



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการวิจัยเรื่อง การศึกษาผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ
จากการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ AEC

ชุดโครงการ เศรษฐกิจมหภาคและนโยบายทางเศรษฐกิจของประเทศไทย

โดย

อ.ดร.ดนุพล อริยสัจจากร

ผศ.ดร.สมประวิณ มั่นประเสริฐ

คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

มกราคม พ.ศ. 2557

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการวิจัยเรื่อง การศึกษาผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ
จากการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ AEC

คณะผู้วิจัย

สังกัด

อ.ดร.دنุพล อริยสัจจากร

คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผศ.ดร.สมประวิณ มั่นประเสริฐ

คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชุดโครงการ เศรษฐกิจมหภาคและนโยบายทางเศรษฐกิจของประเทศไทย

สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

(ความเห็นในรายงานนี้เป็นของผู้วิจัย สกว.ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป)

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	0-1
บทคัดย่อ	0-4
Abstract	0-5
 บทนำ.....	 0-6
ความเป็นมาและความสำคัญ	0-6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	0-6
ขอบเขตของการศึกษา	0-7
รูปแบบการนำเสนอ	0-7
 บทที่ 1: สถานการณ์แรงงานไทยในปัจจุบัน	 1-1
1.1 สถานการณ์แรงงานไทย	1-1
1.2 แนวโน้มความต้องการและการผลิตกำลังคนของไทย	1-2
1.3 แรงงานต่างด้าวในไทย.....	1-6
1.3.1 การจำแนกตามลักษณะการเข้าเมือง	1-7
1.3.2 การจำแนกตามลักษณะทักษะ	1-9
1.4 แรงงานไทยในต่างประเทศ	1-13
1.5 การเคลื่อนย้ายแรงงานในอาเซียน	1-17
1.6 การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอาเซียนและไทย.....	1-22
 บทที่ 2: วรรณกรรมปริทัศน์และวิธีการศึกษา.....	 2-1
2.1 วรรณกรรมปริทัศน์.....	2-1
2.2 วิธีการศึกษา.....	2-6
2.2.1 แนวคิดและแบบจำลอง	2-6
2.2.2 การปรับปรุงแบบจำลอง	2-7
2.2.2.1 แรงงานและการเคลื่อนย้ายประชากร.....	2-10
2.2.2.2 ค่าจ้างที่แรงงานต่างชาติได้รับ	2-12
2.2.2.3 สมการกำหนดรายได้และการส่งรายได้กลับประเทศ	2-12

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1.1: จำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามสถานภาพแรงงาน พ.ศ.2546-2555	1-1
ตารางที่ 1.2: การคาดประมาณจำนวนการจ้างงานเฉลี่ยต่อปี จำแนกตามรายอุตสาหกรรมและระดับการศึกษา ในช่วงปี พ.ศ.2555-2559	1-4
ตารางที่ 1.3: การคาดประมาณความต้องการกำลังคนโดยรวมและความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่ม จำแนกตามระดับการศึกษา ปี พ.ศ.2555-2558.....	1-5
ตารางที่ 1.4: การคาดประมาณการผู้สำเร็จการศึกษาของประเทศ จำแนกตามระดับการศึกษา ปี พ.ศ.2555-2558.....	1-5
ตารางที่ 1.5: การคาดประมาณการผู้สำเร็จการศึกษาและพร้อมที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ของประเทศ จำแนกตามระดับการศึกษา ปี พ.ศ.2555-2558.....	1-6
ตารางที่ 1.6: จำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในไทย ในช่วงปี พ.ศ.2550-2555 จำแนกตามลักษณะการเข้าเมือง	1-6
ตารางที่ 1.7: จำนวนแรงงานต่างด้าวประเภททั่วไป (มาตรา 9) ที่ได้รับการพิจารณาอนุญาตการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน กิจการ และสัญชาติ (3 ลำดับแรก) ในช่วงปี พ.ศ.2550-2555	1-10
ตารางที่ 1.8: จำนวนแรงงานต่างด้าวประเภทส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 12) ที่ได้รับการพิจารณาอนุญาตการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน กิจการ และสัญชาติ (3 ลำดับแรก) ในช่วงปี พ.ศ.2550-2555	1-11
ตารางที่ 1.9: จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ พ.ศ.2555 จำแนกตามภูมิภาค/ประเทศปลายทาง	1-15
ตารางที่ 1.10: จำนวนประชากรในอาเซียน ปี พ.ศ.2547-2554.....	1-17
ตารางที่ 1.11: จำนวนชาวต่างชาติที่อาศัยในภูมิภาคอาเซียน เปรียบเทียบช่วงปี พ.ศ.2533-2553	1-19
ตารางที่ 1.12: การย้ายถิ่นของประเทศสมาชิกอาเซียน ในปี พ.ศ.2553	1-20
ตารางที่ 1.13: แรงงานจากอาเซียนในไทย ปี พ.ศ.2552-2553	1-24
ตารางที่ 1.14: จำนวนผู้ประกอบการวิชาชีพ 7 สาขา ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ปี พ.ศ.2555.....	1-24

กรณีศึกษาที่ 1: ผลกระทบจากการเปิดให้แรงงานมีทักษะเคลื่อนย้ายได้อย่างเดียว (Skilled Only)

ตารางที่ 3.1: ผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงตัวแปรทางเศรษฐกิจมหภาค.....	3-3
ตารางที่ 3.2: ผลผลิตรายภาคการผลิต (เดบโตร้อยละ).....	3-4
ตารางที่ 3.3: ปริมาณการส่งออก (เดบโตร้อยละ).....	3-5
ตารางที่ 3.4: ปริมาณการนำเข้า (เดบโตร้อยละ).....	3-6
ตารางที่ 3.5: แรงงานข้ามชาติมีทักษะ (เดบโตร้อยละ).....	3-7
ตารางที่ 3.6: แรงงานข้ามชาติไม่มีทักษะ (เดบโตร้อยละ).....	3-7

กรณีศึกษาที่ 2: ผลกระทบจากการเปิดให้แรงงานสามารถเคลื่อนย้ายได้ในกลุ่มประเทศอาเซียน (Both Skilled and Unskilled)

ตารางที่ 3.7: ผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงตัวแปรทางเศรษฐกิจมหภาค.....	3-9
ตารางที่ 3.8: ผลผลิตรายภาคการผลิต (เดบโตร้อยละ).....	3-10
ตารางที่ 3.9: ปริมาณการส่งออก (เดบโตร้อยละ).....	3-12
ตารางที่ 3.10: ปริมาณการนำเข้า (เดบโตร้อยละ).....	3-13
ตารางที่ 3.11: แรงงานข้ามชาติมีทักษะ (เดบโตร้อยละ).....	3-14
ตารางที่ 3.12: แรงงานข้ามชาติไม่มีทักษะ (เดบโตร้อยละ).....	3-14
ตารางที่ 3.13: ข้อตกลงว่าด้วยการยอมรับร่วม (MRA) ในสาขาวิชาชีพของอาเซียน	3-17
ตารางที่ 3.14: เปรียบเทียบข้อกำหนดตาม MRA และ กฎระเบียบภายในของไทย ในแต่ละสาขาวิชาชีพ.....	3-18
ตารางที่ 3.15: ความพร้อม โอกาส และความท้าทาย ผลกระทบ และแนวทางการปรับตัว ของแต่ละสาขาวิชาชีพ	3-30

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1: จำนวนคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศปีพ.ศ.2545-2555	
.....	1-13
ภาพที่ 1.2: จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ พ.ศ.2555	
จำแนกตามประเทศปลายทาง.....	1-14
ภาพที่ 1.3: ประเมินการรายได้ที่คนหางานในต่างประเทศส่งกลับ	
โดยผ่านระบบธนาคารแห่งประเทศไทย	1-16
ภาพที่ 1.4: จำนวนแรงงานอาเซียนในปี พ.ศ.2553	1-18
ภาพที่ 1.5: อัตราค่าจ้างแรงงานทั่วไปของเมืองหลวงต่างๆ ในภูมิภาคอาเซียน	
ปี พ.ศ.2551-2554	1-21
ภาพที่ 1.6: สัดส่วนกำลังแรงงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ	1-22
ภาพที่ 1.7: จำนวนผู้ว่างงานและอัตราการว่างงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	
ปี พ.ศ.2550-2554	1-23
ภาพที่ 2.1: ภาพแสดงการปรับปรุงแบบจำลอง GTAP เพื่อให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงาน	
ระหว่างประเทศ.....	2-8
ภาพที่ 3.1: ทิศทางการเคลื่อนย้ายแรงงานในอาเซียน	3-25

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ ไม่เพียงแต่จะทำให้เกิดการค้าระหว่างประเทศที่เพิ่มสูงขึ้นเท่านั้น หากยังนำมาสู่การเชื่อมโยงและเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิตที่สะดวกมากยิ่งขึ้น ประเทศในกลุ่มเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (อาเซียน) มีข้อตกลงการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ซึ่งกำลังจะเกิดขึ้นในปี ค.ศ. 2015 และหนึ่งในประเด็นสำคัญในข้อตกลง AEC คือการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพ (แรงงานมีทักษะ) ที่มีความพยายามให้เกิดการเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศในกลุ่มอาเซียนอย่างสะดวกมากยิ่งขึ้น ถึงแม้ว่าข้อตกลงการเคลื่อนย้ายแรงงานมีฝีมือในเบื้องต้นดังกล่าวจะเป็นไปในรูปแบบจำกัดเฉพาะอาชีพ ซึ่งอาจจะยังไม่ส่งผลกระทบเป็นวงกว้างให้เห็นเป็นรูปธรรมภายในระยะสั้น แต่ในระยะยาวแล้ว การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อภาพรวมทางเศรษฐกิจอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การคำนึงถึงแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสังคมและเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบันจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อช่วยให้ทราบถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น ดังนั้น การวิเคราะห์ผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการวางกรอบแนวนโยบายเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่จะเกิดขึ้น

จุดมุ่งหมายหลักของงานศึกษานี้คือการวิเคราะห์เชิงปริมาณถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นจากการเคลื่อนย้ายแรงงานมีทักษะที่เป็นผลจากการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอาเซียน การศึกษาผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศในเชิงปริมาณ ได้ปรับปรุงแบบจำลองการค้าโลก Global Trade Analysis Project (GTAP) ให้สามารถวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศได้ การเชื่อมโยงดังกล่าวจัดทำภายใต้ข้อสมมติหลักคือ อุปทานของแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นแรงงานจากในประเทศหรือต่างประเทศก็ตาม มีค่าแปรผันตามค่าจ้างในแต่ละประเทศ ซึ่งโดยปกติแล้วค่าจ้างแรงงานจะมีส่วนต่างระหว่างแรงงานจากในประเทศและแรงงานต่างด้าว ดังนั้นหากส่วนต่างของค่าจ้างดังกล่าวลดลงก็จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อปริมาณแรงงานในระบบเศรษฐกิจ หรือในประเทศต่าง ๆ ได้

ผลการศึกษาในเชิงปริมาณด้วยแบบจำลองทางเศรษฐศาสตร์แสดงให้เห็นว่า การอนุญาตให้แรงงานมีฝีมือสามารถเคลื่อนย้ายได้ภายในกลุ่มประเทศอาเซียนจะส่งผลต่อตัวแปรทางเศรษฐกิจมหภาคของประเทศไทยเพียงในทิศทางบวก แต่ผลที่เกิดขึ้นมีเพียงเล็กน้อย โดยผลผลิตรวมจะเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.01 การส่งออกและนำเข้าของประเทศต่างๆ ได้รับผลกระทบที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับการเปลี่ยนแปลงผลผลิตรวม สำหรับผลกระทบต่อกิจกรรมการผลิตรายภาคของประเทศไทยพบว่า มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น แต่เกิดขึ้นอย่างไม่มีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม ผลในทางบวกจะเกิดกับภาคการผลิตที่เกี่ยวข้องกับการบริการ และอุตสาหกรรมมากกว่าเกษตรกรรม สำหรับผลกระทบต่อการใช้จ่ายการผลิตพบว่ามี

ความสอดคล้องกับกิจกรรมการผลิตที่เปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ จะมีการใช้ปัจจัยการผลิตทั้งสินทรัพย์ และแรงงานเพิ่มมากขึ้น เมื่อพิจารณาถึงการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรสวัสดิการ (Social Welfare) จะพบว่า ประเทศไทยจะได้ประโยชน์จากการเคลื่อนย้ายแรงงานที่เกิดขึ้น โดยตัวแปรสวัสดิการเพิ่มขึ้น 16.0 ล้านเหรียญสหรัฐ หากพิจารณาโดยเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ ในอาเซียน จะพบว่า ประเทศไทย มีแนวโน้มที่จะได้ประโยชน์ในภาพรวมจากนโยบายดังกล่าว

ผลกระทบต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานมีทักษะระหว่างประเทศของไทย แรงงานมีทักษะของ ประเทศไทยมีแนวโน้มที่จะย้ายออกไปทำงานที่สิงคโปร์ และมาเลเซีย มากขึ้นและจะย้ายออกไปทำงาน ในประเทศอื่นๆ ลดลง

เมื่ออนุญาตให้แรงงานไม่มีทักษะสามารถย้ายถิ่นการทำงานระหว่างประเทศได้ด้วย ผลกระทบที่ จะเกิดขึ้นจะเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการให้แรงงานมีทักษะย้ายถิ่นการทำงานได้เพียงอย่างเดียว หากแต่ระดับของผลกระทบมีมากขึ้น การอนุญาตให้แรงงานไม่มีทักษะสามารถเคลื่อนย้ายได้ด้วยจะ ส่งผลที่ดีขึ้นต่อประเทศไทยมากขึ้น กล่าวคือ สวัสดิการจะเพิ่มขึ้นจาก 16.0 ล้านเหรียญสหรัฐในกรณีแรก มาเป็นการเพิ่มขึ้น 56.5 ล้านเหรียญสหรัฐ ส่วนผลกระทบต่อตัวแปรทางเศรษฐกิจมหภาคอื่นๆ ก็ สอดคล้องกัน คือมีแนวโน้มเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น แต่ผลไม่ได้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญเหมือนกับประเทศ อื่นในอาเซียน (เช่น อินโดนีเซีย และมาเลเซีย เป็นต้น)

การวิเคราะห์เชิงคุณภาพพบว่า ความตกลงการเคลื่อนย้ายแรงงานในประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียนในขั้นต้นนี้ ไม่น่าจะเกิดผลกระทบมากนัก เนื่องจากแม้ว่าในแต่ละสาขาวิชาชีพมีกฎระเบียบ ภายในประเทศเองอีกมาก ที่แรงงานต่างประเทศไม่สามารถปฏิบัติตามได้โดยง่าย อย่างไรก็ตาม ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะเป็นตัวกระตุ้นสำคัญให้เกิดการพัฒนาทางด้านคุณภาพของแรงงานให้มี มากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นทางด้านภาษา หรือทางด้านทักษะในวิชาชีพเอง มีความจำเป็นอย่างมากใน อนาคต เพื่อลดความเป็นไปได้ในการนำเข้าแรงงานวิชาชีพจากต่างประเทศ และประเทศไทยสามารถที่ จะเป็นศูนย์กลางทางการศึกษาและจัดอบรมได้เป็นอย่างดี หากมีบุคลากรที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ ใน แต่ละวิชาชีพของไทยเองก็ต้องการให้มีการปกป้องแรงงานในวิชาชีพนั้น ๆ โดยแนวทางในการป้องกัน โดยมากคือการออกกฎระเบียบ หรือรักษากฎระเบียบในประเทศไว้เพื่อไม่ให้แรงงานวิชาชีพต่างชาติ สามารถเข้ามาทำงานได้โดยง่าย ซึ่งการปกป้องกันดังกล่าวน่าจะมีความสำคัญมากที่สุดในกรณีของบริการที่ เกี่ยวกับสุขภาพ

เมื่อพิจารณาผลกระทบในภาพรวมอาจพอสรุปได้ว่า ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการเคลื่อนย้าย แรงงานไปในทิศทางเดียวกับแนวคิดการค้าระหว่างประเทศแบบเหนือใต้ (North-South Analysis) กล่าวคือ ในขณะที่ประเทศด้อยพัฒนามีแนวโน้มที่จะได้ประโยชน์น้อยที่สุด (เสียประโยชน์มากที่สุด) ซึ่ง

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ประเทศที่ได้ประโยชน์มากที่สุดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานคือประเทศสิงคโปร์ ในขณะที่ประเทศที่ได้ผลประโยชน์ต่ำ (หรือเสียประโยชน์) ได้แก่กลุ่มประเทศ CLMV จากผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณแสดงให้เห็นแนวโน้มนโยบายควรสนับสนุนให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศอาเซียนน่าจะเป็นประโยชน์ต่อประเทศ โดยเฉพาะการอนุญาตเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งมีทักษะและไม่มีทักษะพร้อมกัน

จากผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (ซึ่งเน้นผลกระทบเชิงเศรษฐกิจ) และการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ ข้างต้นพอจะให้อธิบายข้อเสนอแนะเชิงนโยบายว่า ประเทศไทยควรสนับสนุนให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศอาเซียน ทั้งแรงงานมีทักษะและไม่มีทักษะ ทั้งนี้เนื่องจากการเคลื่อนย้ายแรงงานไม่มีทักษะ จะส่งผลกระทบที่มีขนาดใหญ่ และเป็นวงกว้างกว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานมีทักษะอย่างเห็นได้ชัด ดังนั้นการวางกรอบนโยบายเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายในแรงงานไม่มีทักษะ น่าจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของประเทศได้อย่างมาก โดยแนวนโยบายดังกล่าว อาจเป็นไปในรูปแบบของการเปลี่ยนแปลงระบบจัดการเรื่องการออกใบอนุญาตทำงานให้กับชาวต่างด้าว เพื่อให้มีการตรวจสอบได้ชัดเจนมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของที่อยู่อาศัย และที่ทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้สามารถติดตามแรงงานกลุ่มนี้ได้ง่าย เพื่อประโยชน์ในการเก็บภาษี และตรวจสอบ เป็นต้น

นอกจากนี้ แนวนโยบายที่สำคัญ อาจมุ่งเน้นไปยังภาคการผลิตที่ต้องพึ่งพิงการใช้แรงงานเป็นหลัก อย่างเช่นภาคบริการ เพื่อเป็นการช่วยบรรเทาผลเสียที่อาจเกิดขึ้นจากการเคลื่อนย้ายแรงงาน และอาจเป็นการส่งเสริมผลกระทบทางบวกที่จะเกิดขึ้นกับภาคการผลิตนี้ได้ และหากมีนโยบายส่งเสริมเพื่อเตรียมความพร้อม และสร้างเสริมศักยภาพให้กับแรงงานไทย จะสามารถสร้างความได้เปรียบให้กับแรงงานไทยได้

บทคัดย่อ

งานศึกษานี้เป็นการศึกษาถึงผลกระทบของการการเคลื่อนย้ายแรงงานมีทักษะในภูมิภาคอาเซียน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์แบบดุลยภาพทั่วไป Global Trade Analysis Project (GTAP) ที่ได้รับการดัดแปลงแล้ว เพื่อวิเคราะห์กรณีศึกษา 2 แบบ ได้แก่ การอนุญาตให้แรงงานมีทักษะเคลื่อนย้ายได้ระหว่างประเทศ และการอนุญาตให้แรงงานมีทักษะและไม่มีทักษะเคลื่อนย้ายได้ระหว่างประเทศพร้อมกัน ผลของการศึกษาพบว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศให้ผลเช่นเดียวกับ North-South Analysis ในมุมมองที่ว่าประเทศที่ได้รับประโยชน์มากที่สุดคือประเทศพัฒนาแล้วและประเทศที่ได้รับประโยชน์น้อยที่สุดคือประเทศด้อยพัฒนา สำหรับประเทศไทยจะได้รับผลประโยชน์จากการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ เมื่อวัดจากมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและสวัสดิการสังคม โดยเฉพาะในกรณีที่อนุญาตให้แรงงานทั้ง 2 ประเทศเคลื่อนย้ายได้พร้อมกัน ผลประโยชน์ที่ได้ดังกล่าวจะตกสู่ภาคบริการและอุตสาหกรรมเป็นส่วนใหญ่ ภาคเกษตรกรรมของไทยจะได้รับประโยชน์ดังกล่าวน้อยกว่า

Abstract

The Southeast Asian countries have been actively participated in regional economic integration during the past decade. The ASEAN Free Trade Agreement (AFTA) has been realized its almost-zero tariffs scheme since 2010. This agreement thus far has helped the ASEAN becoming a single market, both in terms of finished goods products and intermediate inputs, for other trading partners outside the region. Yet another milestone set forward to challenge member countries of the ASEAN is the implementation of the ASEAN Economic Community (AEC) in 2015. One of the most important agreements in the AEC is to allow certain types of skilled labor to move freely. Although the restriction of labor movement will be lifted for only eight professional occupations, an ongoing in labor market integration in the region should continue to advance in the future. The objective of this study is to evaluate impacts to macroeconomic and sectoral variables from labor market integration within ASEAN countries. The study works through computable general equilibrium (CGE) to simulate impacts of such movement. The simulation results reveal that effects of labor movement are similar to the North-South analysis in the sense that the North gains the most while the South takes least benefit. In case of Thailand, the skilled labor movement benefits the economy in terms of GDP and social welfare. Those benefits will be enhanced even more when unskilled labor are allow to move along with the skilled labor. The sectoral benefits in Thai case is distributed heavily on service and industrial sectors, leaving agricultural sector gains the least.

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศทำได้สะดวกและง่ายดายมากขึ้นกว่าในช่วงหลายศตวรรษที่ผ่านมา สาเหตุสำคัญประการหนึ่งเป็นผลมาจากการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นอย่างกว้างขวางซึ่งส่งผลให้การมีส่วนร่วมกันในกิจกรรมการผลิต (เช่น การมีห่วงโซ่อุปทานที่ผูกเนื่องกันมากขึ้น) และการใช้ปัจจัยการผลิตร่วมกัน (ซึ่งรวมหมายถึงทุน และแรงงาน) จึงเกิดขึ้นต่อเนื่องตามมา แนวโน้มดังกล่าว จะยังคงเกิดขึ้นต่อไปในอนาคตและเป็นไปในทิศทางที่เพิ่มขึ้นตามกระแสการพัฒนาทางด้านการสื่อสารและคมนาคมที่เติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่องในภูมิภาค

ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เอง การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศเริ่มจะมีแนวโน้มที่เพิ่มมากขึ้นกว่าในอดีตที่ผ่านมาเช่นกัน นโยบายการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ซึ่งกำลังจะเกิดขึ้นในปี ค.ศ. 2015 ได้มีการระบุในข้อตกลงด้วยว่าจะเอื้ออำนวยให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานมีฝีมือระหว่างประเทศในกลุ่มอาเซียนได้ง่ายขึ้น ถึงแม้ว่าข้อตกลงการเคลื่อนย้ายแรงงานมีฝีมือในเบื้องต้นดังกล่าวจะเป็นไปในรูปแบบจำกัดเฉพาะอาชีพ อันได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล วิศวกร นักสำรวจ สถาปนิกทนายความ นักการบัญชี มัคคุเทศก์ ซึ่งอาจจะยังไม่ส่งผลกระทบเป็นวงกว้างให้เห็นเป็นรูปธรรมภายในระยะสั้นแต่ข้อตกลงดังกล่าวก็เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของทิศทางการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่จะเกิดขึ้นตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสังคมและเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้น การวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อระบบเศรษฐกิจไทยจากการเคลื่อนย้ายแรงงาน จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจและเตรียมพร้อมให้แก่ประชาชน ทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดจากการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ หรือเตรียมแผนการรับมือและเยียวยาให้กับผู้ที่ได้รับผลกระทบในทางลบต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) ศึกษาถึงผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานมีฝีมือที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตหากประเทศไทยมีการรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
- 2) พัฒนาแบบจำลองดุลยภาพทั่วไปที่คำนวณได้ (Computable General Equilibrium: CGE Model) ให้สามารถวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานมีฝีมือระหว่างประเทศ

ขอบเขตของการศึกษา

1) การวิเคราะห์ผลการศึกษาจะให้ความสำคัญกับผลกระทบต่อตัวแปรทางเศรษฐกิจมหภาคที่สำคัญของประเทศไทยซึ่งประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงผลผลิตรวมของประเทศ การเปลี่ยนแปลงผลผลิตรายภาคการผลิต การเปลี่ยนแปลงการจ้างงานรายภาคการผลิต การเปลี่ยนแปลงราคา และสวัสดิการของสังคม

2) การวิเคราะห์ผลกระทบจะถูกจัดทำเป็นกรณีศึกษาภายใต้ขอบเขตภูมิภาคอาเซียน โดยกำหนดให้ประเทศไทยฐานของการวิเคราะห์ผลการศึกษา

3) พัฒนาแบบจำลองโดยใช้แบบจำลอง Global Trade Analysis Project (GTAP) เป็นพื้นฐานภายใต้กรอบความสามารถที่มีอยู่ของแบบจำลอง GTAP และเพิ่มข้อจำกัดทางด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างภาคการผลิตและลดข้อจำกัดทางด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

รูปแบบการนำเสนอ

การศึกษานี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วนหลัก ได้แก่ บทที่ 1 สถานการณ์แรงงานไทยในปัจจุบัน ซึ่งพูดถึงสภาพปัจจุบันของตลาดแรงงานไทย เพื่อให้เห็นภาพรวมที่เกิดขึ้น บทที่ 2 วรรณกรรมปริทัศน์และวิธีการศึกษา แสดงถึงแนวคิดทางทฤษฎีจากงานวิจัยโดยนำมาประมวลผลเพื่อปรับปรุงแบบจำลอง ซึ่งแสดงในส่วนของวิธีการศึกษา หลังจากนั้นในบทที่ 3 ผลการศึกษา สามารถแบ่งออกเป็นสองส่วนหลัก คือ การวิเคราะห์เชิงปริมาณ ซึ่งแสดงถึงผลการจำลองสถานการณ์ผ่านแบบจำลองทางเศรษฐศาสตร์เพื่อให้ทราบถึงผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีต่อตัวแปรเศรษฐกิจมหภาค และการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นการรวบรวมผลการศึกษาที่ผ่านมา ประกอบกับการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพ เพื่อให้ภาพเชิงลึกแก่ผลการศึกษา ในส่วนสุดท้าย บทที่ 4 เป็นการสรุปผลการศึกษา

บทที่ 1

สถานการณ์แรงงานไทยในปัจจุบัน

ก่อนทำการวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงาน การทำความเข้าใจกับสถานการณ์แรงงานในปัจจุบันของประเทศไทยน่าจะมีความสำคัญและให้ภาพรวมของการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

1.1. สถานการณ์แรงงานไทย

ข้อมูลการทะเบียนประชากรในปี พ.ศ.2554 พบว่า ในภาพรวม ประเทศไทยมีประชากรประมาณ 64 ล้านคน ขณะที่ จากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า จำนวนประชากรดังกล่าว เป็นผู้ที่อยู่ในวัยแรงงาน (15-59 ปี) จำนวนประมาณ 38.9 ล้านคน ประกอบด้วยผู้มีงานทำ 38.4 ล้านคน ผู้ว่างงาน 0.26 ล้านคน และผู้ที่รอฤดูกาล 0.19 ล้านคน ขณะที่ ผู้ที่อยู่นอกกำลังแรงงาน (60 ปี ขึ้นไป) มีจำนวนประมาณ 15 ล้านคน (ตารางที่ 1.1)

ตารางที่ 1.1 จำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามสถานภาพแรงงาน พ.ศ.2546-2555

(หน่วย: คน)

สถานภาพแรงงาน	2550	2551	2552	2553	2554	2555
ประชากรรวม 1/	63,038,247	63,389,730	63,525,062	63,878,267	64,076,033	na
ชาย 1/	31,095,942	31,255,869	31,293,096	31,451,801	31,529,148	na
หญิง 1/	31,942,305	32,133,861	32,231,966	32,426,466	32,546,885	na
ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป	51,044,501	51,902,885	52,816,766	53,462,017	54,003,956	54,514,029
ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	36,941,980	37,700,387	38,426,756	38,643,482	38,921,507	39,407,838
ผู้มีงานทำ	36,249,454	37,016,612	37,706,321	38,037,342	38,464,667	38,939,130
ผู้ว่างงาน	508,475	521,980	572,336	402,181	264,339	259,094
ผู้ที่รอฤดูกาล	184,051	161,795	148,099	203,958	192,501	209,614
ผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน	14,102,521	14,202,498	14,390,010	14,818,535	15,082,449	15,106,191

ที่มา: การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร, สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2556

หมายเหตุ: na คือ ไม่มีข้อมูล, 1/ ประชากรจากการทะเบียน

1.2 แนวโน้มความต้องการและการผลิตกำลังคนของไทย

จากการคาดประมาณความต้องการกำลังคนเฉลี่ยต่อปีของไทยในช่วงปี พ.ศ.2555-2559 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย¹ (พ.ศ.2549) พบว่า ความต้องการแรงงานรวมต่อปีของไทยในช่วงปี พ.ศ.2555-2559 เท่ากับ 38.7 ล้านคน (ตารางที่ 1.2) แยกเป็นสาขาการบริการสูงสุด 17.7 ล้านคน รองลงมาคือ สาขาเกษตรกรรม 12.5 ล้านคน และสาขาอุตสาหกรรม 5.02 ล้านคน ขณะที่ โครงสร้างการจ้างงานของไทยส่วนใหญ่ยังคงต้องพึ่งพาแรงงานระดับล่างเป็นหลัก อาทิ ภาคอุตสาหกรรม มีความต้องการแรงงานระดับประถมหรือต่ำกว่าร้อยละ 51.2 เป็นต้น ขณะที่ ในช่วงเวลาเดียวกัน ไทยมีความต้องการกำลังคนเพื่อทดแทนแรงงานเก่าประมาณ ปีละ 1.2 ล้านคน² (ตารางที่ 1.3)

จากการคาดประมาณจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาของไทย จำแนกตามระดับการศึกษา ในปี พ.ศ.2555-2558 (ตารางที่ 1.4) พบว่า ในแต่ละปี ไทยมีผู้สำเร็จการศึกษาในทุกระดับรวมทั้งสิ้น 1.5 ล้านคน และเป็นตัวเลขที่สูงกว่าความต้องการจ้างงาน แต่จากจำนวนดังกล่าว มีผู้ที่สำเร็จการศึกษาที่พร้อมจะเข้าสู่ตลาดแรงงานในแต่ละปีเพียงประมาณ 3.6 แสนคนเท่านั้น (ตารางที่ 1.5) โดยผู้สำเร็จการศึกษาและต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงานมากที่สุด คือ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาได้แก่ ปวส. มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า และระดับปริญญาโทขึ้นไป ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาโครงสร้างผู้สำเร็จการศึกษาและต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงาน เปรียบเทียบกับ โครงสร้างการคาดประมาณความต้องการแรงงานของไทยในช่วงเวลาเดียวกัน จะเห็นได้ว่า ข้อมูลทั้งสองส่วนมีความไม่สมดุลกัน เนื่องจาก ภาคการผลิตของไทยส่วนใหญ่ ยังคงอาศัยแรงงานที่มีระดับการศึกษาไม่สูงเป็นหลัก แต่ผู้สำเร็จการศึกษาและต้องการเข้าสู่ตลาดของไทยในปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีการศึกษาระดับสูงเป็นหลัก สถานการณ์ดังกล่าวจึงทำให้คาดการณ์ได้ว่า ภาวะการขาดแคลนกำลังคนในภาคการผลิตของไทย โดยเฉพาะอุตสาหกรรมที่มีความต้องการใช้แรงงานจำนวนมาก (และระดับการศึกษาไม่สูง) ยังมีแนวโน้มคงอยู่ต่อไป และอาจเป็นแรงกดดันที่ทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงาน (ระดับกลางและล่าง) จากประเทศเพื่อนบ้านของไทย (ทั้งถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย) ยังคงดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง แม้เมื่อมีการรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแล้วก็ตาม แรงกดดันจากความไม่สมดุลกันของโครงสร้างตลาดแรงงานของไทยดังกล่าว คาดว่าจะเป็นปัจจัย

¹ โครงการศึกษาความพร้อมของกำลังคนรองรับการเปิดเสรีด้านการค้าสินค้า 9 สาขา ตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เสนอต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, กันยายน 2554

² สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ดำเนินการปรับปรุงค่าประมาณการใหม่ใน ปี พ.ศ.2553

สำคัญที่ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน (ระดับกลางและล่าง) จากประเทศเพื่อนบ้านเข้าสู่ไทยมากขึ้น ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาการแย่งตำแหน่งงานจากแรงงานไทย เนื่องจากแรงงานระดับกลางและล่างของประเทศเพื่อนบ้าน มีแนวโน้มที่จะยอมรับอัตราค่าจ้างและสภาพแวดล้อมการทำงานในระดับที่ต่ำกว่าและด้อยกว่าแรงงานไทย

ตารางที่ 1.2 การคาดประมาณจำนวนการจ้างงานเฉลี่ยต่อปี จำแนกตามรายอุตสาหกรรมและระดับการศึกษา ในช่วงปี พ.ศ.2555-2559

กิจกรรมการผลิต	จำนวนการจ้างงาน (คน)							สัดส่วน (ร้อยละ)						
	ประมหรือ ต่ำกว่า	ม.ต้น	ม.ปลาย	ปวช.	ปวส.	ป.ตรีขึ้นไป	รวม	ประมหรือ ต่ำกว่า	ม.ต้น	ม.ปลาย	ปวช.	ปวส.	ป.ตรีขึ้นไป	รวม
ภาคเกษตรกรรม	10,341,142	1,368,586	539,075	114,078	101,923	75,315	12,540,120	82.5	10.9	4.3	0.9	0.8	0.6	100.0
เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และป่าไม้	10,014,180	1,325,835	519,388	108,742	95,395	69,164	12,132,705	82.5	10.9	4.3	0.9	0.8	0.6	100.0
การประมง	326,962	42,751	19,687	5,336	6,528	6,151	407,415	80.3	10.5	4.8	1.3	1.6	1.5	100.0
ภาคอุตสาหกรรม	2,574,272	1,037,284	576,795	227,732	271,993	341,071	5,029,147	51.2	20.6	11.5	4.5	5.4	6.8	100.0
อาหาร และอาหารสัตว์	487,572	156,709	78,429	29,114	36,815	50,064	838,702	58.1	18.7	9.4	3.5	4.4	6.0	100.0
สิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม	714,345	238,629	107,172	33,251	30,261	34,243	1,157,902	61.7	20.6	9.3	2.9	2.6	3.0	100.0
รองเท้า และเครื่องหนัง	87,942	35,737	13,749	5,692	4,832	6,548	154,500	56.9	23.1	8.9	3.7	3.1	4.2	100.0
อัญมณีและเครื่องประดับ	87,709	35,834	16,902	4,446	4,525	6,696	156,113	56.2	23.0	10.8	2.8	2.9	4.3	100.0
อุตสาหกรรมไม้ และเครื่องเรือน	396,071	98,987	40,852	12,950	11,878	14,604	575,342	68.8	17.2	7.1	2.3	2.1	2.5	100.0
กระดาษ และผลิตภัณฑ์กระดาษ	28,242	13,860	9,531	4,275	5,811	8,470	70,188	40.2	19.7	13.6	6.1	8.3	12.1	100.0
ปิโตรเลียม	2,576	1,578	1,150	654	1,546	4,908	12,412	20.8	12.7	9.3	5.3	12.5	39.5	100.0
ปิโตรเคมี	11,399	4,499	2,826	2,146	6,526	10,353	37,749	30.2	11.9	7.5	5.7	17.3	27.4	100.0
เคมี	26,185	20,409	15,821	7,310	8,821	21,033	99,580	26.3	20.5	15.9	7.3	8.9	21.1	100.0
ยางพารา และผลิตภัณฑ์ยาง	37,479	16,994	11,921	3,411	6,279	6,949	83,033	45.1	20.5	14.4	4.1	7.6	8.4	100.0
ผลิตภัณฑ์พลาสติก	56,388	30,612	15,605	8,748	8,811	11,737	131,902	42.7	23.2	11.8	6.6	6.7	8.9	100.0
เซรามิค และแก้ว	69,353	33,688	16,288	7,279	8,853	6,908	142,369	48.7	23.7	11.4	5.1	6.2	4.9	100.0
เหล็ก และเหล็กกล้า	24,249	9,324	5,605	3,474	5,767	4,788	53,206	45.6	17.5	10.5	6.5	10.8	9.0	100.0
แม่พิมพ์	130,364	50,426	23,413	13,114	10,753	11,864	239,934	54.3	21.0	9.8	5.5	4.5	4.9	100.0
ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์	55,511	99,367	87,266	27,818	43,676	41,312	354,950	15.6	28.0	24.6	7.8	12.3	11.6	100.0
ยานยนต์และชิ้นส่วน	34,749	36,949	29,975	15,518	20,420	19,728	157,339	22.1	23.5	19.1	9.9	13.0	12.5	100.0
อุตสาหกรรมอื่นๆ	324,138	153,682	100,290	48,532	56,419	80,866	763,926	42.4	20.1	13.1	6.4	7.4	10.6	100.0
ภาคบริการ	7,998,770	2,699,325	1,712,083	964,406	1,053,881	3,285,528	17,713,993	45.2	15.2	9.7	5.4	5.9	18.5	100.0
โลจิสติกส์	766,142	236,886	114,510	75,616	66,660	139,955	1,399,768	54.7	16.9	8.2	5.4	4.8	10.0	100.0
ซอฟต์แวร์	2,900	1,315	2,788	1,341	1,772	18,994	29,110	10.0	4.5	9.6	4.6	6.1	65.2	100.0
โรงแรมและภัตตาคาร	1,730,378	506,291	292,166	119,785	96,546	117,901	2,863,067	60.4	17.7	10.2	4.2	3.4	4.1	100.0
ผู้ประกอบการอาหาร	120,890	36,097	18,285	4,921	6,408	2,977	189,579	63.8	19.0	9.6	2.6	3.4	1.6	100.0
กราฟฟิก ดีไซน์ และอื่นๆ	2,943	1,487	3,394	3,856	9,359	19,813	40,852	7.2	3.6	8.3	9.4	22.9	48.5	100.0
การท่องเที่ยว	14,317	8,705	8,101	4,388	4,828	19,704	60,042	23.8	14.5	13.5	7.3	8.0	32.8	100.0
บริการอื่นๆ	5,361,200	1,908,544	1,272,839	754,499	868,308	2,966,184	13,131,575	40.8	14.5	9.7	5.7	6.6	22.6	100.0
อุตสาหกรรมอื่นๆ	2,519,152	451,248	191,071	86,936	110,332	125,513	3,484,253	72.3	13.0	5.5	2.5	3.2	3.6	100.0
รวม	23,433,336	5,556,443	3,019,024	1,393,152	1,538,129	3,827,427	38,767,513	60.4	14.3	7.8	3.6	4.0	9.9	100.0

ที่มา: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2553.

ตารางที่ 1.3 การคาดประมาณความต้องการกำลังคนโดยรวมและความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่ม
จำแนกตามระดับการศึกษา ปี พ.ศ.2555-2558

ระดับการศึกษา	2555	2556	2557	2558
ความต้องการกำลังคนโดยรวม (คน)				
ม.ต้น หรือต่ำกว่า	26,795,717	26,774,671	26,750,892	26,726,919
ม.ปลาย	4,386,927	4,604,449	4,827,540	5,056,877
ปวช.	1,221,346	1,226,694	1,232,090	1,237,656
ปวส.	1,884,879	1,980,187	2,077,933	2,178,524
ปริญญาตรี	4,113,278	4,271,877	4,434,463	4,601,617
ปริญญาโทขึ้นไป	734,061	807,118	882,105	959,179
รวม	39,136,208	39,664,996	40,205,023	40,760,772
ความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่ม (คน)				
ม.ต้น หรือต่ำกว่า	483,322	447,364	444,167	443,459
ม.ปลาย	293,996	298,074	307,538	317,778
ปวช.	28,163	26,809	26,948	27,212
ปวส.	128,115	129,950	134,100	138,586
ปริญญาตรี	231,555	233,333	240,157	247,632
ปริญญาโทขึ้นไป	84,841	87,177	90,418	93,849
รวม	1,249,992	1,222,707	1,243,328	1,268,516

หมายเหตุ : ความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มประมาณการมาจากการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนเพิ่มเพื่อตอบสนองเพิ่ม/ลด
ตำแหน่งงาน บวกกับความต้องการกำลังคนเพื่อทดแทนแรงงานเก่า
ที่มา: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2553.

ตารางที่ 1.4 การคาดประมาณการผู้สำเร็จการศึกษาของประเทศ จำแนกตามระดับการศึกษา
ปี พ.ศ.2555-2558

ระดับการศึกษา	2555	2556	2557	2558
ม.ต้น หรือต่ำกว่า	687,841	672,492	659,974	652,944
ม.ปลาย	277,491	271,079	266,044	263,546
ปวช.	190,721	186,125	182,702	181,362
ปวส.	161,072	161,515	161,383	160,255
ปริญญาตรี	226,944	227,658	227,553	225,522
ปริญญาโทขึ้นไป	36,236	36,220	36,170	36,075
รวม	1,580,305	1,555,089	1,533,826	1,519,704

ที่มา: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2553

ตารางที่ 1.5 การคาดประมาณการผู้สำเร็จการศึกษาและพร้อมที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานของประเทศ
จำแนกตามระดับการศึกษา ปี พ.ศ.2555-2558

ระดับการศึกษา	2555	2556	2557	2558
ม.ต้น หรือต่ำกว่า	51,005	49,757	48,918	48,440
ม.ปลาย	25,550	24,821	24,427	24,176
ปวช.	17,052	16,592	16,323	16,222
ปวส.	74,350	74,431	74,497	73,954
ปริญญาตรี	164,363	164,787	164,737	163,309
ปริญญาโทขึ้นไป	34,993	34,975	34,932	34,845
รวม	367,313	365,363	363,834	360,946

ที่มา: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2553

1.3 แรงงานต่างด้าวในไทย

ภาพรวมของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในไทย จากข้อมูลสถิติของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (ตารางที่ 1.6) ระบุว่า ในปี พ.ศ. 2555 มีแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในไทยประมาณ 1.13 ล้านคน จำแนกได้ใน 2 ลักษณะ คือ แบ่งตามลักษณะการเข้าเมือง กับแบ่งตามทักษะฝีมือ

ตารางที่ 1.6 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในไทย ในช่วงปี พ.ศ.2550-2555 จำแนกตาม
ลักษณะการเข้าเมือง (หน่วย: คน)

แรงงานต่างด้าว	2550	2551	2552	2553	2554	2555
จำนวนรวม	805,764	790,664	1,544,902	1,335,155	1,950,650	1,133,851
1. ถูกกฎหมาย	209,151	228,353	210,745	379,560	678,235	940,531
1.1 ตลอดชีพ	14,423	14,423	14,423	14,423	983	983
1.2 ทั่วไป	84,278	98,264	68,399	70,449	76,841	82,833
1.3 พิสูจน์สัญชาติ	72,098	71,017	77,914	228,411	505,238	733,603
1.4 นำเข้าตาม MOU	14,150	17,059	27,447	43,032	72,356	93,265
1.5 BOI	24,202	27,590	22,562	23,245	25,817	29,847
2. ผิดกฎหมาย	596,613	562,311	1,334,157	955,595	1,272,415	193,320
2.1 ชนกลุ่มน้อย	50,341	60,741	19,775	23,340	24,351	25,439
2.2 มติ ครม. 3 สัญชาติ 1/	546,272	501,570	1,314,382	932,255	1,248,064	167,881

ที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, กระทรวงแรงงาน.

