ARCM Thailand

THE WORLD BANK

การย้ายถิ่นของแรงงานเมียนมาสู่ประเทศไทย:

“วิเคราะห์ เจาะลึก ประสบการณ์ของนายจ้างในการจ้างแรงงานเมียนมา“

การคุ้มครองทางสังคมและการจ้างงาน
(ธนาคารโลก)

ตุลาคม **2025**

รายนามคณะผู้วิจัย

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. สุภางค์ จันทวานิช	หัวหน้าโครงการ	ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาฯ
รศ.ดร.รัตติยา ภูละออ	นักวิจัย	วิทยาลัยประชากรศาสตร์ สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาฯ
รศ.ดร.นฤมล ทับจุมพล	นักวิจัย	คณะรัฐศาสตร์ จุฬาฯ
ดร.เปรมใจ วังศิริไพศาล	นักวิจัย	ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาฯ
ดร.สุเทพ เบญจภาคีสกุล	นักวิจัย	ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายแรงงาน
ดร. อังคณา กมลเพ็ชร	นักวิจัย	ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาฯ
นางสาววรัญญา จิตรผ่อง	นักวิจัย	ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาฯ
ดร.พศกร โยธินนีนาท	นักวิจัย	ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาฯ
ดร.สุปรีชา หิรัญบูรณะ	นักวิจัย	ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาฯ
รศ.ดร.รุ้งนภา ยรรยงเกษมสุข	นักวิจัย	คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ดร.ไพรินทร์ มากเจริญ	นักวิจัย	คณะมนุษยศาสตร์ฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
Dr.Pyone Myat Thu	นักวิจัย	Murdoch University

บทสรุปผู้บริหาร

การวิจัยเรื่องการย้ายถิ่นของแรงงานเมียนมาสู่ประเทศไทยและความต้องการของนายจ้างไทยปี 2567 มีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจความต้องการของนายจ้างไทยที่มีต่อแรงงานเมียนมาที่นายจ้างนำเข้าผ่านบันทึกความเข้าใจ และแรงงานพิสูจน์สัญชาติ (NV) รวมทั้งมีจุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมข้อมูลและความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์ของนายจ้างในการจ้าง แรงงานชาวเมียนมา เพื่อนำไปพัฒนาทิศทางสำหรับนโยบายการย้ายถิ่นฐาน ของรัฐบาลและแก้ไขปัญหาที่นายจ้างต้องเผชิญในการจ้างแรงงานเมียนมาและแรงงานต่างชาติอื่น ๆ ในวงกว้าง ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ภาพรวมการย้ายถิ่นของแรงงานเมียนมาเข้ามายังประเทศไทย ประเทศไทยเป็นจุดหมายปลายทางที่สำคัญของแรงงานเมียนมา เนื่องจากปัจจัยด้านภูมิศาสตร์ ความไม่มั่นคงทางการเมืองในประเทศต้นทาง และความต้องการแรงงานในภาคการผลิต ก่อสร้าง และบริการในไทย แม้จะมีระบบ MOU และการพิสูจน์สัญชาติ (NV) ซึ่งเป็นช่องทางที่ถูกกฎหมายรองรับ แต่แรงงานจำนวนมากยังเลือกเข้าสู่ประเทศไทยอย่างไม่เป็นทางการเนื่องจากขั้นตอนตามระบบ MOU ที่ซับซ้อนและมีต้นทุนสูง ส่งผลให้มีแรงงานเมียนมาผิดกฎหมายอยู่จำนวนมากในประเทศ ข้อมูล ณ สิ้นปี 2566 ระบุว่าแรงงานเมียนมาที่ได้รับอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องมีราว 1.4 ล้านคน แต่เมื่อรวมแรงงานผิดกฎหมายคาดว่าอาจสูงถึง 4 ล้านคน การจ้างงานแรงงานข้ามชาติช่วยบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานในระบบเศรษฐกิจที่มีประชากรสูงวัยของไทย ในขณะเดียวกันครอบครัวในเมียนมาก็ได้รับรายได้จากเงินส่งกลับซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพชีวิต

ระบบการจัดการแรงงานและข้อท้าทาย ระบบMOUเริ่มบังคับใช้อย่างเต็มรูปแบบในปี 2552 การปฏิบัติจริงยังประสบปัญหาความล่าช้า ค่าใช้จ่ายสูง และการพึ่งพานายหน้า ข้อมูลยังถูกเก็บแบบแยกส่วนระหว่างหน่วยงาน ทำให้ขาดระบบบูรณาการในการติดตามและคุ้มครองแรงงาน สถานการณ์โควิด-19 และความไม่สงบในเมียนมาได้ซ้ำเติมความซับซ้อนของระบบย้ายถิ่น กระบวนการจัดหางานที่ส่วนใหญ่ดำเนินการโดยบริษัทตัวแทนนายจ้างเกิดปัญหาการจับคู่งานไม่ตรงกับความต้องการของนายจ้าง

เงินส่งกลับ เงินส่งกลับมีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจครัวเรือนในประเทศต้นทาง ช่วยสนับสนุนค่าใช้จ่ายพื้นฐาน การศึกษา และสุขภาพ ช่องทางการส่งเงินกลับมีทั้งผ่านธนาคาร และบริการทางการเงินผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ที่ได้รับใบอนุญาตในเมียนมา การส่งเงินอย่างเป็นทางการยัง

ต้องเผชิญกับอุปสรรคจากข้อกำหนดของรัฐบาลเมียนมาและความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจการเมือง ทำให้แรงงานยังคงนิยมใช้ระบบนายหน้าและช่องทางที่ไม่เป็นทางการ ความท้าทายของการส่งเงินกลับผ่านช่องทางที่เป็นทางการระหว่างไทย-เมียนมา เกิดจากอุปสรรคทางการเมืองและนโยบายของเมียนมาที่เข้มงวดของรัฐบาลทหาร การควบคุมการใช้อินเทอร์เน็ต การปิดสาขาธนาคารของเมียนมา การควบคุมอัตราแลกเปลี่ยนต่างประเทศ การตรวจสอบธุรกรรมทำให้กระบวนการโอนเงินล่าช้า ผู้รับไม่สามารถเข้าถึงเงินส่งกลับได้โดยง่ายเมื่อเทียบกับการรับโอนผ่านธนาคาร

ความต้องการจ้างแรงงานเมียนมาของนายจ้างไทย การสำรวจชี้ว่านายจ้างไทยยังคงพึ่งพาแรงงานเมียนมาอย่างสูง โดยเฉพาะในภาคการผลิต ก่อสร้าง และเกษตรกรรม นายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าแรงงานเมียนมามีความขยันและอยู่ในงานได้ยาวนาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดีขึ้นเมื่ออายุงานเพิ่มขึ้น แต่ข้อกังวลคือการเปลี่ยนงานบ่อย ปัญหาด้านภาษา และการขาดทักษะเฉพาะทาง ในส่วนของกระบวนการจัดหางาน การจ้างแรงงานผ่านการพิสูจน์สัญชาติใช้เวลาน้อยกว่าผ่านระบบ MOU นายจ้างเสนอว่าสิ่งที่ควรปรับปรุงคือ การจับคู่ตำแหน่งงานกับทักษะที่เหมาะสม การลดระยะเวลาในการจัดหางาน และการทราบประสบการณ์การทำงานของแรงงานข้ามชาติล่วงหน้าจะเป็นประโยชน์ในการทำงาน

ทักษะของแรงงานเมียนมาที่นายจ้างต้องการ นายจ้างให้ความสำคัญกับทักษะทางสังคมและอารมณ์ตามลำดับได้แก่ ความตั้งใจทำงาน ความไว้วางใจได้ ความมั่นคงทางอารมณ์ มีอัธยาศัยและความพร้อมที่จะเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ในด้านทักษะการทำงาน นายจ้างเน้นความสามารถในการทำงานเป็นทีม ทักษะเฉพาะงานและความสามารถในการสื่อสารโดยเฉพาะการพูดภาษาไทยได้

นายจ้างในภาคก่อสร้างและการผลิตให้ความสำคัญต่อทักษะทางเทคนิค ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและความมั่นคงทางอารมณ์ ในภาคบริการจะให้ความสำคัญกับทักษะทางสังคมโดยเฉพาะการอ่านและเขียนภาษาไทย ในภาคเกษตรและภาคก่อสร้างเน้นการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย รัฐบาลไทยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ 3 ด้านหลัก ได้แก่

1) ส่งเสริมการย้ายถิ่นมาทำงานโดยถูกกฎหมาย ปรับลดขั้นตอนและค่าใช้จ่ายในระบบ MOU และ NV
2) พัฒนาช่องทางการส่งเงินกลับที่มีต้นทุนต่ำและโปร่งใส เพื่อสนับสนุนครัวเรือนในเมียนมาและลดการพึ่งพาระบบไม่เป็นทางการ

3) พัฒนาทักษะและการฝึกอบรมแรงงานเมียนมา โดยเฉพาะทักษะภาษาไทย ทักษะเทคนิค และทักษะสังคม–อารมณ์ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและลดความขัดแย้งในที่ทำงาน

แรงงานเมียนมามีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจไทยและเป็นกลไกเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจระหว่างสองประเทศ การสร้างระบบที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และคุ้มครองสิทธิแรงงานอย่างแท้จริงจึงเป็นทั้งความท้าทายและโอกาสในการพัฒนาความร่วมมือระดับภูมิภาคในอนาคต

Executive Summary

The research **Myanmar-Thailand Migration: Unpacking Firms' Experience in Hiring Myanmar Workers** was undertaken in 2024 with the objectives of updating the employment of Myanmar workers after COVID-19 disruption and understanding employers' requirements for workers recruited through the Memorandum of Understanding (MOU) system and the Nationality Verification (NV) program. It also aimed to gather in-depth information on employers' experiences in hiring Myanmar workers, in order to develop directions for government migration policy and to address the challenges faced by employers when hiring Myanmar and other foreign workers. The key findings are as follows.

Overview of Myanmar labor migration into Thailand Thailand has become a major destination for Myanmar workers due to its geographical proximity, political instability in Myanmar, and labor demand in the manufacturing, construction, and service sectors. Although the MOU and NV systems provide legal channels, many workers still choose to enter Thailand irregularly because MOU procedures are complex and costly. As a result, there remains a large number of undocumented Myanmar migrants in the country. By the end of 2023, around 1.4 million Myanmar workers were legally registered, but when irregular migrants are included, the number is estimated to be as high as 4 million. Migrant employment helps alleviate labor shortages in Thailand's aging economy, while remittances provide essential income for households in Myanmar and contribute to improved quality of life

Labor management systems and challenges The MOU system was fully implemented in 2009, but in practice it continues to face delays, high costs, and reliance on brokers. Data about workers are fragmented across agencies, preventing effective integration of monitoring and protection systems. The COVID-19 pandemic and the ongoing conflict in Myanmar have further complicated migration processes.

Recruitment, which is often conducted by employer agencies, suffers from job mismatches that fail to meet the real demands of employers.

Remittances Remittances play a crucial role in household economies in Myanmar, supporting basic expenditures, education, and health. Official channels include banks and licensed mobile money services. However, formal remittance systems face obstacles from Myanmar government restrictions, political and economic instability, internet shutdowns, foreign exchange controls, and bank closures, which delay transfers and reduce accessibility for recipients. As a result, many migrants continue to rely on informal brokers and non-official channels, which remain faster and easier to access despite their lack of transparency.

Thai employers' demand for Myanmar workers The survey results show that Thai employers remain highly dependent on Myanmar workers, especially in manufacturing, construction, and agriculture. Employers generally view Myanmar workers as hardworking, reliable, and productive, with performance improving over time. However, concerns remain regarding frequent job changes, language barriers, and limited job-specific skills. Recruitment through the NV process is considered quicker than through the MOU system. Employers suggested that improvements should focus on better matching between skills and job positions, reducing recruitment time, and providing prior information on workers' employment history.

Skills desired by employers Employers place importance on both occupational and socio-emotional skills when hiring Myanmar workers:

- **Occupational skills**: Ability to read and write in Thai, ability with calculations and numbers, job-specific technical skills, communication skills, leadership skills, teamwork skills, creative and critical thinking, problem-solving skills, ability to work independently, and time management skills.
- **Socio-emotional skills and personality**: Conscientiousness, emotional stability, agreeableness, extroversion, and openness to experience.

Employers in construction and manufacturing particularly value technical expertise and emotional stability, while those in the service sector emphasize social skills, especially literacy in Thai. In agriculture and construction, teamwork skills are viewed as critical.

Policy recommendations The Thai government and related agencies should focus on three main areas:

1. Promote legal labor migration by simplifying and reducing costs in the MOU and NV systems.
2. Develop low-cost and transparent remittance channels to support households in Myanmar and reduce reliance on informal systems.
3. Strengthen training programs for Myanmar workers, particularly in Thai language, technical abilities, and socio-emotional skills, in order to enhance workplace efficiency and reduce conflicts.

Myanmar migrant workers play a vital role in the Thai economy and act as an economic bridge between the two countries. Establishing an efficient and transparent system that genuinely protects labor rights represents both a challenge and an opportunity to strengthen regional cooperation in the future.

สารบัญ

รายนามคณะวิจัย ..... **ก**

บทสรุผู้บริหาร ..... **ข**

Executive Summary ..... **ง**

บทที่ 1 ภาพรวมการย้ายถิ่นของแรงงานเมียนมามายังประเทศไทย **1**

บทที่ 2 ระบบการย้ายถิ่นระหว่างเมียนมา-ไทย และข้อท้าทาย **7**

ระบบการย้ายถิ่นแบบ MOU และการนำไปปฏิบัติ 7

กระบวนการย้ายถิ่นในฝั่งประเทศไทย 7

กระบวนการย้ายถิ่นมาทำงานในประเทศไทย แบบ MOU 11

การจัดแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายเข้าสู่ระบบ การคัดเลือกและกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ :)National Verification-NV) 12

การเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานข้ามชาติ 16

บทที่ 3 เงินส่งกลับ นายหน้าและการเดินทางไป-กลับ **17**

การเดินทางย้ายถิ่น 17

การส่งเงินกลับ 17

แนวโน้มการโอนเงินจากประเทศไทย 18

ความท้าทาย 19

โอกาสที่สูงขึ้นในการส่งเงินกลับ 20

แนวโน้มการโอนเงินของแรงงานเมียนมา 21

บทที่ 4 ความต้องการจ้างแรงงานเมียนมาของนายจ้างไทย **22**

ข้อมูลผลการประเมินแรงงานเมียนมาของนายจ้างไทย 22

การประเมินระบบการจัดหาแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย 27

กระบวนการจัดหาแรงงานเมียนมาที่ต้องปรับปรุง 29
บทที่ 5 ทักษะของแรงงานเมียนมาที่นายจ้างต้องการ 31
ทักษะที่นายจ้างชาวไทยต้องการในแรงงานเมียนมา 32
ทักษะที่ต้องการจากแรงงานเมียนมาในอนาคต 33
ทักษะทางสังคมและอารมณ์ที่นายจ้างไทยให้ความสำคัญสำหรับแรงงานเมียนมา 36
บทที่ 6 ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติเมื่อเทียบกับแรงงานไทย 38
ข้อมูลเชิงพรรณนา 38
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติเมื่อเทียบกับแรงงานไทย 39
บทที่ 7 บทสรุปและข้อเสนอแนะ 44
ข้อค้นพบสำคัญเกี่ยวกับการจ้างแรงงานเมียนมานายจ้างไทย 44
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 3 ด้าน 45
ด้านการส่งเสริมการย้ายถิ่นอย่างถูกกฎหมาย 45
ช่องทางในการสนับสนุนการส่งเงินกลับในต้นทุนที่ต่ำลง 46
ช่องทางในการพัฒนาทักษะของแรงงานข้ามชาติ 47
รายการอ้างอิง 49

สารบัญรูปภาพ

รูปที่ 1-1 วงจรการย้ายถิ่นของแรงงานเมียนมา..... 1

รูปที่ 1-2 การย้ายถิ่นของแรงงานเมียนมาในประเทศไทย..... 2

รูปที่ 1-3 การกระจายของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาในประเทศไทย..... 3

รูปที่ 1-4 จำนวนแรงงานเมียนมาที่ถูกทำให้ถูกกฎหมายด้วยช่องทางต่าง ๆ..... 4

รูปที่ 1-5 จำนวนแรงงานเมียนมาที่ทำงานในภาคการผลิต ก่อสร้าง และค้าปลีก..... 5

รูปที่ 2-1 กระบวนการในการนำเข้าแรงงานตามระบบ MOU และกรอบเวลาในการดำเนินการ..... 10

รูปที่ 2-2 กระบวนการย้ายถิ่นมาทำงานในประเทศไทย แบบ MOU..... 11

รูปที่ 2-3 กระบวนการพิสูจน์สัญชาติสำหรับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย..... 12

รูปที่ 2-4 กระบวนการเปลี่ยนสถานะจากแรงงานถูกกฎหมายเป็นแรงงานผิดกฎหมาย..... 13

รูปที่ 2-5 การข้ามแดนแบบผิดกฎหมายเพื่อหางานทำหลังจาก COVID- 19..... 14

รูปที่ 2-6 รูปแบบการเดินทางและระยะเวลาในการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในไทยของแรงงานเมียนมา..... 15

รูปที่ 3-1 เปรียบเทียบการให้บริการโดยธนาคารและนายหน้าสำหรับการส่งเงินกลับบ้าน..... 19

รูปที่ 4-1 สัดส่วนเฉลี่ยของแรงงานเมียนมาที่ได้รับการจ้างงานจากบริษัทไทยในแต่ละภาคส่วน..... 22

รูปที่ 4-2 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน: แรงงานไทยเต็มศักยภาพ 100% เทียบกับศักยภาพของแรงงานเมียนมา..... 23

รูปที่ 4-3 การเปรียบเทียบผลผลิตในการทำงาน ผลผลิตของแรงงานชาวเมียนมาจะเพิ่มขึ้นตามอายุงานที่เพิ่มขึ้น..... 23

รูปที่ 4-4 ข้อเสียของการจ้างแรงงานเมียนมา..... 24

รูปที่ 4-5 เหตุผลหลักในการเลิกจ้างแรงงานเมียนมา..... 25

รูปที่ 4-6 วิธีการในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานเมียนมา (ร้อยละ)..... 26

รูปที่ 4-7 การจัดกิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ ของบริษัทที่จ้างแรงงานเมียนมา..... 27

รูปที่ 4-8 ระยะเวลาในการดำเนินการเพื่อจ้างแรงงานเมียนมา..... 28

รูปที่ 4-9 ปัญหาที่พบในการจ้างแรงงานเมียนมา..... 28

รูปที่ 4-10 บริการที่ได้รับจากกรมการจัดหางานในการจ้างแรงงานเมียนมา 29
รูปที่ 4-11 ข้อมูลเพิ่มเติมที่นายจ้างคิดว่าอาจเป็นประโยชน์ในการจ้างแรงงานเมียนมา 30
รูปที่ 5-1 ทักษะที่ได้รับการให้ความสำคัญในการจ้างแรงงานเมียนมา 34
รูปที่ 5-2 ความต้องการทักษะเฉพาะงานและทักษะทางสังคมจากแรงงานเมียนมาเมื่อเทียบกับแรงงานไทย 36
รูปที่ 5-3 ทักษะทางสังคมและอารมณ์ที่นายจ้างไทยให้ความสำคัญสำหรับแรงงานเมียนมา 37

