

## อย่าล้อเล่นกับระบบแรงงานข้ามชาติฟิลิปปินส์

จากกระแสข่าวการทะเลาะวิวาทกันของกะไทยและฟิลิปปินส์เมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2567 ณ ซอยสุขุมวิท 11 ทำให้เกิดคำถามในสังคมว่าการเข้ามาขายแรงงานของชาวฟิลิปปินส์ หรือ ปีนอย มีสาเหตุจากอะไร ซึ่งพบว่าการทำงานต่างประเทศ คือ "วัฒนธรรม" ที่รัฐบาลฟิลิปปินส์ส่งเสริม และยกย่องว่าเป็นวีรบุรุษยุคใหม่ของประเทศ



### ฟิลิปปินส์ - ความหลากหลายที่ลงตัว

ฟิลิปปินส์เป็นหนึ่งในประเทศอาเซียนตั้งอยู่บนหมู่เกาะแปซิฟิก ด้วยเหตุที่เคยเป็นอาณานิคมของสเปนและสหรัฐอเมริกา ทำให้ชาวฟิลิปปินส์มีความแตกต่างจากกลุ่มประเทศอาเซียนด้วยกันทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม ประเพณี รวมถึงความคิด และการทำธุรกิจ รวมทั้งการมีความได้เปรียบทางภาษาอังกฤษเมื่อเทียบกับชาติอื่น ๆ ในอาเซียน เนื่องจากการเป็นเมืองขึ้นของสหรัฐอเมริกา

### นโยบายส่งออกแรงงานฟิลิปปินส์

ฟิลิปปินส์เป็นประเทศที่มีนโยบายในการส่งออกแรงงานมาอย่างยาวนานตั้งแต่ช่วงช่วงทศวรรษ 1970 ซึ่งเป็นยุครุ่งเรืองของน้ำมัน ชาวฟิลิปปินส์นิยมอพยพไปทำงานก่อสร้างและงานในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศในตะวันออกกลาง อย่างเช่น ซาอุดีอาระเบีย ซึ่งในสมัยนั้นผู้ที่อพยพไปทำงานในต่างแดนยังคงเป็นผู้ชายเป็นหลัก จนกระทั่งในทศวรรษ 1980 ผู้หญิงฟิลิปปินส์ต่างก็เริ่มออกไปหางานทำนอกประเทศมากขึ้น จนในปัจจุบันชาวฟิลิปปินส์ที่ทำงานในต่างประเทศมีสัดส่วนเป็นผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย

ประเทศที่มีชาวฟิลิปปินส์เลือกไปทำงานมากที่สุด คือ ประเทศในแถบตะวันออกกลางหรือที่เรียกว่า "Gulf States" ซึ่งคิดเป็นสัดส่วนกว่าร้อยละ 40 โดยอาชีพที่ชาวฟิลิปปินส์นิยมก็แตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ ยกตัวอย่างเช่นซาอุดีอาระเบียนิยมทำงานเป็นพนักงานโรงแรม แม่บ้าน พี่เลี้ยงเด็ก และพนักงานขับรถ จีน นิยมทำงานเป็น นักร้องในโรงแรม ฮ่องกง นิยมทำงานเป็นพี่เลี้ยงเด็กและแม่บ้าน

ญี่ปุ่น นิยมทำงานเป็นคณงานก่อสร้าง ในขณะที่คนฟิลิปปินส์ที่มีทักษะสูงในวิชาชีพก็จะนิยมหางานทำในต่างประเทศเพราะให้ผลตอบแทนที่สูงกว่า โดยเฉพาะแพทย์และบุคลากรทางการแพทย์ชาวฟิลิปปินส์ที่นิยมไปทำงานในประเทศสหรัฐอเมริกา รวมถึงประเทศในยุโรปและตะวันออกกลาง ส่งผลให้ประเทศฟิลิปปินส์ต้องเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์

