

แนวทางการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติ
สัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา

The Employment Pathways of Cambodian Migrant
Workers in Nakhon Ratchasima Province



ณัฐวัฒน์ ธนพรณสิน
Nattawat Thanaphansin

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

Email: Nattawat.besttwpgroup@gmail.com

ผศ. ดร.อุษณากร ทาวะรมย์
Asst. Prof. Dr.Ausanakorn Tavarom

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Faculty of Political Science and Law, Burapha University

Email: ausanakorn@buu.ac.th

ตอบรับบทความ (Received) : 19 มิถุนายน 2568

เริ่มแก้ไขบทความ (Revised) : 29 กรกฎาคม 2568

รับบทความตีพิมพ์ (Accepted) : 16 สิงหาคม 2568

เผยแพร่ออนไลน์ (Available Online) : 27 สิงหาคม 2568

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มุ่งวิเคราะห์แนวทางการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกกับแรงงานข้ามชาติจำนวน 20 คน ผลการศึกษาพบว่าแรงงานส่วนใหญ่ย้ายถิ่นมาจากปัจจัยผลักดันด้านเศรษฐกิจ เช่น ความยากจนและโอกาสในการทำงานที่จำกัดในประเทศต้นทาง รวมถึงสถานการณ์ทางการเมืองที่ไม่มั่นคง ขณะที่ประเทศไทย โดยเฉพาะในจังหวัดนครราชสีมา มีปัจจัยดึงดูด อาทิ ความต้องการแรงงานไร้ทักษะ ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เกษตรกรรม และบริการ รวมถึงรายได้ที่สูงกว่า

อย่างไรก็ตาม แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ต้องเผชิญปัญหาหลายประการ เช่น สภาพที่อยู่อาศัยแออัด รายได้ไม่เพียงพอ ปัญหาภาษา การเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐาน และความเสี่ยงจากการไม่มีเอกสารที่ถูกต้อง ปัญหาดังกล่าวสะท้อนถึงช่องว่างในโครงสร้างตลาดแรงงานไทยที่ขาดกลไกการสนับสนุนแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นระบบ ซึ่งนำไปสู่ปัญหาทางสังคมและเศรษฐกิจที่ซับซ้อนตามมา เช่น การใช้แรงงานผิดกฎหมาย การเอารัดเอาเปรียบแรงงาน และความเปราะบางด้านคุณภาพชีวิตที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของตลาดแรงงานโดยรวม เพื่อรับมือกับปัญหานี้ จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายให้พัฒนาระบบจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ เพิ่มการสร้างศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศต้นทางและปลายทางในการบริหารจัดการแรงงานอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: แรงงานข้ามชาติ แรงงานกัมพูชา ปัจจัยผลักดัน-ดึงดูด การบริหารจัดการแรงงาน

Abstract

This study aimed to analyze the pathways of Cambodian migrant workers entering Nakhon Ratchasima province using a qualitative research methodology with in-depth interviews of 20 migrant workers. The findings indicate that most workers are driven by push factors such as economic hardship, limited job opportunities, and political instability in their home country. Meanwhile, pull factors in Thailand, particularly in Nakhon Ratchasima, include a demand for low-skilled labor in the construction, agriculture, and service sectors, as well as higher wages.

However, these migrant workers face several challenges, including crowded living conditions, inadequate income, language barriers, limited access to basic rights, and risks associated with lacking legal documentation. These issues reflect a gap in Thailand's labor market structure, which lacks a systematic mechanism to support migrant workers. Consequently, these problems lead to complex social and economic issues, such as illegal labor practices, exploitation of workers, and a precarious quality of life that affects the overall stability of the labor market. To address these challenges, policy recommendations include improving the migrant worker registration system, establishing one-stop service centers, and promoting sustainable labor management cooperation between origin and destination countries.

Keywords: Migrant Workers, Cambodian Labor, Push-Pull Factors, Labor Management

1. บทนำ

ประเทศไทยมีพัฒนาการทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่การประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 เมื่อปี พ.ศ. 2504 จนถึงปัจจุบันซึ่งกำลังดำเนินการตาม แผนพัฒนา ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ที่มีเป้าหมายในการพลิกโฉมประเทศสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”¹ ส่งผลให้โครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศขยายตัวอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรม การค้า การท่องเที่ยว และบริการด้านสุขภาพ ที่กลายเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการสร้างรายได้และเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในระดับภูมิภาคและระดับโลก² การขยายตัวดังกล่าวทำให้ประเทศไทยต้องเผชิญปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับล่าง โดยเฉพาะแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม ซึ่งแรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่นิยมทำงานที่มีลักษณะงานหนัก รายได้ต่ำ หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้อต่อคุณภาพชีวิต ส่งผลให้นายจ้างจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ กัมพูชา เมียนมา และ สปป.ลาว เพื่อทดแทนกำลังแรงงานที่ขาดแคลนในระบบเศรษฐกิจไทย ซึ่งเป็นการท้าทายที่แผนพัฒนา ฉบับที่ 13 ตระหนักและมีเป้าหมายในการพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด พร้อมกับการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ³ แรงงานข้ามชาติจึงเป็นบุคคลที่ย้ายถิ่นจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่งเพื่อแสวงหารายได้จากการทำงานเป็นหลัก โดยไม่ใช้การเดินทางเพื่อพักผ่อน การศึกษา หรือ

-
1. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566–2570)*, (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566).
 2. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570)*, (กรุงเทพฯ: สภาพัฒน์, 2566).
 3. International Labour Organization, *Migrant workers in ASEAN*, (Key trends, 2023).