บทที่ 1 ภาพรวมการย้ายถิ่นของแรงงานเมียนมามายังประเทศไทย

ประเทศไทยเป็นจุดหมายปลายทางหลักของแรงงานข้ามชาติจากเมียนมามาเป็นเวลานาน ด้วยทำเลทางภูมิศาสตร์ ความขัดแย้งทางการเมืองและชาติพันธุ์ในเมียนมา และโอกาสทางเศรษฐกิจที่ดึงดูดแรงงานเมียนมา และเลือกเข้ามาในประเทศไทยอย่างผิดกฎหมาย (Testaverde et al, 2020) โดยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 แรงงานเมียนมาได้อพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทย ในกลุ่มงาน "3D" (Dirty Dangerous and Difficult) ซึ่งเป็นงานที่คนไทยมักหลีกเลี่ยง ซึ่งใช้เทคโนโลยีทดแทนได้ยาก (Chantavanich & Vungsiripaisal, 2013)

ในส่วนนี้จะนำเสนอบริบทการย้ายถิ่นของแรงงานเมียนมามายังประเทศไทยผ่านช่องทางต่าง ๆ และการดำเนินการที่ผ่านมา โดยอิงจากผลการศึกษาเชิงคุณภาพที่ดำเนินการในปี พ.ศ. 2565 โดยการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ไทยที่ทำงานกับแรงงานเมียนมา ทั้งในส่วนของแรงงานที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ รวมถึงการสนทนากลุ่มย่อย

แรงงานเมียนมามีสามช่องทางในการเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยช่องทางหลักคือ **ช่องทาง MOU** ซึ่งเป็นผลมาจากบันทึกความเข้าใจ (MOU) แบบทวิภาคีว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน เพื่อควบคุมการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีทักษะต่ำ (ไร้ฝีมือ) เข้าสู่ประเทศไทย ช่องทางที่สอง คือ การพิสูจน์สัญชาติที่ใช้มติคณะรัฐมนตรีผ่อนผันให้แรงงานเมียนมาได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยได้ในระยะเวลาสั้น ๆ และช่องทางที่สาม คือ การมาทำงานตามฤดูกาลที่ชายแดน

ประเทศไทยได้ควบคุมการจ้างแรงงานข้ามชาติผ่านพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ซึ่งกำหนดให้แรงงานข้ามชาติ

ต้องขอใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายและต่ออายุทุกปี หากแรงงานข้ามชาติออกจากประเทศไทยหรือเปลี่ยนนายจ้าง จะต้องถูกยกเลิกวีซ่าทำงาน นายจ้างที่ฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่างด้าวอาจต้องเสียค่าปรับและ/หรือจำคุก อย่างไรก็ตาม มีข้อยกเว้นสำหรับเจ้าของธุรกิจ นักลงทุน และผู้เชี่ยวชาญที่มีทักษะสูง ซึ่งมีสิทธิ์ได้

รูปที่ 1-1 วงจรการย้ายถิ่นของแรงงานเมียนมา

ได้อย่างอิสระโดยไม่ต้องมีนายจ้าง

อย่างไรก็ตาม แรงงานเมียนมาจำนวนมากเลือกเข้ามาโดยใช้ช่องทางผิดกฎหมายในการข้ามพรมแดน เนื่องจากมีขั้นตอนและกระบวนการที่รวดเร็วกว่าเมื่อเทียบกับช่องทางที่ถูกกฎหมาย (Testaverde et al., 2020) โดยสัดส่วนของแรงงานที่เข้ามาทำงานผ่านช่องทาง MOU ลดลงจากร้อยละ 59 ในปี 2562 เป็นร้อยละ 16 ในปี 2566 ซึ่งเป็นผลกระทบจากโควิด-19 และการปิดพรมแดนทั้งหมด แรงงาน MOU กลุ่มใหม่ไม่สามารถเข้าประเทศไทยได้ คงเหลือเพียงแรงงาน MOU กลุ่มเดิมที่ยังคงถูกจ้างโดย บริษัท จัดหา งานใน

รูปที่ 1-2: การย้ายถิ่นของแรงงานเมียนมาในประเทศไทย

ประเทศไทย

เมื่อสถานการณ์โควิด-19 คลี่คลาย รัฐบาลไทยได้กลับมาเปิดรับแรงงาน MOU อีกครั้งในปี 2565 โดยแรงงานข้ามชาติจากเมียนมา ลาว และกัมพูชา กว่า 140,000 คน ได้รับการอนุมัติให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยผ่านบันทึกความเข้าใจ โดยนายจ้างชาวไทยได้ยื่นคำร้องขอนำเข้าแรงงานข้ามชาติ

จำนวน 167,961 คน แบ่งเป็นแรงงานจากเมียนมา 117,029 คน จากกัมพูชา 38,933 คน และที่เหลือจากลาว ในจำนวนนี้มีคำร้อง 144,709 คำร้องที่ได้รับการอนุมัติ (กรมการจัดหางาน, 2565) สำหรับจำนวนแรงงานจากเมียนมาเข้ามาน้อยกว่าเนื่องจากความไม่สงบทางการเมืองในเมียนมา อันส่งผลต่อการเลื่อนการเปิดด่านชายแดนแม่สอดสองครั้ง ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของประเทศไทย

ความต้องการแรงงานเมียนมาร์ที่เพิ่มขึ้นหลังโควิด-19 ส่งผลให้เกิดการหลั่งไหลเข้ามาของแรงงานผิดกฎหมาย ผลสำรวจโดยกระทรวงแรงงานในปี 2564 ระบุว่านายจ้างยังคงต้องการแรงงานชาวเมียนมาอย่างต่อเนื่อง โดยมีจำนวนสูงถึง 256,000 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 63 ของแรงงานข้ามชาติจากประเทศที่ร่วมลงนามบันทึกความเข้าใจ ได้แก่ กัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม ความต้องการแรงงานสูงรวมกับการมีอยู่ของแรงงานผิดกฎหมาย นำไปสู่การดำเนินการพิสูจน์สัญชาติ (Natural Verification - NV) เพื่อทำให้แรงงานชาวเมียนมาที่ผิดกฎหมายมีสถานะถูกกฎหมาย ในเดือนพฤษภาคม 2566 รัฐบาลไทยมีมติคณะรัฐมนตรีอนุญาตให้แรงงาน MOU สามารถพำนักในประเทศไทยต่อไปได้ โดยขยายระยะเวลาสำหรับกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ เพื่อขอวีซ่าและใบอนุญาตทำงานพร้อมหนังสือเดินทางใหม่ (ILO Triangle, 2023)

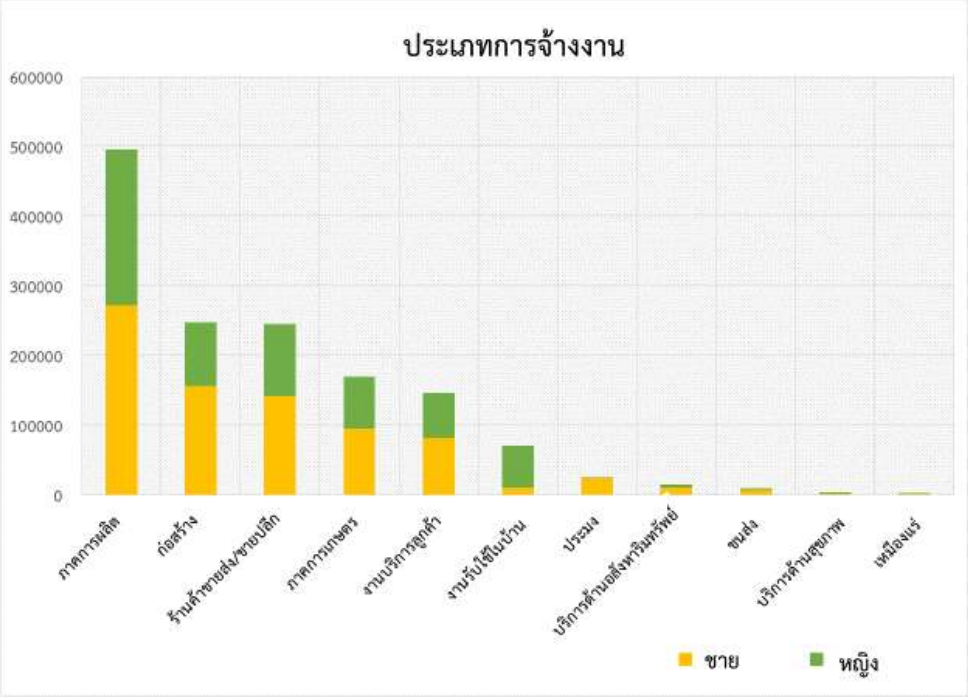
แรงงานเมียนมาเป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนมากที่สุดที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทย คิดเป็นประมาณร้อยละ 66 ของแรงงานต่างชาติทั้งหมด (หรือ 1.7 ล้านคน) ณ เดือนธันวาคม 2566 (ตามรูปที่ 1, กรมการจัดหางาน 2567) หากรวมแรงงานที่เข้ามาอย่างผิดกฎหมาย คาดว่ามีแรงงานเมียนมาในประเทศไทยประมาณ 4 ล้านคนในปี 2564 (UNDP, 2023) ณ เดือนธันวาคม 2566 แรงงานเมียนมาในระเทศไทยประมาณ 1.4 ล้านคน ได้รับการทำให้ถูกต้องตามกฎหมายผ่านกระบวนการตรวจสอบสัญชาติ ซึ่งสะท้อนถึงนัยสำคัญของขนาดการย้ายถิ่น ที่ไม่เป็นทางการ (กรมการจัดหางาน, 2567)

รูปที่ 1-3 การกระจายของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาในประเทศ

แรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาส่วนใหญ่ทำงานในภาคการผลิต การก่อสร้าง และบริการค้าปลีกในเขตเมืองและจังหวัดชายแดนของประเทศไทย (ตามรูปที่ 2) ในภาคการผลิต แรงงานมักถูกจ้างในงานที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร การจ้างงานในครัวเรือนมีสัดส่วนเพียงเล็กน้อย โดยแรงงานส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ขณะที่งานก่อสร้างมักเป็นแรงงานชายเป็นหลัก ส่วนงานบริการจะกระจุกตัวอยู่ในเขตเมืองและแหล่งท่องเที่ยว โดยเฉพาะในเมืองใหญ่ เช่น กรุงเทพฯ พัทยา และภูเก็ต

รูปที่ 1-4: จำนวนแรงงานเมียนมาที่ถูกทำให้ถูกกฎหมายด้วยช่องทางต่าง ๆ

รูปที่ 1-5 : จำนวนแรงงานเมียนมาที่ทำงานในภาคการผลิต ก่อสร้าง และค้าปลีก



การจ้างงานแรงงานข้ามชาติช่วยบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานในระบบเศรษฐกิจที่มีประชากรสูงวัย (Moroz et al. 2021) แม้จะมีความกังวลถึงผลกระทบของแรงงานข้ามชาติต่อการจ้างงาน แต่ภาพรวมระดับประเทศ แรงงานข้ามชาติไม่ได้เป็นภัยคุกคามต่อการจ้างงานของคนในท้องถิ่น (OECD, 2021) ผลกระทบด้านลบที่มีต่อค่าจ้างอาจเกิดขึ้นเพียงช่วงสั้น ๆ แต่มีผลกระทบหลักต่อแรงงานท้องถิ่นที่มีทักษะต่ำ (Testaverde et al. 2017) นอกจากนี้ แรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานบ้าน ได้ช่วยให้ผู้หญิงในประเทศนั้นๆ มีโอกาสทำงานในตลาดแรงงานนอกบ้านได้มากขึ้น และผลกระทบนี้มีความสำคัญมากกว่าผลกระทบของการย้ายถิ่นของแรงงานที่มีต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ (Moroz et al. 2021)

รายได้จากการทำงานของแรงงานข้ามชาติถูกส่งกลับไปยังครอบครัวในเมียนมา จากการสำรวจครัวเรือนโดยธนาคารโลกในปี 2023 พบว่า เงินส่งกลับของแรงงานได้ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของครอบครัวในเมียร์มา ครัวเรือนที่มีสมาชิกย้ายถิ่นมักจะมีรายได้สูงกว่าครัวเรือนที่ไม่มีสมาชิกย้ายถิ่น โดยครัวเรือนเหล่านี้ได้รับเงินเฉลี่ย 500 ดอลลาร์สหรัฐทุก 3 เดือน และถูกนำไปใช้จ่ายประจำวัน รวมถึงการศึกษาของเด็ก สุขภาพ และที่อยู่อาศัย ซึ่งมีส่วนสำคัญในการสร้างทุนมนุษย์ อย่างไรก็ตาม บาง

ครัวเรือนยังต้องใช้เงินที่ได้รับเพื่อชำระหนี้ ซึ่งอาจทำให้พวกเขาเสี่ยงต่อความไม่แน่นอน หากเงินที่ส่งกลับจากแรงงานลดลง (Testaverde et al. 2020)

บทที่ 2 ระบบการย้ายถิ่นระหว่างเมียนมา-ไทย และข้อท้าทาย

ระบบการย้ายถิ่นแบบ MOU และการนำไปปฏิบัติ

บันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานระหว่างไทยและเมียนมา (MOU) ถูกออกแบบมาเพื่อควบคุมการเคลื่อนย้ายของแรงงานทักษะต่ำ และมุ่งให้แรงงานมีเอกสารที่ถูกต้องและได้รับจ้างงานที่ถูกกฎหมาย แรงงานที่เข้ามาประเทศไทยก่อนปี พ.ศ. 2546 และต้องการเปลี่ยนสถานะเป็นแรงงานแบบ MOU ต้องกลับไปยังเมียนมา เพื่อยื่นขอหนังสือเดินทางใหม่แทนใบรับรองตัวตน (Certificate of Identity - CI) จากนั้นจึงกลับเข้ามายังประเทศไทยอีกครั้ง หรืออาจดำเนินการผ่านตัวแทนรัฐบาลเมียนมาที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนไทย แรงงานกลุ่มนี้เรียกว่า 'แรงงานต่างด้าว MOU-Return'

แม้บันทึกความเข้าใจ (MOU) จะลงนามในปี พ.ศ. 2546 แต่บังคับใช้อย่างเต็มรูปแบบในปี พ.ศ. 2552 ในช่วงแรก จำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาผ่านช่องทาง MOU ยังมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับแรงงานที่ข้ามพรมแดนมาอย่างผิดกฎหมาย จนปี พ.ศ. 2557 มีแรงงานข้ามชาติผ่านระบบ MOU เพียง 87,000 คนเท่านั้น (Huguet, 2014) แม้จะมีการปรับปรุง MOU ในปี พ.ศ. 2559 และการบังคับใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวในปี พ.ศ. 2561 เพื่อแก้ปัญหา แต่กระบวนการยังคงมีข้อจำกัด มีค่าใช้จ่ายสูง และใช้เวลานาน

แรงงานที่ย้ายถิ่นผ่านระบบ MOU ได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ 2 ปี และต่ออายุได้อีก 2 ปี จากนั้นแรงงานต้องกลับประเทศของตนก่อนจึงจะสามารถสมัครงานใหม่ผ่านระบบ MOU ได้อีกครั้ง โดยต้องดำเนินการสมัครหลังจากกลับประเทศครบ 30 วัน อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนนายจ้างระหว่างสัญญาทำได้ยาก ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียม ซึ่งส่งผลกระทบต่อการคุ้มครองแรงงานและสภาพการทำงาน

กระบวนการย้ายถิ่นในฝั่งประเทศไทย

ในประเทศไทย การข้ามพรมแดนและการจ้างงานของแรงงานเมียนมา มีหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ 3 กระทรวง และ 1 สำนักงาน ดังนี้

- **กระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน มีหน้าที่รับผิดชอบในกระบวนการจัดหาและการจ้างงาน** ผ่านระบบ MOU รวมถึงการทำให้ถูกต้องตามกฎหมายผ่านการพิสูจน์สัญชาติ การออกใบอนุญาตทำงาน การเปลี่ยนนายจ้าง การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท และดูแลฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติและนายจ้าง รวมถึงการจัดการเงื่อนไขการจ้างงานและสิทธิ์ในการเข้าถึงกองทุนประกันสังคม โดย**สำนักงานประกันสังคม** ทำงานร่วมกับนายจ้างเพื่อรวบรวมแรงงาน MOU เข้าสู่กองทุนประกันสังคม โดยใช้ฐานข้อมูลของกรมการจัดหางานในการดำเนินการเรียกร้องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ
- **กระทรวงมหาดไทย** มีหน้าที่ออกบัตรสีชมพู เป็นการระบุตัวตนอย่างเป็นทางการสำหรับแรงงานต่างด้าว(ที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยระยะยาว) และหนังสือรับรองสถานะบุคคล (Certificate of Identity- CI) ให้กับแรงงานที่ผ่านการทำให้ถูกต้องตามกฎหมายและได้รับอนุญาตทำงาน โดยการเพิ่มรายชื่อแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ฐานข้อมูลทะเบียนราษฎร์ในฐานะบุคคลตามกฎหมาย
- **กระทรวงสาธารณสุข** มีหน้าที่ตรวจสุขภาพและจัดเตรียมบัตรประกันสุขภาพให้กับแรงงานที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ แรงงานที่ถือหนังสือรับรองสถานะบุคคล และแรงงานที่ถือบัตรบัตรสีชมพู
- **สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง** ภายใต้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการข้ามแดน การควบคุมหนังสือเดินทางและวีซ่า การเก็บข้อมูลอัตลักษณ์บุคคล และการตรวจสอบระยะเวลาการพำนักของแรงงานตามสัญญาจ้างงานและการขยายระยะเวลาพำนัก

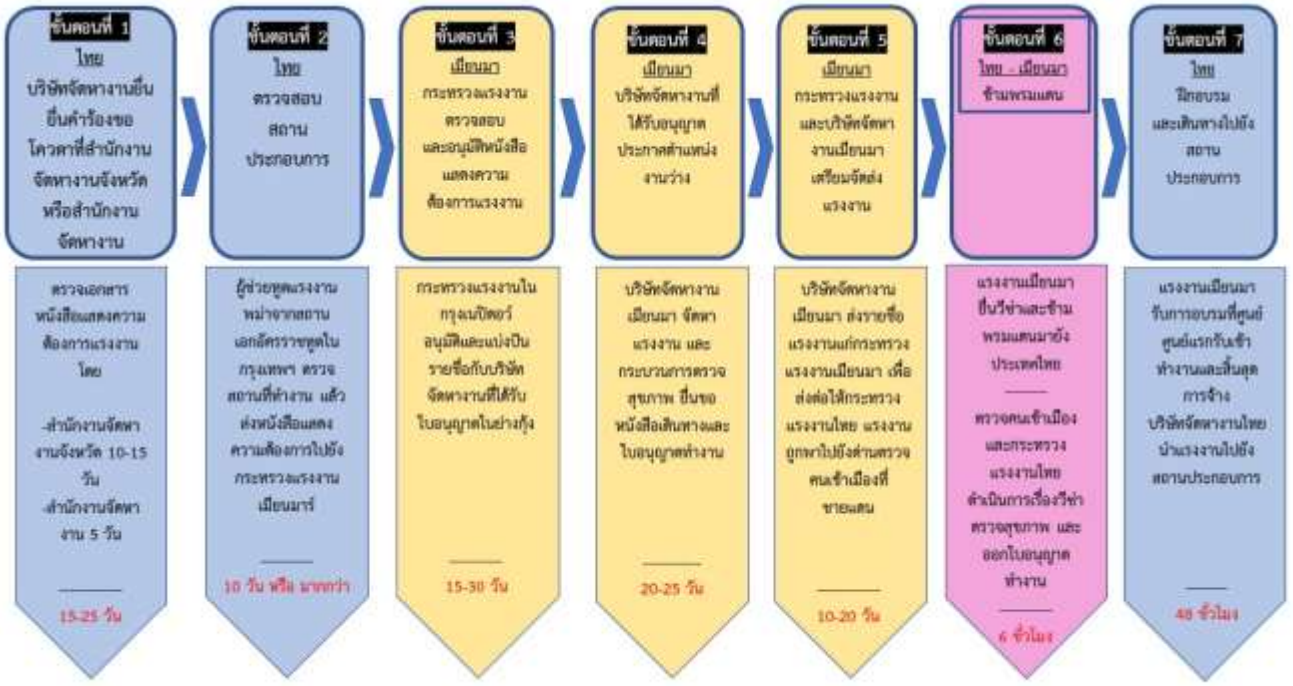
การจัดหาแรงงานเมียนมาภายใต้บันทึกความเข้าใจ (MOU) ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน (ณ ปี 2566)