อย่างไรก็ตาม รัฐบาลเองก็ยังคงสนับสนุนระบบการศึกษาที่ช่วยฝึกฝนและเตรียมพร้อมกับการไปทำงานต่างประเทศ โดยเฉพาะอาชีพที่ได้รับความนิยมสูง อย่างเช่น โรงเรียนพยาบาล โรงเรียนช่างเรือ โรงเรียนการโรงแรม รวมถึงศูนย์ฝึกการเป็นแม่บ้านและพี่เลี้ยงเด็ก เพราะรัฐบาลรวมไปถึงชาวฟิลิปปินส์ ต่างก็ยกย่องกลุ่มคนที่ออกไปทำงานในต่างประเทศว่าเป็นฮีโร่ที่ยอมเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อความเจริญรุ่งเรืองของครอบครัวและถือเป็นการกระทำที่ช่วยเหลือประเทศชาติ

### วีรบุรุษยุคใหม่ของฟิลิปปินส์



"Bayani" เป็นภาษาตากาล็อกที่แปลว่า "วีรบุรุษ" คือ คนที่มีความกล้าหาญ ถ่อมตน และเสียสละ ซึ่งชาวฟิลิปปินส์มองว่า แรงงานข้ามชาติชาวฟิลิปปินส์ (Overseas Filipino Workers : OFW) คือ ผู้เสียสละที่ยอมออกจากบ้านไปทำงานในต่างแดน เพื่อให้ครอบครัวของตนสุขสบาย ถึงขนาดที่อดีตประธานาธิบดีคนที่ 11 ของฟิลิปปินส์ คอราซอน อากีโน ได้บัญญัติวลี "Bagong-Bayani" ในปี 1988 เพื่อยกย่องให้เหล่าแรงงานข้ามชาติชาวฟิลิปปินส์ เป็นวีรบุรุษยุคใหม่ของประเทศ (Thai PBS, 2567)

จากข้อมูลจากธนาคารกลางฟิลิปปินส์เมื่อเดือนธันวาคม 2565 แสดงให้เห็นว่าค่าจ้างที่ OFW ส่งกลับมายังครอบครัวมีมากถึง 36,140 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ซึ่งถือเป็นจำนวนเงินที่สูงสุดเป็นประวัติการณ์ เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.6 หรือ 34,880 ล้านดอลลาร์สหรัฐจากปี 2564 ซึ่งการโอนเงินกลับบ้านของ OFW มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของฟิลิปปินส์ ซึ่งเปรียบเสมือนไฟส่องสว่างสำหรับเศรษฐกิจฟิลิปปินส์ในแง่ของการกระตุ้นการใช้จ่ายของผู้บริโภค ซึ่งคิดเป็นสัดส่วนถึงร้อยละ 75 ของเศรษฐกิจ (สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ ณ กรุงมะนิลา, 2566)

ข้อมูลของธนาคารโลกคาดการณ์ว่า ยอดเงินส่งกลับประเทศของแรงงานข้ามชาติฟิลิปปินส์ในปี 2566 จะมีมูลค่ามากกว่า 40,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ซึ่ง "ฟิลิปปินส์" เป็นหนึ่งในประเทศอันดับต้น ๆ ของโลกที่ส่งเงินกลับไปให้ครอบครัวจำนวนมาก รองจาก อินเดีย เม็กซิโก และ จีน นอกจากนี้ ธนาคารโลกยังคาดการณ์ว่าแนวโน้มกระแสเงินไหลเข้าประเทศผ่าน OFW ยังคงเติบโตอย่างต่อเนื่องไปจนถึงทศวรรษหน้า (สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ ณ กรุงมะนิลา, 2565)

