

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่องจากกึ่งทะเล ที่มีต่อการใช้แรงงานต่างชาติในจังหวัดสมุทรสาคร ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ และผลงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานและเป็นแนวทางในการศึกษา โดยแบ่งสาระต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติ
- 2.3 ทฤษฎีอุปสงค์แรงงาน
- 2.4 ทฤษฎีอุปทานแรงงาน
- 2.5 ทฤษฎีแรงงานคู่
- 2.6 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น (Opinion)

2.1.1 ความหมายของคำว่า “ความคิดเห็น”

Maier (อ้างถึงใน สมคะเน โพธิ์ศรี, 2538:11) กล่าวว่า ความคิดเห็น (Opinion) เป็นการแสดงออกของทัศนคติส่วนหนึ่ง และเป็นการแปลความหมายของข้อเท็จจริง (Fact) อีกส่วนหนึ่ง ซึ่งการแปลความหมายย่อมขึ้นอยู่กับอิทธิพลและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อกันกับสิ่งนั้น

Hilgard (1962:626) กล่าวว่า “ความคิดเห็น หรือ การพิจารณาตัดสินหรือความเชื่อที่จะนำไปสู่การคาดคะเน หรือการแปลผลในพฤติกรรม หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น”

Hemby Gatenby and Wakefield (อ้างถึงใน สมคะเน โพธิ์ศรี, 2538:11) ได้พูดถึงความคิดเห็นว่า คือ “ความเชื่อหรือการลงความเห็นที่ไม่ได้เป็นความรู้อันแท้จริง” หรือ คือ “ความเห็นในบางอย่างที่สามารถเป็นจริงได้”

ความคิดเห็น (Opinion) กับทัศนคติ (Attitude) มักจะถูกใช้เปลี่ยนกันได้เสมอ ทัศนคตินี้มักจะหมายถึง ความพยายามที่จะกระทำ (Intention to Act) ซึ่งจะเกี่ยวข้องอย่างมากกับอุปนิสัยและพฤติกรรม (Habit and Behavior) ส่วนความคิดเห็นเป็นเพียงคำพูดและเครื่องหมาย (Verbal and Symbol) แต่ทุกคราวที่พูดถึงการทดสอบ ทัศนคตินี้มักจะหมายถึง ความคิดเห็นด้วย (หลวงวิเชียรแพทยาคม อ้างถึงใน สมคะเน โพธิ์ศรี, 2538:9) ความคิดเห็นนั้น เป็นส่วนหนึ่งของ

ทัศนคติ เราสามารถ จะแยกความคิดเห็นและทัศนคติออกจากกันได้ เพราะลักษณะของความคิดเห็น จะไม่ลึกซึ้งเหมือนกับทัศนคติ (เรื่องเวทย์ แสงรัตนา, 2522 :14)

พจนานุกรมเวบสเตอร์ (Webster's New Twentieth Century Dictionary, 1968 อ้างถึงใน สมคะเน โปธิศรี, 2538:13) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า “เป็นการประเมินค่า การแสดงความรู้สึก หรือการคาดการณ์ในเรื่องคุณภาพหรือคุณค่าในเรื่องใดเรื่องหนึ่งของบุคคล และการที่จะยอมรับความคิดเห็นนั้น ๆ ต้องมีการพิจารณาหรือถกเถียงเพื่อหาข้อสรุปของความแตกต่างในเรื่องของทรรศนะและความเชื่อนั้นเสียก่อน”

ประสาธ หลักศิลา (2511:398-399) สรุปว่า มติ หรือความคิดเห็นต่าง ๆ ของคนเรานั้นเกิดได้จากการปะทะสังสรรค์ประจำวันของคนเรา แต่คนเรามีภูมิหลังทางสังคมจำกัดอยู่ ภูมิหลังทางสังคมของคนเราแต่ละคน ย่อมเป็นผลถึงการที่คนเรากระทำตอบสนองต่อเหตุการณ์ และเกิดความคิดเห็นเกี่ยวกับเหตุการณ์นั้น เป็นต้นว่า ในสมัยสงครามโลกครั้งที่ 2 ชาวไทยที่ได้รับการศึกษาจากยุโรปและอเมริกา ส่วนมากไม่เชื่อว่าญี่ปุ่นจะเป็นฝ่ายมีชัยในสงครามนั้น พวกนี้ มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อญี่ปุ่น ส่วนคนหนุ่มสาว ราษฎรสามัญทั่วไปนิยมญี่ปุ่นมาก ราษฎรที่ได้รับการศึกษาน้อย มีความคิดเห็นสนับสนุนอเมริกาและยุโรปมากกว่าราษฎรที่ได้รับการศึกษาน้อย