หมายเหตุ: 1/ มติ ครม. 3 สัญชาติ ได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา

1.3.1 การจำแนกตามลักษณะการเข้าเมือง

คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในไทย เมื่อพิจารณาตามลักษณะการเข้าเมือง สามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ คนต่างด้าวที่เข้าเมืองมาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และคนต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย

1) คนต่างด้าวที่เข้าเมืองมาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายประเภทชั่วคราว คือ คนต่างด้าวที่เข้าเมืองมาโดยชอบด้วยกฎหมายโดยได้รับการตรวจลงตราหนังสือเดินทางประเภทธุรกิจและทำงานและประเภทผู้ติดตาม (Non-immigrant Visa (B) และ Visa (o)) ปัจจุบัน (พ.ศ. 2555) มีจำนวน 940,531 คน (ร้อยละ 82.95) แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มย่อยได้แก่

1.1) คนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตประเภทตลอดชีพ หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาตทำงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ข้อ 10 มีสาระสำคัญว่า “ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและทำงานอยู่แล้วก่อนวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ให้ใช้ได้ตลอดชีวิตของคนต่างด้าวนั้น เว้นแต่คนต่างด้าวจะเปลี่ยนอาชีพใหม่ ซึ่งใบอนุญาตนี้ให้กับคนต่างชาติที่เข้าเมืองมานานแล้ว และได้สิทธิในการมีถิ่นที่อยู่ถาวร (permanent residents) ในไทย โดยถือใบสำคัญของคนต่างด้าวเสมือนบัตรประจำตัวประชาชน ปัจจุบัน (พ.ศ.2555) มีจำนวน 983 คน

1.2) คนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตประเภทข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานกับประเทศคู่ภาคี หมายถึง คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวระหว่างไทยกับประเทศคู่ภาคี (MOU) ปัจจุบันทำข้อตกลงกับประเทศ 2 ประเทศ คือ ลาว และกัมพูชา มีจำนวน 93,265 คน (พ.ศ.2555)

1.3) คนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตประเภททั่วไป หมายถึง คนต่างด้าวที่เป็นแรงงานที่มีทักษะและทำงานอยู่ในตำแหน่งค่อนข้างสูง หรืออาจถูกส่งมาจากบริษัทแม่ในต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในไทย หรือเข้ามาทำงานชั่วคราวในงานที่ต้องใช้ทักษะและเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นความต้องการผู้ที่มีความสามารถเฉพาะด้าน มีความชำนาญเฉพาะด้าน หรือมีความสามารถทางการสื่อสาร (ภาษา) ที่ยังหาคนไทยที่มีความสามารถหรือมีความชำนาญเข้ามาร่วมงานไม่ได้ หรือเป็นการเข้ามาทำงานในกิจการที่ตนเองลงทุน หรือกิจการของกลุ่มสมรส หรือกิจการที่ร่วมลงทุน เป็นต้น ส่วนใหญ่ทำงานในกิจการที่มีการลงทุนตั้งแต่ 2

ล้นบาทขึ้นไป หรือทำงานในมูลนิธิ/สมาคม/องค์การเอกชนต่างประเทศ ปัจจุบัน (พ.ศ. 2555) แรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้มีจำนวน 82,833 คน

1.4) คนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตตามกฎหมายพิเศษ ได้แก่ กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน (BOI) และกฎหมายอื่นๆ อาทิ พ.ร.บ.การนิคมอุตสาหกรรม เป็นต้น ปัจจุบัน (พ.ศ.2555) แรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้มีจำนวน 29,847 คน

2) คนต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย ในปีพ.ศ. 2555 มีจำนวน 193,320 คน³ (ร้อยละ 17.05) แบ่งออกเป็นกลุ่มย่อย 2 กลุ่มคือ

2.1) แรงงานต่างด้าวที่เป็นชนกลุ่มน้อยของไทย ตามกฎหมายสัญชาติของไทย บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยที่อยู่ในประเทศทุกคน ถือว่าเป็นคนต่างด้าว หรือคนข้ามชาติทั้งหมด แรงงานต่างด้าวจำนวนหนึ่งจึงเป็นชนกลุ่มน้อย ประชากรกลุ่มนี้หากยังไม่ได้รับสัญชาติไทยและสิทธิการอยู่อาศัยก็ถูกนับว่าเป็นคนเข้าเมืองผิดกฎหมาย รัฐบาลมีนโยบายในการจัดการแรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้แตกต่างกันไป หลักการรวมคือ สามารถทำงานหรือเรียนหนังสือได้ในเฉพาะจังหวัดที่ตนอยู่อาศัย หากจะออกไปทำงานหรือเรียนนอกพื้นที่ต้องขออนุญาตจากผู้ว่าราชการจังหวัด ปัจจุบัน (พ.ศ.2555) มีจำนวน 25,439 คน

2.2) แรงงานต่างด้าวประเภท 3 สัญชาติที่มีมติคณะรัฐมนตรีผ่อนปรนให้ทำงานได้เป็นการชั่วคราว หมายถึง แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า สปป.ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการจัดระบบตามกฎหมายการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง โดยปรับสถานภาพแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้เป็นแรงงานเข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย เปิดโอกาสให้นายจ้างนำแรงงานต่างด้าวมารายงานตัวเพื่อจัดส่งรายชื่อให้ประเทศต้นทางพิสูจน์และรับรองสถานะ เพื่อปรับเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องตามกฎหมายต่อไป โดยมติคณะรัฐมนตรีผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวระหว่างรอการส่งกลับและอนุญาตให้ทำงานได้ 2 งาน คือ งานกรรมกรและคนรับใช้ในบ้าน ปัจจุบัน (พ.ศ.2555) มีจำนวน 167,881 คน

³ สาเหตุที่มีจำนวนลดลงค่อนข้างมากจากปีก่อน (ลดลงประมาณ 1 ล้านคน) เนื่องจากแรงงานกลุ่มนี้หากผ่านการพิสูจน์สัญชาติ ก็จะเปลี่ยนสถานะเป็นแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย (มาตรา 9) ประเภทพิสูจน์สัญชาติ

1.3.2 การจำแนกตามทักษะ

หากพิจารณาในด้านทักษะของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในไทย สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ แรงงานต่างด้าวที่เป็นแรงงานมีทักษะ (Skilled labor) และแรงงานต่างด้าวที่เป็นแรงงานไม่มีทักษะ (Unskilled labor) ดังนี้

1) แรงงานต่างด้าวที่เป็นแรงงานมีทักษะ (Skilled labor) ได้แก่ กลุ่มแรงงานต่างด้าวประเภททั่วไป (มาตรา 9) และประเภทที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายพิเศษ อาทิ การส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 12) เป็นต้น

1.1) กลุ่มแรงงานต่างด้าวประเภททั่วไป (มาตรา 9⁴) จากตารางที่ 1.7 จะเห็นได้ว่า มีจำนวนค่อนข้างคงที่ และในบางปีก็มีจำนวนลดลง ในปี พ.ศ.2550 แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในไทยประเภททั่วไป มีจำนวน 84,278 คน และในปีพ.ศ.2555 มีจำนวน 82,833 คน เมื่อพิจารณาอาชีพของกลุ่มแรงงานต่างด้าวประเภททั่วไป (พ.ศ.2555) พบว่าส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือในระดับผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญ อาทิ ผู้จัดการฝ่ายต่างๆ (31,717 คน) ครู อาจารย์ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอน (19,487 คน) และประธานกรรมการ ผู้บริหารระดับสูง (17,625) เป็นต้น โดยกิจการที่มีแรงงานต่างด้าวประเภทนี้เข้ามาทำงานค่อนข้างมาก ได้แก่ โรงเรียน มหาวิทยาลัย สถาบันการศึกษา (20,160 คน) การขายส่งและการค้าเพื่อค่านายหน้า (8,071 คน) และบริการด้านธุรกิจอื่นๆ (7,992 คน) เป็นต้น ประเทศที่เข้ามาในไทยค่อนข้างมาก ได้แก่ ญี่ปุ่น (13,032 คน) อังกฤษ (8,977 คน) และจีน (8,744 คน) เป็นต้น ขณะที่ ประเทศในอาเซียนที่เข้ามาทำงานในไทยมากที่สุด คือ ฟิลิปปินส์ (8,500 คน)

⁴ ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 9 (พ.ร.บ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551) หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตาม กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง (1) ประเภททั่วไป หมายถึง คนต่างด้าวที่เป็นแรงงานที่มีทักษะและทำงานอยู่ในตำแหน่งค่อนข้างสูง หรืออาจ ถูกส่งมาจากบริษัทแม่ในต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย หรือเข้ามาทำงานชั่วคราวในงานที่ต้องใช้ทักษะ และเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นความต้องการผู้ที่มีความสามารถเฉพาะด้าน มีความชำนาญเฉพาะด้าน หรือมีความสามารถ ทางการสื่อสาร (ภาษา) ที่ยังหาคนไทยที่มีความสามารถ หรือมีความชำนาญเข้ามาร่วมงานไม่ได้ หรือเป็นการเข้ามาทำงานในกิจการที่ตนเองลงทุน หรือกิจการของคู่สมรส หรือกิจการที่ร่วมลงทุน เป็นต้น ส่วนใหญ่ทำงานในกิจการ ดังนี้ 1) กิจการที่มีการลงทุนตั้งแต่ 2 ล้านบาทขึ้นไป 2) กิจการที่มีการลงทุนมากกว่า 30 ล้านบาทขึ้นไป และ 3) มูลนิธิ/สมาคม/องค์การเอกชน ต่างประเทศ

ตารางที่ 1.7 จำนวนแรงงานต่างด้าวประเภททั่วไป (มาตรา 9) ที่ได้รับการพิจารณาอนุญาตการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน กิจการ และสัญชาติ (3 ลำดับแรก) ในช่วงปี พ.ศ.2550-2555

ประเภท	2550 1/	2551	2552	2553	2554	2555
1.ตำแหน่งงาน						
1.1 ผู้จัดการฝ่ายผลิตและฝ่ายต่างๆ	42,792	34,962	27,030	10,563	29,392	31,717
1.2 ครู อาจารย์ นักวิชาชีพด้านการสอน	16,042	19,541	15,002	8,633	17,659	19,487
1.3 ประธานกรรมการ ผู้บริหารระดับสูง	26,407	24,809	16,547	2,861	16,321	17,625
2.กิจการ						
2.1 โรงเรียน มหาวิทยาลัย ฯ	16,768	20,399	15,561	8,560	17,865	20,160
2.2 การขายส่งและการค้าเพื่อค่านายหน้า	9,609	9,580	7,141	1,847	15,429	8,071
2.3 บริการให้คำปรึกษาทางธุรกิจ	8,482	9,554	7,241	2,852	7,345	7,992
3.สัญชาติ						
3.1 ญีปุ่น	24,312	14,101	10,669	10,782	11,428	13,032
3.2 อังกฤษ	10,150	10,873	7,802	7,903	8,328	8,977
3.3 จีน	11,299	10,565	6,759	7,069	7,168	8,744
3.4 ฟิลิปปินส์	7,091	8,006	6,249	6,446	7,192	8,500

ที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, กระทรวงแรงงาน, 2556.

หมายเหตุ: เรียงลำดับตามปี พ.ศ.2555, 1/ เป็นตัวเลขรวม ทั้งประเภททั่วไปและส่งเสริมการลงทุน

1.2) กลุ่มแรงงานต่างด้าวประเภทส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 12⁵) ซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในไทยตามกฎหมายส่งเสริมการลงทุน (ตารางที่ 1.8) พบว่าส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือในระดับผู้จัดการการผลิตและฝ่ายปฏิบัติการด้านต่างๆ อาทิ ผู้จัดการฝ่ายต่างๆ (21,380 คน) ช่างเทคนิควิศวกรรมศาสตร์ด้านต่างๆ (2,527 คน) และกรรมการและผู้บริหารระดับสูง (2,312 คน) เป็นต้น โดยกิจการที่มีแรงงานต่างด้าวประเภทนี้เข้ามาทำงานค่อนข้างมาก อาทิ การผลิตยานยนต์ รถพ่วงและรถกึ่งรถพ่วง (3,222 คน) การขายส่งและการค้าเพื่อค่านายหน้า (3,090 คน) และการผลิตสินค้าอาหารและเครื่องดื่ม (2,722 คน) เป็นต้น ประเทศที่เข้ามาในไทยค่อนข้างมาก ได้แก่ ญี่ปุ่น (16,738 คน) จีน (3,266 คน) และอินเดีย (1,953 คน) เป็นต้น ขณะที่ ประเทศในอาเซียนที่เข้ามา

⁵ ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 12 (พ.ร.บ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551) หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายพิเศษ ได้แก่ กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน และกฎหมายอื่น (พ.ร.บ. การนิคมอุตสาหกรรม เป็นต้น)

ทำงานในไทยมากที่สุด คือ ฟิลิปปินส์ (709 คน) เช่นเดียวกับกลุ่มแรงงานต่างด้าวประเภท
ทั่วไป รองลงมาคือ มาเลเซีย (695 คน)

ตารางที่ 1.8 จำนวนแรงงานต่างด้าวประเภทส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 12) ที่ได้รับการพิจารณา
อนุญาตการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน กิจการ และสัญชาติ (3 ลำดับแรก) ในช่วงปี พ.ศ.2550-
2555

ประเภท	2550 1/	2551	2552	2553	2554	2555
1.ตำแหน่งงาน						
1.1 ผู้จัดการฝ่ายผลิตและฝ่ายต่างๆ		17,020	15,590	5,432	19,171	21,380
1.2 ช่างเทคนิคด้านวิศวกรรมศาสตร์ฯ		3,304	2,479	1,220	2,708	2,527
1.3 ประธานกรรมการ ผู้บริหารระดับสูง		3,823	2,621	256	2,372	2,312
2.กิจการ						
2.1 การผลิตยานยนต์ ชิ้นส่วน รถพ่วงฯ		2,253	2,121	879	2,815	3,222
2.2 การขายส่งและการค้าเพื่อค้าขายหน้า		1,341	1,351	461	-	3,090
2.3 การผลิตสินค้าอาหารและเครื่องดื่ม		3,877	2,484	617	2,687	2,722
3.สัญชาติ						
3.1 ญี่ปุ่น		14,840	12,507	13,212	14,466	16,738
3.2 จีน		2,733	1,921	1,925	2,450	3,266
3.3 อินเดีย		1,927	1,581	1,603	1,760	1,953
3.4 ฟิลิปปินส์		734	529	561	645	709
3.5 มาเลเซีย		874	638	652	624	695

ที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, กระทรวงแรงงาน, 2556.

หมายเหตุ: เรียงลำดับตามปี พ.ศ.2555, 1/ ตัวเลขรวมอยู่กับประเภททั่วไป (ตารางที่ 1.1)

2) แรงงานต่างด้าวที่เป็นแรงงานไม่มีทักษะ⁶ (Unskilled labor) ได้แก่ ชนกลุ่มน้อย
และกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย 3 สัญชาติ (กัมพูชา สปป.ลาว และพม่า) ตาม
มติ ครม.ที่ ผ่อนปรนให้ทำงานได้ชั่วคราว สามารถทำงานได้ใน 2 อาชีพ คือ กรรมกรและคนรับใช้
ในบ้าน ในภาคการผลิตและบริการต่างๆ ดังนี้

⁶ โครงการศึกษาความพร้อมของกำลังคนรองรับการเปิดเสรีด้านการค้าสินค้า 9 สาขา ตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน,
เสนอต่อ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน, โดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, กันยายน 2554, หน้า 55.

- ภาคเกษตร/เลี้ยงสัตว์/ประมง อาทิ คนงานในสวน คนงานในเรือประมง แรงงานตามฤดูกาลเก็บเกี่ยว แรงงานเลี้ยงผึ้ง แรงงานทำนา นาบัว นาเกลือ เป็นต้น
- ภาคการก่อสร้าง ส่วนใหญ่เป็นแรงงานก่อสร้าง
- ภาคการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม อาทิ โรงงานเย็บผ้า โรงงานทอผ้า โรงงานทำกระดาษ โรงงานแปรรูปไม้ โรงงานตัดเย็บเสื้อผ้า โรงงานผลิตอาหารสัตว์ โรงเลื่อย และสิ่งทอ เป็นต้น ส่วนใหญ่เป็นงานที่ต้องใช้แรงกายและมีการทำงานซ้ำๆ
- ภาคการค้าปลีกและค้าส่ง อาทิ ร้านขายซ่อมรถยนต์ ขายวัสดุก่อสร้าง ขายผักผลไม้ ขายพืชผลทางการเกษตร กิจการขายอาหาร ปิมน้ำมัน และขายของเก่า เป็นต้น ซึ่งต้องการแรงงานทั้งในฝ่ายผลิตและพนักงานช่วยขาย
- ภาคธุรกิจให้บริการ หมายถึง ภาคบริการต่างๆ อาทิ โรงแรม ที่พัก รีสอร์ท สถานที่อยู่อาศัยอื่นๆ ร้านขายอาหาร ส่วนใหญ่เป็นแรงงานระดับล่าง อาทิ คนจัดสวน แม่บ้านทำความสะอาด พนักงานเสิร์ฟอาหาร และธุรกิจที่เกี่ยวข้องการท่องเที่ยว อาทิ เรือนำเที่ยว เป็นต้น
- ภาคการขนส่ง (ทางบกและทางน้ำ) อาทิ กรรมกร หรือแรงงานในโกดัง
- ภาคครัวเรือนและบริการชุมชน ได้แก่ คนรับใช้ในบ้าน และแรงงานในกิจการบริการสาธารณะชุมชน อาทิ มูลนิธิ คลินิก โรงพยาบาล สถานศึกษา สุขาภิบาล เป็นต้น

รัฐบาลไทย⁷ เริ่มมีนโยบายอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านที่ เป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองผิด โดยอาศัยอำนาจตาม พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และ พ.ร.บ.การทำงานคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 อนุญาตให้จ้างผู้หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายอยู่ระหว่างรอการส่งกลับ แต่อนุญาตให้อาศัยอยู่ในไทยเป็นการชั่วคราว ตั้งแต่ปี พ.ศ.2535 โดยเริ่มให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติจากพม่าในพื้นที่จังหวัดชายแดนไทย-พม่า 9 จังหวัด⁸ หลังจากนั้นได้เปิดให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติเพิ่มขึ้นเป็น 3 สัญชาติ คือ พม่า สปป.ลาว และกัมพูชา ในพื้นที่จังหวัดอื่นๆ ที่ขาดแคลนแรงงาน อาทิ จังหวัดที่มีการประกอบกิจการประมงทะเล เป็นต้น

ต่อมา ปี พ.ศ. 2547 รัฐบาลมีนโยบายให้จัดทำทะเบียนประวัติแรงงานที่หลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายสัญชาติ กัมพูชา พม่า และสปป.ลาว ซึ่งอาศัยและทำงานอยู่ในไทย หรือเป็นแรงงานต่างด้าว ซึ่งจากการสำรวจแรงงานต่างด้าวในไทย พบว่า มีแรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียนจำนวน 1.2 ล้านคน จากจำนวนแรงงานต่างด้าวที่คาดว่าจะมีประมาณ 2 ล้านคน ทั้งนี้ หลังจากขึ้นทะเบียนแล้ว แรงงานข้ามชาติจะได้รับอนุญาตให้อาศัยอยู่ต่อในไทยได้จนถึงปี พ.ศ. 2548 โดยที่ยังไม่มีงานทำก็ได้

⁷ lbis, หน้า 56-57.

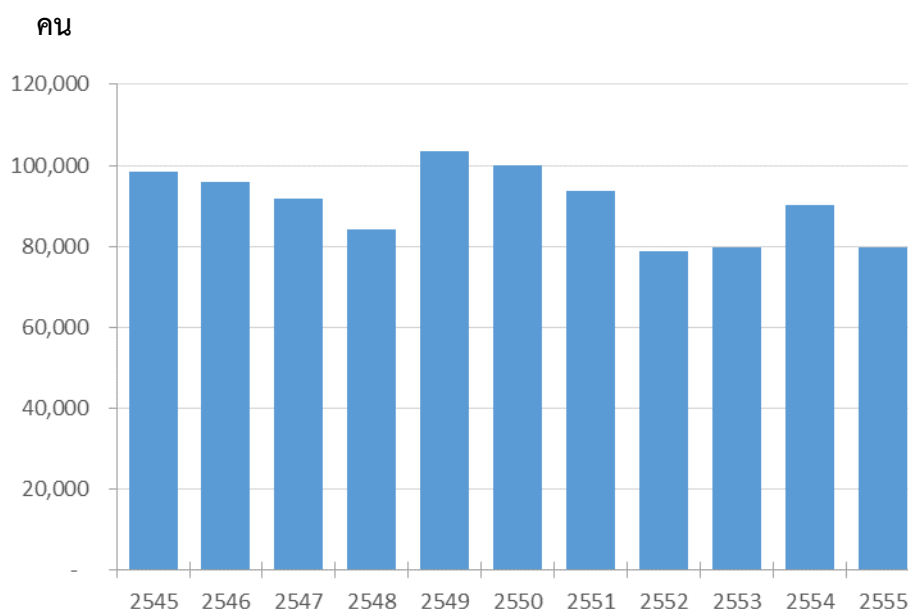
⁸ เชียงราย เชียงใหม่ กาญจนบุรี ตาก ระนอง ประจวบคีรีขันธ์ แม่ฮ่องสอน ราชบุรี และสมุทรสาคร

แต่หลังจากปี พ.ศ. 2548 เป็นต้นไป แรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนแล้วเท่านั้น ต้องดำเนินการขอใบอนุญาตทำงานจากกระทรวงแรงงาน จึงจะสามารถอยู่ต่อในไทยได้แบบปีต่อปี หากแรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนอยู่แล้ว แต่ทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงานจากกระทรวงแรงงานถือว่าเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย

1.4 แรงงานไทยในต่างประเทศ

สถานการณ์ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จากรายงานของสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พบว่า ในปี พ.ศ.2555 มีแรงงานไทยลงทะเบียนไปทำงานต่างประเทศจำนวน 79,628 คน (แผนภาพที่ 1.1) โดยประเทศที่เป็นตลาดหลักของแรงงานไทยจะอยู่ในภูมิภาคเอเชีย อาทิ ไต้หวัน (ร้อยละ 38.2) เป็นต้น กลุ่มประเทศยุโรป (ร้อยละ 12.9) และกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง (ร้อยละ 11.6) โดยแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนมีจำนวนร้อยละ 9.3 (แผนภาพที่ 1.2) ส่วนอาชีพที่แรงงานไทยนิยมเดินทางไปทำงาน ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานใช้ฝีมือ อาชีพงานพื้นฐาน และผู้ปฏิบัติงานในโรงงานควบคุมเครื่องจักร

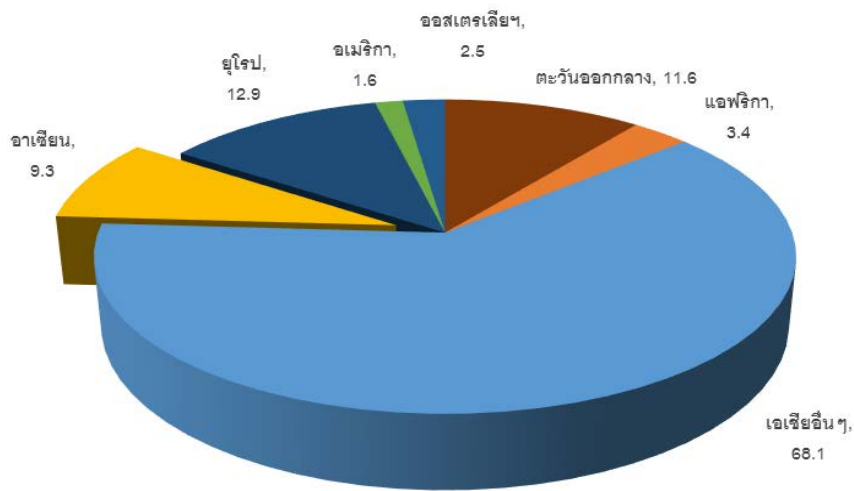
แผนภาพที่ 1.1 จำนวนคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศปีพ.ศ.2545-2555 ^{1/}



ที่มา: สำนักงานบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ กระทรวงแรงงาน, 2556.

หมายเหตุ: 1/ ก่อนปี พ.ศ.2548 ใช้คำว่า “จำนวนคนงานไทยที่ขออนุมัติเดินทางไปทำงานต่างประเทศ”

แผนภาพที่ 1.2 จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ พ.ศ.2555 จำแนกตามประเทศปลายทาง



ที่มา: สำนักงานบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ กระทรวงแรงงาน, 2556

ประเทศในอาเซียนที่คนไทยไปทำงานสูงสุด 3 อันดับแรก ในปี พ.ศ.2555 ได้แก่ สิงคโปร์ มาเลเซีย และอินโดนีเซีย (ตารางที่ 1.9) ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและก่อสร้าง ในตำแหน่งช่างฝีมือต่างๆ อาทิ ช่างสำรวจ ช่างเชื่อม ช่างประกอบท่อ ช่างประปา ช่างไฟฟ้า ช่างประกอบโครงสร้าง ช่างติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ช่างไม้ ช่างปูน และคนงานทั่วไป กรรมกรหรือคนทำงานหนัก

ตารางที่ 1.9 จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ พ.ศ.2555 จำแนกตามภูมิภาค/
ประเทศปลายทาง

ภูมิภาค/ประเทศ	ชาย	หญิง	รวม
ตะวันออกกลาง	8,401	810	9,211
แอฟริกา	2,630	82	2,712
ยุโรป	8,195	2,055	10,250
อเมริกาเหนือ	692	536	1,228
อเมริกาใต้	40	22	62
ออสเตรเลีย	1,737	220	1,957
เอเชีย	42,909	11,299	54,208
- อาเซียน	6,313	1,121	7,434
- กัมพูชา	15	38	53
- บรูไน	438	91	529
- พม่า	118	6	124
- ฟิลิปปินส์	87	7	94
- มาเลเซีย	1,335	612	1,947
- ลาว	742	59	801
- เวียดนาม	524	100	624
- สิงคโปร์	2,398	197	2,595
- อินโดนีเซีย	656	11	667
รวมทั้งสิ้น	64,604	15,024	79,628

ที่มา: สำนักงานบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ กระทรวงแรงงาน, 2556.

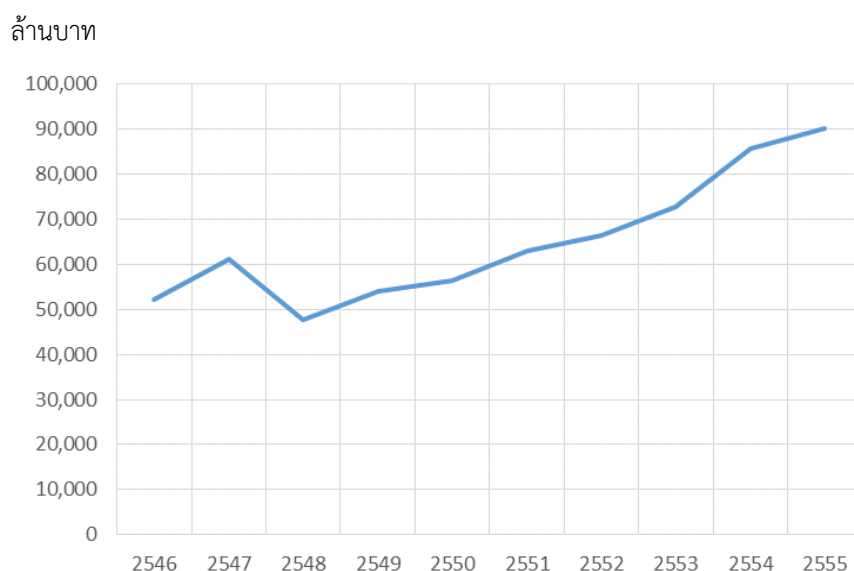
ข้อมูลของสำนักงานบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ⁹ ในปี พ.ศ.2554 เกี่ยวกับอาชีพที่คนไทยไปทำงานในประเทศต่างๆ พบว่า 1) อาชีพส่วนใหญ่ที่คนไทยไปทำงานในสิงคโปร์ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ (อาทิ ช่างเชื่อม ช่างเหล็ก และช่างไม้แบบ เป็นต้น) พนักงานบริการ และพนักงานขายในร้านค้าและตลาด โดยแรงงานไทยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ทำงานในภาคการก่อสร้าง ซึ่งแรงงานไทยมีโอกาสเข้าไปทำงานเป็นจำนวนมาก ส่วนใหญ่เป็นระดับ Work Permit ขณะที่ ภาคบริการ โอกาสการทำงานส่วนใหญ่เน้นตำแหน่งในระดับวิชาชีพชั้นสูงและมีประสบการณ์

⁹ สถิติการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ปี 2554, สำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงาน

การทำงาน เช่นเดียวกับภาคอุตสาหกรรมอื่นๆ และ 2) อาชีพที่คนไทยไปทำงานในมาเลเซีย คือ ผู้ปฏิบัติงานในโรงงานประเภทควบคุมเครื่องจักรและประกอบชิ้นส่วน ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง และอาชีพพื้นฐานซึ่งเป็นแรงงานด้านการผลิต ก่อสร้าง เกษตร ฯลฯ ขณะที่ คนไทยที่ไปทำงานในมาเลเซีย ส่วนใหญ่เป็นแรงงานมีทักษะและกึ่งฝีมือในภาคก่อสร้างและอุตสาหกรรมการผลิต ได้แก่ วิศวกรสาขาต่างๆ ช่างเทคนิค ด้านต่างๆ ช่างเชื่อม ช่างประกอบโครงสร้าง ช่างติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ช่างไม้ ช่างปูน และภาคบริการ ได้แก่ พนักงานปรุงอาหาร พนักงานนวดแผนโบราณ พนักงานเสิร์ฟ ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า บางส่วนไปทำงานในภาคเกษตรกรรม ได้แก่ คนงานเกษตร คนงานในฟาร์ม คนงานทั่วไป โดยส่วนใหญ่เป็นการจ้างการเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง

ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานไทยจำนวนมากมีความต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ คือ อัตราค่าจ้างที่แรงงานไทยได้รับจากการทำงานในต่างประเทศสูงกว่าการทำงานในประเทศค่อนข้างมาก และหากพิจารณารายได้จากแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศพบว่า ไทยมีรายได้เข้าประเทศเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยประมาณปีละ 4,000 ล้านบาท จากปี พ.ศ.2546 แรงงานไทยส่งเงินกลับประเทศประมาณ 52,000 ล้านบาท และปี พ.ศ.2555 เงินที่แรงงานไทยส่งกลับเพิ่มขึ้นเป็น 90,117 ล้านบาท ขณะเดียวกัน การทำงานในต่างประเทศ ก็ยังมีส่วนช่วยในการบรรเทาปัญหาการว่างงานของประเทศลงได้ระดับหนึ่งเช่นกัน (แผนภาพที่ 1.3)

แผนภาพที่ 1.3 ประมาณการรายได้ที่คนหางานในต่างประเทศส่งกลับ โดยผ่านระบบธนาคารแห่งประเทศไทย



ที่มา: ธนาคารแห่งประเทศไทย, อ้างอิงจากสำนักงานบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ

1.5 การเคลื่อนย้ายแรงงานในอาเซียน

การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อาจกล่าวได้ว่าเป็นกลไกหนึ่งในการช่วยยกระดับอัตราค่าจ้างแรงงานในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนบางประเทศที่มีอัตราค่าจ้างอยู่ในระดับต่ำให้เพิ่มสูงขึ้น และยังช่วยดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศมายังภูมิภาคอาเซียน เนื่องจากการมีฐานแรงงานจำนวนมากจากการที่ประชากรและคนชั้นกลางมีจำนวนเพิ่มขึ้น (สามารถเคลื่อนย้ายไปยังประเทศต่างๆ ได้เสรีมากขึ้น) ควบคู่ไปกับการที่เศรษฐกิจของประเทศต่างๆ ในภูมิภาคนี้มีแนวโน้มเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ในปี พ.ศ.2554 ประชาคมอาเซียน มีประชากรรวมประมาณ 600 ล้านคน อินโดนีเซีย เป็นประเทศที่มีประชากรมากที่สุด จำนวนประมาณ 237.6 ล้านคน รองลงมา คือ ฟิลิปปินส์ (95.8 ล้านคน) และเวียดนาม (87.8 ล้านคน) สำหรับไทย อยู่ในอันดับที่ 4 มีจำนวนประชากรประมาณ 64 ล้านคน (ตารางที่ 1.10)

ตารางที่ 1.10 จำนวนประชากรในอาเซียน ปี พ.ศ.2547-2554

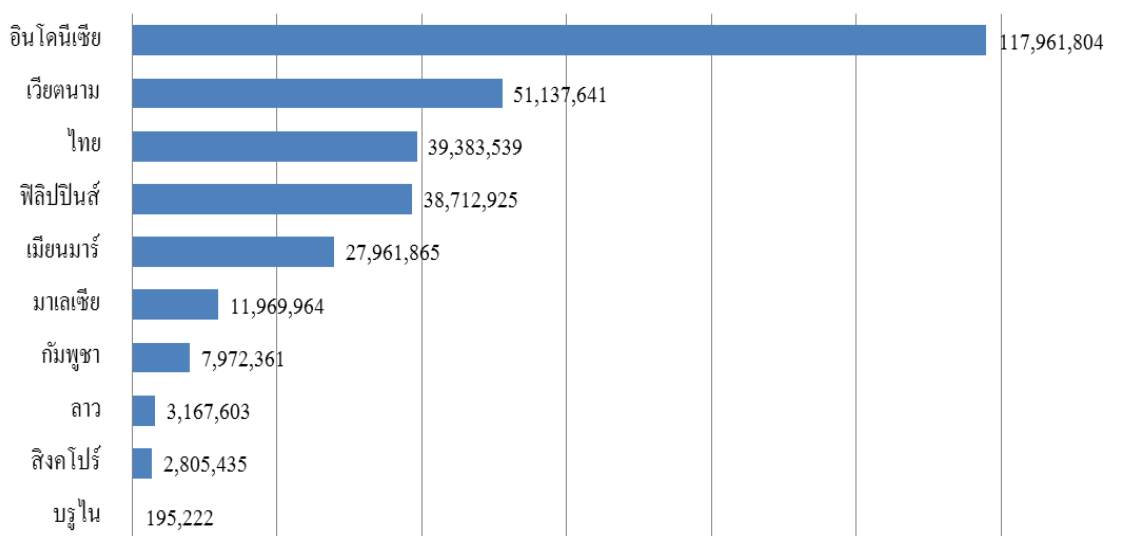
ประเทศ	จำนวนประชากรในอาเซียน (แสนคน)					ความหนาแน่นประชากร ปี 2554 (คนต่อตร.กม.)
	2547	2548	2550	2552	2554	
บรูไน	360	370	390	406	423	73
กัมพูชา	6,590	8,600	14,801	14,957	14,521	80
อินโดนีเซีย	216,382	219,852	225,642	231,369	237,671	128
ลาว	5,167	5,310	5,608	5,922	6,385	27
มาเลเซีย	25,281	26,128	27,245	28,306	28,964	88
ฟิลิปปินส์	83,618	85,261	88,575	92,226	95,834	89
สิงคโปร์	4,167	4,266	4,589	4,987	5,184	319
ไทย	64,531	65,099	66,041	66,903	67,597	7,257
เวียดนาม	82,032	83,106	85,155	87,228	87,840	132
เมียนมาร์	54,209	55,396	57,504	59,534	60,384	265
รวม	542,337	553,388	575,550	591,841	604,803	136

ที่มา : ASEAN Finance and Macro-economic Surveillance Unit Database 2556

จากข้อมูลของธนาคารโลก (พ.ศ.2555) ระบุว่า ในปี พ.ศ.2553 ประเทศสมาชิกอาเซียน มีจำนวนแรงงานรวมกันทั้งสิ้นประมาณ 301 ล้านคน โดยอินโดนีเซียมีแรงงานมากที่สุดจำนวน 118 ล้านคน รองลงมา คือ เวียดนาม 51.1 ล้านคน ฟิลิปปินส์และไทย มีจำนวนแรงงานเท่ากันคือ

ประมาณ 40 ล้านคน เมียนมาร์ 28.0 ล้านคน มาเลเซีย 12.0 ล้านคน กัมพูชา 8.0 ล้านคน สปป.ลาว 3.2 ล้านคน สิงคโปร์ 2.8 ล้านคน และบรูไน 0.2 ล้านคน (แผนภาพที่ 1.4)

แผนภาพที่ 1.4 จำนวนแรงงานอาเซียนในปี พ.ศ.2553



ที่มา : WDI (World Development Indicators) Database, ธันวาคม 2555

ชาวต่างชาติที่อาศัยในภูมิภาคอาเซียนมีสัดส่วนเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยในปี พ.ศ. 2553 มีชาวต่างชาติที่อาศัยในภูมิภาคอาเซียนจำนวนรวมประมาณ 6.7 ล้านคน เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2533 ที่มีจำนวนประมาณ 3.06 ล้านคน หรือคิดเป็นประมาณ 2.19 เท่า โดยสิงคโปร์ เป็นประเทศที่มีสัดส่วนของชาวต่างชาติต่อประชากรในประเทศมากที่สุด (ร้อยละ 38.67) รองลงมา คือ บรูไน (ร้อยละ 37.13) และมาเลเซีย (ร้อยละ 8.3) ตามลำดับ ทั้งนี้ หากพิจารณาการเคลื่อนย้ายแรงงานคิดเป็นสัดส่วนต่อประชากร 1,000 คน พบว่า ในช่วงปี พ.ศ.2548-2553 มีการเคลื่อนย้ายแรงงานออกจากภูมิภาคอาเซียนมากกว่าเข้าสู่ภูมิภาคอาเซียน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ต่อประชากร 1,000 คน โดยสิงคโปร์ เป็นประเทศที่มีอัตราการเคลื่อนย้ายแรงงานสูงสุด (ร้อยละ 30.9 ต่อประชากร 1,000 คน) ขณะที่ติมอร์และกัมพูชา มีอัตราการเคลื่อนย้ายแรงงานต่ำสุด (ร้อยละ 9.4 และร้อยละ 3.7 ต่อประชากร 1,000 คน) (ตารางที่ 1.11)

ตารางที่ 1.11 จำนวนชาวต่างชาติที่อาศัยในภูมิภาคอาเซียน เปรียบเทียบช่วงปี พ.ศ.2533-2553

ประเทศ	ชาวต่างชาติที่อาศัยในประเทศ (พันคน)				สัดส่วนของชาวต่างชาติต่อประชากรในประเทศ (ร้อยละ)				อัตราการเคลื่อนย้ายแรงงานสุทธิ (ร้อยละต่อประชากร 1,000 คน)			
	2533	2543	2548	2553	2533	2543	2548	2553	2533-2538	2538-2543	2543-2548	2548-2553
อาเซียน	3,060	4,838	5,624	6,715	0.69	0.92	1	1.13	-1	-0.3	-0.8	-0.9
บรูไน ดารุสซาลาม	73	104	124	148	29.03	31.84	34.2	37.13	3.1	3.5	2	1.8
กัมพูชา	38	237	304	336	0.4	1.9	2.27	2.38	3	1.6	-1.8	-3.7
อินโดนีเซีย	466	292	136	123	0.25	0.14	0.06	0.05	-0.8	-0.8	-1.1	-1.1
สปป.ลาว	23	22	20	19	0.55	0.41	0.35	0.31	-1.3	-3.5	-4.2	-2.5
มาเลเซีย	1,014	1,554	2,029	2,358	5.57	6.64	7.77	8.3	3.3	3.8	3.2	0.6
เมียนมาร์	134	98	93	89	0.34	0.22	0.2	0.18	-0.6	0	-4.4	-2.1
ฟิลิปปินส์	159	323	375	435	0.26	0.42	0.44	0.47	-2.1	-2.1	-2.8	-2.8
สิงคโปร์	727	1,352	1,494	1,967	24.11	34.49	35.02	38.67	14.3	13.7	11.4	30.9
ไทย	387	792	982	1,157	0.68	1.25	1.47	1.67	-3.8	1.9	3.4	1.5
ติมอร์	9	9	12	14	1.2	1.12	1.18	1.23	-1.1	-38.6	8.8	-9.4
เวียดนาม	29	56	55	69	0.04	0.07	0.07	0.08	-0.9	-0.8	-1.1	-1

ที่มา : United Nations, Trends in International Migrant Stock: The 2008 Revision (United Nations database, POP/DB/MIG/Stock/Rev.2008). Most estimates are based on data from population censuses held during the decennial rounds of censuses. Population census data are supplemented with data from population registers and nationally representative surveys.

หากพิจารณาการย้ายถิ่นหรือการเดินทางเข้า-ออกระหว่างประเทศต่างๆ ในภูมิภาคอาเซียน ของประชากรในประเทศสมาชิกอาเซียน พบว่า ในปี พ.ศ.2553 ประชากรในประเทศสมาชิกอาเซียน มีการเคลื่อนย้ายออกจากประเทศในกลุ่มสมาชิกอาเซียนรวมทั้งสิ้น 12.8 ล้านคน โดยประเทศที่มี ประชากรย้ายออกมากที่สุด คือ ฟิลิปปินส์ (4.2 ล้านคน) รองลงมาคือ อินโดนีเซีย (2.5 ล้านคน) และ เวียดนาม (2.2 ล้านคน) ตามลำดับ ในจำนวนนี้ เป็นการย้ายเข้าสู่ประเทศภายในอาเซียนด้วยกัน รวมทั้งประมาณ 4.1 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 32.08 แต่เป็นที่น่าสนใจว่า ประเทศที่มีการย้าย ออกไปยังประเทศสมาชิกอาเซียนด้วยกันสูงสุด คือ มาเลเซีย (ร้อยละ 80.72) รองลงมา คือ พม่า (ร้อยละ 62.39) และอินโดนีเซีย (ร้อยละ 60.64) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาจำนวนผู้ย้ายถิ่นเข้า อาเซียนซึ่งมีทั้งสิ้น 6.98 ล้านคน โดยมาเลเซีย เป็นประเทศที่สามารถดึงดูดความสนใจในการย้ายถิ่น เข้ามากที่สุด (2.3 ล้านคน) รองลงมาคือ สิงคโปร์ (1.9 ล้านคน) และไทย (1.1 ล้านคน) ตามลำดับ ทั้งนี้ การย้ายถิ่นเข้าสู่ประเทศสมาชิกอาเซียนด้วยกันมีทั้งสิ้น 4.1 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 59.2 ของการย้ายถิ่นเข้าของประเทศสมาชิกอาเซียนทั้งหมด โดยชาวกัมพูชามีการย้ายไปประเทศอื่นใน ภูมิภาคอาเซียนด้วยกันมากที่สุด (ร้อยละ 95.46) รองลงมาคือ ชาวมมาเลเซีย (ร้อยละ 79.87) และ ชาวสิงคโปร์ (ร้อยละ 59.13) ตามลำดับ (ตารางที่ 1.12)

ตารางที่ 1.12 การย้ายถิ่นของประเทศสมาชิกอาเซียน ในปี พ.ศ.2553

หน่วย : คน

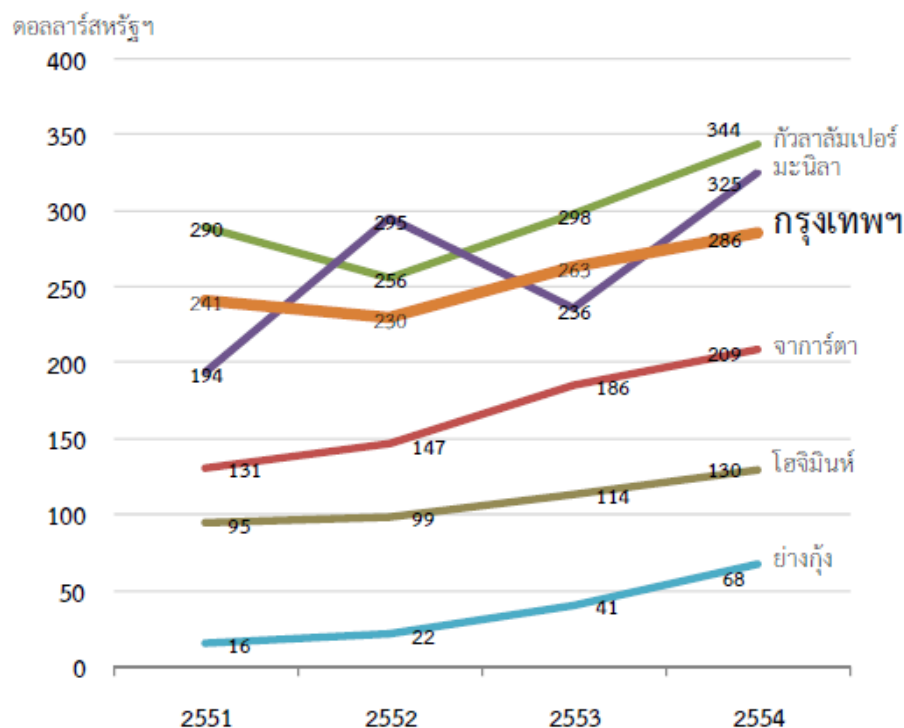
ประเทศ	ภายในอาเซียน (1)			การย้ายถิ่นรวม (2)			สัดส่วน (1)/(2)	
	ออก	เข้า	ออก/เข้า	ออก	เข้า	ออก/เข้า	ออก	เข้า
บรูไน	9,313	120,578	0.08	24,343	148,123	0.16	38.26	81.4
กัมพูชา	53,722	320,573	0.17	350,485	335,829	1.04	15.33	95.46
อินโดนีเซีย	1,518,687	158,485	9.58	2,504,297	397,124	6.31	60.64	39.91
ลาว	82,788	10,134	8.17	366,663	18,916	19.38	22.58	53.58
มาเลเซีย	1,195,566	1,882,987	0.63	1,481,202	2,357,603	0.63	80.72	79.87
พม่า 1/	321,100	814	394.47	514,667	98,008	5.25	62.39	0.83
ฟิลิปปินส์	335,407	9,096	36.87	4,275,612	435,423	9.82	7.84	2.09
สิงคโปร์	122,254	1,162,960	0.11	297,234	1,966,865	0.15	41.13	59.13
ไทย	262,721	448,218	0.59	811,123	1,157,263	0.7	32.39	38.73
เวียดนาม	221,956	21,511	10.32	2,226,401	69,307	32.12	9.97	31.04
รวม	4,123,515	4,135,357	1	12,852,027	6,984,461	1.84	32.08	59.21

ที่มา : Gloria O. Pasadilla (2011)

หมายเหตุ : 1/ สถิติปี พ.ศ.2550

สาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน เนื่องมาจากอัตราค่าจ้างแรงงานในประเทศสมาชิกอาเซียนอื่นๆ อยู่ในระดับที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างแรงงานในประเทศที่ตนเองอาศัยอยู่ โดยปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่แต่ละประเทศประสบอยู่ อาจส่งผลให้อัตราค่าจ้างแรงงานในประเทศนั้นๆ มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ทั้งนี้ จากข้อมูลของ JETRO พบว่า ในปี พ.ศ.2554 อัตราค่าจ้างแรงงานในโรงงานของไทยสูงกว่าหลายประเทศในภูมิภาคอาเซียน โดยอัตราค่าจ้างแรงงานในกรุงเทพฯ อยู่ที่ระดับ 286 เหรียญสหรัฐฯ ต่อเดือน (หรือประมาณ 8,580 บาท/เดือน¹⁰) ขณะที่อัตราค่าจ้างงานในเมืองหลวงของอินโดนีเซีย (จาการ์ตา) เวียดนาม (โฮจิมินห์) และพม่า (ย่างกุ้ง) อยู่ที่ระดับ 209 130 และ 68 เหรียญสหรัฐฯ ต่อเดือน (หรือประมาณ 6,270 3,900 และ 2,040 บาท/เดือน) ตามลำดับ (แผนภาพที่ 1.5)

แผนภาพที่ 1.5 อัตราค่าจ้างแรงงานทั่วไปของเมืองหลวงต่างๆ ในภูมิภาคอาเซียน ปี พ.ศ.2551-2554



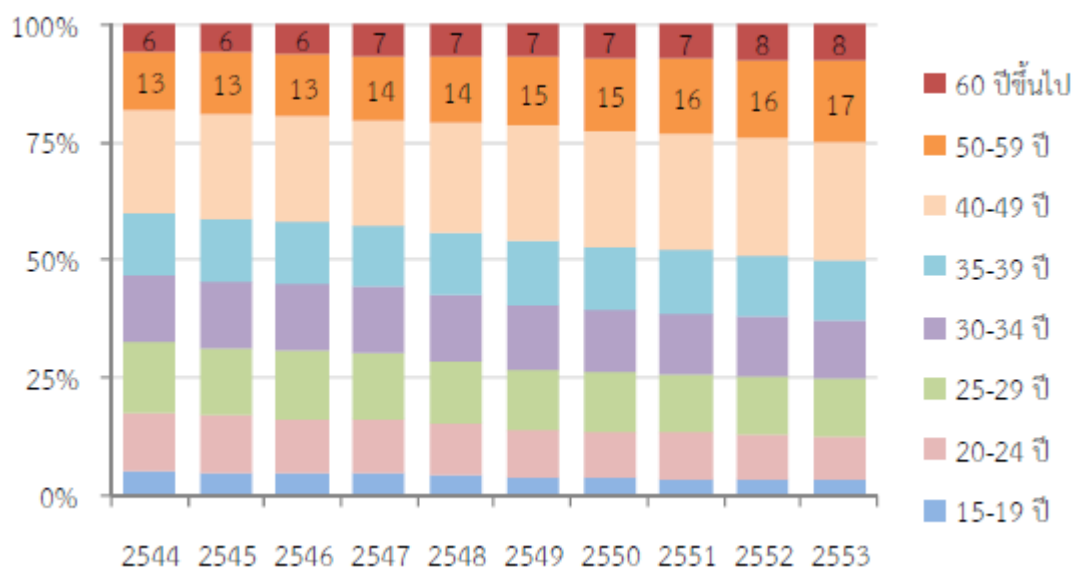
ที่มา : การสำรวจจากบริษัทญี่ปุ่นที่ลงทุนในประเทศต่างๆ. JETRO. The 19th-22nd Survey of Investment related Costs in Asia and Oceania (2008-2011).