### ทำไมชาวฟิลิปปินส์จึงนิยมโกอินเตอร์ ?

ในแต่ละปีจะมีชาวฟิลิปปินส์อพยพไปทำงานที่ต่างประเทศราว 10 ล้านคนหรือคิดเป็นเกือบ 1 ใน 10 ของประชากร ซึ่งสาเหตุหลักก็มาจากการที่ต้นทุนค่าใช้จ่ายพื้นฐานสวนทางกับอัตราค่าจ้างและรายรับที่หาได้ในประเทศฟิลิปปินส์ มีอัตราการเกิดของประชากรเร็วกว่าการเติบโตทางเศรษฐกิจ ส่งผลให้ความต้องการการจ้างงานไม่สอดคล้องกับจำนวนแรงงานที่เพิ่มขึ้น และมีอัตราการว่างงานอยู่ในระดับสูง ดังนั้น การหางานทำในฟิลิปปินส์จึงไม่ใช่เรื่องง่ายบวกกับอัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ยก็ไม่ได้สูงนัก ส่งผลให้รายได้ไม่สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายของครอบครัว โดยภาระค่าใช้จ่าย ณ ที่นี้หมายถึงค่าใช้จ่ายขั้นพื้นฐาน เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล รวมไปถึง เงินสำรองสำหรับยามเกิดภัยพิบัติ ซึ่งเกิดขึ้นบ่อยครั้งในฟิลิปปินส์ สิ่งเหล่านี้จึงล้วนเป็นปัจจัยหลักที่ผลักดันให้ชาวฟิลิปปินส์ออกไปหางานทำในต่างประเทศ และส่งเงินกลับมาเป็นค่าใช้จ่ายหลักให้กับคนในครอบครัว

### ความสบายใจ” คือแรงจูงใจสำคัญ ที่แรงงานฟิลิปปินส์เลือกไทยเป็นจุดหมายปลายทาง

จากรายงานการวิจัยเรื่อง 'ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดการย้ายถิ่นของแรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ในประเทศไทย' โดย รศ.ดร.กมลพร สอนศรี ซึ่งทำการศึกษาจากเอกสารและสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 377 คน โดยเจาะจง 3 กลุ่มวิชาชีพ ได้แก่ ชาวฟิลิปปินส์ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอน ผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ และสถาปนิก/วิศวกร ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยดึงดูดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 เรื่อง ที่ดึงดูดแรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์เข้ามาในประเทศไทยปัจจัยแรก คือ **วัฒนธรรม** ซึ่งได้รับค่านิยมสูงสุด โดยเฉพาะในประเด็นที่ประเทศไทยไม่มีข้อห้ามอันนำไปสู่การกีดกันทางศาสนา ซึ่งการที่ประเทศไทยไม่มีการกีดกันทางด้านศาสนาทำให้แรงงานมีความสบายใจหรือมีความสุขใจในการดำเนินชีวิต ไม่ต้องกังวลต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการกีดกันทางศาสนา ปัจจัยต่อมาเป็นเรื่องของ **เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม** โดยเฉพาะเรื่อง ที่ประเทศไทยมีการเดินทางสะดวกและคล่องตัว ซึ่งสอดคล้องกับบทความการศึกษา เรื่อง กระแสการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ: เข้าใจ เข้าถึง และเป็นธรรม จัดทำโดยธนาคารแห่งประเทศไทย (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2567) ที่แสดงให้เห็นว่าประเทศไทย มีความสะดวกในการเดินทางนั้น เป็นปัจจัยให้แรงงานสามารถเคลื่อนย้ายแรงงานได้ง่าย เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศฟิลิปปินส์ที่มีสภาพภูมิศาสตร์เป็นเกาะ ส่งผลให้การคมนาคมเป็นไปอย่างลำบาก อีกทั้งประเทศไทย มีช่องทางในการเดินทางที่หลากหลาย ทั้งการเดินทางด้วยรถยนต์ส่วนบุคคล การเดินทางโดยรถโดยสารสาธารณะที่มีการขนส่งที่ครอบคลุมทุกจังหวัด การเดินทางโดย