Knlesnik (อ้างถึงใน สมคะเน โปธิศรี, 2538:11) สรุปคำนิยามของความคิดเห็นว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกซึ่งการตัดสินใจจากการประเมินค่า (Evaluation Judgment) หรือทัศนะ (Point of View) เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ และความคิดเห็นย่อมได้รับอิทธิพลของทัศนคติ

Kolaa (อ้างถึงใน สมคะเน โปธิศรี, 2538:11) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของแต่ละบุคคลในอันที่จะพิจารณาถึงข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นการประเมินผล (Evaluation) สิ่งใดสิ่งหนึ่งจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ (Circumstance) สถานการณ์สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ หรือความคิดเห็นเป็นการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ถูกจำกัด แต่เป็นสิ่งเร้าที่ได้รับอิทธิพลมาจากความโน้มเอียง

Duncan (1971:135) ให้ความหมายไว้ว่า “ความคิดเห็นเป็นความเชื่อหรือการพิจารณาตัดสิน (Judgment) โดยบุคคล ซึ่งอาจจะไม่เป็นที่ยอมรับในแต่ละช่วงเวลา ความคิดเห็นนี้ไม่สามารถที่จะทดสอบความรู้ และความจริงของความเชื่อมั่นของบุคคลได้ และต้องยอมรับว่าประชาชนโดยทั่ว ๆ ไป นั้นอาจมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันไป”

พจนานุกรมทางการศึกษา (Dictionary of Education) (Carter V.Good 1973:339) ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า “หมายถึง ความนึกคิด ความรู้สึกประทับใจ ความเชื่อ การตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งไม่อาจบอกได้ว่าเป็นการถูกต้องหรือไม่”

อุทัย หิรัญโต (2519:80-81) ให้ความเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นของคนเรามีหลายระดับ อย่างผิวเผินก็มี อย่างลึกซึ้งก็มี สำหรับความคิดเห็นที่เป็นทัศนคตินั้น เป็นความคิดเห็นอย่างลึกซึ้งและติดตัวไปเป็นเวลานาน และความคิดเห็นทั่ว ๆ ไป ไม่เฉพาะอย่าง ซึ่งมีประจำตัวของบุคคลทุกคน ความคิดเห็นที่ไม่ลึกซึ้งและเป็นความคิดเห็นเฉพาะอย่าง และมีอยู่เป็นเวลาอันสั้น เรียกว่า Opinion เป็นความคิดเห็นประเภทหนึ่งที่ไม่ตั้งอยู่บนรากฐานของพยานหลักฐานที่เพียงพอแก่การพิสูจน์ มีความรู้แห่งอารมณ์น้อยและเกิดขึ้นได้ง่ายแต่ก็สลายตัวเร็ว

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520:3) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกด้านทัศนคติอย่างหนึ่ง แต่การแสดงความคิดเห็นนั้น มักจะมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบและเป็นส่วนที่พร้อมจะมีปฏิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก

บุญธรรม คำพอง (2520:72) สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับคุณสมบัติประจำตัวของแต่ละบุคคลอีกด้วย ซึ่งคุณสมบัติประจำตัวบางอย่าง เช่น พื้นความรู้ ประสบการณ์ทำงาน และการติดต่อกันระหว่างบุคคล นับเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลและกลุ่มมีความคิดเห็นไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ทั้งนี้เพราะพื้นฐานความรู้เป็นกระบวนการสังเกตการณ์ที่ได้รับจากการศึกษามาเป็นเวลาหลายปี จะเป็นรากฐานให้เกิดความคิดเห็นต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยเฉพาะ

พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษ-ไทย ฉบับบัณฑิตยสถาน (อ้างถึงใน สมคะเน โพธิ์ศรี, 2538:9) ให้ความหมายของความคิดเห็นว่า “เป็นข้อพิจารณาเห็นว่าเป็นจริงจากการใช้ปัญญาความคิด ประกอบ ถึงแม้จะไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์ยืนยันได้เสมอไปก็ตาม” และอีกความหมายหนึ่ง คือ “ทัศนะหรือประมาณเกี่ยวกับปัญหาหรือประเด็นใดประเด็นหนึ่ง”