การลงทุน⁴ ส่วนองค์การสหประชาชาติได้ขยายความหมายเพิ่มเติมว่า ครอบคลุมแรงงานข้ามชาติทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นแรงงานตามกฎหมาย แรงงานในภาคบริการ แรงงานบนเรือประมง หรือแรงงานโยกย้ายข้ามพรมแดนชั่วคราว⁵

จากความแตกต่างทางเศรษฐกิจที่เห็นได้ชัดเจนระหว่างประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะกัมพูชา ซึ่งจากข้อมูลปี 2566 พบว่ามีรายได้เฉลี่ยต่อหัว (GDP per capita) ต่ำกว่าไทยมากกว่า 2.5 เท่า และมีค่าจ้างขั้นต่ำรายวันต่ำกว่าไทยค่อนข้างมาก⁶ ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่ประเทศไทยอย่างต่อเนื่องเพื่อแสวงหาโอกาสทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า โดยเฉพาะในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งมีเศรษฐกิจเติบโตสูง และเป็นแหล่งจ้างงานขนาดใหญ่ทั้งภาคอุตสาหกรรมเกษตร อุตสาหกรรมอาหาร และก่อสร้าง⁷ ข้อมูลล่าสุดจากกรมการจัดหางานในปี 2567 ระบุว่า จังหวัดนครราชสีมาเป็นจังหวัดที่มีจำนวนแรงงานข้ามชาติสูงที่สุดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยแรงงานข้ามชาติกัมพูชาครองสัดส่วนสูงสุด รองลงมาคือ เมียนมา และ สปป.ลาว ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของจังหวัดนครราชสีมาในฐานะศูนย์กลางเศรษฐกิจและแรงงานที่สำคัญของภูมิภาค ด้วยข้อได้เปรียบเชิงพื้นที่ขนาดใหญ่ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และอุตสาหกรรมหลากหลายประเภท

การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องนี้ ก่อให้เกิดผลกระทบที่ซับซ้อนตามมาหลายประการ ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ในด้านหนึ่ง แรงงานข้ามชาติเข้ามาเติมเต็มช่องว่างในภาคแรงงานที่ขาดแคลน ช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจในภาคส่วนสำคัญ แต่ในอีกด้านหนึ่ง ก็ก่อให้เกิดความท้าทายในด้านการบริหารจัดการแรงงาน

-
4. International Labour Organization, *ILO global estimates on international migrant workers: Results and methodology*, (Geneva: ILO, 2022).
 5. United Nations, *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*, 2023.
 6. World Bank, *World Development Indicators: Cambodia and Thailand GDP per capita comparison*, (World Bank, 2023).
 7. กรมการจัดหางาน, รายงานสถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ปี 2567, (กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน, 2567).

เช่น ปัญหาการจ้างงานผิดกฎหมาย การถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง รวมถึงความเหลื่อมล้ำทางสังคมและคุณภาพชีวิตของแรงงาน ซึ่งปัญหานี้จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

จากปรากฏการณ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแนวทางการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดการย้ายถิ่น รวมถึงปัญหาและอุปสรรคที่แรงงานต้องเผชิญ อันจะเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อสนับสนุนการวางนโยบายแรงงานข้ามชาติอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวโน้มเศรษฐกิจและการเคลื่อนย้ายแรงงานในระดับภูมิภาคอาเซียนต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาแนวทางการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา

2.2 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน

2.3 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา

3. การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาแนวทางการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา นั้น จำเป็นต้องอาศัยกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหลายด้านเพื่ออธิบายกลไกการเคลื่อนย้ายแรงงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการอพยพ และบริบทของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่เป้าหมาย ซึ่งสามารถสรุปเป็น 4 แนวคิดสำคัญ ดังนี้

3.1 ทฤษฎีการย้ายถิ่นของ Ravenstein

ทฤษฎีการย้ายถิ่น (Law of Migration) ของ Ernst Georg Ravenstein⁸ ถือเป็นทฤษฎีคลาสสิกที่ใช้อธิบายลักษณะและแรงจูงใจของการเคลื่อนย้ายประชากร ซึ่ง

8. Ravenstein. E.G., "The Law of Migration", *Journal of the Statistical Society of London*, Vol. 48 No. 2 (1889).

Ravenstein ได้เสนอว่า การอพยพส่วนใหญ่เกิดขึ้นในระยะใกล้ก่อนระยะไกล การอพยพมักมีศูนย์กลางของการอพยพ เช่น เมืองใหญ่หรือพื้นที่เศรษฐกิจ และปัจจัยทางเศรษฐกิจ เช่น รายได้หรือสภาพการครองชีพ เป็นแรงผลักดันสำคัญในการตัดสินใจย้ายถิ่น⁹ ทฤษฎีนี้สามารถประยุกต์ใช้ในการอธิบายสภาพการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติกัมพูชาเข้าสู่จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นอกจากนี้ยังมีแนวคิดของ Ronald Skeldon เน้นการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบและสาเหตุของการเคลื่อนย้ายผู้คน โดยเขามองว่าการเคลื่อนย้ายเป็นผลมาจากปัจจัยทั้งบุคคลและโครงสร้าง เช่น โอกาสทางเศรษฐกิจ ความผูกพันทางครอบครัว และสภาพทางการเมือง โดยเขาอ้างถึงบทบาทของการเคลื่อนย้ายที่เป็นทั้งสาเหตุและผลของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม¹⁰

3.2 แนวคิดแรงงานข้ามชาติ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ได้ให้นิยาม “แรงงานข้ามชาติ” ไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 97 ว่าหมายถึง บุคคลที่อพยพจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่งเพื่อจุดประสงค์ในการทำงาน¹¹ ซึ่งรวมถึงแรงงานตามฤดูกาลและแรงงานในอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ยกเว้นแรงงานที่เดินทางไปเพื่อการศึกษา การฝึกอบรม หรือการลงทุน ขณะที่องค์การสหประชาชาติ (United Nations) ได้ขยายความหมายให้ครอบคลุมถึงบุคคลที่เคยทำงาน กำลังทำงาน หรือจะทำงานในประเทศที่ตนมิได้ถือสัญชาติ¹² แนวคิดนี้ช่วยกำหนดกรอบวิเคราะห์สถานะทางกฎหมายและสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ไม่มีทักษะสูงและมีข้อจำกัดทางภาษาและกฎหมาย

9. Skeldon R., *Migration and development: A Global Perspective*, (Routledge, 2019).

10. Skeldon R., *Migration and Development: A Global Perspective*, (Routledge, 1990).

11. International Labour Organization, *ILO global estimates on international migrant workers: Results and methodology*. (Geneva: ILO, 2022).

