปปินส์ได้กำหนด เป้าการส่งออกแรงงานถึง 2.8 ล้านคน (Kour, 2010) รวมทั้ง การที่ประเทศฟิลิปปินส์ได้รับเลือกให้เป็นที่ตั้งของศูนย์บริการ (Call Center) ของประเทศตะวันตก และเอเชียตะวันออก เนื่องจากประชาชนมีความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษ ได้เป็นอย่างดี ทำให้ในปี ค.ศ. 2012 ฟิลิปปินส์ตั้งเป้าหมายไว้ว่าจะมุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางการให้บริการด้านแรงงานมีฝีมือ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาถึงประวัติศาสตร์ที่ประเทศฟิลิปปินส์ได้ ถูกสหรัฐอเมริกาปกครองอยู่เป็นเวลานานทำให้ฟิลิปปินส์มีความ พร้อมเพราะประชาชนมีศักยภาพทางด้านภาษาอังกฤษและด้านการบริหารซึ่งจากศักยภาพด้านภาษาอังกฤษและการบริการนี้เอง เป็นข้อได้เปรียบกว่าแรงงานชาติอื่น ๆ ในภูมิภาคอาเซียนด้วยกัน จึงทำให้พลเมืองของฟิลิปปินส์ไปประกอบอาชีพในต่างประเทศ เป็นจำนวนมาก

สำหรับในประเทศไทยมีแรงงานวิชาชีพจากฟิลิปปินส์ จำนวนทั้งหมด 8,198 คน (พ.ศ. 2556) ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียง กับแรงงานฝีมือที่มาจากประเทศนอกอาเซียน คือ จีน (7,168)

อินเดีย (6,786) อังกฤษ (8,328) และสหรัฐอเมริกา (6,598) ทั้งนี้สิ่งที่น่าสนใจ คือ แรงงานจากฟิลิปปินส์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 70) เป็นบุคลากรวิชาชีพซึ่งนับว่ามีสัดส่วนที่สูงเมื่อเปรียบเทียบกับ แรงงานจากประเทศอาเซียนที่เหลือซึ่งเป็นบุคลากร วิชาชีพเพียงร้อยละ 17 เท่านั้น <http://www.thai-aec.com/231#ixzz23KiL8ywU> อีกทั้งการย้ายถิ่นออกของแรงงาน มีฝีมือเหล่านี้มีสถาบัน OFW (Oversea Foreign Workers) ของ ฟิลิปปินส์รองรับอย่างเป็นทางการ โดยจะต้องรับผิดชอบต่อผู้ ที่ไปทำงานต่างประเทศ จากข้อมูลข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจ ศึกษาสถานการณ์แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ที่เข้ามาทำงาน ในประเทศไทย และสาเหตุ ปัจจัยดึงดูด และปัจจัยผลักดันที่ ทำให้แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ออกไปทำงานนอกประเทศโดย เฉพาะการเข้ามาทำงานในประเทศไทย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบริบททางประวัติศาสตร์และสถานการณ์การ เคลื่อนย้ายแรงงานของชาวฟิลิปปินส์
2. เพื่อศึกษาสาเหตุ ปัจจัยดึงดูด และปัจจัยผลักดันที่ ทำให้แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์เข้ามาทำงานในประเทศไทย

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่น และผล การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน และแรงงานชาวฟิลิปปินส์

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงการเคลื่อนย้าย แรงงานของแรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ที่เข้ามาทำงานใน ประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย แต่อย่างไรก็ตามสำหรับบทความนี้ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยต้องการนำเสนอประเด็นเกี่ยวกับ บริบททางประวัติศาสตร์และสถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงาน ของชาวฟิลิปปินส์ และสาเหตุ ปัจจัยดึงดูด และปัจจัยผลักดัน ที่ทำให้แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์เข้ามาทำงานในประเทศไทย ทั้งนี้แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่น รวมทั้งผลการ วิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานชาวฟิลิปปินส์เข้ามา ทำงานในประเทศไทย โดยมีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ใหม่ของการย้ายถิ่น (Stark, 1991) เสนอว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานของแรงงานนั้นอาจไม่ได้เป็น เพียงการตัดสินใจส่วนบุคคลเท่านั้น แต่อาจได้รับการตัดสินใจ

ร่วมกันหลายบุคคล เช่น จากกลุ่มเพื่อน จากครอบครัว หรือ แม้แต่จากสถาบันต่างๆ ซึ่งการตัดสินใจต่างๆ นี้จะส่งผลต่อการยอมรับความเสี่ยงจากการเคลื่อนย้ายตนเองออกไปเป็นแรงงานในประเทศปลายทางซึ่งอาจได้รับผลที่ไม่ประสบความสำเร็จหรือไม่ตรงตามที่ปรารถนา นอกจากนี้การย้ายถิ่นนั้นเกิดจากความคาดหวังของตัวแรงงานที่คาดว่าจะได้รายได้ที่มากที่สุด ขณะที่ทฤษฎีเครือข่ายสังคมของผู้ย้ายถิ่น (Massey, 1993) กล่าวว่าในการย้ายถิ่นของแรงงานนั้นมีความเกี่ยวข้องกับเครือข่ายทางสังคมทั้งในส่วนของตัวแรงงานเอง หรือในส่วนของนายจ้างที่จ้างแรงงาน ซึ่งการมีเครือข่ายทางสังคมนั้นนี้อาจทำให้แรงงานมีความมั่นคง หรือสามารถเดินทาง หรือเคลื่อนย้ายแรงงานได้สะดวกมากขึ้น นอกจากนี้การมีเครือข่ายทางสังคมนั้นยังส่งผลต่อการตัดสินใจและการประเมินความเสี่ยงต่างๆ เช่น รายได้จากการทำงาน การสามารถเข้าถึงตลาดแรงงานที่รวดเร็ว รวมทั้งการได้รับความช่วยเหลือต่างๆ ทั้งนี้จากทั้ง 2 ทฤษฎีข้างต้นนั้นยังมีความสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังในรายได้ (Sjaastad, 1962 ; Schultz, 1962) ซึ่งการย้ายถิ่นเข้าไปทำงานในประเทศปลายทางของแรงงานต่างๆ นั้นปัจจัยหนึ่งคือความต้องการและความคาดหวังในด้านรายได้ของแรงงาน ซึ่งหากเปรียบเทียบกับกรย้ายถิ่นของแรงงานชาวฟิลิปปินส์เข้ามาทำงานในประเทศไทยอาจเกิดจากความคาดหวังในด้านรายได้ที่มากกว่าการทำงานในประเทศฟิลิปปินส์ ส่วนทฤษฎีการตัดสินใจย้ายถิ่นในระดับจุลภาค (De Jong and Fawcett, 1981) พบว่าเป็นปัจจัยที่อาจส่งผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานชาวฟิลิปปินส์ ได้แก่ ปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยาประชากร และอาจเกี่ยวข้องกับลักษณะของประชากรและครอบครัวของชาวฟิลิปปินส์ กฎระเบียบต่างๆ ของประเทศฟิลิปปินส์² หรือสังคม ข้อมูลข่าวสาร และความแตกต่างในแต่ละพื้นที่ เช่น สภาพภูมิศาสตร์หรือประเด็นต่างๆ ที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้นนั้นนี้มีผลต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทย³

ระบบการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (Fawcett and Arnold, 1987) การเข้ามาทำงานในประเทศไทยมีความเกี่ยวเนื่องกับเทคโนโลยีหรือความสอดคล้องกับสภาพภูมิศาสตร์ ทั้งนี้การย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานชาวฟิลิปปินส์นั้น

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และประชากรมีผลต่อการเลือกเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานด้วย

นอกจากนี้ในการอธิบายการย้ายถิ่น สามารถอธิบายปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการย้ายถิ่นได้โดยผ่านปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการ คือ ปัจจัยผลักดัน (Push Factors) และปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) ซึ่งปัจจัยผลักดัน (Push Factors) หมายถึง สาเหตุต่างๆ ในเขตที่อยู่อาศัยที่ทำให้บุคคลต้องย้ายถิ่นเพราะไม่สามารถอาศัยอยู่ในเขตเดิมได้ เช่น เกิดภาวะการว่างงาน เนื่องจากมีแรงงานมากเกินไป การขาดที่ดินทำกิน เนื่องจากประชากรเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นเหตุให้ประชากรไม่มีที่ดินเป็นของตนเองที่จะใช้ทำการเกษตรกรรม ก่อให้เกิดสภาพความยากจนทั่วไป ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้ประชากรเคลื่อนย้ายไปหางานทำในเขตอื่นที่มีความอุดมสมบูรณ์กว่า ขณะที่ปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่างๆ ในเขตปลายทาง หรือถิ่นปลายทางที่มีลักษณะที่ดีกว่า หรือตรงต่อความต้องการที่มากกว่าเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้แรงงานนั้นต้องการเคลื่อนย้ายเข้าไปทำงาน ซึ่งปัจจัยดึงดูดนั้นมักจะปรากฏในสิ่งที่ตรงกันข้ามกับปัจจัยผลักดัน เช่น สภาพความเป็นอยู่ โอกาสทางด้านเศรษฐกิจ การศึกษา การประกอบอาชีพ การเมือง การบันเทิง และการบริการที่ดีกว่า (บึงบอนด์ รักอำนวนิจ, 2552) ทั้งนี้พบว่าทั้งปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดนั้นอาจเป็นได้ทั้งปัจจัยผลักดัน และขณะเดียวกันก็สามารถที่จะแปรเป็นปัจจัยดึงดูดได้เช่นกัน

นอกจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นดังที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น พบว่ายังมีการศึกษาต่างๆ เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ดังนี้ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาแห่งประเทศไทย (2555) ศึกษาเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์ วิจัย การเคลื่อนย้ายแรงงาน ระหว่างพื้นที่อุตสาหกรรมและอาชีพ” พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน คือ ปัจจัยด้านอัตราการว่างงานในพื้นที่ที่อาศัยอยู่ ซึ่งเป็นปัจจัยผลักดันให้แรงงานเคลื่อนย้ายเพื่อไปหางานหรือโอกาสทางเศรษฐกิจในภูมิภาคอื่นของประเทศ ขณะที่ปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายพื้นที่ของแรงงานนั้น ได้แก่ ปัจจัยทางด้านโอกาสทางหน้าที่ การงาน และธุรกิจ หรือโอกาสในการมีงานทำ สภาพตลาดแรงงานที่ดีกว่าเมื่อเทียบกับพื้นที่อื่น อัตราค่าจ้างที่สูงกว่า หรือ

² ประเทศต้นทาง

³ ประเทศปลายทาง

พื้นที่ที่จะทำการย้ายเข้านั้นอยู่ในเขตเมือง ซึ่งมีแนวโน้มจะทำงานที่ต่ำกว่า ขณะที่การศึกษาของ ศุภรัตน์ พิณสุวรรณ และพรพันธุ์ เขมคุณาศัย (2554) เรื่อง “สาเหตุและผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานสตรีมุสลิม จากจังหวัดชายแดนภาคใต้เข้าไปในประเทศมาเลเซีย” พบว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานสตรีมุสลิมเข้าไปในประเทศมาเลเซีย มีสาเหตุ 5 ประการ คือ 1) ความยากจน และภาวะการว่างงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) สภาพสังคม ภาษา ศาสนา และประเพณีที่คล้ายคลึงกัน 3) การมีความสัมพันธ์ทางสังคมทั้งเครือข่าย เครือญาติ และเครือข่ายการเป็นคนชุมชนหรือหมู่บ้านเดียวกัน 4) สถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 5) ระยะเวลาที่ไม่ไกลจากชุมชนต้นทางในจังหวัดชายแดนภาคใต้และความสะดวกในการเคลื่อนย้าย ส่วนการศึกษาของ Chales W. Stahl. (2003) เรื่อง “International Labour Migration in East Asia : Trend and Policy Issues” พบว่า การเพิ่มขึ้นของการย้ายถิ่นเข้าไปทำงานของแรงงานข้ามชาตินั้นเกิดขึ้นมาจากปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ระบบข่าวสาร การมีกลุ่มชาติพันธุ์ของตนเองในประเทศปลายทาง ความสะดวกในการเดินทางของแรงงานในการย้ายถิ่นและการเดินทางในประเทศที่แรงงานย้ายถิ่นเข้าไป นอกจากนี้การย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศยังหมายถึงการได้รับโอกาสในด้านรายได้ที่สูงขึ้นของแรงงาน การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจากเดิมที่เป็นอยู่ในประเทศที่แรงงานอาศัยอยู่ นอกจากนี้ยังรวมถึงความสามารถ โอกาสในการได้รับประสบการณ์ การได้รับการศึกษาจากการทำงานที่ตนได้เข้าไปทำในประเทศปลายทางอีกด้วย และความต้องการแรงงานของตลาดแรงงานซึ่งนับว่าเป็นแรงดึงดูดแรงงานให้เข้าไปทำงานในประเทศปลายทางที่สำคัญ สำหรับการศึกษเกี่ยวกับเคลื่อนย้ายของแรงงานชาวฟิลิปปินส์พบว่า Isaac Olof Olson (2010) ได้ศึกษาเรื่อง “Filipino Health Workers in Metropolitan Bangkok” โดยผลการศึกษาพบว่า การเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานชาวฟิลิปปินส์นั้นมีเหตุผลหลายประการ โดยประการที่สำคัญที่สุด คือ โอกาสในการทำงานสูง ค่าครองชีพต่ำ รวมทั้งการได้รับแรงจูงใจจากกลุ่มเครือข่ายชาวฟิลิปปินส์ด้วยกัน รวมทั้งความต้องการประสบการณ์ ขณะที่ในสภาพการทำงานนั้นพบว่าไม่ได้มีสภาพการทำงานที่ดีมาก แต่อยู่ในระดับที่พึงพอใจต่อการทำงานของแรงงานชาวฟิลิปปินส์เอง ขณะที่วัชรศรี ลีละวัฒน์

(2555) ได้อธิบายเกี่ยวกับแรงงานฟิลิปปินส์ในประเด็นของ “สมองไหล : ปัญหาเรื้อรังของฟิลิปปินส์” ว่าการส่งออกแรงงานของชาวฟิลิปปินส์ว่าระบบเศรษฐกิจได้รับประโยชน์จากการส่งเงินกลับของแรงงานที่ไปทำงานในต่างประเทศ โดยมีจำนวนของการส่งเงินกลับสูงถึง 23.03 พันล้านเหรียญสหรัฐฯ (2554) หรือคิดเป็นร้อยละ 10.7 ของ GDP ทั้งนี้นโยบายในการส่งออกแรงงานจนนำมาซึ่งรายได้ในแต่ละปีสามารถแก้ปัญหาเศรษฐกิจในระยะสั้นได้เป็นอย่างดี แต่เมื่อพิจารณาในระยะยาวแล้วกลายเป็นการแก้ปัญหาที่ไม่ยั่งยืน เนื่องจากประเทศฟิลิปปินส์จะสูญเสียผู้ที่มีความรู้ ความสามารถจากการย้ายถิ่นไปทำงานยังต่างประเทศ ขณะที่ในประเทศนั้นกลับไม่สามารถดึงดูดศักยภาพของแรงงานที่มีอยู่ออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่

วิธีการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการศึกษาเอกสารต่างๆ เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือของประเทศฟิลิปปินส์ สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาสาเหตุ ปัจจัยดึงดูด และปัจจัยผลักดันที่ทำให้แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ออกไปทำงานนอกประเทศ โดยเฉพาะการเคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศไทย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแรงงานต่างด้าวชาวฟิลิปปินส์ที่เข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายในประเทศไทย โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเพื่อเลือกศึกษาเฉพาะแรงงานฝีมือที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมายใน 3 อาชีพ คือ 1) ครู/อาจารย์ เนื่องจากเป็นอาชีพที่ชาวฟิลิปปินส์เข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทยมากที่สุด 2) ผู้จัดการฝ่ายต่างๆ เนื่องจากเป็นอาชีพที่ชาวฟิลิปปินส์เข้ามาประกอบอาชีพมากเป็นลำดับที่สอง และ 3) สถาปนิก วิศวกร เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่ชาวฟิลิปปินส์เข้ามาประกอบอาชีพค่อนข้างมากและเป็นวิชาชีพที่สามารถย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรีเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 6,342 คน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (1973) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 (0.05) จึงได้กลุ่ม

ตัวอย่างทั้งหมด 376.29 คน โดยปัดเศษขึ้นเป็น 377 คน หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และแบ่งกลุ่มตัวอย่างในแต่ละอาชีพ คือ ครู อาจารย์ จำนวน 278 คน ผู้จัดการฝ่ายต่างๆ จำนวน 88 คน และสถาปนิก วิศวกร จำนวน 11 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

อาชีพ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ครู อาจารย์ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอน	4,680	278
ผู้จัดการฝ่ายต่างๆ	1,487	88
สถาปนิก วิศวกร	175	11
รวม	6,342	377

เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยนำรายชื่อชาวฟิลิปปินส์ที่ได้นำมาใส่เลขกำกับ และใช้ตารางเลขสุ่มเพื่อสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างให้ครบในแต่ละสายอาชีพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่มีทั้งแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิดเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามปลายปิดในส่วนของปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันนั้นเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นโดยใช้มาตราวัดแบบ Likert Scale และได้ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยมีการทดสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และวิเคราะห์ความสอดคล้องโดยใช้ค่า IOC (สมนึก ภัททิยธนี, 2537 : 167) ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องพบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่าความสอดคล้องเกิน 0.5 นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน จำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha Cronbach Method) ซึ่งจากผลการทดสอบพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่า 0.881 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 ดังนั้นจึงถือว่าแบบสอบถามสามารถวัดที่ครั้งก็จะได้ผลใกล้เคียงเดิม

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Induction) จากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ และได้ใช้สถิติบรรยาย (Descriptive Analysis) โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยจากแบบสอบถาม ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายความว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายความว่า เห็นด้วย
- ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายความว่า เฉยๆ
- ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายความว่า ไม่เห็นด้วย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายความว่า ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อจำกัดของการศึกษา