พงษ์ไพบูลย์ ศิลาวราเวทย์ (2524:39) ให้ความหมายไว้ว่า “ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ด้วยการพูดหรือการเขียน โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์และสภาพแวดล้อม ซึ่งการแสดงความคิดเห็นนี้อาจจะได้รับหรือปฏิเสธจากคนอื่น ๆ ก็ได้”

สุชา จันทน์เอม (2524:8) กล่าวว่า “ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลแต่เป็นลักษณะที่ไม่ลึกซึ้งเท่ากับทัศนคติ คนเราจะมีความคิดเห็นแตกต่างกัน และความคิดเห็นเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ”

จากคำจำกัดความต่าง ๆ ที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึก ความคิด ความเชื่อ เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ โดยสอดคล้องกับความรู้สึกภายในของตน การแสดงออกถึงความคิดเห็นนี้อาจจะรวบรวมได้จากอารมณ์ ประสบการณ์ และสภาพความเป็นจริงในขณะนั้น ความคิดเห็นอาจจะถูกต้องหรือไม่ก็ได้ อาจจะได้รับยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ ความคิดเห็นนี้อาจเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

2.1.2 ความสำคัญของความคิดเห็น

การสำรวจความคิดเห็น เป็นการศึกษาคำรู้สึกรู้ใจของบุคคล กลุ่มคน ที่มีต่อ สิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละคนจะแสดงความเชื่อ และความรู้สึกรู้ใจ ใดๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบายต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือ การเปลี่ยนแปลงระบบงาน รวมทั้งในการฝึกหัดทำงานด้วย เพราะจะทำให้การดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามความพอใจของผู้เข้าร่วมงาน

การศึกษาถึงความคิดเห็นต่างๆ ส่วนมากจะใช้วิธีวิจัยแบบตลาด ได้แก่ การซักถาม สอบถาม บันทึกรู้ไว้ และรวบรวมไว้เป็นข้อมูล ซึ่ง เบสท์ (Best 1977:179) ได้เสนอแนะว่า “วิธีที่ง่ายที่สุดที่จะบอกถึงความคิดเห็นคือ การแสดงให้เห็นถึงจำนวนร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อความ เพราะจะทำให้เห็นว่า ความคิดเห็นจะออกในลักษณะเช่นไร และจะได้สามารถทำตามความคิดเห็นเหล่านั้นได้ หรือในการวางแผนนโยบายใด ๆ ก็ตาม ความเห็นที่วัดออกมาได้ จะทำให้ผู้บริหารเห็นสมควรหรือไม่ ในอันที่จะดำเนินนโยบายหรือล้มเลิกไป

2.1.3 การวัดความคิดเห็น

การวัดความคิดเห็น โดยทั่ว ๆ ไปจะต้องมีสิ่งประกอบ 3 อย่าง คือ บุคคลที่จะถูกวัด สิ่งเร้า และมีการตอบสนอง ซึ่งจะออกมาเป็นระดับสูง ต่ำ มาก น้อย วิธีวัดความคิดเห็นนั้น โดยมากจะใช้การตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ โดยให้ผู้ที่จะตอบคำถามเลือกตอบแบบสอบถาม

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติ

2.2.1 ความหมายของแรงงานต่างชาติหรือแรงงานต่างด้าว

คำว่า “แรงงาน” ตามความหมายของ เรโนลด์ (Reynold, 1970 อ้างถึงใน ศุภวัฒน์ พลายน้อย และเนาวรัตน์ พลายน้อย, 2529:213) หมายถึง บุคคลชั้นแรงงาน (Working Class) อันเป็นกลุ่มบุคคลที่เสนอขายแรงงานให้กับคนอื่น หรือองค์การธุรกิจ หรืออาจเป็นบุคคลที่ทำงานกับเครื่องมือ เครื่องจักร ซึ่งต้องปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง และจากพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 ในมาตรา 5 จะให้ความหมายของคำว่า “ทำงาน” หมายถึง การทำงานโดยใช้กำลัง หรือความรู้ ด้วยวัตถุประสงค์ค่าจ้าง หรือประโยชน์หรือไม่ก็ตาม โดยสรุป แรงงานก็คือ คนที่รับจ้างทำงาน ส่วนความหมายของคำว่า “คนต่างด้าว” นั้น ในพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 มาตรา 5 ให้ความหมายว่า “คนต่างด้าว” หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ดังนั้น แรงงานต่างด้าวจึงหมายถึงผู้ไม่มีสัญชาติไทย รับจ้างทำงานในราชอาณาจักรไทย