1. นายจ้างยื่นคำร้องขอโควตาที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานจัดหางานตามสถานประกอบการที่นายจ้างตั้งอยู่
2. ตัวแทนนายจ้าง/นายจ้างส่งเอกสารหนังสือแสดงความต้องการแรงงาน (Demand Letter) ถึงสถานทูตประเทศต้นทางในประเทศไทย เพื่อตรวจสอบสถานประกอบการ
3. เจ้าหน้าที่รัฐบาลเมียนมาดำเนินการสรรหา คัดเลือก และเสนอการจ้างงานให้กับแรงงาน
4. นายจ้างชาวไทยยื่นคำขอใบอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานซึ่งมีระยะเวลา 2 ปี
5. ตัวแทนนายจ้าง/นายจ้างจะได้รับจดหมายอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติเข้าประเทศไทย

6. ตัวแทนจากบริษัทจัดหางานของไทยหรือนายจ้างจะไปรับแรงงานที่ชายแดน ซึ่งพวกเขาจะผ่านกระบวนการตรวจคนเข้าเมือง ตรวจสุขภาพ และออกใบอนุญาตทำงาน

ปัญหาในการดำเนินการ แต่ละกระทรวงดำเนินการเก็บข้อมูลแบบแยกส่วน ขาดระบบฐานข้อมูลแรงงานข้ามชาติแบบบูรณาการ เช่น กระทรวงแรงงานเก็บข้อมูลลายนิ้วมือ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเก็บภาพม่านตา หากมีการสร้างข้อตกลงร่วมกันในการแบ่งปันข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ก็จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการติดตามและปกป้องแรงงานข้ามชาติได้ นอกจากนี้ ยังขาดหน่วยงานที่ประสานงานรวบรวมนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่น หลายประเทศปลายทางที่มีแนวทางปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ ได้จัดตั้งกลุ่มทำงานระหว่างหน่วยงานหรือคณะทำงานขึ้น เพื่อการประสานงานและเก็บฐานข้อมูลที่บูรณาการเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ เช่น ระบบใบอนุญาตการจ้างงานของเกาหลีใต้ (ดูเพิ่มเติมที่ Cho et al. 2018)

มาตรการที่เกี่ยวข้องกับ COVID-19 ได้เพิ่มความซับซ้อนให้กับระบบการย้ายถิ่นของแรงงานที่มีความซับซ้อนอยู่แล้ว ในช่วงที่การระบาดของโรค COVID-19 รุนแรง แรงงานทุกคนต้องกักตัว 7-14 วัน แต่เมื่ออัตราการฉีดวัคซีนเพิ่มขึ้นข้อกำหนดนี้ได้ถูกยกเลิก หลังจากผ่านการคัดกรอง แรงงานจะได้รับใบอนุญาตทำงานและสามารถเดินทางไปทำงานในประเทศไทยได้ นายจ้างหรือบริษัทจัดหางานไทยต้องยื่นเอกสารทั้งหมด เช่น หนังสือเดินทาง, วีซ่า, ใบรับรองแพทย์, และใบอนุญาตทำงานอิเล็กทรอนิกส์ ต่อสำนักงานจัดหางานภายใน 15 วันหลังแรงงานเดินทางมาถึง นอกจากนี้ แรงงานต้องรายงานตัวกับสำนักงานจัดหางานที่เกี่ยวข้องทุก 90 วันตลอดระยะเวลาที่พำนักในประเทศไทย



ที่มา:โครงการวิจัยการย้ายถิ่นของแรงงานเมียนมาสู่ประเทศไทยและความต้องการของนายจ้างไทย, 2567

รูปที่ 2-1 กระบวนการในการนำเข้าแรงงานตามระบบ MOU และกรอบเวลาในการดำเนินการ

กระบวนการย้ายถิ่นมาทำงานในประเทศไทย แบบ MOU

ในขั้นตอนที่ 1 และ 2 ดำเนินการในประเทศไทย เริ่มจากการส่งหนังสือแสดงความต้องการแรงงานไปยังสถานทูตเมียนมาในไทย จากนั้นเจ้าหน้าที่รัฐบาลเมียนมาจะทำการตรวจสอบและยืนยันหนังสือเหล่านี้ในหลายขั้นตอน โดยต้องได้รับการอนุมัติจากรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานเมียนมา (MOLIP) จากนั้นจะมีการร่วมลงนามในสัญญาจ้างงานระหว่างนายจ้าง แรงงาน และบริษัทจัดหางานในฝั่งเมียนมา สัญญาจ้างงานที่ลงนาม

รูปที่ 2-2 กระบวนการย้ายถิ่นมาทำงานในประเทศไทย แบบ MOU

แล้วต้องมีตราประทับจากหน่วยงานรัฐของทั้งสองประเทศจาก 4 หน่วยงาน เพื่อขออนุญาตเดินทางออกนอกประเทศจากสำนักงานบัตรประจำตัวแรงงานเมียนมาในต่างประเทศ (the Overseas Worker Identification Card -OWIC office) ด้วยความซับซ้อนในการดำเนินการ จึงมักมีนายหน้าที่ไม่เป็นทางการเข้ามาในกระบวนการนี้ ประกอบกับเจ้าหน้าที่แรงงานของเมียนมาในไทยมีบทบาทหลักในการตรวจสอบเอกสารและสัญญาจ้างงาน ซึ่งส่งผลต่อการคุ้มครองสิทธิของแรงงาน สำหรับการจับคู่งาน ส่วนใหญ่ดำเนินการโดยบริษัทจัดหางานที่ไม่มีนายจ้างไทยเข้าร่วมด้วย จึงทำให้เกิดปัญหางานไม่ตรงกับความต้องการเมื่อแรงงานมาถึงประเทศไทย

การจัดระบบการจ้างแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายเข้าสู่ระบบ: การคัดเลือกและกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ (National Verification-NV)

กระบวนการย้ายถิ่นมาทำงานในประเทศไทย แบบพิสูจน์สัญชาติ (NV)

การจัดระบบแรงงานพิสูจน์สัญชาติครอบคลุมทั้งแรงงานเก่าที่สัญญาจ้างหมดอายุและแรงงานใหม่ที่เข้ามาโดยผิดกฎหมาย โดยรัฐบาลไทยอนุญาตให้นายจ้างพาแรงงานไปยังพื้นที่พิสูจน์สัญชาติ (NV) ใกล้ชายแดน โดยแรงงานจะได้รับบัตรใหม่ ที่เรียกว่า Certificate of Identity (CI) และใบอนุญาตทำงานใหม่

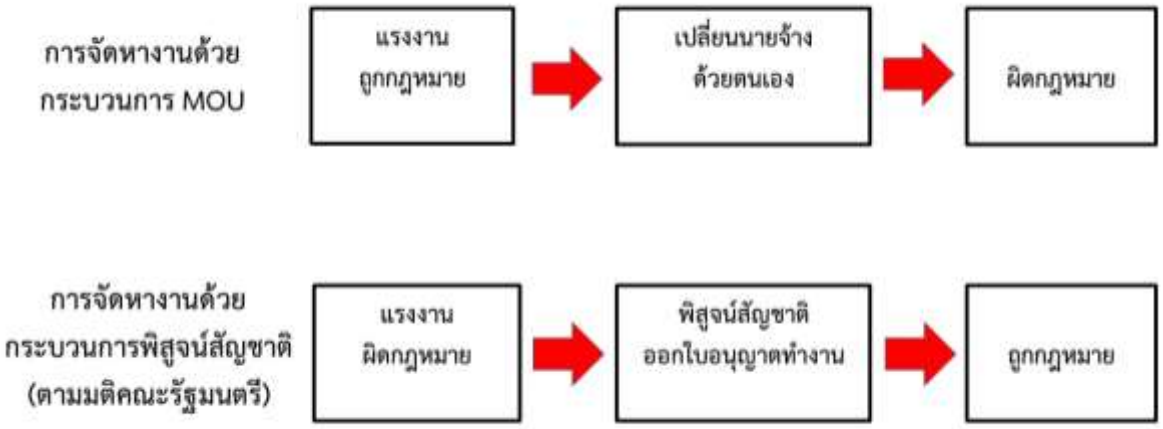
รูปที่ 2-3 กระบวนการพิสูจน์สัญชาติสำหรับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

กระบวนการทำให้ถูกต้องตามกฎหมายมีดังนี้

1. นายจ้างยื่นรายชื่อแรงงานและใบสมัครต่อกรมการจัดหางานจังหวัด
2. แรงงานที่มีสิทธิต้องเตรียมบัตรประชาชนและเอกสารการเดินทาง
3. แรงงานต้องซื้อบัตรสุขภาพ, ผ่านการตรวจสุขภาพ, และบันทึกข้อมูลอัตลักษณ์บุคคลจากตรวจคนเข้าเมือง

แรงงานพิสูจน์สัญชาติจะได้รับ “บัตรสีชมพู” ซึ่งเป็นเอกสารระบุตัวตนของแรงงานที่ไม่มีเอกสารยืนยันตัวตน โดยบัตรระบุว่าเป็นบุคคลไร้สัญชาติ แต่ได้รับอนุญาตให้พำนักและทำงานในไทยชั่วคราวเป็นเวลา 2 ปี

สถานะของแรงงานเมียนมาอาจเปลี่ยนแปลงได้ เช่น แรงงานตาม MOU อาจกลายเป็นแรงงานผิดกฎหมายหากเปลี่ยนงานโดยไม่แจ้งกรมการจัดหางาน หรือสัญญาจ้างงานหมดอายุ ในทางกลับกัน แรงงานผิดกฎหมายที่ลงทะเบียนในระบบพิสูจน์สัญชาติ NV และได้รับใบอนุญาตทำงาน ก็สามารถเปลี่ยนสถานะเป็นแรงงานถูกกฎหมายได้เช่นกัน



ที่มา: โครงการวิจัยการย้ายถิ่นของแรงงานเมียนมาสู่ประเทศไทยและความต้องการของนายจ้างไทย, 2567

รูปที่ 2-4 กระบวนการเปลี่ยนสถานะจากแรงงานถูกกฎหมายเป็นแรงงานผิดกฎหมาย

การข้ามแดนแบบผิดกฎหมายเพื่อหางานทำหลังจาก COVID-19 เกี่ยวข้องกับนายหน้าของทั้งสองประเทศและมีค่าใช้จ่ายสูง กระบวนการแบ่งออกเป็นขั้นตอนดังนี้

1. เดินทางไปยังเมืองชายแดนของเมียนมา แรงงานเดินทางจากบ้านเกิดไปยังเมืองชายแดนของเมียนมา โดยมีนายหน้าชาวเมียนมาคนที่ 1 อำนวยความสะดวก ซึ่งใช้เวลาประมาณหนึ่งวัน และไม่มีค่าใช้จ่ายในขั้นตอนนี้

2. พักที่โรงแรมในเมืองชายแดน เมื่อถึงเมืองชายแดน แรงงานจะพักที่โรงแรมและชำระค่าบริการให้นายหน้าชาวเมียนมาคนที่ 2 พร้อมเตรียมเงินสกุลเงินบาทเพื่อชำระให้นายหน้าชาวไทย และรอการข้ามแดนซึ่งมักจะทำในช่วงกลางคืน

3. การข้ามแดน แรงงานข้ามแดนโดยการเดินผ่านพื้นที่ป่าและภูเขาที่ห่างไกลเป็นเวลา 8-10 ชั่วโมงในช่วงกลางคืน โดยมีนายหน้าชาวเมียนมาคนที่ 2 อำนวยความสะดวก แต่ไม่มีนายหน้าร่วมเดินทางในขั้นตอนนี้

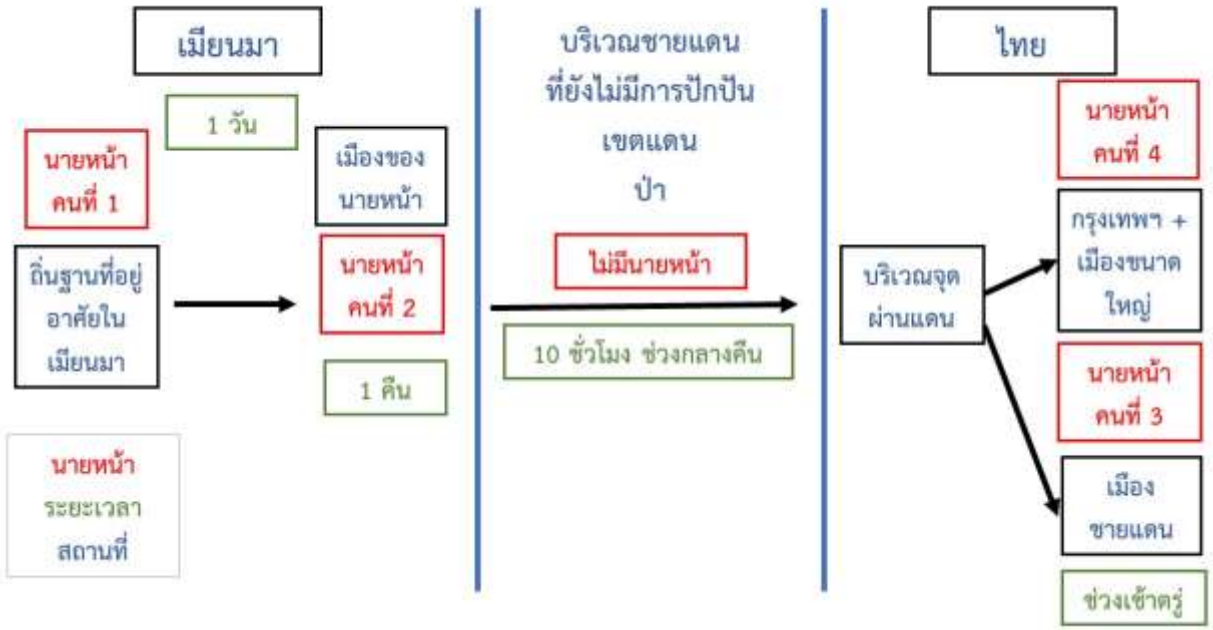
รูปที่ 2-5 การข้ามแดนแบบผิดกฎหมายเพื่อหางานทำหลังจาก COVID- 19

4. ถึงประเทศไทย เมื่อถึงเขตชายแดนไทยในช่วงเช้า แรงงานจะได้รับการรับส่งและเดินทางไปยังสถานที่ทำงานในเมืองชายแดนของไทยโดยนายหน้าชาวไทยคนที่ 3 และชำระค่าบริการและค่าเดินทางให้นายหน้าคนนี้

5. การเดินทางเข้าเมือง หากแรงงานต้องการเดินทางไปเมืองอื่น ๆ ในประเทศไทย รวมถึงกรุงเทพฯ นายหน้าชาวไทยคนที่ 4 จะจัดเตรียมการเดินทางให้ ถ้ายังไม่มีนายจ้างในกรุงเทพฯ หรือเมืองอื่น ๆ นายหน้าชาวไทยหรือเมียนมาคนที่ 5 ในพื้นที่นั้นจะหางานให้

ค่าใช้จ่ายในการทำให้สถานะภาพของแรงงานถูกกฎหมาย แรงงานข้ามชาติที่เข้าสู่ไทยโดยไม่ถูกกฎหมายสามารถเข้าสู่ระบบการจ้างงานที่ถูกกฎหมายด้วยกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ (NV) ซึ่งจะมีการตรวจสอบสัญชาติ การออกบัตรสีชมพู และการออกเอกสารรับรองตัวตน (CI) พร้อมใบอนุญาตทำงาน

การออกบัตรสีชมพูมีค่าธรรมเนียม 60 บาท และใช้เวลาประมาณ 30 วันในการดำเนินการ ประเทศไทยได้ขยายกระบวนการ CI เพื่อออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานเมียนมา โดยมีเป้าหมายเพื่อแทนบัตรสีชมพู แต่การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้กระบวนการนี้ล่าช้า การเข้าสู่ระบบผ่าน CI มีค่าสมัคร 300 บาท และค่าธรรมเนียมบริการ 10 บาท โดยต้องมีหนังสือรับรองจากสำนักงานแรงงานท้องถิ่น ก่อนยื่นเรื่องเพื่อรับพิสูจน์สัญชาติ จากนั้นจึงขอวีซ่า 500 บาท และใบอนุญาตทำงาน หากต้องการเปลี่ยนนายจ้างต้องจ่ายค่าหนังสือลาออก 1,000 บาท และอีก 900 บาทที่ต้องชำระเพิ่มเติมให้สำนักงานแรงงานพื้นที่ใหม่ (เช็ค)



ที่มา: โครงการวิจัยการย้ายถิ่นของแรงงานเมียนมาสู่ประเทศไทยและความต้องการของนายจ้างไทย,2567

รูปที่ 2-6 รูปแบบการเดินทางและระยะเวลาในการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในไทยของแรงงานเมียนมา

การเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานข้ามชาติ

แรงงานข้ามชาติกลุ่ม MOU สามารถเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคมได้ โครงการประกันสังคม 3 ประเภทที่มีสิทธิ์ได้รับ ได้แก่ กองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน และโครงการประกันสุขภาพสำหรับแรงงานข้ามชาติ

แรงงานข้ามชาติพิสูจน์สัญชาติ (NV) สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ด้านการคุ้มครองทางสังคมพื้นฐานได้ คือ โครงการประกันสุขภาพสำหรับแรงงานข้ามชาติ ในปี 2566 กระทรวงแรงงาน ได้จัดตั้ง**กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว**เพื่อคุ้มครองและส่งแรงงานข้ามชาติกลับประเทศเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง (กระทรวงสาธารณสุข, 2566)

บทที่ 3 เงินส่งกลับ นายหน้าและการเดินทางไป-กลับ

การเดินทางย้ายถิ่น

จากการสัมภาษณ์แรงงานในระบบ MOU พบว่าเผชิญกับอุปสรรคหลายประการ เช่น ค่าใช้จ่ายในกระบวนการ MOU อยู่ระหว่าง 15,000 - 25,000 บาท (ประมาณ 400 ถึง 650 ดอลลาร์สหรัฐ) และอาจเพิ่มขึ้นหากต้องใช้บริการนายหน้า ระยะเวลาในการรอที่ยาวนาน ประมาณ 45-90 วัน ทำให้แรงงานหลายคนเลือกเป็นแรงงานผิดกฎหมาย แม้จะต้องมีความเสี่ยงที่ไม่มีสัญญาจ้าง ไม่มีสิทธิประกันสังคม และเสี่ยงต่อการถูกจับกุม (Harkins, Lindgren & Suravoranon 2017; Napier-Moore 2017) หรือเมื่อต้องการเมื่อเปลี่ยนงาน แต่นายจ้างไม่ยอมส่งเอกสารที่จำเป็น เนื่องจากค่าใช้จ่ายและความซับซ้อนของ MOU ทำให้แรงงานหลายคนที่ถือบัตรชมพูหรือหนังสือรับรองสถานะบุคคลเลือกที่จะเป็นแรงงานผิดกฎหมายหรือรักษาสถานะดังกล่าวต่อไป

แรงงานข้ามชาติที่อยู่ในสถานะผิดกฎหมายต้องเผชิญกับความไม่มั่นคง ไม่สามารถเข้าถึงการคุ้มครองสิทธิและมักไม่รู้วิธีในการร้องเรียนปัญหาการจ้างงาน จึงมักลังเลที่จะขอความช่วยเหลือจากรัฐบาลเนื่องจากขาดความรู้เกี่ยวกับสิทธิของตนเองหรือกลัวการถูกจับกุมและส่งกลับประเทศ