¹⁰ คำนวณจากอัตราแลกเปลี่ยน 1 เหรียญสหรัฐฯ เท่ากับ 30 บาท

1.6 การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอาเซียนและไทย

ตั้งแต่ปี พ.ศ.2547 เป็นต้นมา ไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging society) ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้จากสัดส่วนประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปต่อจำนวนประชากรทั้งหมดของไทยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 6 ในปี พ.ศ.2544 เป็นร้อยละ 8 ในปี พ.ศ.2553 ด้วยเหตุนี้ ในอนาคต ไทยจึงอาจต้องเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานมากขึ้น (แผนภาพที่ 1.6)

แผนภาพที่ 1.6 สัดส่วนกำลังแรงงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ

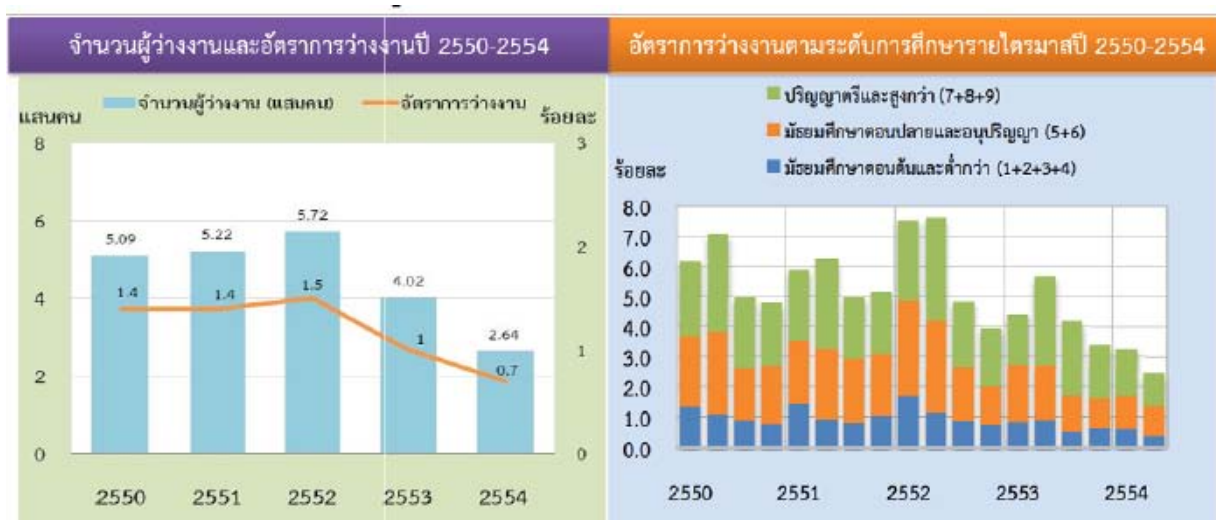


ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556.

ขณะที่ ตลาดแรงงานของไทยประสบภาวะอุปทานตึงตัวมาเป็นเวลาค่อนข้างนาน พิจารณาได้จากอัตราการว่างงานที่อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานไม่มีทักษะหรือแรงงานทักษะต่ำ และอาจนำมาสู่การขาดแคลนแรงงานระดับล่างได้ในอนาคต ดังจะเห็นว่า ในปี พ.ศ.2554 ไทยมีจำนวนคนว่างงานเพียงประมาณ 264,000 คน หรือร้อยละ 0.7 โดยแรงงานที่มีอัตราการว่างงานน้อยที่สุด คือ แรงงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่า ซึ่งมีอัตราการว่างงานน้อยกว่าร้อยละ 0.5 (แผนภาพที่ 1.7) อย่างไรก็ตาม การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ.2558 คาดว่า

จะส่งผลกระทบต่อเฉพาะแรงงานที่มีทักษะเท่านั้น จึงอาจยังไม่ส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานของไทยโดยรวมมากเท่าที่ควร

แผนภาพที่ 1.7 จำนวนผู้ว่างงานและอัตราการว่างงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ปี พ.ศ.2550-2554



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2556.

การเคลื่อนย้ายแรงงานที่เกิดขึ้นในไทย ส่วนใหญ่เป็นการเคลื่อนย้ายแรงงานไร้ทักษะ หรือทักษะต่ำ จากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานในไทย โดยในปี พ.ศ.2553 แรงงานจากอาเซียนที่เข้ามาทำงานในไทยมีจำนวนสูงถึงประมาณ 1.18 ล้านคน (ร้อยละ 87 ของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทยทั้งหมด) ในจำนวนนี้ แรงงานจากพม่ามีสัดส่วนสูงที่สุด (ร้อยละ 80 ของแรงงานจากอาเซียนที่ได้รับอนุญาต) รองลงมาคือ กัมพูชา (ร้อยละ 10) และ สปป.ลาว (ร้อยละ 9) ตามลำดับ (ตารางที่ 1.13)

เมื่อพิจารณาข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรไทย ในปี พ.ศ.2555 สำหรับวิชาชีพ 7 สาขา (ยกเว้นสาขาท่องเที่ยว) ที่มีการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยการยอมรับร่วม (MRA) พบว่าผู้ประกอบการวิชาชีพใน 7 สาขา (ยกเว้นสาขาท่องเที่ยว) ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวนรวม 353,468 คน ในจำนวนนี้ พยาบาล เป็นอาชีพที่มีจำนวนมากที่สุด (135,042 คน) รองลงมาคือวิศวกร (106,312 คน) และ นักบัญชี (52,452 คน) ตามลำดับ ขณะที่ผู้ว่างงานในอาชีพเดียว คือ วิศวกร โดยในปี พ.ศ.2555 มีวิศวกรว่างงานจำนวน 115 คน (ตารางที่ 1.14)

ตารางที่ 1.13 แรงงานจากอาเซียนในไทย ปี พ.ศ.2552-2553

ประเทศ	2552		2553	
	จำนวน (คน)	สัดส่วน (%)	จำนวน (คน)	สัดส่วน (%)
พม่า	1,083,498	75.48	944,296	79.71
กัมพูชา	179,248	12.49	122,607	10.35
ลาว	161,123	11.22	106,125	8.96
ฟิลิปปินส์	6,778	0.47	7,007	0.59
มาเลเซีย	2,251	0.16	2,230	0.19
สิงคโปร์	1,617	0.11	1,530	0.13
อินโดนีเซีย	586	0.04	606	0.05
เวียดนาม	301	0.02	312	0.03
รวม	1,435,402	100.00	1,184,713	100.00

ที่มา: คำนวณจากข้อมูลของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2556.

หมายเหตุ: ข้อมูลจำนวนแรงงานต่างด้าวหมายถึง แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือ

ทั่วราชอาณาจักรทั้งแรงงานที่เข้าเมืองถูกกฎหมายและแรงงานที่เข้าเมืองผิดกฎหมายซึ่งได้รับการผ่อนผันให้ทำงานในประเทศเป็นการชั่วคราว

ตารางที่ 1.14 จำนวนผู้ประกอบการวิชาชีพ 7 สาขา ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ปี พ.ศ. 2555

อาชีพ	จำนวนผู้ทำงาน (คน)	จำนวนผู้ว่างงาน (คน)	รวม
วิศวกร	106,312	115	105,427
สถาปนิก	20,662	-	20,662
แพทย์	23,461	-	23,461
พยาบาล	135,042	-	135,042
ทันตแพทย์	9,438	-	9,438
นักบัญชี	52,452	-	52,452
นักสำรวจ	5,986	-	5,986
รวม	353,353	115	353,468

ที่มา : การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2555, สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2555).

บทที่ 2

วรรณกรรมปริทัศน์และวิธีการศึกษา

การปรับปรุงแบบจำลองดุลยภาพทั่วไปเป็นเป้าหมายหนึ่งในการศึกษานี้ การศึกษาวรรณกรรมปริทัศน์ที่เกี่ยวข้องเป็นตัวแปรต้นที่นำเข้าสู่การปรับปรุงแบบจำลอง ซึ่งแสดงให้เห็นในวิธีการศึกษา รายละเอียดของการปรับปรุงแบบจำลองและการจัดทำกรณีศึกษาได้แสดงไว้ในส่วนนี้

2.1 วรรณกรรมปริทัศน์

การศึกษาผลกระทบที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติเกิดได้หลายรูปแบบ ซึ่งได้แก่การศึกษาที่อยู่ในลักษณะการวิเคราะห์ภายใต้เงื่อนไขดุลยภาพบางส่วน (Partial Equilibrium) และการศึกษาที่อยู่ในลักษณะการวิเคราะห์ดุลยภาพทั่วไป (General Equilibrium) เพื่อตอบคำถามเกี่ยวกับผลกระทบต่อตัวแปรทางเศรษฐกิจในระดับจุลภาคและมหภาค ทั้งนี้ การศึกษาส่วนใหญ่มุ่งเน้นถึงการตอบคำถามในมุมมองของผลดี-ผลเสียทางเศรษฐกิจ ที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ ไม่ว่าจะเป็นแรงงานมีทักษะและแรงงานไม่มีทักษะก็ตาม

โดยทั่วไปแล้ว นักเศรษฐศาสตร์พบว่าการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติในระดับมหภาค การหาความเป็นเหตุเป็นผลระหว่างการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจพบได้ใน Morley (2006) โดยการศึกษาใช้วิธีการทางเศรษฐมิติ Autoregressive Distributed Lag (ARDL) และประยุกต์ใช้กับข้อมูลอนุกรมเวลาเพื่อหาความสัมพันธ์ระยะยาว (Cointegration และ Error Correction Model (ECM)) ระหว่างอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ จากข้อมูลของประเทศออสเตรเลีย แคนาดา และสหรัฐอเมริกา ในช่วงปี ค.ศ. 1930 – 2002 ผลการศึกษาพบว่าอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เป็นเหตุให้มีแรงงานเคลื่อนย้ายเข้าประเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ความสัมพันธ์ในทางกลับกันนั้นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อเสนอข้างต้นแสดงให้เห็นว่าแรงงานมีการเคลื่อนย้ายไปตามทิศทางของการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะยาว

แม้ว่าการศึกษาข้างต้นจะไม่สามารถแสดงให้เห็นได้ชัดว่าแรงงานข้ามชาติจะส่งผลดีต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศผู้รับแรงงาน แต่ภายใต้กรอบแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์นั้น การมีแรงงานข้ามชาติย้ายเข้ามาหมายถึงการเพิ่มปัจจัยการผลิตให้กับประเทศผู้รับแรงงาน ดังนั้น

เหตุการณ์ดังกล่าวจึงมีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบในทางบวกต่ออัตราการเจริญเติบโตของประเทศผู้รับแรงงาน นอกจากนี้ ปัจจัยอื่นๆ ที่สามารถเกื้อหนุนผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศต่อการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจยังพบได้ในงานของ Azarnert (2010a), Kemnitz (2001) และงานของ Zak, Feng, และ Kugler (2000)

Azarnert (2010a) วิเคราะห์ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานมีทักษะระหว่างประเทศเพื่อหาคำตอบว่าการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จะส่งผลอย่างไรต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศผู้รับแรงงาน ภายใต้แบบจำลองเหลื่อมรุ่นซึ่งพิสูจน์โดยแบบจำลองทางคณิตศาสตร์ แสดงให้เห็นว่า ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่ออัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ กล่าวคือ ผลกระทบด้านบวกจะเกิดจากการที่ประเทศผู้รับแรงงานสามารถใช้ประโยชน์จากแรงงานมีทักษะข้ามชาติในกระบวนการผลิตได้มากขึ้น อย่างไรก็ตาม ผลในทางลบก็สามารถเกิดขึ้นได้จากการลดลงของความต้องการสะสมทุนมนุษย์ (ที่ได้จากการศึกษา) เนื่องจาก หากกระบวนการผลิตสามารถถูกทดแทนด้วยแรงงานข้ามชาติดังกล่าวได้โดยง่าย ประเทศผู้รับแรงงานย้ายถิ่นอาจมีความจำเป็นต่อความต้องการในการพัฒนาทางด้านการศึกษาซึ่งเป็นช่องทางในการสะสมทุนมนุษย์ของประชากรภายในประเทศ¹⁶

ซึ่งสิ่งดังกล่าวจะส่งผลในทิศทางลบต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ ดังนั้น หากกล่าวโดยสรุป อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอาจเพิ่มสูงขึ้นได้หากผลบวกที่เกิดจากแรงงานมีทักษะข้ามชาติสูงกว่าผลทางด้านลบจากการลดลงของการสะสมทุนมนุษย์ หรือการเติบโตทางเศรษฐกิจอาจลดลงได้หากผลกระทบเป็นไปในทิศทางตรงข้าม

อย่างไรก็ตาม ภายใต้กรอบแนวคิดแบบ Endogeneous Growth ในงานของ Kemnitz (2001) และงานของ Zak, Feng และ Kugler (2000) ได้แสดงให้เห็นเพิ่มเติมว่า การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศผู้รับแรงงานที่จะได้จากแรงงานข้ามชาตินั้น จะเกิดได้ภายใต้เงื่อนไขที่สำคัญคือ แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาในประเทศผู้รับแรงงาน จะต้องมีการทำงานร่วมกับทุนในประเทศนั้น ๆ อีกด้วย โดย Kemnitz (2001) ได้แสดงให้เห็นผ่านการพิสูจน์ทางคณิตศาสตร์ว่าเงื่อนไขที่แรงงานข้าม

¹⁶ ผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีต่อความต้องการสะสมทุนมนุษย์นั้น ได้ถูกแสดงใน Azarnert (2010b) โดยในการศึกษาดังกล่าว ผู้เขียนพยายามหาความสัมพันธ์ของการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติและการสะสมทุนมนุษย์ของประชากรในประเทศผู้รับแรงงาน ภายใต้ข้อสมมติว่าแรงงานไม่มีทักษะข้ามชาติไม่ได้เข้ามาทดแทนแรงงานไม่มีทักษะในประเทศ และอัตราการเปลี่ยนแปลงของการเกิดถือเป็นปัจจัยหลักในการส่งผ่านผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานสู่ความต้องการสะสมทุนมนุษย์ ผลจากการศึกษาพบว่า การกระจายรายได้ที่มากขึ้นสู่แรงงานข้ามชาติ ส่งผลให้อัตราการขยายตัวของแรงงานเพิ่มสูงขึ้น และเกิดการหดตัวของอัตราการเกิดของแรงงานมีทักษะภายในประเทศ เหตุการณ์ดังกล่าวจะส่งผลให้รายได้และปริมาณแรงงานในประเทศผู้รับแรงงานลดลง อันเป็นสาเหตุมาจากความต้องการในการสะสมทุนมนุษย์ที่ลดลงในประเทศผู้รับแรงงาน

ชาติจะส่งผลให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจได้ ก็ต่อเมื่อแรงงานข้ามชาติโดยเฉลี่ยจะต้องมีการทำงานร่วมกับปัจจัยทุนมากกว่าแรงงานภายในประเทศ ซึ่งหากพิจารณาลักษณะการทำงานร่วมกันระหว่างแรงงานและปัจจัยทุนแล้ว งานของ Hatton และ Williamson (2008) ได้ใช้ข้อมูลทางสถิติในของสหรัฐอเมริกาและยุโรป แสดงให้เห็นว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานในอดีตมีความสัมพันธ์กับการเคลื่อนย้ายทุน กล่าวคือ การลงทุนข้ามชาติที่เกิดขึ้นจะส่งผลให้มีความต้องการแรงงานเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้มีแรงงานข้ามชาติเพิ่มมากขึ้นด้วย ทั้งนี้รัฐบาลของประเทศผู้รับแรงงานข้ามชาติจะต้องเสียงบประมาณบางส่วนที่เพิ่มขึ้น แต่ในภาพรวมแล้ว แรงงานข้ามชาติจะสามารถสร้างประโยชน์กับประเทศผู้รับแรงงานได้มากกว่า¹⁷ ข้อสรุปดังกล่าว สอดคล้องกับผลการศึกษาใน Zak, Feng และ Kugler (2000) ที่ได้สร้างแบบจำลองซึ่งแสดงถึงความเชื่อมโยงของการเคลื่อนย้ายแรงงาน อัตราการเกิดใหม่ (ของแรงงานต่างชาติ) และการสะสมทุนมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ผลของอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และการกระจายรายได้ ในการศึกษาครั้งนี้ คณะวิจัยแบ่งกลุ่มประเทศออกเป็นกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว และประเทศที่กำลังพัฒนา ผลการศึกษาพบว่า สำหรับประเทศที่พัฒนาแล้ว แรงงานข้ามชาติจะส่งผลให้เกิดความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างสมดุล (Balanced Growth) โดยอาจมีผลกระทบทำให้ค่าแรงในประเทศลดลงเล็กน้อย¹⁸ อย่างไรก็ตาม สำหรับประเทศกำลังพัฒนานั้น การมีแรงงานข้ามชาติกลับจะส่งผลต่ออัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และการกระจายรายได้ภายในประเทศอีกด้วย สาเหตุที่ทำให้เกิดข้อสรุปดังกล่าวคือการสะสมทุน และทุนมนุษย์ เนื่องจากประเทศที่พัฒนาแล้วมีทุนและทุนมนุษย์อยู่มาก การมีแรงงานข้ามชาติเข้ามาจะช่วยเพิ่มจำนวนแรงงานไม่มีทักษะ ส่งผลให้เกิดการแข่งขันทางด้านค่าจ้างในช่วงแรก หากเมื่อพิจารณาในระยะยาวแล้ว แรงงานส่วนนี้จะเป็นตัวกระตุ้นเศรษฐกิจเป็นอย่างดี ทำให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจได้ ในทางตรงข้าม เมื่อพิจารณาถึงประเทศกำลังพัฒนาที่มีทุน และทุนมนุษย์ไม่มากนัก การแข่งขันทางด้านค่าจ้างมีแนวโน้มจะส่งผลให้แรงงานภายในประเทศเสียเปรียบ ก่อให้เกิดผลเสียต่อการผลิตรวมของประเทศ และยังทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางการกระจายรายได้อีกด้วย

นอกเหนือจากความเจริญทางเศรษฐกิจแล้ว Walmsley, Ahmed และ Parsons (2009) ได้ศึกษาถึงผลกระทบของแรงงานข้ามชาติที่ส่งผลต่อสวัสดิการสังคมของประเทศผู้รับแรงงาน ภายใต้กรอบแนวคิดของแบบจำลองดุลยภาพทั่วไป GTAP ที่ถูกดัดแปลงให้สามารถวิเคราะห์การเคลื่อนย้ายแรงงานได้¹⁹ (แบบจำลอง GMig2) โดยการศึกษาเป็นการวิเคราะห์ถึงสถานการณ์การเคลื่อนย้าย

¹⁷ ภายใต้กรอบการศึกษาของ Hatton and Williamson (2008) ได้ให้ข้อสมมติเกี่ยวกับงบประมาณของประเทศว่า นักการเมืองในประเทศผู้รับแรงงานโดยมากพยายามให้ข้อมูลกับประชาชนในประเทศว่าแรงงานข้ามชาติจะทำให้ประเทศต้องแบกรับภาระ โดยมีรายจ่ายของรัฐที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า แรงงานข้ามชาติจะส่งผลให้รายจ่ายภาครัฐของประเทศผู้รับแรงงานเพิ่มมากขึ้นจริง เพียงแต่น้อยกว่าประโยชน์ที่จะได้รับจากแรงงานเหล่านั้น

¹⁸ ผลกระทบต่อค่าจ้างแรงงานในประเทศจะกล่าวถึงในงานศึกษาอื่นถัดไป

¹⁹ โดยปกติแล้ว แบบจำลอง GTAP ถูกสร้างภายใต้ข้อสมมติที่ว่าแรงงานไม่สามารถเคลื่อนย้ายข้ามประเทศได้

แรงงานในประเทศออสเตรเลียและนิวซีแลนด์ ผลการศึกษาพบว่าการเพิ่มขึ้นของแรงงานไม่มีทักษะชาวต่างชาติ จะทำให้สวัสดิการสังคมเพิ่มสูงขึ้น ในขณะเดียวกัน การลดลงของแรงงานมีทักษะของทั้งสองประเทศจากการทำงานนอกประเทศ จะส่งผลในทางตรงข้ามกับสวัสดิการ ดังนั้นการวางแผนนโยบายสำหรับการจัดสรรแรงงานจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องคำนึงถึง

สำหรับผลกระทบที่เกิดขึ้นภายในตลาดแรงงานที่เกิดจากแรงงานข้ามชาตินั้น Greenwood, Hunt และ Kohli (1997) แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างชาติไม่มีทักษะ ที่ย้ายถิ่นฐานมาจะส่งผลกระทบในทางลบต่อผลิตผล (Productivity) ของแรงงานระดับกลางและระดับล่าง ของประเทศผู้ให้ถิ่นฐาน ข้อสรุปดังกล่าวให้การสนับสนุนการศึกษา Azarnert (2010a) ข้างต้นเนื่องจาก Azarnert (2010a) ให้ข้อสรุปว่าแรงงานต่างชาติ จะส่งผลให้ความต้องการในการสะสมทุนมนุษย์ของแรงงานในประเทศผู้รับแรงงานลดลง ซึ่งผลกระทบจะส่งไปยังผลิตผลในที่สุด สำหรับ Greenwood, Hunt และ Kohli (1997) คณะวิจัยได้ใช้กรณีศึกษาประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นหลัก โดยพิจารณาแรงงานต่างชาติไม่มีทักษะที่ย้ายมาพำนักในพื้นที่อุตสาหกรรมหลักของประเทศ โดยวิเคราะห์ผ่านฟังก์ชัน Symmetric Normalized Quadratic Semi-flexible เพื่อการประมาณค่าความยืดหยุ่นในฟังก์ชันการผลิต ในการศึกษาครั้งนี้ คณะวิจัยพยายามแสดงให้เห็นว่า ที่ผ่านมา การใช้โครงสร้างแบบจำลองตามรูปแบบ Cobb-Douglas หรือ Constant Elasticities of Substitution (CES) นั้นจะให้ผลที่ค่อนข้างจำกัด และไม่สามารถสรุปได้ว่าแรงงานต่างชาติด้อยฝีมือจะส่งผลเช่นไรต่อผลิตภาพของแรงงานของประเทศ หากแต่เมื่อปรับฟังก์ชันการผลิต เป็น Symmetric Normalized Quadratic Semi-flexible function และใช้กระบวนการทางเศรษฐมิติแล้วสามารถสรุปได้ว่า แรงงานต่างชาติไม่มีทักษะจะส่งผลกระทบทางลบต่อผลิตภาพของแรงงานระดับกลางและระดับล่างของประเทศอย่างมีนัยสำคัญ แม้ระดับผลกระทบจะมีไม่มากก็ตาม

นอกเหนือจากผลกระทบทางด้านผลิตภาพของแรงงาน ผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานต่อตัวแปรทางเศรษฐกิจมหภาคในมิติอื่น เช่น อัตราการว่างงานพบได้ใน Jean และ Jimenez (2011) ซึ่งศึกษาข้อมูลจากประเทศ OECD ได้ข้อสรุปว่า แรงงานข้ามชาติไม่ได้มีผลกระทบทางลบต่ออัตราการว่างงานของประเทศผู้รับแรงงานในระยะยาว หากแต่มีเพียงผลกระทบระยะสั้น (Short-run Shock) ซึ่งสามารถจัดการได้โดยการวางแผนนโยบายรองรับที่ถูกต้อง ซึ่งผลเสียมีเพียงต้นทุนที่อาจเกิดขึ้นในการวางแผนเท่านั้น เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้ว Ben-Gad (2004) ได้ใช้แบบจำลองแบบพลวัต ภายใต้แนวคิดแบบจำลองการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของการย้ายถิ่นฐานต่อตัวแปรเศรษฐกิจมหภาคของประเทศผู้รับแรงงาน และพบว่าถึงแม้ผลกระทบต่อการกระจายแรงงานและค่าจ้างจะมีไม่มากนัก แต่ผลกระทบต่อตัวแปรทางเศรษฐกิจมหภาคจะเกิดขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

หากกล่าวโดยสรุป งานวิจัยที่ได้นำเสนอในข้างต้น ได้ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติว่า การย้ายถิ่นฐานของแรงงานนั้นสามารถส่งผลกระทบต่ออัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ สวัสดิการสังคม อัตราการว่างงานและผลิตผลของแรงงานในประเทศผู้รับแรงงาน โดยขนาดของผลกระทบนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง

สำหรับผลกระทบทางด้านระดับราคาระหว่างประเทศนั้น จากแนวคิดของทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ระหว่างประเทศ ผลกระทบที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาตินั้นนอกจากจะเป็นไปในทิศทางที่แรงงานจะเคลื่อนย้ายเข้าสู่ประเทศที่ให้ค่าแรงที่สูงกว่า (Heckscher-Ohlin Theory) ยังจะส่งผลให้ราคาผลผลิตนั้นมีความใกล้เคียงกันมากขึ้น งานของ Zachariadis (2012) และงานของ Orrenius และ Zavodny (2007) ได้ใช้แบบจำลองทางเศรษฐมิติเพื่อจำลองผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงาน ต่อราคาผลผลิต และค่าจ้างแรงงาน โดยทั้งสองงานวิจัยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างทางด้านค่าจ้างแรงงาน งานศึกษา Orrenius และ Zavodny (2007) ใช้แบบจำลองเศรษฐมิติวิเคราะห์ข้อมูลการเคลื่อนย้ายแรงงานของสหรัฐอเมริกาพบว่า แรงงานมีการเคลื่อนย้ายสอดคล้องกับรูปแบบที่ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ระหว่างประเทศได้ระบุไว้ กล่าวคือ แรงงานมีการเคลื่อนย้ายจากที่ ๆ ค่าจ้างต่ำกว่าไปยังประเทศที่มีค่าจ้างสูงกว่า ในขณะเดียวกัน ยังได้พบข้อสรุปที่สำคัญว่า แรงกดดันทางด้านค่าจ้างที่เกิดจากแรงงานข้ามชาตินั้นส่งผลให้ค่าจ้างแรงงาน เฉพาะในส่วน of แรงงานไม่มีทักษะ ลดต่ำลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ผลกระทบต่อค่าแรงสำหรับแรงงานฝีมือนั้นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทางด้าน Zachariadis (2012) ได้วิเคราะห์ผลกระทบของแรงงานข้ามชาติทั้งทางด้านอุปสงค์และอุปทานของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ภายใต้การวิเคราะห์ผ่านฐานข้อมูลของประเทศในกลุ่ม OECD โดยใช้ข้อมูลรายภาคการผลิตเป็นตัวตั้ง พบว่าผลกระทบที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นเช่นเดียวกับ Orrenius และ Zavodny (2007) นอกจากนี้ ระดับราคาในภาคการผลิตมีแนวโน้มที่จะใกล้เคียงกันมากขึ้นเมื่อมีการเคลื่อนย้ายแรงงาน ข้อมูลสำคัญภายใต้กรอบการศึกษานี้คือ ราคาที่เปลี่ยนแปลงเข้าใกล้กันมากขึ้นนั้น เกิดจากความกดดันทางด้านอุปสงค์มากกว่า กล่าวคือ ระดับราคาในประเทศผู้รับแรงงาน (ที่ให้ข้อสมมติว่าเป็นประเทศที่มีความมั่งคั่งสูงกว่า) จะมีระดับลดลงเข้าสู่ระดับราคาของประเทศที่มีแรงงานย้ายออก โดยความกดดันทางด้านอุปทาน จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางราคาน้อยกว่า ผลกระทบที่เกิดขึ้นดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยทางด้านอุปสงค์ ซึ่งในที่นี้ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ที่ส่งผลกระทบต่อระดับราคาของสินค้าที่ค้าขายระหว่างประเทศ และตัวแปรเศรษฐกิจมหภาคต่าง ๆ

ในการวางแผนการวิเคราะห์ผ่านแบบจำลองดุลยภาพทั่วไป GTAP นั้น จะเห็นได้ว่าข้อสมมติสำคัญเป็นไปตามกรอบทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ระหว่างประเทศ ดังแสดงใน Zachariadis (2012) และงานของ Orrenius และ Zavodny (2007) ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่าง

ประเทศ คือ ค่าจ้างที่แตกต่างกันระหว่างประเทศผู้ส่งออกแรงงาน และประเทศผู้รับแรงงาน ซึ่งข้อสมมติดังกล่าว สอดคล้องกับข้อสมมติในการศึกษา Walmsley, Ahmed และ Parsons (2009) ที่ได้วางกรอบการวิเคราะห์ผ่านแบบจำลองดุลยภาพทั่วไปตั้งข้อสมมติที่แสดงไว้แล้วข้างต้น ซึ่งจะแสดงในส่วนวิธีการศึกษา

2.2 วิธีการศึกษา

2.2.1 แนวคิดและแบบจำลอง

เนื่องจากการวิเคราะห์ผลกระทบทางเศรษฐกิจโดยใช้แบบจำลองด้านเศรษฐศาสตร์มหภาค โดยมากแล้วจะกระทำภายใต้ข้อสมมติของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างภาคการผลิตและจำกัดบทบาทของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งในความเป็นจริงกระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานน่าจะเป็นไปในทิศทางที่กลับกัน กล่าวคือ แรงงาน มักมีความสามารถเฉพาะด้าน ซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะเฉพาะของอาชีพและภาคการผลิตที่ทำงานอยู่ ยิ่งโดยเฉพาะกลุ่มของแรงงานมีทักษะ (Skilled Labor) ส่งผลให้การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างภาคการผลิตน่าจะทำได้อย่างจำกัด (ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างภาคเกษตรและอุตสาหกรรม) ดังนั้น การพัฒนาแบบจำลองให้สามารถวิเคราะห์การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ โดยเพิ่มข้อจำกัดทางด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างภาคการผลิตและลดข้อจำกัดทางด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ อาจส่งผลให้การวิเคราะห์ผลกระทบเป็นไปได้อย่างถูกต้องแม่นยำมากขึ้น

เนื่องจากเป้าหมายของการศึกษา เป็นการวิเคราะห์ถึงผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีต่อภาพรวมของตัวแปรเศรษฐกิจมหภาคของประเทศไทยภายใต้กรอบข้อตกลง AEC ดังนั้นแบบจำลองดุลยภาพทั่วไป (CGE) จึงเป็นแบบจำลองที่เหมาะสมในการวิเคราะห์ผลกระทบในภาพรวมดังกล่าว เนื่องแบบจำลองดุลยภาพทั่วไปมีลักษณะเป็น Simulation Model ที่มีการเชื่อมโยงกันในระดับภายในเขตเศรษฐกิจโดยใช้รูปแบบความสัมพันธ์และพฤติกรรมของหน่วยเศรษฐกิจ ทางด้านจุลภาค และมหภาค เช่น ผู้บริโภคมีความต้องการความพึงพอใจสูงสุด (Maximized Utility) และผู้ผลิตมีความต้องการกำไรสูงสุด (Maximized Profit) ทั้งยังมีความเชื่อมโยงกันระหว่างระบบเศรษฐกิจต่าง ๆ อีกด้วย โดยทั่วไปแล้ว การวิเคราะห์ผลกระทบจาก Simulation Model มักเป็นการเปรียบเทียบสภาวะก่อนและหลังการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น หรือที่เรียกกันว่า Comparative Static Analysis กล่าวคือการวิเคราะห์มักเป็นการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงหลังจากระบบที่มีเสถียรภาพ ถูกรบกวน (Shock) ด้วยสถานการณ์บางอย่าง และมีการปรับตัวเข้าสู่ดุลยภาพใหม่

แบบจำลองที่เป็นฐานในการวิเคราะห์สำหรับการศึกษานี้คือแบบจำลอง GTAP²⁰ ซึ่งเป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นเพื่อแสดงความสัมพันธ์ของระบบเศรษฐกิจต่าง ๆ ทั่วโลก ภายใต้ข้อสมมติพื้นฐานของทฤษฎีเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิก²¹ (Neoclassical Assumptions) โดยดูสภาพในระบบรวมของแบบจำลองนี้อยู่ภายใต้ Walras's Law จุดเด่นของแบบจำลองนี้เป็นแบบจำลองที่สร้างความเชื่อมโยงระหว่างระบบเศรษฐกิจ 117 ประเทศทั่วโลก โดยที่แต่ละระบบเศรษฐกิจมีความเชื่อมโยงระหว่างภาคการผลิต 57 ภาคการผลิต และมีปัจจัยการผลิตหลัก 5 ปัจจัยการผลิต อันได้แก่ แรงงานมีทักษะ แรงงานไม่มีทักษะ ทุน ที่ดิน และทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งข้อมูลของระบบเศรษฐกิจภาคการผลิตและปัจจัยการผลิตดังกล่าวได้มีการจัดเตรียมให้พร้อมกับแบบจำลองแล้ว

2.2.2 การปรับปรุงแบบจำลอง

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศนั้นเป็นข้อจำกัดหนึ่งที่แบบจำลอง GTAP ไม่สามารถวิเคราะห์ได้ ทั้งนี้เนื่องจากข้อสมมติภายในแบบจำลองที่ว่าแรงงานสามารถเคลื่อนย้ายระหว่างภาคการผลิตได้อย่างอิสระในประเทศเดียวกันหากแต่ไม่สามารถเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศได้ ดังนั้น การเพิ่มข้อสมมติดังกล่าวเข้าไปในแบบจำลองถือเป็นเป้าหมายหนึ่งของการศึกษาเพื่อให้แบบจำลองสามารถวิเคราะห์ผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศได้

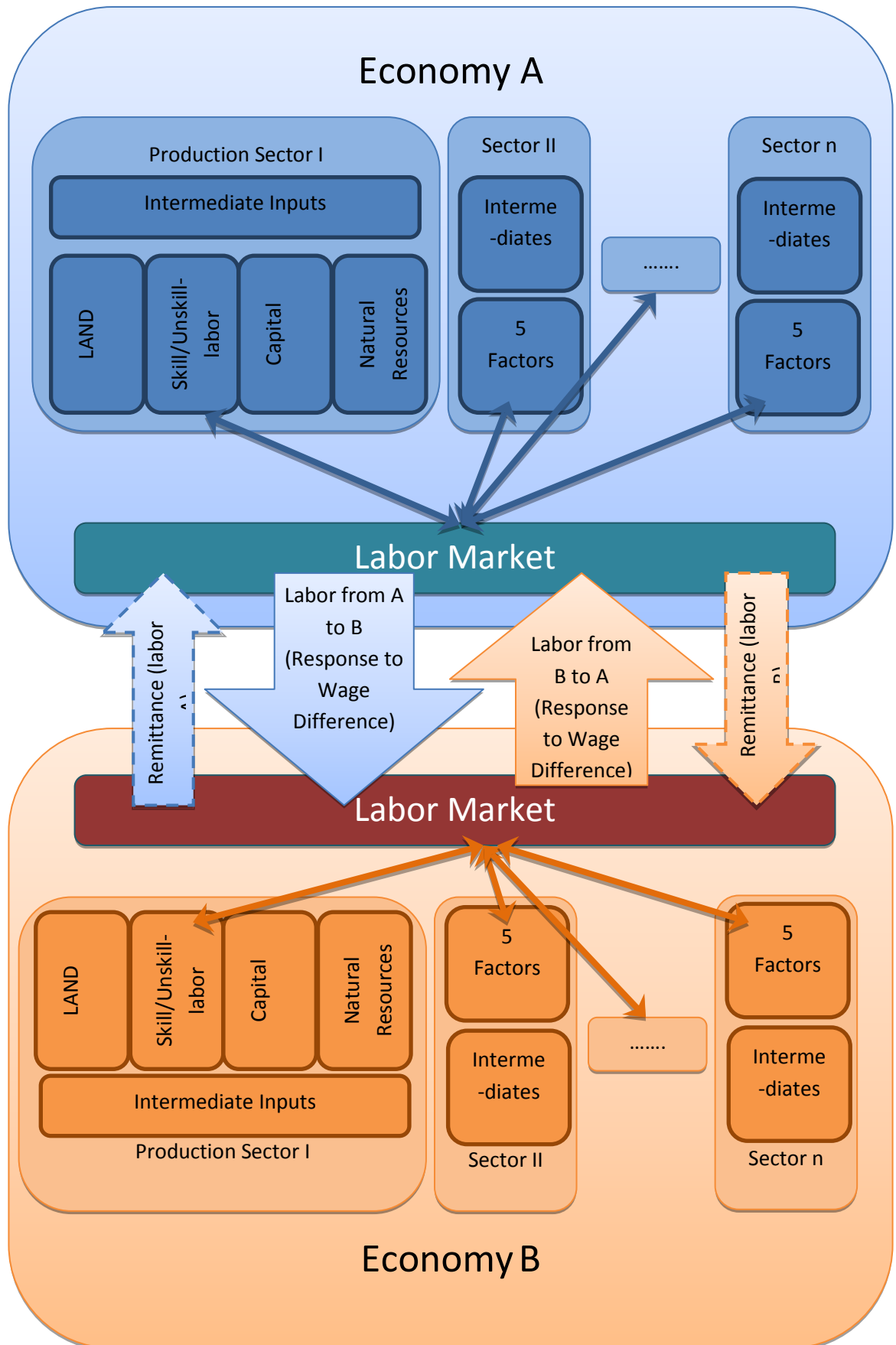
การปรับปรุงแบบจำลองข้างต้น สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 2.1

ภาพที่ 2.1 เป็นการแสดงความเชื่อมโยงของโครงสร้างในแบบจำลอง GTAP โดยเน้นโครงสร้างทางด้านการใช้ปัจจัยการผลิต ซึ่งในแบบจำลอง แบ่งออกเป็น 5 ชนิด ได้แก่ แรงงานมีทักษะ (skilled labor) แรงงานไม่มีทักษะ (unskilled labor) ทุน (capital) ที่ดิน (land) และทรัพยากรธรรมชาติ (natural resources) ภายใต้กรอบของประเทศต่าง ๆ ในแบบจำลอง ข้อสมมติหลักในการใช้ปัจจัยแรงงาน ทั้งมีทักษะและไม่มีทักษะ ในแต่ละภาคการผลิตคือแรงงานสามารถเคลื่อนย้ายได้ระหว่างภาคการผลิต (ดังภาพในแต่ละกรอบประเทศ) หากแต่ไม่มีการเคลื่อนย้ายกันระหว่างประเทศ (ดังภาพ ข้อสมมติดั้งต้นของแบบจำลองจะไม่มี ความเชื่อมโยงดังลูกศรที่แสดงการเคลื่อนย้ายแรงงาน)

²⁰ แบบจำลอง GTAP เป็นแบบจำลองที่ถูกพัฒนาโดย Center for Global Trade Analysis ซึ่งเป็นศูนย์วิจัยภายใน Department of Agricultural Economics, Purdue University ซึ่งฐานข้อมูลล่าสุดที่มีการจัดทำคือ Version 7

²¹ ข้อสมมติพื้นฐานที่ใช้กันทั่วไปในแบบจำลอง CGE ได้แก่ พฤติกรรมสูงสุดในการหากำไร หรือ ความพอใจ ผู้ผลิตมีอัตราผลตอบแทนคงตัว (Constant Return to Scale) และตลาดมีการแข่งขันสมบูรณ์

ภาพที่ 2.1 ภาพแสดงการปรับปรุงแบบจำลอง GTAP เพื่อให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ



ในการศึกษานี้วัตถุประสงค์หนึ่งคือการเชื่อมโยงตลาดแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อให้แรงงานสามารถเคลื่อนย้ายระหว่างกันได้ (ดังแสดงในลูกศรเชื่อมโยงระหว่างประเทศเพื่อแสดงการไหลเข้าออกของแรงงาน และการไหลเข้าออกของการส่งรายได้กลับเข้าสู่ประเทศเหย้า) ภาพที่ 2.1 แสดงให้เห็นการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นผลที่เกิดจากความแตกต่างของค่าจ้างแรงงานที่ต่างกันระหว่างสองประเทศที่พิจารณา เมื่อแรงงานไปทำงานใน “ประเทศเยือน” แล้วจะนำรายได้ส่วนหนึ่งส่งกลับประเทศ (ประเทศเหย้า) รายได้ส่วนนี้จะถูกนับรวมในรายได้ประชาชาติของประเทศเหย้าซึ่งเป็นเจ้าของแรงงานด้วย

การเพิ่มเติมข้อสมมติทางการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศในแบบจำลอง GTAP ทำได้โดยใช้แนวคิดของ Walmsley, Ahmed และ Parsons (2007) ซึ่งใช้วิธีการตอบสนองของแรงงานต่อค่าแรงที่แตกต่างกันระหว่างประเทศ ภายใต้ลักษณะสำคัญของฐานข้อมูล GTAP ซึ่งมีการแบ่งแรงงานออกเป็นแรงงานมีทักษะ (Skilled Labor) และไม่มีทักษะ (Unskilled Labor) การเคลื่อนย้ายแรงงานที่เกิดกับแรงงานทั้งสองประเทศ สามารถเป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงของค่าแรงในภูมิภาคต่าง ๆ โดยมีข้อจำกัดของจำนวนแรงงานรวมต้องคงที่ในขณะหนึ่ง²² ผลที่ตามมาจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวคือการเปลี่ยนแปลงทางการผลิตในภาคการผลิตต่าง ๆ โครงสร้างสำคัญที่เพิ่มเติมแก่แบบจำลอง GTAP เพื่อวิเคราะห์ผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานนั้น ทำโดยสมมติให้อุปทานของแรงงานมีทักษะ (ตามข้อตกลงของ AEC ในการเคลื่อนย้ายแรงงานมีทักษะใน 9 กลุ่มอาชีพอย่างเสรี) ในกลุ่มประเทศอาเซียน เป็นอุปทานกลุ่มเดียวกันโดยไม่แบ่งแยกประเทศ แรงงานดังกล่าวจะถูกแบ่งไปยังภูมิภาคต่างๆ ตามการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้าง ภายใต้ข้อจำกัดของจำนวนแรงงานรวมที่เป็นสัดส่วนคงที่กับจำนวนประชากร ซึ่งรวมอยู่ในฐานข้อมูล GTAP

ข้อสมมติตามรูปแบบการศึกษาของ Walmsley, Ahmed และ Parsons (2007) มีดังนี้

- 1) อัตราส่วนของแรงงานต่อจำนวนประชากร (Participation Rate) ของแรงงานข้ามชาติ มีสัดส่วนเท่ากันทั้งในและนอกประเทศ

$$\frac{LF_{r,c}}{POP_{r,c}} = \frac{LF_r}{POP_r}$$

โดยที่ $LF_{r,c}$ คือแรงงาน $POP_{r,c}$ คือจำนวนประชากร

ตัวห้อย r แสดงถึงประเทศต้นทางของแรงงานต่างชาติ และ c คือประเทศผู้รับแรงงาน

²² ในการศึกษานี้กำหนดให้ไม่มีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการผลิต

- 2) ค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน คือปัจจัยหลักในการส่งผลให้เกิดการเคลื่อนที่ของแรงงานข้ามชาติ โดยแรงงานจะเคลื่อนที่จากประเทศที่ให้ค่าจ้างที่เป็นตัวเงินต่ำกว่า ไปยังประเทศที่ให้ค่าจ้างสูงกว่า โดยค่าจ้างที่เป็นตัวเงินที่แรงงานต่างชาติจะได้รับถูกกำหนดโดย

$$W_{i,r,c} = W_{i,r,r} + \beta(W_{i,c,c} - W_{i,r,r})$$

โดยที่ $W_{i,r,c}$ คือค่าแรงที่เป็นตัวเงินที่แรงงานจากประเทศ r จะได้รับในประเทศ c