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์เฉพาะกลุ่มอาชีพครู อาจารย์ หรือผู้ประกอบการสอน ผู้จัดการ และสถาปนิก หรือวิศวกรเท่านั้น จึงทำให้ไม่ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพของแรงงานชาวฟิลิปปินส์ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

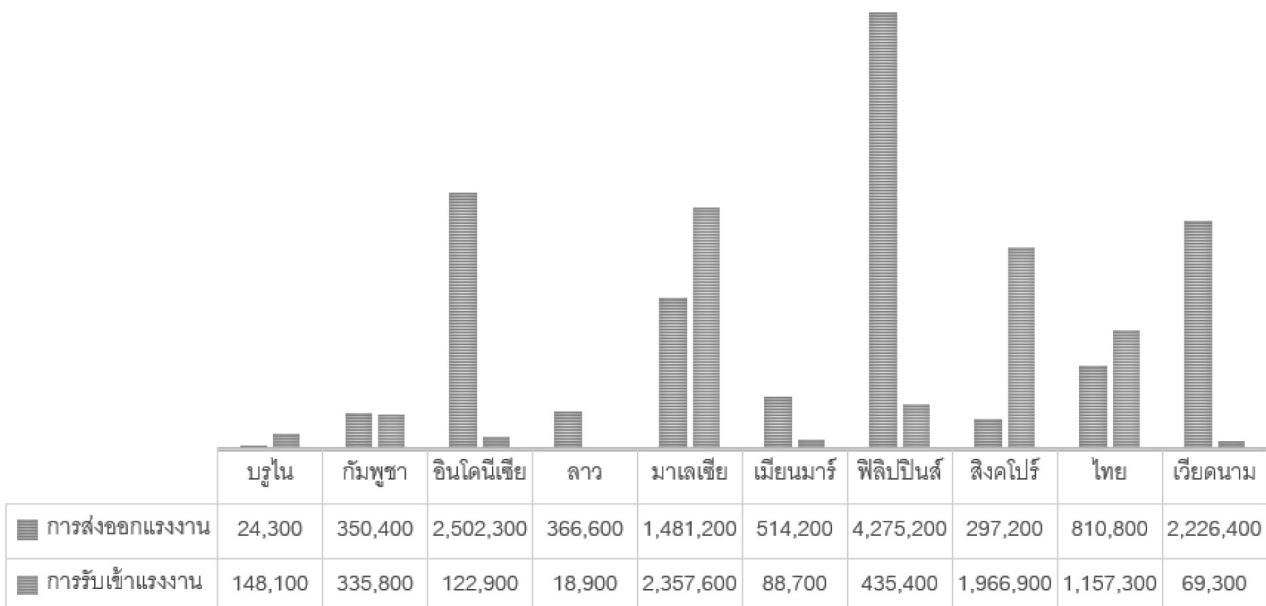
ผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

1) บริบททางประวัติศาสตร์และสถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานของชาวฟิลิปปินส์

จากประวัติศาสตร์ของประเทศฟิลิปปินส์จะสังเกตเห็นได้ว่า ชาวฟิลิปปินส์มีการย้ายถิ่นฐานไปทำงานในต่างประเทศมาเป็นระยะเวลานานตั้งแต่สมัยที่ฟิลิปปินส์ตกเป็นเมืองขึ้นของประเทศสเปน ทั้งนี้เนื่องด้วยลักษณะทางภูมิศาสตร์ของประเทศเองที่เป็นหมู่เกาะและล้อมรอบด้วยทะเล จึงทำให้เรือต่อที่ประเทศต่างๆ จะเดินทางมาทำการค้าขายทางทะเล อีกทั้งนโยบายของประเทศสเปนเองก็ได้อาศัยช่องทางทางทะเลในการวางแผนค้าขายกับประเทศเม็กซิโก จึงเป็นโอกาสให้ชาวฟิลิปปินส์ประกอบอาชีพกะลาสีเรือ จึงนับได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการออกไปทำงานในต่างประเทศของชาวฟิลิปปินส์ โดยเป็นการออกไปทำงานแบบชั่วคราวและไม่ได้เป็นการทำงานบนภาคพื้นดินแต่ทำงานทางทะเลเป็นส่วนมาก หลังจากนั้น เมื่อฟิลิปปินส์ตกเป็นเมืองขึ้นของประเทศสหรัฐอเมริกา ชาวฟิลิปปินส์ได้ย้ายถิ่นไปทำงานในไร่อ้อยและไร่สับปะรดที่มลรัฐฮาวายเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้ ประเทศสหรัฐอเมริกาเองก็อำนวยความสะดวกให้แก่ชาวฟิลิปปินส์ โดยให้พิจารณาเป็นสัญชาติอเมริกัน สามารถเดินทางเข้าออกได้ จึงทำให้มีแรงงานชาวฟิลิปปินส์ออกไปทำงานในประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นจำนวนมาก และจากการปฏิรูปการเคลื่อนย้ายแรงงานในปี ค.ศ.1965 ซึ่งมีการออกกฎหมายอพยพและสัญชาติ ทำให้ชาวฟิลิปปินส์เดินทางไปทำงานในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศอื่นๆ เช่น ประเทศแคนาดา ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ เยอรมัน ญี่ปุ่น เป็นต้น มากขึ้น

จากการเป็นเมืองขึ้นของประเทศตะวันตก โดยเฉพาะประเทศสหรัฐอเมริกาที่ครอบครองฟิลิปปินส์อยู่เป็นเวลานาน เป็นผลให้ชาวฟิลิปปินส์มีความพร้อมและมีศักยภาพทางด้านภาษาอังกฤษ และเป็นผลให้ชาวฟิลิปปินส์เดินทางไปประกอบอาชีพในต่างประเทศมากมาย โดยเฉพาะในช่วงวิกฤตการณ์น้ำมันในปี 1973 ที่ราคาน้ำมันสูงขึ้น ทำให้ประเทศในแถบตะวันออกกลางมีความเจริญรุ่งเรือง มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ มากมายและจำเป็นต้องใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก ทำให้แรงงานชาวฟิลิปปินส์เป็นที่สนใจ และในช่วงนั้นเองแรงงานชาวฟิลิปปินส์ออกไปทำงานในต่างประเทศแบบชั่วคราวเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับ จนถึงปัจจุบันประเทศฟิลิปปินส์จึงกลายเป็นประเทศติดอันดับสองของโลกในการส่งออกแรงงานไปทำงานต่างประเทศรองจากประเทศเม็กซิโก อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบกับภูมิภาคอาเซียน ประเทศฟิลิปปินส์เป็นประเทศที่มีจำนวนของการส่งออกแรงงานสูงที่สุดโดยมีมากถึง 4,275,200 คน ใน พ.ศ. 2554 ทั้งนี้รายละเอียดปรากฏดังแผนภูมิที่ 1

แผนภูมิที่ 1 จำนวนการส่งออกและรับเข้าแรงงานในอาเซียนจำแนกตามประเทศ (คน)

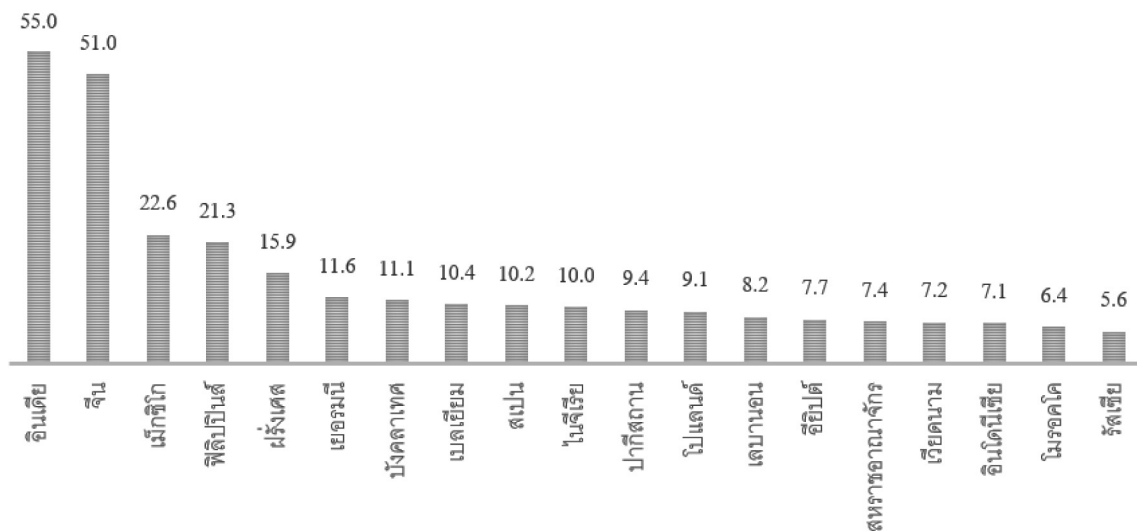


ที่มา: The World Bank, 2011, Migration and Remittance Factbook 2011

เมื่อพิจารณาถึงจำนวนแรงงานชาวฟิลิปปินส์ที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานแบบชั่วคราว (OFW) ส่วนใหญ่จะเดินทางออกไปทำงานในประเทศแถบตะวันออกกลาง สำหรับในทวีปเอเชียนั้น แรงงานชาวฟิลิปปินส์ส่วนใหญ่ออกไปทำงานที่ประเทศสิงคโปร์ ฮองกง ไต้หวัน และมาเลเซีย ซึ่งส่วนใหญ่ไปประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับงานบริการ เช่น แม่บ้าน พี่เลี้ยงเด็ก เป็นต้น แต่เมื่อพิจารณาถึงแรงงานฝีมือพบว่า แรงงานฝีมือส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพเป็นผู้จัดการ ผู้บริหาร และผู้เชี่ยวชาญ แพทย์ และแรงงานเทคนิค ในส่วนของการเข้ามาประกอบอาชีพในแถบภูมิภาคอาเซียนนั้น ประเทศสิงคโปร์และมาเลเซียถือเป็นประเทศเป้าหมายหลักของแรงงานชาวฟิลิปปินส์ แต่สำหรับประเทศไทยการเคลื่อนย้ายแรงงานของชาวฟิลิปปินส์ที่เข้ามายังมีไม่มากนัก สำหรับแรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์โดยส่วนใหญ่จะเข้ามาประกอบอาชีพครู อาจารย์ ผู้สอน และผู้จัดการต่างๆ

จากแนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานของชาวฟิลิปปินส์ที่มีค่อนข้างมากอาจวิเคราะห์ได้ว่า มีสาเหตุมาจากภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศ และเนื่องจากประชากรของประเทศฟิลิปปินส์มีจำนวนมากในขณะที่อัตราการจ้างงานน้อย อีกทั้งรายได้จากการทำงานที่ค่อนข้างต่ำ ทำให้ชาวฟิลิปปินส์ที่มีการศึกษาต้องประสบกับภาวะอัตราการว่างงานที่มีค่อนข้างสูง ทำให้ชาวฟิลิปปินส์ต้องมองหาแหล่งงานในต่างประเทศซึ่งมีอัตราเงินเดือนที่สูงกว่า และจากการออกไปทำงานต่างประเทศของชาวฟิลิปปินส์นั้น ทำให้ประเทศฟิลิปปินส์สามารถสร้างรายได้จากการโอนเงินเข้าประเทศของแรงงานชาวฟิลิปปินส์สูงเป็นอันดับหนึ่งของรายได้จากการขายสินค้าและบริการทั้งหมด และมีสัดส่วนของการส่งเงินกลับประเทศสูงเป็นลำดับที่ 4 ของโลก ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 2 ทั้งนี้เมื่อแรงงานชาวฟิลิปปินส์โอนเงินกลับมาให้กับครอบครัว เครือญาติ ทำให้ครอบครัวนำเงินไปใช้จ่ายในประเทศ ก่อให้เกิดการลงทุนต่างๆ ทั้งการลงทุนในอสังหาริมทรัพย์ รวมถึงการลงทุนทางการศึกษาให้กับลูกหลานของแรงงานเอง ทำให้ประเทศฟิลิปปินส์มีเงินหมุนเวียนในประเทศอย่างต่อเนื่อง จนทำให้รัฐบาลของประเทศฟิลิปปินส์มีนโยบายต่างๆ ในการส่งเสริมและผลักดันให้ชาวฟิลิปปินส์ออกไปทำงานในต่างประเทศ จนอาจกล่าวได้ว่าประเทศฟิลิปปินส์เป็นตัวอย่างที่ดีของการส่งเสริมและขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ

แผนภูมิที่ 2 จำนวนเงินส่งกลับของแรงงานข้ามชาติ 20 อันดับ (พันล้านดอลลาร์สหรัฐ)



ที่มา : The World Bank, 2011, Migration and Remittance Factbook 2011: 13

สำหรับแรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย พบว่ามีทั้งหมด 8,198 คน แบ่งเป็นจำนวนคนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมายตามมาตรา 9 ประเภททั่วไป 7,513 คน และจำนวนคนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมายชาวฟิลิปปินส์ตามมาตรา 12 ประเภทส่งเสริมการลงทุน 685 คน และมีการประกอบอาชีพต่างๆ โดยมากกว่าร้อยละ 57.09 เข้ามาประกอบอาชีพในส่วนของครู อาจารย์ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอน และผู้ประกอบวิชาชีพเฉพาะด้านต่างๆ (4,680 คน) รองลงมา คือ แรงงานที่ประกอบอาชีพในส่วนของผู้จัดการฝ่ายต่างๆ ร้อยละ 18.14 (1,487 คน) ทั้งนี้มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนแรงงานชาวฟิลิปปินส์ที่เข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายในประเทศไทย

อาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ครู อาจารย์ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอน และผู้ประกอบวิชาชีพเฉพาะด้านต่างๆ	4,680	57.09
ผู้จัดการฝ่ายต่างๆ	1,487	18.14
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านธุรกิจ บันเทิง ผู้สื่อข่าว นักร้อง นักแสดง	875	10.67
ช่างเทคนิคด้านวิศวกรรม คอมพิวเตอร์ อิเล็กทรอนิกส์	180	2.20
สถาปนิก วิศวกร	175	2.13
เสมียน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานประจำสำนักงาน	163	1.99
กรรมการและผู้บริหารระดับสูง	105	1.28
ผู้จัดการทั่วไป	41	0.50
ผู้ควบคุมเครื่องจักร	5	0.06
อาชีพอื่นๆ	487	5.94
รวม	8,198	100.00

ที่มา : กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2555). การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย สรุป ณ มิถุนายน 2555. กรุงเทพมหานคร.

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของแรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ต่อปัจจัยดึงดูดที่ทำให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน

จากลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์พบว่า แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 66.4) มีอายุเฉลี่ย 32.6 ปี มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 59.1) และสำหรับระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 85.9) แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ส่วนใหญ่มีที่พักอาศัยประเภทคอนโดมิเนียม แพลต หรืออพาร์ทเมนต์ (ร้อยละ 72.7) ส่วนใหญ่ไม่เคยทำงานในประเทศอื่นมาก่อน (ร้อยละ 81.9)

เมื่อพิจารณาถึงการทำงานของแรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานที่ทำงานอยู่ในต่างจังหวัด (ร้อยละ 81.9) โดยส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,715.30 บาท และมีระยะเวลาการทำงานในประเทศไทยโดยเฉลี่ย 3.72 ปี นอกจากนี้จากการศึกษาพบว่า แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์มีประสบการณ์ทำงานในประเทศฟิลิปปินส์มาแล้วโดยเฉลี่ย 5.04 ปี ก่อนที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย และเมื่อพิจารณาถึงวิธีการได้งานในประเทศไทยนั้น พบว่า แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ส่วนใหญ่มีวิธีการได้งานมาจากการที่เพื่อนแนะนำ (ร้อยละ 51.6) รองลงมาคือ การได้งานโดยวิธีครอบครัวหรือญาติแนะนำ (ร้อยละ 26.1)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของแรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ต่อปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันที่ทำให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยและอภิปรายผลการวิจัย

1) ปัจจัยดึงดูดที่ทำให้แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์เข้ามาทำงานในประเทศไทย

ตารางที่ 3 : การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยจำแนกตามปัจจัยดึงดูดที่ทำให้แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์เข้ามาทำงานในประเทศไทยในภาพรวม

รายการ	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ปัจจัยดึงดูดด้านสภาพงาน และลักษณะงาน	1.15	4.62	3.35	.474	เฉยๆ
ปัจจัยดึงดูดด้านเศรษฐกิจ	2.33	5.00	3.62	.476	เห็นด้วย
ปัจจัยดึงดูดด้านสังคม	2.25	4.88	3.60	.430	เห็นด้วย
ปัจจัยดึงดูดด้านวัฒนธรรม ค่านิยม	2.20	5.00	3.88	.497	เห็นด้วย
ปัจจัยดึงดูดด้านการเมือง	1.00	5.00	3.35	.550	เฉยๆ
ปัจจัยดึงดูดด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม	2.17	5.00	3.63	.474	เห็นด้วย
ปัจจัยดึงดูดด้านนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ	1.83	5.00	3.49	.544	เห็นด้วย

เมื่อพิจารณาปัจจัยดึงดูดในภาพรวมแล้วพบว่า แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์มีความเห็นด้วยในปัจจัยดึงดูดด้านวัฒนธรรม ค่านิยมสูงสุดที่สุด ($\bar{X} = 3.88$) โดยเฉพาะในประเด็น “การที่ประเทศไทยไม่มีข้อห้ามอันนำไปสู่การกีดกันทางศาสนา” ซึ่งสอดคล้องกับ สุนิฉัตรคม (2523) ที่อธิบายว่า การไม่มีการกีดกันในด้านต่างๆ เช่น ด้านศาสนาทำให้แรงงานเกิดความต้องการย้ายถิ่นเข้าไปทำงานมากกว่าประเทศที่มีการกีดกันทางศาสนา ดังนั้นอาจวิเคราะห์ได้ว่า การที่ประเทศไทยไม่มีการกีดกันทางด้านศาสนาทำให้แรงงานมีความสบายใจหรือมีความสุขในการดำเนินชีวิต รวมทั้งไม่ต้องกังวลต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการกีดกันทางศาสนา นอกจากนี้การปราศจากการกีดกันทางศาสนายังทำให้แรงงานสามารถเลือกงานที่จะทำ หรือเกิดความมั่นคงต่อการดำรงชีวิตในประเทศที่แรงงานเข้ามาทำงานอยู่ (ในที่นี้หมายถึงประเทศไทย) รวมทั้งจากการรายงานของ ดิลก บุญเรืองรอด

รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 3.63$) โดยเฉพาะในประเด็น “การเดินทางที่สะดวก มีความคล่องตัวในประเทศไทย” ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาดังกล่าว ซึ่งว่า ระบบการขนส่งในประเทศไทยมีความสะดวกสบาย สามารถเดินทางไปยังสถานที่ต่างๆ ได้สะดวก และค่าใช้จ่ายมีความสมเหตุสมผล ทั้งนี้เมื่อนำมาพิจารณาเพิ่มเติมสามารถอธิบายได้ว่า การที่ประเทศไทยมีความสะดวกในการเดินทางนั้นทำให้แรงงานสามารถเคลื่อนย้ายแรงงานได้ง่าย และเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศฟิลิปปินส์ที่มีสภาพภูมิศาสตร์เป็นเกาะ ทำให้การคมนาคมทำได้ยาก (ดิลก บุญเรืองรอด) นอกจากนี้ยังมีการจราจรที่หนาแน่นเนื่องจากระบบการขนส่งสาธารณะยังไม่ดีเท่าที่ควร โดยจากการรายงานของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ (2555) พบว่า ในประเทศฟิลิปปินส์แม้จะมีถนนมากกว่า 2 แสนกิโลเมตร แต่เป็นถนนลาดยางเพียงร้อยละ 10 นอกจากนี้จำนวนของถนน รวมถึงความกว้างนั้นไม่เพียงพอต่อจำนวนรถที่มีอยู่ในประเทศฟิลิปปินส์ ทั้งนี้การเดินทางที่สะดวกนอกจากจะเป็นการประหยัดเวลาในการเดินทางแล้วยังประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางของตัวแรงงานเองด้วย อีกทั้งประเทศไทยมีช่องทางในการเดินทางที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการเดินทางด้วยรถยนต์ส่วนบุคคล การเดินทางโดยรถโดยสารสาธารณะที่มีการขนส่งที่ครอบคลุมทุกจังหวัด การเดินทางโดยรถไฟ หรือการโดยสาร

อากาศยาน สามารถทำได้โดยสะดวก นอกจากนั้นประเทศไทย ยังเป็นจุดศูนย์กลางในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่มีสาย การบินต่างๆ ใช้ทำอากาศยานในประเทศไทยเป็นจุดเชื่อมต่อที่ สำคัญ รวมทั้งระยะทางและระยะเวลาที่ใช้เดินทางจากประเทศ ฟิลิปปินส์มายังประเทศไทยนั้นค่อนข้างใกล้ทำให้แรงงานฝีมือ ฟิลิปปินส์ให้คะแนนกับปัจจัยดึงดูดในข้อนี้สูงที่สุด

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับที่สาม ($\bar{X} = 3.62$) และเมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่าประเด็นที่มี ความสำคัญมากที่สุดคือ “การที่ประเทศไทยมีค่าครองชีพที่ ต่ำกว่าประเทศฟิลิปปินส์” ทั้งนี้ค่าครองชีพนั้นมีความสำคัญ และมี ผลอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิต ประเทศไทยเรียกได้ว่าเป็นประเทศที่ มีค่าครองชีพไม่สูงเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศฟิลิปปินส์ (อ้างอิง จากการรายงาน Consumer Price Index - CPI ของประเทศไทย เปรียบเทียบกับประเทศฟิลิปปินส์โดย The United Nations พบ ว่าใน พ.ศ. 2554 ค่า CPI ของประเทศไทยอยู่ที่ 138 ขณะที่ ประเทศฟิลิปปินส์ อยู่ที่ 179) อีกทั้งในประเทศฟิลิปปินส์ยังมี ค่าจ้างแรงงานต่ำ แต่ค่าครองชีพสูงจึงทำให้ประเทศไทยกลายเป็น ประเทศปลายทางที่แรงงานฝีมือประเทศฟิลิปปินส์เลือกที่จะ เข้ามาทำงานนั่นเอง ทั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Isaac Olof Olson (2010) ที่พบว่าการเข้ามาทำงานในประเทศไทยของ แรงงานชาวฟิลิปปินส์มีสาเหตุที่เป็นปัจจัยดึงดูดที่สำคัญหลาย ปัจจัย โดยปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ คือ การที่ประเทศไทยมีค่าครองชีพ ที่ต่ำกว่าประเทศฟิลิปปินส์ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังได้รับการ ยืนยันจากการสัมภาษณ์ที่พบว่าแรงงานฟิลิปปินส์ส่วนใหญ่จะพบ ปัญหาเกี่ยวกับค่าครองชีพที่สูงกว่าประเทศไทย ดังนั้นจึงทำให้ แรงงานชาวฟิลิปปินส์นั้นเคลื่อนย้ายมาทำงานในประเทศไทยที่มี ค่าครองชีพต่ำกว่า

ปัจจัยดึงดูดด้านสังคม มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับ ถัดมา ($\bar{X} = 3.60$) โดยเฉพาะในประเด็น “การมีแรงงานที่มาจาก ประเทศฟิลิปปินส์อยู่อาศัยในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก” ซึ่ง อธิบายได้ว่าการมีเครือข่ายของแรงงานมีความสำคัญต่อการ ตัดสินใจเลือกที่จะเข้าไปทำงานในประเทศปลายทาง นอกจากนี้ การมีแรงงานที่เป็นผู้ที่มีเชื้อชาติหรือมาจากประเทศเดียวกัน ทำให้แรงงานเกิดความรู้สึกปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น สามารถ ขอความช่วยเหลือหรือคำแนะนำในการดำรงชีวิต รวมทั้งการ หางานเพิ่มขึ้น ซึ่งการมีจำนวนแรงงานหรือผู้ที่มาจากประเทศ

เดียวกันทำให้เกิดการสร้างเครือข่ายทางสังคมในประเทศ ที่แรงงานเข้าไปทำงานอยู่ นอกจากนั้นเป็นการสร้างการ เชื่อมชวนให้แรงงานที่ยังอยู่ในประเทศฟิลิปปินส์เข้ามาทำงานใน ประเทศไทยด้วย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเครือข่ายสังคมของ ผู้ย้ายถิ่น ซึ่งกล่าวว่า การมีเครือข่ายของผู้ย้ายถิ่นทำให้เกิดการ ย้ายถิ่นได้ง่ายและสูงขึ้น ทั้งนี้เพราะการมีเครือข่ายจะช่วยลด ต้นทุนในการเคลื่อนย้ายหรือการย้ายถิ่นทั้งในรูปของเงินหรือ ต้นทุนทางจิตใจ นอกจากนี้ยังช่วยในการลดความเสี่ยงซึ่งอาจ เกิดจากการจ้างงานหรือความต้องการแรงงานในถิ่นปลายทาง ได้อีกด้วย ผลการศึกษาในครั้งนี้ยังมีความสอดคล้องกับการ ศึกษาของ Isaac Olof Olson (2010) ซึ่งพบว่า การได้รับแรง จูงใจจากกลุ่มเครือข่ายชาวฟิลิปปินส์ที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย ทำให้แรงงานชาวฟิลิปปินส์ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานยังประเทศไทย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของสุรรัตน์ พิณสุวรรณ และ พรพันธุ์ เขมคุณาศัย (2554) ซึ่งศึกษาเรื่องสาเหตุและผลกระทบ ของการเคลื่อนย้ายแรงงานสตรีมุสลิม จากจังหวัดชายแดน ภาคใต้เข้าไปในประเทศมาเลเซีย ที่พบว่า การมีความสัมพันธ์ ทางสังคมทั้งเครือข่ายเครือญาติและเครือข่ายการเป็นคนชุมชน หรือหมู่บ้านเดียวกันเป็นสาเหตุให้แรงงานอพยพเข้าไปทำงาน ยังประเทศมาเลเซีย ทั้งนี้เมื่อพิจารณาประกอบกับผลจากการ สัมภาษณ์พบว่า การมีแรงงานที่เป็นชาวฟิลิปปินส์เป็นจำนวน มากในประเทศไทยเป็นการสร้างการดึงดูดให้กับแรงงานที่อยู่ใน ประเทศฟิลิปปินส์ให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น

สำหรับ**ปัจจัยดึงดูดด้านนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ และ ข้อบังคับ**ต่างๆ มีค่าเฉลี่ยที่มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย เป็นด้านสุดท้าย ($\bar{X} = 3.49$) และเมื่อพิจารณาถึงประเด็นที่สำคัญ พบว่า “การที่ประเทศไทยมีนโยบายให้แรงงานต่างด้าวเข้ามา ทำงานแบบถูกกฎหมาย” เป็นประเด็นที่มีความสำคัญที่สุด ซึ่ง สอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์ที่พบว่า การที่ประเทศไทย มีนโยบายของภาครัฐที่เอื้อและพิทักษ์สิทธิของแรงงานฟิลิปปินส์ ทำให้แรงงานมีความต้องการที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย นอกจากนี้การที่ประเทศไทยมีนโยบายที่ทำให้แรงงานต่างด้าว หรือชาวต่างชาติสามารถเข้าไปทำงานได้อย่างถูกกฎหมายนั้น เป็นการสร้างความมั่นคงทางจิตใจให้แก่ตัวของแรงงานเองว่าการ เข้าไปทำงานในประเทศปลายทางจะไม่มีผลกระทบต่อการดำรง ชีวิตหรือการทำงานของตัวเองรวมทั้งเป็นการป้องกัน