2.2.2 ประเภทของแรงงานต่างด้าว

สำหรับแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย มีอยู่ 2 ประเภท คือ แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยถูกต้องตามกฎหมาย และแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ (พรรณิภา บุรพาชีพ และวิลาสินี อโนมะศิริ, 2538:16-17)

1) แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย แรงงานประเภทนี้ ได้แก่ แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยได้รับอนุญาตให้ทำงานตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 สามารถแยกจำแนกออกเป็น 4 ประเภท ตามลักษณะของใบอนุญาตประกอบอาชีพของกระทรวงแรงงาน ดังนี้

1.1) ประเภทตลอดชีพ คือ คนต่างด้าวที่เข้ามาเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง โดยขอวีซ่าประเภทคนอยู่ชั่วคราว และอาศัยอยู่ในประเทศไทยครบ 3 ปี จึงทำการขอมิถินฐานอยู่ในราชอาณาจักรไทย และได้รับใบอนุญาตให้ทำงานตลอดชีพ

1.2) ประเภทที่ได้รับใบอนุญาตชั่วคราว ได้แก่ คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้าทำงานในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราว ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และสามารถประกอบอาชีพได้เป็นการชั่วคราวในประเทศ ใบอนุญาตประเภทนี้พิจารณากำหนดเวลาตามความจำเป็น ซึ่งโดยปกติจะมีอายุเท่ากับระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร

1.3) ประเภทที่ได้รับใบอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน ได้แก่ คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้าทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการลงทุนและอาจได้รับสิทธิพิเศษตาม โครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน

1.4) ประเภทที่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 ซึ่งได้แก่ แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาเมืองโดยลักลอบเข้ามา อันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย และถูกจับได้และรอการส่งกลับหรือคนต่างด้าว ซึ่งมีถิ่นที่อยู่และที่ทำงานอยู่แล้ว ก่อนวันที่กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวใช้บังคับ ซึ่งสามารถแยกประเภทได้ ดังนี้

1.4.1) คนต่างด้าว ที่ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ ซึ่งได้รับการผ่อนผันให้ประกอบอาชีพแทนการเนรเทศหรืออยู่ระหว่างรอการเนรเทศ

1.4.2) คนต่างด้าว ที่เข้ามาในราชอาณาจักรไทย โดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และอยู่ระหว่างการรอส่งออกนอกราชอาณาจักร

1.4.3) คนต่างด้าวโดยผลของการถูกถอนสัญชาติ ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515

1.4.4) คนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักรไทย ไม่ได้สัญชาติไทย หรือต่างด้าวโดยการถูกถอนสัญชาติตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ.2515

2) แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาเพื่อประกอบอาชีพในประเทศไทย โดยฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง หรือกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งอาจจำแนกออกได้ ดังนี้

2.1) แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายที่เป็นแรงงานมีฝีมือ หรือกึ่งฝีมือ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นประเภทที่เข้ามาในรูปแบบของนักท่องเที่ยว นักธุรกิจ ผู้ได้รับอนุญาตให้ผ่าน หรือแวะเข้าเมืองในระยะเวลาสั้น ๆ (Transit or Entry Visas) แล้วเข้ามาทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงแรงงาน หรือแรงงานจังหวัด

2.2) แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งส่วนใหญ่จะเข้ามาตามแนวชายแดนไทย โดยวิธีลักลอบเข้าเมือง (เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย) ซึ่งรวมถึงผู้อพยพ ลี้ภัย แล้วเข้ามาทำงานหรือประกอบอาชีพ (ทั้งอาชีพที่จำกัดไว้ให้คนไทยทำ หรืออาชีพที่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำได้เป็นการถาวร หรือชั่วคราว หรือทำงานในช่วงก่อนจะเดินทางไปประเทศที่ 3)