$W_{i,r,r}$ คือค่าแรงที่เป็นตัวเงินในประเทศ r

$W_{i,c,c}$ คือค่าแรงที่เป็นตัวเงินในประเทศของประเทศผู้รับแรงงาน c

β คือค่าคงที่ที่แสดงถึงสัดส่วนการปรับค่าส่วนต่างของค่าแรงระหว่าง 2 ประเทศ

ตัวห้อย i แสดงถึงประเภทของแรงงานซึ่งแบ่งเป็นมีทักษะ (Skilled) และแรงงานไม่มีทักษะ (Unskilled)

- 3) แรงงานต่างชาติจะส่งเงินกลับประเทศในอัตราส่วนที่คงเมื่อเทียบกับรายได้

$$\frac{RM_{r,c}}{YS_{r,c}} = \frac{RM_r}{YS_r}$$

โดยที่ $RM_{r,c}$ คือผลตอบแทนที่แรงงานจากประเทศ r ทำงานในประเทศ c ส่งกลับประเทศ

$YS_{r,c}$ คือรายได้ที่ที่แรงงานจากประเทศ r ได้รับจากการพำนักในประเทศ c

- 4) ผลตอบแทนสำหรับปัจจัยอื่น ๆ ในประเทศ เป็นผลตอบแทนที่ตกอยู่กับเจ้าของปัจจัยภายในประเทศเท่านั้น (แรงงานที่ข้ามชาติไม่มีส่วนได้ส่วนเสียในผลตอบแทนต่อปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ภายในประเทศผู้รับแรงงาน)

ข้อสมมติต่าง ๆ ข้างต้นสามารถนำมาปรับเข้าสู่แบบจำลองตามรูปแบบดังต่อไปนี้

2.2.2.1 แรงงานและการเคลื่อนย้ายประชากร

แรงงานและประชากรจากประเภท i ที่มาจากประเทศ r ทำงานในประเทศ c สามารถกำหนดโดย

$$LF_{i,c} = \sum_r LF_{i,r,c} \quad (1)$$

$$POP_c = \sum_r POP_{r,c} \quad (2)$$

สมการที่ (1) และ (2) แสดงถึงแรงงานและประชากรชาติ r ทั้งหมด ที่ทำงานในประเทศ c ส่วนตัวห้อย i แสดงถึงประเภทของแรงงาน (มีทักษะ กับด้อยฝีมือ)

การเปลี่ยนแปลงของกำลังแรงงานที่เคลื่อนย้ายข้ามประเทศสามารถกระทำได้ 2 ช่องทาง คือ

ก) การเปลี่ยนแปลงจากภายนอก (Exogenous Shock)

การเปลี่ยนแปลงจากภายนอก หมายถึง การเปลี่ยนแปลงโดยตรงที่เกิดกับกำลังแรงงาน โดยการรบกวนระบบจะทำได้โดยการกำหนดให้ $LF_{i,r,c}$ เป็นตัวแปรภายนอก ดังนั้น หากมีการคาดการณ์ว่า แรงงานจากประเทศ r จะเข้ามาทำงานในประเทศ c เพิ่มขึ้น ก็สามารถรบกวน (shock) ระบบผ่านตัวแปรดังกล่าวได้โดยตรง

ข) การเปลี่ยนแปลงจากภายใน (Endogenous Movement)

สำหรับการเปลี่ยนแปลงจากภายใน เป็นการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากแรงขับเคลื่อนบางอย่าง ที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้าย ในที่นี้ แรงขับเคลื่อนดังกล่าวคือความแตกต่างในค่าจ้างแรงงานที่แท้จริงแรงงานจะได้จากประเทศของตน ซึ่งคือประเทศ r (แทนโดย $RW_{i,r,r}$) และประเทศที่จะเดินทางไปทำงาน ซึ่งคือประเทศ c (แทนโดย $RW_{i,r,c}$)²³ นั่นเอง การเปลี่ยนแปลงของแรงงานตามความแตกต่างของค่าแรงระหว่างประเทศ สามารถกำหนดได้โดย

$$LF_{i,r,c} = A_{i,r,c} \left(\frac{RW_{i,r,c}}{RW_{i,r,r}} \right)^{\gamma} \quad (3)$$

โดยที่ γ แสดงถึงความอ่อนไหวที่แรงงานมีต่อส่วนต่างของค่าแรง ในขณะที่ $A_{i,r,c}$ คือค่าคงที่ที่แสดงถึงขนาดของแรงงานที่ตอบสนองส่วนต่างค่าจ้าง(จากประเทศ r ไปประเทศ c)

จากโครงสร้างการเปลี่ยนแปลงของปริมาณแรงงานจะส่งผลให้เกิดความแตกต่างของกำลังแรงงานในประเทศผู้รับแรงงาน ซึ่งหากพิจารณาถึงสถานภาพของแรงงานต่างชาติ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นสามารถจัดอยู่ในรูปแบบของแรงงานใหม่ที่ย้ายเข้ามาในประเทศ (แทนโดย $NM_{i,r,c}$) และแรงงานที่เคยทำงานอยู่ในประเทศ c ย้ายกลับไปประเทศ r (แทนโดย $RM_{i,r,c}$) ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงของแรงงานในประเทศผู้รับแรงงาน (ประเทศ c) สามารถกำหนดโดย

$$\Delta LF_{i,r,c} = NM_{i,r,c} - RM_{i,r,c} \quad (4)^{24}$$

²³ $RW_{i,r,c}$ คือค่าแรงที่แรงงานจากประเทศ r ได้รับ เมื่อไปทำงานในประเทศ c

²⁴ การเปลี่ยนแปลงแรงงานในประเทศผู้ส่งออกแรงงาน (ประเทศ r) ถูกกำหนดในทิศทางตรงข้าม ได้แก่

$$\Delta LF_{i,r,r} = -NM_{i,r,c} + RM_{i,r,c}$$

2.2.2.2 ค่าจ้างที่แรงงานจากต่างชาติได้รับ

ภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎีเศรษฐกิจระหว่างประเทศ เมื่อมีแรงงานข้ามชาติเข้าทำงานในประเทศใด ๆ ก็ตาม ผลผลิตของประเทศนั้นมีแนวโน้มที่จะเพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากสามารถใช้แรงงานที่มีค่าจ้างที่ต่ำกว่า ในขณะที่เดียวกัน ผลผลิตของแรงงานมีแนวโน้มที่จะลดลงอันเนื่องมาจากผลิตผลหน่วยสุดท้ายของแรงงานลดลงเนื่องจากการขยายการผลิต นอกจากนี้ เนื่องจากผลตอบแทนของแรงงานมีแนวโน้มลดลง ผลตอบแทนของทุนจะมีแนวโน้มสูงมากขึ้น เนื่องจากทุนมีแนวโน้มจะขาดแคลนมากขึ้นเมื่อเทียบกับแรงงาน

ประเทศผู้ส่งออกแรงงาน (ประเทศ r) มีแนวโน้มจะเกิดสถานการณ์ที่ตรงข้าม คือแรงงานมีแนวโน้มจะได้ค่าตอบแทนสูงขึ้น ในขณะที่ทุนมีแนวโน้มที่จะให้ค่าตอบแทนต่ำลง โดยเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงข้างต้น เกิดจากแรงขับเคลื่อนด้านค่าจ้าง (ดังสมมติฐานที่ให้ไว้ข้างต้น) ซึ่งแรงงานและประชากรจากประเภท i ที่มาจากประเทศ r ทำงานในประเทศ c ได้รับค่าจ้างดังสมการ

$$W_{i,r,c} = W_{i,r,r} + \beta(W_{i,c,c} - W_{i,r,r}) \quad (5)$$

โดยที่ $W_{i,r,c}$ คือค่าแรงที่เป็นตัวเงินที่แรงงานจากประเทศ r จะได้รับในประเทศ c

$W_{i,r,r}$ คือค่าแรงที่เป็นตัวเงินในประเทศ r

$W_{i,c,c}$ คือค่าแรงที่เป็นตัวเงินในประเทศของประเทศผู้รับแรงงาน c

β คือค่าคงที่ที่แสดงถึงสัดส่วนการปรับค่าส่วนต่างของค่าแรงระหว่าง 2 ประเทศ

ตัวห้อย i แสดงถึงประเภทของแรงงาน (ซึ่งแบ่งเป็นมีทักษะ และไม่มีทักษะ)

ภายใต้ทฤษฎีเศรษฐกิจระหว่างประเทศแล้ว ส่วนต่างระหว่าง $W_{i,r,r}$ และ $W_{i,c,c}$ จะมีค่าลดลงเมื่อแรงงานจากประเทศ r เข้าไปทำงานในประเทศ c เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ

2.2.2.3 สมการกำหนดรายได้และการส่งรายได้กลับประเทศ

เนื่องจากรายได้ของแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของรายได้ของประเทศ เมื่อมีแรงงานจากต่างชาติมาทำงานในประเทศหนึ่ง ๆ และมีการส่งรายได้กลับสู่ประเทศของตน (ประเทศ r) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของรายได้ในทั้งประเทศต้นทาง (ประเทศ r) และประเทศที่ย้ายเข้า (ประเทศ c) การเปลี่ยนแปลงของรายได้นี้จึงแยกออกได้เป็น 3 ประเภทดังนี้

ก) รายได้ของผู้พำนัถาวร (แรงงานในประเทศ)

การเปลี่ยนแปลงรายได้ของแรงงานของประเทศหนึ่ง (ประเทศ r) สามารถกำหนดโดย

$$\Delta Y_{r,r} = \sum_f \Delta NY_{f,r,r} + \sum_i \Delta LY_{i,r,r} + \sum_i \Delta RM_{i,r,c} + \Delta T_r \quad (6)$$

โดยที่ $Y_{r,r}$ คือรายได้ของประเทศ r

$NY_{i,r,r}$ คือผลตอบแทนปัจจัยการผลิตที่ประเภท f ไม่ใช่แรงงาน ในประเทศ r

$LY_{i,r,r}$ คือค่าแรงของแรงงานประเทศ r ที่ทำงานในประเทศ

$RM_{i,r,c}$ คือค่าแรงส่งกลับประเทศเกิดของแรงงานประเทศ r ที่ทำงานในประเทศ c

T_r คือรายได้จากภาษีของประเทศ r

ข) รายได้ของแรงงานจากประเทศ r ที่พำนักในประเทศ c

$$\Delta Y_{r,c}^E = \sum_i \Delta LY_{i,r,c}^E - \sum_i \Delta RM_{i,r,c} \quad (7)$$

โดยที่ $Y_{r,c}^E$ คือรายได้ของแรงงานจากประเทศ r ที่พำนักอยู่ในประเทศ c

$LY_{i,r,c}^E$ คือผลตอบแทนแรงงานประเภท i จากประเทศ r ในประเทศ c

$RM_{i,r,c}$ คือค่าแรงส่งกลับประเทศเกิดของแรงงานประเทศ r ที่ทำงานในประเทศ c

ค) รายได้ของแรงงานย้ายถิ่นใหม่

$$\Delta RY_{r,c}^N = \frac{PPP(c)}{PPP(r)} [\sum_i LY_{i,r,c}^N - \sum_i RM_{i,r,c}^N] - \sum_i ILY_{i,r,r}^N \quad (8)$$

โดยที่ $RY_{r,c}^N$ คือรายได้ที่แท้จริงของแรงงานใหม่จากประเทศ r ที่พำนักอยู่ในประเทศ c (New Migrants)

PPP คือ ระดับราคาในประเทศ (Purchasing Power Parity)

$LY_{i,r,c}^N$ คือผลตอบแทนแรงงานใหม่ประเภท i จากประเทศ r ในประเทศ c

$RM_{i,r,c}^N$ คือค่าแรงส่งกลับประเทศเกิดของแรงงานใหม่ประเทศ r ที่ทำงานในประเทศ c

$ILY_{i,r,r}^N$ คือผลตอบแทนแรงงานใหม่ประเภท i จากประเทศ r ก่อนย้ายไปทำงานในประเทศ c

จากรายได้ของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไปจากแรงงานข้ามชาติ จะส่งผลให้สมการเอกลักษณ์ที่แสดงรายได้ประชาชาติจากเดิม

$$Y = C + I + G + X - M = C + S + G$$

เปลี่ยนเป็น

$$Y = C + I + G + X - M + NREM = C + S + G$$

โดยที่ Y คือ รายได้ประชาชาติ C คือ การบริโภค I คือการลงทุน G คือ ค่าใช้จ่ายของรัฐ X คือ มูลค่าการส่งออก M คือ มูลค่าการนำเข้า S คือมูลค่าการออม และ $NREM$ คือรายได้สุทธิจากแรงงานข้ามชาติ (รายได้ที่แรงงานของประเทศเกิดส่งกลับประเทศ หักลบรายได้ที่แรงงานจากต่างชาติมาทำงานในประเทศ และส่งกลับประเทศเกิดของตน)

2.2.3 การวางกรอบการจัดทำกรณีศึกษา (Scenario Setup)

เป็นที่ทราบกันดีว่า หากแบ่งกลุ่มประเทศออกเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ประเทศกำลังพัฒนา และประเทศด้อยพัฒนาโดยมากแล้วประเทศที่พัฒนาแล้วจะมีการใช้แรงงานมีทักษะมากกว่ากลุ่มประเทศอื่นๆ โดยเปรียบเทียบ ในขณะที่เดียวกันประเทศกำลังพัฒนาก็ใช้แรงงานมีทักษะมากกว่ากลุ่มประเทศด้อยพัฒนา ดังนั้นการสร้างสถานการณ์จำลองเพื่อการวิเคราะห์การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ทำโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการวิเคราะห์ในรูปแบบ North-South (North-South Analysis)²⁵ กล่าวคือ ประเทศที่พัฒนาแล้ว (ประเทศ North) เป็นผู้ใช้หลักของแรงงานมีทักษะ ในขณะที่ประเทศ South เป็นกลุ่มประเทศอื่นๆ ทิศทางของการเคลื่อนย้ายแรงงานจึงเป็นไปในทิศทางจาก South สู่อำนาจ North หากพิจารณาเฉพาะส่วนที่เป็นแรงงานมีทักษะ

ภายใต้กรอบของ AEC นั้น การเคลื่อนย้ายแรงงานมีทักษะใน 9 อาชีพหลัก สามารถเคลื่อนย้ายได้ (ภายใต้ข้อจำกัดปลีกย่อยอื่นๆ) ดังนั้น การจัดสร้างสถานการณ์ อาจทำได้โดยจำแนกกลุ่มประเทศออกเป็น 4 กลุ่มหลัก โดยใช้การจำแนกประเทศตามแนวคิดและข้อมูลของ United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD) และ United Nations Development Programme (UNDP; UNDP, 2003) เป็นหลัก ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ประเทศพัฒนาแล้ว (สิงคโปร์) กลุ่มที่ 2 ประเทศกำลังพัฒนาที่มีการส่งออกสินค้าอุตสาหกรรม (ไทย มาเลเซีย อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์) กลุ่มที่ 3 ประเทศกำลังพัฒนา (เวียดนาม บรูไน) และ กลุ่มที่ 4 ประเทศด้อยพัฒนา (ลาว กัมพูชา พม่า) ดังนั้น ทิศทางการเคลื่อนย้ายแรงงานมีทักษะจะเกิดขึ้นจากกลุ่มที่ 4 ไปกลุ่มที่ 3 จากกลุ่มที่ 3 ไปกลุ่มที่ 2 และจากกลุ่มที่ 2 ไปกลุ่มที่ 1 ตามลำดับ²⁶ เพื่อที่จะให้ผลที่ได้รับจากการเคลื่อนย้ายแรงงานมีความชัดเจน กลุ่มเศรษฐกิจในฐานะข้อมูล GTAP 8 ทั้งหมด 129 กลุ่มประเทศจะ

²⁵ North-South Analysis เป็นข้อสมมติสำหรับการวิเคราะห์ที่ใช้กันในสาขาเศรษฐศาสตร์ระหว่างประเทศ โดยแนวทางหลักคือจัดกลุ่มของประเทศออกเป็นสองกลุ่มใหญ่ คือกลุ่ม North เป็นกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว มีรายได้สูง และเป็นผู้นำทางด้านเทคโนโลยี ในขณะที่กลุ่ม South เป็นกลุ่มประเทศอื่น ๆ ที่มีรายได้ต่ำกว่า และเป็นผู้ตามทางเทคโนโลยี ในรายละเอียดแล้ว การวิเคราะห์สามารถแบ่งแยกกลุ่มประเทศได้มากกว่านี้

²⁶ การแบ่งภูมิภาคทางเศรษฐกิจ ใช้แนวคิดเช่นเดียวกับการศึกษาของ Ariyasajakorn (2008)

ถูกจำแนกออกเป็น 8 กลุ่มเศรษฐกิจ อันได้แก่ สิงคโปร์ ไทย มาเลเซีย อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ เวียดนาม ประเทศอื่น ๆ ในอาเซียน และประเทศอื่น ๆ ในโลก

การจัดกลุ่มของภาคการผลิต ทำโดยมีการจำแนกตามสายอาชีพที่อนุญาตให้เคลื่อนย้ายได้ 9 อาชีพ ดังนั้นภาคการผลิตหลักที่จะถูกผลกระทบทางตรงจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวคือภาคบริการ ในที่นี้ ภาคการผลิตทั้งหมด 57 ภาคการผลิตในฐานะข้อมูล GTAP 8 จะถูกจำแนกออกเป็น 10 ภาคการผลิต²⁷ ประกอบด้วย 1) เกษตร 2) อุตสาหกรรม 3) ปัจจัยพื้นฐาน 4) การก่อสร้าง 5) การค้า 6) คมนาคมและการสื่อสาร 7) การเงินและบริการทางธุรกิจ 8) บริการนันทนาการและบริการอื่น ๆ 9) การบริการของรัฐ การศึกษาและสุขภาพ และ 10) บริการที่อยู่อาศัย

เนื่องจากโครงสร้างของแบบจำลองเป็นแบบจำลองที่กำหนดให้การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามประเทศ เป็นการเคลื่อนย้ายที่เกิดจากความแตกต่างของค่าจ้างแรงงานระหว่างประเทศ จากทฤษฎีเศรษฐกิจศาสตร์ระหว่างประเทศแสดงให้เห็นว่า เมื่อมีการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจและเปิดให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยเสรีมากยิ่งขึ้นแล้ว ค่าจ้างควรมีแนวโน้มใกล้เคียงกันมากขึ้นในแต่ละประเทศ (Factor Price Equalization) ดังนั้นการจัดทำสถานการณ์จำลอง ภายใต้โครงสร้างดังกล่าว จะจัดทำโดยให้ข้อสมมติในขั้นต้นว่าความแตกต่างของค่าจ้างแรงงานระหว่างประเทศ²⁸ ลดลงร้อยละ 50 (ลดลงครึ่งหนึ่ง) และในสถานการณ์ที่สุดโต่ง (Extreme case) คือในกรณีที่ค่าจ้างระหว่างประเทศมีค่าเท่ากัน (ส่วนต่างลดลงร้อยละ 100) โดยการจัดทำสถานการณ์ดังกล่าวจะถูกแบ่งออกเป็น 2 กรณีศึกษาหลักคือ

- 1) กรณีที่เกิดการเคลื่อนย้ายในแรงงานมีทักษะอย่างเดียว (ลดความต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานในประเทศและต่างประเทศลงร้อยละ 50 และ 100 ตามลำดับ)
- 2) กรณีที่อนุญาตให้แรงงานที่มีทักษะและไม่มีทักษะเคลื่อนย้ายได้ (ลดความต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานในประเทศและต่างประเทศลงร้อยละ 50 และ 100 ตามลำดับ)

ในมุมมองของการลดความต่างในลักษณะร้อยละ 50 และร้อยละ 100 นั้น อาจพิจารณาได้ว่าเป็นการปรับตัวในระยะสั้นและในระยะยาว ตามลำดับ กล่าวคือ เมื่ออ้างอิงทฤษฎีการปรับตัวของราคาปัจจัยการผลิต (Factor Price Equalization) แนวโน้มของราคาปัจจัยการผลิตระหว่างประเทศจะมีค่าใกล้เคียงกันมากขึ้น หากแต่การปรับตัวให้เท่ากันนี้ ต้องใช้เวลาค่อนข้างนาน ดังนั้น ในการศึกษาจึงให้สมมติฐานว่าการปรับตัวเข้าหากันของราคาปัจจัยการผลิต ในระยะสั้นสามารถปรับตัวให้ใกล้เคียงกันได้ร้อยละ 50 และในระยะยาว ให้ปรับตัวเข้าหากันได้ร้อยละ 100

²⁷ อาจมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เหมาะสมกับข้อมูล

²⁸ ตัวอย่างเช่น หากโดยปกติแรงงานไทยที่ไปทำงานในสิงคโปร์มีค่าแรงต่ำกว่าแรงงานสิงคโปร์ร้อยละ 10 ให้ทำการรบกวนระบบ (shock) ให้ส่วนต่างดังกล่าวลดลงเหลือร้อยละ 5 เป็นต้น

2.2.4 ค่าความยืดหยุ่นที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลเชิงปริมาณ

เนื่องจากในการศึกษาภายใต้ระบบดุลยภาพทั่วไปที่คำนวณได้ ดังเช่นแบบจำลอง GTAP ที่งานศึกษานี้ใช้เป็นแบบจำลองหลักในการศึกษา เป็นการวิเคราะห์ในรูปแบบของ Simulation Model ดังที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น ดังนั้นแบบจำลองจึงจำเป็นต้องใช้ค่าคงที่ (Parameters) ต่าง ๆ ที่ได้ทำการประมาณค่ามาจากภายนอก ในแบบจำลองหลักนั้น ค่าคงที่ ต่าง ๆ ได้มีการประมาณค่าและใช้งานอยู่ในแบบจำลอง GTAP แล้วโดยผู้พัฒนา ในขณะที่การปรับปรุงส่วนเพิ่มเติมของแบบจำลองในการศึกษานี้ นั้น ต้องการ ค่าคงที่ เพิ่มเติมเพื่อแสดงถึงความยืดหยุ่นของผลกระทบที่จะเกิดขึ้นหากเกิดการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างแรงงาน ดังนั้น เราจำเป็นต้องให้ข้อมูลค่าความยืดหยุ่นของแรงงานต่อค่าจ้างเพิ่มเติมในแบบจำลอง

อย่างไรก็ตาม เนื่องจาก GTAP เป็นแบบจำลองที่แสดงถึงสภาพทางเศรษฐกิจของ 129 กลุ่มเศรษฐกิจทั่วโลก ดังนั้นการให้ค่าความยืดหยุ่นต่าง ๆ²⁹ ที่ใช้ในแบบจำลองเพื่อแสดงถึงผลตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นการให้ค่าภายใต้ข้อสมมติว่าทุกประเทศมีการตอบสนอง หรือความยืดหยุ่น ในกรณีต่าง ๆ ใกล้เคียงกัน (ใช้ค่า parameters เดียวกัน) ในส่วนของค่าความยืดหยุ่นของแรงงานต่อค่าจ้างที่เพิ่มเติมในการศึกษานี้ก็เป็นเช่นเดียวกัน โดยค่าความยืดหยุ่นของแรงงานต่อค่าจ้างที่ใช้ จะเป็นค่าที่สรุปรวมจากการประมาณการในการศึกษาในอดีต

จากงานศึกษาในอดีตได้มีความพยายามประมาณค่าความยืดหยุ่นของแรงงานต่อค่าจ้างไว้หลายการศึกษา ซึ่งการศึกษาส่วนใหญ่ นอกจากจะประมาณค่าความยืดหยุ่นของแรงงานต่อค่าจ้างในภาพรวมแล้ว ยังทำการประมาณค่าความยืดหยุ่นดังกล่าวในรายละเอียดอีกด้วย เช่น ความยืดหยุ่นของแรงงานแยกชาย หญิง หรือแม้กระทั่งกลุ่มแรงงานที่สมรสแล้ว เป็นต้น

งานศึกษาที่ทำการประมาณค่าความยืดหยุ่นของค่าจ้างต่อแรงงาน เช่น Bargain, Orsini, และ Peichl (2012) McClelland และ Mok (2012) Evers, de Mooij, และ van Vuuren (2008) Kuroda และ Yamamoto (2008) ให้เห็นว่าค่าความยืดหยุ่นของแรงงานต่อค่าจ้างเฉลี่ยอยู่ในช่วง 0.1-1.0 ขึ้นอยู่กับพื้นที่ในการศึกษา โดยที่แรงงานชายจะมีค่าความยืดหยุ่นของแรงงานต่อค่าจ้างเฉลี่ยต่ำกว่าแรงงานหญิงโดยเปรียบเทียบ

²⁹ การประมาณการค่าความยืดหยุ่นที่ใช้ในแบบจำลอง GTAP นั้น ส่วนใหญ่ให้ข้อสมมติว่าการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นมีลักษณะเช่นเดียวกันในทุกกลุ่มเศรษฐกิจ ไม่เพียงแต่ความยืดหยุ่นของแรงงานต่อค่าจ้างเท่านั้น ความยืดหยุ่นอื่น ๆ ที่ใช้ในแบบจำลองก็ให้ข้อสมมติเช่นเดียวกัน

การศึกษาในภูมิภาคยุโรป (เช่น Evers, de Mooij, and van Vuuren (2008)) และ สหรัฐอเมริกา (เช่น Bargain, Orsini, และ Peichl (2012) และ McClelland และ Mok (2012)) พบว่า ค่าเฉลี่ยของความยืดหยุ่นของแรงงานต่อค่าจ้างอยู่ในช่วง $0.0^{30} - 0.6^{31}$ ในขณะที่ งานศึกษาของประเทศญี่ปุ่น (เช่น Kuroda และ Yamamoto (2008)) ได้ข้อสรุปว่าค่าความยืดหยุ่นดังกล่าว มีค่าสูงกว่าในแถบยุโรปและอเมริกา ที่ระดับ $0.7 - 1.0^{32}$

นอกเหนือจากงานศึกษาข้างต้น Fiorito และ Zanella (2012) ได้แสดงผลที่น่าสนใจเกี่ยวกับค่าความยืดหยุ่นของแรงงานต่อค่าจ้าง ในงานศึกษานี้แบ่งแยกค่าความยืดหยุ่นดังกล่าวออกเป็นค่าความยืดหยุ่นในระดับจุลภาค และค่าความยืดหยุ่นในภาพรวมระดับมหภาค การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าค่าความยืดหยุ่นในระดับจุลภาคอยู่ในช่วงที่แสดงข้างต้น อยู่ที่ระดับ 0.1 หากแต่ถ้าพิจารณาถึงภาพรวมแล้วพบว่าในระดับมหภาคความยืดหยุ่นของแรงงานต่อค่าจ้างอาจสูงถึงระดับ 1.1 – 1.7 อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าแม้ตัวเลขทั้งสองจะมีความแตกต่างกันมาก ค่าเฉลี่ยของความยืดหยุ่นอาจไม่แตกต่างกันมากนัก โดยอยู่ที่ประมาณ 0.3-0.4 เมื่อพิจารณากลุ่มแรงงานที่อยู่ในตลาดแรงงานตลอดเวลา (Active Labor) หรือ 0.8-1.4 เมื่อพิจารณารวมกลุ่มแรงงานที่อยู่ในตลาดแรงงานร่วมกับกลุ่มแรงงานที่ออกจากตลาดแรงงานในบางช่วงเวลา

เนื่องจากในฐานข้อมูล GTAP 8 นั้นมีการใช้ค่าประมาณของความยืดหยุ่นที่ระดับ 0.3 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของการศึกษาส่วนมากอยู่แล้ว ดังนั้นในการศึกษานี้จึงใช้ค่าความยืดหยุ่นดังกล่าวเป็นฐานในการวิเคราะห์

³⁰ McClelland และ Mok (2012) ได้ทำการประมาณการค่าความยืดหยุ่นของแรงงานต่อค่าจ้างไว้ที่ระดับ 0.0-0.3 โดยแรงงานชายมีค่าความยืดหยุ่นในช่วง -0.1 – 0.2 ในขณะที่แรงงานหญิงมีค่าความยืดหยุ่นอยู่ที่ระดับ 0.3 – 0.7

³¹ Bargain, Orsini, และ Peichl (2012) ได้ทำการประมาณค่าความยืดหยุ่นของประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศในยุโรป พบว่าค่าความยืดหยุ่นของแรงงานต่อค่าจ้างเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 0.1 – 0.6 โดยแรงงานชายที่สมรสแล้วมีค่าความยืดหยุ่นค่อนข้างต่ำ (ความยืดหยุ่นอยู่ในช่วง 0.0-3.0) ในขณะที่แรงงานไม่สมรส ทั้งชายและหญิงมีค่าความยืดหยุ่นอยู่ในช่วงที่ค่อนข้างกว้าง (ความยืดหยุ่นอยู่ในช่วง 0.0-0.7)

³² Kuroda และ Yamamoto (2008) ได้ทำการศึกษาค่าความยืดหยุ่นของแรงงานต่อค่าจ้างในประเทศญี่ปุ่นพบว่า ค่าความยืดหยุ่นของแรงงานรวมอยู่ที่ 0.7-1.0 ในขณะที่ค่าความยืดหยุ่นของแรงงานชายอยู่ในช่วง 0.2-0.7 และแรงงานหญิงอยู่ที่ระดับ 1.3-1.5

2.2.5 การวิเคราะห์ผลเชิงคุณภาพ

แม้ว่าผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณเป็นการตอบปัญหาในภาพรวมของผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการที่แรงงานสามารถเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศได้ แต่ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากข้อตกลงเบื้องต้นในการรวมกลุ่ม AEC จะเกิดกับแรงงานในสาขาวิชาชีพเฉพาะดังที่ได้แสดงไว้แล้ว การวิเคราะห์ถึงผลกระทบในรายละเอียดในแต่ละวิชาชีพ จำเป็นต้องใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อให้เห็นภาพในรายละเอียดมากยิ่งขึ้น ดังนั้นในการศึกษานี้จึงใช้การสำรวจงานศึกษาที่ได้ทำไว้ก่อนแล้ว ร่วมกับการสัมภาษณ์ตัวแทนกลุ่มวิชาชีพบางกลุ่มที่อาจได้รับผลกระทบ เพื่อเสริมผลการศึกษาโดยให้ภาพเชิงลึกถึงผลที่อาจเกิดขึ้นกับแรงงานมีทักษะของไทยหลังจากการรวมกลุ่ม AEC

บทที่ 3

ผลการศึกษา

การศึกษานี้มีเป้าหมายหลักในการหาผลกระทบที่สามารถประมาณการได้เป็นตัวเลข ของการเคลื่อนย้ายแรงงานภายใต้การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ AEC โดยการประมาณการดังกล่าวกระทบผ่านการวิเคราะห์แบบจำลองดุลยภาพทั่วไป GTAP ที่ได้รับการปรับปรุงให้สามารถวิเคราะห์ผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานดังกล่าวได้ ผลการศึกษานั้นเน้นผลการวิเคราะห์ภายใต้ข้อตกลง AEC ซึ่งเน้นการเคลื่อนย้ายแรงงานมีทักษะ (แรงงานวิชาชีพ) ดังนั้น สถานการณ์จำลองที่เป็นฐานในการวิเคราะห์สามารถแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 กรณีศึกษา ได้แก่ กรณีศึกษาที่ 1 จะศึกษาผลกระทบจากการอนุญาตให้เฉพาะแรงงานมีทักษะ (Skilled Labor) สามารถเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศภายในอาเซียนได้เพียงกลุ่มเดียว และ กรณีศึกษาที่ 2 จะศึกษาผลกระทบจากการอนุญาตให้แรงงานทั้งมีทักษะและไม่มีทักษะ (Both Skilled and Unskilled Labor) สามารถเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศในอาเซียนได้ โดยในแต่ละกรณีศึกษาตั้งข้อสมมติหลักคือ เมื่อมีการรวมกลุ่ม AEC แล้วจะทำให้ค่าจ้างแรงงานระหว่างแรงงานในประเทศ และแรงงานต่างด้าวมีค่าใกล้เคียงกันมากขึ้นร้อยละ 50 และ เท่ากัน (ร้อยละ 100)

แม้ว่าผลการศึกษาหลักของงานวิจัยฉบับนี้จะเน้นในเรื่องการประเมินผลกระทบในเชิงปริมาณ การรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์เชิงคุณภาพก็เป็นสิ่งที่ไม่สามารถละเลยได้ เนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นการวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามถึงศักยภาพและข้อจำกัด ตามมุมมองของแต่ละอาชีพที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ในงานศึกษาชิ้นนี้จึงทำการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากงานวิจัยที่ผ่านมา ประกอบกับสัมภาษณ์กลุ่มตัวแทนวิชาชีพต่าง ๆ ที่อยู่ภายใต้ข้อตกลงการเคลื่อนย้ายแรงงานของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการวิเคราะห์ส่วนนี้จะเป็นส่วนเพิ่มจากวัตถุประสงค์หลักของการศึกษาและแสดงไว้ในส่วนที่ 2 ของบทนี้

3.1 ผลการศึกษาผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศด้วยแบบจำลองทางเศรษฐศาสตร์

การรายงานผลการศึกษาผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศด้วยแบบจำลอง GTAP/GMig2 จะถูกจัดทำโดยแบ่งออกเป็น 2 กรณีศึกษา กล่าวคือ กรณีศึกษาที่ 1 จะศึกษาผลกระทบจากการอนุญาตให้เฉพาะแรงงานมีทักษะ (Skilled Labor) สามารถเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศภายในอาเซียนได้เพียงกลุ่มเดียว และ กรณีศึกษาที่ 2 จะศึกษาผลกระทบจากการอนุญาตให้แรงงานทั้งมีฝีมือและไม่มีทักษะ (Both Skilled and Unskilled Labor) สามารถเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศในอาเซียนได้

การรายงานผลการศึกษาก็จะให้ความสำคัญกับผลกระทบต่อตัวแปรทางเศรษฐกิจมหภาค ได้แก่ ผลกระทบต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) การค้าระหว่างประเทศ (ส่งออกและนำเข้า) ผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงต่อปัจจัยการผลิตทั้งที่เป็นแรงงาน และการสะสมทุน (เครื่องจักร/สินทรัพย์) และที่สำคัญคือผลกระทบต่อสวัสดิการ (Social Welfare) ซึ่งเป็นมูลค่าจากการเปลี่ยนแปลงของอรรถประโยชน์ของผู้บริโภคภายในประเทศนั้นๆ (Equivalent Variation)

การรายงานผลการศึกษายังประกอบไปด้วย ผลกระทบต่อตัวแปรทางเศรษฐกิจรายภาคการผลิต ซึ่งประกอบไปด้วย การเปลี่ยนแปลงผลผลิต การส่งออก และการนำเข้ารายภาคการผลิต รวมถึงผลกระทบต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างคู่ประเทศทั้งหมดที่ทำการศึกษา

กรณีศึกษาที่ 1: ผลกระทบจากการเปิดให้แรงงานมีทักษะเคลื่อนย้ายได้อย่างเดียว (Skilled Only)

ก) ผลกระทบในระดับมหภาค

ตารางที่ 3.1 แสดงผลกระทบต่อตัวแปรทางเศรษฐกิจมหภาคของประเทศต่างๆ จากการอนุญาตให้แรงงานมีทักษะสามารถเคลื่อนย้ายได้ภายในกลุ่มประเทศอาเซียน ในภาพรวมพบว่าสิ่งที่เกิดขึ้นจะส่งผลกระทบต่อตัวแปรทางเศรษฐกิจมหภาคเพียงเล็กน้อย ทั้งนี้ ประเทศต่างๆ จะได้รับผลกระทบที่แตกต่างกัน ได้แก่ ผลผลิตรวมของสิงคโปร์และประเทศไทยจะได้รับผลกระทบในทางบวก โดยเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.26 และร้อยละ 0.01 ตามลำดับ ในขณะที่ผลผลิตรวมของอินโดนีเซียไม่ได้เปลี่ยนแปลง และส่งผลกระทบต่อประเทศมาเลเซีย (ลดลงร้อยละ 0.05) ฟิลิปปินส์ (ลดลงร้อยละ 0.01) เวียดนาม (ลดลงร้อยละ 0.01) และอาเซียนอื่นๆ (ลดลงร้อยละ 0.12) การส่งออกและนำเข้าของประเทศต่างๆ ได้รับผลกระทบที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับการเปลี่ยนแปลงผลผลิตรวม

ผลกระทบต่อการใช้จ่ายการผลิต จะพบว่ามีความสอดคล้องกับกิจกรรมการผลิตที่เปลี่ยนแปลงของประเทศต่างๆ กล่าวคือ ประเทศที่มีกิจกรรมการผลิตเพิ่มขึ้น (ได้แก่ สิงคโปร์ และประเทศไทย) จะมีการใช้จ่ายการผลิตทั้งสินทรัพย์และแรงงานเพิ่มมากขึ้น (โดยเฉพาะแรงงานมีทักษะ เนื่องจากอนุญาตให้เคลื่อนย้ายได้ระหว่างประเทศ) หากพิจารณาเป็นรายประเทศ แรงงานมีทักษะจะปรับตัวลดลงมากกว่าในประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศอาเซียนอื่นๆ เมื่อพิจารณาถึงการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรสวัสดิการ (Social Welfare) จากการอนุญาตให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานมีทักษะระหว่างประเทศอาเซียน จะพบว่าเกือบทุกประเทศจะได้รับอานิสงค์จากการเคลื่อนย้ายแรงงานที่เกิดขึ้น ยกเว้นประเทศอาเซียนอื่นๆ ประเทศที่จะได้ประโยชน์มากเรียงตามลำดับได้แก่ สิงคโปร์ (ตัวแปรสวัสดิการเพิ่มขึ้น 230.2 ล้านเหรียญสหรัฐ) อินโดนีเซีย (ตัวแปรสวัสดิการเพิ่มขึ้น 36.3 ล้านเหรียญสหรัฐ) มาเลเซีย (ตัวแปรสวัสดิการเพิ่มขึ้น 30.4 ล้านเหรียญสหรัฐ) ประเทศไทย (ตัวแปรสวัสดิการเพิ่มขึ้น 16.0 ล้านเหรียญสหรัฐ) ฟิลิปปินส์ (ตัวแปรสวัสดิการเพิ่มขึ้น 4.4 ล้านเหรียญสหรัฐ) ตามลำดับ

ตารางที่ 3.1 ผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงตัวแปรทางเศรษฐกิจมหภาค

ตัวแปร	อินโดนีเซีย	มาเลเซีย	ฟิลิปปินส์	สิงคโปร์	ไทย	เวียดนาม	AEC อื่นๆ	อื่นๆ
ผลผลิตรวม (GDP)	0.00%	-0.05%	-0.01%	0.26%	0.01%	-0.01%	-0.12%	0.00%
	[0.00%]	[-0.09%]	[-0.01%]	[0.54%]	[0.02%]	[-0.01%]	[-0.21%]	[0.00%]
ส่งออก	-0.01%	-0.06%	-0.01%	0.23%	0.01%	-0.01%	-0.11%	0.00%
	[-0.02%]	[-0.10%]	[-0.03%]	[0.47%]	[0.01%]	[-0.01%]	[-0.20%]	[0.00%]
นำเข้า	0.02%	-0.02%	0.00%	0.18%	0.01%	0.00%	-0.06%	0.00%
	[0.03%]	[-0.02%]	[0.00%]	[0.37%]	[0.01%]	[0.01%]	[-0.10%]	[0.00%]
แรงงานไม่มีทักษะ	0.00%	0.00%	0.00%	0.01%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
	[0.00%]	[0.00%]	[0.00%]	[0.03%]	[0.00%]	[0.00%]	[0.00%]	[0.00%]
แรงงานมีทักษะ	-0.01%	-0.53%	-0.05%	1.57%	0.07%	-0.07%	-1.77%	0.00%
	[-0.01%]	[-0.90%]	[-0.09%]	[3.29%]	[0.18%]	[-0.08%]	[-3.04%]	[0.00%]
สินค้าทุน	0.00%	-0.03%	0.00%	0.24%	0.01%	0.00%	-0.07%	0.00%
	[0.01%]	[-0.05%]	[0.00%]	[0.51%]	[0.02%]	[0.01%]	[-0.12%]	[0.00%]
สวัสดิการ (ล้านเหรียญสหรัฐ)	36.3	30.4	4.4	230.2	16.0	0.2	-39.0	20.0
	[74.8]	[83.3]	[10.8]	[497.2]	[41.5]	[4.1]	[-65.8]	[62.1]

*ตัวเลขใน [] คือกรณีแรงงานเคลื่อนย้ายได้สมบูรณ์

ที่มา: คำนวณโดยผู้วิจัย

หากพิจารณาเฉพาะผลกระทบต่อประเทศไทยโดยเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ ในอาเซียน จะพบว่า ประเทศไทยมีแนวโน้มที่จะได้ประโยชน์ในภาพรวมจากนโยบายดังกล่าว ผ่านกิจกรรมการผลิตที่เพิ่มขึ้น การใช้ปัจจัยการผลิตที่เพิ่มขึ้น และสวัสดิการ (อรรถประโยชน์ของสังคม) ที่เพิ่มขึ้น

ข) ผลกระทบรายภาคการผลิต

ตารางที่ 3.2 รายงานผลกระทบต่อกิจกรรมการผลิตเป็นรายภาคการผลิต ของประเทศต่างๆ จากการอนุญาตให้แรงงานมีทักษะเคลื่อนย้ายได้ระหว่างประเทศในอาเซียน เมื่อเปรียบเทียบระหว่างประเทศต่างๆ พบว่ากิจกรรมการผลิตในประเทศสิงคโปร์ มีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นทุกภาคการผลิต โดยกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาคบริการจะได้รับผลในทางบวกมากที่สุด ได้แก่ บริการสาธารณะ (เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.38) บริการทางการเงินและธุรกิจ (เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.37) และบริการขนส่งทางอากาศ (เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.30) โดยกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาคการผลิตและอุตสาหกรรมมีแนวโน้มที่จะได้รับผลกระทบในทางบวกรองลงมา

ในทางตรงกันข้าม ประเทศที่มีแนวโน้มที่กิจกรรมการผลิตจะลดลง ได้แก่ มาเลเซีย และประเทศอาเซียนอื่นๆ โดยกิจกรรมการผลิตจะลดลงมากที่สุดในภาคการผลิตที่เกี่ยวข้องกับการบริการเช่นกัน ได้แก่ บริการสาธารณะ (ลดลงร้อยละ 0.15 ในมาเลเซีย และลดลงร้อยละ 0.51 ในอาเซียนอื่นๆ) บริการทางการเงินและธุรกิจ (ลดลงร้อยละ 0.09 ในมาเลเซีย และลดลงร้อยละ 0.27 ในอาเซียนอื่นๆ) และบริการขนส่งทางอากาศ (ลดลงร้อยละ 0.06 ในมาเลเซีย และลดลงร้อยละ 0.21 ในอาเซียนอื่นๆ)

สำหรับผลกระทบต่อกิจกรรมการผลิตรายภาคของประเทศไทยจะพบว่าแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น แต่อาจเกิดขึ้นอย่างไม่มีนัยสำคัญ โดยเปรียบเทียบแล้วผลในทางบวกจะเกิดกับภาคการผลิตที่เกี่ยวข้องกับการบริการ และอุตสาหกรรมมากกว่าเกษตรกรรม

ตารางที่ 3.2 ผลผลิตรายภาคการผลิต (เดบโตร้อยละ)

สินค้า	อินโดนีเซีย	มาเลเซีย	ฟิลิปปินส์	สิงคโปร์	ไทย	เวียดนาม	AEC อื่นๆ	อื่นๆ
เกษตรกรรม	0.00%	-0.02%	0.00%	0.01%	0.00%	0.00%	-0.04%	0.00%
	[0.00%]	[-0.03%]	[-0.01%]	[0.02%]	[0.00%]	[0.00%]	[-0.07%]	[0.00%]
อุตสาหกรรม	-0.01%	-0.05%	-0.01%	0.22%	0.01%	-0.01%	-0.12%	0.00%
	[-0.01%]	[-0.09%]	[-0.02%]	[0.46%]	[0.01%]	[-0.01%]	[-0.21%]	[0.00%]
โครงสร้างพื้นฐาน	0.00%	-0.04%	0.00%	0.24%	0.01%	-0.01%	-0.15%	0.00%
	[0.00%]	[-0.07%]	[-0.01%]	[0.49%]	[0.02%]	[-0.01%]	[-0.26%]	[0.00%]
ก่อสร้าง	0.00%	-0.04%	0.00%	0.26%	0.01%	0.00%	-0.10%	0.00%
	[0.01%]	[-0.06%]	[0.00%]	[0.55%]	[0.02%]	[0.01%]	[-0.16%]	[0.00%]
การค้า	0.00%	-0.04%	0.00%	0.23%	0.01%	0.00%	-0.13%	0.00%
	[0.01%]	[-0.07%]	[0.00%]	[0.48%]	[0.01%]	[0.00%]	[-0.23%]	[0.00%]
สื่อสารและขนส่ง	0.00%	-0.07%	0.00%	0.15%	0.01%	-0.01%	-0.15%	0.00%
	[0.00%]	[-0.11%]	[0.00%]	[0.32%]	[0.02%]	[-0.01%]	[-0.25%]	[0.00%]
บริการทางการเงิน และธุรกิจ	0.00%	-0.09%	-0.01%	0.37%	0.01%	-0.03%	-0.27%	0.00%
	[0.00%]	[-0.16%]	[-0.01%]	[0.77%]	[0.02%]	[-0.04%]	[-0.46%]	[0.00%]
บริการสหนาการ	0.00%	-0.06%	0.00%	0.30%	0.01%	-0.02%	-0.21%	0.00%
	[0.01%]	[-0.10%]	[0.00%]	[0.63%]	[0.02%]	[-0.02%]	[-0.37%]	[0.00%]
บริการสาธารณะ	0.01%	-0.15%	-0.01%	0.38%	0.03%	-0.02%	-0.51%	0.00%
	[0.01%]	[-0.25%]	[-0.02%]	[0.80%]	[0.07%]	[-0.02%]	[-0.87%]	[0.00%]
ที่อยู่อาศัย	0.01%	0.03%	0.01%	0.06%	0.00%	0.00%	-0.08%	0.00%
	[0.02%]	[0.07%]	[0.01%]	[0.13%]	[0.01%]	[0.01%]	[-0.14%]	[0.00%]