การส่งเงินกลับ

การส่งเงินกลับบ้านของแรงงานต่างด้าวมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจเมียนมา ในช่วงหลัง COVID-19 ในปี 2022 เงินส่งกลับมีมูลค่า 2 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ ลดลงจาก 3.4 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ ในปี 2019 และ 2020 (World Bank, 2023) แต่ตัวเลขที่แท้จริงอาจสูงกว่ามากเนื่องจากการส่งเงินที่ไม่เป็นทางการตามชายแดนไทย-เมียนมา

ช่องทางส่งเงินกลับ ช่องทางทางการมีผู้ให้บริการหลายรายเช่น ธนาคารและตัวแทนโอนเงินระหว่างประเทศ เช่น Western Union และ MoneyGram ที่มีค่าธรรมเนียมถูกกว่าแต่ผู้รับในเมียนมามักเข้าถึงยาก Wave Money เป็นผู้ให้บริการทางการเงินผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ที่ได้รับใบอนุญาตในเมียนมา มีเครือข่ายตัวแทนกว่า 65,000 แห่ง ครอบคลุมร้อยละ 89 ของประเทศ โดยผู้ใช้สามารถโอนเงิน ถอนเงิน เติมเงิน และชำระบิลผ่านตัวแทนหรือแอปพลิเคชั่น WavePay การโอนเงินจะพร้อมรับภายใน 15 นาที หากการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตมีประสิทธิภาพ ช่องทางไม่เป็นทางการ เนื่องจากการเข้าถึงบริการทางการเงินในเมียนมามีข้อจำกัด ทำให้แรงงานบางคนต้องพึ่งพาคนกลางในการจัดการเรื่องเงินสด เช่น Hundi และก็มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากรัฐบาลเมียนมากำหนดให้แรงงานข้ามชาติที่ย้ายถิ่นผ่านบริษัทจัดหางานต้องส่งเงินกลับอย่างน้อย 25% ของเงินเดือน ผ่านช่องทางที่เป็นทางการทุกเดือนโดยใช้อัตราแลกเปลี่ยนที่ไม่เป็นธรรม และเก็บภาษีอัตรา 2% หรือสูงสุด 25% ของรายได้ที่ต้องเสียภาษี

แนวโน้มการโอนเงินจากประเทศไทย

ธนาคารในระบบการส่งเงินระหว่างไทย-เมียนมา ธนาคารมีบทบาทสำคัญในกระบวนการส่งเงินกลับ แม้จำนวนการโอนเงินผ่านธนาคารโดยตรงจะค่อนข้างต่ำ โดยแรงงานข้ามชาติใช้ธนาคารเพื่ออำนวยความสะดวกในบางส่วนของกระบวนการ เช่น การโอนเงินข้ามประเทศผ่านธนาคารโดยใช้นายหน้า หรือการฝากเงินเข้าบัญชีธนาคารของนายหน้าเพื่อใช้วิธีการโอนเงินรูปแบบอื่น ๆ

นายหน้าผู้ทำให้กระบวนการส่งเงินกลับบ้านง่ายขึ้นและลดค่าใช้จ่าย จากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติพบว่า การส่งเงินผ่านนายหน้าเป็นที่นิยมเนื่องจากความสะดวกและความรู้ของนายหน้า

เกี่ยวกับระบบการโอนเงิน ซึ่งช่วยให้การส่งเงินง่ายขึ้น แม้จะต้องจ่ายค่าธรรมเนียมประมาณร้อยละ 5-15 ของค่าใช้จ่ายทั้งหมด แต่ก็ยังถือว่าเป็นทางเลือกที่ดีเมื่อเปรียบเทียบกับบริการโอนเงินโดยตรง จากข้อมูลที่รวบรวมได้ พบว่าร้อยละ 55 ของผู้ตอบแบบสอบถามใช้บริการนายหน้า ร้อยละ 28 ใช้บริการธนาคาร และร้อยละ 10 ใช้กระเป๋าเงินโทรศัพท์เคลื่อนที่ อย่างไรก็ตาม ธนาคารส่วนใหญ่มักเป็นพันธมิตรกับบริษัทตัวแทนโอนเงินระหว่างประเทศ ซึ่งอาจทำให้ลูกค้าสับสนระหว่างบริการของตัวแทนโอนเงินกับบริการของธนาคาร

รูปที่ 3-1 เปรียบเทียบการให้บริการโดยธนาคารและนายหน้าสำหรับการส่งเงินกลับบ้าน

Wave Money เป็นผู้ให้บริการทางการเงินผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ที่ได้รับความนิยมในการส่งเงินกลับบ้าน ถึงแม้จะมีอุปสรรค แต่บริการนี้มีความสะดวก และมักถูกใช้โดยแรงงานข้ามชาติทั้งที่มีเอกสารและผิดกฎหมาย การส่งเงินผ่าน Wave Money มักมีค่าธรรมเนียมเพิ่มเติมนอกเหนือจากค่าธรรมเนียมการถอนเงิน

การส่งเงินผ่านช่องทางดั้งเดิมแบบไม่เป็นทางการ เช่น นายหน้า ยังคงเป็นที่นิยมเนื่องจากมีความน่าเชื่อถือและราคาถูก แม้จะมีความยุ่งยากบ้างจากสถานการณ์ COVID-19 และการยึดอำนาจโดยทหาร

ในเมียนมา การส่งเงินผ่านนายหน้าอาจมีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นเนื่องจากการผ่านหลายขั้นตอน ทั้งนี้จากการวิจัยในฝั่งผู้ใช้บริการพบว่า แทบไม่เคยประสบปัญหาในการฉ้อโกงหรือการเงินไม่ถึงปลายทาง

ความท้าทาย

การส่งเงินกลับผ่านช่องทางที่เป็นทางการระหว่างไทย-เมียนมากับความท้าทายที่ซับซ้อน ได้

1. **อุปสรรคทางการเมืองและนโยบาย นโยบายรัฐบาลที่เข้มงวด** เช่น การจำกัดการหมุนเวียนของเงินส่งกลับเข้าประเทศ ส่งผลให้การส่งเงินกลับของแรงงานข้ามชาติทำได้ยากลำบากขึ้น การควบคุมการใช้อินเทอร์เน็ตและการปิดสาขาธนาคารที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการโอนเงิน (Lih Yi & Wongsamuth, 2021) รวมถึง **ความไม่มั่นคงทางการเมือง** หลังการยึดอำนาจของทหาร ทำให้การส่งเงินกลับยากขึ้นและมีความไม่แน่นอน
2. **ความท้าทายทางเศรษฐกิจ** แรงงานข้ามชาติที่ไม่มีเอกสารประสบ**ปัญหาการเข้าถึงบริการทางการเงิน** นอกจากนี้**การแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ** การควบคุมอัตราแลกเปลี่ยนที่เข้มงวดและการถอนเงินสด มีความน่าเชื่อถือน้อยลง ส่งผลให้การได้รับเงินล่าช้า
3. **ความสามารถในการเข้าถึงของผู้รับเงิน** การเดินทางเข้าเมืองสำหรับผู้รับเงินในเมียนมา การรับเงินจากธนาคารมีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมและต้องเดินทางเข้าเมือง ซึ่งอาจเป็นภาระหนัก
4. **ข้อจำกัดในกระบวนการโอนเงิน** การตรวจสอบธุรกรรม การโอนเงินมูลค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดมักถูกยึดหรือชะลอการโอน เนื่องจากถือเป็นการทำธุรกรรมที่น่าสงสัย นอกจากนี้ **มาตรการป้องกันการฟอกเงิน**ที่เข้มงวดส่งผลให้การถอนเงินสดล่าช้าอย่างมาก
5. **การบังคับใช้กฎหมายและนโยบาย** การเปลี่ยนแปลงกฎหมายบ่อยครั้งในเมียนมาทำให้รัฐบาลไทยประสบปัญหาในการให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการส่งเงินกลับ
6. **การประสานงานระหว่างประเทศ** หากต้องการให้กระบวนการส่งเงินกลับเป็นไปอย่างราบรื่น ผู้กำหนดนโยบายจากทั้งสองประเทศจำเป็นต้องประสานงานและมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการพัฒนากระบวนการส่งเงินกลับระหว่างประเทศ

ความท้าทายเหล่านี้ทำให้การส่งเงินกลับระหว่างไทยและเมียนมามีความยุ่งยากและซับซ้อนมากขึ้น การหาทางออกที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีความร่วมมือและการประสานงานที่ดีระหว่างทั้งสองประเทศ รวมถึงการพัฒนานโยบายและกระบวนการที่ตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

โอกาสที่สูงขึ้นในการส่งเงินกลับ

การเพิ่มความพร้อมของธุรกิจการเงินของไทยเพื่อเชื่อมโยงระบบการชำระเงินแบบเรียลไทม์ หากโครงสร้างพื้นฐานในเมียนมามีความพร้อมและธนาคารกลางของสองประเทศสามารถร่วมมือกันได้

แนวโน้มการโอนเงินของแรงงานเมียนมา

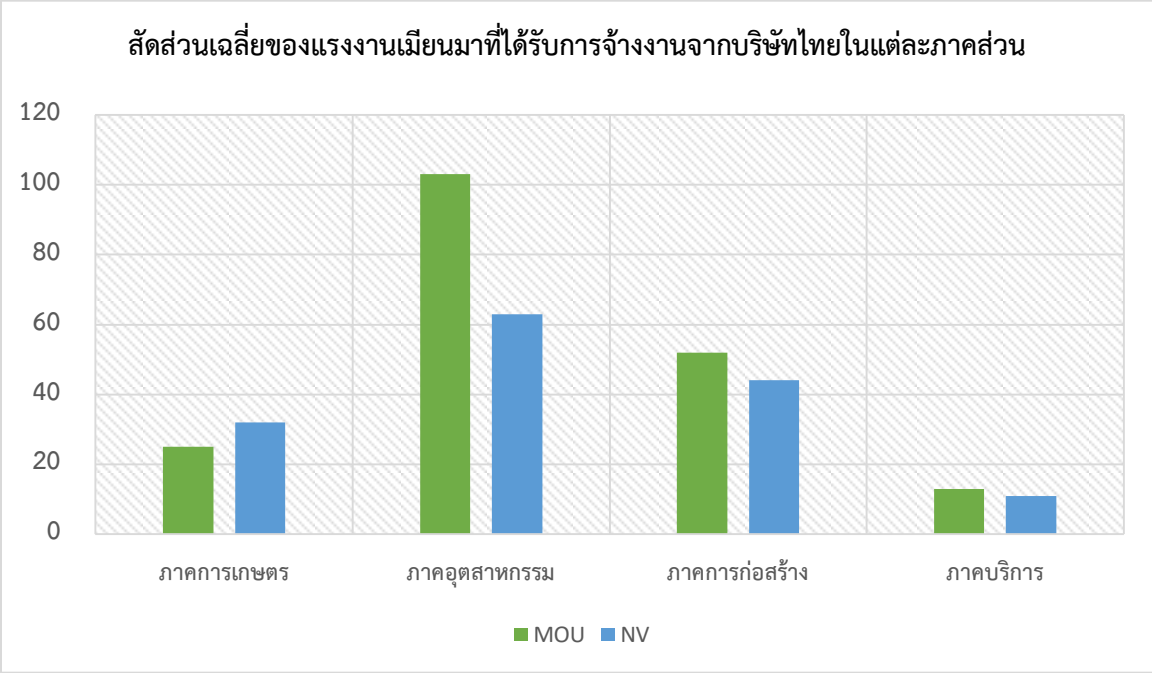
พฤติกรรมการส่งเงินกลับมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในช่วงโควิด-19 โดยมีการใช้บริการธนาคารเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 66 ของธุรกรรมผ่านช่องทางที่เป็นทางการ ซึ่งสอดคล้องกับการเพิ่มขึ้นของการโอนเงินผ่านช่องทางที่เป็นทางการในช่วงเวลาดังกล่าว ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่าผู้คนเริ่มใช้ธนาคารในการส่งเงินเป็นครั้งแรกหรือเพิ่มจำนวนการส่งเงินผ่านธนาคารในช่วงการระบาด แต่การโอนเงินผ่านธนาคารลดลงอีกครั้งในปี 2021 เหลือร้อยละ 24 อย่างไรก็ดี ในปี 2567 การใช้บริการธนาคารกลับเพิ่มขึ้นมาใหม่

บทที่ 4 ความต้องการจ้างแรงงานเมียนมาของนายจ้างไทย

ข้อมูลผลการประเมินแรงงานเมียนมาของนายจ้างไทย

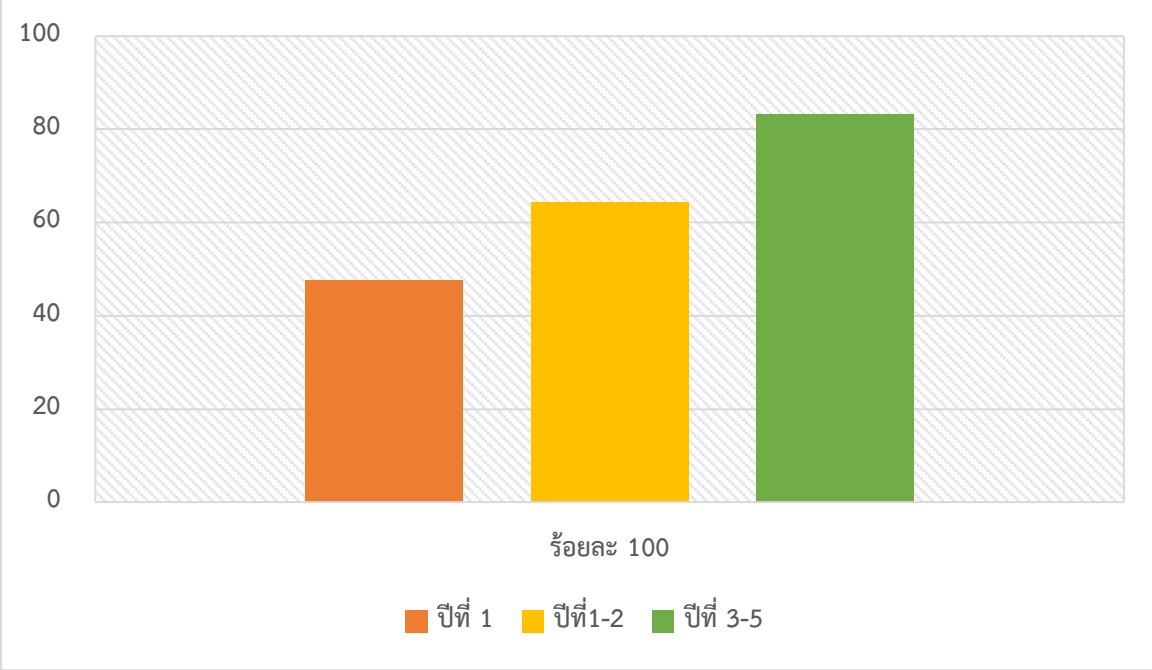
จากการสำรวจบริษัทไทย พบว่าร้อยละ 65 ได้จ้างแรงงานเมียนมาผ่านช่องทาง MOU และร้อยละ 38 ผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ อย่างไรก็ตาม จำนวนของแรงงานที่จ้างผ่านแต่ละช่องทางแตกต่างกันไปตามภาคส่วน โดยภาคการผลิต การก่อสร้าง และบริการ มีการจ้างแรงงานเมียนมาผ่านช่องทาง MOU มากกว่า ขณะที่ภาคเกษตรกรรมมีการจ้างแรงงานผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติมากกว่า ดังแสดงในรูปที่ 4-1

รูปที่ 4-1 สัดส่วนเฉลี่ยของแรงงานเมียนมาที่ได้รับการจ้างงานจากบริษัทไทยในแต่ละภาคส่วน

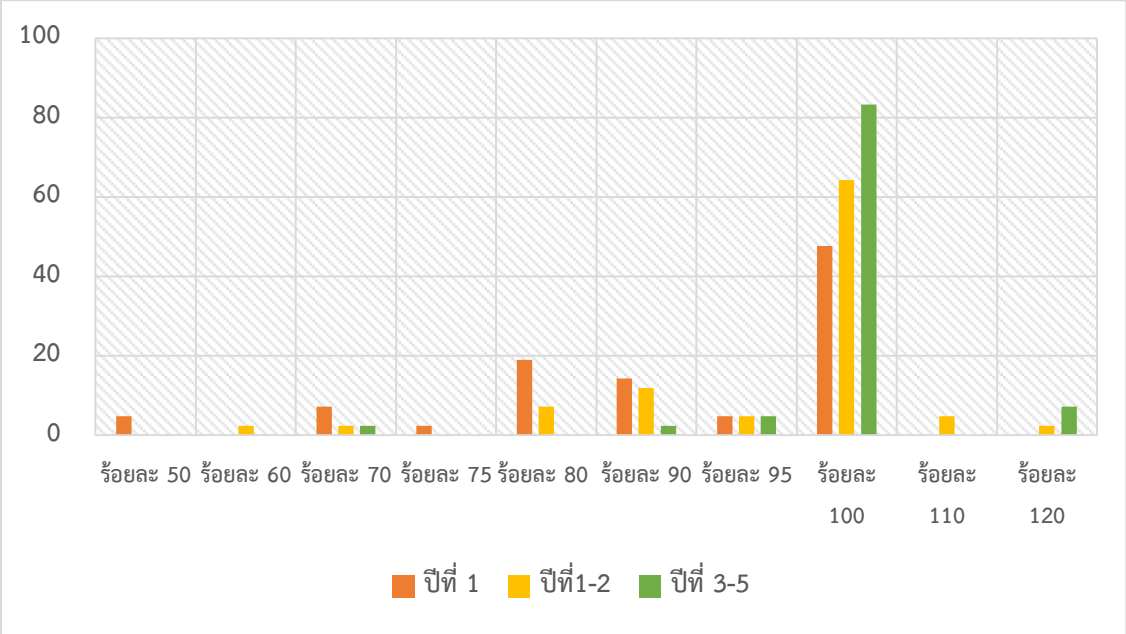


นายจ้างมีความคาดหวังว่าจะสามารถหาแรงงานเมียนมาได้ในจำนวนที่ใกล้เคียงกันในทุกภาคส่วน โดยภาคเกษตรมีแผนที่จะรับสมัครแรงงานเพิ่มขึ้น ขณะที่ในส่วนภาคบริการมีแนวโน้มที่เพิ่มจำนวนแรงงานน้อยที่สุด นอกจากนี้ นายจ้างยังมองว่าแรงงานเมียนมาจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดีขึ้นเมื่ออายุงานเพิ่มขึ้น (รูปที่ 4-1)

รูปที่ 4-2 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน: แรงงานไทยเต็มศักยภาพ 100% เทียบกับศักยภาพของแรงงานเมียนมา