12. United Nations. *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*, (2023).

3.3 ทฤษฎีปัจจัยผลักดัน–ดึงดูด (Push–Pull Factors)

ทฤษฎี ปัจจัยผลักดัน–ดึงดูด ของ Lee อธิบายว่าการเคลื่อนย้ายประชากรเกิดจากปัจจัยสองกลุ่ม¹³ ได้แก่ 1) ปัจจัยผลัก (Push factors) ได้แก่ ความยากจน ความไม่มีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ และการขาดโอกาสในประเทศต้นทาง และ 2) ปัจจัยดึง (Pull factors) ได้แก่ โอกาสในการจ้างงาน รายได้สูง และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีกว่าในประเทศปลายทาง นอกเหนือจากนี้ยังมีแนวคิดของ Guido Dorigo เป็นผู้พัฒนาอัลกอริธึม “Ant Colony Optimization (ACO)” ซึ่งได้รับแรงบันดาลใจจากพฤติกรรมการหาของของมด อัลกอริธึมนี้ถูกนำไปใช้ในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการหาทางเลือกที่ดีที่สุดในระบบที่ซับซ้อน แนวคิดของเขาช่วยพัฒนาการวิเคราะห์พื้นที่และการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการหาทางที่มีประสิทธิภาพ¹⁴ การใช้ทฤษฎีนี้สามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนว่าแรงงานข้ามชาติกัมพูชาตัดสินใจอพยพเข้าสู่จังหวัดนครราชสีมา เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในประเทศต้นทางอยู่ในระดับต่ำ ขณะที่จังหวัดนครราชสีมามีอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมที่ต้องการแรงงานจำนวนมาก โดยเฉพาะงานที่แรงงานไทยไม่ต้องการทำ¹⁵

3.4 บริบทแรงงานข้ามชาติในจังหวัดนครราชสีมา

จังหวัดนครราชสีมาเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจสำคัญของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยขนาดเศรษฐกิจขยายตัวสูงและความหลากหลายของภาคการผลิต ทำให้เกิดความต้องการแรงงานข้ามชาติสูง โดยเฉพาะแรงงานกัมพูชาซึ่งเป็นกลุ่มหลักในอุตสาหกรรมการเกษตรและก่อสร้าง¹⁶ รูปแบบการทำงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ รายได้ต่ำ และอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่จำกัด ด้านสถานะทางกฎหมายพบว่า แม้จะมีแรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนถูกต้อง แต่ยังคงมีแรงงานผิดกฎหมายจำนวนมาก ซึ่งเป็นผลจากข้อจำกัดในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

13. Lee, E. S., “A theory of migration”, *Demography*, Vol. 3 No. 1 (1966), 47–57.

14. Dorigo, G., *Ant Colony Optimization*, (1983).

15. Jampaklay A., and Huguet J., *International migration in Thailand 2020*. (Bangkok: Mahidol Migration Center, 2020).

16. กรมการจัดหางาน, รายงานสถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ปี 2567, (กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน, 2567).

และระบบควบคุมภายในประเทศ¹⁷

สรุปได้จากกรอบแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น ทำให้เข้าใจถึงกลไกและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่ออพยพเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาเข้าสู่จังหวัดนครราชสีมา ทั้งในด้านแรงจูงใจทางเศรษฐกิจ ความเหลื่อมล้ำทางรายได้ โครงสร้างแรงงานของพื้นที่ปลายทาง ตลอดจนสถานะทางกฎหมายและบริบทเฉพาะของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ ซึ่งล้วนเป็นประเด็นสำคัญต่อการกำหนดนโยบายบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษารั้ครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อวิเคราะห์แนวทางการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา โดยเน้นการทำความเข้าใจเชิงลึกในประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยผลักดัน-ดึงดูด การย้ายถิ่น การดำเนินชีวิต และปัญหาอุปสรรคในการทำงานของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 พื้นที่ในการวิจัย

พื้นที่ศึกษาคือ จังหวัดนครราชสีมา เนื่องจากเป็นจังหวัดที่มีจำนวนแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาสูงที่สุดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และมีบทบาทสำคัญในฐานะศูนย์กลางเศรษฐกิจขนาดใหญ่ของภูมิภาค โดยจากข้อมูลล่าสุด จังหวัดนครราชสีมา มีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) สูงเป็นอันดับต้น ๆ ของภาคโครงสร้างเศรษฐกิจของจังหวัดมีความหลากหลาย ครอบคลุมทั้ง ภาคอุตสาหกรรม (โดยเฉพาะอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปเกษตร) ภาคเกษตรกรรม (ซึ่งมีพื้นที่เพาะปลูกขนาดใหญ่) และ ภาคบริการ ซึ่งเป็นภาคส่วนที่ต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติจำนวนมาก¹⁸ การกำหนดพื้นที่นี้จึงเหมาะสมต่อการศึกษาเชิงลึกถึงสภาพการณ์แรงงานข้ามชาติในบริบทของพื้นที่เศรษฐกิจที่มีการเติบโตสูงและมีความต้องการแรงงานอย่างต่อเนื่อง

17. International Labour Organization. *Migrant workers in ASEAN*, (Key trends, 2023).

18. กรมการจัดหางาน, รายงานสถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ปี 2567, (กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน, 2567).

4.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาครั้งนี้ คือ แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 20 คน ซึ่งคัดเลือกโดยวิธีการเจาะจง (Purposive Sampling) ตามหลักเกณฑ์ได้แก่ ต้องเป็นแรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีอายุงานในประเทศไทยมากกว่า 1 ปี ทั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มย่อยได้แก่ 1) แรงงานข้ามชาติที่ทำงานในประเทศไทยระยะเวลา 1–3 ปี และ 2) แรงงานข้ามชาติที่ทำงานในประเทศไทยมากกว่า 3 ปี

นอกจากนี้ ยังใช้เทคนิค Snowball Sampling โดยให้ผู้ให้ข้อมูลรายแรกแนะนำผู้ให้ข้อมูลคนถัดไป ซึ่งเป็นวิธีที่เหมาะสมในงานวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับประชากรเฉพาะกลุ่มหรือกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ไม่สามารถเข้าถึงได้ง่าย¹⁹ โดยดำเนินการเก็บข้อมูลจนกว่าข้อมูลจะอิ่มตัว (Data Saturation)

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไป เช่น อายุ เพศ ภูมิลำเนา การศึกษา ลักษณะงาน รายได้ และสถานภาพการทำงาน และ 2) ข้อมูลเชิงลึก เกี่ยวกับกระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงาน ปัจจัยผลักดัน-ดึงดูด และปัญหาอุปสรรคในการทำงาน

แบบสัมภาษณ์ออกแบบโดยอิงจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานข้ามชาติและผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการ ก่อนนำไปใช้จริงจำนวน 5 ท่าน โดยได้ผลการตรวจสอบเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน (IOC = 0.9) นอกจากนี้ ใช้แบบบันทึกการสังเกต (Observation Guide) ร่วมเก็บข้อมูลเพื่อเสริมความน่าเชื่อถือของข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยสังเกตลักษณะสภาพความเป็นอยู่ ที่ทำงาน การแต่งกาย ท่าที และพฤติกรรมประกอบ

19. Palinkas L. A. et al., “Purposeful sampling for qualitative data collection and analysis in mixed method implementation research”. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, Vol. 42 No. 5 (2015), 533–544.