ตนเองจากปัญหา รวมทั้งผลกระทบที่อาจตามมาจากการไม่มีนโยบายรองรับ อีกทั้งการมีนโยบายต่างๆ รองรับต่อการเข้ามาทำงาน หรือการเข้าไปทำงานอย่างถูกกฎหมายของแรงงานต่างชาตียังส่งผลหรือสะท้อนสู่การได้รับความคุ้มครองในสภาพการทำงานหรือ สิทธิของแรงงานในการปฏิบัติงานต่างๆ ด้วย

ทั้งนี้ในส่วนของปัจจัยดึงดูดด้านการเมืองและด้านสภาพงานและลักษณะงาน จากการศึกษาพบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ในระดับที่เท่ากัน ($\bar{X} = 3.35$) สำหรับประเด็นที่น่าสนใจในปัจจัยดึงดูดด้านการเมือง คือ ประเด็น “ประเทศไทยที่มีการก่อการร้ายที่ น้อยกว่าประเทศฟิลิปปินส์” ซึ่งอภิปรายได้ว่า เมื่อเทียบกับประเทศฟิลิปปินส์แล้วยังถือว่าประเทศไทยมีการก่อการร้ายค่อนข้างน้อย โดยเกิดขึ้นในเฉพาะพื้นที่ (3 จังหวัดชายแดนภาคใต้) มากกว่าในประเทศฟิลิปปินส์ซึ่งกระจายวงกว้างกว่า และการที่ประเทศไทย มีความมั่นคงทางการเมืองในลักษณะของความมั่นคงต่อการใช้ชีวิตของประชาชนที่มากกว่าประเทศฟิลิปปินส์นั้นถือเป็นปัจจัยดึงดูด ที่มีความสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทย ทั้งนี้ความมั่นคงทางการเมืองอันปราศจากการ ก่อการร้ายทำให้แรงงานเกิดความอบอุ่นใจ รวมทั้งเกิดความรู้สึกมั่นใจในการใช้ชีวิตในประเทศไทยว่าตนจะไม่ตกเป็นเหยื่อของการ ก่อการร้ายซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาในบางประเทศ

ขณะที่ปัจจัยดึงดูดด้านสภาพงานและลักษณะงาน ประเด็นที่น่าสนใจคือ “สถานที่ตั้ง ทำเลของสถานที่ทำงานซึ่งตั้งอยู่ในแหล่ง ชุมชนง่ายต่อการดำเนินชีวิต” ทั้งนี้เมื่อนำมาอภิปรายจะพบว่า การที่แหล่งที่ตั้งของสถานที่ทำงานนั้นอยู่ในแหล่งชุมชน ถือเป็นปัจจัย ที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการเลือกที่จะทำงานในสถานที่ใดที่หนึ่งของแรงงาน นอกจากนี้การตั้งอยู่ในแหล่งชุมชนของสถานประกอบการ ทำให้มีโอกาสในการเข้าถึงการบริการต่างๆ ซึ่งนำมาซึ่งความมั่นคงทางร่างกายหรือจิตใจ เช่น การตั้งอยู่ในสถานที่ในชุมชนสามารถ เข้าถึงสถานีตำรวจ สถานพยาบาล หรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจได้มากกว่าสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในชนบทหรือไกลจากชุมชน

2) ปัจจัยผลักดันที่ทำให้แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ออกไปทำงานยังต่างประเทศ

ตารางที่ 4 : การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยจำแนกตามปัจจัยผลักดันในภาพรวม

รายการ	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ปัจจัยผลักดันด้านสภาพงานและลักษณะงาน	1.00	4.67	2.83	.628	เฉยๆ
ปัจจัยผลักดันด้านเศรษฐกิจ	1.00	5.00	3.30	.616	เฉยๆ
ปัจจัยผลักดันด้านสังคม	1.00	5.00	2.52	.656	ไม่เห็นด้วย
ปัจจัยผลักดันด้านวัฒนธรรม ค่านิยม	1.00	5.00	3.37	.605	เฉยๆ
ปัจจัยผลักดันด้านการเมือง	1.00	5.00	3.13	.505	เฉยๆ
ปัจจัยผลักดันด้านเทคโนโลยีและ สิ่งแวดล้อม	1.00	5.00	2.76	.650	เฉยๆ
ปัจจัยผลักดันด้านนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ	1.40	5.00	3.31	.566	เฉยๆ

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยผลักดันที่ทำให้แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์เคลื่อนย้ายตนเองออกจากประเทศฟิลิปปินส์นั้นมีระดับความคิดเห็นการวิเคราะห์ผลจากแบบสอบถามในระดับของความคิดเห็นสูงสุด คือ เฉยๆ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาแล้วพบว่าไม่มีปัจจัยผลักดันด้านใดที่มีระดับความคิดเห็นตั้งแต่เห็นด้วยขึ้นไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปและอภิปรายผลปัจจัยที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกที่แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ให้ค่าคะแนนโดยประกอบไปด้วยปัจจัยด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

ปัจจัยผลักดันด้านวัฒนธรรม ค่านิยมนั้นมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.37$) โดยเฉพาะในประเด็น “การที่ชาวฟิลิปปินส์มีข้อได้เปรียบด้านภาษาอังกฤษทำให้มีโอกาสในการทำงานในต่างประเทศมากกว่า” ทั้งนี้เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า การที่ชาวฟิลิปปินส์นั้นได้เปรียบในด้านภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษาสำคัญและถือเป็นภาษากลางในการเจรจา ติดต่อ สื่อสารในแต่ละประเทศ ทำให้แรงงานฟิลิปปินส์สามารถเข้าถึงโอกาสในการทำงานได้มากกว่าแรงงานจากประเทศต่างๆ ซึ่งในส่วนนี้เมื่อพิจารณาลงไปจะพบว่า เป็นปัจจัยผลักดันที่เอื้อให้แรงงานชาวฟิลิปปินส์ผลักดันตนเองเข้าไปทำงานในประเทศต่างๆ ทั้งนี้ส่วนหนึ่งของอาชีพที่สำคัญของแรงงานชาวฟิลิปปินส์ คือการเข้ามาเป็นอาจารย์หรือครูวิชาภาษาอังกฤษเช่นดังปรากฏในประเทศไทย หรือการเข้ามาประกอบอาชีพอื่นๆ ซึ่งส่วนใหญ่จะอยู่ในบริษัทข้ามชาติ หรือบริษัทที่มีความต้องการแรงงานที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ และการที่แรงงานเหล่านั้นสามารถใช้ภาษาอังกฤษได้ จึงทำให้มีโอกาสที่จะเข้ามาทำงาน หรือเข้าไปทำงานในประเทศต่างๆ นั้นเอง

รองลงมา คือ ปัจจัยผลักดันด้านนโยบาย กฎหมายระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ($\bar{X} = 3.31$) โดยเฉพาะในประเด็น “การที่ประเทศฟิลิปปินส์มีนโยบายในการมุ่งมั่นที่จะเป็นศูนย์กลางการให้บริการด้านแรงงานฝีมือ” ทั้งนี้เมื่อพิจารณาแล้วจะพบว่า การที่ประเทศฟิลิปปินส์มีนโยบายที่เอื้อต่อการให้แรงงานนั้นไปทำงานยังต่างประเทศได้ ยิ่งเป็นปัจจัยผลักดันที่สำคัญที่ส่งผลให้แรงงานชาวฟิลิปปินส์เคลื่อนย้ายตนเองออกไปทำงานในประเทศปลายทาง เนื่องจากเมื่อรัฐบาลให้การส่งเสริมการออกไปทำงานในต่างประเทศแล้วนั้น รัฐบาลก็ได้มีการเตรียมระบบ กลไกต่างๆ เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับแรงงานในการออก

ไปทำงานในต่างประเทศ อีกทั้งรัฐบาลยังมีการคุ้มครองแรงงาน มีการดูแลสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ให้กับแรงงานอีกด้วย ทั้งนี้จากผลการศึกษาแล้วยังพบว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ใหม่ของการย้ายถิ่น (The New Economics of Migration) (Stark, 1991) ซึ่งกล่าวว่า รัฐบาลของประเทศต่างๆ มักเข้าไปแทรกแซงการย้ายถิ่นโดยการออกนโยบายซึ่งนอกจากจะมีผลต่อด้านตลาดทุนแล้วยังมีผลต่อตลาดอื่นๆ ด้วย เช่น การลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปต่างประเทศ การประกันการว่างงาน ซึ่งส่วนต่างๆ เหล่านี้เป็นการสร้างแรงจูงใจในการไปทำงานของแรงงานในต่างประเทศ ซึ่งกลายเป็นปัจจัยผลักดันปัจจัยหนึ่งที่ทำให้แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์เคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาทำงานในประเทศไทย นอกจากนี้ผลการศึกษาแล้วยังมีความสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ที่ว่าประเทศฟิลิปปินส์มีการส่งเสริมให้แรงงานหรือประชาชนของตนเองออกไปทำงานยังต่างประเทศ