วิเชียรโชติ สุกโชติรัตน์ (2536:5) กล่าวว่า แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย คำว่า “ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย” หมายถึง บุคคลที่เข้าเมืองโดยไม่ผ่านกระบวนการทางกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองของไทย โดยสรุป แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย คือ คนที่ไม่มีสัญชาติไทย ได้ลักลอบเข้ามาทำงานในเมืองไทยโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 และพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 โดยได้ดำเนินการรวบรวมและวิเคราะห์วิธีการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 4 ลักษณะ คือ

-หลบหนีเข้าเมืองตามแนวพรมแดนระหว่างประเทศไทยกับประเทศลาว ประเทศกัมพูชา และประเทศพม่า

- คนต่างด้าวที่มีหนังสือเดินทางเข้าเมืองโดยถูกต้องแต่อยู่เกินเวลาที่กำหนด
- คนต่างด้าวที่เข้ามาในฐานะเคยผ่าน เพื่อรอเปลี่ยนเครื่องบินหรือเครื่องบินรอเวลาเดินทางต่อไป แต่ได้หลบหนีออกจากห้องพักผู้โดยสาร
- คนต่างด้าวที่อยู่ในเขตควบคุมและหนีออกจากเขตควบคุม

2.2.3 แนวคิดต่อแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทย

มีการมองปัญหาแรงงานต่างด้าว 4 แนวคิด คือ (พรณิภา บุรพาชีพ และวิลาสินี อโนมะศิริ, 2538:18)

1) แนวคิดความมั่นคงแห่งชาติ หรือชาตินิยม (National Security) มองว่า แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทย เป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย ต้องจับตัวส่งออกไปนอกประเทศ หรือนายจ้างต้องมาประกันตัว เพื่อผ่อนผันขอใบอนุญาตทำงานแก่แรงงานต่างด้าวคนนั้นชั่วคราว

2) แนวคิดทุนเสรีนิยม (Capitalist) เป็นแนวคิดของนักธุรกิจโดยทั่วไป ที่มองว่ามีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อความเติบโตอยู่รอดของการพัฒนาเศรษฐกิจธุรกิจ เพราะเห็นว่ามีปัญหาขาดแคลนแรงงานบางอย่างที่คนงานไทยไม่ทำหรือหากคนงานไทยมาทำยาก ทำให้ต้องจ้างแรงงานต่างด้าวมาทดแทนแรงงาน โดยเฉพาะงานประเภท 3 S หรือ 3 D คือ 1) งานเสี่ยงสูง (Danger) 2) งานแสนลำบาก (Difficult) 3) งานสกปรก (Dirty) เช่น งานก่อสร้าง งานประมงทะเล เกษตรกรรม และงานรับใช้ในบ้าน เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอจากหอการค้าจังหวัดและกลุ่มนักธุรกิจที่ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว (ราคาถูก) 3 เรื่องสำคัญ คือ

- ขอให้รัฐบาลลดหรือเลิกเงินค่าประกันตัวแรงงานต่างด้าว (ปัจจุบันลดเหลือ 1,000 บาท/ราย)

- ให้จัดตั้งศูนย์บริการครบวงจร (One Stop Service) เพื่อให้ความสะดวกรวดเร็วแก่ผู้ประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยให้ยกหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องมาให้บริการพร้อมกัน

- ให้ยกเว้นการบังคับใช้กฎหมายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ หรือผ่อนผันการใช้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำชั่วคราว ในเขตส่งเสริมการลงทุนต่างจังหวัด หรือเขตจังหวัดชายแดน เพื่อจูงใจให้ผู้ประกอบการขยายการลงทุนไปสู่ต่างจังหวัด ไม่ย้ายฐานการผลิตไปสู่ประเทศเพื่อนบ้าน

3) แนวคิดมนุษยนิยม หรือสิทธิมนุษยชน (Human Rights, Labour Protection) มองว่าผู้ใช้แรงงานทั่วโลกคือพี่น้องกัน มีชะตากรรมที่ถูกเอาเปรียบจากระบบทุนนิยมร่วมกัน แรงงานทุกคนมีสิทธิเสมอภาค ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติ ถูกกดขี่แบ่งแยกกีดกันเพราะความแตกต่างของเชื้อชาติ สัญชาติ สีผิว ศาสนา และเพศ เป็นต้น ซึ่งเป็นแนวคิดขององค์กรพัฒนาเอกชน และองค์กรแรงงานหลายแห่งในประเทศไทย