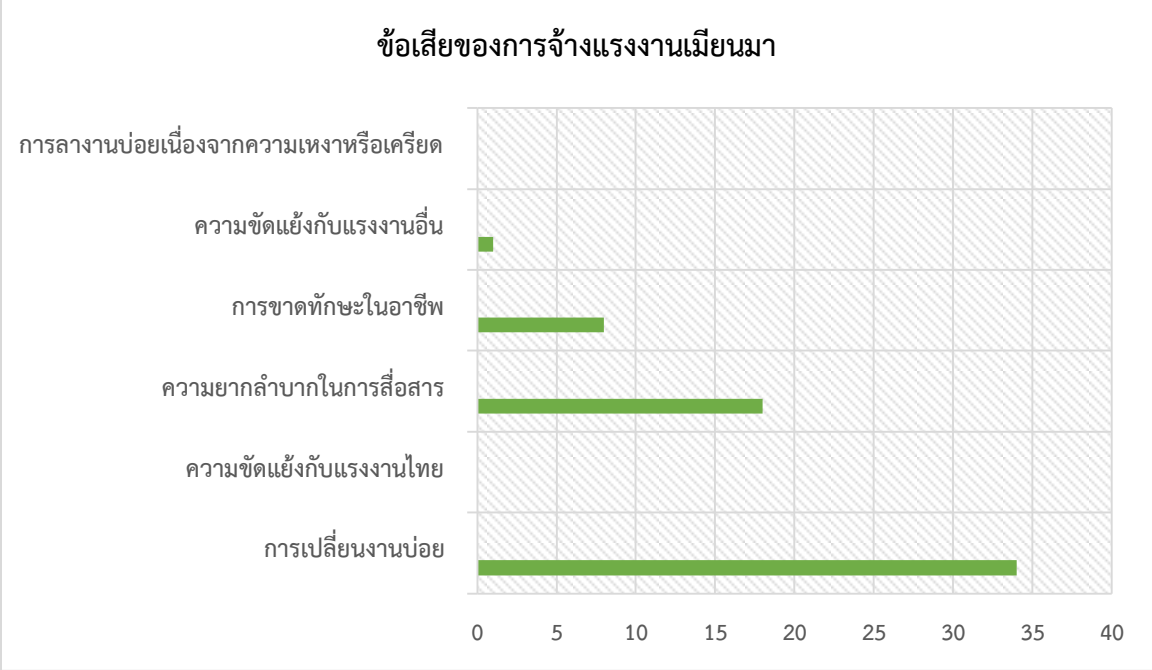


รูปที่ 4-3 การเปรียบเทียบผลผลิตในการทำงาน ผลผลิตของแรงงานชาวเมียนมาจะเพิ่มขึ้นตามอายุงานที่เพิ่มขึ้น

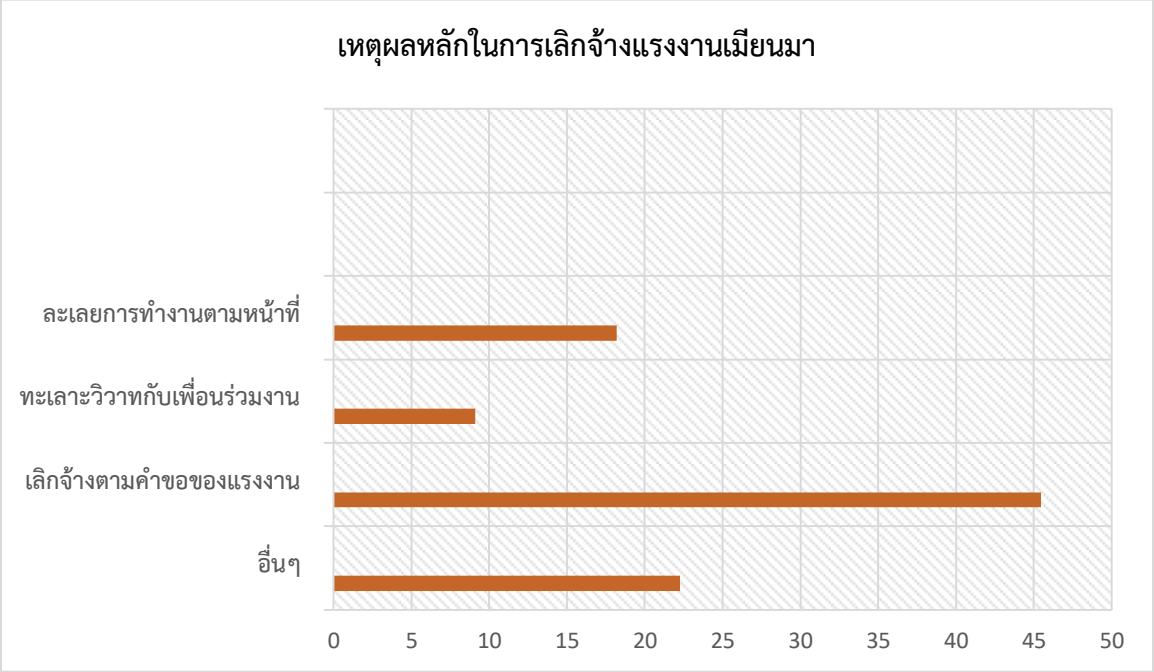


นายจ้างได้ระบุถึงข้อดีของการจัดหาแรงงานผ่านช่องทางที่ถูกกฎหมายว่า แรงงานเมียนมามีความขยัน และสามารถคงอยู่ในงานได้นาน (รูปที่ 4-4) ในขณะเดียวกัน ข้อเสียที่พบ คือ การเปลี่ยนงานบ่อย ความยากลำบากในการสื่อสาร และขาดทักษะในอาชีพ (รูปที่ 4-5) สำหรับเหตุผลทั่วไปในการเลิกจ้าง มักมาจากการที่แรงงานขอลาออก การละเลยหน้าที่ และการมีข้อพิพาท (รูปที่ 4-6)

รูปที่ 4-4 ข้อเสียของการจ้างแรงงานเมียนมา

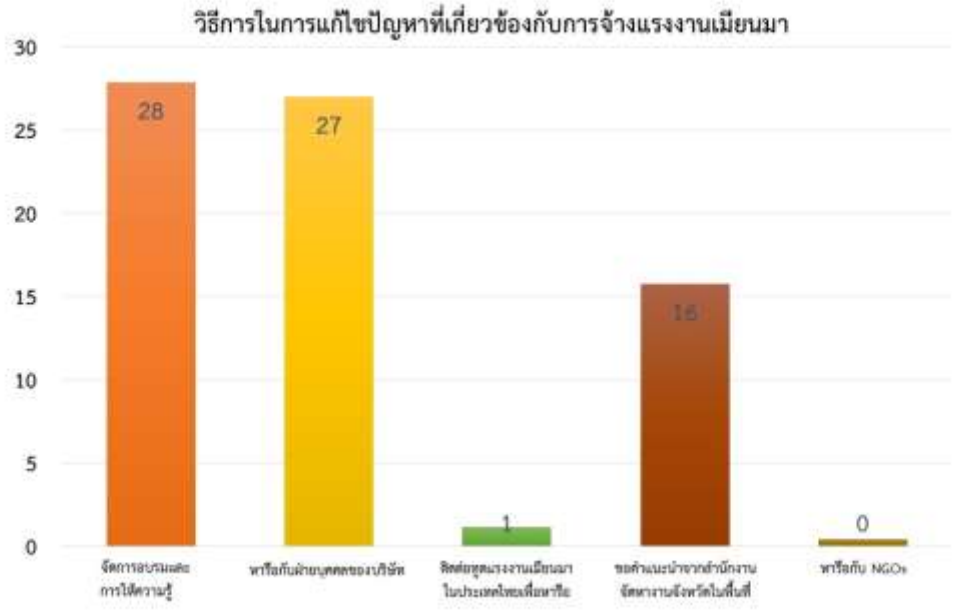


รูปที่ 4-5 เหตุผลหลักในการเลิกจ้างแรงงานเมียนมา



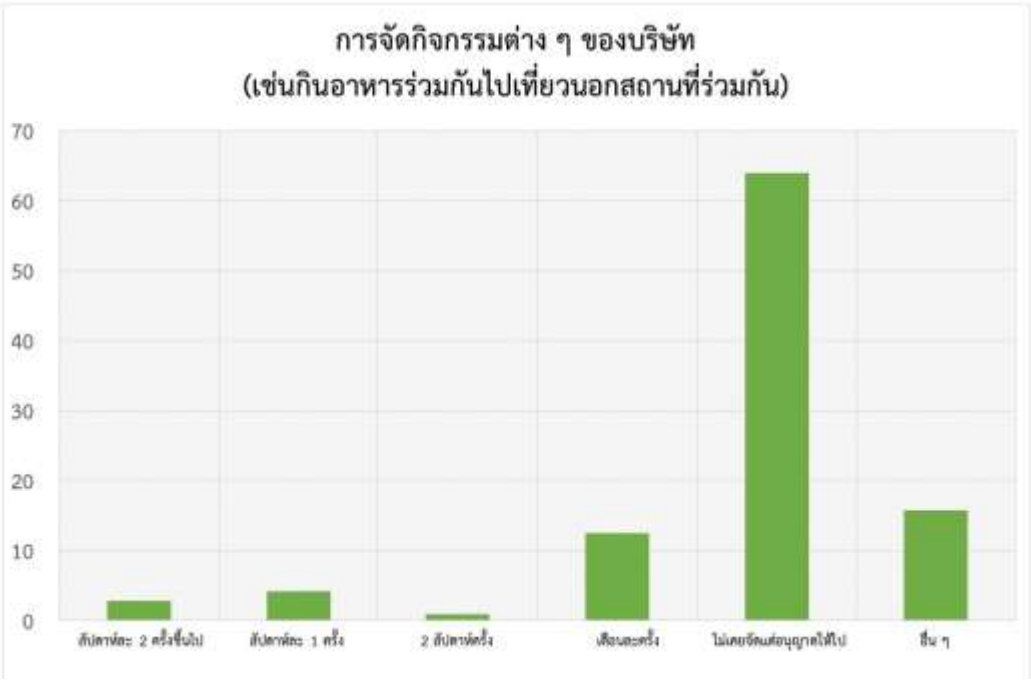
นายจ้างแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยวิธีการต่างๆ เช่น การฝึกอบรมให้แก่แรงงาน การปรึกษาฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือสำนักงานจัดหางานในพื้นที่ (รูปที่ 4-7) นอกจากนี้ กรมการจัดหางานได้ตั้งศูนย์ช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ เพื่อปรับปรุงการเข้าถึงข้อมูลและการให้ความช่วยเหลือ (Harkins, Lindgren & Ahlberg, 2017: 18) อย่างไรก็ตาม ยังคงต้องมีการวิจัยประเมินผลการดำเนินงานและประสิทธิภาพการช่วยเหลือแรงงานของศูนย์ช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ

รูปที่ 4-6 วิธีการในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานเมียนมา (ร้อยละ)



แม้ว่ากิจกรรมการสร้างทีมสัมพันธ์จะมีส่วนช่วยส่งเสริมความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แต่มีนายจ้างถึงร้อยละ 64 ที่จัดกิจกรรมเหล่านี้น้อยมาก ในทางกลับกัน มีเพียงร้อยละ 23 ของนายจ้างที่จัดกิจกรรมนี้เป็นประจำทุกเดือนหรือทุกสัปดาห์ (รูปที่ 4-8)

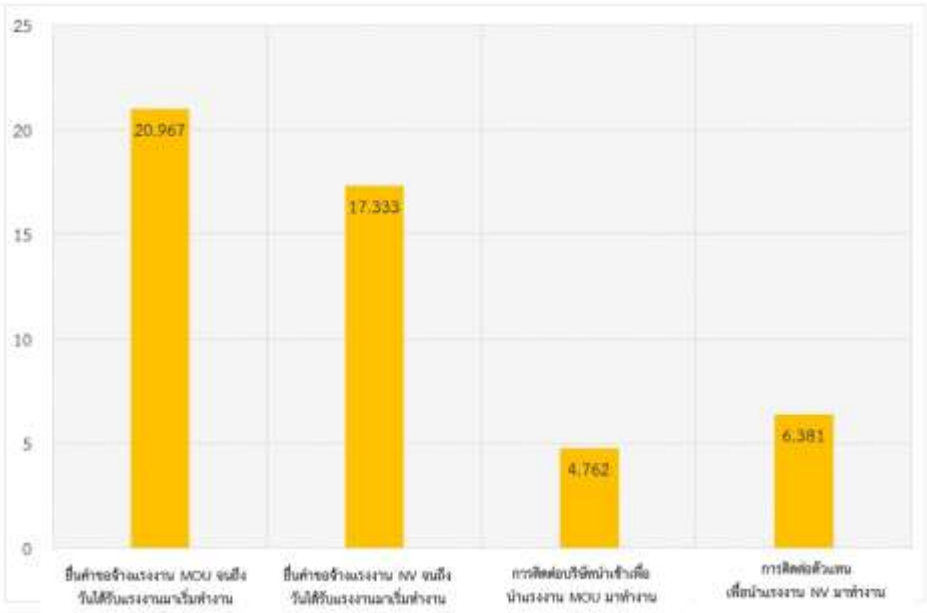
รูปที่ 4-7 การจัดกิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ ของบริษัทที่จ้างแรงงานเมียนมา



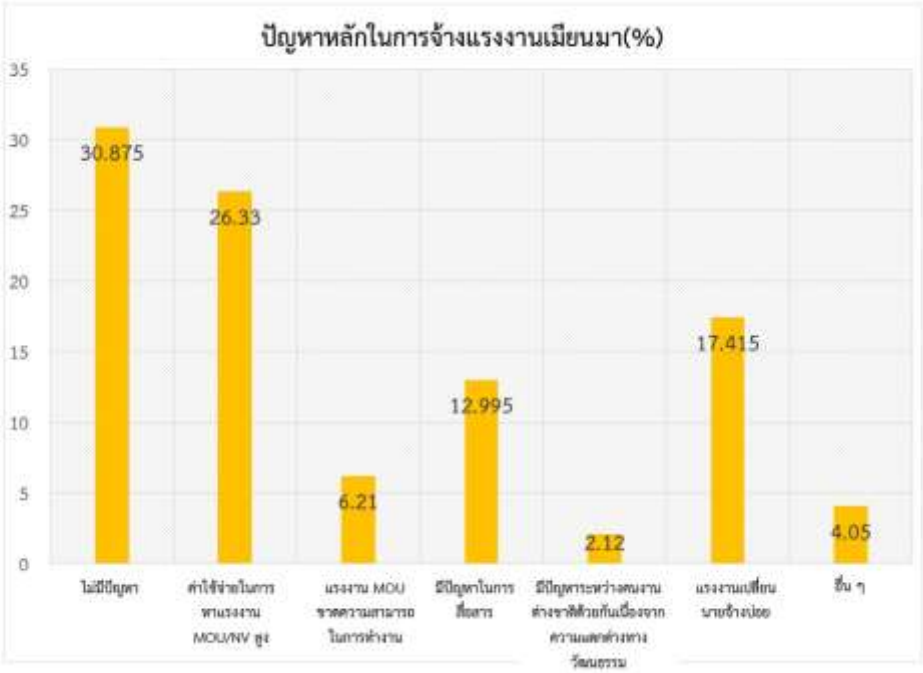
การประเมินระบบการจัดหาแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

นายจ้างได้ประเมินว่าการจัดหาแรงงานผ่านช่องทาง MOU และการพิสูจน์สัญชาติ มีอุปสรรคหลายประการ โดยเฉพาะด้านเวลาและค่าใช้จ่าย กล่าวคือ การดำเนินการผ่านช่องทาง MOU ตั้งแต่ยื่นเรื่องจนถึงวันเริ่มงานสามารถเริ่มงานมากกว่า 20 วัน เมื่อเทียบกับแรงงานพิสูจน์สัญชาติที่ใช้เวลามากกว่า 15 วัน (รูปที่ 4-9) อุปสรรคที่พบยังรวมถึงค่าใช้จ่ายที่สูง การเปลี่ยนงานบ่อย และปัญหาด้านการสื่อสาร (รูปที่ 4-10) ด้วยเหตุนี้ จึงมีนายจ้างเพียงร้อยละ 47 เท่านั้น ที่ใช้การนำเข้าแรงงานและการจ่ายค่าบริการภายใต้การดำเนินการของกรมการจัดหางาน (รูปที่ 4-11)

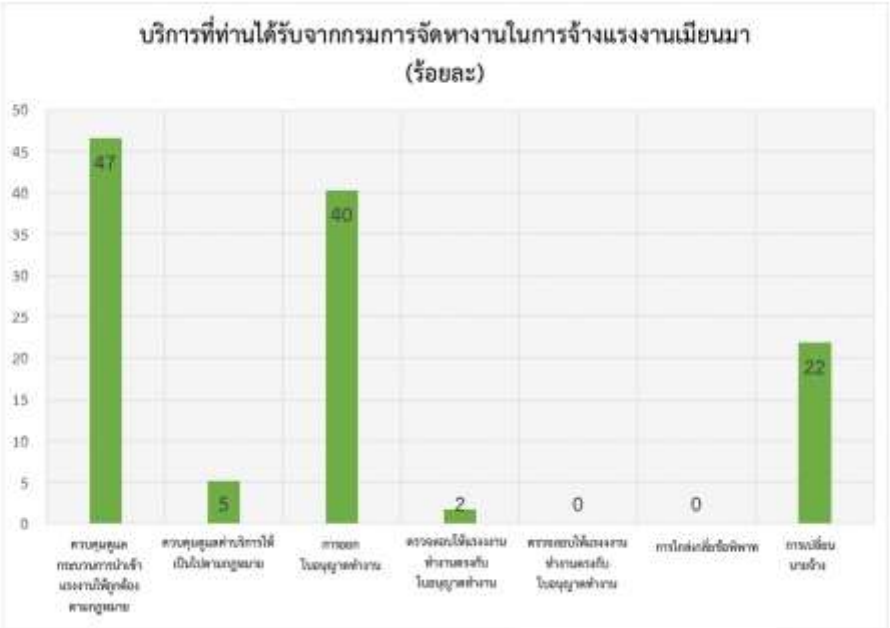
รูปที่ 4-8 ระยะเวลาในการดำเนินการเพื่อจ้างแรงงานเมียนมา



รูปที่ 4-9 ปัญหาที่พบในการจ้างแรงงานเมียนมา



รูปที่ 4-10 บริการที่ได้รับจากกรมการจัดหางานในการจ้างแรงงานเมียนมา (ในช่วงเดือนที่ผ่านมาก่อนตอบแบบสอบถาม)

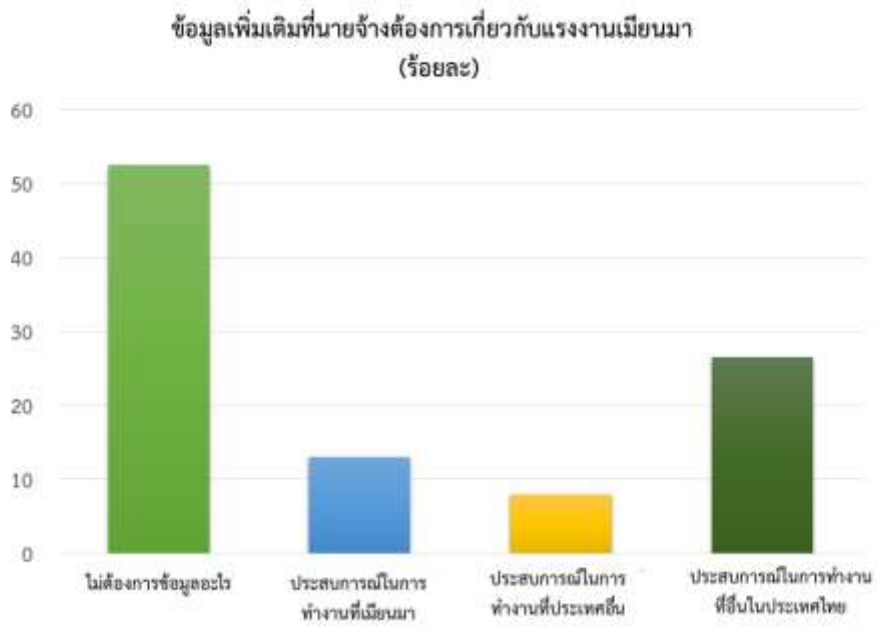


กระบวนการจัดหาแรงงานเมียนมาที่ต้องปรับปรุง

นายจ้างระบุว่าการจัดหาแรงงานมีความล่าช้าและมีขั้นตอนทางการบริหารที่ซับซ้อน นอกจากนี้ยังพบปัญหาเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่ไม่เหมาะสม โดยแรงงานข้ามชาติร้อยละ 62 ระบุว่าพวกเขาไม่มีทักษะที่เหมาะสมในการทำงาน (Harkins et al., 2017: 47) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงกระบวนการนี้คือ การจับคู่ตำแหน่งงานกับทักษะที่เหมาะสม และการลดระยะเวลาในการจัดหางาน