ขณะที่ปัจจัยด้านเศรษฐกิจมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับที่ 3 ($\bar{X} = 3.30$) โดยประเด็นที่น่าสนใจคือ “ความต้องการมีเงินเก็บเป็นก้อนเพื่อต้องการประกอบธุรกิจส่วนตัวในอนาคตของแรงงานฟิลิปปินส์” ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ควบคู่กับสถานการณ์ในประเทศฟิลิปปินส์แล้วพบว่า ระบบเศรษฐกิจของประเทศฟิลิปปินส์นั้นไม่เอื้อต่อการทำงานจนสามารถมีเงินเก็บได้ เนื่องจากค่าจ้างที่ไม่สูงมาก (หรือบางส่วนค่าจ้างแรงงานต่ำ) ประกอบกับค่าครองชีพที่สูง รวมทั้งเรื่องของปัญหาการว่างงานต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้แรงงานชาวฟิลิปปินส์ไม่สามารถที่จะทำงานจนมีเงินเก็บเพียงพอได้ ดังนั้นการออกไปทำงานยังประเทศต่างๆ จึงเป็นตัวเลือกที่มีความสำคัญ

ปัจจัยผลักดันด้านการเมืองมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นลำดับถัดมา ($\bar{X} = 3.13$) โดยประเด็นที่น่าสนใจคือ “ความสะดวกสบายในการเดินทางเข้าออกระหว่างประเทศไทยกับฟิลิปปินส์” ทั้งนี้เนื่องจากประเทศไทยและประเทศฟิลิปปินส์เป็นประเทศเพื่อนบ้านที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การเดินทางเข้าออกจึงไม่ยุ่งยากมากนัก ประกอบกับ ผลการศึกษานี้พบว่า มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ศุภรัตน์ พิณสุวรรณ และพรพันธุ์ เขมคุณาศัย (2554) ซึ่งพบว่า ระยะทางที่ไม่ไกลจากชุมชนต้นทางสร้างความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงาน นอกจากนี้ยังพบว่ามีความสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ที่พบว่าระยะทางระหว่าง

ประเทศไทยกับประเทศฟิลิปปินส์ที่ไม่ไกลกัน ทำให้เกิดความสะดวกในการเดินทาง ดังนั้น จึงอธิบายได้ว่า การที่ประเทศไทยอยู่ใกล้กับประเทศฟิลิปปินส์ทำให้แรงงานชาวฟิลิปปินส์ที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศนั้นเลือกพิจารณาประเทศไทยเป็นตัวเลือกหนึ่งในการเดินทางเข้ามาทำงาน อีกทั้งเมื่อมีปัญหาหรือมีเหตุการณ์ต่างๆ เกิดขึ้นทั้งในประเทศไทยและในประเทศฟิลิปปินส์ แรงงานก็สามารถเดินทางเข้าไปช่วยเหลือหรือกลับประเทศของตนได้สะดวก

ขณะที่ปัจจัยผลักดันด้านสภาพและลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นลำดับที่ 5 ($\bar{X} = 2.83$) โดยประเด็นที่น่าสนใจ คือ “ความต้องการรายได้จากการทำงานมากกว่างานเก่าที่เคย” ทั้งนี้เมื่อนำมาพิจารณากับแนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นพบว่า สอดคล้องตามแนวคิดที่ว่า การย้ายถิ่นของแรงงานนั้นจะเป็นการย้ายถิ่นที่ย้ายจากสถานที่ที่มีสภาพทางเศรษฐกิจต่ำกว่า การได้รับค่าจ้างต่ำกว่าไปยังสถานที่หรือประเทศที่ได้รับค่าจ้างสูงกว่าหรือมีรายได้ดีกว่า นอกจากนี้ยังพบว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องปัจจัยผลักดันตามการอธิบายของสุณี ฉัตราคม (2523) ซึ่งกล่าวว่า ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าในประเทศที่แรงงานอาศัยอยู่เมื่อเทียบกับต่างประเทศจะทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานไปยังประเทศที่มีค่าจ้างสูงกว่า และสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ที่พบว่า การได้รับค่าจ้างที่สูงกว่าในประเทศฟิลิปปินส์เป็นตัวผลักดันให้แรงงานเคลื่อนย้ายมาทำงานในประเทศไทย ซึ่งเมื่อนำมาอธิบายเพิ่มเติม สาเหตุที่แรงงานชาวฟิลิปปินส์เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากการที่แรงงานชาวฟิลิปปินส์ที่ทำงานในประเทศฟิลิปปินส์มีรายได้จากการทำงานที่น้อย หรือไม่เหมาะสมกับฐานความรู้ หรือไม่สอดคล้องกับฐานความรู้ที่ตัวแรงงานมีอยู่ ซึ่งสาเหตุต่างๆ เหล่านี้ทำให้แรงงานส่วนใหญ่เลือกที่จะย้ายถิ่นจากถิ่นต้นทางคือประเทศฟิลิปปินส์ เข้ามาทำงานในประเทศไทยซึ่งมีค่าจ้าง หรืออัตราเงินเดือนที่สูงกว่าประเทศฟิลิปปินส์

สำหรับปัจจัยผลักดันด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมนั้นมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับถัดมา ($\bar{X} = 2.76$) โดยประเด็นที่น่าสนใจ คือ “การที่ประเทศฟิลิปปินส์เป็นหมู่เกาะ ทำให้อัตราการเกิดภัยพิบัติต่างๆ มีสูงกว่าประเทศอื่นๆ ในแถบอาเซียน” ทั้งนี้สอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์ที่พบว่า การที่แรงงานชาวฟิลิปปินส์ส่วนหนึ่งเข้ามาทำงานในประเทศไทยเนื่องจากการที่

ประเทศฟิลิปปินส์มีภัยธรรมชาติจำนวนมาก สภาพแวดล้อมที่ไม่สงบเช่นประเทศไทย ทำให้แรงงานเหล่านั้นตัดสินใจเคลื่อนย้ายตนเองมาในประเทศไทย อีกทั้ง การที่แรงงานชาวฟิลิปปินส์อาศัยอยู่ในประเทศฟิลิปปินส์ที่มีภัยธรรมชาติต่างๆ จำนวนมาก ทำให้แรงงานเกิดความรู้สึกไม่มั่นใจ รวมทั้งเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในการดำรงชีวิตในประเทศของตนเอง การแสวงหาชีวิตใหม่ที่ดีกว่า ประกอบกับประเทศไทยค่อนข้างปลอดภัยจากภัยธรรมชาติ มีความสงบมากกว่าประเทศฟิลิปปินส์ ทำให้แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์นั้นเลือกที่จะเดินทางมาทำงานในประเทศไทยนั่นเอง

ปัจจัยผลักดันด้านสังคม จากการศึกษาพบว่า เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.52$) โดยประเด็นที่น่าสนใจคือ “ความต้องการการมีเครือข่ายทางสังคมที่กว้างขวางมากขึ้น” ทั้งนี้ได้รับการยืนยันจากการสัมภาษณ์ที่พบว่า การที่แรงงานนั้นออกมาทำงานส่วนหนึ่งเกิดจากความต้องการโอกาสในการมีเครือข่ายทางสังคม อีกทั้งชาวฟิลิปปินส์นั้นมีบุคลิกเป็นกันเอง ร่าเริง ขอบเข้าสังคม และยินดีที่จะรู้จักเพื่อนใหม่เสมอ ดังนั้นการที่ออกไปทำงานในต่างประเทศทำให้ชาวฟิลิปปินส์มีเครือข่ายที่กว้างขวางมากขึ้น นอกจากนี้การเข้ามาทำงานในประเทศไทยนอกจากจะมีเครือข่ายที่เป็นชาวฟิลิปปินส์ด้วยกันแล้ว ยังพบว่ามีโอกาสที่จะสร้างเครือข่ายกับชาวต่างชาติต่างๆ ได้เป็นจำนวนมาก ทั้งนี้เพราะประเทศไทยนั้นถือเป็นศูนย์กลางการลงทุนหรือแหล่งอุตสาหกรรม ดังนั้นการเข้ามาทำงานในประเทศไทยทำให้เกิดการสร้างเครือข่ายให้กับแรงงานชาวฟิลิปปินส์เอง

นอกจากนั้น จากผลการศึกษาความคิดเห็นของแรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์เกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรคของแรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ในการเข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทย พบว่า แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ส่วนใหญ่ประสบปัญหาด้านภาษาและวัฒนธรรม รองลงมาคือ กฎ ระเบียบ และเอกสารเกี่ยวกับการตรวจลงตรา (VISA) และการขอใบอนุญาตทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย และใช้เวลาในการขอค่อนข้างนานและความไม่เท่าเทียมกันระหว่างอาจารย์ชาวฟิลิปปินส์และอาจารย์ที่เป็นเจ้าของภาษา