4) แนวคิดประสานประโยชน์ระหว่างอำนาจรัฐราชการกับกลุ่มธุรกิจเอกชน (Corporatism) เกิดขึ้นจากการพึ่งพาร่วมมือกันระหว่างกลุ่มอำนาจทุนเอกชนกับอำนาจรัฐราชการ โดยฝ่ายราชการจัดสรรอำนาจให้นักธุรกิจ/ผู้ประกอบการ ควบคุมกักขังแรงงานต่างด้าวไว้ให้ทำงานได้ชั่วคราว โดยนายจ้างมีหน้าที่ต้องนำตัวแรงงานต่างด้าวไปตรวจสุขภาพ จ่ายค่าประกันตัวและค่าธรรมเนียมใบอนุญาตการทำงานตามกฎหมาย เพราะอำนาจรัฐไร้สมรรถภาพในการแก้ปัญหา

แรงงานต่างด้าวจำนวนมากที่ลักลอบเข้ามาทำงานอยู่แล้ว หรือแรงงานในท้องถิ่นไม่ทำ หรือแรงงานต่างด้าวมีราคาถูกกว่า ขยันอดทน ปกครองง่ายกว่าแรงงานไทย เป็นต้น

2.3 ทฤษฎีอุปสงค์แรงงาน

จุฑา มนัสไพบุลย์ (2537:163) ได้อธิบายว่า การที่นายจ้างจ้างแรงงานมาทำการผลิตสินค้าและบริการเพื่อขายให้ผู้บริโภคอีกทอดหนึ่ง แสดงให้เห็นว่าอุปสงค์แรงงานเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง (Derived Demand) ซึ่งหมายความว่าอุปสงค์ที่มีต่อแรงงานเกิดขึ้นเนื่องมาจากความต้องการซื้อสินค้าและบริการที่แรงงานเหล่านั้นผลิตขึ้น เมื่อไรก็ตามที่อุปสงค์แรงงานต่อสินค้าเปลี่ยนแปลงไป (ถ้าปัจจัยอย่างอื่นยังคงที่) อุปสงค์ต่อแรงงานย่อมเปลี่ยนแปลงตามไปในทิศทางเดียวกัน และในการผลิตสินค้าและบริการผู้ผลิตมักจะใช้ปัจจัยการผลิตหลายอย่างประกอบไปด้วยกันคือ นอกจากจะใช้แรงงานแล้วผู้ผลิตอาจจะต้องใช้เครื่องจักร ที่ดิน หรือปัจจัยอื่น ๆ อีก ดังนั้นเมื่อผู้ประกอบการขยายการผลิตด้วยการใช้ปัจจัยอย่างหนึ่งเพิ่มขึ้นแล้ว เขาอาจเพิ่มปัจจัยอย่างอื่นตามอีกด้วย ภายในสถานการณ์เช่นนี้อุปสงค์ของแรงงานจึงขึ้นอยู่กับความต้องการใช้แรงงานร่วมกับปัจจัยอย่างอื่นซึ่งเราเรียกว่า อุปสงค์ร่วม (Joint Demand)

2.4 ทฤษฎีอุปทานแรงงาน (Theory of Demand For Supply of Labour)

Kente.n.d. (อ้างถึงใน สุรภักษ์ นูนนาค และวันรักษ์ มิ่งมณีนาคินทร์, 2516:46) ได้อธิบายว่า เมื่อปัจจัยที่กำหนดการผลิต เช่น ปริมาณและคุณภาพของสินค้าทุนที่มีอยู่ ทรัพยากรธรรมชาติ และระดับของเทคโนโลยีที่มีอยู่ในสภาพคงที่ ดังนั้นจำนวนผลผลิตจะเปลี่ยนแปลงไปตามระดับของการจ้างงาน โดยความต้องการต่อแรงงานจะขึ้นอยู่กับค่าจ้างที่แท้จริง ซึ่งแสดงอำนาจซื้อของค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน ดังนั้นสถานประกอบการจะจ้างแรงงานน้อยลงเมื่อค่าจ้างแท้จริงสูงขึ้น และจะจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นถ้าค่าจ้างแท้จริงลดลง ซึ่งเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างแท้จริงกับระดับการจ้างงาน ก็คือผู้ประกอบการทุกคนย่อมแสวงหากำไรสูงสุด