*ตัวเลขใน [] คือกรณีแรงงานเคลื่อนย้ายได้สมบูรณ์

ที่มา: คำนวณโดยผู้วิจัย

ผลต่อการอนุญาตให้แรงงานมีทักษะเคลื่อนย้ายได้ระหว่างประเทศ ซึ่งมีผลกระทบต่อกิจกรรมการผลิตจะส่งผลกระทบต่อไปยังรูปแบบและลักษณะกิจกรรมทางการค้าระหว่างประเทศ ของกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนต่อไป ตารางที่ 3.3 และตารางที่ 3.4 แสดงถึงผลกระทบต่อการส่งออกและการนำเข้าเป็นรายภาคการผลิต โดยรวมแล้ว เราจะพบว่า การส่งออกรายภาคการผลิตของแต่ละประเทศจะเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันไปตามความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบในการผลิต ตัวอย่างเช่น สิงคโปร์และประเทศไทยจะมีการส่งออกในสินค้าเกษตรกรรมลดลง (พร้อมกับการนำเข้าที่เพิ่มขึ้น) ในขณะที่ประเทศอื่นๆ เช่น อาเซียนอื่นๆ มาเลเซีย และฟิลิปปินส์ จะมีการส่งออกสินค้าเกษตรเพิ่มขึ้น (ในอัตราร้อยละ 0.34 ร้อยละ 0.13 ร้อยละ 0.01 ตามลำดับ) ในทางตรงกันข้าม สิงคโปร์และประเทศไทยจะมีการส่งออกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริการมากขึ้น เช่น บริการสาธารณะ (สิงคโปร์เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.07 และประเทศไทย

เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.09) ส่วนประเทศอาเซียนอื่นๆ (ลดลงร้อยละ 1.46) มาเลเซีย (ลดลงร้อยละ 0.39) และ ฟิlipปินส์ (ลดลงร้อยละ 0.09) จะมีการส่งออกในกิจกรรมดังกล่าวลดลงตามลำดับ

ตารางที่ 3.3 ปริมาณการส่งออก (เติบโตร้อยละ)

ประเทศ								
สินค้า	อินโดนีเซีย	มาเลเซีย	ฟิลิปปินส์	สิงคโปร์	ไทย	เวียดนาม	AEC อื่นๆ	อื่นๆ
	0.00%	0.13%	0.01%	-0.05%	-0.02%	0.01%	0.34%	0.00%
เกษตรกรรม	[0.00%]	[0.24%]	[0.02%]	[-0.10%]	[-0.04%]	[0.01%]	[0.59%]	[0.00%]
อุตสาหกรรม	-0.01%	-0.05%	-0.01%	0.20%	0.00%	-0.01%	-0.11%	0.00%
	[-0.02%]	[-0.09%]	[-0.02%]	[0.41%]	[0.01%]	[-0.01%]	[-0.20%]	[0.00%]
โครงสร้างพื้นฐาน	0.00%	-0.06%	0.00%	0.10%	0.02%	-0.03%	-0.25%	0.01%
	[0.00%]	[-0.11%]	[-0.01%]	[0.20%]	[0.05%]	[-0.04%]	[-0.43%]	[0.01%]
ก่อสร้าง	-0.01%	-0.10%	-0.02%	0.43%	0.00%	-0.01%	-0.22%	0.00%
	[-0.02%]	[-0.17%]	[-0.03%]	[0.89%]	[0.01%]	[-0.02%]	[-0.37%]	[0.00%]
การค้า	-0.01%	-0.09%	-0.01%	0.29%	0.01%	-0.02%	-0.35%	0.00%
	[-0.03%]	[-0.17%]	[-0.03%]	[0.59%]	[0.01%]	[-0.03%]	[-0.61%]	[0.01%]
สื่อสารและขนส่ง	-0.01%	-0.08%	-0.01%	0.10%	0.01%	-0.01%	-0.16%	0.00%
	[-0.02%]	[-0.15%]	[-0.03%]	[0.21%]	[0.02%]	[-0.01%]	[-0.28%]	[0.00%]
บริการทางการเงินและธุรกิจ	-0.02%	-0.22%	-0.04%	0.46%	0.02%	-0.05%	-0.65%	0.00%
	[-0.05%]	[-0.39%]	[-0.07%]	[0.94%]	[0.05%]	[-0.07%]	[-1.13%]	[-0.01%]
บริการขนส่ง	-0.01%	-0.28%	-0.03%	0.51%	0.02%	-0.04%	-0.57%	0.01%
	[-0.03%]	[-0.50%]	[-0.06%]	[1.06%]	[0.05%]	[-0.05%]	[-0.98%]	[0.01%]
บริการสาธารณะ	-0.03%	-0.39%	-0.09%	1.07%	0.09%	-0.07%	-1.46%	0.00%
	[-0.05%]	[-0.69%]	[-0.17%]	[2.21%]	[0.22%]	[-0.10%]	[-2.52%]	[-0.01%]
ที่อยู่อาศัย	0.00%	-0.03%	0.00%	0.12%	0.00%	0.00%	-0.10%	0.00%
	[0.00%]	[-0.05%]	[0.00%]	[0.26%]	[0.01%]	[0.00%]	[-0.16%]	[0.00%]
รวม	-0.01%	-0.06%	-0.01%	0.23%	0.01%	-0.01%	-0.11%	0.00%
	[-0.02%]	[-0.10%]	[-0.03%]	[0.47%]	[0.01%]	[-0.01%]	[-0.20%]	[0.00%]

*ตัวเลขใน [] คือกรณีแรงงานเคลื่อนย้ายได้สมบูรณ์

ที่มา: คำนวณโดยผู้วิจัย

หากพิจารณาเฉพาะประเทศไทยจะพบว่าผลกระทบต่อกิจกรรมการค้าระหว่างประเทศเป็นรายการการผลิตจะเกิดขึ้นเพียงเล็กน้อย ภาคการผลิตที่จะมีการส่งออกมากขึ้นได้แก่ บริการสาธารณะ (เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.09) บริการขนส่ง (เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.02) บริการทางการเงินและธุรกิจ (เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.02) และโครงสร้างพื้นฐาน (เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.02) โดยการส่งออกในภาคเกษตรกรรมจะเปลี่ยนแปลงลดลง (ลดลงร้อยละ 0.02)

ตารางที่ 3.4 ปริมาณการนำเข้า (เติบโตร้อยละ)

ประเทศ								
สินค้า	อินโดนีเซีย	มาเลเซีย	ฟิลิปปินส์	สิงคโปร์	ไทย	เวียดนาม	AEC อื่นๆ	อื่นๆ
เกษตรกรรม	0.00%	-0.08%	-0.01%	0.15%	0.02%	0.00%	-0.28%	0.00%
	[0.00%]	[-0.13%]	[-0.01%]	[0.31%]	[0.05%]	[0.01%]	[-0.48%]	[0.00%]
อุตสาหกรรม	0.02%	-0.02%	0.00%	0.19%	0.01%	0.00%	-0.08%	0.00%
	[0.04%]	[-0.03%]	[0.00%]	[0.40%]	[0.01%]	[0.00%]	[-0.13%]	[0.00%]
โครงสร้างพื้นฐาน	0.01%	0.02%	0.00%	0.23%	-0.02%	0.02%	-0.01%	0.00%
	[0.01%]	[0.06%]	[0.01%]	[0.48%]	[-0.03%]	[0.04%]	[-0.01%]	[0.00%]
ก่อสร้าง	0.01%	-0.01%	0.01%	0.10%	0.01%	0.00%	0.03%	0.00%
	[0.02%]	[-0.01%]	[0.02%]	[0.20%]	[0.01%]	[0.01%]	[0.05%]	[0.00%]
การค้า	0.02%	0.06%	0.01%	0.22%	0.01%	0.01%	0.06%	0.00%
	[0.04%]	[0.14%]	[0.02%]	[0.46%]	[0.02%]	[0.02%]	[0.11%]	[0.01%]
สื่อสารและขนส่ง	0.01%	-0.01%	0.01%	0.11%	0.00%	0.00%	-0.05%	0.00%
	[0.02%]	[-0.01%]	[0.02%]	[0.24%]	[0.01%]	[0.00%]	[-0.08%]	[0.00%]
บริการทางการเงิน และธุรกิจ	0.01%	0.03%	0.02%	0.14%	0.01%	0.01%	0.09%	0.01%
	[0.03%]	[0.07%]	[0.04%]	[0.30%]	[0.02%]	[0.02%]	[0.16%]	[0.01%]
บริการสหธนาคาร	0.02%	0.11%	0.01%	0.18%	0.00%	0.01%	0.11%	0.00%
	[0.04%]	[0.20%]	[0.02%]	[0.37%]	[0.00%]	[0.01%]	[0.20%]	[0.00%]
บริการสาธารณะ	0.02%	0.12%	0.04%	-0.04%	-0.02%	0.03%	0.34%	0.00%
	[0.05%]	[0.22%]	[0.08%]	[-0.07%]	[-0.04%]	[0.04%]	[0.59%]	[0.01%]
ที่อยู่อาศัย	0.00%	-0.03%	0.00%	0.12%	0.00%	0.00%	-0.10%	0.00%
	[0.00%]	[-0.05%]	[0.00%]	[0.26%]	[0.01%]	[0.00%]	[-0.16%]	[0.00%]
รวม	0.02%	-0.02%	0.00%	0.18%	0.01%	0.00%	-0.06%	0.00%
	[0.03%]	[-0.02%]	[0.00%]	[0.37%]	[0.01%]	[0.01%]	[-0.10%]	[0.00%]

*ตัวเลขใน [] คือกรณีแรงงานเคลื่อนย้ายได้สมบูรณ์

ที่มา: คำนวณโดยผู้วิจัย

เมื่ออนุญาตให้แรงงานมีทักษะสามารถเคลื่อนย้ายได้ระหว่างประเทศ ตารางที่ 3.5 และตารางที่ 3.6 แสดงถึงดุลยภาพการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศที่จะเกิดขึ้นระหว่างคู่ประเทศอาเซียนต่างๆ ในภาพรวมจะพบว่าประเทศที่จะเป็นผู้รับแรงงานมีทักษะย้ายถิ่นเข้าเข้าไปทำงานเพิ่มขึ้น ได้แก่ ประเทศสิงคโปร์ โดยจะเป็นผู้รับแรงงานมีทักษะเพิ่มขึ้นจากทุกประเทศในอาเซียน ในขณะที่การย้ายถิ่นการทำงาน ของแรงงานมีทักษะจากประเทศในกลุ่มอาเซียนไปยังเวียดนามและอาเซียนอื่นๆ จะมีแนวโน้มลดลงทุกคู่ เราจะเห็นได้ว่า ถึงแม้อนุญาตให้แรงงานมีทักษะสามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรีเพียงกลุ่มเดียว แต่ผลที่เกิดขึ้นจากการดุลยภาพของตลาดแรงงานระหว่างประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป ยังส่งผลกระทบต่อ การเคลื่อนย้ายแรงงานไม่มีทักษะด้วยเช่นกัน อย่างไรก็ตาม ผลที่เกิดขึ้นต่อแรงงานไม่มีทักษะมีเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ในส่วนต่อไป การศึกษาจะแสดงผลกระทบจากการอนุญาตให้ทั้งแรงงานมีทักษะและแรงงานไม่มีทักษะสามารถเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศได้โดยเสรี

ตารางที่ 3.5 แรงงานข้ามชาติมีทักษะ (เติบโตร้อยละ)

ไปยัง								
จาก	อินโดนีเซีย	มาเลเซีย	ฟิลิปปินส์	สิงคโปร์	ไทย	เวียดนาม	AEC อื่นๆ	อื่นๆ
	n.a.	2.59%	-7.87%	4.95%	0.59%	-10.03%	-19.15%	0.00%
อินโดนีเซีย	[n.a.]	[5.06%]	[-16.91%]	[9.43%]	[1.16%]	[-22.13%]	[-51.62%]	[-0.01%]
มาเลเซีย	-8.46%	n.a.	-14.12%	4.19%	-6.70%	-15.60%	-21.19%	-0.16%
	[-18.18%]	[n.a.]	[-32.85%]	[8.03%]	[-14.10%]	[-37.28%]	[-61.34%]	[-0.28%]
ฟิลิปปินส์	2.41%	4.13%	n.a.	5.24%	2.63%	-2.81%	-16.21%	-0.02%
	[4.74%]	[8.00%]	[n.a.]	[9.97%]	[5.15%]	[-5.77%]	[-40.42%]	[-0.03%]
สิงคโปร์	-19.80%	-16.78%	-21.45%	n.a.	-19.25%	-21.83%	-22.91%	0.44%
	[-54.13%]	[-42.39%]	[-63.03%]	[n.a.]	[-51.57%]	[-65.59%]	[-80.05%]	[0.92%]
ไทย	-2.15%	2.14%	-9.53%	4.98%	n.a.	-11.50%	-20.39%	0.02%
	[-4.37%]	[4.19%]	[-20.88%]	[9.50%]	[n.a.]	[-25.90%]	[-57.61%]	[0.06%]
เวียดนาม	2.90%	4.40%	0.82%	5.54%	3.39%	n.a.	-17.71%	-0.02%
	[5.70%]	[8.53%]	[1.65%]	[10.55%]	[6.62%]	[n.a.]	[-45.76%]	[-0.03%]
AEC อื่นๆ	4.81%	5.28%	3.12%	4.95%	4.48%	4.24%	0.00%	-0.58%
	[9.35%]	[10.21%]	[6.18%]	[9.47%]	[8.72%]	[8.27%]	[0.00%]	[-1.01%]
อื่นๆ	0.00%	0.16%	0.02%	-0.44%	-0.02%	0.02%	0.59%	0.00%
	[0.01%]	[0.28%]	[0.03%]	[-0.91%]	[-0.06%]	[0.03%]	[1.02%]	[0.00%]

*ตัวเลขใน [] คือกรณีแรงงานเคลื่อนย้ายได้สมบูรณ์

ที่มา: คำนวณโดยผู้วิจัย

ตารางที่ 3.6 แรงงานข้ามชาติไม่มีทักษะ (เติบโตร้อยละ)

ไปยัง								
จาก	อินโดนีเซีย	มาเลเซีย	ฟิลิปปินส์	สิงคโปร์	ไทย	เวียดนาม	AEC อื่นๆ	อื่นๆ
	n.a.	-0.01%	0.00%	0.04%	0.00%	0.00%	-0.01%	0.00%
อินโดนีเซีย	[n.a.]	[-0.01%]	[0.00%]	[0.09%]	[0.00%]	[0.00%]	[-0.02%]	[0.00%]
มาเลเซีย	0.01%	n.a.	0.00%	0.05%	0.01%	0.01%	-0.01%	0.00%
	[0.01%]	[n.a.]	[0.01%]	[0.10%]	[0.01%]	[0.01%]	[-0.02%]	[0.01%]
ฟิลิปปินส์	0.00%	0.00%	n.a.	0.04%	0.00%	0.00%	-0.01%	0.00%
	[0.00%]	[-0.01%]	[n.a.]	[0.09%]	[0.00%]	[0.00%]	[-0.02%]	[0.00%]
สิงคโปร์	-0.04%	-0.05%	-0.04%	n.a.	-0.04%	-0.04%	-0.06%	-0.04%
	[-0.09%]	[-0.10%]	[-0.09%]	[n.a.]	[-0.09%]	[-0.09%]	[-0.11%]	[-0.09%]
ไทย	0.00%	-0.01%	0.00%	0.04%	n.a.	0.00%	-0.01%	0.00%
	[0.00%]	[-0.01%]	[0.00%]	[0.09%]	[n.a.]	[0.00%]	[-0.03%]	[0.00%]
เวียดนาม	0.00%	-0.01%	0.00%	0.04%	0.00%	n.a.	-0.01%	0.00%
	[0.00%]	[-0.01%]	[0.00%]	[0.09%]	[0.00%]	[n.a.]	[-0.02%]	[0.00%]
AEC อื่นๆ	0.01%	0.01%	0.01%	0.06%	0.01%	0.01%	0.00%	0.01%
	[0.02%]	[0.02%]	[0.02%]	[0.11%]	[0.03%]	[0.02%]	[0.00%]	[0.02%]
อื่นๆ	0.00%	0.00%	0.00%	0.04%	0.00%	0.00%	-0.01%	0.00%
	[0.00%]	[-0.01%]	[0.00%]	[0.09%]	[0.00%]	[0.00%]	[-0.02%]	[0.00%]

*ตัวเลขใน [] คือกรณีแรงงานเคลื่อนย้ายได้สมบูรณ์

ที่มา: คำนวณโดยผู้วิจัย

เมื่อพิจารณาผลกระทบต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานมีทักษะระหว่างประเทศของไทย ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า แรงงานมีทักษะของประเทศไทยมีแนวโน้มที่จะย้ายออกไปทำงานที่สิงคโปร์ (เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.98) และมาเลเซีย (เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.14) มากขึ้นและจะย้ายออกไปทำงานในประเทศอื่นๆ ลดลง ทั้งนี้ แรงงานมีทักษะจากไทยจะย้ายออกไปทำงานในอาเซียนอื่นๆ และเวียดนามลดลงมากที่สุด (ลดลงร้อยละ 20.39 และร้อยละ 11.50 ตามลำดับ) ในทางตรงกันข้าม ประเทศไทยจะเป็นผู้รับแรงงานมีทักษะที่เพิ่มขึ้นจาก อาเซียนอื่นๆ (เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.48) เวียดนาม (เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.39) ฟิลิปปินส์ (เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.63) และอินโดนีเซีย (เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.59) ตามลำดับ

กรณีศึกษาที่ 2: ผลกระทบจากการเปิดให้แรงงานสามารถเคลื่อนย้ายได้ในกลุ่มประเทศอาเซียน (Both Skilled and Unskilled)

ก) ผลกระทบในระดับมหภาค

ผลกระทบต่อตัวแปรทางเศรษฐกิจมหภาคของประเทศต่างๆ จากการอนุญาตให้แรงงานทั้งที่มีทักษะและแรงงานไม่มีทักษะสามารถเคลื่อนย้ายได้ภายในกลุ่มประเทศอาเซียน แสดงได้ในตารางที่ 3.7 โดยรวมจะพบว่าเมื่ออนุญาตให้แรงงานไม่มีทักษะสามารถย้ายถิ่นการทำงานระหว่างประเทศได้ด้วย ผลกระทบที่จะเพิ่มขึ้นมากกว่ากรณีที่อนุญาตให้เพียงแรงงานมีทักษะเคลื่อนย้ายได้เพียงกลุ่มเดียวอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม ลำดับประเทศที่จะได้รับประโยชน์ยังคงมีลักษณะคล้ายคลึงเหมือนเดิม ผลผลิตรวมจะเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญในสิงคโปร์ (เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.06) โดยประเทศไทยและมาเลเซียจะมีกิจกรรมเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย (เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.02 และร้อยละ 0.01 ตามลำดับ) ในทางตรงข้าม กิจกรรมการผลิตจะลดลงในประเทศอาเซียนอื่นๆ (ลดลงร้อยละ 0.47) เวียดนาม (ลดลงร้อยละ 0.02) ฟิลิปปินส์ (ลดลงร้อยละ 0.01) อินโดนีเซีย (ลดลงร้อยละ 0.01) การส่งออกและนำเข้าของประเทศต่างๆ ได้รับผลกระทบที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับการเปลี่ยนแปลงผลผลิตรวม โดยสิงคโปร์มีการเปลี่ยนแปลงทั้งส่งออกและนำเข้ามากที่สุด (เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.01 และร้อยละ 0.81 ตามลำดับ)

ผลกระทบต่อจำนวนแรงงานมีทักษะ แรงงานไม่มีทักษะ และการสะสมสินค้านำเข้ามีความสอดคล้องไปกับกิจกรรมการผลิตที่เปลี่ยนแปลงของประเทศต่างๆ เช่นกัน สิงคโปร์ ประเทศไทย และมาเลเซีย จะมีการใช้แรงงานไม่มีทักษะและสินค้านำเข้าในกระบวนการผลิตมากขึ้น อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสนใจว่า แรงงานมีทักษะในมาเลเซียจะเปลี่ยนแปลงลดลง นอกจากนั้น การใช้สินค้านำเข้าที่เพิ่มขึ้น จะเกิดขึ้นกับประเทศในกลุ่มอาเซียน (ยกเว้นประเทศอาเซียนอื่นๆ) เมื่อมีการอนุญาตให้แรงงานไม่มีทักษะสามารถเคลื่อนย้ายได้เพิ่มเติมมากขึ้น นั้นสะท้อนให้เห็นว่า โครงสร้างการผลิตของประเทศอินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ และเวียดนาม มีการใช้แรงงานไม่มีทักษะในกระบวนการผลิตคู่กับสินค้านำเข้ามากกว่าประเทศอื่นๆ โดยเปรียบเทียบ

เมื่อพิจารณาถึงการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรสวัสดิการ (Social Welfare) ซึ่งสะท้อนถึง ธรรมชาติประโยชน์รวมของประชากรภายในประเทศ จะพบว่า การอนุญาตให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานทุก ประเภทภายในประเทศอาเซียน ก็ทำให้ส่วนใหญ่ได้รับผลในทางบวกทั้งสิ้น (ยกเว้นประเทศอาเซียนอื่นๆ) ประเทศที่จะได้ประโยชน์มากที่สุดเรียงตามลำดับได้แก่ สิงคโปร์ (ตัวแปรสวัสดิการเพิ่มขึ้น 942.6 ล้าน เหรียญสหรัฐ) อินโดนีเซีย (ตัวแปรสวัสดิการเพิ่มขึ้น 406.4 ล้านเหรียญสหรัฐ) มาเลเซีย (ตัวแปรสวัสดิการ เพิ่มขึ้น 205.5 ล้านเหรียญสหรัฐ) ประเทศไทย (ตัวแปรสวัสดิการเพิ่มขึ้น 16.0 ล้านเหรียญสหรัฐ) ฟิลิปปินส์ (ตัวแปรสวัสดิการเพิ่มขึ้น 4.4 ล้านเหรียญสหรัฐ) ตามลำดับ ทั้งนี้ ประเทศอาเซียนอื่นๆ จะ ได้รับผลกระทบในทางลบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศดังกล่าว (ตัวแปรสวัสดิการลดลง 145.1 ล้านเหรียญสหรัฐ)

ตารางที่ 3.7 ผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงตัวแปรทางเศรษฐกิจมหภาค

ตัวแปร	อินโดนีเซีย	มาเลเซีย	ฟิลิปปินส์	สิงคโปร์	ไทย	เวียดนาม	AEC อื่นๆ	อื่นๆ
ผลผลิตรวม (GDP)	-0.01% [-0.01%]	0.01% [0.10%]	-0.01% [-0.02%]	1.06% [2.21%]	0.02% [0.06%]	-0.02% [-0.03%]	-0.47% [-0.81%]	0.00% [0.00%]
ส่งออก	-0.17% [-0.35%]	-0.01% [0.06%]	-0.05% [-0.11%]	1.01% [2.09%]	0.02% [0.05%]	-0.03% [-0.05%]	-0.46% [-0.81%]	0.00% [0.01%]
นำเข้า	0.11% [0.23%]	0.08% [0.23%]	0.01% [0.03%]	0.81% [1.69%]	0.03% [0.07%]	0.01% [0.02%]	-0.28% [-0.47%]	0.01% [0.01%]
แรงงานไม่มีทักษะ	-0.02% [-0.04%]	0.19% [0.62%]	-0.03% [-0.04%]	3.01% [6.34%]	0.06% [0.15%]	-0.05% [-0.08%]	-1.19% [-2.05%]	0.00% [0.00%]
แรงงานมีทักษะ	-0.01% [-0.01%]	-0.53% [-0.91%]	-0.05% [-0.08%]	1.60% [3.35%]	0.07% [0.18%]	-0.07% [-0.08%]	-1.78% [-3.05%]	0.00% [0.00%]
สินค้าทุน	0.02% [0.05%]	0.10% [0.32%]	0.01% [0.03%]	1.06% [2.21%]	0.03% [0.08%]	0.01% [0.03%]	-0.49% [-0.84%]	0.00% [0.00%]
สวัสดิการ (ล้านเหรียญสหรัฐ)	406.4 [828.0]	205.5 [530.5]	36.5 [78.5]	942.6 [2,057.9]	56.5 [141.0]	4.9 [16.6]	-145.1 [-244.3]	164.1 [389.7]

*ตัวเลขใน [] คือกรณีแรงงานเคลื่อนย้ายได้สมบูรณ์

ที่มา: คำนวณโดยผู้วิจัย

หากพิจารณาเฉพาะผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทย ผลการศึกษาชี้ว่า การอนุญาตให้แรงงานไม่มี ทักษะสามารถเคลื่อนย้ายได้ด้วยจะส่งผลที่ดีขึ้นต่อประเทศไทย กล่าวคือ สวัสดิการจะเพิ่มขึ้นจาก 16.0 ล้านเหรียญสหรัฐในกรณีแรกมาเป็นการเพิ่มขึ้น 56.5 ล้านเหรียญสหรัฐ ส่วนผลกระทบต่อตัวแปรทาง เศรษฐกิจมหภาคอื่นๆ ก็สอดคล้องกัน คือมีแนวโน้มเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น แต่ผลไม่ได้เพิ่มขึ้นอย่างมี นัยสำคัญเหมือนกับประเทศอื่นในอาเซียน (เช่น อินโดนีเซีย และมาเลเซีย เป็นต้น)

ข) ผลกระทบรายภาคการผลิต

ตารางที่ 3.8 แสดงผลการศึกษาจากแบบจำลองต่อกิจกรรมการผลิตเป็นรายภาคการผลิต ของประเทศต่างๆ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างประเทศ พบว่ากิจกรรมการผลิตในประเทศสิงคโปร์จะเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญในทุกภาคการผลิต โดยเฉพาะกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาคอุตสาหกรรมและการบริการจะได้รับผลในทางบวกมากที่สุด ได้แก่ บริการทางการเงินและธุรกิจ (เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.36) บริการสาธารณะ (เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.19) บริการขนส่งทางอากาศ (เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.14) และก่อสร้าง (เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.14) ในทางตรงกันข้าม ประเทศที่มีแนวโน้มที่กิจกรรมการผลิตจะเปลี่ยนแปลงลดลงมากที่สุด ได้แก่ ประเทศอาเซียนอื่นๆ โดยกิจกรรมการผลิตจะลดลงในทุกๆ ภาคการผลิต และเปลี่ยนแปลงมากที่สุดในการผลิตที่เกี่ยวข้องกับการบริการเช่นกัน ได้แก่ บริการสาธารณะ (ลดลงร้อยละ 0.91) และบริการทางการเงินและธุรกิจ (ลดลงร้อยละ 0.71) นอกจากนี้ ประเทศเวียดนามก็อาจได้รับผลกระทบในทางลบจากกิจกรรมการผลิตที่ลดลงเช่นกัน แต่ก็มีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

ตารางที่ 3.8 ผลผลิตรายภาคการผลิต (เติบโตร้อยละ)

สินค้า	อินโดนีเซีย	มาเลเซีย	ฟิลิปปินส์	สิงคโปร์	ไทย	เวียดนาม	AEC อื่นๆ	อื่นๆ
	-0.02%	0.02%	-0.01%	0.35%	0.01%	-0.02%	-0.30%	0.00%
เกษตรกรรม	[-0.03%]	[0.10%]	[-0.03%]	[0.72%]	[0.03%]	[-0.03%]	[-0.51%]	[0.00%]
อุตสาหกรรม	-0.09%	0.00%	-0.04%	1.08%	0.02%	-0.03%	-0.53%	0.00%
	[-0.17%]	[0.08%]	[-0.07%]	[2.23%]	[0.05%]	[-0.06%]	[-0.93%]	[0.00%]
โครงสร้างพื้นฐาน	0.01%	0.02%	0.00%	0.98%	0.02%	-0.02%	-0.50%	0.00%
	[0.02%]	[0.11%]	[0.00%]	[2.05%]	[0.06%]	[-0.03%]	[-0.86%]	[0.00%]
ก่อสร้าง	0.02%	0.06%	0.01%	1.14%	0.03%	0.01%	-0.51%	0.00%
	[0.05%]	[0.22%]	[0.03%]	[2.38%]	[0.07%]	[0.03%]	[-0.87%]	[0.00%]
การค้า	0.03%	0.03%	0.00%	1.04%	0.02%	-0.01%	-0.54%	0.00%
	[0.06%]	[0.15%]	[0.01%]	[2.17%]	[0.05%]	[-0.01%]	[-0.93%]	[0.00%]
สื่อสารและขนส่ง	-0.01%	-0.02%	0.00%	0.68%	0.02%	-0.01%	-0.46%	0.00%
	[-0.02%]	[0.04%]	[0.00%]	[1.41%]	[0.05%]	[-0.02%]	[-0.78%]	[0.00%]
บริการทางการเงินและธุรกิจ	0.02%	-0.04%	-0.01%	1.36%	0.02%	-0.07%	-0.71%	0.00%
	[0.05%]	[0.03%]	[-0.01%]	[2.85%]	[0.05%]	[-0.13%]	[-1.21%]	[0.00%]
บริการขนส่งทางอากาศ	0.05%	0.04%	0.01%	1.14%	0.02%	-0.04%	-0.55%	0.00%
	[0.10%]	[0.21%]	[0.02%]	[2.40%]	[0.06%]	[-0.06%]	[-0.93%]	[0.00%]
บริการสาธารณะ	0.08%	-0.09%	0.00%	1.19%	0.05%	-0.03%	-0.91%	0.00%
	[0.17%]	[-0.05%]	[0.01%]	[2.53%]	[0.12%]	[-0.03%]	[-1.56%]	[0.00%]
ที่อยู่อาศัย	0.10%	0.12%	0.03%	0.25%	0.02%	0.01%	-0.33%	0.00%
	[0.21%]	[0.29%]	[0.06%]	[0.58%]	[0.04%]	[0.02%]	[-0.54%]	[0.00%]

*ตัวเลขใน [] คือกรณีแรงงานเคลื่อนย้ายได้สมบูรณ์

ที่มา: คำนวณโดยผู้วิจัย

สำหรับผลกระทบต่อกิจกรรมการผลิตรายภาคของประเทศไทยจะพบว่าแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นทุกภาคการผลิต กิจกรรมที่เพิ่มขึ้นมากกว่าโดยเปรียบเทียบจะเกิดขึ้นในบริการสาธารณะ (เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.05) และก่อสร้าง (เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.03) หากเปรียบเทียบกับกรณีฐานที่อนุญาตให้เพียงแต่แรงงานมีทักษะสามารถเคลื่อนย้ายได้เพียงกลุ่มเดียว ผลการศึกษาชี้ว่า ประเทศไทยจะได้รับประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น หากอนุญาตให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานไม่มีทักษะด้วย

ตารางที่ 3.9 และตารางที่ 3.10 แสดงถึงผลกระทบต่อการส่งออกและการนำเข้าเป็นรายภาคการผลิตซึ่งเป็นผลต่อเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางการผลิตและการใช้ปัจจัยการผลิตของแต่ละประเทศ ผลการศึกษพบว่า การส่งออกรายภาคการผลิตของแต่ละประเทศจะเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันไป การส่งออกจากสิงคโปร์จะเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นในทุกภาคการผลิต ในขณะที่ประเทศไทยจะมการส่งออกเพิ่มขึ้นรองลงมา ในขณะที่อินโดนีเซียมีการส่งออกในเกษตรกรรมเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.02 และที่อยู่อาศัยเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.01 มาเลเซียจะการส่งออกในเกษตรกรรมเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.13 ในที่อยู่อาศัยเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.03 และในอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.01

สำหรับประเทศไทย จะมีการส่งออกในสินค้าเกษตรกรรมลดลงพร้อมกับการนำเข้าที่เพิ่มขึ้น (ในอัตราร้อยละ 0.03 และร้อยละ 0.06) การเปลี่ยนแปลงการส่งออกจะเพิ่มมากขึ้นที่สุดในบริการสาธารณะ (เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.11) บริการขนส่งทางอากาศ (เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.04) และโครงสร้างพื้นฐาน (เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.03)

ตารางที่ 3.9 ปริมาณการส่งออก (เดบิโตร้อยละ)

ประเทศ								
สินค้า	อินโดนีเซีย	มาเลเซีย	ฟิลิปปินส์	สิงคโปร์	ไทย	เวียดนาม	AEC อื่นๆ	อื่นๆ
	0.02%	0.13%	0.01%	0.13%	-0.03%	0.01%	0.64%	0.00%
เกษตรกรรม	[0.05%]	[0.17%]	[0.01%]	[0.26%]	[-0.08%]	[0.00%]	[1.10%]	[0.01%]
อุตสาหกรรม	-0.18%	0.01%	-0.05%	0.98%	0.02%	-0.03%	-0.53%	0.01%
	[-0.36%]	[0.10%]	[-0.10%]	[2.03%]	[0.05%]	[-0.04%]	[-0.93%]	[0.01%]
โครงสร้างพื้นฐาน	-0.12%	-0.14%	-0.02%	0.28%	0.03%	-0.07%	-0.23%	0.02%
	[-0.24%]	[-0.31%]	[-0.03%]	[0.57%]	[0.07%]	[-0.10%]	[-0.37%]	[0.04%]
ก่อสร้าง	-0.15%	-0.03%	-0.08%	2.28%	0.01%	-0.05%	-0.84%	-0.01%
	[-0.30%]	[0.09%]	[-0.16%]	[4.74%]	[0.02%]	[-0.09%]	[-1.46%]	[-0.01%]
การค้า	-0.18%	-0.06%	-0.07%	1.32%	0.01%	-0.07%	-1.16%	0.01%
	[-0.37%]	[-0.01%]	[-0.15%]	[2.73%]	[0.01%]	[-0.13%]	[-2.00%]	[0.02%]
สื่อสารและขนส่ง	-0.14%	-0.08%	-0.05%	0.47%	0.01%	-0.01%	-0.34%	0.00%
	[-0.28%]	[-0.10%]	[-0.10%]	[0.98%]	[0.03%]	[-0.02%]	[-0.59%]	[0.00%]
บริการทางการเงิน และธุรกิจ	-0.20%	-0.24%	-0.11%	1.59%	0.02%	-0.12%	-1.11%	-0.01%
	[-0.40%]	[-0.35%]	[-0.21%]	[3.30%]	[0.05%]	[-0.21%]	[-1.93%]	[-0.02%]
บริการสหนาการ	-0.19%	-0.22%	-0.09%	1.80%	0.04%	-0.10%	-1.00%	0.01%
	[-0.37%]	[-0.23%]	[-0.18%]	[3.74%]	[0.08%]	[-0.17%]	[-1.72%]	[0.02%]
บริการสาธารณะ	-0.21%	-0.41%	-0.18%	2.82%	0.11%	-0.14%	-2.11%	-0.01%
	[-0.42%]	[-0.65%]	[-0.34%]	[5.89%]	[0.26%]	[-0.23%]	[-3.64%]	[-0.01%]
ที่อยู่อาศัย	0.01%	0.03%	0.01%	0.55%	0.02%	-0.01%	-0.35%	0.00%
	[0.02%]	[0.13%]	[0.03%]	[1.18%]	[0.04%]	[-0.01%]	[-0.59%]	[0.00%]
รวม	-0.17%	-0.01%	-0.05%	1.01%	0.02%	-0.03%	-0.46%	0.00%
	[-0.35%]	[0.06%]	[-0.11%]	[2.09%]	[0.05%]	[-0.05%]	[-0.81%]	[0.01%]

*ตัวเลขใน [] คือกรณีแรงงานเคลื่อนย้ายได้สมบูรณ์

ที่มา: คำนวณโดยผู้วิจัย

ตารางที่ 3.10 ปริมาณการนำเข้า (เติบโตร้อยละ)

ประเทศ								
สินค้า	อินโดนีเซีย	มาเลเซีย	ฟิลิปปินส์	สิงคโปร์	ไทย	เวียดนาม	AEC อื่นๆ	อื่นๆ
	-0.02%	0.04%	-0.01%	0.63%	0.06%	0.00%	-0.77%	0.00%
เกษตรกรรม	[-0.04%]	[0.20%]	[-0.01%]	[1.34%]	[0.14%]	[0.01%]	[-1.33%]	[0.01%]
อุตสาหกรรม	0.12%	0.08%	0.01%	0.88%	0.03%	0.00%	-0.31%	0.00%
	[0.25%]	[0.23%]	[0.02%]	[1.84%]	[0.06%]	[0.02%]	[-0.51%]	[0.01%]
โครงสร้างพื้นฐาน	0.08%	0.15%	0.03%	0.95%	-0.01%	0.06%	-0.32%	0.00%
	[0.16%]	[0.39%]	[0.06%]	[2.00%]	[-0.02%]	[0.11%]	[-0.53%]	[0.00%]
ก่อสร้าง	0.09%	0.04%	0.06%	0.22%	0.03%	0.02%	-0.09%	0.01%
	[0.19%]	[0.12%]	[0.13%]	[0.47%]	[0.08%]	[0.05%]	[-0.14%]	[0.02%]
การค้า	0.20%	0.16%	0.06%	0.84%	0.04%	0.05%	0.10%	0.02%
	[0.41%]	[0.35%]	[0.12%]	[1.76%]	[0.10%]	[0.11%]	[0.19%]	[0.04%]
สื่อสารและขนส่ง	0.11%	0.05%	0.05%	0.48%	0.02%	0.00%	-0.30%	0.01%
	[0.21%]	[0.16%]	[0.10%]	[1.00%]	[0.06%]	[0.01%]	[-0.50%]	[0.01%]
บริการทางการเงิน และธุรกิจ	0.09%	0.12%	0.07%	0.67%	0.03%	0.02%	-0.12%	0.02%
	[0.19%]	[0.30%]	[0.14%]	[1.40%]	[0.08%]	[0.05%]	[-0.19%]	[0.04%]
บริการสหธนาคาร	0.19%	0.20%	0.04%	0.71%	0.02%	0.03%	0.02%	0.01%
	[0.39%]	[0.40%]	[0.08%]	[1.50%]	[0.05%]	[0.06%]	[0.05%]	[0.02%]
บริการสาธารณะ	0.21%	0.23%	0.11%	0.21%	0.00%	0.06%	0.29%	0.01%
	[0.42%]	[0.48%]	[0.22%]	[0.47%]	[0.00%]	[0.11%]	[0.52%]	[0.02%]
ที่อยู่อาศัย	0.01%	0.03%	0.01%	0.55%	0.02%	-0.01%	-0.35%	0.00%
	[0.02%]	[0.13%]	[0.03%]	[1.18%]	[0.04%]	[-0.01%]	[-0.59%]	[0.00%]
รวม	0.11%	0.08%	0.01%	0.81%	0.03%	0.01%	-0.28%	0.01%
	[0.23%]	[0.23%]	[0.03%]	[1.69%]	[0.07%]	[0.02%]	[-0.47%]	[0.01%]

*ตัวเลขใน [] คือกรณีแรงงานเคลื่อนย้ายได้สมบูรณ์

ที่มา: คำนวณโดยผู้วิจัย

ตารางที่ 3.11 และตารางที่ 3.12 แสดงถึงการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศที่จะเกิดขึ้นระหว่างคู่ประเทศอาเซียนต่างๆ เมื่ออนุญาตให้ทั้งแรงงานมีทักษะและแรงงานไม่มีทักษะสามารถเคลื่อนย้ายอย่างเสรีในกลุ่มประเทศอาเซียน เมื่อเปรียบเทียบการเคลื่อนย้ายแรงงานมีทักษะในดุลยภาพในกรณีนี้ กับกรณีที่ผ่านมา จะพบว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานของแรงงานมีทักษะที่จะเกิดขึ้นมากมามากเกินไปอย่างแน่นอน อย่างไรก็ตาม แรงงานไม่มีทักษะจะมีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนย้ายอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ สิงคโปร์จะยังคงเป็นผู้รับแรงงานที่ไม่มีทักษะที่สำคัญจากประเทศต่างๆ ในอาเซียน นอกจากนั้น มาเลเซียและประเทศไทย จะเป็นผู้รับแรงงานไม่มีทักษะที่สำคัญรองลงมา (ทั้งนี้ มาเลเซียจะเป็นผู้รับจากสิงคโปร์ลดลง ในขณะที่ประเทศไทยจะเป็นผู้รับจากมาเลเซียและสิงคโปร์ลดลง) ในทางตรงกันข้าม ประเทศที่จะเป็นผู้ส่งออกแรงงานไม่มีทักษะจะได้แก่เวียดนามและอาเซียนอื่นๆ

ตารางที่ 3.11 แรงงานข้ามชาติมีทักษะ (เติบโตร้อยละ)

ไปยัง								
จาก	อินโดนีเซีย	มาเลเซีย	ฟิลิปปินส์	สิงคโปร์	ไทย	เวียดนาม	AEC อื่นๆ	อื่นๆ
	n.a.	2.60%	-7.87%	5.07%	0.58%	-10.04%	-19.20%	-0.02%
อินโดนีเซีย	[n.a.]	[5.09%]	[-16.92%]	[9.69%]	[1.15%]	[-22.15%]	[-51.68%]	[-0.03%]
	-8.47%	n.a.	-14.14%	4.30%	-6.71%	-15.61%	-21.24%	-0.18%
มาเลเซีย	[-18.20%]	[n.a.]	[-32.88%]	[8.26%]	[-14.14%]	[-37.31%]	[-61.40%]	[-0.33%]
	2.42%	4.14%	n.a.	5.36%	2.63%	-2.82%	-16.26%	-0.03%
ฟิลิปปินส์	[4.76%]	[8.05%]	[n.a.]	[10.25%]	[5.15%]	[-5.77%]	[-40.48%]	[-0.05%]
	-19.89%	-16.87%	-21.54%	n.a.	-19.35%	-21.93%	-23.05%	0.32%
สิงคโปร์	[-54.23%]	[-42.51%]	[-63.12%]	[n.a.]	[-51.73%]	[-65.68%]	[-80.12%]	[0.66%]
	-2.14%	2.16%	-9.52%	5.10%	n.a.	-11.51%	-20.43%	0.02%
ไทย	[-4.36%]	[4.24%]	[-20.88%]	[9.78%]	[n.a.]	[-25.90%]	[-57.65%]	[0.04%]
	2.91%	4.42%	0.83%	5.67%	3.39%	n.a.	-17.76%	-0.03%
เวียดนาม	[5.72%]	[8.58%]	[1.66%]	[10.83%]	[6.63%]	[n.a.]	[-45.81%]	[-0.04%]
	4.88%	5.36%	3.18%	5.14%	4.54%	4.29%	0.00%	-0.53%
AEC อื่นๆ	[9.47%]	[10.37%]	[6.29%]	[9.86%]	[8.83%]	[8.37%]	[0.00%]	[-0.92%]
	0.02%	0.18%	0.03%	-0.32%	-0.02%	0.03%	0.54%	0.00%
อื่นๆ	[0.03%]	[0.33%]	[0.05%]	[-0.65%]	[-0.04%]	[0.04%]	[0.93%]	[0.00%]

*ตัวเลขใน [] คือกรณีแรงงานเคลื่อนย้ายได้สมบูรณ์

ที่มา: คำนวณโดยผู้วิจัย

ตารางที่ 3.12 แรงงานข้ามชาติไม่มีทักษะ (เติบโตร้อยละ)

ไปยัง								
จาก	อินโดนีเซีย	มาเลเซีย	ฟิลิปปินส์	สิงคโปร์	ไทย	เวียดนาม	AEC อื่นๆ	อื่นๆ
	n.a.	4.76%	-1.85%	5.27%	1.46%	-12.52%	-15.10%	-0.01%
อินโดนีเซีย	[n.a.]	[9.14%]	[-3.74%]	[9.93%]	[2.89%]	[-28.57%]	[-36.54%]	[-0.02%]
	-17.14%	n.a.	-17.84%	4.12%	-15.00%	-21.31%	-21.80%	0.05%
มาเลเซีย	[-42.63%]	[n.a.]	[-45.16%]	[7.89%]	[-35.65%]	[-60.64%]	[-65.34%]	[0.16%]
	0.62%	4.76%	n.a.	5.27%	1.92%	-11.32%	-14.16%	-0.01%
ฟิลิปปินส์	[1.23%]	[9.14%]	[n.a.]	[9.93%]	[3.79%]	[-25.38%]	[-33.69%]	[-0.02%]
	-22.09%	-16.85%	-22.26%	n.a.	-21.57%	-23.04%	-22.93%	0.72%
สิงคโปร์	[-68.89%]	[-42.76%]	[-70.29%]	[n.a.]	[-64.91%]	[-78.85%]	[-81.52%]	[1.50%]
	-4.63%	4.22%	-6.18%	5.29%	n.a.	-15.14%	-17.94%	0.01%
ไทย	[-9.63%]	[8.12%]	[-13.04%]	[9.99%]	[n.a.]	[-36.11%]	[-46.30%]	[0.03%]
	3.70%	5.65%	3.17%	5.57%	4.22%	n.a.	-3.34%	-0.02%
เวียดนาม	[7.21%]	[10.80%]	[6.20%]	[10.49%]	[8.18%]	[n.a.]	[-7.04%]	[-0.04%]
	3.85%	5.56%	3.85%	5.17%	4.39%	1.10%	0.00%	-0.40%
AEC อื่นๆ	[7.54%]	[10.65%]	[7.53%]	[9.77%]	[8.55%]	[2.27%]	[0.00%]	[-0.69%]
	0.01%	-0.05%	0.01%	-0.72%	-0.01%	0.02%	0.40%	0.00%
อื่นๆ	[0.02%]	[-0.16%]	[0.02%]	[-1.48%]	[-0.03%]	[0.04%]	[0.70%]	[0.00%]