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการติดต่อประสานงานผู้ให้ข้อมูล พร้อมขอความยินยอม (Informed Consent) ก่อนสัมภาษณ์ จากนั้นทำการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว ณ สถานที่สะดวก และปลอดภัยสำหรับผู้ให้ข้อมูล การสัมภาษณ์ใช้เวลาครั้งละประมาณ 30–45 นาที บันทึกเสียงและถอดความคำต่อคำภายหลังการสัมภาษณ์²⁰ และจัดเก็บข้อมูลจนกว่าจะครบตามเป้าหมายและข้อมูลอิ่มตัว

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ตามแนวทางของ Elo & Kyngäs โดยประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ²¹ ดังนี้ 1) การจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามประเด็นสัมภาษณ์ 2) การกำหนดรหัสข้อมูล (Coding) เพื่อจำแนกประเด็นสำคัญ 3) การจัดกลุ่มข้อมูลที่มีเนื้อหาใกล้เคียงกัน 4) การสังเคราะห์ข้อมูลเชิงอุปนัย (Inductive Reasoning) เพื่อนำเสนอเป็นสาระสำคัญ 5) การตรวจสอบความสอดคล้องและความเพียงพอของข้อมูล 6. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล ใช้วิธีการตรวจสอบแบบ Triangulation²² โดยเปรียบเทียบข้อมูลจาก การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกต ข้อมูลเอกสารและรายงานจากหน่วยงานราชการ รวมถึงการทวนสอบกับผู้ให้ข้อมูลซ้ำ (Member Check) เพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูลที่ถอดความแล้ว

5. ผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาจำนวน 20 คน พบสาระสำคัญที่สามารถจัดจำแนกได้เป็น 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

-
20. Creswell, J. W., and Poth, C. N., *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*, 4th ed., (London: Sage Publications, 2018).
 21. Elo S., & Kyngäs H., "The qualitative content analysis process". *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 62 No. 1 (2008), 107–115.
 22. Patton M. Q., *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice*, 4th ed., (Sage Publications, 2015).

5.1 สภาวะการณ์การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา

การศึกษาพบว่าแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในจังหวัดนครราชสีมาเพื่อตอบสนองต่อปัจจัยด้านรายได้ และโอกาสในการทำงานที่ดีกว่าในประเทศต้นทาง สะท้อนจากคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลรายหนึ่งว่า “ผมอยู่บ้านก็ทำอะไร ทำนา รายได้ไม่พอจ่าย ค่าใช้จ่ายทุกอย่างแพงขึ้น ก็เลยข้ามมาทำงานที่นี่ ได้เงินมากกว่า กลับไปส่งให้พ่อแม่ที่บ้าน” (ผู้ให้ข้อมูลหมายเลข 7)

กระบวนการเข้าสู่ตลาดแรงงานพบว่าแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เข้ามาโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายในระยะแรก ก่อนที่จะพยายามเข้าสู่ระบบแรงงานที่ถูกต้องเมื่อมีโอกาสทำงานและรายได้มั่นคงตามต้องการ “ตอนเข้ามาแรก ๆ ยังไม่มีเอกสาร มาทำงานร้านอาหารก่อน พอได้เงินพออยู่ได้ก็ไปทำบัตร เข้าระบบให้ถูกต้อง” (ผู้ให้ข้อมูลหมายเลข 12)

ในด้านการดำเนินชีวิตและการปรับตัว แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ต้องปรับตัวทั้งในด้านพฤติกรรม วัฒนธรรม และการสื่อสาร เพื่อให้อยู่ร่วมกับสังคมใหม่ได้อย่างราบรื่น “มาก็ต้องเรียนรู้ภาษาไทย ทำงานตามคนไทย ทำไป ๆ ก็ชิน อยู่มา 4 ปีแล้ว” (ผู้ให้ข้อมูลหมายเลข 3)

5.2 ปัจจัยผลักดัน-ดึงดูดในการเข้ามาทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบปัจจัยผลักดันและดึงดูดที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกเป็น 6 มิติ ดังนี้

1) **ด้านสภาพงานและลักษณะงาน** แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ระบุว่าจะงานในบ้านเกิดมีจำกัด รายได้ต่ำ และบางช่วงไม่มีงานทำ ขณะที่ประเทศไทยมีตำแหน่งงานหลากหลาย โดยเฉพาะงานในภาคก่อสร้าง เกษตรกรรม และโรงงานอุตสาหกรรม “บ้านผมงานน้อยมาก ทำได้ไม่พออยู่ ที่นี้มีโรงงานมีที่ก่อสร้างเยอะ งานไม่ขาด” (ผู้ให้ข้อมูลหมายเลข 9)

2) **ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง** ความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจ และความขัดแย้งทางการเมืองในประเทศต้นทางเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้แรงงานข้ามชาติออกนอกประเทศ “ที่กัมพูชาเงินไม่พอใช้ แถมมีเรื่องการเมือง ทำให้ไม่มีงาน ต้องหนีออกมา” (ผู้ให้ข้อมูลหมายเลข 16)

3) **ด้านวัฒนธรรมและค่านิยม** ค่านิยมในสังคมชนบทที่เน้นการดูแลครอบครัว ทำให้แรงงานข้ามชาติตัดสินใจย้ายถิ่นเพื่อหารายได้ส่งกลับประเทศ เพื่อยกระดับชีวิตครอบครัว “อยากให้พ่อแม่สบาย ส่งเงินไปสร้างบ้าน ซื้อข้าวของให้ได้” (ผู้ให้ข้อมูลหมายเลข 2)

4) **ด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม** การพัฒนาเทคโนโลยีในภาคเกษตรกรรม ทำให้แรงงานในชนบทตกงาน และผลักดันให้แรงงานออกนอกประเทศ “พอที่บ้านเอาเครื่องจักรมาใช้ ทำนาไม่ต้องใช้คนเยอะ ผมเลยต้องออกมา” (ผู้ให้ข้อมูลหมายเลข 13)

5) **ด้านกฎหมายและข้อบังคับ** กฎหมายแรงงานในประเทศต้นทางมีข้อจำกัดและความคุ้มครองต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศไทยที่เปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติขึ้นทะเบียนและเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐาน “ที่นี่พอทำงานได้ ลงทะเบียนได้บัตร นายจ้างเขาไม่เอาเปรียบมากเหมือนที่บ้าน” (ผู้ให้ข้อมูลหมายเลข 18)