รถไฟ หรือการโดยสารทางอากาศยาน ก็สามารทำได้โดยสะดวก เพราะเป็นจุดศูนย์กลางในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่มีสายการบินต่าง ๆ ใช้ท่าอากาศยานของไทยเป็นจุดเชื่อมต่อ และปัจจัยข้อที่ 3 คือ **ด้านเศรษฐกิจ** จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง พบว่าอัตราค่าครองชีพภายในประเทศไทยสูงกว่าในฟิลิปปินส์ ซึ่งประเทศฟิลิปปินส์ยังมีค่าจ้างแรงงาน ค่อนข้างต่ำสวนทางกับค่าครองชีพที่สูง จึงทำให้ไทยกลายเป็นประเทศปลายทางที่แรงงานฟิลิปปินส์เลือก

ทั้งนี้ หากอ้างอิงตามข้อมูลของกรมการจัดหางาน ณ เดือนมกราคม 2567 จะพบว่า แรงงานฟิลิปปินส์ เดินทางมาทำงานถูกกฎหมายในไทย จำนวนถึง 20,498 คน และในปี 2565 ชาวฟิลิปปินส์โอนเงินจากไทยกลับประเทศ จำนวน 62.01 ล้านเหรียญสหรัฐ หรือประมาณ 2,220 ล้านบาท (ไทยรัฐ, 2567)

### **นโยบายแรงงานส่งผลกระทบต่อฟิลิปปินส์ทั้งลบและบวก :**

นโยบายแรงงานของฟิลิปปินส์มีผลกระทบทั้งด้านบวกและลบ ข้อดี คือเมื่อคนฟิลิปปินส์ส่งเงินกลับประเทศ ทำให้เกิดการพึ่งพาทั้งในระดับครัวเรือน และระดับประเทศ อย่างไรก็ตาม ผลกระทบด้านลบ ประเด็นที่ 1 คือเมื่อแรงงานออกไปทำงานนอกประเทศ ทำให้ตลาดภายในประเทศสูญเสียแรงงานบางกลุ่ม เช่น กลุ่ม STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) ทำให้ในปัจจุบันยังคงมีข้อถกเถียงอยู่ว่าแท้จริงแล้วการพึ่งพาเงินส่งกลับจากแรงงานข้ามชาตินั้นส่งผลดีต่อพัฒนาการทางด้านเศรษฐกิจของประเทศต้นทางมากน้อยเพียงใด โดยในเชิงมหภาคแล้วการไหลออกของประชากรวัยทำงานจำนวนมาก ถือเป็น การสูญเสียทุนมนุษย์ที่จะช่วยในการยกระดับเศรษฐกิจภายในเช่นกัน

ในทางทฤษฎี การอพยพของแรงงานข้ามชาติจะนำไปสู่โอกาสในการพัฒนาทักษะและแลกเปลี่ยนเทคโนโลยี ทำให้แรงงานอพยพมีทักษะสูงขึ้นจนสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเองได้ อีกทั้งยังส่งผลดีต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ อย่างไรก็ตามในความเป็นจริง แรงงานจำนวนมากต้องเผชิญกับการทำงานที่ไม่สอดคล้องกับระดับการศึกษาของตนเอง (skill mismatch) เช่น แพทย์ต้องไปทำงานเป็นพยาบาล ในประเทศปลายทาง หรือผู้ถือวุฒิปริญญาตรีแต่กลับเป็นแรงงานไร้ฝีมือ นอกจากนี้แรงงานอพยพส่วนใหญ่ มักทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่ไม่ได้ใช้ทักษะสูง ดังนั้นโอกาสในการพัฒนาทักษะจึงเป็นไปได้น้อย (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2561)