*ตัวเลขใน [] คือกรณีแรงงานเคลื่อนย้ายได้สมบูรณ์

ที่มา: คำนวณโดยผู้วิจัย

เมื่อพิจารณาผลกระทบต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไม่มีทักษะของประเทศไทย ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า แรงงานไม่มีทักษะของประเทศไทยมีแนวโน้มที่จะย้ายออกไปทำงานที่สิงคโปร์และมาเลเซียมากขึ้น (เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.29 และ 4.22 ตามลำดับ) แต่ย้ายออกไปทำงานในประเทศอื่นๆ ลดลง ทั้งนี้ แรงงานไม่มีทักษะจากอาเซียนอื่นๆ (เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.39) เวียดนาม (เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.22) ฟิลิปปินส์ (เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.92) และอินโดนีเซีย (เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.46) จะย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นมากที่สุดตามลำดับ

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

จากที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น ข้อตกลงในเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียนนั้นจะเริ่มดำเนินการหลังจากมีการรวมกลุ่มเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ.2558 ซึ่งหมายความว่ากระบวนการการขับเคลื่อนย้ายแรงงานได้เริ่มดำเนินการแล้วตั้งแต่มีการเจรจา และจะเริ่มเป็นรูปเป็นร่างมากยิ่งขึ้นในปี พ.ศ.2558 แน่นอนว่าการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นนั้นมีทั้งข้อดีและข้อเสีย และหลายฝ่ายต่างเห็นว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานมีทักษะนั้นน่าจะเป็นประโยชน์ต่อประเทศมากกว่า แต่เนื่องจากแรงงานมีทักษะ หรือแรงงานวิชาชีพดังกล่าวนี้มีข้อจำกัดในการเคลื่อนย้ายหลาย ๆ ด้าน เช่น ทางด้านภาษา ขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรม เป็นต้น ซึ่งข้อจำกัดดังกล่าวจะเป็นตัวแปรสำคัญในการกำหนดว่า แนวนโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงานดังกล่าว จะดำเนินไปได้มากน้อยแค่ไหน

แม้ว่าผลการศึกษาหลักของงานวิจัยฉบับนี้จะเน้นในเรื่องการประเมินผลกระทบในเชิงปริมาณดังที่แสดงไว้แล้วในผลข้างต้น การรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์เชิงคุณภาพก็เป็นสิ่งที่ไม่สามารถละเลยได้ ดังนั้นวิเคราะห์ในส่วนนี้ จึงเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อตอบคำถามถึงศักยภาพ ผลดี ผลเสีย และข้อจำกัด ตามมุมมองของแต่ละอาชีพที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผลการศึกษาในส่วนนี้จะเน้นถึงการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากผลการศึกษาที่ผ่านมา ประกอบกับการสัมภาษณ์กลุ่มตัวแทนวิชาชีพต่าง ๆ ที่อยู่ภายใต้ข้อตกลงการเคลื่อนย้ายแรงงานของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลที่ได้รับจากการวิเคราะห์ข้อมูลจะให้ภาพเชิงลึกที่เพิ่มเติมจากวัตถุประสงค์หลักของงานวิจัยฉบับนี้ได้เป็นอย่างดี

3.2.1 ข้อตกลงและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กรอบความตกลงการเปิดเสรีการค้าบริการของอาเซียน (AFAS) ได้ให้ความสำคัญต่อการรวมกลุ่มสาขาบริการโดยรวมในอาเซียน และการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพ (Mode 4) โดยประเทศสมาชิกอาเซียนได้มีการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยการยอมรับร่วม (MRAs) ซึ่งเป็นข้อตกลงที่ระบุถึงคุณสมบัติของนักวิชาชีพที่สำคัญต่างๆ อาทิ คุณสมบัติด้านการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน การขึ้นทะเบียนวิชาชีพหรือ

ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ คุณสมบัติที่สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Continuing Professional Development: PD) และใบรับรองจากสภาวิชาชีพว่าไม่มีประวัติฝ่าฝืนมาตรฐานด้านเทคนิควิชาชีพและจริยธรรมในการประกอบอาชีพ เป็นต้น เพื่อเป็นเงื่อนไขในการได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนอื่นๆ

นักวิชาชีพที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดข้างต้น สามารถจดทะเบียนหรือขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศสมาชิกอาเซียนได้อย่างเสรี โดยต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของประเทศนั้นๆ และนักวิชาชีพต่างชาติที่ขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศอื่นๆ ต้องผ่านการประเมินและอยู่ภายใต้การดูแลของหน่วยงานกำกับดูแลในประเทศที่รับเข้าทำงาน และได้รับการปฏิบัติต่อเยี่ยงคนชาตินั้นๆ แต่ก็ได้ไม่ได้รับการยอมรับโดยอัตโนมัติ ปัจจุบันประเทศสมาชิกอาเซียนได้มีการจัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมกันในคุณสมบัตินักวิชาชีพอาเซียนจำนวน 7 สาขา และ 1 กลุ่มธุรกิจ (การท่องเที่ยว) ได้แก่ วิศวกรรม (Engineering Services) พยาบาล (Nursing Services) สถาปนิก (Architectural Services) นักสำรวจ (Surveying Qualifications) แพทย์ (Medical Practitioners) ทันตแพทย์ (Dental Practitioners) และ นักบัญชี (Accountancy Services) รวมถึง 32 ตำแหน่งงานกลุ่มท่องเที่ยว (ตารางที่ 3.13)

ตารางที่ 3.13 ข้อตกลงว่าด้วยการยอมรับร่วม (MRA) ในสาขาวิชาชีพของอาเซียน

ข้อตกลงฯ (MRA)	การลงนาม
1.ข้อตกลงว่าด้วยการยอมรับร่วมในสาขาบริการวิชาชีพวิศวกรรม (ASEAN MRA on Engineering Services)	9 ธันวาคม 2548 ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์ มาเลเซีย
2.ข้อตกลงว่าด้วยการยอมรับร่วมในสาขาบริการวิชาชีพพยาบาล (ASEAN MRA on Nursing Services)	8 ธันวาคม 2549 ณ เมืองเซบู ฟิลิปปินส์
3.ข้อตกลงว่าด้วยการยอมรับร่วมในสาขาบริการวิชาชีพสถาปัตยกรรม (ASEAN MRA on Architectural Services)	19 พฤศจิกายน 2550 ณ สิงคโปร์
4.กรอบความตกลงว่าด้วยการยอมรับร่วมในคุณสมบัติวิชาชีพด้านการสำรวจ (ASEAN Framework Arrangement for the Mutual Recognition of Surveying Qualifications)	19 พฤศจิกายน 2550 ณ สิงคโปร์
5.กรอบความตกลงว่าด้วยข้อตกลงการยอมรับร่วมในสาขาบริการวิชาชีพบัญชี (ASEAN MRA Framework on Accountancy Services)	26 กุมภาพันธ์ 2552 ณ จังหวัดเพชรบุรี
6.ข้อตกลงว่าด้วยการยอมรับร่วมในสาขาบริการวิชาชีพแพทย์ (ASEAN MRA on Medical Practitioners)	26 กุมภาพันธ์ 2552 ณ จังหวัดเพชรบุรี
7.ข้อตกลงว่าด้วยการยอมรับร่วมในสาขาบริการวิชาชีพทันตแพทย์ (ASEAN MRA on Dental Practitioners)	26 กุมภาพันธ์ 2552 ณ จังหวัดเพชรบุรี
8.ข้อตกลงว่าด้วยการยอมรับร่วมในสาขาบริการวิชาชีพท่องเที่ยว (ASEAN MRA Framework on Tourism Professionals)	ครั้งที่ 1 9 มกราคม 2552 (ยกเว้นไทย) ณ กรุงเทพมหานคร ครั้งที่ 2 9 พฤศจิกายน 2555 ไทยลงนาม ณ กรุงเทพมหานคร

ที่มา: สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ, 2555.

รายละเอียดของข้อตกลงว่าด้วยการยอมรับร่วมในแต่ละสาขาวิชาชีพ เปรียบเทียบกับกฎระเบียบภายในของไทย ดังปรากฏในตารางที่ 3.14

ตารางที่ 3.14 เปรียบเทียบข้อกำหนดตาม MRA และ กฎระเบียบภายในของไทยในแต่ละสาขาวิชาชีพ

วิชาชีพ	ข้อกำหนดตาม MRA	กฎระเบียบภายในของไทย
วิศวกร	วิศวกรที่จะขอขึ้นทะเบียนเป็นวิศวกรวิชาชีพอาเซียน (ASEAN chartered professional engineer) ต้องมีคุณสมบัติดังนี้ 1. จบการศึกษาด้านวิศวกรรมศาสตร์จากสถาบันที่ได้รับการยอมรับ หรือประเมินว่ามีความสามารถเทียบเท่า 2. ขึ้นทะเบียนวิชาชีพหรือได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศจากสภาวิชาชีพหรือคณะกรรมการกำกับดูแล (Monitoring Committee) 3. มีประสบการณ์ทำงานอย่างน้อย 7 ปีนับจากจบการศึกษา โดยในระหว่างนั้นต้องเคยรับผิดชอบโครงการสำคัญอย่างน้อย 2 ปี 4. มีคุณสมบัติสอดคล้องกับนโยบายกลไกการพัฒนาวิชาชีพวิศวกรรมอย่างต่อเนื่อง (Continuing Professional Development: CPD) ของประเทศตนเองในระดับที่น่าพอใจ 5. ได้ใบรับรองจากสภาวิชาชีพในประเทศของตนว่าไม่มีประวัติฝ่าฝืนมาตรฐานด้านเทคนิค วิชาชีพ และจริยธรรมสำหรับการประกอบอาชีพวิศวกรทั้งภายในและนอกประเทศ ทั้งนี้ วิศวกรวิชาชีพอาเซียนที่จะประกอบอาชีพในประเทศอาเซียนอื่นต้องขอขึ้นทะเบียนกับสภาวิชาชีพของประเทศนั้นๆ เพื่อประกอบอาชีพในฐานะวิศวกรวิชาชีพต่างด้าวจดทะเบียน (Registered Foreign Professional Engineer) และต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของประเทศนั้นๆ ด้วย	วิศวกรวิชาชีพอาเซียนซึ่งได้ขึ้นทะเบียนเป็นวิศวกรวิชาชีพต่างด้าวจดทะเบียนกับสภาวิศวกรของไทยแล้วนั้น จะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของประเทศไทย ได้แก่ 1. วิศวกรวิชาชีพต่างด้าวจดทะเบียนไม่สามารถประกอบอาชีพโดยลำพังได้ แต่จะต้องทำงานร่วมกับวิศวกรไทยที่ได้รับใบอนุญาตเท่านั้น เนื่องจากพระราชบัญญัติวิศวกร พ.ศ. 2542 กำหนดให้วิศวกรที่มีใบอนุญาตระดับสามัญ วิศวกรหรือผู้ทรงคุณวุฒิเท่านั้นที่สามารถลงนามรับรองงานวิศวกรรมได้ 2. วิศวกรวิชาชีพต่างด้าวจดทะเบียนที่ต้องการประกอบอาชีพโดยลำพังต้องได้รับการประเมินเพิ่มเติมโดยสภาวิศวกร ว่าสามารถเข้าใจมาตรฐานการปฏิบัติวิชาชีพ (codes of practice) ซึ่งเป็นภาษาไทย รวมถึงข้อบังคับต่างๆ ได้อย่างถ่องแท้และนำมาปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิชาชีพ	ข้อกำหนดตาม MRA	กฎระเบียบภายในของไทย
พยาบาล	พยาบาลชาติอาเซียนที่จะขอขึ้นทะเบียนหรือรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลจากประเทศอาเซียนอื่นต้องมีคุณสมบัติดังนี้ 1. มีคุณวุฒิด้านการพยาบาล 2. ลงทะเบียนวิชาชีพ หรือได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศ หรือมีเอกสารรับรองที่เกี่ยวข้อง 3. มีประสบการณ์ทำงานต่อเนื่องอย่างน้อย 3 ปีก่อนการยื่นขอขึ้นทะเบียนหรือใบอนุญาต 4. มีคุณสมบัติสอดคล้องกับนโยบายกลไกการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลอย่างต่อเนื่องของประเทศตนเองในระดับที่น่าพอใจ 5. ได้ใบรับรองจากสภาการพยาบาลในประเทศของตนว่าไม่มีประวัติฝ่าฝืนมาตรฐานด้านเทคนิค วิชาชีพและจริยธรรมสำหรับการประกอบอาชีพพยาบาลทั้งภายในและนอกประเทศ 6. มีคุณสมบัติสอดคล้องกับข้อกำหนดอื่นๆ ของประเทศสมาชิกอาเซียนที่ไปขอขึ้นทะเบียนหรือใบอนุญาต ทั้งนี้ พยาบาลสาขาอาเซียนที่ได้ขึ้นทะเบียนหรือมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลของประเทศอาเซียนอื่นจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของประเทศนั้นๆ ด้วย	พยาบาลสาขาอาเซียนที่จะขอขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลในประเทศไทยต้องมีคุณสมบัติดังนี้ 1. เป็นสมาชิกสามัญสภาการพยาบาล โดยมีคุณสมบัติ คือ มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี บริบูรณ์ มีความรู้ในวิชาชีพการพยาบาลหรือการผดุงครรภ์ ไม่เป็นผู้ประพฤติดีเสียหาย และไม่เป็นผู้มีจิตฟั่นเฟือนหรือไม่เป็นโรคที่กำหนดโดยสภาการพยาบาล 2. ต้องสอบความรู้โดยใช้ข้อสอบและเขียนคำตอบเป็นภาษาไทย และต้องมีผลทดสอบผ่านทุกรายวิชา 3. สำเร็จการศึกษาได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญา หรือประกาศนียบัตรในสาขาการพยาบาลจากสถาบันการศึกษาในประเทศไทยที่คณะกรรมการรับรอง หรือจากสถาบันการศึกษาในต่างประเทศ ซึ่งคณะกรรมการได้ตรวจสอบแล้ว 4. ผู้ขอขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตซึ่งจบการศึกษาจากต่างประเทศ จะต้องเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพในประเทศดังกล่าวด้วย เว้นแต่เป็นผู้มีสัญชาติไทย
สถาปนิก	สถาปนิกชาติอาเซียนที่จะขอขึ้นทะเบียนเป็นสถาปนิกอาเซียน (ASEAN architect) ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1. จบการศึกษาด้านสถาปัตยกรรมศาสตร์จากสถาบันที่ได้รับการยอมรับอย่างน้อย 5 ปี	สถาปนิกอาเซียนซึ่งได้ขึ้นทะเบียนเป็นสถาปนิกต่างด้าวจดทะเบียนกับสภาสถาปนิกของไทยแล้วนั้น จะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของประเทศไทยได้แก่

วิชาชีพ	ข้อกำหนดตาม MRA	กฎระเบียบภายในของไทย
	หรือประเมินว่ามีความสามารถเทียบเท่า 2. ขึ้นทะเบียนวิชาชีพหรือได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศตนเองจากสภาวิชาชีพหรือคณะกรรมการกำกับดูแล 3. มีประสบการณ์การทำงานต่อเนื่องอย่างน้อย 10 ปีนับจากจบการศึกษา 4. มีประสบการณ์การทำงานหลังจากลงทะเบียนวิชาชีพหรือได้รับใบอนุญาตอย่างน้อย 5 ปี โดยในระหว่างนั้นต้องเคยรับผิดชอบโครงการสำคัญอย่างน้อย 2 ปี 5. มีคุณสมบัติสอดคล้องกับนโยบายกลไกการพัฒนาวิชาชีพสถาปัตยกรรมอย่างต่อเนื่องของประเทศในระดับที่น่าพอใจ 6. ได้ใบรับรองจากสภาวิชาชีพในประเทศว่าไม่มีประวัติฝ่าฝืนมาตรฐานด้านเทคนิควิชาชีพ และจริยธรรมสำหรับการประกอบอาชีพสถาปนิกทั้งภายในและนอกประเทศ ทั้งนี้ สถาปนิกอาเซียนที่จะประกอบวิชาชีพในประเทศอื่นต้องขอขึ้นทะเบียนกับสภาวิชาชีพของประเทศนั้นๆ เพื่อประกอบอาชีพในฐานะสถาปนิกต่างด้าวจดทะเบียน (Registered Foreign Architect) และต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของประเทศนั้นๆ ด้วย	1. สถาปนิกต่างด้าวจดทะเบียนไม่สามารถประกอบอาชีพโดยลำพังได้ แต่จะต้องทำงานร่วมกับสถาปนิกไทยที่ได้รับมอบหมาย เนื่องจากกฎหมายไทยกำหนดให้สถาปนิกไทยเท่านั้นที่สามารถลงนามรับรองงานสถาปัตยกรรมได้ 2. สถาปนิกต่างด้าวจดทะเบียนที่ต้องการประกอบอาชีพโดยลำพังต้องได้รับการประเมินเพิ่มเติมโดยสภาวิชาชีพ ว่าสามารถเข้าใจมาตรฐานการปฏิบัติวิชาชีพ ซึ่งเป็นภาษาไทย รวมถึงข้อบังคับต่างๆ ได้อย่างถ่องแท้และนำมาปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
นักสำรวจ	ข้อตกลงเป็นเพียงกรอบแนวทางเพื่ออำนวยความสะดวกสำหรับการย้ายไปประกอบวิชาชีพนี้ในอนาคต หากประเทศสมาชิกใดมีความพร้อมก็สามารถเข้าร่วมเจรจายอมรับคุณสมบัติของกันและกันได้โดยใช้ข้อตกลงนี้เป็นพื้นฐาน โดยระบุแนวทางไว้ว่านักสำรวจชาติอาเซียนที่จะขอขึ้นทะเบียนหรือขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจากประเทศอาเซียนอื่นต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1. มีคุณสมบัติด้านการศึกษาคือตามที่ประเทศและประเทศที่จะยื่นขอขึ้นทะเบียนกำหนด	ไทยยังไม่มีกฎระเบียบที่อนุญาตให้บุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทยได้ขึ้นทะเบียนหรือรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม (ยังไม่ได้มีการแก้ไขกฎระเบียบเพื่อให้สอดคล้องกับ MRA เนื่องจากยังเป็นเพียงกรอบข้อตกลง)

วิชาชีพ	ข้อกำหนดตาม MRA	กฎระเบียบภายในของไทย
	2. ตระหนักว่าอาจต้องผ่านการทดสอบความรู้ของประเทศที่ยื่นขอขึ้นทะเบียน 3. นักสำรวจที่ยื่นขอขึ้นทะเบียนซึ่งได้รับการขึ้นทะเบียนหรือมีใบอนุญาตประกอบอาชีพจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของประเทศตนเอง อาจได้ละเว้นการทดสอบความรู้บางส่วน ถ้าหากมีคุณสมบัติด้านการศึกษาและวิชาชีพครบตามที่ประเทศที่ยื่นขอขึ้นทะเบียนกำหนด 4. มีประสบการณ์ทำงานหลังจบการศึกษาครบตามที่ประเทศที่ยื่นขอขึ้นทะเบียนกำหนด 5. หากมีประสบการณ์ไม่ครบ อาจได้รับอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพในประเทศที่ยื่นขอขึ้นทะเบียนจนมีประสบการณ์ครบตามที่ประเทศนั้นๆ กำหนด แล้วจึงยื่นขอขึ้นทะเบียน ทั้งนี้ การขึ้นทะเบียนหรือออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของแต่ละประเทศต้องอยู่ภายใต้กฎและข้อบังคับของประเทศนั้นๆ	
นักบัญชี	ข้อตกลงเป็นเพียงกรอบแนวทางเพื่ออำนวยความสะดวกสำหรับการย้ายไปประกอบวิชาชีพในอนาคต หากประเทศสมาชิกใดมีความพร้อมก็สามารถเข้าร่วมเจรจายอมรับคุณสมบัติของกันและกันได้โดยใช้ข้อตกลงนี้เป็นพื้นฐาน โดยระบุแนวทางไว้ว่านักบัญชีชาติอาเซียนที่จะขอขึ้นทะเบียนหรือใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจากประเทศอาเซียนอื่นต้องมีคุณสมบัติดังนี้ 1. มีคุณสมบัติด้านการศึกษาครบตามที่ประเทศของตนและประเทศที่จะยื่นขอขึ้นทะเบียนกำหนด 2. ผ่านการทดสอบความรู้วิชาชีพบัญชีซึ่งได้รับการยอมรับ 3. มีความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบภายในของประเทศที่ยื่นขอขึ้นทะเบียนในระดับที่น่า	นักบัญชีชาติอาเซียนที่จะขอขึ้นทะเบียนหรือรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในประเทศไทยต้องมีคุณสมบัติดังนี้ 1. สำหรับผู้ทำบัญชี ต้องมีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร มีความรู้ภาษาไทยดี พอที่จะทำบัญชีเป็นภาษาไทยได้ และต้องมีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการบัญชีและกฎหมายภาษีอากรของไทย เพื่อปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการบัญชีและกฎหมายภาษีอากรที่เกี่ยวข้องได้ 2. สำหรับผู้สอบบัญชี ต้องเป็นผู้มีความรู้ภาษาไทยดีพอที่จะสามารถสอบบัญชีและจัดทำรายงานเป็นภาษาไทยได้ มีภูมิลำเนาในประเทศไทย และเมื่อได้รับใบอนุญาตแล้ว ต้องได้รับใบอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวด้วย

วิชาชีพ	ข้อกำหนดตาม MRA	กฎระเบียบภายในของไทย
	พอใจ 4. มีประสบการณ์ทำงานครบตามที่ประเทศที่ยื่นขอขึ้นทะเบียนกำหนด 5. มีคุณสมบัติสอดคล้องกับนโยบายกลไกการศึกษาวินิจฉัยอย่างต่อเนื่อง 6. สำเร็จหลักสูตรด้านจริยธรรมและวิชาชีพ ทั้งนี้ การขึ้นทะเบียนหรือออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของแต่ละประเทศต้องอยู่ภายใต้กฎและข้อบังคับของประเทศนั้นๆ	3. ผ่านการทดสอบหรือฝึกอบรมหรือฝึกงานหรือเคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับวิชาชีพ บัญชีมาแล้วตามที่กำหนดในข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี 4. มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามอื่นตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติวิชาชีพ บัญชี พ.ศ. 2547 และข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี
แพทย์	แพทย์ชาติอาเซียนที่จะขอขึ้นทะเบียนหรือรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเวชกรรมจาก ประเทศอาเซียนอื่นต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1. มีคุณวุฒิด้านเวชกรรมซึ่งได้รับการรับรองโดยแพทยสภาของประเทศและประเทศ อาเซียนที่จะขอขึ้นทะเบียน 2. ลงทะเบียนวิชาชีพ หรือได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ หรือมีเอกสารรับรองที่ เกี่ยวข้องจากแพทยสภาของประเทศตนเอง 3. มีประสบการณ์ทำงานต่อเนื่องเป็นผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมอย่างน้อย 5 ปีใน ประเทศของตนเอง 4. มีคุณสมบัติสอดคล้องกับนโยบายกลไกการพัฒนาวิชาชีพเวชกรรมอย่างต่อเนื่องของ ประเทศตนเองในระดับที่น่าพอใจ 5. ได้ใบรับรองจากแพทยสภาในประเทศของตนว่าไม่มีประวัติฝ่าฝืนมาตรฐานด้าน เทคนิค วิชาชีพ และจริยธรรมสำหรับการประกอบอาชีพเวชกรรมทั้งภายในและนอก ประเทศ 6. ไม่ได้อยู่ระหว่างการถูกดำเนินคดีทางกฎหมาย 7. มีคุณสมบัติสอดคล้องกับข้อกำหนดอื่นๆ ของประเทศสมาชิกอาเซียนที่ไปขอขึ้น	แพทย์สัญญาวิชาชีพอาเซียนที่จะขอขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ เวชกรรมในประเทศไทยต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1. เป็นสมาชิกแพทยสภา โดยมีคุณสมบัติคือ มีอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปีบริบูรณ์ ได้รับ ใบปริญญาแพทยศาสตรบัณฑิตหรือใบรับรองซึ่งได้รับการรับรองจากแพทยสภา ไม่ เป็นผู้ประพฤติดีเสียหยา และไม่เป็นผู้มีจิตฟั่นเฟือนหรือไม่เป็นโรคที่กำหนดโดย แพทยสภา 2. ไม่เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างการถูกสั่งพักหรือถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาตเป็นผู้ ประกอบวิชาชีพเวชกรรมตามที่ พ.ร.บ. วิชาชีพเวชกรรมกำหนด 3. ต้องผ่านการสอบความรู้โดยใช้ข้อสอบและเขียนคำตอบเป็นภาษาไทย 4. มีคุณสมบัติเฉพาะ และ/หรือ มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพเวชกรรม โดย เป็นผู้สำเร็จการศึกษาและได้รับใบปริญญาแพทยศาสตรบัณฑิตจาก สถาบันการศึกษาที่แพทยสภารับรอง รวมทั้งผ่านการประเมินทุกขั้นตอนและได้ ใบรับรองจากศูนย์ประเมินและรับรองความรู้ความสามารถในการประกอบวิชาชีพ แล้ว 5. ผู้ขอขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตซึ่งจบการศึกษาจากต่างประเทศ จะต้องได้รับ

วิชาชีพ	ข้อกำหนดตาม MRA	กฎระเบียบภายในของไทย
	ทะเบียนหรือใบอนุญาต ทั้งนี้ แพทย์ชาติดาเซียที่ได้ขึ้นทะเบียนหรือได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการเวชกรรมจากประเทศอาเซียนอื่นจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของประเทศนั้นๆ ด้วย	ใบอนุญาตให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมในประเทศดังกล่าว ซึ่งแพทยสภารับรองใบอนุญาตนั้น เว้นแต่เป็นผู้มีสัญชาติไทย
ทันตแพทย์	ทันตแพทย์ชาติดาเซียที่จะขอขึ้นทะเบียนหรือรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทันตกรรมจากประเทศอาเซียนอื่นต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1. มีคุณวุฒิด้านทันตกรรมซึ่งได้รับการรับรองโดยทันตแพทยสภาของประเทศและประเทศอาเซียนที่จะขอขึ้นทะเบียน 2. ลงทะเบียนวิชาชีพและได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจากทันตแพทยสภาของประเทศตนเอง 3. มีประสบการณ์ทำงานเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทันตกรรมต่อเนื่องอย่างน้อย 5 ปีในประเทศของตนเอง 4. มีคุณสมบัติสอดคล้องกับนโยบายกลไกการพัฒนาวิชาชีพทันตกรรมอย่างต่อเนื่องของประเทศตนเองในระดับที่น่าพอใจ 5. ได้ใบรับรองจากทันตแพทยสภาในประเทศว่าไม่มีประวัติฝ่าฝืนมาตรฐานเทคนิควิชาชีพและจรรยาบรรณการประกอบอาชีพทันตกรรมทั้งภายในและนอกประเทศ 6. ไม่ได้อยู่ระหว่างการถูกดำเนินคดีทางกฎหมาย 7. มีคุณสมบัติสอดคล้องกับข้อกำหนดอื่นๆ ของประเทศสมาชิกอาเซียนที่ไปขอขึ้นทะเบียนหรือใบอนุญาต ทั้งนี้ ทันตแพทย์อาเซียนที่ได้ขึ้นทะเบียนหรือได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจาก	ทันตแพทย์ชาติดาเซียที่จะขอขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทันตกรรมในประเทศไทยต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1. เป็นสมาชิกทันตแพทยสภา โดยมีคุณสมบัติ คือ มีอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปีบริบูรณ์ ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรในวิชาชีพทันตแพทยศาสตร์จากสถาบันการศึกษาที่ทบวงมหาวิทยาลัยหรือทันตแพทยสภารับรอง ไม่เป็นผู้ประพฤติดีเสียหาย และไม่เป็นผู้มีจิตฟั่นเฟือนหรือไม่เป็นโรคที่กำหนดโดยทันตแพทยสภา 2. ไม่เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างการถูกสั่งพักหรือถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมตามที่ พ.ร.บ. วิชาชีพทันตกรรมกำหนด 3. ต้องผ่านการสอบความรู้โดยใช้ข้อสอบและเขียนคำตอบเป็นภาษาไทย 4. ได้รับปริญญาทันตแพทยศาสตรบัณฑิตจากสถาบันการศึกษาในหรือนอกประเทศที่ทบวงมหาวิทยาลัยรับรองหรือที่ทันตแพทยสภารับรอง 5. ผู้ขอขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตซึ่งจบการศึกษาจากต่างประเทศ จะต้องได้รับใบอนุญาตให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพทันตกรรมในประเทศดังกล่าว ซึ่งทันตแพทยสภารับรองใบอนุญาตนั้น เว้นแต่เป็นผู้มีสัญชาติไทย

วิชาชีพ	ข้อกำหนดตาม MRA	กฎระเบียบภายในของไทย
	ประเทศอาเซียนอื่นจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของประเทศนั้นๆ ด้วย	

ที่มา: สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ, พ.ศ.2555 และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้แทนสมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง.

3.2.2 ทิศทางการเคลื่อนย้ายแรงงานอาเซียน

การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี ภายใต้กรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เป็นเป้าหมายหนึ่งในการส่งเสริมให้อาเซียนเป็นตลาดเดียวและฐานการผลิตร่วมกัน (Single Market and Production Base) โดยประเทศสมาชิกอาเซียน พยายามสร้างมาตรฐานที่ชัดเจนและอำนวยความสะดวกให้กับแรงงานฝีมือที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อให้สามารถเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกได้สะดวกขึ้น อาทิ การจัดทำ ASEAN Business Card เพื่ออำนวยความสะดวกในการตรวจลงตราและออกใบอนุญาตทำงานสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพและแรงงานที่มีฝีมือ ที่เกี่ยวข้องกับการค้าข้ามพรมแดน และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการลงทุน เป็นต้น ดังนั้น ในภาพรวม แนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนภายหลังการเปิดเสรี จึงมีทิศทางดังนี้ แรงงานจากกลุ่มประเทศที่มีวัตถุดิบและแรงงาน อาทิ เวียดนาม กัมพูชา พม่า และสปป.ลาว เป็นต้น จะเคลื่อนย้ายไปยังกลุ่มประเทศที่เป็นฐานการผลิต อาทิ ไทย มาเลเซีย อินโดนีเซีย และเวียดนาม เป็นต้น ขณะที่แรงงานจากกลุ่มประเทศที่เป็นฐานการผลิตซึ่งมีทักษะฝีมือและต้องการใบอนุญาตทำงาน ก็จะเคลื่อนย้ายไปยังกลุ่มประเทศที่เป็นฐานการบริการ อาทิ สิงคโปร์ มาเลเซีย ไทย เนื่องจากมีอัตราค่าจ้างแรงงานในระดับที่ค่อนข้างสูง (แผนภาพที่ 3.1)

แผนภาพที่ 3.1 ทิศทางการเคลื่อนย้ายแรงงานในอาเซียน



ที่มา: สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจ ศศินทร์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, สิงหาคม 2555

3.2.3 ผลกระทบและแนวทางการปรับตัว

ภายหลังการเปิดเสรีด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน ภาพรวมของทิศทางการเคลื่อนย้ายแรงงานของภูมิภาคอาเซียนที่คาดว่าจะเกิดขึ้น คือ การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือจากประเทศที่มีอัตราค่าจ้างต่ำ อาทิ ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และไทย เป็นต้น ไปยังประเทศที่มีอัตราค่าจ้างสูงกว่า อาทิ สิงคโปร์และ

มาเลเซีย เป็นต้น โดยเฉพาะแรงงานที่มีฝีมือหรือนักวิชาชีพ 7 สาขา ที่มีการทำข้อตกลงว่าด้วยการยอมรับร่วม หรือ MRAs ไปแล้วนั้น ส่วนหนึ่งของแรงงานที่มีฝีมือของไทยคาดว่าจะย้ายไปทำงานในประเทศที่มีอัตราค่าจ้างสูงกว่ามากขึ้น เพื่อแสวงหาผลตอบแทนการทำงานที่สูงขึ้น อาทิ สาขาการแพทย์และวิศวกร เป็นต้น ส่งผลให้ไทยอาจจะขาดแคลนแรงงานฝีมือในสาขาดังกล่าวมากขึ้นในอนาคต

ในปี พ.ศ.2558 ซึ่งประเทศสมาชิกอาเซียนกำหนดให้เป็นจุดเริ่มต้นของการรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนั้น คาดว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี จะยังคงไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริงหรือยังไม่ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อประเทศสมาชิกอาเซียน รวมทั้งไทย ในทันที ดังนั้น ไทยจึงควรต้องเร่งวางแผนพัฒนาแรงงานในสาขาต่างๆ ให้มีความพร้อมมากขึ้น โดยเฉพาะ 8 วิชาชีพ ที่ยังขาดความพร้อมด้านภาษาและไอที ซึ่งอาจทำให้แรงงานไทยขาดศักยภาพในการแข่งขันในระดับอาเซียนได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะแรงงานระดับกลางและระดับล่าง แม้ว่า ไทยจะได้มีการทำข้อตกลงร่วม หรือเอ็มอาร์เอ ใน 8 วิชาชีพดังกล่าวไปแล้ว แต่ข้อตกลงดังกล่าว ก็ยังไม่ใช่การเปิดเสรีวิชาชีพที่แท้จริง ขณะที่ แรงงานฝีมือระดับบนอาจมีความพร้อมออกไปแข่งขันโดยไม่ต้องรอเปิดเสรีอาเซียนแล้วก็ตาม แต่แรงงานกลุ่มที่หลายฝ่ายให้ความสนใจต่อผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นค่อนข้างมากคือ แรงงานฝีมือระดับกลางและล่าง¹¹

การสำรวจความพร้อมของวิชาชีพสาขาต่างๆ เป็นความจำเป็นที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเร่งดำเนินการเพื่อพิจารณาว่าวิชาชีพสาขาใดที่มีความพร้อมที่จะส่งออกแรงงานฝีมือ เพื่อไปแข่งขันในระดับอาเซียน รวมทั้งต้องพิจารณาว่าวิชาชีพสาขาไหนที่ยังไม่พร้อมที่จะเปิดแข่งขัน และต้องการเก็บสงวนไว้ให้แรงงานไทย ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานควรต้องกำหนดมาตรฐานแรงงานฝีมือกลางขึ้นมาให้ชัดเจน และต้องมีการวางแผนเตรียมความพร้อมรองรับความต้องการแรงงานสาขาต่างๆ เหล่านี้ เพื่อป้องกันปัญหาสมองไหล ส่วนวิชาชีพที่ไทยมีจุดเด่น อาทิ การท่องเที่ยวและบริการ ควรพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมเฉพาะทางขึ้น เพื่อให้ได้มาตรฐานแรงงานตามที่ต้องการ ซึ่งจะมีส่วนช่วยแก้ปัญหาขาดแคลนแรงงานในประเทศได้อีกทาง

ปัจจุบัน นอกจากแรงงานไทยยังมีความไม่พร้อมทางด้านภาษาและไอทีแล้วไทยยังต้องประสบกับปัญหาขาดแคลนแรงงานทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ โดยเฉพาะแรงงานระดับล่างที่ตอนนี้ไทยต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวค่อนข้างมาก ส่งผลให้ขณะนี้มีการจัดตั้งคณะกรรมการประสานและฝึกอาชีพแรงงานแห่งชาติขึ้นมา โดยมีหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนร่วมกัน เพื่อวางแผนผลิตกำลังคนให้เพียงพอและตรงต่อความต้องการของภาคอุตสาหกรรม

¹¹ 8 วิชาชีพ อ่อนภาษา-ไอที, องค์ความรู้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน, <http://www.thai-aec.com/728#ixzz2QzHyT8sm>

ดังนั้น การเตรียมตัวของแรงงานไทยคือ ต้องรู้จักจุดอ่อน จุดแข็งของตนเอง การตระหนักรู้เกี่ยวกับอาเซียน การปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ไม่ดีต่อเพื่อนบ้าน การพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของแรงงาน และการใช้ประโยชน์จากความเป็นอาเซียนที่มีอยู่แล้ว ซึ่งหากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนสามารถร่วมมือกันในการดำเนินการดังกล่าวได้อย่างครบถ้วน ก็คาดว่าจะเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้แรงงานไทยมีความพร้อมในการแข่งขันการทำงานในอาเซียนได้มากขึ้น

ในภาพรวม ผลกระทบของการเปิดเสรีการเคลื่อนย้ายแรงงานที่อาจเกิดขึ้น สามารถจำแนกได้เป็น 3 ส่วนคือ ผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศและภูมิภาค ผลกระทบต่อบุคลากร (นายจ้างและลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงาน) และผลกระทบต่อการลงทุนของต่างชาติในไทย รวมถึงมาตรการรองรับของสาขาวิชาชีพต่างๆ ที่ควรดำเนินการเพื่อลดผลกระทบหรือเสริมสร้างศักยภาพทางการแข่งขันให้กับแรงงานไทย

3.2.3.1 ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ

ขณะที่ ภาพรวมของผลกระทบทางบวกและทางลบของการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยการยอมรับร่วมทั้ง 8 สาขาวิชาชีพดังกล่าว พอสรุปได้ดังนี้

ผลกระทบทางบวก ตลาดแรงงานอาเซียนมีขนาดใหญ่ขึ้น แรงงานฝีมือจะมีโอกาสแข่งขันและเข้าสู่ตลาดแรงงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้อย่างเสรีมากขึ้น ภายใต้ข้อตกลงว่าด้วยการยอมรับร่วมดังกล่าว

- 1) การเกื้อกูลกันด้านบุคลากรวิชาชีพและการพัฒนาวิชาการระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน
- 2) การส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศสมาชิก เพื่อพัฒนาการบริการและความคุ้มครองทางสังคมที่ดียิ่งขึ้น
- 3) การแข่งขันในตลาดแรงงานอาเซียน ส่งผลให้แรงงานตื่นตัวในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือ รวมถึงความรู้ด้านภาษาอังกฤษ เพื่อจะได้แข่งขันในเวทีอาเซียนและเวทีโลก

ผลกระทบทางลบ ปัญหาสมองไหล และขาดแคลนแรงงาน ผู้ประกอบการต่างชาติดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถไปร่วมงานด้วยค่าแรงที่สูงใจมากกว่า

- 1) แรงงานไทยที่มีระดับทักษะฝีมือและคุณภาพให้บริการไม่ได้มาตรฐานสากล ทำให้ไม่น่าสนใจในตลาดต่างประเทศ

- 2) ความอ่อนด้อยด้านภาษาต่างประเทศ ทำให้แรงงานไทยไม่สามารถแข่งขันกับแรงงานต่างชาติได้ ส่งผลให้ได้ตำแหน่งงานหรือค่าจ้างที่ต่ำกว่าแรงงานฝีมือในระดับเดียวกัน

3.2.3.2 ผลกระทบต่อบุคลากร

การเปิดเสรีการเคลื่อนย้ายแรงงานมีผลโดยตรงต่อบุคลากรหรือแรงงานในธุรกิจและอุตสาหกรรมต่างๆ อย่างกว้างขวาง โดยที่บุคลากรที่มีฝีมือแรงงานสูง อาทิ สิงคโปร์ มาเลเซีย และมีความทักษะด้านภาษาอังกฤษที่ดีกว่า จะมีโอกาสเข้ามาแย่งงานคนไทยในหลายอุตสาหกรรม อาทิ การท่องเที่ยว พลังงาน โลจิสติกส์ และไอที เป็นต้น อย่างไรก็ตาม แรงงานของไทย ยังคงมีความได้เปรียบและเป็นที่ต้องการของประเทศต่างๆ ในภูมิภาคอาเซียน อาทิ แพทย์ เทคนิคทางการเกษตร อุตสาหกรรมรถยนต์ เป็นต้น แต่อาจต้องได้รับการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ นอกจากนี้ ยังอาจพิจารณาผลกระทบได้จากมุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ นายจ้างและลูกจ้าง ดังนี้

ผลกระทบในมุมมองของนายจ้าง มีหลายลักษณะ ทั้งโอกาสและความเสี่ยง อาทิ

- 1) ตลาดแรงงานที่มีแนวโน้มเปิดกว้างมากขึ้น ทำให้นายจ้างมีโอกาสมากขึ้นในการคัดเลือกแรงงานที่มีคุณภาพ แต่ในทางกลับกันก็จะทำให้ผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้างมีอำนาจการต่อรองในการทำงานลดลง โดยเฉพาะสาขาวิชาชีพที่มีการเปิดเสรี ขณะที่ การแข่งขันในตลาดแรงงานที่สูงขึ้น ก็จะทำให้ผู้ใช้แรงงานต้องเร่งพัฒนาตัวเองให้มีคุณภาพดีขึ้น และ 2) การเคลื่อนย้ายฐานการผลิต นายจ้างสามารถย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศสมาชิกอาเซียนอื่นๆ ที่มีแรงงานสอดคล้องกับการผลิตมากกว่า และเมื่อไปลงทุนในอาเซียนก็ยังสามารถนำนักวิชาชีพไปทำงานได้สะดวกมากขึ้น แต่ขณะเดียวกัน ก็ต้องเผชิญความเสี่ยงที่สำคัญ คือ การสูญเสียแรงงานคุณภาพให้กับประเทศอาเซียนที่จ่ายค่าตอบแทนสูงกว่า

ผลกระทบในมุมมองของลูกจ้าง การค้าเสรีคาดว่าจะส่งผลให้เกิดการขยายตัวของภาคการผลิตและภาคแรงงาน ในแง่ที่การเปิดเสรีนำไปสู่ความต้องการแรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือในอุตสาหกรรมต่างๆ มากขึ้น อาทิ อุตสาหกรรมยาง สิ่งทอ อัญมณีและเครื่องประดับ ซึ่งจะส่งผลให้อัตราค่าจ้างสูงขึ้น นอกจากนี้ มาตรฐานแรงงาน หรือคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในกระบวนการผลิตต่างๆ จะสูงขึ้น เช่นเดียวกับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับแรงงานที่มีฝีมือและกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านก็จะอยู่ในระดับที่ดีขึ้น การเปิดเสรีทางการค้ายังอาจช่วยส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีมาตรฐานที่ดีขึ้น ตลอดจนพัฒนาสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานในธุรกิจขนาดกลางและใหญ่ให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม สัดส่วนของแรงงานอาเซียนในไทยหรือแรงงานไทยในอาเซียนจะ

ขยายตัวในลักษณะใดขึ้นอยู่กับลักษณะการเติบโตทางเศรษฐกิจของแต่ละประเทศสมาชิกของประชาคม เป็นสำคัญ โดยเฉพาะสัดส่วนของการลงทุนของไทยในอาเซียน และอาเซียนในไทย

3.2.3.3 ผลกระทบต่อการลงทุน

อุตสาหกรรมของไทยบางประเภท คาดว่าจะมีการย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศเพื่อนบ้านที่มีอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่า อาทิ สิ่งทอ รองเท้า เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น เนื่องจากเจ้าของแบรนด์ไม่ได้ลงทุนสร้างโรงงานในประเทศที่ผลิต แต่เป็นการไปร่วมทุนกับอุตสาหกรรมท้องถิ่น จึงทำให้มีความคล่องตัวในการโยกย้ายไปสร้างฐานการผลิตใหม่ที่อื่น โดยเกิดความเสียหายค่อนข้างน้อยหรือคุ้มกับการลงทุนในประเทศนั้นๆ แล้ว

นอกจากนี้ แรงงานต่างชาติจากเพื่อนบ้านที่มาทำงานในไทยก็มีแนวโน้มลดลงเป็นลำดับ เมื่อประเทศต้นทางแรงงานกลายเป็นจุดสนใจของนักลงทุนในอุตสาหกรรมประเภทใช้แรงงาน (Labor Intensive Industries) จนกระทั่งขยายไปยังอุตสาหกรรมประเภทที่ใช้เทคนิคและทุนสูงขึ้น ในอนาคต แรงงานหรือพนักงานในสายวิชาชีพที่แข็งแกร่งกว่าหรือมีความสามารถความชำนาญมากกว่าก็จะเริ่มเข้าไปแย่งงานคนท้องถิ่น จนกว่าคนท้องถิ่นจะสามารถพัฒนาเรียนรู้ตามได้เป็น วัฏจักร ต่อไป

3.2.3.4 มาตรการรองรับ

ในภาพรวม มาตรการรองรับหรือแนวทางแก้ไขของไทย คือ 1) ต้องเร่งพัฒนาฝีมือแรงงานในวิชาชีพต่างๆ และการปรับตัวให้เข้าได้กับมาตรฐานสากล 2) เร่งพัฒนาทักษะเพื่อรับมือกับการแข่งขัน โดยเฉพาะทักษะด้านภาษา ซึ่งบุคลากรของไทยยังเสียเปรียบคู่แข่ง รวมถึงภาษาอื่นๆ ในกลุ่มอาเซียน ที่แรงงานต้องการเดินทางไปทำงาน 3) เรียนรู้วัฒนธรรมการทำงานของประเทศอาเซียน 4) ส่งเสริม สนับสนุน สร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรวิชาชีพทั้ง 7 สาขาวิชาชีพ 5) ยกระดับคุณภาพการให้บริการ ทั้ง 7 วิชาชีพให้ได้มาตรฐานสากล 6) เพิ่มการผลิตและพัฒนาบุคลากร ในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลนให้มากขึ้น โดยเฉพาะบุคลากรทางการแพทย์ (ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ และพยาบาล) รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรทางการแพทย์และพยาบาลในอาเซียน เข้ามาทำงานในไทยมากขึ้น และ 7) เพิ่มมาตรการจูงใจ ยกระดับรายได้และสวัสดิการ ทั้งนี้ รายละเอียดของมาตรการรองรับและแนวทางการปรับตัวของแต่ละสาขาวิชาชีพ ปรากฏในตารางที่ 3.15

ตารางที่ 3.15 ความพร้อม โอกาส และความท้าทาย ผลกระทบ และแนวทางการปรับตัวของแต่ละสาขาวิชาชีพ ^{1/}