6) **ด้านนโยบายแรงงาน** ประเทศไทยมีนโยบายรองรับแรงงานข้ามชาติในบางช่วงเวลา รวมทั้งการขาดแคลนแรงงานระดับล่าง เป็นปัจจัยดึงดูดสำคัญ “เคยได้ยินว่าที่โคราชต้องการคนงานเยอะ เลยตามเพื่อนมาหา” (ผู้ให้ข้อมูลหมายเลข 5)

5.3 ปัญหาและอุปสรรคในการเข้ามาทำงาน

แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ต้องเผชิญปัญหาหลายด้านก่อนและระหว่างการทำงานในประเทศไทย ได้แก่

1) **ด้านคุณภาพชีวิตและรายได้** ส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำ รายได้เดิมไม่เพียงพอและมีภาระเลี้ยงดูครอบครัว “ทำไรก็ได้วันละ 60-70 บาท อยู่ไม่ได้ เลยต้องมา” (ผู้ให้ข้อมูลหมายเลข 14)

2) **สภาพที่อยู่อาศัยและการดำเนินชีวิต** ส่วนใหญ่พักรวมกันเป็นกลุ่มในที่พักราคาถูก สภาพแวดล้อมค่อนข้างแออัด “อยู่รวมกัน 5-6 คน ห้องเล็ก ๆ ประหยัดค่าเช่า จะได้เหลือเงินส่งบ้าน” (ผู้ให้ข้อมูลหมายเลข 8)

3) **ปัญหาด้านภาษาและวัฒนธรรม** มีข้อจำกัดด้านภาษาไทย ทำให้สื่อสารและเข้าถึงสิทธิได้ยาก “พูดไทยไม่เก่ง ฟังไม่ทัน คนไทยบางคนก็ไม่เข้าใจเรา” (ผู้ให้ข้อมูลหมายเลข 17)

4) ความเสี่ยงด้านกฎหมาย แรงงานบางส่วนยังไม่มีเอกสารที่ถูกต้องและห่วงเกรงการตรวจจับจากเจ้าหน้าที่ “บางช่วงไม่มีบัตรก็ต้องหนี ไปทำที่อื่นบ้าง” (ผู้ให้ข้อมูลหมายเลข 11)

ตารางที่ 1 สรุปผลการวิจัยตามประเด็น พร้อมคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูล (Verbatim Quotes)

ประเด็น	สาระสำคัญจากข้อมูล	คำพูดจากผู้ให้ข้อมูล
1. สภาวะการณ์การเข้ามาทำงาน	- บังคับด้านรายได้ต่ำในประเทศต้นทางและค่าครองชีพสูงในเมืองใหญ่ไทย - กระบวนการเข้ามาเริ่มจากผิดกฎหมายก่อนเข้าสู่ระบบ	“ผมอยู่บ้านก็ทำอะไร ทำนา รายได้ไม่พอจ่ายเลยมาทำงานที่นี่” (ผู้ให้ข้อมูล 7) “เข้ามาแรก ๆ ยังไม่มีเอกสาร พอทำงานได้ค่อยไปทำบัตร” (ผู้ให้ข้อมูล 12)
2. บังคับผลักดันดึงดูด	สภาพงาน: งานในกัมพูชาน้อยงานที่นี่มีเยอะ เศรษฐกิจ การเมือง: เงินไม่พอใช้ชีวิตลำบาก วัฒนธรรม: ต้องการดูแลครอบครัวส่งเงินกลับบ้าน เทคโนโลยี: เครื่องจักรแทนคนทำให้งานในชนบทลดลง กฎหมาย: กฎหมายที่นี้คุ้มครองมากกว่า นโยบายแรงงาน: ไทยขาดแรงงานระดับล่าง ดึงแรงงานข้ามชาติ	“ที่บ้านงานน้อย ที่นี่มีโรงงานมีที่ก่อสร้างเยอะ” (ผู้ให้ข้อมูล 9) “ที่กัมพูชาเงินไม่พอใช้ มีปัญหาการเมืองอีก” (ผู้ให้ข้อมูล 16) “อยากหาเงินให้พ่อแม่สบาย ซื้อของได้” (ผู้ให้ข้อมูล 2) “ที่บ้านเอาเครื่องจักรมาใช้ เลยต้องออกมา” (ผู้ให้ข้อมูล 13) “ที่นี่ทำงานได้ ลงทะเบียนได้บัตร นายจ้างไม่เอาเปรียบ” (ผู้ให้ข้อมูล 18) “รู้ว่าที่โคราชต้องการคนเยอะ เลยมาตามเพื่อน” (ผู้ให้ข้อมูล 5)
3. ปัญหาและอุปสรรค	- คุณภาพชีวิตต่ำ รายได้ไม่พอเลี้ยงครอบครัวยาก - สภาพที่อยู่อาศัยแออัด ต้องประหยัดค่าเช่า - ปัญหาภาษา สื่อสารไม่เข้าใจ - ความเสี่ยงไม่มีเอกสาร ถูกจับกุม	“ทำอะไรได้วันละ 60–70 บาท อยู่ไม่ได้” (ผู้ให้ข้อมูล 14) “อยู่รวมกัน 5–6 คน ห้องเล็ก ๆ ประหยัดค่าเช่า” (ผู้ให้ข้อมูล 8) “พูดไทยไม่เก่ง ฟังไม่ทัน คนไทยบางคนก็ไม่เข้าใจ” (ผู้ให้ข้อมูล 17) “ไม่มีบัตรก็ต้องหนีไปทำที่อื่น” (ผู้ให้ข้อมูล 11)

สรุปผลการศึกษาภาพรวม ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาสู่จังหวัดนครราชสีมาเป็นผลจากปัจจัยผลักดัน-ดึงดูดด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และโครงสร้างตลาดแรงงาน โดยแรงงานข้ามชาติต้องเผชิญทั้งโอกาสและข้อจำกัดในการดำรงชีวิต การทำงาน และการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐาน ซึ่งสะท้อนภาพการจัดการแรงงานข้ามชาติในระดับพื้นที่ที่ยังต้องได้รับการพัฒนาและกำหนดแนวทางบริหารจัดการอย่างเป็นระบบต่อไป

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 สถานการณ์การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา

จากผลการศึกษาพบว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาส่วนใหญ่เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในจังหวัดนครราชสีมาเนื่องจากปัจจัยด้านรายได้และโอกาสการจ้างงานที่สูงกว่าในประเทศต้นทาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Ravenstein's Laws of Migration²³ ที่ระบุว่าปัจจัยทางเศรษฐกิจเป็นแรงจูงใจสำคัญในการย้ายถิ่น และมีรูปแบบและสาเหตุของการเคลื่อนย้ายผู้คน โดยเขามองว่าการเคลื่อนย้ายเป็นผลมาจากปัจจัยทั้งบุคคลและโครงสร้าง²⁴ นอกจากนี้ ยังพบว่ากระบวนการเข้าสู่ตลาดแรงงานในระยะแรกส่วนใหญ่เป็นการหลบหนีเข้ามาอย่างผิดกฎหมายก่อนจะเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องตามกฎหมายในภายหลัง ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่ ILO ได้รายงานว่าพบได้ทั่วไปในอาเซียน²⁵ เนื่องจากข้อจำกัดด้านกฎหมายและต้นทุนสูงในการทำเอกสารเดินทางจากประเทศต้นทาง เมื่อเปรียบเทียบกับงานของ ปรีดา รอดนวล²⁶ ที่ศึกษา

23. Ravenstein E. G., "The Law of Migration", *Journal of the Statistical Society of London*, Vol. 48 No.2 (Blackwell Publishing for the Royal Statistical Society, 1889).

24. Skeldon R., *Migration and Development: A Global Perspective*, (1990).

25. International Labour Organization, *Migrant workers in ASEAN*, (Key trends, 2023).

26. ปรีดา รอดนวล, "ชีวิตแรงงานข้ามชาติในชุมชนชนบทไทย กรณีศึกษา ชีวิตแรงงานสัญชาติพม่าในชุมชน ต.โคกขาม อ.เมือง จังหวัดสมุทรสาคร", *วิทยานพนธ์มหาบัณฑิต*, (คณะศิลปศาสตรมหาวิทาลัยธรรมศาสตร์, 2551).

ถึงชีวิตแรงงานข้ามชาติในชุมชนชนบทไทย กรณีศึกษา ชีวิตแรงงานสัญชาติพม่าในชุมชน ต.โคกขาม อ.เมือง จังหวัดสมุทรสาคร พบความสอดคล้องกันว่า แรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์จากใบอนุญาตทำงาน อีกทั้งต้องเผชิญกับความเสี่ยงในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะกลุ่มที่ไม่มีเอกสารหรือไม่มีบัตรประชาชนตั้งแต่ต้นทาง นำไปสู่ความเปราะบางในการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐาน ซึ่งปัจจุบันปัญหานี้ยังคงมีอยู่และควรได้รับการจัดการเชิงนโยบายอย่างจริงจัง²⁷ นโยบายเชิงนโยบายจากประเด็นนี้คือ การขาดความเข้าใจในสิทธิประโยชน์จากใบอนุญาตทำงาน รวมถึงความยุ่งยากในการเข้าสู่ระบบที่ถูกต้อง ทำให้ภาครัฐจำเป็นต้องปรับปรุงระบบการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติให้ยืดหยุ่นและเข้าถึงได้ง่ายขึ้น เพื่อลดปัญหาแรงงานผิดกฎหมายที่นำไปสู่ความเปราะบางในการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานต่อไป

6.2 ปัจจัยผลักดัน-ดึงดูดในการเข้ามาทำงาน

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การย้ายถิ่นแรงงานข้ามชาติกัมพูชาเข้าสู่จังหวัดนครราชสีมาเกิดจากปัจจัยผลักดัน (Push Factors) อันได้แก่ ความยากจน การขาดแคลนโอกาสในการทำงาน ความไม่มั่นคงทางการเมืองและเศรษฐกิจ รวมถึงความเหลื่อมล้ำในระบบแรงงานประเทศต้นทาง และปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) ได้แก่ โอกาสการจ้างงาน รายได้สูงขึ้น สวัสดิการที่ดีกว่า และโครงสร้างเศรษฐกิจที่เปิดรับแรงงานไร้ทักษะ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Push-Pull Factors ของ Lee²⁸ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jampaklay & Huguet²⁹ ที่พบว่าแรงงานจากกัมพูชาส่วนใหญ่ตัดสินใจย้ายเข้ามาทำงานในไทย โดยเฉพาะในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากค่าจ้างขั้นต่ำสูงกว่าและความต้องการแรงงานระดับล่างในตลาดแรงงานไทยอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ผลการศึกษายังสอดคล้องกับรายงาน World Bank³⁰ ซึ่งระบุว่า GDP

27. International Labour Organization, *Migrant workers in ASEAN*, (Key trends, 2023).

28. Lee E. S., “A theory of migration”, *Demography*, Vol. 3 No. 1 (1966), 47–57.

29. Jampaklay A., and Huguet J., *International migration in Thailand 2020*, (Bangkok: Mahidol Migration Center, 2020).

30. World Bank, *World Development Indicators: Cambodia and Thailand GDP per capita comparison*, (World Bank, 2023).

ต่อหัวของกัมพูชายังคงต่ำกว่าประเทศไทยถึง 2.5 เท่า เป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้แรงงานกัมพูชาแสวงหารายได้ในต่างประเทศ โดยเฉพาะในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งตรงตามรายงานของกรมการจัดหางานเมื่อปี 2567³¹ ถือเป็นจังหวัดที่มีแรงงานข้ามชาติกัมพูชาเข้ามาทำงานสูงที่สุดในภูมิภาค นโยบายเชิงนโยบายคือ ภาครัฐควรพิจารณาปัจจัยเหล่านี้ในการกำหนดนโยบายแรงงาน โดยการส่งเสริมการสร้างงานที่มีคุณภาพ และคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้ประเทศไทยยังคงเป็นจุดหมายปลายทางที่น่าดึงดูดและสามารถจัดการแรงงานข้ามชาติได้อย่างเป็นระบบมากขึ้น

6.3 ปัญหาและอุปสรรคในการเข้ามาทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า แรงงานข้ามชาติต้องเผชิญกับปัญหาหลัก 4 ประการ ได้แก่ 1) รายได้ต่ำและค่าครองชีพสูง ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชัย เอี่ยมลออ ที่ระบุว่า แรงงานข้ามชาติในภาคตะวันออกเฉียงเหนือต้องทำงานหนักหลายชั่วโมง เพื่อให้พอเพียงต่อค่าครองชีพและการส่งเงินกลับบ้าน 2) สภาพที่อยู่อาศัยแออัด ซึ่งจากผลสัมภาษณ์พบว่าต้องพักรวมกันในที่พักขนาดเล็กเพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย เหมือนกับข้อค้นพบในงานของ Cheng และ Wang³² ที่กล่าวถึงสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติในเขตเมืองอุตสาหกรรมจีนว่าปัญหาสภาพความเป็นอยู่และสุขภาพคือข้อจำกัดสำคัญของแรงงานข้ามชาติในเขตเมืองอุตสาหกรรม 3) ข้อจำกัดด้านภาษา เป็นอุปสรรคสำคัญในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขและสิทธิทางกฎหมาย ซึ่งเป็นปัญหาเรื้อรังในภูมิภาคอาเซียนตามที่ International Labour Organization ได้ทำการรายงานไว้เมื่อปี 2022³³ 4) ความเสี่ยงจากการไม่มีเอกสารทำให้ต้องหลบซ่อนจากเจ้าหน้าที่รัฐ นำไปสู่ภาวะเปราะบางทางสังคมและการทำงาน

31. กรมการจัดหางาน, รายงานสถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ปี 2567, (กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน, 2567).