อย่างไรก็ตาม นายจ้างประมาณครึ่งหนึ่งรู้สึกพอใจกับข้อมูลที่มีอยู่ในปัจจุบันและไม่ต้องการรายละเอียดเพิ่มเติม (รูปที่ 4-13) ในขณะที่บางรายมองว่าการได้รู้ถึงประสบการณ์การทำงานก่อนหน้าของแรงงานข้ามชาติเป็นประโยชน์ในการจัดหางาน

รูปที่ 4-11 ข้อมูลเพิ่มเติมที่นายจ้างคิดว่าอาจเป็นประโยชน์ในการจ้างแรงงานเมียนมา



บทที่ 5 ทักษะของแรงงานเมียนมาที่นายจ้างต้องการ

ตลาดแรงงานในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยเฉพาะระหว่างเมียนมาและไทย มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเมียนมามีประวัติการหางานในไทยมายาวนาน การเข้าใจทักษะที่นายจ้างไทยต้องการจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะมีผลต่อแนวโน้มการย้ายถิ่นและการจ้างงาน ทำให้ทั้งแรงงานไทยและเมียนมาจะต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้

ตลาดแรงงานไทยกำลังเปลี่ยนอันเนื่องจากปัจจัย 4 ประการ คือ (Bhula-or, Taweejamsup, Wantanasombut, & Poomsa-ard, 2022)

1) การเพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุและการตระหนักถึงสุขภาพหลังสถานการณ์ COVID-19 ทำให้ทักษะในด้านเทคโนโลยีด้านสุขภาพมีความสำคัญมากขึ้น นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเส้นทางการค้าใหม่ๆ จะทำให้เกิดความต้องการแรงงานที่มีทักษะสูงและเฉพาะทาง
2) เทคโนโลยีดิจิทัล ที่ส่งผลกระทบต่อแรงงาน โดยเฉพาะในภาคบริการ ธุรกิจขนาดเล็กจะต้องการแรงงานที่มีทักษะหลากหลายและสามารถทำหน้าที่ได้หลายบทบาท รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น Augmented Reality (AR), Virtual Reality (VR), และ Metaverse จะมีบทบาทสำคัญในเศรษฐกิจดิจิทัล
3) เศรษฐกิจสีเขียว ความต้องการสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม อีกทั้งรูปแบบการทำงานแยกย่อยและมีความมั่นคงในการทำงานน้อยลง ซึ่งอาจนำไปสู่ความไม่มั่นคงในการทำงานและการคุ้มครองแรงงานที่อ่อนแอลง
4) อุตสาหกรรม 4.0 ที่เน้นระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์อาจลดความพึงพอใจในการทำงานและสร้างความเสี่ยงในสังคมดิจิทัล

การสำรวจนี้ครอบคลุมความต้องการทักษะที่สอดคล้องกับอนาคตของการทำงานในประเทศไทย โดยมุ่งเน้นที่ชุดทักษะ 2 ด้าน ดังนี้

1. **ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน**ซึ่งรวมถึงทักษะทางเทคนิค เช่น การใช้งานคอมพิวเตอร์ การซ่อม/บำรุงรักษาอุปกรณ์ และการใช้งานเครื่องจักร นอกจากนี้ยังครอบคลุมถึงทักษะทางสังคม เช่น การมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า การแก้ไขปัญหา ความสามารถในการปรับตัวเพื่อเรียนรู้ และความสามารถในการควบคุมดูแล รวมทั้งทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดเชิงตรรกะ การคิดเชิงสัญชาตญาณ และความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงทักษะในการแก้ปัญหา ซึ่งจะถูกประเมิน

ผ่านการทดสอบความสามารถในการอ่านและข้อมูลการรายงานตนเองเกี่ยวกับการนำทักษะไปใช้

2. **ทักษะทางสังคม-อารมณ์และลักษณะบุคลิกภาพ** ซึ่งประเมินทักษะด้านพฤติกรรมและทักษะทางสังคม เช่น ความเปิดกว้างเพื่อรับประสบการณ์ ความสำนึกในหน้าที่ ความเปิดเผย และความยินยอมพร้อมใจ นอกจากนี้ยังรวมถึงอคติที่อาจทำให้ตีความการกระทำของผู้อื่นว่าเป็นมิตรหรือศัตรู รวมถึงคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น ความมุ่งมั่น ความอดทน ความเอนเอียงในการตัดสินใจ การจัดการเวลา และการประเมินความเสี่ยง

ทักษะที่นายจ้างชาวไทยต้องการในแรงงานเมียนมา

ทักษะของแรงงานเมียนมาที่นายจ้างไทยต้องการ จากผลสำรวจพบว่า ทักษะและลักษณะนิสัยที่นายจ้างต้องการมีความแตกต่างกันไป ในภาคก่อสร้างและการผลิตให้ความสำคัญต่อทักษะทางเทคนิคและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในขณะที่ภาคบริการจะให้ความสำคัญกับทักษะทางสังคม เช่น ความน่าเชื่อถือ และความสามารถทางภาษา

ทักษะที่นายจ้างชาวไทยต้องการประกอบด้วย

1. **ความสามารถในการพูด อ่าน เขียนภาษาไทย และการคำนวณพื้นฐาน** ทักษะเหล่านี้สำคัญมากที่สุดในภาคบริการ (ร้อยละ 28.9) และน้อยที่สุดในภาคก่อสร้าง (ร้อยละ 10.0)
2. **ความน่าเชื่อถือ ความมั่นคงทางอารมณ์ และความมีน้ำใจ** สำหรับแรงงานเมียนมา ภาคบริการต้องการทักษะเหล่านี้มากที่สุด (ร้อยละ 30.4) ส่วนภาคการผลิตต้องการทักษะเหล่านี้น้อยที่สุด (ร้อยละ 23.2)
3. **ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน** สำหรับแรงงานเมียนมา ภาคก่อสร้างต้องการทักษะด้านนี้มากที่สุด (ร้อยละ 48.3) ส่วนภาคบริการต้องการน้อยที่สุด (ร้อยละ 37.0)
4. **ประสบการณ์การทำงาน** สำหรับแรงงานเมียนมา ในภาคการเกษตรมีความต้องการมากที่สุด (ร้อยละ 19.6) และภาคบริการน้อยที่สุด (ร้อยละ 3.7) โดยเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 12.3

ความต้องการทักษะแยกตามภาคอุตสาหกรรม

ภาคต้องการ	ทักษะที่เน้น	ร้อยละนายจ้างที่
บริการ	ภาษาไทย การสื่อสาร ความน่าเชื่อถือ	30.4%
ก่อสร้าง	ทักษะช่าง แก้ปัญหา ยกของหนัก	48.3%
เกษตร	ประสบการณ์ ทักษะเฉพาะงาน อดทน	19.6%
ผลิตภัณฑ์	ใช้เครื่องจักร คำนวณ ทำงานเป็นทีม	23.2%

ทักษะที่ต้องการจากแรงงานเมียนมาในอนาคต

ผลการสำรวจเกี่ยวกับทักษะที่คาดว่าจะมีความสำคัญยิ่งขึ้นสำหรับแรงงานเมียนมาในตลาดแรงงานของไทย โดยคาดการณ์ถึงทักษะที่จำเป็นต่อบทบาทงานและอุตสาหกรรมในอนาคต โดยมุ่งเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานสำหรับความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

การสำรวจชี้ให้เห็นถึงความต้องการในทักษะของแรงงานเมียนมาที่นายจ้างไทยต้องการ ดังนี้

- **ความสามารถด้านการอ่านภาษาไทย** เป็นทักษะที่สำคัญที่สุดในภาคบริการ
- **การยกของหนัก** ทักษะทางร่างกายนี้เป็นที่ต้องการในทุกภาคส่วน นายจ้างร้อยละ 80 คาดหวังว่าแรงงานตาม MOU จะสามารถทำได้
- **ความสามารถในการแก้ปัญหา** เป็นทักษะที่สำคัญอย่างยิ่งในภาคก่อสร้าง ซึ่งนายจ้างร้อยละ 83 คาดหวังว่าแรงงานตามระบบ MOU จะมีทักษะนี้เป็นอย่างดี
- **การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน**การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่จำเป็นในทุกภาคส่วน โดยมีนายจ้างมากกว่า 90 เปอร์เซ็นต์ ที่คาดหวังให้แรงงานตามระบบ MOU มีทักษะนี้ ซึ่งเน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการสื่อสารในที่ทำงานและการทำงานเป็นทีม
- **การสื่อสารข้อมูลแก่ลูกค้า** เป็นทักษะสำคัญในภาคบริการก่อสร้างและภาคบริการ
- **การสะกดคำถูกต้อง** โดยภาพรวม การสะกดคำถูกต้องถือเป็นเรื่องที่สำคัญน้อย

- **การคำนวณ** เป็นทักษะที่มีความสำคัญ โดยเฉพาะในภาคบริการ ซึ่งนายจ้างร้อยละ 40 คาดหวังว่าแรงงานตามระบบ MOU จะมีทักษะนี้

ทักษะต่าง ๆ เช่น การยกของหนัก การแก้ปัญหา การสื่อสารข้อมูลแก่ลูกค้า และการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นในทุกระดับ สะท้อนถึงความสามารถที่จำเป็นทั้งสำหรับแรงงานข้ามชาติ เพราะเป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึงทักษะพื้นฐานด้านร่างกายและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่สำคัญต่อประสิทธิผลและความเป็นหนึ่งเดียวกันในที่ทำงาน

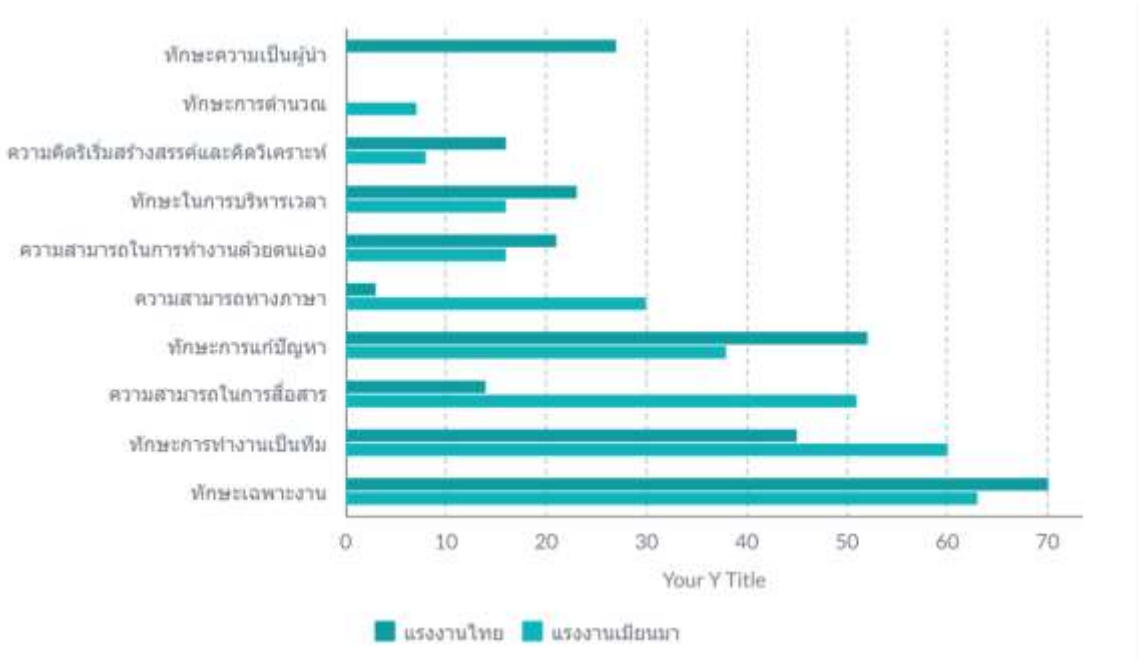
ทักษะที่ได้รับการให้สำคัญในการจ้างแรงงานเมียนมา ในส่วนนี้แสดงข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับทักษะที่นายจ้างให้ความสำคัญ ซึ่งจำเป็นต่อการกำหนดแนวทางการฝึกอบรมและพัฒนากำลังแรงงาน นายจ้างระบุว่า 10 ทักษะที่สำคัญที่สุดในการจ้างแรงงานเมียน คือ

รูปที่ 5-1 ทักษะที่ได้รับการให้ความสำคัญในการจ้างแรงงานเมียนมา

1. **ความสามารถทางภาษา** ทักษะการอ่านออกเขียนได้ในภาษาไทยมีความสำคัญสูง โดยเฉพาะในภาคบริการ ซึ่งช่วยในการสื่อสารกับลูกค้าและการทำความเข้าใจระเบียบปฏิบัติในที่ทำงาน
2. **ทักษะการคำนวณ** ทักษะด้านตัวเลขและการคำนวณได้รับความสำคัญโดยเฉพาะในภาคบริการ เช่น ธุรกรรมทางการเงิน และการจัดการคลังสินค้า

3. **ทักษะเฉพาะงาน** ทักษะเฉพาะทางสำหรับงานต่างๆ เช่น การเพาะปลูกหรือการช่างไม้ มีความสำคัญสูงในภาคการเกษตรและก่อสร้าง
4. **ความสามารถในการสื่อสาร** ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสำคัญในการทำงานร่วมกันและติดต่อกับลูกค้า โดยเฉพาะในภาคบริการ
5. **ทักษะความเป็นผู้นำ** แม้จะได้รับความสำคัญน้อยลง แต่ทักษะความเป็นผู้นำยังสำคัญในภาคก่อสร้างสำหรับการประสานงานในทีมและการติดต่อกับลูกค้า
6. **ทักษะการทำงานเป็นทีม** การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพมีความสำคัญสูงในภาคการเกษตรและการผลิต ซึ่งรวมถึงการสื่อสารและการแก้ไขความขัดแย้ง
7. **ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และคิดวิเคราะห์** ทักษะนี้มีความสำคัญน้อย แต่ยังคงมีบทบาทในภาคการผลิต ซึ่งช่วยในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
8. **ทักษะการแก้ปัญหา** ทักษะในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้รับความสำคัญในทุกภาคส่วนโดยเฉพาะในภาคก่อสร้างและการผลิต
9. **ความสามารถในการทำงานด้วยตนเอง** การจัดการตนเองและการตัดสินใจโดยไม่ต้องมีการควบคุมอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญในภาคบริการและการเกษตร
10. **ทักษะในการบริหารเวลา** การจัดสรรเวลาอย่างมีประสิทธิภาพมีความสำคัญในงานต่างๆ โดยเฉพาะในภาคบริการ ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการจัดการความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

จากรูปที่ 5-1 แสดงให้เห็นว่าทักษะเฉพาะงานและการทำงานเป็นทีมเป็นทักษะที่นายจ้างเห็นว่ามีความสำคัญกับทั้งแรงงานไทยและเมียนมา อย่างไรก็ตาม แรงงานไทยจะมีความต้องการทักษะด้านภาษาและการทำงานด้วยตนเองมากกว่า ในขณะที่แรงงานเมียนมาจะมีความต้องการทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และตัวเลขมากกว่า



รูปที่ 5-2 ความต้องการทักษะเฉพาะงานและทักษะทางสังคมจากแรงงานเมียนมาเมื่อเทียบกับแรงงานไทย

ทักษะทางสังคมและอารมณ์ที่นายจ้างไทยให้ความสำคัญสำหรับแรงงานเมียนมา

1. **ความตั้งใจทำงาน** (Conscientiousness) นายจ้างให้ความสำคัญสูง เนื่องจากเกี่ยวข้องกับความน่าเชื่อถือและการจัดระเบียบ โดยเฉพาะในแรงงานข้ามชาติ ซึ่งมีความต้องการอยู่ที่ร้อยละ 23.7
2. **ความมั่นคงทางอารมณ์** (Emotional Stability) เป็นลักษณะสำคัญในการจัดการกับความเครียด นายจ้างให้ความสำคัญกับลักษณะนี้เพื่อให้สามารถรับมือกับความท้าทายและปัญหา
3. **ความเป็นมิตร มีอัธยาศัยดี**(Agreeableness) สำคัญสำหรับการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะในภาคเกษตรกรรม มีความสำคัญสูงมาก (มากกว่าร้อยละ 30) สำหรับแรงงานทั้งไทยและข้ามชาติ
4. **ความเป็นคนเปิดเผย** (Extroversion) ลักษณะนี้มีความสำคัญสูงในภาคเกษตร (ร้อยละ 76.67) และภาคการผลิต (ร้อยละ 66.45) สำหรับแรงงานข้ามชาติ แต่มีความสำคัญน้อยกว่าในแรงงานไทย

5. **การเปิดรับประสบการณ์ใหม่** (Openness to Experience) ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญกับลักษณะนี้ โดยเฉพาะภาคบริการสำหรับแรงงานไทย (ร้อยละ 97.04) และต่ำสุดในภาคการผลิตสำหรับแรงงานข้ามชาติ (ร้อยละ 77.42)

โดยสรุป นายจ้างชาวไทยต้องการแรงงานที่มีทั้งทักษะที่จำเป็นและบุคลิกภาพหลักที่ควรมี โดยภาพที่ 5-2 ชี้ให้เห็นว่าลักษณะเหล่านี้ อาจสะท้อนถึงตำแหน่งงานและบทบาทเฉพาะ หรืออาจบ่งชี้ถึงความคาดหวังทางวัฒนธรรมที่แฝงอยู่ แรงงานข้ามชาติได้รับการยกย่องอย่างมากในเรื่องความรอบคอบและความเปิดเผย ซึ่งมีความสำคัญสำหรับตำแหน่งงานที่ต้องใช้ความทุ่มเท ส่วนความมั่นคงทางอารมณ์และความเป็นมิตรก็มีความสำคัญในทุกภาคส่วน ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นของการสร้างความสมดุลด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เมื่อเศรษฐกิจของประเทศไทยต้องการการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ความต้องการแรงงานลักษณะเหล่านี้น่าจะเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในภาคส่วนที่เน้นการบริการ

ที่มา:โครงการวิจัยการย้ายถิ่นของแรงงานเมียนมาสู่ประเทศไทยและความต้องการของนายจ้างไทย, 2567

รูปที่ 5-3 ทักษะทางสังคมและอารมณ์ที่นายจ้างไทยให้ความสำคัญสำหรับแรงงานเมียนมา

บทที่ 6 ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติเมื่อเทียบกับแรงงานไทย

ในส่วนนี้ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ของนายจ้างเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติเมียนมา โดยเฉพาะในงานที่มีลักษณะซ้ำ ๆ การวิเคราะห์ครอบคลุม 5 ภาคเศรษฐกิจ ได้แก่ เศรษฐกิจรวม เกษตรกรรม ก่อสร้าง อุตสาหกรรมการผลิต และบริการ โดยเน้นความแตกต่างในความต้องการทักษะและการประเมินประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละภาคส่วน ประกอบด้วยการวิเคราะห์สำคัญ 2 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์เชิงพรรณนาและการวิเคราะห์โดยใช้แบบจำลองโพรบิท (Probit Analysis) การวิเคราะห์เชิงพรรณนาชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างในความสำคัญของทักษะในแต่ละภาคเศรษฐกิจ ซึ่งข้อมูลเชิงลึกนี้เน้นให้เห็นถึงชุดทักษะที่มีคุณค่าในแต่ละอุตสาหกรรมและความจำเป็นในการกำหนดนโยบายที่เหมาะสมเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติและการบูรณาการเข้าสู่ตลาดแรงงานของไทย