วิชาชีพ	ความพร้อม/โอกาส/ความท้าทาย	ผลกระทบ ^{2/ 3/}	แนวทางการปรับตัว
วิศวกร	ความพร้อม : • ไทยยังไม่มี การรับจดทะเบียนเป็นวิศวกรวิชาชีพอาเซียน • พรบ.วิศวกรฯ ยังไม่ครอบคลุม และการบังคับใช้ยังไม่เข้มงวด • วิศวกรไทยส่วนใหญ่ยังไม่เป็นสามัญวิศวกร (Professional Engineer: PE) • วิศวกรไทยขาดแรงกระตุ้นการเรียนรู้ • ศักยภาพทางด้านภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ	ผลกระทบเชิงบวก : • วิศวกร (และสถาปนิก) ไทยมีโอกาสดำรงตำแหน่งต่างประเทศมากขึ้น เนื่องจากตลาดก่อสร้างในอาเซียนมีขนาดใหญ่ และบางประเทศอยู่ในช่วงเร่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มีเงินลงทุนจากต่างประเทศเข้ามามาก อาทิ สเปน.ลาว กัมพูชา และพม่า จึงมีความต้องการ (Potential Demand) วิศวกร (และสถาปนิก) มากขึ้น • การทำงานในต่างประเทศที่เพิ่มขึ้น ส่งผลต่อเนื่องถึงการที่ วิศวกร (และสถาปนิก) ไทยได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น รวมถึงสร้างชื่อเสียงและยอมรับของนานาชาติ การเรียนรู้ประสบการณ์ของประเทศไทย ทั้งทางเทคนิค เทคโนโลยี และการบริหารจัดการ • วิศวกร (และสถาปนิก) ไทยที่ทำงานอยู่ในประเทศมีโอกาสได้ร่วมงานและเรียนรู้จากวิศวกร (และสถาปนิก) ต่างชาติที่เข้ามาทำงานในไทย • การเข้ามาของวิศวกร (และสถาปนิก) ต่างชาติช่วยกระตุ้นการพัฒนาวิชาชีพ เนื่องจากวิศวกร (และสถาปนิก) ไทย ต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการแข่งขันที่สูงขึ้น ทั้งการ	แนวทางการปรับตัว : • ต้องพัฒนาการศึกษาวิชาวิศวกรรมให้เป็นภาษาอังกฤษมากขึ้น • ส่งเสริมให้มีการเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมภาคการผลิต และภาคบริการอื่นๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของอาเซียน • การส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาโดยเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ เชื่อมโยงกับภาคอุตสาหกรรม และต้องเพิ่มทั้งคุณภาพและปริมาณวิศวกรไทย • สภาวิศวกรควรใช้ CPD Hours ในการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ • การเรียนรู้วัฒนธรรมการทำงานของประเทศอาเซียน

วิชาชีพ	ความพร้อม/โอกาส/ความท้าทาย	ผลกระทบ ^{2/ 3/}	แนวทางการปรับตัว
		พัฒนาวิชาชีพต่อเนื่อง และการขอเลื่อนระดับใบอนุญาตในระดับที่สูงขึ้น • การขยายตัวของอุตสาหกรรมและภาคการผลิตที่อยู่ในโซ่อุปทาน (Supply Chain) ผลกระทบเชิงลบ : • การเข้ามาแย่งงานของวิศวกร (และสถาปนิก) ต่างชาติ ภายใต้ MRA จะเกิดขึ้นในกลุ่มวิศวกร (และสถาปนิก) ที่มีประสบการณ์เป็นระยะเวลานาน ซึ่งจะเข้ามาแข่งขันในส่วนของวุฒิวิศวกร (และวุฒิสถาปนิก) ของไทย • การเปิดเสรีด้านสถาปัตยกรรมและวิศวกรรมอาจทำให้เกิดปัญหาสมองไหลจากการที่อัตราค่าจ้างของไทยอยู่ในระดับที่ต่ำมาก • การเข้ามาของวิศวกร (และสถาปนิก) ต่างชาติ ทำให้มีความต้องการสินค้า/บริการอื่นๆ จากต่างประเทศเพิ่มขึ้น ส่งผลไทยมีการพึ่งพิงสินค้า/บริการนำเข้าปรับตัวสูงขึ้น	
พยาบาล	โอกาส : • การท่องเที่ยวเชิงการแพทย์ (Medical tourism) ด้วยอัตลักษณ์ของพยาบาลไทย ในการให้บริการที่ดีและต้อนรับอย่างไทย เป็นที่ประทับใจของคนไข้ ทำให้มีผู้เข้ามาใช้บริการเป็นจำนวนมาก	ผลกระทบเชิงบวก : • แรงงานจากกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนหลังไหลเข้ามาทำงานในไทยมากขึ้น โดยเฉพาะพยาบาลจากฟิลิปปินส์ เพราะฟิลิปปินส์เป็นประเทศที่ผลิตพยาบาลส่งออก ช่วยให้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรของไทยลดลง เนื่องจาก	แนวทางการปรับตัว : • เปิดรับบุคลากรพยาบาลต่างชาติเข้ามาทำงานในไทย ภายใต้ข้อตกลงยอมรับร่วมและภายใต้กฎหมายของไทย เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาล • ภาครัฐควรปฏิรูปการศึกษาพยาบาล รักษาพยาบาลที่มี

วิชาชีพ	ความพร้อม/โอกาส/ความท้าทาย	ผลกระทบ ^{2/ 3/}	แนวทางการปรับตัว
	สร้างรายได้แก่หลายภาคส่วนเศรษฐกิจ ความท้าทาย : • การขาดแคลนพยาบาล โดยถูกดึงตัวไปทำงานใน รพ.ต่างชาตินั้นคนไข้ในกลุ่มรายได้สูง • ประเทศคู่แข่งไทยที่ผลิตพยาบาล คือ ฟิลิปปินส์ อินเดีย และจีน โดยผลิตเป็นจำนวนมาก และใช้ภาษาอังกฤษได้ดีกว่า รวมทั้งเวียดนาม ที่มีการเปิดโรงเรียนสอนพยาบาลเป็นภาษาไทย • พยาบาลไทยยังไม่ตื่นตัวเรื่อง AEC โดยคิดว่าเป็นเรื่องไกลตัว • ขาดทักษะด้านภาษาอังกฤษ และภาษาอื่นๆ ในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน	พยาบาล (ทันตแพทย์) ในไทยยังมีไม่เพียงพอกับความ ต้องการ • นักเรียนพยาบาลรุ่นใหม่ มีความตื่นตัวและขวนขวายในการเรียนภาษาและไอทีมากขึ้น เพื่อเตรียมพร้อมรับการ แข่งขันจากแรงงานต่างชาติ • นโยบายการท่องเที่ยวเชิงการแพทย์ (Medical tourism) มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญภาษาต่างประเทศ (อาเซียน) เข้ามารองรับ • การกระจายทรัพยากรบุคคล (พยาบาล) ไปตาม รพ.ระดับ ต่างๆ มีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากมีบุคลากรเพียงพอ กับความต้องการ ผลกระทบเชิงลบ : • พยาบาลของไทยสูญเสียกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากมี จุดอ่อนด้านภาษาและขาดโอกาสในการเข้าทำงานใน รพ. เอกชน เพื่อปรับอัตราค่าจ้างให้สูงขึ้น • ลูกค้านต่างชาติที่เข้ามาใช้บริการใน รพ.ของไทย อาจไม่ได้ รับบริการแบบไทย ตามแบบที่คาดหวังไว้ เนื่องจาก บุคลากรของ รพ.เอกชน เป็นชาวต่างชาติ • อาจส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงการบริการแบบไทยที่มีมา อย่างยาวนานและต่อเนื่อง	ความสามารถไว้ไม่ให้ถูกดึงตัวไปและเปิดโอกาสให้ ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร พยาบาล และพัฒนาบุคลากรตามแนวโน้มความ ต้องการ • การผลิตพยาบาลควรปรับตัวตลอดเวลา ไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ควรพัฒนาทั้งด้านปัญญาและการทำงาน • ฝ่ายการศึกษา อาจารย์พยาบาล ฝ่ายบริการพยาบาล วิชาชีพ และนักศึกษาพยาบาล ควรตระหนักถึงบทบาท ร่วมกัน เพื่อให้เกิดบริการสุขภาพที่มีคุณภาพโดยรวม • การเสริมทักษะทางภาษา และสนับสนุนการเรียนรู้ วัฒนธรรมของประเทศในอาเซียน • จัดตั้งหน่วยงานที่ศึกษาและให้ภาพรวมที่ครบถ้วนด้าน การร่วมลงทุน และสร้างหุ้นส่วนยุทธศาสตร์ทางธุรกิจ การรักษาพยาบาล

วิชาชีพ	ความพร้อม/โอกาส/ความท้าทาย	ผลกระทบ ^{2/ 3/}	แนวทางการปรับตัว
สถาปนิก	ความพร้อม : • ความตื่นตัวเกี่ยวกับ AEC ยังต่ำกว่าประเทศอื่นๆ • ด้อยทักษะการประกอบวิชาชีพอื่นๆ อาทิ ภาษากม. ภาวะผู้นำ เป็นต้น • ขาดความรู้ระบบงานอย่างครบวงจร • สถาปนิกไทยมีความพร้อมที่จะรับขึ้นทะเบียนเป็นสถาปนิกอาเซียน โอกาส : • ตลาดขยายตัวจาก 64 ล้านคน เป็น 600 ล้านคน • การแลกเปลี่ยนความรู้และเทคโนโลยี • การทำงานร่วมกับสถาปนิกอาเซียน • ไทยมีโอกาสดำเนินการเชื่อมต่อ (Hub) ของอาเซียนด้านก่อสร้าง	เช่นเดียวกับกับวิชาชีพวิศวกร	แนวทางการปรับตัว : • พัฒนาทักษะทางการสื่อสาร ภาษา • สำรองศักยภาพตนเอง • สร้าง “อัตลักษณ์” ของตนเอง • เรียนรู้ทำความเข้าใจประเทศต่างๆ ในอาเซียน • สามารถปรับตัวในบริบทที่หลากหลาย • สร้างหุ้นส่วนและเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ
นักสำรวจ	ความพร้อม : • สภาวิศวกรกำกับดูแลบริการสำรวจ และขึ้นทะเบียนนักสำรวจ • ไม่มีมาตรฐานการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ	เช่นเดียวกับกับวิชาชีพวิศวกร	แนวทางการปรับตัว : • พัฒนาทักษะทางด้านภาษาและวิชาความรู้ • ติดตามข่าวสารเรื่องการจดทะเบียนนักสำรวจ • ค้นคว้าความรู้ด้านการสำรวจของประเทศในอาเซียน • การเรียนรู้วัฒนธรรมการทำงานของประเทศอาเซียน
นักบัญชี	โอกาส : • พัฒนาอาชีพและแลกเปลี่ยนประสบการณ์	ผลกระทบเชิงบวก : การเปิดเสรีด้านบัญชี ในภาพรวมคาดว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อ	แนวทางการปรับตัว : • พัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ

วิชาชีพ	ความพร้อม/โอกาส/ความท้าทาย	ผลกระทบ ^{2/ 3/}	แนวทางการปรับตัว
	- การรुकตลาดธุรกิจบัญชีในประเทศเพื่อนบ้าน อาทิ พม่า เวียดนาม และกัมพูชา ความท้าทาย : - การขาดความเข้าใจในการเปิดเสรีการค้าบริการ และหลักเกณฑ์ข้อตกลงยอมรับร่วม - กฎหมาย กฎระเบียบ และหลักเกณฑ์ในการออกใบอนุญาตและการขึ้นทะเบียนวิชาชีพบัญชีในแต่ละประเทศมีความแตกต่าง - สำนักงานบัญชีไทยเสียเปรียบด้านองค์ความรู้ การสร้าง Brand และฐานลูกค้า - กฎหมายไทยไม่เอื้อต่อการรักษาผลประโยชน์ของนักบัญชีไทย - คุณภาพที่หลากหลายของบัญชีบัณฑิตไทย ทำให้บางกลุ่มไม่สามารถแข่งขันกับต่างชาติได้ - ข้อจำกัดด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ	การแข่งขันในตลาดผู้ให้บริการด้านบัญชีมีมากขึ้น เนื่องจากโครงสร้างตลาดของบริการด้านบัญชี ถูกขาดโดยบริษัทข้ามชาติชั้นนำ 4 ราย (Big Four) ได้แก่ Deloitte, Ernst & Young, Price Waterhouse Coopers และ KPMG ซึ่งมีสาขาในภูมิภาคอาเซียนเกือบทุกประเทศ ผลกระทบเชิงลบ : สิ่งที่ต้องระวังจากการเปิดเสรีในสาขานี้ คือ การเข้ามาแย่งฐานลูกค้าระดับกลางและเล็ก ซึ่งผู้ให้บริการรายย่อยของไทยยังขาดศักยภาพแข่งขันในระดับภูมิภาค มาตรการรองรับเพื่อช่วยเหลือผู้ให้บริการด้านบัญชีขนาดกลางและเล็กจึงมีความจำเป็นเพื่อสร้างความพร้อมให้นักบัญชีไทยสามารถรองรับกับการแข่งขันที่จะเพิ่มขึ้น	- มหาวิทยาลัยควรปรับทัศนคติเป็นสากลมากขึ้น และผลิตบัณฑิตบัญชีเฉพาะทางและตรงกับความต้องการ - สร้างทัศนคติการคิดเชิงรุกและส่งเสริมการเข้าไปเปิดสำนักงานบัญชีไทยในต่างประเทศ - การเปิดสำนักงานบัญชีของต่างชาติในไทย ต้องมีข้อกำหนดชัดเจนว่าต้องจ้างนักบัญชีไทย และให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเรื่องหลักเกณฑ์การจ้างงาน เพื่อแก้ปัญหาหนักบัญชีต่างชาติแอบแฝง - การเรียนรู้วัฒนธรรมการทำงานของประเทศอาเซียน - ยกระดับคุณภาพการให้บริการ
แพทย์	โอกาส : - ประเทศสมาชิกอาเซียนที่มีความพร้อมสามารถดำเนินการได้ก่อน (Asean minus X) - แลกเปลี่ยนข้อมูลและการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ แบ่งปันความรู้ความชำนาญเรื่องมาตรฐานและ	ผลกระทบเชิงบวก : แพทย์ไทยจะเคลื่อนย้ายไปประเทศที่ให้ค่าตอบแทนดีกว่า และเพื่อหาประสบการณ์ แต่ไม่น่าจะมีจำนวนมาก เนื่องจากมีชาวต่างชาติเข้ามารับบริการรักษาในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น ตามนโยบาย Medical Hub และการท่องเที่ยวเชิง	แนวทางการปรับตัว : - พัฒนาทักษะด้านภาษาและความเข้าใจในวัฒนธรรมของประเทศในอาเซียน - สถาบันอุดมศึกษาควรพัฒนาความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรองในต่างประเทศ (ไม่

วิชาชีพ	ความพร้อม/โอกาส/ความท้าทาย	ผลกระทบ ^{2/ 3/}	แนวทางการปรับตัว
	คุณสมบัติของแพทย์ต่างชาติระหว่างกัน เพื่อยกระดับมาตรฐานการแพทย์ไทย • การตั้ง รพ.ในแถบชายแดน เพื่อดึงดูดผู้ใช้บริการในประเทศใกล้เคียง เนื่องจากในต่างประเทศมีกฎระเบียบที่ยากซับซ้อน • การท่องเที่ยวเชิงการแพทย์ (Medical tourism) ช่วยเพิ่มรายได้ให้กับประเทศและแพทย์ไทย และช่วยดึงแพทย์ผู้เชี่ยวชาญกลับมาทำงานในไทย (Reverse brain drain) ความท้าทาย : • ประเทศสมาชิกอาเซียนมีการกำกับดูแลวิชาชีพแพทย์ในมาตรฐานที่ต่างกัน • การขาดแคลนอุปทานด้านสุขภาพ อาทิ บุคลากรทางการแพทย์ • ปัญหาการสื่อสารภาษาอังกฤษ และภาษาอื่นๆ	สุขภาพ ผลกระทบเชิงลบ : ซึ่งก็จะทำให้ขาดแคลนแพทย์และบุคลากรทางการแพทย์ในประเทศมากยิ่งขึ้นเช่นกัน ประกอบกับเป็นวิชาชีพที่ขาดแคลนในทุกประเทศ โดยเฉพาะประเทศกำลังพัฒนา ขณะที่แรงงานวิชาชีพต่างชาติมีโอกาเข้ามาทำงานในไทยมากขึ้น หมายเหตุ: แพทย์ สามารถเคลื่อนย้ายภายในกิจการได้ตาม BOI ทั่วไปอยู่แล้ว	เพียงแต่ในอาเซียน) ให้มีประชุมวิชาการระหว่างประเทศ ส่งเสริมให้มีการปรับหลักสูตรการเรียนการสอน และการสอบใบอนุญาตเป็นภาษาอังกฤษ • เปิดการศึกษาหลักสูตรแพทย์นานาชาติ และให้มีโรงเรียนแพทย์ของเอกชนเพิ่มมากขึ้น เพื่อพัฒนาศักยภาพของวิชาชีพแพทย์และยกระดับมาตรฐานการแพทย์ของไทย ดังเช่นประเทศอื่นๆ ในอาเซียน อาทิ อินโดนีเซีย และมาเลเซีย • ส่งเสริมการออกใบอนุญาตชั่วคราว เพื่อให้แพทย์ต่างชาติเข้ามาฝึกอบรมและทำงานในประเทศ เพื่อแก้ปัญหาขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ของไทย
ทันตแพทย์	โอกาส : • แลกเปลี่ยนข้อมูลวิชาการระหว่างประเทศในภูมิภาคอาเซียน • การเข้าไปลงทุนในต่างประเทศ	เช่นเดียวกันกับวิชาชีพแพทย์ โดยเฉพาะโอกาสที่แรงงานวิชาชีพต่างชาติเข้ามาทำงานในไทยจะมากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันมีทันตแพทย์อาสาจากยุโรปเป็นสังคมโปรเพิ่มขึ้น	แนวทางการปรับตัว : • เข้าร่วมสัมมนาและการบรรยายเกี่ยวกับอาเซียน • พัฒนาศักยภาพด้านภาษา ทั้งภาษาอังกฤษ และภาษาหลักของประเทศที่ต้องการเข้าไปทำงาน

วิชาชีพ	ความพร้อม/โอกาส/ความท้าทาย	ผลกระทบ ^{2/ 3/}	แนวทางการปรับตัว
	ความท้าทาย : • หลักสูตรทันตแพทย์ในประเทศสมาชิกอาเซียนมีความหลากหลาย และมีการควบคุมการประกอบวิชาชีพโดยวิธีการและองค์กรที่แตกต่างกัน • ขาดทักษะความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการทำธุรกิจในต่างประเทศ • การขาดแคลนทันตแพทย์ในประเทศ		• เรียนรู้ทำความเข้าใจและศึกษาเทคโนโลยีใหม่ๆ • สร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ในการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปิดเสรี • รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดสัมมนาภาคทฤษฎี และคำจูงในการประกอบวิชาชีพในแต่ละประเทศ จัดทำคู่มือที่อ่านง่าย พร้อมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการลงทุนในต่างประเทศที่ใช้ได้ในทางปฏิบัติ • รัฐบาลควรจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเพิ่มมากขึ้น อาทิ เปิดหลักสูตรการเรียนการสอนเพิ่ม และทำการตลาดประชาสัมพันธ์ให้นักเรียน นักศึกษาทราบถึงภาวะการขาดแคลนบุคลากรการแพทย์
ท่องเที่ยว	โอกาส : • เป็นยุทธศาสตร์ที่ไทยให้ความสำคัญในเวทีระดับ Asean, Asean+3 และ Asean+6 • การปรับปรุงคุณภาพบริการการท่องเที่ยว โดยการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ความท้าทาย : • คุณภาพของนักท่องเที่ยวที่เข้ามาในไทย • ความตื่นตัวในการเปิดเสรีด้านบริการการท่องเที่ยวยังช้ามาก	แรงงานต่างชาติจากประเทศสมาชิกอาเซียนที่มีทักษะด้านภาษาอังกฤษดีกว่าแรงงานไทย มีแนวโน้มที่จะเข้ามาแข่งขันในตลาดแรงงานของธุรกิจท่องเที่ยวในไทยมากขึ้น โดยเฉพาะแรงงานระดับกลางและล่าง เนื่องจากแรงงานเหล่านี้บางส่วนทำงานในระดับอัตราค่าจ้างที่ใกล้เคียงกับระดับที่แรงงานไทยได้รับ แม้ว่าแรงงานไทยยังคงมีความได้เปรียบจากทักษะฝีมือด้านการบริการที่สูงกว่า แต่ภาวะการแข่งขันที่ค่อนข้างรุนแรงในธุรกิจท่องเที่ยว อาจทำให้นายจ้างหันมาใช้แรงงานต่างชาติที่มีทักษะภาษาอังกฤษดีกว่ามากขึ้น เพื่อ	• พัฒนาหลักสูตรการท่องเที่ยวแห่งอาเซียน (Common ASEAN Tourism Curriculum: CATC) • ภาครัฐควรสนับสนุนการศึกษาด้านภาษา ประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรม จัดหลักสูตรในสาขาที่ขาดแคลน สนับสนุนการอบรมในเชิงลึกและต่อเนื่อง • รัฐควรเปลี่ยนบทบาทจาก “กำกับดูแล” เป็น “ดูแลและให้การสนับสนุน” • ภาคเอกชนควรลงทุนในการฝึกอบรมบุคลากร สร้างพันธมิตรทางธุรกิจ และรวมกลุ่มไปลงทุนในต่างประเทศ

วิชาชีพ	ความพร้อม/โอกาส/ความท้าทาย	ผลกระทบ ^{2/ 3/}	แนวทางการปรับตัว
	- ทักษะด้านภาษาและความเข้าใจในวัฒนธรรมประเทศในอาเซียน - อาเซียนภาคีประเทศยังไม่ได้อยู่ใน MRAs - การขาดแคลนแรงงานระดับปฏิบัติการ - การแข่งขันค่อนข้างสูงในภาคการโรงแรม เมื่อเกิดการแข่งขันด้านราคา ทำให้ไม่สามารถจ้างแรงงานที่มีคุณภาพได้	เพิ่มศักยภาพทางการแข่งขันของธุรกิจ	- จัดทำแผนพัฒนากลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ - จัดตั้งสภาวิชาชีพภาคีและบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวด - ควรรสร้างตราสินค้า (Brand) ให้เป็นเอกลักษณ์ของไทย

ที่มา: 1/ สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน). 2556 2/ คณะกรรมการธิการการแรงงาน, สภาผู้แทนราษฎร. 2555 และดร.อนุสรณ์ ธรรมใจ. 2555 และ 3/ นิโบล ปางลีลาศ. 2555

3.2.4 ความเห็นของตัวแทนวิชาชีพต่าง ๆ

นอกจากการสรุปรวมผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นจากงานศึกษาต่าง ๆ ที่ผ่านมา ดังแสดงไว้ข้างต้น ผู้ร่วมวิจัยในโครงการ ยังได้มีโอกาสได้สัมภาษณ์ตัวแทนของวิชาชีพบางวิชาชีพ อันได้แก่ ทนตแพทยสภา สภาวิชาชีพบัญชี สภาวิศวกร และสมาคมโรงแรมไทย เพื่อรับทราบถึงความคิดเห็นที่มีต่อข้อตกลงการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพใน AEC ข้อสรุปที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ได้แสดงในส่วนนี้ แม้ว่าข้อสรุปบางประเด็นมีใจความเดียวกันกับผลการสรุปรวบรวมข้อมูลจากงานวิจัยที่ผ่านมา นี่จะเป็นการเน้นย้ำให้เห็นว่าประเด็นดังกล่าวมีความสำคัญและควรให้ความสนใจเพื่อการปรับตัวรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

ทนตแพทยสภา

ในสภาวะปัจจุบันการตื่นตัวของการรวมกลุ่มและการเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นไปอย่างกว้างขวาง มีการให้ความรู้ความเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับประเทศต่าง ๆ ในกลุ่มอาเซียน และการรวมกลุ่มเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ทางด้านสถานการณ์ทั่วไปของทนตแพทย์ ในภูมิภาคอาเซียนอยู่ในภาวะขาดแคลนทนตแพทย์ ในกรณีไทย ปัจจุบัน ไทยมีจำนวนทนตแพทย์ประมาณ 13,000 คน หรือคิดเป็นสัดส่วนต่อจำนวนประชากรคือ 1:6,000 ขณะที่ WHO กำหนดสัดส่วนสำหรับประเทศกำลังพัฒนาไว้ที่ 1:5,000 และประเทศพัฒนาแล้ว 1:2,000 (สหรัฐฯ สหภาพยุโรป และญี่ปุ่น ประมาณ 1:1,000) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของปริมาณทนตแพทย์ไทยในอนาคตพบว่า ประเทศไทยมีผลิตทนตแพทย์เพียงพอชดเชยส่วนที่สูญเสียไปในแต่ละปีเท่านั้น (ปัจจุบัน ไทยผลิตทนตแพทย์ได้ปีละ 600 คนหรือร้อยละ 5 ของกำลังคนที่มีอยู่ ในขณะที่อัตราการลดลงของทนตแพทย์อยู่ที่เฉลี่ยร้อยละ 5 ต่อปีเช่นเดียวกัน)

เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพของทนตแพทย์ไทยและประเทศสมาชิกอื่นๆ ในอาเซียนพบว่า

- 1) จำนวนทนตแพทย์ของประเทศสมาชิกอาเซียนทุกประเทศขาดหมด ยกเว้นฟิลิปปินส์ เพราะมีการเปิดมหาวิทยาลัยห้องแถวจำนวนมาก²

² สำหรับในสาขาทนตแพทย์ในประเทศฟิลิปปินส์ มีเพียงทนตแพทย์ที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยแห่งชาติฟิลิปปินส์เท่านั้น ที่ได้รับการรับรอง หากต้องการการรับรอง (accredit) ต้องมีการฝึกงานในโรงพยาบาลในประเทศอีกอย่างน้อย 1 ปี

2) คุณภาพของสถานศึกษา (ทันตแพทย์) ของไทย ติดอันดับโลกอย่างต่อเนื่อง อันดับมหาวิทยาลัยในอาเซียนที่สูงกว่าไทยก็มีเพียงสิงคโปร์เท่านั้น อย่างไรก็ตาม มหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์ ผลิตบุคลากรได้น้อยเนื่องจากมีขนาดเล็ก จึงไม่มีผลกระทบต่อปริมาณทันตแพทย์รวมของทั้งภูมิภาค ตามความเห็นของตัวแทนจากทันตแพทยสภา แม้ว่าอันดับมหาวิทยาลัยสิงคโปร์จะสูงกว่าไทย แต่ฝีมือหมอไทยดีกว่า ฉะนั้น ทันตแพทย์ของประเทศสมาชิกอาเซียนจึงไม่ใช่คู่แข่งของไทย

3) สิงคโปร์และมาเลเซีย ตระหนักในข้อจำกัดของตนเองและข้อได้เปรียบของไทยเช่นกัน จึงไม่ได้คิดเป็นคู่แข่งกับไทย แต่ต้องการเข้ามาลงทุน หรือเป็น partnership มากกว่า (ใช้ทักษะการบริหารเข้ามาสร้างความได้เปรียบ) ทั้งสองประเทศจึงไม่สนใจการประกอบวิชาชีพ (mode 4) แต่สนใจการลงทุนมากกว่า

จากสถานการณ์ในปัจจุบันข้างต้นแสดงให้เห็นว่าทิศทางในส่วนของการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศนั้นมีค่อนข้างน้อยเนื่องจากสาเหตุทางด้านคุณภาพที่เป็นจุดเด่นของทันตแพทย์ไทย และทางด้านกฎระเบียบต่าง ๆ อีก โดยเฉพาะการสอบใบอนุญาตเป็นภาษาไทย ซึ่งในอนาคตอาจมีการแก้ไขข้อจำกัดด้านภาษาเหล่านี้³ สำหรับการเดินทางออกไปทำงานต่างประเทศนั้น แนวโน้มค่อนข้างน้อย เนื่องจากข้อจำกัดหลายประการในการทำงานในต่างประเทศ ได้แก่

1) ข้อจำกัดเรื่องการขอใบอนุญาต (License) ซึ่งมีปัญหาเช่นเดียวกับทันตแพทย์ต่างชาติต้องการเข้ามาทำงานในไทย

2) ทันตแพทย์ในไทยยังเป็นสาขาขาดแคลน ภาครัฐรับเข้าทำงานร้อยละ 100 และเงินเดือนสูงกว่าวุฒิ 3 เท่า

3) กฎหมายในประเทศมีความยืดหยุ่นค่อนข้างมากและข้อจำกัดน้อย โดยเฉพาะการเปิดคลินิกของตนเองทำได้อย่างสะดวก

4) มีโอกาสได้รับการสนับสนุนทางด้านสินเชื่อจากภาคการเงินและธนาคารมาก

5) อัตราภาษี (มาตรา 40(6)) สนับสนุนการประกอบธุรกิจ

6) ภาคเอกชนไทยมีชื่อเสียงในการดึงดูดและรักษาทั้งชาวไทยและต่างชาติในระดับโลก

³ ปัจจุบันมีชาวต่างชาติที่ได้รับใบอนุญาตเพียงคนเดียวเป็นชาวเยอรมัน เปิดคลินิกอยู่พัทยา แต่ต้องสอบถึง 11 ครั้ง แม้ว่าใบอนุญาตจะสอบเป็นภาษาอังกฤษแต่การสื่อสาร (อีกห้อง) ก็ต้องสอบเป็นภาษาไทยอยู่ดี

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า ลักษณะการเคลื่อนย้ายโดยเสรี ยังคงเป็นไปได้ยากเนื่องจากข้อจำกัดทางด้านกฎระเบียบต่าง ๆ การนำไปปฏิบัติจริงอาจต้องใช้เวลาในการแก้ไขเรื่องกฎระเบียบอีกระยะหนึ่ง ดังนั้นประโยชน์ที่ทันตแพทย์ไทยจะได้รับน่าจะมาจากการเป็นยุทธศาสตร์ทางด้านการแพทย์ (Medical Hub) รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของทันตแพทย์ไทยโดยเฉพาะในเรื่องภาษาเพื่อรองรับผู้ป่วยจากประเทศต่าง ๆ มากกว่าที่จะมีการเคลื่อนย้ายทันตแพทย์ระหว่างประเทศ โอกาสสำคัญประการหนึ่งที่น่าจะเป็นไปได้คือการลงทุนในการเปิดสถานประกอบการในต่างประเทศอย่างจริงจัง

อย่างไรก็ตาม ผลที่ตามมาประการหนึ่งของการเป็น AEC คือการลงทุน เนื่องจากกลุ่มทุนสำคัญ เช่น สิงคโปร์ และมาเลเซีย แม้ไม่ได้ต้องการแข่งขันกันในการผลิตทันตแพทย์ที่มีคุณภาพ แต่มีแนวโน้มที่จะมาลงทุนในบริการสาธารณสุขในประเทศไทย ซึ่งจะส่งผลกระทบอย่างมากต่อบริการทางด้านนี้ในประเทศ โดยเฉพาะในเรื่องของมาตรฐานและคุณภาพการบริการ รวมทั้งในเรื่องของความปลอดภัยของผู้ป่วย⁴

สำหรับแนวทางการปรับตัวของทันตแพทย์ในประเทศนั้น น่าจะอยู่ในรูปแบบดังนี้

1) การสอบใบอนุญาต (License) ไม่ควรถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการปกป้องตลาดในประเทศ แต่ควรเป็นเครื่องมือในการกรองคุณภาพและมาตรฐานของบุคลากร ดังนั้นหากเป็นบุคลากรมีฝีมือ ไม่ว่าจะมาจากประเทศไหนก็น่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ป่วยในประเทศ

2) กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถในการแข่งขันเพิ่มมากขึ้น ทางด้านบริการสาธารณสุข โดยรัฐบาลควรสนับสนุนภาคเอกชนให้สามารถแข่งขันกับต่างชาติได้ด้วย การสนับสนุนทางด้านการวิจัย (academic hub) จะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้าง medical hub ในประเทศไทยได้

3) ความคงมาตรฐานหรือเพิ่มความเข้มข้นของจริยธรรมทางวิชาชีพ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับความปลอดภัยของผู้ป่วย

⁴ ภัยที่สำคัญสำหรับการเปิดเสรีอาเซียนในกรณีการลงทุนข้ามชาติคือ

1) การป้องกันตลาดในประเทศและรักษาสีตคนไทย เนื่องจากภาคเอกชนมีแนวโน้มจะดึงบุคลากรออกจากระบบโดยใช้แรงจูงใจเป็นผลตอบแทน ดังนั้นรัฐบาลต้องวางแนวนโยบายเพื่อป้องกันการภาวะสมองไหล โดยเฉพาะธุรกิจขนาดใหญ่ที่มีทุนสูง อีกทั้งสามารถเข้าตลาดหลักทรัพย์เพื่อกระจายความเสี่ยงและระดมเงินลงทุนได้

2) ความปลอดภัยของผู้ป่วย (patient safety) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับจริยธรรมทางวิชาชีพ โดยเฉพาะการเปิดเสรีอาเซียนหรือการจัดทำข้อตกลงทางการค้าบริการในระดับต่างๆ และเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญและระมัดระวังเป็นพิเศษ

4) ควรมีการเพิ่มอัตรากำลังทันตแพทย์ในประเทศไทยอย่างจริงจัง⁵

สภาวิศวกร

จากสถานการณ์ปัจจุบันพบว่า ในภาพรวมอุปทานของวิศวกรไทยมีจำนวนมากกว่าอุปสงค์ และการผลิตแรงงานวิชาชีพนี้ก็ไม่มีความโน้มที่จะลดลง ในขณะที่มีความต้องการวิศวกรบางสาขากลับมีจำกัด เช่น วิศวอุตสาหการ หรือ วิศวเครื่องกล เนื่องจากโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศโดยมากมักนำเข้าเครื่องจักรจากต่างประเทศ นอกจากนี้ ภาคเอกชนส่วนมากในประเทศไทยยังให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนาอย่างค่อนข้างจำกัด ทำให้เกิดแรงงานส่วนเกินสำหรับวิศวกรอยู่ ความเป็นไปได้ในการทำงานนอกประเทศจึงเป็นโอกาสของแรงงานส่วนเกินดังกล่าว

อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดในการเคลื่อนย้ายแรงงานภายใต้การเจรจา AEC นั้น ยังคงมีอยู่ แม้ว่าในกลุ่มประเทศอาเซียนเองจะมีการอนุญาตให้วิศวกรที่ขึ้นทะเบียน “สามัญวิศวกร” สามารถทำงานในประเทศใดก็ได้ในอาเซียน เมื่อถึงในทางปฏิบัติ การเข้าทำงานในประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาค ก็ยังคงมีรายละเอียดของข้อจำกัดอีกมาก⁶ โดยเฉพาะในเรื่องของใบประกอบวิชาชีพของประเทศนั้น ๆ ที่ยังคงมีการควบคุมในการออกใบอนุญาตในหลายสาขาวิศวกรรม

สำหรับในประเทศไทยเอง คุณภาพของวิศวกรไทยมีความทัดเทียมกับทุกประเทศในอาเซียน ยกเว้นเพียงบางสาขาที่เป็นรองสิงคโปร์ และมาเลเซีย ดังนั้นทางด้านวิศวกรที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยหลังจาก AEC น่าจะเป็นไปอย่างจำกัด ด้วยเหตุผลสำคัญคือคุณภาพที่วิศวกรไทยไม่ได้ดีด้อยกว่าประเทศอื่น อุปทานของวิศวกรไทยมีมากอยู่แล้ว และข้อจำกัดทางการออกใบประกอบวิชาชีพที่ประเทศไทยยังคงมีการควบคุมในหลายสาขาวิศวกรรม สำหรับโอกาสในการทำงานของวิศวกรไทยในต่างประเทศนั้น แม้ว่าวิศวกรไทยจะมีความสามารถในระดับสากล แต่ยังคงมีข้อจำกัดในการออกไปทำงานดังกล่าวหลายประการ เช่น ข้อจำกัดทางการออกใบประกอบ

⁵ ปัจจุบันต้นทุนในการผลิตทันตแพทย์ (ตัวเลข มช.) เฉพาะงบดำเนินการ (ไม่รวมสิ่งก่อสร้าง ค่าเสื่อม และงบลงทุน) อยู่ที่ประมาณ 2 ล้านบาทต่อคน (ระยะเวลา 6 ปี) โดยรัฐบาลได้เริ่มโครงการเพิ่มกำลังคนซึ่งมีการของงบประมาณผลิตบุคลากรไว้ที่ประมาณ 3.4 ล้านบาทต่อคน (2.4 ล้านบาท และค่าครุภัณฑ์ 1 ล้านบาทต่อคน) โครงการนี้เน้นการใช้บุคลากรที่มีอยู่ในประเทศมาทำหน้าที่ผู้สอน ร่วมกับการเพิ่มภาระงานสอนให้กับอาจารย์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยไม่มีการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อต่างประเทศเพื่อให้กลับมาเป็นอาจารย์ โครงการนี้อยู่ระหว่างการเสนอของงบประมาณจากรัฐบาล

⁶ ข้อจำกัดดังกล่าว เป็นข้อจำกัดทางด้านกฎหมายในวิชาชีพวิศวกรของแต่ละประเทศ เช่น ในส่วนของประเทศไทยเอง แม้จะยอมรับข้อตกลงว่าด้วยสามัญวิศวกร แต่ยังคงมีข้อแม้ให้ 7 สาขาวิศวกรรมต้องอยู่ในการควบคุมในการออกใบประกอบวิชาชีพ โดย 7 สาขาดังกล่าว ได้แก่ โยธา ไฟฟ้า เครื่องกล เหมืองแร่ เคมี สิ่งแวดล้อม และอุตสาหการ หรือในส่วนของประเทศมาเลเซีย ที่ยังคงมีการควบคุมใน 3 สาขาวิศวกรรมหากมีการเคลื่อนย้ายแรงงาน เป็นต้น

วิชาชีพของประเทศนั้น ๆ ข้อจำกัดทางด้านภาษาของวิศวกรไทย มาตรฐานการปฏิบัติวิชาชีพของวิศวกรไทยยังไม่เป็นสากลเท่าที่ควร นอกจากนี้ การจดทะเบียนสามัญวิศวกรในประเทศไทยนั้น ยังคงมีวิศวกรสามารถขึ้นทะเบียนดังกล่าวได้ค่อนข้างจำกัดเนื่องจากสามัญวิศวกรถือเป็นใบอนุญาตในระดับที่สูงกว่า “ภาคีวิศวกร” และงานในประเทศไทยเองโดยมากไม่จำเป็นต้องใช้ใบอนุญาตระดับนี้ จึงมีวิศวกรไทยเพียงประมาณไม่ถึง 1 ใน 3 ทำได้ใบอนุญาตดังกล่าว

จะเห็นได้ว่าแม้จะมีการขึ้นทะเบียนวิศวกรอาเซียน (ซึ่งรองรับเฉพาะวิศวกรที่มีใบอนุญาตสามัญ) แรงงานในวิชาชีพนี้ยังคงมีข้อจำกัดในการเคลื่อนย้ายอยู่มาก ไม่ว่าจะเป็นทางด้านแรงงานขาเข้าหรือขาออก ดังนั้นสิ่งที่ควรผลักดันนอกเหนือจากความพยายามให้วิศวกรไทยขึ้นทะเบียนเป็นวิศวกรอาเซียนนั้นคือการพัฒนาศักยภาพของวิศวกรไทย ให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นทางด้านภาษา หรือวิชาชีพก็ตาม นอกจากนี้การให้ความสำคัญกับสาขา “วิศวกรที่ปรึกษา” ซึ่งถือว่าเป็นวิศวกรต้นน้ำของวิชาชีพนี้ ก็จะทำให้ประเทศไทยมีข้อได้เปรียบทางการแข่งขันมากยิ่งขึ้น

สภาวิชาชีพบัญชี

ในปัจจุบัน สถานการณ์วิชาชีพบัญชีของไทย เป็นไปในลักษณะการนำเข้าบริการบัญชีจากต่างประเทศเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ วิชาชีพบัญชี เป็นวิชาชีพที่มีการพึ่งพิงการพัฒนาทางเทคโนโลยีมากในปัจจุบัน โดยเฉพาะการพัฒนาซอฟต์แวร์ในการเก็บข้อมูลการบัญชี และพัฒนาการทางด้านซอฟต์แวร์ในปัจจุบันก็มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้พัฒนาการทางด้านการบัญชีของไทยมีความล้าหลัง ประกอบกับในปัจจุบันมีบริษัทข้ามชาติเข้ามาลงทุนในภูมิภาคมากยิ่งขึ้นเป็นลำดับ ธุรกิจเหล่านี้หากไม่นำนักบัญชีจากประเทศต้นทางเข้ามาทำงาน ก็มีการส่งงานบัญชี (outsourcing) ให้กับบริษัทในเครือ หรือบริษัทต่างประเทศรับช่วงต่อ ทำให้พัฒนาการและบทบาทของวิชาชีพบัญชีในประเทศเป็นไปอย่างค่อนข้างจำกัด

หากพิจารณาถึงลักษณะเฉพาะของการบัญชีของไทยพบว่า บริษัทที่ให้บริการทางด้านบัญชีในประเทศมีอยู่ไม่มากนัก เนื่องจากลักษณะของวิชาชีพเองต้องมีความไว้วางใจสูง ทำให้บริษัทบัญชีของไทย มีลักษณะเป็นบริษัทที่ส่งต่อระหว่างคนในครอบครัวเท่านั้น ผลที่ตามมาคือนักบัญชีรุ่นใหม่ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ต้องการเข้าร่วมบริษัทเนื่องจากถึงแม้มีความสามารถก็มีข้อจำกัดในการเจริญเติบโตในวิชาชีพ จึงทำให้ข้อจำกัดทางด้านการพัฒนาการในเทคโนโลยีแสดงผลที่เด่นชัดมากยิ่งขึ้น ส่วนบริษัทส่วนน้อยที่เป็นบริหารโดยไม่อยู่ภายใต้กรอบของครอบครัว แม้จะมีความเข้มแข็งใน

การรับนักบัญชีรุ่นใหม่เข้ามาทำงาน แต่เนื่องจากมีผู้สืบทอดไม่ชัดเจนส่งผลให้เมื่อขาดผู้บริหารระดับสูงที่มีวิสัยทัศน์ บริษัทก็พร้อมที่จะยกเลิกกิจการ

แม้ว่าสภาวิชาชีพบัญชีเองมีความพยายามที่จะพัฒนาวิชาชีพบัญชี โดยการนำเข้ามาตราฐานทางการบัญชีมาใช้ แต่นักบัญชีของไทยส่วนมากพัฒนาไม่ทันกับมาตรฐานทางบัญชีและเทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้นักบัญชีที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชานี้หันไปประกอบวิชาชีพอื่น ทำให้วิชาชีพบัญชีมีคุณภาพที่เสียเปรียบประเทศในภูมิภาค

เมื่อพิจารณาในระดับภูมิภาค สถานการณ์ในปัจจุบันแสดงให้เห็นว่าแม้ความต้องการใช้บริการทางบัญชีจะมีเพิ่มมากขึ้น แต่ส่วนใหญ่ใช้วิธีการ Outsource ไปยังบริษัทที่เชี่ยวชาญจากประเทศนอกภูมิภาค ทำให้แนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานหลังจาก AEC เป็นไปได้ยาก นอกจากนี้ยังมีข้อจำกัดในการทำงานซึ่งแต่ละประเทศก็มีการควบคุมเชิงกฎระเบียบที่แตกต่างกันไป ประกอบกับข้อจำกัดทางด้านภาษา ส่งผลให้การเคลื่อนย้ายแรงงานในวิชาชีพนี้มีข้อจำกัดอย่างมาก โดยเฉพาะแรงงานไทยที่จะออกไปทำงานต่างประเทศ

เหตุการณ์ที่กล่าวมาข้างต้นนำไปสู่ข้อสรุปว่าสำหรับวิชาชีพบัญชีนั้น ประเทศไทยยังคงล้าหลังยังไม่พร้อมกับการปรับตัว และต้องใช้เวลาในการพัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอีกมาก AEC น่าจะเป็นแรงกระตุ้นสำคัญให้วิชาชีพนี้เร่งพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของบุคลากรให้มีความทัดเทียมกับมาตรฐานสากล สิ่งที่เป็นไปได้หากต้องการผลักดันวิชาชีพนี้ในประเทศคือการจัดตั้ง National (Accounting) Company ของประเทศไทยโดยให้บริษัทบัญชีของไทย ซึ่งปัจจุบันมีอยู่ 23 บริษัท เข้าร่วม และจัดอบรมคุณภาพแรงงาน เพื่อเป็นฐานให้ต่างประเทศ Outsource มาที่ไทย นอกจากนี้ การพัฒนาคุณภาพของการให้การศึกษาทางต้นบัญชีก็มีส่วนสำคัญในการสร้างนักบัญชีรุ่นใหม่ที่มีความสามารถและมาตรฐานทัดเทียมกับนักบัญชีสากล

อุตสาหกรรมท่องเที่ยว (สมาคมโรงแรมไทย)

อุตสาหกรรมท่องเที่ยวในภูมิภาคอาเซียนมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาทำให้ธุรกิจโรงแรมและธุรกิจนำเที่ยวทั้งภูมิภาคมีการขยายตัวตามไปด้วย การขยายตัวดังกล่าว เป็นการขยายตัวอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ทำให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรค่อนข้างมากในทั้งภูมิภาค รวมถึงประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นแรงงานมีทักษะหรือไม่มีทักษะก็ตาม