2.5 ทฤษฎีแรงงานคู่ (Dual Labour Marker Theory)

ปีเตอร์ บี ดัวร์เกอร์ (Peter B. Dueringer., n.d. อ้างถึงใน ชิริวี อังกูรกุล, 2536:12) ได้มองปัญหาของการทำงาน โดยใช้ปัจจัยทางสังคม และสถาบันเป็นหลักมากกว่าใช้ปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์โดยมองว่าตลาดแรงงานในทางเศรษฐกิจจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนแรกประกอบด้วยความเจริญก้าวหน้างานดี รายได้ดี สภาพการทำงานดี มีความมั่นคงสูง ในส่วนที่ 2 ประกอบด้วยความด้อยในคุณภาพของแรงงาน รายได้ และสภาพการทำงานที่ไม่ดี ดังนั้นการมี

งานทำในระบบเศรษฐกิจสองแบบนี้จึงมีปัญหาที่แตกต่างกัน ซึ่งแรงงานต่างชาติชาวพม่าจะเข้าอยู่ในตลาดแรงงานส่วนที่สองนี้

2.6 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

เฉลิมศักดิ์ แห่งมงาม (2535) ได้ศึกษา “ปัญหาแรงงานต่างชาติ : ศึกษากรณีกะเหรี่ยงหลบหนีเข้าเมือง อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก” ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มนักธุรกิจ และกลุ่มประชาชนในอำเภอแม่สอด เลือกใช้แรงงานกะเหรี่ยงชนกลุ่มน้อยสัญชาติพม่ามากกว่าแรงงานไทย เพราะแรงงานกะเหรี่ยงมีค่าแรงถูกและไม่ผูกพันทางกฎหมายแรงงาน นอกจากนี้แรงงานกะเหรี่ยงยังมีคุณภาพดีกว่าแรงงานไทยในด้านความอดทน มีระเบียบวินัย และความซื่อสัตย์สุจริต อย่างไรก็ตามการใช้แรงงานของกะเหรี่ยงเนื่องจากเกิดภาวะขาดแคลนแรงงาน แต่ก็ทราบว่าจ้างแรงงานต่างชาติมีผลทำให้มีการนำเงินตราของไทยออกนอกประเทศ และแรงงานบางส่วนให้บริการทางเพศ ทำให้ไทยเสียภาพพจน์

เชิดชาย ม่วงมงคล (2537) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลักลอบเข้าเมืองของคนสัญชาติพม่า : กรณีศึกษาอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน” ผลการศึกษา พบว่า การลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายในเขตดังกล่าวมีแนวโน้มสูงขึ้น โดยที่ผู้ลักลอบเข้าเมืองเหล่านี้ต้องการหางานโดยไม่เกี่ยงอัตราค่าจ้าง จึงเป็นการแข่งขันคนไทย ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้เกิดการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายนั้น เกิดขึ้นจากปัจจัยหลักที่สำคัญได้แก่ การเกณฑ์ทหาร การเกณฑ์แรงงานด้วยอำนาจเผด็จการทางทหาร เพื่อทำสงครามปราบปรามกองกำลังของชนกลุ่มน้อยในพม่าที่ต้องการเรียกร้องการจัดตั้งประเทศเอกราช ในขณะที่ปัญหาความยากจนและการไร้เสถียรภาพทางเศรษฐกิจของรัฐบาลพม่าเป็นปัจจัยหลักที่มีความสำคัญรองลงมา สำหรับปัจจัยเชิงดูคือ การแสวงหาชีวิตที่ดีกว่าจึงเกิดความคิดที่จะลี้ภัยเข้ามายังประเทศไทย

บุญธรรม ภักดี (2539) ได้ศึกษา “ผลกระทบจากการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างชาติ ในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาถึงผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างชาติที่มีต่ออำเภอแม่สาย และจังหวัดเชียงราย 2) ศึกษาถึงแนวโน้มนโยบายและสัมฤทธิ์ผลในการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และ 3) ศึกษาถึงความคิดเห็นของประชาชนที่อยู่ในเขตอำเภอแม่สาย เกี่ยวกับการอพยพเข้ามาทำงานของแรงงานพม่า โดยสอบถามจากประชาชนทั่วไปทั้งในเขตสุขาภิบาลและนอกเขตสุขาภิบาล จำนวน 153 ราย และสัมภาษณ์กลุ่มบุคคลที่ประกอบไปด้วย ข้าราชการระดับผู้บริหารของส่วนราชการต่าง ๆ นักการเมืองท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่น และนักธุรกิจของอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำนวน 22 ราย ผลการศึกษาพบว่า