ประเด็นที่ 2 คือ ด้านครอบครัว เกิดเป็นปัญหาที่หลายครอบครัวต้องเผชิญสภาวะขาดห่วง (skipped generation family) คือ นิยามที่ใช้เรียกครอบครัวที่มีสมาชิกรุ่นปู่-ย่า แล้วข้ามไปที่รุ่นหลาน โดยขาดสมาชิกรุ่นพ่อ-แม่ เนื่องจากแม่หรือคนในครอบครัวต้องเดินทางไปทำงานยังประเทศห่างไกลได้กลับบ้านเพียงปีละครั้ง สองครั้งหรืออาจไม่ได้เดินทางกลับเลย ทำได้เพียงส่งเงินกลับมาดูแลครอบครัวตัวเองเท่านั้น ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากการดูแลของปู่ย่าตายายไม่ได้เหมือนกับการเลี้ยงดูจากพ่อแม่ อาจด้วยปัจจัยด้านวัยของปู่ย่าตายายที่ต้องเลี้ยงดู ซึ่งคนแต่ละรุ่นก็มีวิธีการเลี้ยงดูบุตรหลานที่แตกต่างกัน แต่หากมีพ่อแม่ที่อยู่ใน

วัยที่สามารถรับความรู้ ข้อมูลในการเลี้ยงดูได้เร็ว เด็กก็อาจได้รับการเลี้ยงดูที่ถูกต้องกว่า ซึ่งเด็กที่ไม่ได้อยู่กับพ่อแม่ต้องเผชิญกับความเครียดหลายด้าน เช่น ความเสี่ยงต่อการออกเที่ยวกลางคืน การสูบบุหรี่ การดื่มเหล้า การดูคลิปไม่เหมาะสม การมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร เป็นต้น นอกจากนี้มีงานวิจัยล่าสุดของรัฐบาลฟิลิปปินส์เปิดเผยว่าการอพยพของแรงงานรุ่นพ่อแม่ส่งผลกระทบต่อสมาชิก ในครอบครัวที่กำลังอยู่ในวัยเรียน

ประเด็นสุดท้าย การพึ่งพาทางเศรษฐกิจจากแรงงานข้ามชาติเป็นหลักนั้นค่อนข้างเปราะบางต่อปรากฏการณ์ระหว่างประเทศ อาทิ การแพร่ระบาดของโควิด-19 และสงครามอิสราเอล-ปาเลสไตน์ เป็นตัวอย่างที่ชัดเจนที่สะท้อนถึงความเปราะบางของการพึ่งพาดังกล่าว ซึ่งเป็นความท้าทายของรัฐบาลฟิลิปปินส์ในการดูแลสวัสดิภาพประชากรของตน