สถานการณ์ข้างต้นทำให้การรวมกลุ่ม AEC ไม่น่าจะส่งผลกระทบมากนักต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว เนื่องจากการขยายตัวเกิดขึ้นพร้อมกัน ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนเช่นเดียวกันในหลายประเทศ นอกเหนือจากนี้ การเคลื่อนย้ายแรงงานมีทักษะในอุตสาหกรรม เช่น มัคคุเทศก์ ก็ยังคงมีข้อจำกัดสำคัญ เช่น ในเรื่องของภาษาอยู่ ทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานหลังจากการมี AEC แล้วอาจไม่มากอย่างที่คาดการณ์กันไว้ อย่างไรก็ตาม อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของประเทศไทย มีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่องทำให้ผลกระทบที่เกิดขึ้นอาจแตกต่างกับประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาคเล็กน้อย กล่าวคือ โดยเปรียบเทียบแล้วประเทศไทยมีแรงงานที่มีประสบการณ์มากกว่าประเทศอื่น ๆ ที่การพัฒนาในเรื่องการท่องเที่ยวเพิ่งจะเริ่มต้น (เช่น ลามกัมพูชา พม่า และเวียดนาม เป็นต้น) ความได้เปรียบนี้ทำให้เกิดแนวโน้มที่แรงงานไทยสามารถเป็นบุคลากรเพื่อฝึกอบรมแรงงานในประเทศเพื่อนบ้านได้

ดังนั้นสิ่งสำคัญสำหรับอุตสาหกรรมท่องเที่ยวจึงเป็นการผลิตแรงงานที่มีคุณภาพเข้าสู่อุตสาหกรรม การมี AEC แม้ว่าผลกระทบต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานอาจมีไม่มากนัก แต่จะเป็นแรงกระตุ้นที่สำคัญเมื่อผนวกกับปริมาณนักท่องเที่ยวที่เข้ามาเที่ยวในภูมิภาคมากยิ่งขึ้น การผลิตแรงงานที่มีคุณภาพ ไม่ว่าจะเป็นการจัดอบรมระยะสั้น หรือการสร้างหลักสูตร (เช่น หลักสูตรฝึกอบรมมััคคุเทศก์ เป็นต้น) จะเป็นแนวนโยบายที่สำคัญสำหรับการสร้างกำลังแรงงานเข้าสู่อุตสาหกรรมท่องเที่ยว

สรุปผลจากการสัมภาษณ์

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของแรงงานวิชาชีพในประเทศไทยพบว่า แรงงานวิชาชีพในประเทศไทยมีความสามารถทัดเทียมกับแรงงานในภูมิภาค (ยกเว้นสาขาบัญชี) ดังนั้น AEC น่าจะเป็นการสร้างโอกาสให้แรงงานไทยมากกว่าที่จะเป็นการดึงเอาแรงงานจากประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาคเข้ามาสู่ประเทศไทย อย่างไรก็ตาม การเคลื่อนย้ายแรงงานมีทักษะภายใต้ข้อตกลงตามกรอบ AEC น่าจะเป็นไปได้อย่างจำกัด เนื่องจากแม้จะมีข้อตกลงในการเคลื่อนย้ายแรงงานในภาพรวม แต่ภายใต้กฎระเบียบของแต่ละประเทศยังคงข้อจำกัดอยู่มาก และยังต้องมีการพัฒนาการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพต่าง ๆ ให้สอดคล้องและเป็นสากล ทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานยังคงเป็นไปได้ยากและต้องใช้เวลาอีกมาก

สำหรับแนวทางการพัฒนาแรงงานของประเทศ ในทุกวิชาชีพเห็นตรงกันว่าการพัฒนาคุณภาพของแรงงานในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านภาษา หรือทางด้านทักษะในวิชาชีพเอง มีความจำเป็นอย่างมากในอนาคต เพื่อลดความเป็นไปได้ในการนำเข้าแรงงานวิชาชีพจาก

ต่างประเทศ และแม้ว่าแรงงานไทยจะยังไม่ออกไปทำงานในประเทศอื่นในภูมิภาค หากมีการพัฒนา ศักยภาพของแรงงานไทยมากยิ่งขึ้น ประเทศไทยสามารถที่จะเป็นศูนย์กลางทางการศึกษาและจัด อบรมได้เป็นอย่างดี

อย่างไรก็ตาม ในแต่ละวิชาชีพของไทยเองก็ต้องการให้มีการปกป้องแรงงานใน วิชาชีพนั้น ๆ โดยแนวทางในการป้องกันโดยมากคือการออกกฎระเบียบ หรือรักษากฎระเบียบใน ประเทศไว้เพื่อไม่ให้แรงงานวิชาชีพต่างชาติสามารถเข้ามาทำงานได้โดยง่าย ซึ่งการปกป้องกันดังกล่าว น่าจะมีความสำคัญมากที่สุดในกรณีของบริการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ

บทที่ 4

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

4.1 สรุปผลการศึกษา

การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ ไม่เพียงแต่จะทำให้เกิดการค้าระหว่างประเทศที่เพิ่มสูงขึ้นเท่านั้น หากยังนำมาสู่การเชื่อมโยงและเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิตที่สะดวกมากยิ่งขึ้น เนื่องจากเหตุผลสำคัญคือแต่ละประเทศมีส่วนร่วมในกิจกรรมการผลิตร่วมกันมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการมีห่วงโซ่อุปทานที่ผูกโยงต่อเนื่องกันระหว่างประเทศ การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจดังกล่าว มีแนวโน้มที่จะขยายตัวเพิ่มมากยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุกภูมิภาค ประเทศในกลุ่มเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (อาเซียน) เองก็มีข้อตกลงการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ซึ่งกำลังจะเกิดขึ้นในปี ค.ศ. 2015 และหนึ่งในประเด็นสำคัญในข้อตกลง AEC คือการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพ (แรงงานมีทักษะ) ที่มีความพยายามให้เกิดการเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศในกลุ่มอาเซียนอย่างสะดวกมากยิ่งขึ้น ถึงแม้ว่าข้อตกลงการเคลื่อนย้ายแรงงานมีฝีมือในเบื้องต้นดังกล่าวจะเป็นไปในรูปแบบจำกัดเฉพาะอาชีพ อันได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล วิศวกร นักสำรวจ สถาปนิกทนายความ นักการบัญชี วิศวกร ซึ่งอาจจะยังไม่ส่งผลกระทบเป็นวงกว้างให้เห็นเป็นรูปธรรมภายในระยะสั้นแต่ข้อตกลงดังกล่าวก็เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและส่งผลกระทบทางเศรษฐกิจในอนาคต การวางกรอบแนวนโยบายเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสังคมและเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และอาจเกิดขึ้นในอนาคต จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึง ดังนั้น การวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อระบบเศรษฐกิจไทยจากการเคลื่อนย้ายแรงงาน จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจและเตรียมพร้อมให้แก่ประชาชน ทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดจากการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ หรือเตรียมแผนการรับมือและเยียวยาให้กับผู้ที่ได้รับผลกระทบในทางลบต่อไป

จุดมุ่งหมายหลักของงานศึกษานี้คือการวิเคราะห์เชิงปริมาณถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเคลื่อนย้ายแรงงานมีทักษะที่เป็นผลจากการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ AEC โดยวัตถุประสงค์หนึ่งของการศึกษาคือการพัฒนาแบบจำลองดุลยภาพทั่วไป GTAP ให้สามารถวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศได้ การเชื่อมโยงดังกล่าวจัดทำภายใต้ข้อสมมติหลักคืออุปทานของแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นแรงงานจากในประเทศหรือต่างประเทศก็ตาม มีค่าแปรผันตามค่าจ้างในแต่ละประเทศ ซึ่งโดยปกติแล้วค่าจ้างแรงงานจะมีส่วนต่างระหว่างแรงงานจากในประเทศ

และแรงงานต่างด้าว ดังนั้นหากส่วนต่างของค่าจ้างดังกล่าวลดลงก็จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อปริมาณแรงงานในระบบเศรษฐกิจ หรือในประเทศต่าง ๆ ได้

ภายใต้สมมติฐานดังกล่าว ประกอบกับทฤษฎีพื้นฐานทางเศรษฐศาสตร์ระหว่างประเทศที่ว่า หากแรงงานสามารถเคลื่อนย้ายกันได้ระหว่างประเทศแล้ว ค่าจ้างแรงงานระหว่างประเทศมีแนวโน้มที่จะปรับเข้าหากันมากยิ่งขึ้น (Factor Price Equalization) ดังนั้นการจำลองแบบ (Simulation) จึงจัดทำภายใต้การปรับตัวของส่วนต่างค่าจ้าง ให้มีค่าที่เข้าใกล้กันมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของจำนวนแรงงาน แล้วจึงวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตัวแปรมหภาคของระบบเศรษฐกิจ

ผลการศึกษาในเชิงปริมาณด้วยแบบจำลองทางเศรษฐศาสตร์แสดงให้เห็นว่า การอนุญาตให้แรงงานมีฝีมือสามารถเคลื่อนย้ายได้ภายในกลุ่มประเทศอาเซียนจะส่งผลต่อตัวแปรทางเศรษฐกิจมหภาคของประเทศไทยเพียงในทิศทางบวก แต่ผลที่เกิดขึ้นมีเพียงเล็กน้อย โดยผลผลิตรวมจะเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.01 การส่งออกและนำเข้าของประเทศต่างๆ ได้รับผลกระทบที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับการเปลี่ยนแปลงผลผลิตรวม

สำหรับผลกระทบต่อกิจกรรมการผลิตรายภาคของประเทศไทยจะพบว่ามีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น แต่เกิดขึ้นอย่างไม่มีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม ผลในทางบวกจะเกิดกับภาคการผลิตเกี่ยวกับการบริการ และอุตสาหกรรมมากกว่าเกษตรกรรม สำหรับผลกระทบต่อการใช้จ่ายการผลิตพบว่ามีความสอดคล้องกับกิจกรรมการผลิตที่เปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ จะมีการใช้จ่ายการผลิตทั้งสินค้าทุนและแรงงานเพิ่มมากขึ้น เมื่อพิจารณาถึงการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรสวัสดิการ (Social Welfare) จะพบว่า ประเทศไทยจะได้ประโยชน์จากการเคลื่อนย้ายแรงงานที่เกิดขึ้น โดยตัวแปรสวัสดิการเพิ่มขึ้น 16.0 ล้านเหรียญสหรัฐ หากพิจารณาโดยเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ ในอาเซียนจะพบว่า ประเทศไทยมีแนวโน้มที่จะได้ประโยชน์ในภาพรวมจากนโยบายดังกล่าว ผ่านกิจกรรมการผลิตที่เพิ่มขึ้น การใช้จ่ายการผลิตที่เพิ่มขึ้น และสวัสดิการ (อรรถประโยชน์ของสังคม) ที่เพิ่มขึ้น

ผลกระทบต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานมีทักษะระหว่างประเทศของไทย แรงงานมีทักษะของประเทศไทยมีแนวโน้มที่จะย้ายออกไปทำงานที่สิงคโปร์ (เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.98) และมาเลเซีย (เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.14) มากขึ้นและจะย้ายออกไปทำงานในประเทศอื่นๆ ลดลง ทั้งนี้ แรงงานมีทักษะจากไทยจะย้ายออกไปทำงานในอาเซียนอื่นๆ และเวียดนาม ลดลงมากที่สุด (ลดลงร้อยละ 20.39 และร้อยละ 11.50 ตามลำดับ) ในทางตรงกันข้าม ประเทศไทยจะเป็นผู้รับแรงงานมีทักษะที่เพิ่มขึ้นจาก อาเซียนอื่นๆ (เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.48) เวียดนาม (เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.39) ฟิลิปปินส์ (เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.63) และอินโดนีเซีย (เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.59) ตามลำดับ

เมื่ออนุญาตให้แรงงานไม่มีทักษะสามารถย้ายถิ่นการทำงานระหว่างประเทศได้ด้วย ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจะเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการให้แรงงานมีทักษะย้ายถิ่นการทำงานได้เพียงอย่างเดียว หากแต่ระดับของผลกระทบมีมากขึ้น การอนุญาตให้แรงงานไม่มีทักษะสามารถเคลื่อนย้ายได้ด้วยจะส่งผลที่ดีขึ้นต่อประเทศไทยมากขึ้น กล่าวคือ สวัสดิการจะเพิ่มขึ้นจาก 16.0 ล้านเหรียญสหรัฐในกรณีแรกมาเป็นการเพิ่มขึ้น 56.5 ล้านเหรียญสหรัฐ ส่วนผลกระทบต่อตัวแปรทางเศรษฐกิจมหภาคอื่นๆ ก็สอดคล้องกัน คือมีแนวโน้มเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น แต่ผลไม่ได้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญเหมือนกับประเทศอื่นในอาเซียน (เช่น อินโดนีเซีย และมาเลเซีย เป็นต้น)

สำหรับผลกระทบต่อกิจกรรมการผลิตรายภาคของประเทศไทยจะพบว่าแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นทุกภาคการผลิต กิจกรรมที่เพิ่มขึ้นมากกว่าโดยเปรียบเทียบจะเกิดขึ้นในบริการสาธารณะ (เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.05) และก่อสร้าง (เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.03) หากเปรียบเทียบกับกรณีที่อนุญาตให้เพียงแต่แรงงานมีทักษะสามารถเคลื่อนย้ายได้เพียงกลุ่มเดียว ผลการศึกษาชี้ว่า ประเทศไทยจะได้รับประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น หากอนุญาตให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานไม่มีทักษะด้วย ในขณะเดียวกันแรงงานไม่มีทักษะของประเทศไทยมีแนวโน้มที่จะย้ายออกไปทำงานที่สิงคโปร์และมาเลเซียมากขึ้น แต่ย้ายออกไปทำงานในประเทศอื่นๆ ลดลง ทั้งนี้ แรงงานไม่มีทักษะจากอาเซียนอื่นๆ (เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.39) เวียดนาม (เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.22) ฟิลิปปินส์ (เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.92) และอินโดนีเซีย (เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.46) จะย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นมากที่สุดตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลกระทบในภาพรวมอาจพอสรุปได้ว่า ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการเคลื่อนย้ายแรงงานไปในทิศทางเดียวกับแนวคิดการค้าระหว่างประเทศแบบเหนือใต้ (North-South Analysis) กล่าวคือ ประเทศที่พัฒนาแล้วจะได้ประโยชน์มากที่สุด ในขณะที่ปัจจัยการผลิตจากประเทศที่พัฒนาน้อยกว่าถูกนำไปใช้มาก ทำให้ประเทศที่ได้รับประโยชน์น้อยที่สุด หรือเสียประโยชน์มากที่สุด เป็นประเทศด้อยพัฒนา ซึ่งผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ประเทศที่ได้ประโยชน์มากที่สุดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานคือประเทศสิงคโปร์ ในขณะที่ประเทศที่ได้ผลประโยชน์ต่ำ (หรือเสียประโยชน์) ได้แก่กลุ่มประเทศลุ่มประเทศลุ่มแม่น้ำโขง ยกเว้นเพียงประเทศไทย (ซึ่งเป็นประเทศที่ได้รับผลประโยชน์รองจากสิงคโปร์)

ประเด็นหนึ่งที่มีความสำคัญมากคือ การวิเคราะห์ในการศึกษานี้ เป็นการวิเคราะห์ถึงผลกระทบตามมูลค่าทางเศรษฐศาสตร์ เท่านั้น ไม่ได้คำนึงถึงต้นทุนอื่น ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติดังกล่าว ดังนั้น แม้ว่าการวิเคราะห์เชิงปริมาณทางเศรษฐศาสตร์

ประเทศไทยจะเป็นผู้ได้ประโยชน์ หากแต่ประโยชน์ดังกล่าวยังไม่ได้คำนึงถึงต้นทุนทางสังคมที่อาจจะเกิดขึ้นตามมา เช่น การก่อปัญหาอาชญากรรม หรือ ภาวะชุมชนแออัด เป็นต้น

แม้ว่าผลการศึกษาหลักของงานวิจัยฉบับนี้จะเน้นในเรื่องการประเมินผลกระทบในเชิงปริมาณ การรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์เชิงคุณภาพจะเป็นส่วนเติมเต็มให้งานศึกษานี้มีมุมมองเชิงลึก การศึกษาเชิงคุณภาพดังกล่าวเป็นการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากผลการศึกษาที่ผ่านมา ประกอบกับการสัมภาษณ์กลุ่มตัวแทนวิชาชีพต่าง ๆ ที่อยู่ภายใต้ข้อตกลงการเคลื่อนย้ายแรงงานของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลที่ได้รับแสดงให้เห็นว่า ในทุกสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับความตกลงการเคลื่อนย้ายแรงงาน AEC ในขั้นต้นนี้ มีความเห็นตรงกันว่าไม่น่าจะเกิดผลกระทบมากนัก เนื่องจากแม้ว่าในแต่ละสาขาวิชาชีพจะมีการลงทะเบียนรับรองในระดับภูมิภาค หากวิชาชีพดังกล่าวจะเข้าไปทำงานในประเทศอื่น ๆ ยังคงต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและกติกาของสาขาวิชานั้น ๆ ในแต่ละประเทศอีกด้วย ซึ่งกฎและระเบียบต่าง ๆ ในแต่ละประเทศยังคงมีข้อจำกัดอยู่มาก ยังต้องมีการพัฒนาการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพต่าง ๆ ให้สอดคล้องและเป็นสากล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องพื้นฐานอย่างภาษา จึงทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานที่อาจจะเกิดขึ้นจริงและผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ยังมีข้อจำกัด ซึ่งในระยะยาว เมื่อกฎระเบียบดังกล่าวมีการสอดคล้องมากยิ่งขึ้นผลกระทบก็น่าจะสูงขึ้นตามไปด้วย

อย่างไรก็ตาม การมี AEC ก็สามารถมองว่าเป็นประโยชน์ในเชิงของการกระตุ้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านคุณภาพของแรงงานให้มากยิ่งขึ้น แม้ว่าเมื่อพิจารณาในภาพรวมของแรงงานวิชาชีพในประเทศไทยแล้วพบว่า แรงงานวิชาชีพในประเทศไทยมีความสามารถทัดเทียมกับแรงงานในภูมิภาค (ยกเว้นสาขาบัญชี) ดังนั้น AEC น่าจะเป็นการสร้างโอกาสให้แรงงานไทย สำหรับมาตรการรองรับผลที่จะเกิดขึ้น ในทุกวิชาชีพเห็นตรงกันว่าพัฒนาคุณภาพของแรงงานในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านภาษา หรือทางด้านทักษะในวิชาชีพเอง มีความจำเป็นอย่างมากในอนาคต เพื่อลดความเป็นไปได้ในการนำเข้าแรงงานวิชาชีพจากต่างประเทศ และแม้ว่าแรงงานไทยจะยังไม่ออกไปทำงานในประเทศอื่นในภูมิภาค หากมีการพัฒนาศักยภาพของแรงงานไทยมากยิ่งขึ้น ประเทศไทยสามารถที่จะเป็นศูนย์กลางทางการศึกษาและจัดอบรมได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ ในแต่ละวิชาชีพของไทยเองก็ต้องการให้มีการปกป้องแรงงานในวิชาชีพนั้น ๆ โดยแนวทางในการป้องกัน โดยมากคือการออกกฎระเบียบ หรือรักษากฎระเบียบในประเทศไว้เพื่อไม่ให้แรงงานวิชาชีพต่างชาติสามารถเข้ามาทำงานได้โดยง่าย ซึ่งการปกป้องกันดังกล่าวน่าจะมีความสำคัญมากที่สุดในกรณีของบริการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ

4.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณแสดงให้เห็นว่าการอนุญาตให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานในภูมิภาคอาเซียนจะเป็นผลดีต่อภาพรวมทางเศรษฐกิจและสวัสดิการสังคมของประเทศไทย ดังนั้น แนวนโยบายควรสนับสนุนให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศอาเซียน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากพิจารณาถึงผลประโยชน์ที่ได้รับจากการอนุญาตเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งมีทักษะและไม่มีทักษะ พร้อมกัน พบว่า สวัสดิการสังคมของไทยสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นการมีนโยบายสนับสนุนให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งสองประเภทจึงจะก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อประเทศได้สูงสุดในระยะยาว อนึ่ง การวิเคราะห์เชิงปริมาณเป็นการเน้นถึงการวิเคราะห์ในมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์เท่านั้น ยังมีได้รวมเอาต้นทุนแอบแฝงที่อาจเกิดขึ้นจากการมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการวางนโยบายเพื่อรองรับเหตุที่อาจเกิดขึ้นเมื่อมีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องศึกษาต่อไป ว่าควรมีมาตรการใดรองรับผลที่จะตามมาบ้าง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการเคลื่อนย้ายแรงงาน จะเห็นได้ชัดว่า สำหรับประเทศไทย การเคลื่อนย้ายแรงงานไม่มีทักษะ จะส่งผลกระทบที่มีขนาดใหญ่ และเป็นวงกว้างกว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานมีทักษะอย่างเห็นได้ชัด สาเหตุเนื่องด้วยแรงงานกลุ่มนี้เป็นแรงงานที่ประเทศมีแนวโน้มจะขาดแคลนในอนาคต และยังเป็นกลุ่มแรงงานที่ใหญ่ในสังคมไทย ยิ่งไปกว่านี้ ผลที่แสดงไว้ข้างต้น เป็นผลที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานไม่มีทักษะที่ถูกกฎหมาย ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีว่า มีแรงงานประเภทนี้กลุ่มใหญ่ที่ยังไม่ได้ดำเนินการขอใบอนุญาตให้ถูกต้องตามกฎหมาย จึงเป็นที่น่าสนใจว่า หากพิจารณาผลกระทบรวมไปถึงกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานโดยไม่ได้ขอใบอนุญาตแล้วนั้น ผลกระทบน่าจะเป็นมีขนาดใหญ่ขึ้น

จากผลกระทบที่เกิดในกลุ่มแรงงานไม่มีทักษะ การวางแผนนโยบายเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายในแรงงานไม่มีทักษะ น่าจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของประเทศได้อย่างมาก และยังสามารถลดผลกระทบจากการลดปัญหาทางด้านสังคมได้อีกด้วย โดยแนวนโยบายดังกล่าว อาจเป็นไปในรูปแบบของการเปลี่ยนแปลงระบบจัดการเรื่องการออกใบอนุญาตทำงานให้กับชาวต่างด้าว เพื่อให้มีการตรวจสอบได้ชัดเจนมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของที่อยู่อาศัย และที่ทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้สามารถติดตามแรงงานกลุ่มนี้ได้ง่าย เพื่อประโยชน์ในการเก็บภาษี และตรวจสอบ เป็นต้น

นอกจากนี้ แนวนโยบายที่สำคัญ อาจมุ่งเน้นไปยังภาคการผลิตที่ต้องพึ่งพิงการใช้แรงงานเป็นหลัก อย่างเช่นภาคบริการ ดังที่ได้แสดงไว้แล้วในผลการศึกษา ภาคบริการ เป็นภาคการผลิตของไทยที่มีสัดส่วนการใช้แรงงานมากที่สุดในกลุ่มปัจจัยการผลิตหลัก (โดยเฉพาะแรงงานไม่มีทักษะ) เมื่อเทียบกับภาคการผลิตอื่น ๆ ดังนั้นหากเกิดการเปลี่ยนแปลงแรงงาน ภาคบริการจะได้รับผลกระทบ

มากที่สุด ซึ่งการวางแผนนโยบายที่เน้นไปยังภาคบริการ จะเป็นการช่วยบรรเทาผลเสียที่อาจเกิดขึ้นจากการเคลื่อนย้ายแรงงาน และอาจเป็นการส่งเสริมผลกระทบทางบวกที่จะเกิดขึ้นกับภาคการผลิตนี้ได้

สำหรับการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ ในทุกวิชาชีพเห็นพ้องว่า แม้การรวมตัวประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อาจไม่ส่งผลกระทบโดยเร็วต่ออาชีพต่างๆ หากแต่ในระยะยาว การเคลื่อนย้ายแรงงานจะต้องส่งผลต่อการทำงานในแต่ละวิชาชีพอย่างแน่นอน ดังนั้นการเตรียมความพร้อมและการสนับสนุนที่ดีที่สุดคือการวางแผนนโยบายเพื่อการพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของแรงงานไทยให้สามารถรักษาสภาพความได้เปรียบ หรือเพิ่มความได้เปรียบที่มีอยู่แล้วให้สูงขึ้น เนื่องจากแรงงานไทยมีศักยภาพไม่ได้ด้อยกว่าแรงงานชาติอื่น ๆ ดังนั้นการเพิ่มศักยภาพจะเป็นแรงผลักดันสำคัญให้ประเทศไทยให้สามารถแข่งขันและเป็นผู้นำในแต่ละวิชาชีพได้ ยิ่งไปกว่านั้น หลาย ๆ วิชาชีพยังคงเห็นว่าการปกป้องวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญ โดยให้เหตุผลถึงมาตรฐานการให้บริการ ดังนั้นนโยบายเพื่อปกป้องการทำงานในแต่ละวิชาชีพ อาจมีส่วนช่วยผลักดันให้มาตรฐานการให้บริการอยู่ในระดับที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อผู้บริโภค

ภาคผนวก ก

สมมติฐานการปรับผลต่างของค่าจ้างที่แท้จริงของแรงงานย้ายถิ่น

ส่วนที่ 1: การเปิดให้แรงงานที่มีฝีมือเคลื่อนย้ายได้อย่างเดียว (Skilled Only)

ตารางที่ ก-1 ค่าจ้างที่แท้จริงโดยเปรียบเทียบของแรงงานข้ามชาติมีทักษะ (เดบโตร้อยละ)

ไปยัง								
จาก	อินโดนีเซีย	มาเลเซีย	ฟิลิปปินส์	สิงคโปร์	ไทย	เวียดนาม	AEC อื่นๆ	อื่นๆ
	0.01%	6.61%	-18.51%	12.85%	1.49%	-23.21%	-41.21%	0.00%
อินโดนีเซีย	[0.02%]	[13.15%]	[-37.05%]	[25.30%]	[2.95%]	[-46.48%]	[-83.72%]	[0.00%]
	-19.50%	0.41%	-31.38%	11.26%	-15.57%	-34.29%	-44.63%	0.00%
มาเลเซีย	[-39.01%]	[0.70%]	[-62.79%]	[22.17%]	[-31.13%]	[-68.63%]	[-90.64%]	[0.00%]
	6.19%	10.69%	0.05%	13.67%	6.76%	-6.84%	-35.70%	0.00%
ฟิลิปปินส์	[12.38%]	[21.33%]	[0.09%]	[26.93%]	[13.48%]	[-13.73%]	[-72.58%]	[0.00%]
	-43.03%	-37.52%	-45.92%	-1.10%	-42.05%	-46.58%	-48.40%	0.00%
สิงคโปร์	[-86.07%]	[-75.38%]	[-91.88%]	[-2.27%]	[-84.05%]	[-93.21%]	[-98.26%]	[0.00%]
	-5.35%	5.37%	-22.18%	12.85%	-0.06%	-26.37%	-43.48%	0.00%
ไทย	[-10.70%]	[10.66%]	[-44.40%]	[25.30%]	[-0.14%]	[-52.79%]	[-88.32%]	[0.00%]
	7.48%	11.43%	2.13%	14.51%	8.76%	0.06%	-38.54%	0.00%
เวียดนาม	[14.96%]	[22.81%]	[4.26%]	[28.60%]	[17.48%]	[0.08%]	[-78.32%]	[0.00%]
	14.11%	15.40%	9.58%	14.51%	13.23%	12.57%	1.47%	0.00%
AEC อื่นๆ	[28.23%]	[30.78%]	[19.15%]	[28.60%]	[26.41%]	[25.10%]	[2.56%]	[0.00%]
	0.01%	0.41%	0.05%	-1.10%	-0.06%	0.06%	1.47%	0.00%
อื่นๆ	[0.02%]	[0.70%]	[0.09%]	[-2.27%]	[-0.14%]	[0.08%]	[2.56%]	[0.00%]

*ตัวเลขใน [] คือกรณีแรงงานเคลื่อนย้ายได้สมบูรณ์

ที่มา: ผลการคำนวณโดยผู้วิจัย

ตารางที่ ก-2 ค่าจ้างที่แท้จริงโดยเปรียบเทียบของแรงงานข้ามชาติไม่มีทักษะ (เดบโตร้อยละ)

ไปยัง								
จาก	อินโดนีเซีย	มาเลเซีย	ฟิลิปปินส์	สิงคโปร์	ไทย	เวียดนาม	AEC อื่นๆ	อื่นๆ
	0.00%	-0.01%	0.00%	0.11%	0.00%	0.00%	-0.03%	0.00%
อินโดนีเซีย	[0.00%]	[-0.02%]	[0.00%]	[0.22%]	[0.01%]	[0.01%]	[-0.06%]	[0.00%]
	0.00%	-0.01%	0.00%	0.11%	0.00%	0.00%	-0.03%	0.00%
มาเลเซีย	[0.00%]	[-0.02%]	[0.00%]	[0.22%]	[0.01%]	[0.01%]	[-0.06%]	[0.00%]
	0.00%	-0.01%	0.00%	0.11%	0.00%	0.00%	-0.03%	0.00%
ฟิลิปปินส์	[0.00%]	[-0.02%]	[0.00%]	[0.22%]	[0.01%]	[0.01%]	[-0.06%]	[0.00%]
	0.00%	-0.01%	0.00%	0.11%	0.00%	0.00%	-0.03%	0.00%
สิงคโปร์	[0.00%]	[-0.02%]	[0.00%]	[0.22%]	[0.01%]	[0.01%]	[-0.06%]	[0.00%]
	0.00%	-0.01%	0.00%	0.11%	0.00%	0.00%	-0.03%	0.00%
ไทย	[0.00%]	[-0.02%]	[0.00%]	[0.22%]	[0.01%]	[0.01%]	[-0.06%]	[0.00%]
	0.00%	-0.01%	0.00%	0.11%	0.00%	0.00%	-0.03%	0.00%
เวียดนาม	[0.00%]	[-0.02%]	[0.00%]	[0.22%]	[0.01%]	[0.01%]	[-0.06%]	[0.00%]
	0.00%	-0.01%	0.00%	0.11%	0.00%	0.00%	-0.03%	0.00%
AEC อื่นๆ	[0.00%]	[-0.02%]	[0.00%]	[0.22%]	[0.01%]	[0.01%]	[-0.06%]	[0.00%]
	0.00%	-0.01%	0.00%	0.11%	0.00%	0.00%	-0.03%	0.00%
อื่นๆ	[0.00%]	[-0.02%]	[0.00%]	[0.22%]	[0.01%]	[0.01%]	[-0.06%]	[0.00%]

*ตัวเลขใน [] คือกรณีแรงงานเคลื่อนย้ายได้สมบูรณ์

ที่มา: ผลการคำนวณโดยผู้วิจัย

ส่วนที่ 2: การเปิดการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งหมด (All Allowed)

ตารางที่ ก-3 ค่าจ้างที่แท้จริงโดยเปรียบเทียบของแรงงานข้ามชาติมีทักษะ (เดบโตร้อยละ)

ไปยัง								
จาก	อินโดนีเซีย	มาเลเซีย	ฟิลิปปินส์	สิงคโปร์	ไทย	เวียดนาม	AEC อื่นๆ	อื่นๆ
	0.04%	6.67%	-18.50%	13.20%	1.50%	-23.21%	-41.28%	0.00%
อินโดนีเซีย	[0.09%]	[13.30%]	[-37.03%]	[26.13%]	[2.98%]	[-46.47%]	[-83.76%]	[0.00%]
	-19.48%	0.46%	-31.37%	11.61%	-15.56%	-34.28%	-44.70%	0.00%
มาเลเซีย	[-38.97%]	[0.84%]	[-62.78%]	[22.98%]	[-31.11%]	[-68.62%]	[-90.66%]	[0.00%]
	6.23%	10.75%	0.06%	14.03%	6.77%	-6.83%	-35.78%	0.00%
ฟิลิปปินส์	[12.46%]	[21.49%]	[0.12%]	[27.77%]	[13.51%]	[-13.71%]	[-72.64%]	[0.00%]
	-43.01%	-37.49%	-45.91%	-0.79%	-42.04%	-46.57%	-48.47%	0.00%
สิงคโปร์	[-86.06%]	[-75.35%]	[-91.87%]	[-1.62%]	[-84.04%]	[-93.21%]	[-98.27%]	[0.00%]
	-5.32%	5.43%	-22.17%	13.20%	-0.05%	-26.36%	-43.56%	0.00%
ไทย	[-10.64%]	[10.81%]	[-44.38%]	[26.13%]	[-0.11%]	[-52.78%]	[-88.34%]	[0.00%]
	7.52%	11.49%	2.15%	14.87%	8.77%	0.07%	-38.61%	0.00%
เวียดนาม	[15.04%]	[22.97%]	[4.29%]	[29.45%]	[17.52%]	[0.10%]	[-78.36%]	[0.00%]
	14.15%	15.46%	9.59%	14.87%	13.24%	12.58%	1.34%	0.00%
AEC อื่นๆ	[28.32%]	[30.96%]	[19.19%]	[29.45%]	[26.44%]	[25.12%]	[2.34%]	[0.00%]
	0.04%	0.46%	0.06%	-0.79%	-0.05%	0.07%	1.34%	0.00%
อื่นๆ	[0.09%]	[0.84%]	[0.12%]	[-1.62%]	[-0.11%]	[0.10%]	[2.34%]	[0.00%]

*ตัวเลขใน [] คือกรณีแรงงานเคลื่อนย้ายได้สมบูรณ์

ที่มา: ผลการคำนวณโดยผู้วิจัย

ตารางที่ ก-4 ค่าจ้างที่แท้จริงโดยเปรียบเทียบของแรงงานข้ามชาติไม่มีทักษะ (เดบโตร้อยละ)

ไปยัง								
จาก	อินโดนีเซีย	มาเลเซีย	ฟิลิปปินส์	สิงคโปร์	ไทย	เวียดนาม	AEC อื่นๆ	อื่นๆ
	0.03%	12.36%	-4.52%	13.72%	3.73%	-28.41%	-33.56%	0.00%
อินโดนีเซีย	[0.06%]	[24.50%]	[-9.05%]	[26.77%]	[7.44%]	[-56.85%]	[-67.90%]	[0.00%]
	-37.57%	-0.12%	-38.90%	10.49%	-33.47%	-45.13%	-46.00%	0.00%
มาเลเซีย	[-75.17%]	[-0.40%]	[-77.82%]	[20.44%]	[-66.91%]	[-90.32%]	[-92.95%]	[0.00%]
	1.58%	12.36%	0.03%	13.72%	4.91%	-25.92%	-31.71%	0.00%
ฟิลิปปินส์	[3.16%]	[24.50%]	[0.05%]	[26.77%]	[9.80%]	[-51.88%]	[-64.17%]	[0.00%]
	-47.38%	-38.09%	-47.67%	-1.78%	-46.50%	-48.98%	-48.79%	0.00%
สิงคโปร์	[-94.80%]	[-76.11%]	[-95.37%]	[-3.65%]	[-92.97%]	[-98.02%]	[-98.59%]	[0.00%]
	-11.21%	10.84%	-14.77%	13.72%	-0.03%	-33.68%	-39.02%	0.00%
ไทย	[-22.43%]	[21.47%]	[-29.54%]	[26.77%]	[-0.08%]	[-67.39%]	[-78.89%]	[0.00%]
	9.56%	14.79%	8.17%	14.59%	10.94%	0.05%	-8.10%	0.00%
เวียดนาม	[19.12%]	[29.35%]	[16.34%]	[28.46%]	[21.85%]	[0.10%]	[-16.60%]	[0.00%]
	11.01%	15.65%	11.01%	14.59%	12.46%	3.82%	1.01%	0.00%
AEC อื่นๆ	[22.03%]	[31.06%]	[22.01%]	[28.46%]	[24.90%]	[7.63%]	[1.75%]	[0.00%]
	0.03%	-0.12%	0.03%	-1.78%	-0.03%	0.05%	1.01%	0.00%
อื่นๆ	[0.06%]	[-0.40%]	[0.05%]	[-3.65%]	[-0.08%]	[0.10%]	[1.75%]	[0.00%]

*ตัวเลขใน [] คือกรณีแรงงานเคลื่อนย้ายได้สมบูรณ์

ที่มา: ผลการคำนวณโดยผู้วิจัย

เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, กระทรวงแรงงาน. 2554. รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาความพร้อมของกำลังคนรองรับการเปิดเสรีด้านการค้าสินค้า 9 สาขา ตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. โดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

คณะกรรมการธิการการแรงงาน, สภาผู้แทนราษฎร. 2555. การสานเสวนาผู้ประกอบการวิชาชีพ 7 สาขา ตามข้อตกลงการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. เอกสารสรุปผลการสัมมนา (28 กย.2555). เรียกดูจาก www.parliament.go.th/ewtcommittee/ewt/labour/ewt_dl_link.php?nid=330&filename=index.

ดร.อนุสรณ์ ธรรมใจ. 2555. การเปิดเสรีด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน เป็นประเด็นผลกระทบที่น่าจับตามอง. กรุงเทพธุรกิจ. เรียกดูจาก www.thai-aec.com/218.

นิโลบล ปางลีลาศ. 2555. เคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพเข้าสู่ตลาดอาเซียนอย่างเสรี : โอกาสและผลกระทบต่อไทย. สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน). อ้างอิงจากเว็บไซต์คณะกรรมการธิการการแรงงานและสวัสดิการสังคม วุฒิสภา, เรียกดูจาก www.senate.go.th/w3c/senate/comm.php?url=view&comm_id=57&content_id=1575.

รศ.ดร.นฤมล นิราทร. 2555. การย้ายถิ่นของแรงงานในอาเซียน : กรณีแรงงานไร้ฝีมือในประเทศไทย. นำเสนอในสัมมนาโครงการธรรมศาสตร์-อาเซียน "เราจะอยู่ร่วมกันอย่างไรในอาเซียน: ประชาคมภายใต้ความหลากหลาย," คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 30 เมย. 2555. เรียกดูจาก www.polsci.tu.ac.th/fileupload/39/53.pdf.

สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2555. การเคลื่อนไหวของแรงงาน. เอกสารประกอบการสัมมนา AEC Creative Seminar Series: "Free Flow of Services" (สิงหาคม 2555). เรียกดูจาก www.site.rmutt.ac.th/ASEAN/?page_id=283

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (กันยายน 2555), โครงการศึกษาความพร้อมของกำลังคนรองรับการเปิดเสรีด้านการค้าสินค้า 9 สาขา ตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน,

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. โครงการวิจัยเสนอต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2553. ผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติของไทย ภายใต้ยุคพินิจสัญชาติ. รายงานที่ตีอาร์ไอ ฉบับที่ 86 กันยายน 2553. พิมพ์ครั้งที่ 1 เมษายน 2554. เรียกดูจาก tdri.or.th/wp-content/uploads/2012/09/wb86.pdf.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2555), ประเทศไทยในกระแส AEC: มายาคติ ความเป็นจริง โอกาส และความท้าทาย, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน). 2556. 7+1 วิชาชีพก้าวไกล นำพาไทยสู่ AEC. เอกสารประกอบการสัมมนาหัวข้อเดียวกัน.

สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน). 2555. เปิดโอกาสสู่อาเซียน: ความท้าทายใหม่ทางวิชาชีพ. เอกสารประกอบการสัมมนา. ร่วมกับศูนย์อาเซียนศึกษาแห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ. 2555. ประเทศไทยในกระแส AEC: มายาคติ ความเป็นจริง โอกาสและความท้าทาย. เอกสารประกอบการสัมมนาประจำปี 2555 ของสถาบันวิจัย เพื่อการพัฒนาประเทศไทย ในหัวข้อ “ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน: มายาคติ ความเป็นจริง โอกาสและความท้าทาย (ASEAN Economic Community: Myths, Reality, Potentials and Challenges)”. เรียกดูจาก tdri.or.th/wp-content/uploads/2012/11/paper_1_ST_Ye20121.pdf.

สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์. 2556. รู้เขารู้เรา: ท้องถิ่นไทยยืนหยัดได้ใน AEC. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนา ประเทศไทย. เรียกดูจาก cscd.kku.ac.th/cscd2013/cscddoc/140513_092733.ppt.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2556. กำลังแรงงานรวม(อายุ 15 ปี ขึ้นไป) จำแนกตามกลุ่มอายุ ทศวรรษอาณัติกร ปี พ.ศ. 2544 – 2555. สถิติกำลังแรงงาน พ.ศ.2544-2555. เรียกดูจาก social.nesdb.go.th/SocialStat/StatSubDefault_Final.aspx?catid=2.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ, กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. 2556. *ภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ.2550-2555*. ข้อมูลสถิติ. เรียกดูจาก service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/theme_2-2-1.html.

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงาน. 2556. *สถิติสถานการณืแรงงานต่างด้าว พ.ศ.2550-2555*. เรียกดูจาก wp.doe.go.th/joomla_wp/index.php/2013-07-25-03-45-44/2013-07-25-03-50-28/2013-07-25-06-57-35.

สำนักงานบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ, กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงาน. 2556. *สถานการณ์การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย และประมาณการรายได้ที่คนหางานไทยในต่างประเทศส่งกลับ โดยผ่านระบบธนาคารแห่งประเทศไทย*. เรียกดูจาก www.overseas.doe.go.th/.

8 วิชาชีพ อ่อนภาษา-ไอที. 2556. โพสต์ทูเดย์. อ้างอิงจากเว็บไซต์องค์ความรู้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน, เรียกดูจาก www.thai-aec.com/728#ixzz2QzHyT8sm.

Ariyasajjakorn, Danupon (2008), *Globalization, Technological Change, and Employment*, Research published by VDM-Publishing, Germany.

ASEAN Finance and Macroeconomic Surveillance Unit Database, ASEAN Secretariat. 2556. *จำนวนประชากรในอาเซียน ปี พ.ศ.2547-2554*. เรียกดูจาก www.asean.org/news/item/selected-key-indicators.

Azarnert, Leonid V. (2010a), "Is Skilled Immigration Always Good for Growth in the Receiving Economy?," *Economics Letters*, 108, pp. 116-118.

Azarnert, Leonid V. (2010b), "Immigration, Fertility, and Human Capital: a Model of Economic Decline of the West," *European Journal of Political Economy*, 26, pp. 431-440.

Bargain, Olivier; Orsini, Kristian and Peichl, Andreas (July 2012), "Comparing Labor Supply Elasticities in Europe and the US: New Results," *IZA Discussion Paper Series # 6735*.

- Ben-Gad, Michael (2004), “The Economic Effects of Immigration – a dynamic analysis,” *Journal of Economic Dynamics & Control*, 28, pp. 1825-1845.
- Evers, Michiel; de Mooij, Ruud and van Vuuren, Daniel (2008), “The Wage Elasticity of Labour Supply: A Synthesis of Empirical Estimates,” *De Economist*, 156, pg. 25-43
- Fiorito, Riccardo and Zanella, Giulio (2012), “The Anatomy of the Aggregate Labor Supply Elasticity,” *Review of Economic Dynamics*, 15, pg. 171-187
- Greenwood, Michael J.; Hunt, Gary L. and Kohli, Ulrich (1997), “The Factor-Market Consequences of Unskilled Immigration to the United States,” *Labour Economics*, 4, pp. 1-28.
- Hatton, Timothy J. and Williamson, Jeffrey G. (2008), “The Impact of Immigration: Comparing Two Global Era,” *World Development*, 36 (3), pp. 345-361.
- Japan External Trade Organization. 2556. “อัตราค่าจ้างแรงงานทั่วไปของเมืองหลวงต่างๆ ในภูมิภาคอาเซียน ปี พ.ศ.2551-2554.” *The 19th-22nd Survey of Investment related Costs in Asia and Oceania (2008-2011)*. เรียกดูจาก www.jetro.go.jp/en/reports/survey/pdf/2011_11_07_biz.pdf.
- Jean, Sebastien and Jimenez, Miguel (2011), “The Unemployment Impact of Immigration in OECD countries,” *European Journal of Political Economy*, 27, pp. 241-256.
- Kemnitz, Alexander (2001), “Endogeneous Growth and the Gains from Immigration,” *Economics Letters*, 72, pp. 215-218.
- Kuroda, Sachiko and Yamamoto, Isamu (2008), “Estimating Firsch Labor Supply Elasticity in Japan,” *Journal of Japanese and International Economics*, 22, pg. 566-585

McClelland, Robert and Mok, Shannon, October (2012), “Recent Research on Labor Supply Elasticities,” *Congressional Budget Office, Working Paper Series # 2012-12*.

Morley, Bruce (2006), “Causality Between Economic Growth and Immigration: An ARDL Bounds Testing Approach,” *Economics Letters*, 90, pp. 72-76.

Pasadilla, Gloria O. (2011), “Social Security and Labor Migration in ASEAN,” *Research Policy Brief*, No.34, ADBI.

United Nations. 2556. จำนวนชาวต่างชาติที่อาศัยในภูมิภาคอาเซียน เปรียบเทียบช่วงปี พ.ศ. 2533-2553. เรียกดูจาก Trends in International Migrant Stock: The 2008 Revision (United Nations database, POP/DB/MIG/Stock/Rev.2008), esa.un.org/migration/.

Welmsley, Terrie L.; Ahmed, S. Amer and Parsons, Christopher R. (2009), “The Impact of Liberalizing Labour Mobility in the Pacific Regions,” *GTAP Working Paper # 31*.

Welmsley, Terrie L.; Winters, L. Alan and Ahmed, S. Amer (2007), “Measuring the Impact of the Movement of Labor using Model of Bilateral Migration Flows,” *GTAP Technical Paper # 28*.

World Development Indicators, World Bank. 2556. จำนวนแรงงานของประเทศสมาชิกอาเซียน พ.ศ.2553. เรียกดูจาก data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators.

Zachariadis, Marios (2012), “Immigration and International Prices,” *Journal of International Economics*, 87, pp. 298-311.

Zak, Paul J.; Feng, Yi and Kugler, Jacek (2000), “Immigration, Fertility, and Growth,” *Journal of Economic Development & Control*, 26, pp. 547-576.