1.1 ข้อมูลเชิงพรรณนา

การศึกษาส่วนนี้วิเคราะห์การรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติเมียนมาเมื่อเทียบกับแรงงานไทยใน 5 ภาคเศรษฐกิจ ได้แก่ เศรษฐกิจรวม เกษตรกรรม ก่อสร้าง อุตสาหกรรมการผลิต และบริการ โดยมีตัวแปรสำคัญที่ศึกษาคือ ตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพการทำงานที่รับรู้) ในงานที่มีลักษณะซ้ำ ๆ และตัวแปรอิสระ เช่น ขนาดของสถานประกอบการ ทักษะทางอาชีพ และลักษณะทางอารมณ์และสังคม (socio-emotional traits) ความแตกต่างในแต่ละภาคเศรษฐกิจสะท้อนความต้องการทักษะเฉพาะของแต่ละภาค และย้ำถึงความสำคัญของการกำหนดนโยบายเฉพาะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของแรงงาน เช่น แรงงานในภาคเกษตรพึ่งพาทักษะการทำงานเป็นทีมและทักษะเทคนิค ขณะที่ภาคก่อสร้างให้ความสำคัญกับความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ

ตัวแปรตาม: ประสิทธิภาพการทำงานที่รับรู้

โดยรวม 62.6% ของผู้ตอบแบบสอบถามมองว่าแรงงานเมียนมามีประสิทธิภาพการทำงานเทียบเท่าหรือดีกว่าแรงงานไทยในงานซ้ำ ๆ โดยภาคบริการมีการรับรู้ประสิทธิภาพสูงสุด (0.667) ขณะที่ภาคอุตสาหกรรมการผลิตมีการรับรู้ประสิทธิภาพต่ำที่สุด (0.587)

ขนาดของสถานประกอบการ สถานประกอบการขนาดเล็กมาก (<10 คน) พบมากที่สุดในภาคบริการ (49.6%) และพบน้อยที่สุดในภาคการผลิต (3.2%) สถานประกอบการขนาดเล็ก (10–49 คน) พบมากที่สุดในภาคเกษตร (58.9%) และน้อยที่สุดในภาคบริการ (27.4%) ขณะที่สถานประกอบการขนาดกลาง (50–299 คน) มีมากที่สุดในภาคการผลิต (36.8%) และน้อยที่สุดในภาคเกษตร (15.9%) สถานประกอบการขนาดใหญ่ (300+ คน) พบมากในภาคการผลิต (21.3%) และพบน้อยมากในภาคเกษตร (2.8%) และภาคบริการ (3.7%)

ทักษะทางอาชีพ ทักษะทางเทคนิคพบมากที่สุดในทุกภาค โดยภาคเกษตรมีความชุกสูงสุด (81.3%) และภาคบริการต่ำสุด (63.0%) ทักษะการสื่อสารพบมากในภาคการผลิต (56.8%) และบริการ (57.0%) ขณะที่ทักษะความเป็นผู้นำน้อยที่สุด (11.8%) ทักษะการทำงานเป็นทีมพบมากในภาคเกษตร (57.9%) แต่ต่ำมากในภาคบริการ (38.5%) ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์และวิพากษ์วิจารณ์พบได้น้อยที่สุด โดยมากที่สุดในภาคการผลิต (8.4%)

ลักษณะทางอารมณ์และสังคม ความรับผิดชอบเป็นทักษะทางอารมณ์ที่เด่นชัดที่สุดในทุกภาค โดยสูงสุดในภาคก่อสร้าง (78.3%) และต่ำสุดในภาคบริการ (61.5%) ความมั่นคงทางอารมณ์และความเป็นมิตรพบกระจายตัวอย่างสม่ำเสมอในทุกภาค ขณะที่ความเปิดกว้างต่อประสบการณ์พบได้น้อยที่สุด โดยเฉพาะในภาคบริการ (3.0%)

1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติเมื่อเทียบกับแรงงานไทย

การศึกษาส่วนนี้ระบุปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติเมียนมาเมื่อเทียบกับแรงงานไทย โดยเฉพาะในงานที่มีลักษณะซ้ำๆ ตัวแปรตาม (Y) วัดว่าประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติเมียนมานั้นถูกมองว่ามีเทียบเท่าหรือดีกว่าแรงงานไทยหรือไม่ (Y=1) การวิเคราะห์ใช้แบบจำลองโพรบิท (Probit Model) เพื่อประเมินผลลัพธ์แบบทวิภาค (0 หรือ 1) โดยตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระหลายตัว เช่น ขนาดสถานประกอบการ ทักษะทางอาชีพ และลักษณะทางอารมณ์และสังคม การวิเคราะห์ครอบคลุม 4 กลุ่มอุตสาหกรรม ได้แก่ เศรษฐกิจรวม (n=457) เกษตรกรรม (n=107) ก่อสร้าง (n=60) อุตสาหกรรมการผลิต (n=155) และบริการ (n=135) ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโพรบิท (Probit regression) ซึ่งนำเสนอในรูปของผลกระทบส่วนเพิ่ม (marginal effects)

ภาพรวม การวิเคราะห์นี้มุ่งเน้นไปที่เศรษฐกิจโดยรวม (n=457) โดยครอบคลุมขนาดของสถานประกอบการ ทักษะทางอาชีพ และลักษณะทางอารมณ์และสังคม ขนาดของสถานประกอบการมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการรับรู้ประสิทธิภาพ เมื่อเปรียบเทียบกับสถานประกอบการที่มีพนักงานน้อยกว่า 10 คน สถานประกอบการที่มีพนักงาน 10–49 คน (ขนาดเล็ก) แสดงความสัมพันธ์เชิงลบ (-0.137, $p<0.05$) เช่นเดียวกับสถานประกอบการที่มีพนักงาน 50–299 คน (ขนาดกลาง) (-0.135, $p<0.05$) ขณะที่สถานประกอบการขนาดใหญ่ (300 คนขึ้นไป) แสดงความสัมพันธ์เชิงลบที่ชัดเจนยิ่งขึ้น (-0.258, $p<0.01$) ซึ่งบ่งชี้ว่าสถานประกอบการขนาดเล็กมีแนวโน้มที่จะมองว่าแรงงานข้ามชาติเมียนมามีประสิทธิภาพเทียบเท่าหรือสูงกว่า

ในด้านทักษะทางอาชีพ ปัจจัยที่มีนัยสำคัญรวมถึงการอ่านและเขียนภาษาไทย (0.191, $p<0.05$) และการทำงานอย่างอิสระ (0.138, $p<0.05$) ซึ่งทั้งสองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้ประสิทธิภาพ ขณะที่ทักษะอื่นๆ เช่น ความเป็นผู้นำ การสื่อสาร และการแก้ปัญหา มีผลเชิงบวกแต่ไม่มีนัยสำคัญ ทักษะการบริหารเวลา (-0.061, $p>0.05$) แสดงความสัมพันธ์เชิงลบแต่ไม่มีนัยสำคัญ

ในส่วนของลักษณะทางอารมณ์และสังคม ความมั่นคงทางอารมณ์ (0.113, $p<0.05$) แสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่มีนัยสำคัญและมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้ประสิทธิภาพ ขณะที่ลักษณะอื่นๆ เช่น ความรับผิดชอบและความเป็นมิตร แสดงผลเชิงบวกแต่ไม่มีนัยสำคัญ

(1) **ภาคเกษตร** ขนาดของสถานประกอบการและทักษะทางอาชีพบางด้าน เช่น การทำงานเป็นทีมและการทำงานอย่างอิสระ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้ประสิทธิภาพของแรงงานข้ามชาติเมียนมา ผลการวิเคราะห์เน้นย้ำถึงลักษณะเฉพาะของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในภาคเกษตร ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการที่แตกต่างกันของสภาพแวดล้อมการทำงานในภาคนี้ ขณะที่ทักษะทางสังคมและอารมณ์ดูเหมือนจะมีอิทธิพลน้อยกว่าในบริบทนี้

ขนาดสถานประกอบการมีผลกระทบที่สำคัญในภาคเกษตร เมื่อเปรียบเทียบกับสถานประกอบการที่มีพนักงานน้อยกว่า 10 คน สถานประกอบการที่มีพนักงาน 10–49 คน มีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญ (-0.394, $p<0.001$) ซึ่งบ่งชี้ว่าการรับรู้ประสิทธิภาพของแรงงานข้ามชาติต่ำกว่าแรงงานไทยในสถานประกอบการขนาดเล็ก สถานประกอบการขนาด

กลาง (50–299 คน) แสดงความสัมพันธ์เชิงลบแต่ไม่มีนัยสำคัญ (-0.152, p>0.05) และไม่มีข้อมูลสำหรับสถานประกอบการขนาดใหญ่ (300 คนขึ้นไป)

ทักษะการทำงานเป็นทีม (0.252, p<0.05) และการทำงานอย่างอิสระ (0.292, p<0.05) มีผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อการรับรู้ประสิทธิภาพ โดยเน้นย้ำถึงความสำคัญของทักษะเหล่านี้ในงานภาคเกษตร ขณะที่ทักษะทางอาชีพอื่นๆ เช่น การอ่านและเขียนภาษาไทย (0.081, p>0.05) และการแก้ปัญหา (0.116, p>0.05) มีผลเชิงบวกแต่ไม่มีนัยสำคัญ ทักษะความเป็นผู้นำ (-0.171, p>0.05) มีความสัมพันธ์เชิงลบแต่ไม่มีนัยสำคัญ สำหรับลักษณะทางอารมณ์และสังคม ไม่มีปัจจัยใดที่แสดงผลอย่างมีนัยสำคัญ

(2) **ภาคก่อสร้าง** ในภาคก่อสร้าง ผลการวิเคราะห์เน้นย้ำถึงความสำคัญเฉพาะของทักษะการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีบทบาทสำคัญในภาคนี้ ขณะที่ทักษะทางอาชีพและลักษณะทางอารมณ์และสังคมอื่นๆ มีแนวโน้มส่งผลในเชิงบวก แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ขนาดของสถานประกอบการไม่ปรากฏว่ามีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติในภาคนี้ ซึ่งบ่งชี้ว่าประสิทธิภาพในภาคก่อสร้างถูกกำหนดโดยลักษณะการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือกัน

ขนาดของสถานประกอบการไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญในภาคก่อสร้าง โดยสถานประกอบการขนาดเล็ก (10–49 คน) และขนาดกลาง (50–299 คน) มีผลกระทบเล็กน้อย (-0.172, p>0.05 และ 0.103, p>0.05 ตามลำดับ) ขณะที่สถานประกอบการขนาดใหญ่ (300+ คน) มีความสัมพันธ์เชิงลบ (-0.280, p>0.05) แต่ไม่พบความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างขนาดสถานประกอบการและการรับรู้ประสิทธิภาพ

ทักษะการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลอย่างชัดเจน (0.448, p<0.01) ซึ่งบ่งชี้ว่าความสามารถในการทำงานร่วมกันส่งผลอย่างมากต่อการรับรู้ประสิทธิภาพในภาคก่อสร้าง ทักษะอื่นๆ เช่น ทักษะการสื่อสาร (0.313, p>0.05) และการทำงานอย่างอิสระ (0.311, p>0.05) แสดงผลในเชิงบวกแต่ไม่มีนัยสำคัญ ทักษะการอ่านและเขียนภาษาไทย (0.337, p>0.05) และการแก้ปัญหา (0.062, p>0.05) ไม่พบผลกระทบที่มีนัยสำคัญต่อการรับรู้ประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ทักษะการบริหารเวลา (-0.154, p>0.05) มีผลเชิงลบแต่ไม่มีนัยสำคัญ ในส่วนของลักษณะทางอารมณ์และสังคม เช่น ความรับผิดชอบ (0.160, p>0.05) และความมั่นคงทางอารมณ์ (0.079, p>0.05) มีผลในเชิงบวกแต่ไม่มีนัยสำคัญ ขณะที่ความเปิดรับประสบการณ์ (-0.099, p>0.05) มีผลเชิงลบแต่ไม่มีนัยสำคัญเช่นกัน

(3) **ภาคการผลิต** ขนาดของสถานประกอบการและทักษะทางอาชีพไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการรับรู้ประสิทธิภาพของแรงงานข้ามชาติ ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) โดดเด่นในฐานะลักษณะทางอารมณ์และสังคมที่สำคัญ ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของทักษะทางอารมณ์และสังคมเหนือทักษะทางเทคนิคหรือทางอาชีพในกระบวนการกำหนดมุมมองของนายจ้างในภาคนี้

ขนาดของสถานประกอบการไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญในภาคการผลิต โดยสถานประกอบการขนาดเล็ก (10–49 คน) มีผลเชิงบวกแต่ไม่มีนัยสำคัญ (0.172, p>0.05) ขณะที่สถานประกอบการขนาดกลาง (50–299 คน) และขนาดใหญ่ (300+ คน) มีผลกระทบเล็กน้อย (0.027, p>0.05 และ 0.042, p>0.05 ตามลำดับ) ซึ่งบ่งชี้ว่าไม่มีความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างขนาดสถานประกอบการและการรับรู้ประสิทธิภาพ

ทักษะทางอาชีพทั้งหมดไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการรับรู้ประสิทธิภาพในภาคการผลิต ทักษะการอ่านและเขียนภาษาไทยมีผลเชิงบวกแต่ไม่มีนัยสำคัญ (0.154, p>0.05) ขณะที่ทักษะอื่นๆ เช่น ทักษะงานเทคนิค (-0.088, p>0.05) ทักษะการทำงานเป็นทีม (-0.248, p>0.05) และทักษะการแก้ปัญหา (-0.222, p>0.05) แสดงผลเชิงลบแต่ไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งบ่งชี้ว่าทักษะเหล่านี้อาจไม่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดมุมมองเกี่ยวกับประสิทธิภาพในภาคการผลิต

ในบรรดาลักษณะทางอารมณ์และสังคม ความมั่นคงทางอารมณ์เป็นปัจจัยเดียวที่มีนัยสำคัญ (0.192, p<0.05) และมีผลเชิงบวกต่อการรับรู้ประสิทธิภาพ ขณะที่ลักษณะอื่นๆ เช่น ความรับผิดชอบ (0.166, p>0.05) และความเป็นมิตร (0.084, p>0.05) มีผลเชิงบวกแต่ไม่มีนัยสำคัญ ส่วนลักษณะเช่นความเปิดเผย (-0.040, p>0.05) และความเปิดรับประสบการณ์ (-0.113, p>0.05) มีผลเชิงลบแต่ไม่มีนัยสำคัญ

(4) **ภาคบริการ** ทักษะการอ่านและเขียนภาษาไทยและทักษะความเป็นผู้นำเป็นทักษะทางอาชีพที่สำคัญซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติ อย่างไรก็ตาม สถานประกอบการขนาดใหญ่มีแนวโน้มที่จะมีมุมมองที่ไม่ค่อยดีต่อประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติ ผลกระทบเชิงลบของคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบ (Conscientiousness) สร้างคำถามเกี่ยวกับความสอดคล้องของคุณลักษณะนี้กับความคาดหวังในภาคบริการ ซึ่งบ่งชี้ถึงพลวัตเฉพาะภาคส่วนในกระบวนการประเมินประสิทธิภาพ

ขนาดของสถานประกอบการมีผลกระทบที่หลากหลายในภาคบริการ เมื่อเปรียบเทียบกับสถานประกอบการที่มีพนักงานน้อยกว่า 10 คน สถานประกอบการขนาดเล็ก (10–49 คน) ไม่มีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญ (0.005, $p>0.05$) ขณะที่สถานประกอบการขนาดกลาง (50–299 คน) มีผลเชิงลบแต่ไม่มีนัยสำคัญ (-0.152, $p>0.05$) และสถานประกอบการขนาดใหญ่ (300+ คน) มีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญ (-0.432, $p<0.05$) บ่งชี้ว่าสถานประกอบการขนาดใหญ่อาจมองว่าแรงงานข้ามชาติมีประสิทธิภาพต่ำกว่าแรงงานไทย

ทักษะทางอาชีพมีบทบาทสำคัญในภาคบริการ ทักษะการอ่านและเขียนภาษาไทยมีผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญ (0.340, $p<0.05$) ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของทักษะนี้ในงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการ ทักษะความเป็นผู้นำยังมีผลเชิงบวกที่แข็งแกร่งและมีนัยสำคัญ (0.460, $p<0.01$) ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นของความสามารถในการบริหารจัดการและการกำหนดทิศทางในภาคนี้ ทักษะอื่นๆ เช่น ทักษะการสื่อสาร (0.172, $p>0.05$) และการแก้ปัญหา (0.120, $p>0.05$) มีผลเชิงบวกแต่ไม่มีนัยสำคัญ ทักษะการบริหารเวลา (-0.009, $p>0.05$) มีผลเชิงลบเล็กน้อยแต่ไม่มีนัยสำคัญ

ลักษณะทางอารมณ์และสังคม คุณลักษณะด้านความรับผิดชอบ (Conscientiousness) มีผลกระทบเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญต่อการรับรู้ประสิทธิภาพ (-0.251, $p<0.01$) ซึ่งบ่งชี้ว่าคุณลักษณะนี้อาจไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของนายจ้างในงานภาคบริการ ลักษณะอื่นๆ เช่น ความมั่นคงทางอารมณ์ (-0.059, $p>0.05$) และความเป็นมิตร (0.078, $p>0.05$) ไม่มีผลกระทบที่มีนัยสำคัญต่อการรับรู้ประสิทธิภาพ

1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติเมื่อเทียบกับแรงงานไทย

การศึกษานี้ระบุถึงปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติเมียนมาเมื่อเทียบกับแรงงานไทย โดยเฉพาะในงานที่มีลักษณะซ้ำๆ การวิเคราะห์ใช้แบบจำลองโพรบิท (Probit Model) เพื่อประเมินผลลัพธ์แบบทวิภาค (0 หรือ 1) โดยมีตัวแปรอิสระหลายตัว เช่น ขนาดสถานประกอบการ ทักษะทางอาชีพ และลักษณะทางอารมณ์และสังคม และทำการวิเคราะ 4 กลุ่มอุตสาหกรรม ได้แก่ เศรษฐกิจรวม (n=457) เกษตรกรรม (n=107) ก่อสร้าง (n=60) อุตสาหกรรมการผลิต (n=155) และบริการ (n=135) ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโพรบิท (Probit regression) ซึ่งนำเสนอในรูปของผลกระทบส่วนเพิ่ม (marginal effects)

เศรษฐกิจในภาพรวม การวิเคราะห์นี้มุ่งเน้นไปที่เศรษฐกิจโดยรวม (n=457) โดยครอบคลุมขนาดของสถานประกอบการ ทักษะทางอาชีพ และลักษณะทางอารมณ์และสังคม ขนาดสถานประกอบการมีอิทธิพลต่อการรับรู้ประสิทธิภาพ โดยสถานประกอบการขนาดใหญ่มีแนวโน้มมองว่าแรงงานข้ามชาติเมียนมามีประสิทธิภาพต่ำกว่าแรงงานไทย ส่วนทักษะทางอาชีพบางอย่าง เช่น การอ่านและเขียนภาษาไทย และการทำงานอย่างอิสระ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้ประสิทธิภาพ ขณะที่ทักษะอื่นๆ เช่น ความเป็นผู้นำและการสื่อสาร ไม่มีผลเชิงนัยสำคัญ

ภาคเกษตร ขนาดของสถานประกอบการและทักษะทางอาชีพบางด้าน เช่น การทำงานเป็นทีมและการทำงานอย่างอิสระ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้ประสิทธิภาพของแรงงานข้ามชาติเมียนมา ผลการวิเคราะห์เน้นย้ำถึงลักษณะเฉพาะของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในภาคเกษตร ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการที่แตกต่างกันของสภาพแวดล้อมการทำงานในภาคนี้ ขณะที่ทักษะทางสังคมและอารมณ์ดูเหมือนจะมีอิทธิพลน้อยกว่าในบริบทนี้