### **บทวิเคราะห์**

ปัจจัยสำคัญที่เป็นพื้นฐานที่ทำให้ประชาชนชาวฟิลิปปินส์มีทักษะความสามารถทางภาษาอังกฤษนั้น คือ ระบบการศึกษาแบบ 2 ภาษา อิทธิพลและค่านิยมอเมริกันที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และปัจจัยทางเศรษฐกิจ โดยสิ่งเหล่านี้เป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้ประชาชนชาวฟิลิปปินส์มีศักยภาพทางภาษาอังกฤษ ถึงแม้ฟิลิปปินส์ในอดีตเคยเป็นอาณานิคมของสหรัฐอเมริกา แต่มรดกที่ดีที่ฟิลิปปินส์ได้รับจากสหรัฐฯ คือ ระบบการศึกษาแบบอเมริกันที่ถือเป็นระบบการศึกษาที่ทำให้ประชาชนชาวฟิลิปปินส์มีศักยภาพทางภาษาอังกฤษ เมื่อเปรียบเทียบกับศักยภาพของแรงงานไทยในด้านทักษะภาษาอังกฤษ ในปี 2566 ข้อมูลจาก EF Education First องค์กรนานาชาติที่เชี่ยวชาญเรื่องการฝึกอบรมภาษาเปิดเผยถึงผลการสำรวจดัชนีความสามารถทางภาษาอังกฤษ (English Proficiency Index) จากผู้ใหญ่ 2.2 ล้านคน ใน 113 ประเทศ ที่ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่ พบว่าประเทศไทยอยู่ที่อันดับ 101 จาก 113 ประเทศ และรั้งอันดับสุดท้ายจาก 8 ประเทศอาเซียน<sup>1</sup> จากปัจจัยข้อจำกัดด้านภาษา ทำให้แม้กระทรวงแรงงานจะมีการส่งเสริมการส่งออกแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ กลุ่มอาชีพที่แรงงานไทยออกไปทำงานมักจะเป็นงานที่ไม่ใช่สายวิชาชีพ เช่น อุตสาหกรรมโรงงาน เกษตรกรรมและการประมง และช่างก่อสร้าง เป็นต้น (กรุงเทพธุรกิจ, 2024) ซึ่งจะต่างจากแรงงานฟิลิปปินส์ที่สามารถเข้าถึงตลาดแรงงานได้หลากหลายสาขาอาชีพมากกว่ารวมถึงสายงานวิชาชีพ ทางออกสำหรับปัญหานี้จึงต้องกลับมาแก้ไขที่ระบบการศึกษา ก่อน รัฐบาลจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยน Mindset หรือกรอบความคิดหรือทัศนคติในการแก้ปัญหา เพราะโลกในปัจจุบันการเรียนเพื่ออาชีพนั้นอาจไม่เพียงพออีกต่อไป นโยบายด้านการศึกษาในทุกระดับชั้น ต้องเป็นการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนากระบวนการคิด การแสวงหาความรู้และวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต รวมทั้งการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาความสามารถและความชำนาญ รวมทั้งสมรรถนะทางด้านวิชาชีพ การเรียนภาษาอังกฤษก็เช่นกันควรปรับหลักสูตรให้เน้นการสื่อสารมากกว่าไวยากรณ์ ทำห้องเรียนเป็นพื้นที่ที่สามารถลองผิดลองถูก และเพิ่มสัดส่วนวิชา หรือกิจกรรม

---

<sup>1</sup> ไม่มีผลการสำรวจของประเทศบรูไนและลาว

สอนเป็นภาษาอังกฤษ พร้อมปรับหลักสูตรขั้นพื้นฐานโดยเน้นทักษะมากกว่าเนื้อหา และรณรงค์ให้สังคมลด การให้ความสำคัญสำเนียง (Accent) จนทำให้เด็กหรือแม้แต่ผู้ใหญ่ไม่กล้าสื่อสารภาษาอังกฤษ รวมทั้ง สภาพแวดล้อมรอบตัวก็ควรเอื้อต่อการเรียนภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวันด้วย เช่น การเพิ่มบทบรรยาย ภาษาอังกฤษในสื่อละคร ข่าวสาร รายการโทรทัศน์ เป็นต้น

นอกจากนั้น รัฐบาลอาจจะสร้างมาตรการพิเศษต่าง ๆ ในการจูงใจชาวต่างประเทศที่เป็นเจ้าของภาษาที่มี คุณสมบัติเหมาะสมให้มาพำนักในประเทศไทย โดยเฉพาะผู้ที่เกษียณอายุแล้วเป็นครูอาจารย์ที่สอน ภาษาอังกฤษโดยตรง หรือสอนบางวิชาเป็นภาษาอังกฤษ อันจะช่วยทำให้ต้นทุนการจ้างครูอาจารย์ที่สามารถ ใช้ภาษาอังกฤษได้ถูกลง เพื่อเปิดโอกาสให้คนไทยได้เรียนภาษาอังกฤษจากเจ้าของภาษาได้อย่างกว้างขวางขึ้น ซึ่ง จะช่วยเสริมสร้างศักยภาพของคนไทยในการออกไปทำงานในต่างประเทศ โดยข้อมูลจากการสำรวจนโยบายการ ดึงดูดชาวต่างชาติในปี 2567 ประเทศพัฒนาแล้วหลายประเทศ อาทิ ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ แคนาดา สหราชอาณาจักร ญี่ปุ่น และเกาหลีใต้ ได้ออกนโยบายการเปิดรับแรงงานที่มีทักษะสูงและแรงงานสายวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น (Dek-D, 2566) หากแรงงานไทยสามารถพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษก็จะเพิ่มโอกาสของแรงงานทักษะของ ไทยในการออกไปทำงานในประเทศเหล่านี้