สรุป

จากบริบททางประวัติศาสตร์และสถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานของชาวฟิลิปปินส์นั้นพบว่า แรงงานชาวฟิลิปปินส์นั้นเริ่มมีการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในต่างประเทศตั้งแต่การตกเป็นอาณานิคมของประเทศสเปน โดยชาวฟิลิปปินส์นั้นเข้าไปประกอบอาชีพเป็นกะลาสีเรือซึ่งมีลักษณะการทำงานแบบชั่วคราวและเป็นการทำงานทางทะเล ต่อมาเมื่อประเทศฟิลิปปินส์เป็นอาณานิคมของประเทศสหรัฐอเมริกา แรงงานชาวฟิลิปปินส์ได้มีการปรับเปลี่ยนอาชีพเป็นแรงงานในไร่อ้อยและไร่สับปะรดมากขึ้น ซึ่งจากการตกเป็นอาณานิคมของประเทศสเปนและสหรัฐอเมริกานั้นทำให้ชาวฟิลิปปินส์มีความสามารถทางภาษาอังกฤษซึ่งเป็นการเอื้อต่อการทำงานของแรงงานเอง

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาถึงการไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานชาวฟิลิปปินส์นั้นพบว่า ส่วนใหญ่ไปทำงานในประเทศในกลุ่มตะวันออกกลาง ขณะที่ในทวีปเอเชีย แรงงานส่วนใหญ่จะไปทำงานในประเทศสิงคโปร์ ฮองกง ไต้หวัน และมาเลเซีย โดยไปประกอบอาชีพด้านการบริการ สำหรับในประเทศไทยจำนวนการเคลื่อนย้ายแรงงานชาวฟิลิปปินส์ยังมีไม่มากนัก ซึ่งส่วนใหญ่ประกอบอาชีพครู อาจารย์ หรือผู้จัดการ

สำหรับด้านปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันพบว่า แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยปัจจัยดึงดูดที่สำคัญ คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ค่านิยม ในประเด็นที่ประเทศไทยไม่มีข้อห้ามอันนำไปสู่การกีดกันทางศาสนา รองลงมา คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ในประเด็นที่การเดินทางมีความสะดวก มีความคล่องตัวในประเทศไทย และลำดับที่สาม คือ ปัจจัยดึงดูดด้านเศรษฐกิจในประเด็นที่ประเทศไทยมีค่าครองชีพที่ต่ำกว่าประเทศฟิลิปปินส์ ขณะที่ปัจจัยผลักดันพบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมมีผลอย่างยิ่งต่อการผลักดันให้แรงงานชาวฟิลิปปินส์เดินทางออกไปทำงานยังต่างประเทศ โดยเฉพาะในด้านของการที่ชาวฟิลิปปินส์นั้นมีข้อได้เปรียบด้านภาษาอังกฤษทำให้มีโอกาสในการทำงานในต่างประเทศมากกว่า รองลงมา คือ ปัจจัยด้านนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ โดยเฉพาะในด้านของการที่ประเทศฟิลิปปินส์นั้นมีนโยบายในการมุ่งมั่นที่จะเป็นศูนย์กลางการให้บริการด้าน

แรงงานฝีมือ ขณะที่ปัจจัยด้านเศรษฐกิจนั้นมีผลเป็นลำดับที่สาม โดยเฉพาะในด้านของความต้องการมีเงินเก็บเป็นก้อนเพื่อต้องการประกอบธุรกิจส่วนตัวในอนาคตของแรงงานฟิลิปปินส์

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาต่างๆ นั้นสามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของภาครัฐรวมทั้งสถานประกอบการต่างๆ ในการเตรียมพร้อม หรือพัฒนา และป้องกันปัญหาในอนาคตจากการเคลื่อนย้ายแรงงานชาวฟิลิปปินส์มายังประเทศไทย ทั้งนี้มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. สถานประกอบการ (นายจ้าง) ควรจัดฝึกอบรมทักษะพื้นฐานให้แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ เช่น ภาษาและวัฒนธรรมไทยเพื่อให้แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์สามารถสื่อสารขั้นพื้นฐานและใช้ชีวิตในประเทศไทยได้อย่างสะดวกสบายมากขึ้น

2. สถานประกอบการ ควรมีมาตรการดูแลเกี่ยวกับระบบประกันสังคม สวัสดิการต่างๆ ให้แก่แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

3. หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยควรมีการกำหนดกฎหมาย หรือระเบียบ รวมทั้งนโยบายต่างๆ ให้ชัดเจน ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการแรงงานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานชาวฟิลิปปินส์เอง

รายการอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. (2555). *คู่มือการค้าและการลงทุน สาธารณรัฐฟิลิปปินส์*. กรุงเทพฯ : สำนักข่าวพาณิชย์ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ.
- กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2555). *การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย สรุป ณ มิถุนายน 2555*. กรุงเทพมหานคร.
- ดิลก บุญเรืองรอด. ฟิลิปปินส์มิตรประเทศที่น่าเรียนรู้. เข้าถึงเมื่อ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2557. เข้าถึงได้จาก http://www.baanjomut.com/library_2/asean_community/philippines/07.html.
- บึงปอนด์ รักอำนวยกิจ. (2552). *บทสังเคราะห์นโยบาย ยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการ และแรงกดดันในการนำเข้าแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร : องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.
- พัชรารัตน์ วงศ์บุญสิน. (2554). *การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพเข้าสู่ตลาดแรงงานตามมาตรฐานอาเซียน : กรณีศึกษาวิชาชีพสถาปัตยกรรม*. สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา.
- วัชรศรี ลีละวัฒน์. (2555). *สมองไหล : ปัญหาเรื้อรังของฟิลิปปินส์*. เข้าถึงเมื่อ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2557. เข้าถึงได้จาก http://www.hiso.or.th/hiso5/healthy/news2.php?names=13&news_id=979.
- ศุภรัตน์ พิณสุวรรณ และพรพันธุ์ เขมคุณาศัย. 2554. *สาเหตุและผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานสตรีมุสลิมจากจังหวัดชายแดนภาคใต้เข้าไปในประเทศมาเลเซีย*. เข้าถึงเมื่อ 3 กันยายน พ.ศ. 2556. เข้าถึงได้จาก <http://kucon.lib.ku.ac.th/Fulltext/KC5010004.pdf>.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2537). *การวัดผลการศึกษา*. กอพลินธุ์ : ประสานการพิมพ์.
- สุณี ฉัตราคม. (2523). *เศรษฐศาสตร์แรงงานระหว่างประเทศ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Asis, M.M.B. (2005). "Recent Trends in International Migration in Asia and the Pacific." *Asia Pacific Population Journal*, 20 (3) : 15-36.
- Calzado, R.J. (2007). "Labour Migration and Development Goals : The Philippine Experience." *WMO Conference Center, Geneva*.
- Center for migrant advocacy (CMA). (2009). *The Philippines : A Global Model on Labor Migration? Manila* : Friedrich Ebert Stiftung (FES).
- De Jong, G.F. & Fawcett, James T. (1981). "Motivation for Migration : An Assessment and a Value-Expectancy Research Model." In G.F. De Jong & Robert W. Garder : *Migration Decision Making*. New York : Pergamon Press.
- Fawcett, J. T. and Arnold F. (1987). "The Role of Surveys in the Study of International Migration : An Appraisal." *International Migration Review*, 21 (4), 1523-40.
- Kaur, A. (2010). "Labour Migration Trends and Policy Challenges in Southeast Asia." *Policy and Society*, 29 (4) : 385-397.
- Macaranas B.S. (2004). "The Filipino Migrant Workers : Partnered by Civil Society." Paper presented at the 5th *Asian Regional Congress of the International Industrial Relations Association*, June 23-26.

- Massey, D.S., Alarcon, R., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, J. E. (1993). "Theories of International Migration : A review and appraisal." *Population and Development Review*.
- Office of Foreign Workers Administration, Department of Employment. (2012). *Managing Foreign Workers in Thailand*. Bangkok : Department of Employment.
- Ogena, N.B. (2004). "Policies on International Migration : Philippine Issues and Challenges." *Philippine Policies on International Migration*. International Migration in Southeast Asia.
- Olson, I.O. (2010). "Filipino Health Workers in Metropolitan Bangkok". *Thesis for the Degree of Master of Arts Program in Southeast Asian Studies*, Graduate School, Chulalongkorn University.
- Schultz, T.W. (1962). "Reflections of Investment in Man." *Journal of Political Economy*, Vol. 70, Supplement, pp. 1-8.
- Sjaastad, L. A. (1962). "The Costs and Returns of Human Migration": *Journal of Political Economy*, 70 (5) : 80-93.
- The World Bank. (2011). *Migration and Remittance Factbook 2011*. Washington DC : The World Bank.
- The United Nations. "Countries Profile : Philippines". Online assess at : <https://data.un.org/CountryProfile.aspx?crName=Philippines>.
- The United Nations. "Countries Profile : Thailand". Online assess at : <https://data.un.org/CountryProfile.aspx?crName=Thailand>.
- Yamane, T. (1973). *Statistics : An Introductory Analysis*. 3d ed. New York : Harper and Row.