32. Cheng Siwei and Jun Wang, “Do Neighbourhoods Have Effects on Wages? A Study of Migrant Workers in Urban China”, *Regional Studies*, Vol. 47 No. 4 (2013), 1–14.

33. International Labour Organization, *ILO global estimates on international migrant workers: Results and methodology*, (Geneva: ILO, 2022).

ที่ไม่มีหลักประกัน ซึ่ง United Nations³⁴ ได้มีการยืนยันว่าประเด็นนี้ยังเป็นความท้าทายสำคัญในการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติที่อาเซียนเมื่อปี 2023 นโยบายคือ ควรมีการจัดตั้งศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One-Stop Service Center) เพื่อช่วยแก้ปัญหาความยุ่งยากในการเข้าถึงบริการภาครัฐ และควรมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมทักษะภาษาและกฎหมายแรงงาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานข้ามชาติให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติจากกัมพูชาเข้าสู่จังหวัดนครราชสีมา มีสาเหตุหลักจากความไม่สมดุลทางเศรษฐกิจ สังคม และแรงงานระหว่างประเทศไทยและกัมพูชา ซึ่งจังหวัดนครราชสีมาเป็นแหล่งดึงดูดสำคัญเนื่องจากตลาดแรงงานระดับล่างยังคงขาดแคลน ปรากฏการณ์นี้สอดคล้องกับแนวคิดการย้ายถิ่นฐานของ Ravenstein และ Lee รวมถึงงานวิจัยของ ILO (2023) และ Jampaklay & Huguet แม้ว่าจะมีนโยบายบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติอย่างต่อเนื่อง แต่แรงงานเหล่านี้ยังคงเผชิญกับปัญหาการไม่มีเอกสาร ความเหลื่อมล้ำทางสิทธิ และคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อความมั่นคงของตลาดแรงงานไทย การกำหนดนโยบายในอนาคตจึงควรเชื่อมโยงประเด็นทางเศรษฐกิจ สิทธิมนุษยชน และกฎหมายแรงงาน เพื่อสร้างการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติที่ยั่งยืนในภูมิภาคอาเซียนต่อไป

7. บทสรุป

แนวทางการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทยเนื่องจากรายได้ต่ำในประเทศต้นทางและมีโอกาสการจ้างงานที่ดีกว่าในประเทศไทย สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีขึ้นในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เกษตรกรรม และบริการคือแรงดึงดูดสำคัญในการย้ายถิ่น

34. United Nations, *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*, (2023).

ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน ปัจจัยผลักดันจากความยากจนและความไม่มั่นคงทางการเมืองในประเทศต้นทางเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานตัดสินใจออกจากประเทศ ขณะที่ปัจจัยดึงดูดในไทย ได้แก่ โอกาสในการทำงานที่หลากหลายและรายได้ที่สูงกว่าประเทศต้นทาง

ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา ปัญหาหลักของแรงงานข้ามชาติในไทยรวมถึงการมีรายได้ต่ำ สภาพที่อยู่อาศัยแออัด การจำกัดด้านภาษาและความเสี่ยงจากการไม่มีเอกสารที่ถูกต้อง ซึ่งสะท้อนถึงการขาดโอกาสสนับสนุนจากรัฐบาลและนายจ้างในการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ

บทสรุปนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนานโยบายแรงงานที่สามารถรองรับแรงงานข้ามชาติได้อย่างยั่งยืน เพื่อให้ทั้งแรงงานและตลาดแรงงานไทยได้รับประโยชน์สูงสุดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ

8. องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากงานวิจัย

การศึกษาแนวทางการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมาได้เผยให้เห็นถึงปรากฏการณ์และประเด็นสำคัญหลายประการที่สะท้อนให้เห็นถึงพลวัตการเคลื่อนย้ายแรงงานในภูมิภาค โดยข้อมูลเชิงลึกเหล่านี้ถือเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากงานวิจัย ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นรากฐานในการวางแผนและกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

8.1 การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ

แรงงานข้ามชาติจากกัมพูชาเข้าสู่ประเทศไทยโดยมีปัจจัยผลักดันจากเศรษฐกิจที่ย่ำแย่ ความยากจน และความไม่มั่นคงทางการเมืองในประเทศต้นทาง ขณะที่ประเทศไทยโดยเฉพาะจังหวัดนครราชสีมา มีความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมที่มีค่าจ้างสูงกว่า รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีกว่าในบางด้าน เช่น ความสามารถในการลงทะเบีย่นทำงานและความปลอดภัยจากนายจ้าง

8.2 ปัญหาที่แรงงานข้ามชาติพบ

แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เผชิญกับปัญหาทางด้านคุณภาพชีวิต เช่น การมีรายได้ไม่เพียงพอ ปัญหาด้านที่พักอาศัยที่แออัด การจำกัดภาษา และความเสี่ยงจากการไม่มีเอกสารที่ถูกต้องตามกฎหมาย

8.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติอย่างมีประสิทธิภาพ ควรปรับปรุงระบบการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ การจัดตั้งศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One-Stop Service Center) และพัฒนาหลักสูตรอบรมทักษะทางภาษาและกฎหมายแรงงาน

9. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาแนวทางการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา ในจังหวัดนครราชสีมา สามารถสรุปข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติที่สำคัญได้ ดังนี้

9.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ปรับปรุงระบบการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติให้ครอบคลุมและยืดหยุ่นมากขึ้น เนื่องจากแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เข้าสู่ประเทศโดยไม่มีเอกสาร หรือไม่มีบัตรประชาชนตั้งแต่ต้นทาง³⁵ จึงควรให้โอกาสแรงงานกลุ่มนี้เข้าสู่ระบบอย่างเป็นทางการ โดยกำหนดช่วงเวลาขึ้นทะเบียนพิเศษอย่างสม่ำเสมอ และลดข้อจำกัดด้านเอกสารต้นทาง ร่วมกับการประสานข้อมูลระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับข้อเสนอของ International Labour Organization (2023) ในการบริหารจัดการแรงงานอพยพอย่างมีมนุษยธรรมและปลอดภัย

35. กรมการจัดหางาน, รายงานสถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ปี 2567. (กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน, 2567).

2) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างค่าจ้างแรงงานข้ามชาติให้เหมาะสมกับค่าครองชีพและมาตรฐานแรงงานระหว่าง 9 ประเทศ เพื่อป้องกันการเอารัดเอาเปรียบแรงงานไร้ทักษะ และลดแรงจูงใจในการลักลอบเข้าทำงานผิดกฎหมาย ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของ United Nations (2023) เรื่องการสร้างความเท่าเทียมในการเข้าถึงสิทธิแรงงาน

3) จัดตั้งศูนย์บริการแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ (One-Stop Service Center) ในจังหวัดนครราชสีมา เพื่ออำนวยความสะดวกในการขึ้นทะเบียน การต่อใบอนุญาตทำงาน การจัดหาที่พัก และการตรวจสุขภาพแรงงานข้ามชาติแบบครบวงจร เพิ่มการเข้าถึงระบบบริการภาครัฐ และลดปัญหาแรงงานผิดกฎหมาย

9.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมทักษะภาษาไทยและกฎหมายแรงงานไทยให้กับแรงงานข้ามชาติ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าแรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาในการสื่อสารและไม่เข้าใจสิทธิขั้นพื้นฐานของตน³⁶ จึงควรจัดอบรมในสถานประกอบการหรือชุมชนแรงงาน เพื่อส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างมีคุณภาพ

2) ส่งเสริมเครือข่ายแรงงานข้ามชาติในชุมชนแรงงานจังหวัดนครราชสีมา สนับสนุนการจัดตั้งชมรมหรือศูนย์แรงงานข้ามชาติระดับชุมชน เพื่อเป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนข้อมูล บริการ และช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติกลุ่มเปราะบาง ซึ่งจะช่วยลดปัญหาการถูกละเมิดสิทธิ และเพิ่มกลไกการแจ้งเหตุความเดือดร้อน

3) ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างไทย-กัมพูชา เพื่อวางกรอบความร่วมมือด้านแรงงาน การออกเอกสารรับรองตัวบุคคล และการส่งแรงงานอย่างถูกต้องปลอดภัย สอดคล้องกับแนวทาง Regional Framework on Labour Migration in ASEAN³⁷ ที่สนับสนุนให้ประเทศสมาชิกอาเซียนบริหารจัดการแรงงานเคลื่อนย้ายข้ามชาติร่วมกัน

36. International Labour Organization, *ILO global estimates on international migrant workers: Results and methodology*, (Geneva: ILO, 2022).

37. ASEAN, *ASEAN Migration Outlook: Second Edition*, Online, www.asean.org/wp-content/uploads/2024/09/ASEAN-Migration-Outlook-SECOND-edition_Final.pdf. [19 June 2025].

9.3 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

- 1) ควรศึกษาสภาพการณ์แรงงานข้ามชาติเปรียบเทียบระหว่างจังหวัดศูนย์กลางเศรษฐกิจอื่น ๆ เช่น ขอนแก่น อุดรธานี และชลบุรี เพื่อวิเคราะห์โครงสร้างและแนวโน้มแรงงานข้ามชาติในระดับภูมิภาคและระดับประเทศ
- 2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติและปัญหาด้านสุขภาพจิต อันเกิดจากการทำงานหนัก การอยู่ห่างครอบครัว และการขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองในระยะยาว
- 3) ควรศึกษาแนวทางส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติได้รับการคุ้มครองทางกฎหมาย และสวัสดิการเท่าเทียมกับแรงงานไทย เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการขับเคลื่อนนโยบายสิทธิมนุษยชนในระดับชาติและอาเซียน

เอกสารอ้างอิง

- กรมการจัดหางาน. รายงานสถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ปี 2567. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน, 2567.
- ปรีดา รอดนวล. “ชีวิตแรงงานข้ามชาติในชุมชนชนบทไทย กรณีศึกษา ชีวิตแรงงานสัญชาติพม่าในชุมชน ต.โคกขาม อ.เมือง จังหวัดสมุทรสาคร”. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570). กรุงเทพฯ: สภาพัฒน์, 2566.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566. www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=13651.
- ASEAN. *ASEAN Migration Outlook, Second Edition*. Online. www.asean.org/wp-content/uploads/2024/09/ASEAN-Migration-Outlook-SECOND-edition_Final.pdf. [19 June 2025].
- Cheng, Siwei, and Jun Wang. “Do Neighbourhoods Have Effects on Wages? A Study of Migrant Workers in Urban China”. *Regional Studies*. Vol. 47 No. 4 (2013), 1–14.
- Creswell, J. W., and Poth, C. N. *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. 4th ed. London: Sage Publications, 2018.
- Elo, S., and Kyngäs, H. “The qualitative content analysis process”. *Journal of Advanced Nursing*. Vol. 62 No. 1 (2008), 107–115.
- International Labour Organization. *ILO global estimates on international migrant workers: Results and methodology*. Geneva: ILO, 2022.
- _____. *Migrant workers in ASEAN*. Key trends, 2023.

- Jampaklay, A., and Huguet, J. *International migration in Thailand 2020*. Bangkok: Mahidol Migration Center, 2020.
- Lee, E. S. “A theory of migration”. *Demography*, Vol. 3 No. 1 (1966), 47–57.
- Palinkas, L. A., Horwitz, S. M., Green, C. A., Wisdom, J. P., Duan, N., and Hoagwood, K. “Purposeful sampling for qualitative data collection and analysis in mixed method implementation research”. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, Vol. 42 No. 5 (2015), 533–544.
- Patton, M. Q. *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice*. 4th ed. London: Sage Publications, 2015.
- Ravenstein. “The Law of Migration”. *Journal of the Statistical Society of London*, Vol. 48 No. 2. (Blackwell Publishing for the Royal Statistical Society, 1889).
- Sharkansky, I. *Policy Analysis in Political Science*. Chicago: Markham, 1970.
- Skeldon, R. *Migration and development: A global perspective*. Routledge, 2019.
- United Nations. *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*, 2023.
- William, G. *Management and Organizational Behavior Theories: An Interdisciplinary Approach*. Ohio: South Western. New York: Alfred A. Knopf, 1965.
- World Bank. *World Development Indicators: Cambodia and Thailand GDP per capita comparison*. World Bank, 2023.