1) ประชาชนในเขตอำเภอแม่สาย เชื่อว่าในปัจจุบันนี้ อำเภอแม่สายได้รับผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานจากพม่า ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง อาทิ เงินตราของประเทศต้องไหลออกนอกประเทศ มีปัญหาอาชญากรรม โสเภณี ความสงบเรียบร้อย จนถึงการ บาดหมางระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลพม่า รวมทั้งเชื่อว่าการปราบปรามผู้ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายนั้น ยังหละหลวมทั้งฝ่ายปฏิบัติและฝ่ายนโยบาย รวมถึงเชื่อว่าฝ่ายปฏิบัติได้รับผลตอบแทนจากการละเว้นหน้าที่ในการปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม ภูมิหลังของประชาชนที่ประกอบไปด้วย ภูมิลำเนาในเขตสุขาภิบาล นอกเขตสุขาภิบาล อาชีพ รายได้ อายุ การศึกษา และเพศ จะมีความเห็นถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากแรงงานต่างชาติด้านสังคม เศรษฐกิจ และความมั่นคง แตกต่างกันไป

2) กลุ่มบุคคลผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างชาติเข้ามายังอำเภอแม่สายนั้น เกิดขึ้นเนื่องจากแรงดึงดูดภายในประเทศไทย และแรงผลักดันภายในประเทศพม่าประกอบด้วยกัน คือ ปัจจุบันในเขตอำเภอแม่สายมีการพัฒนาไปมาก แต่ขาดแคลนแรงงานคนไทย ส่วนประเทศพม่านั้น สภาพทางเศรษฐกิจค่อนข้างเติบโตช้ากว่าประเทศไทย ทำให้เศรษฐกิจระดับครอบครัวตกต่ำ ด้วยเหตุผลทั้งสองประการทำให้แรงงานพม่าเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานเขตอำเภอแม่สายเพิ่มมากขึ้น ส่วนด้านปราบปรามการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายของฝ่ายเจ้าหน้าที่นั้น แม้จะเห็นว่าไม่เคร่งครัดเท่าที่ควรแต่เชื่อว่าทั้งฝ่ายปฏิบัติ และฝ่ายนโยบายได้พยายามอย่างดีที่สุดแล้ว การช่วยเหลือร่วมมือระหว่างข้าราชการในท้องถิ่น รัฐบาล และประชาชนในเขตอำเภอแม่สายอย่างจริงจัง จะผลักดันให้การปราบปรามสำเร็จได้ดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

สมบัติ พงศพิศกุล (2541) ได้ศึกษา “ความคิดเห็นและพฤติกรรมการใช้แรงงานต่างชาติของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี” ผลการศึกษาพบว่า

1) ผู้ประกอบการมีความเห็นว่า กฎหมายที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างชาติยังไม่เหมาะสม มีปัญหาการทุจริตและปัญหาการทำงานที่ไม่ประสานกันของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง การใช้แรงงานต่างชาติจะส่งผลกระทบในทางที่ไม่พึงประสงค์ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองของไทย ผู้ประกอบการที่มีความเชื่อในด้านคุณภาพหรือปริมาณของแรงงานที่ใช้และมีประสบการณ์เกี่ยวกับแรงงานต่างชาติที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นถึงผลกระทบทางด้านสังคมและด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน และผู้ประกอบการที่มีทำเลที่ตั้งของสถานประกอบการที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นถึงผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน

2) พฤติกรรมการใช้แรงงานต่างชาติของผู้ประกอบการ กระบวนการได้มาซึ่งแรงงานต่างชาติ และกระบวนการทำแรงงานต่างชาติให้ถูกต้องตามกฎหมาย เป็นกระบวนการที่มีเครือข่ายกว้างขวาง มีผู้เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก ทุกกระบวนการจะปฏิบัติไม่ได้ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทุจริต ผู้ประกอบการใช้แรงงานต่างชาติในทุกลักษณะของงาน โดยจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการต่ำกว่าแรงงานไทย ผู้ประกอบการปกครองแรงงานต่างชาติเองหรือปกครองผ่านคนกลาง