ด้วยปัจจัยเชิงภูมิศาสตร์ ที่ตั้งของประเทศที่ตั้งดูดให้ไทยเป็นจุดหมายปลายทางสำคัญอันดับหนึ่งของแรงงาน ข้ามชาติ และการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติของไทย ปัจจุบันไทยพึ่งพาแรงงานข้ามชาติทำงานอาชีพพื้นฐาน (Elementary Occupations) ส่วนใหญ่เป็นการทำงานที่ใช้แรงและทำงานบ้าน (Domestic Workers) ซึ่งถือเป็น “แรงงานฐานรากสนับสนุนกิจกรรมเศรษฐกิจ” และเป็นแรงงานที่กระจุกตัวในภาคอุตสาหกรรม เป็นสำคัญ อันสะท้อนให้เห็นถึงระดับการใช้เทคโนโลยีการผลิตในภาพรวมที่ยังอยู่ในระดับไม่สูงนัก ประกอบกับแรงงานไทยเองก็เลือกงานและไม่ต้องการทำงานหนัก ขณะเดียวกันไทยยังพึ่งพาแรงงานข้ามชาติ กลุ่มที่มีทักษะสูงด้วยเช่นกันประมาณร้อยละ 10 ของคนทำงานทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารระดับสูง/ ผู้จัดการ อาชีพด้านการสอน ช่างเทคนิคด้านต่างๆ สถาปนิกและวิศวกร เข้ามาช่วยเติมเต็มช่องว่างทักษะใน สาขาที่ไทยยังขาดแคลน

บทเรียนจากต่างประเทศทั้งในยุโรปและอเมริกาที่เป็นประเทศปลายทางสำคัญที่มีประสบการณ์การบริหาร จัดการการย้ายถิ่น รวมทั้งนโยบายบูรณาการทางสังคมของแรงงานข้ามชาติที่หลากหลายที่ไทยเราอาจนำมา ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมตามบริบทของไทย ทั้งการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติให้ทั่วถึง และเป็นธรรม การบูรณาการทางสังคมเพื่อพัฒนาความรู้ทางภาษาและหลักสูตรแนะนำแนวทาง การเทียบโอน คุณวุฒิการศึกษาและวิชาชีพ นอกจากนี้ ทุกภาคส่วนภายในประเทศก็ควรสร้างสมดุลระหว่างการพึ่งพา แรงงานข้ามชาติ และการยกระดับการใช้เทคโนโลยีไทย และควรวางนโยบายแบบองค์รวมระหว่างหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องทั้งเศรษฐกิจและสังคม การศึกษา สาธารณสุขและสิทธิมนุษยชนเพื่อให้แรงงานข้ามชาติเข้าถึงสิทธิ

และสวัสดิการต่าง ๆ อย่าง “ทั่วถึงและเป็นธรรม” รวมทั้งสร้างระบบข้อมูลเพื่อติดตามและกำหนดนโยบาย และทำยุทธศาสตร์สร้างจิตสำนึกของการอยู่ร่วมกัน พึ่งพาซึ่งกันและกัน

-----

นันทธีรัตน์ คล้ายคลึง  
นักวิชาการพาณิชย์ชำนาญการ  
สำนักเจรจาการค้าบริการและการลงทุน  
กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ  
มีนาคม 2567

### บรรณานุกรม

กมลพร สอนศรี. (2557). ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดการย้ายถิ่นของแรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ในประเทศไทย.

สืบค้น 6 มีนาคม 2567, จาก [http://journalhri.com/pdf/0901\\_03.pdf](http://journalhri.com/pdf/0901_03.pdf)

กรุงเทพธุรกิจ. (2567). รุกเปิดตลาด 1 แสนอัตรา ส่งแรงงานไทย ทำงานต่างประเทศ สวัสดิการดี รายได้สูง.