ภาคก่อสร้าง ในภาคก่อสร้าง ผลการวิเคราะห์เน้นย้ำถึงความสำคัญเฉพาะของทักษะการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีบทบาทสำคัญในภาคนี้ ขณะที่ทักษะทางอาชีพและลักษณะทางอารมณ์และสังคมอื่นๆ มีแนวโน้มส่งผลในเชิงบวก แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ขนาดของสถานประกอบการไม่ปรากฏว่ามีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติในภาคนี้ ซึ่งบ่งชี้ว่าประสิทธิภาพในภาคก่อสร้างถูกกำหนดโดยลักษณะการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือกัน

ภาคการผลิต ขนาดของสถานประกอบการและทักษะทางอาชีพไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการรับรู้ประสิทธิภาพของแรงงานข้ามชาติ ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) โดดเด่นในฐานะลักษณะทางอารมณ์และสังคมที่สำคัญ ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของทักษะทางอารมณ์และสังคมเหนือทักษะทางเทคนิคหรือทางอาชีพในกระบวนการกำหนดมุมมองของนายจ้างในภาคนี้

ภาคบริการ ทักษะการอ่านและเขียนภาษาไทยและทักษะความเป็นผู้นำเป็นทักษะทางอาชีพที่สำคัญซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติ อย่างไรก็ตาม สถานประกอบการขนาดใหญ่มีแนวโน้มที่จะมีมุมมองที่ไม่ค่อยดีต่อประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติ ผลกระทบเชิงลบของคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบ (Conscientiousness) สร้างคำถามเกี่ยวกับความสอดคล้องของคุณลักษณะนี้กับความคาดหวังในภาคบริการ ซึ่งบ่งชี้ถึงพลวัตเฉพาะภาคส่วนในกระบวนการประเมินประสิทธิภาพ

บทที่ 7 บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การแพร่ระบาดของ COVID-19 และการยึดอำนาจโดยกองทัพ ได้ส่งผลกระทบอย่างมากต่อแรงงานข้ามชาติจากเมียนมา แต่ก็ยังเป็นโอกาสที่ท้าทายสำหรับการปฏิรูปด้วยเช่นกัน โดยแรงงานข้ามชาติจากเมียนมาร์ที่อาศัยอยู่ในไทยได้รับผลกระทบอย่างมากจากการระบาดของ COVID-19 ทั้งจากผลกระทบโดยตรงต่อเศรษฐกิจไทยที่ความต้องการแรงงานลดลง รวมถึงมาตรการด้านสุขภาพที่ปิดช่องทาง MOU ในช่วงเวลากว่า 2 ปี การไหลออกของแรงงานจากเมียนมาร์ในปริมาณมากทำให้เห็นจุดอ่อนของระบบ MOU ในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่มีขนาดใหญ่ ประกอบกับการยึดอำนาจของทหารในเมียนมาร์ที่ยิ่งทำให้สถานการณ์แย่ลง รวมทั้งอุปสรรคในการส่งเงินกลับบ้านในลักษณะที่มีค่าใช้จ่ายต่ำ เช่น การปิดธนาคาร การยึดการโอนเงินที่เกินขีดจำกัด และการระงับการถอนเงินสดชั่วคราว

ในอนาคต การปรับปรุงระบบการย้ายถิ่นจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยจะต้องทำให้กระบวนการย้ายถิ่นปลอดภัยและมีต้นทุนต่ำลง รวมถึงการเพิ่มสิทธิประโยชน์ด้านการคุ้มครองทางสังคมเพื่อปิดช่องโหว่และควบคุมการส่งเงินกลับเพื่อให้เงินถึงมือผู้รับได้มากขึ้น การประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการนี้จะช่วยลดต้นทุนการทำธุรกรรมและป้องกันปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อแรงงานเมียนมาและนายจ้างชาวไทย

ข้อค้นพบสำคัญเกี่ยวกับการจ้างแรงงานเมียนมานายจ้างไทย

1 ประเทศไทยยังมีความขาดแคลนแรงงานทั้งในกลุ่มที่มีทักษะสูงและทักษะต่ำ โดยเฉพาะงานระดับพื้นฐาน (ร้อยละ 26) ผู้จัดการและผู้เชี่ยวชาญ (ร้อยละ 21) ผู้ปฏิบัติงานด้านการผลิต (ร้อยละ20) ภาคการเกษตร (ร้อยละ12) และงานสนับสนุนด้านธุรการ (ร้อยละ 11)

2 ความต้องการแรงงานเมียนมายังคงมีอยู่สูง โดยร้อยละ 84 ของธุรกิจยังคงรักษาระดับการจ้างงานเดิม ร้อยละ 12 จ้างงานเพิ่มขึ้น และร้อยละ 4 จ้างงานลดลง

3 คุณสมบัติที่นายจ้างไทยพอใจ ได้แก่ ความขยัน (69%).... ชื่นชอบแรงงานเมียนมาเนื่องจากความขยัน (ร้อยละ 35) และทักษะการประกอบอาชีพ (ร้อยละ 27) โดยปกติแล้วแรงงานจากเมียนมาจะมีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับแรงงานไทยภายใน 3-5 ปี

4 วิธีติดต่อกับกรมการจัดหาจะแตกต่างกันตามสถานะของแรงงาน นายจ้างร้อยละ 90 ที่มีแรงงานตามระบบ MOU จะติดต่อกับกรมการจัดหางานเพื่อดำเนินการนำเข้าแรงงาน ส่วนนายจ้างที่มีแรงงานพิสูจน์สัญชาติ จะติดต่อเกี่ยวกับใบอนุญาตการทำงานและการเปลี่ยนนายจ้าง

5 นายจ้างพบว่าเวลาและขั้นตอนการดำเนินการยังมีความยุ่งยาก ปัญหาด้านเวลาและกระบวนการยังคงเป็นความยุ่งยากสำหรับนายจ้างในการหาแรงงานที่ตรงตามคุณสมบัติ

6 นายจ้างไทยนิยมจ้างแรงงานชาย และให้ความสำคัญกับความสามารถและประสบการณ์ทำงาน

7 ทักษะที่นายจ้างคาดหวังจากแรงงาน ได้แก่ ความสามารถทางภาษา ทักษะการคำนวณ ทักษะเฉพาะงาน ความสามารถในการสื่อสาร ทักษะความเป็นผู้นำ ทักษะการทำงานเป็นทีม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และคิดวิเคราะห์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการแก้ปัญหา ความสามารถในการทำงานด้วยตนเอง และทักษะในการบริหารเวลา นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับทักษะทางอารมณ์และสังคม เช่น ความตั้งใจทำงาน ความมั่นคงทางอารมณ์ ความเป็นมิตร มีอัธยาศัยดี ความเป็นคนเปิดเผย และการเปิดรับประสบการณ์ใหม่

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 3 ด้าน

ด้านการส่งเสริมการย้ายถิ่นอย่างถูกกฎหมาย

(1) **ปรับปรุงกระบวนการระบบ MOU ให้เป็นดิจิทัล** เพื่อรองรับความต้องการของแรงงานข้ามชาติและนายจ้าง การปรับปรุงหลักควรครอบคลุม (i) เพิ่มการตระหนักรู้เกี่ยวกับระบบ MOU ในเมียนมา (ii) ลดระยะเวลาในการอนุมัติหนังสือขอนำเข้าแรงงาน (iii) อนุญาตให้แรงงานเดินทางโดยเครื่องบินไปยังจังหวัดปลายทางได้ (iv) เร่งรัดการออกใบอนุญาตทำงาน และ (v) ลดต้นทุนการดำเนินการ มาตรการเหล่านี้จะช่วยทำให้ระบบ MOU มีความน่าสนใจและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(2) **ขยายสัญญาแรงงานตามระบบ MOU จาก 2 ปี เป็น 3 ปี** เพื่อให้สอดคล้องกับระยะเวลาการจ้างงานเฉลี่ยในตลาดแรงงาน การมีสัญญาระยะยาวจะช่วยลดค่าใช้จ่ายในการจัดหางาน

และฝึกอบรม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งนายจ้างและแรงงาน รวมถึงช่วยเพิ่มเสถียรภาพและผลิตภาพในตลาดแรงงาน และสร้างความมั่นคงทางอาชีพและการพัฒนาทักษะให้แก่แรงงาน

(3) **ขยายระบบบัตรผ่านแดนสำหรับแรงงานที่เคลื่อนย้ายตามฤดูกาล** เพื่อรองรับความต้องการแรงงานระยะสั้น ซึ่งจะช่วยลดการพึ่งพาการย้ายถิ่นที่ผิดกฎหมาย ระบบนี้จะช่วยให้มีแรงงานพร้อมใช้งานในช่วงเวลาที่ต้องการ และส่งเสริมสวัสดิการแรงงานในภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

(4) **ปรับปรุงการคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานข้ามชาติ** โดยการเพิ่มการเข้าถึงกองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน และการประกันสุขภาพถ้วนหน้า การดำเนินการที่สำคัญควรรวมถึง (i) การรณรงค์ให้ข้อมูลในสถานประกอบการ (ii) ปรับปรุงให้กองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน และการประกันสุขภาพถ้วนหน้า สอดคล้องกับแรงงานข้ามชาติ แทนที่จะใช้รูปแบบและโครงสร้างเดียวกับพลเมืองไทย และ (iii) สร้างทางเลือกในการคุ้มครองสำหรับแรงงานนอกระบบ โดยอาจได้รับการสนับสนุนจากองค์กรพัฒนาเอกชน

(5) **พัฒนาการการประสานงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐ** ได้แก่ กระทรวงแรงงาน สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงสาธารณสุข เพื่อจัดการกับความท้าทายทางเศรษฐกิจและการเมือง รวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินนโยบายด้านการย้ายถิ่นให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ช่องทางในการสนับสนุนการส่งเงินกลับในต้นทุนที่ต่ำลง

(1) **ใช้ตัวแทนและผู้ให้บริการทางการเงินผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่** เพื่อความสะดวกในการรับเงินโอน สนับสนุนให้กระเป๋าเงินอิเล็กทรอนิกส์ยอมรับการโอนเงินข้ามประเทศ และขยายเครือข่ายการเข้าถึงในพื้นที่ชนบทของเมียนมา

(2) **ปรับปรุงการเข้าถึงบริการส่งเงินกลับออนไลน์ผ่านระบบดิจิทัล** เพื่อลดค่าธรรมเนียมและตัดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น โดยเฉพาะการลดกระบวนการที่ซับซ้อนของธนาคาร เพื่อให้แรงงานข้ามชาติเข้าถึงบริการได้ง่ายขึ้น

(3) **เพิ่มความรู้ด้านดิจิทัลและการเงินให้แก่แรงงานข้ามชาติและครอบครัว** เน้นให้ความรู้เกี่ยวกับการโอนเงินผ่านระบบดิจิทัล รวมถึงการจัดฝึกอบรมก่อนการเดินทาง เพื่อให้แรงงานมีความรู้และสามารถเข้าถึงบริการได้สะดวกยิ่งขึ้น

(4) **สำรวจการเชื่อมโยงระบบโอนเงินข้ามประเทศแบบเรียลไทม์** ระหว่างธนาคารแห่งประเทศไทยและธนาคารกลางเมียนมา โดยนำต้นแบบการเชื่อมโยงจากระบบ PayNow-PromptPay มาใช้ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการโอนเงิน

(5) **สร้างความมั่นใจด้วยการสื่อสารที่ชัดเจน** โดยพัฒนาและเผยแพร่ข้อมูลการส่งเงินกลับเป็นภาษาพม่าในรูปแบบทั้งฟอนต์ Zawgyi และ Unicode เพื่อให้ผู้รับสามารถเข้าถึงได้ง่ายและชัดเจนยิ่งขึ้น

(6) **ส่งเสริมความโปร่งใสในอัตราค่าธรรมเนียมและอัตราแลกเปลี่ยน** โดยให้ผู้ให้บริการส่งเงินกลับโฆษณาข้อมูลที่ชัดเจนและเข้าถึงได้ การเปิดเผยข้อมูลนี้จะช่วยให้แรงงานข้ามชาติตัดสินใจเลือกใช้บริการที่เหมาะสมและลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น

(7) **รักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจมหภาค** เพื่อลดต้นทุนการส่งเงินกลับ เนื่องจากความผันผวนทางเศรษฐกิจอาจเป็นอุปสรรคต่อการลดต้นทุนในการโอนเงินข้ามประเทศ

(8) **พัฒนาระบบการติดตามข้อมูลการโอนเงินข้ามประเทศที่มีประสิทธิภาพ** เพื่อตรวจสอบระบบที่ไม่เป็นทางการ และแนะนำมาตรการที่เหมาะสมเพื่อเสริมสร้างระบบทางการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ช่องทางในการพัฒนาทักษะของแรงงานข้ามชาติ

(1) **ดำเนินโครงการฝึกอบรมด้านภาษาและการอ่านเขียน** โดยมุ่งเน้นการใช้ภาษาไทยและคำศัพท์เฉพาะในภาคอุตสาหกรรม ผ่านการสนับสนุนจากภาคธุรกิจหรือสถาบันการศึกษาในประเทศไทย เพื่อเพิ่มทักษะการสื่อสารที่จำเป็นในงาน

(2) **พัฒนาทักษะด้านตัวเลขและการคำนวณ** ผ่านการฝึกอบรมวิชาชีพหรือการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่ เพื่อให้แรงงานมีทักษะที่ตอบสนองความต้องการในภาคส่วนที่ต้องใช้การคำนวณ เช่น ภาคอุตสาหกรรมการผลิตหรือการบริการ

(3) **ฝึกอบรมด้านทักษะทางอารมณ์และสังคม** โดยเน้นการพัฒนาคุณลักษณะ เช่น ความรับผิดชอบ การทำงานเป็นทีม รวมถึงทักษะการสื่อสารและการแก้ปัญหา เพื่อให้แรงงานมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีขึ้น

(4) **จัดให้มีโครงการพัฒนาทักษะทางเทคนิคเฉพาะด้าน** ผ่านการฝึกอบรมภาคปฏิบัติและการฝึกงานในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ เช่น การก่อสร้างและเกษตรกรรม โดยร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญในแต่ละอุตสาหกรรม

(5) **สร้างแผนงานพัฒนาบุคลิกภาพที่ครอบคลุม** เพื่อปรับปรุงคุณลักษณะต่าง ๆ เช่น ความรอบคอบ ความมั่นคงทางอารมณ์ และความพร้อมที่จะปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคส่วนต่าง ๆ

(6) **เพิ่มการฝึกอบรมด้านความไวต่อวัฒนธรรมและการปรับตัว** เพื่อให้แรงงานสามารถรับมือกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม รวมถึงการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

(7) **สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ สถาบันการศึกษา องค์กรพัฒนาเอกชน และพันธมิตรในอุตสาหกรรม** เพื่อพัฒนาโครงการฝึกอบรมที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานโดยมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

(8) ติดตามและประเมินผลโครงการฝึกอบรมเป็นประจำ โดยบูรณาการกับระบบข้อมูลตลาดแรงงาน เพื่อให้การฝึกอบรมสามารถปรับปรุงและเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ตลาดแรงงาน

(9) รวมการพัฒนาทักษะแรงงานเข้าไปในข้อตกลงบันทึกความเข้าใจ (MOU) และนโยบายการย้ายถิ่นของแรงงาน โดยเน้นการให้ความรู้ด้านวัฒนธรรมและภาษา เพื่อให้แรงงานสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานในประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

รายการอ้างอิง

Bhula-or, R., Taweejamsup, S., Wantanasombut, A., & Poomsa-ard, J. (2022). Labour research issues in the digital economy [Research Project:]. Retrieved from http://nlrc.mol.go.th/research/QVFkhGH/202211910_4.1.2%20%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%89%E0%B8%9A%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%AA%E0%B8%A1%E0%B8%9A%E0%B8%B9%E0%B8%A3%E0%B8%93%E0%B9%8C%20%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%87%E0%B8

Chantavanich, S., & Vungsiriphisal, P. (2012). Myanmar migrants to Thailand: economic analysis and implications to Myanmar development. In *Economic reforms in Myanmar: Pathways and prospects* (pp. 212-280).

Cho, Y., Denisova A., Yi, S., & Khadka, U. (2018). *Bilateral Arrangement of Temporary Labor Migration: Lessons from Korea's Employment Permit System*. World Bank, Washington, DC.

Harkins, B., Lindgren, D., & Suravoranon, T. (2017). Risks and rewards: Outcomes of labour migration in South-East Asia. ILO Regional Office for Asia and the Pacific.

International labour Organization (ILO). TRIANGLE in ASEAN Quarterly Briefing Note. ILO. Thailand. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/genericdocument/wcms_735108.pdf

Huguet, J. (ed.) (2014). Thailand Migration Report 2014. United Nations Thematic Working Group on Migration in Thailand. International Organization for Migration (IOM)

Kulkolkarn, K., & Chimpalee, S. (2023). Trends in Work-Behaviors: Addressing Work-Related Stress in the Thai Workforce. Thammasat Review, 26(2), 224-244.

Lih Yi, B., & Wongsamuth, N. (2021). 'How will they survive?': Myanmar coup cuts lifeline for migrants' families. Thomson Reuters Foundation.

Moroz, H. E., Naddeo, J. J., Ariyapruchya, K., Jain, H., Glinskaya, F. E. E., Lamanna, F., & Laowong, P. (2021). Aging and the labor market in Thailand: Labor markets and social policy in a rapidly transforming and aging Thailand. World Bank.

Napier-Moore, R. (2017). *Protected or put in harm's way?: Bans and restrictions on women's labour migration in ASEAN countries*. UN Women and ILO.

OECD (2021), *International Migration Outlook 2021*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/29f23e9d-en

Testaverde, M., Moroz, H, & Dutta,P. (2020). *Labor mobility as a jobs strategy for Myanmar: strengthening active labor market policies to enhance the benefits of mobility.* Washington, District of Columbia: World Bank.

Testaverde, M., Moroz, H., Hollweg, C. H., & Schmillen, A. (2017). *Migrating to opportunity: Overcoming barriers to labor mobility in Southeast Asia*. World Bank Publications.

United Nation Development Programme. (2023). Seeking opportunities elsewhere: Exploring the lives and challenges of Myanmar migrant workers in Thailand. UNDP. https://undp-mdo.org/wp-content/uploads/2024/09/Seeking-Opportunities-Elsewhere_Exploring-the-lives-and-challenges-of-Myanmar-Migrant-Workers-in-Thailand.pdf

World Bank. (n.d.). Personal remittances, received (% of GDP) – Myanmar [Data file]. World Development Indicators. Retrieved July 1, 2025, from https://data.worldbank.org/indicator/BX.TRF.PWKR.DT.GD.ZS?locations=MM

กรมการจัดหางาน. (2565, 27 เมษายน). อธิบดีกรมการจัดหางาน ยันไทยมีความพร้อมนำเข้าแรงงานแจงส่งดีมานต์ให้ประเทศคู่สัญญา MOU แล้วเกือบหนึ่งแสนห้าหมื่นคน. กรมการจัดหางาน. เข้าถึงจาก https://www.doe.go.th/prd/main/news/param/site/1/cat/7/sub/0/pull/detail/view/detail/object_id/57266

กรมการจัดหางาน. (2567). *สถิติจำนวนคนต่างด้าว เดือนธันวาคม 2566 ที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร.* สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กลุ่มงานพัฒนาระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว. https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/08b3d2f9ab10b2e13b9e3bbe62c31d3c.pdf

กระทรวงสาธารณสุข. (2566). *กองทุนประกันสุขภาพคนต่างด้าวและแรงงานต่างด้าว.* https://fwf.moph.go.th/