สืบค้น 22 มีนาคม 2567, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/news/news-update/1115328>

ไทยรัฐ (2567). เปิดกว้าง ใจดี อีสระ เหตุผลคนฟิลิปปินส์เลือกทำงานเมืองไทย. สืบค้น 8 มีนาคม 2567, จาก

<https://www.thairath.co.th/scoop/interview/2768240>

ธนาคารแห่งประเทศไทย (2561). กัดัก Skills Mismatch และความท้าทายสู่ Education 4.0.

สืบค้น 15 มีนาคม 2567, จาก [https://www.bot.or.th/th/research-and-publications/articles-and-publications/articles/Article\\_24Jul201.html](https://www.bot.or.th/th/research-and-publications/articles-and-publications/articles/Article_24Jul201.html)

ธนาคารแห่งประเทศไทย (2567). กระแสการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ: เข้าใจ เข้าถึง และเป็นธรรม. สืบค้น

22 มีนาคม 2567, จาก [https://www.bot.or.th/th/research-and-publications/articles-and-publications/articles/Article\\_07Aug201.html](https://www.bot.or.th/th/research-and-publications/articles-and-publications/articles/Article_07Aug201.html)

ภูชิษฐ์ ภูมิผักแว่น (2566). “นโยบายส่งออกแรงงาน’ ฟิลิปปินส์”. สืบค้น 10 มีนาคม 2567, จาก

[https://www.itd.or.th/itd-data-center/67\\_12/](https://www.itd.or.th/itd-data-center/67_12/)

ลงทุนแมน (2564). ทำไมชาวฟิลิปปินส์นิยมออกไปหารายได้ต่างแดน. สืบค้น 19 มีนาคม 2567, จาก

<https://www.longtunman.com/30748>

สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ ณ กรุงมะนิลา (2565). เม็ดเงินส่งกลับประเทศของแรงงานตากลือกพุ่งสูงสุดในรอบ 7 เดือน. สืบค้น 6 มีนาคม 2567, จาก

[https://www.ditp.go.th/contents\\_attach/794115/794115.pdf](https://www.ditp.go.th/contents_attach/794115/794115.pdf)

สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ ณ กรุงมะนิลา (2566). เงินโอนกลับแรงงานตากลือกแตะระดับสูงสุดในรอบ 10 เดือน. สืบค้น 6 มีนาคม 2567, จาก <https://www.ditp.go.th/post/157743>

เสาวณี จันทะพงษ์. กระแสการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ: เข้าใจ เข้าถึง และเป็นธรรม. สืบค้น 20 มีนาคม 2567, จาก [https://www.bot.or.th/th/research-and-publications/articles-and-publications/articles/Article\\_07Aug201.html](https://www.bot.or.th/th/research-and-publications/articles-and-publications/articles/Article_07Aug201.html)

Dek-D. (2566). พาไปส่อง 10 ประเทศที่ได้ประกาศนโยบายเพื่อดึงดูดให้ชาวต่างชาติ. สืบค้น 22 มีนาคม 2567, จาก [https://www.facebook.com/photo.php?fbid=761456508671130&id=100044203625506&set=a.636665791150203&locale=nn\\_NO](https://www.facebook.com/photo.php?fbid=761456508671130&id=100044203625506&set=a.636665791150203&locale=nn_NO)

Thai PBS. (2567). วีรบุรุษยุคใหม่" เหตุใดจน "ปิ่นอย" ถึงชอบทำงานต่างประเทศ ?. สืบค้น 7 มีนาคม 2567, จาก <https://www.thaipbs.or.th/news/content/337729>

Thai PBS (2566). ปี 66 ไทยรั้งโหล่ออาเซียน 'ทักษะภาษาอังกฤษ'. สืบค้น 20 มีนาคม 2567, จาก <https://theactive.net/news/learning-education-20231128/>