



เงินส่งกลับและความตั้งใจกลับประเทศของแรงงานไทยในออสเตรเลีย

โดย

นางสาวพจพร จุลอุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขานิติเศรษฐศาสตร์การค้าระหว่างประเทศ

คณะนิติศาสตร์และเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เงินส่งกลับและความตั้งใจกลับประเทศของแรงงานไทยในออสเตรเลีย

โดย

นางสาวพจพร จุลอุล



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขานิติเศรษฐศาสตร์การค้าระหว่างประเทศ

คณะนิติศาสตร์และเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2558

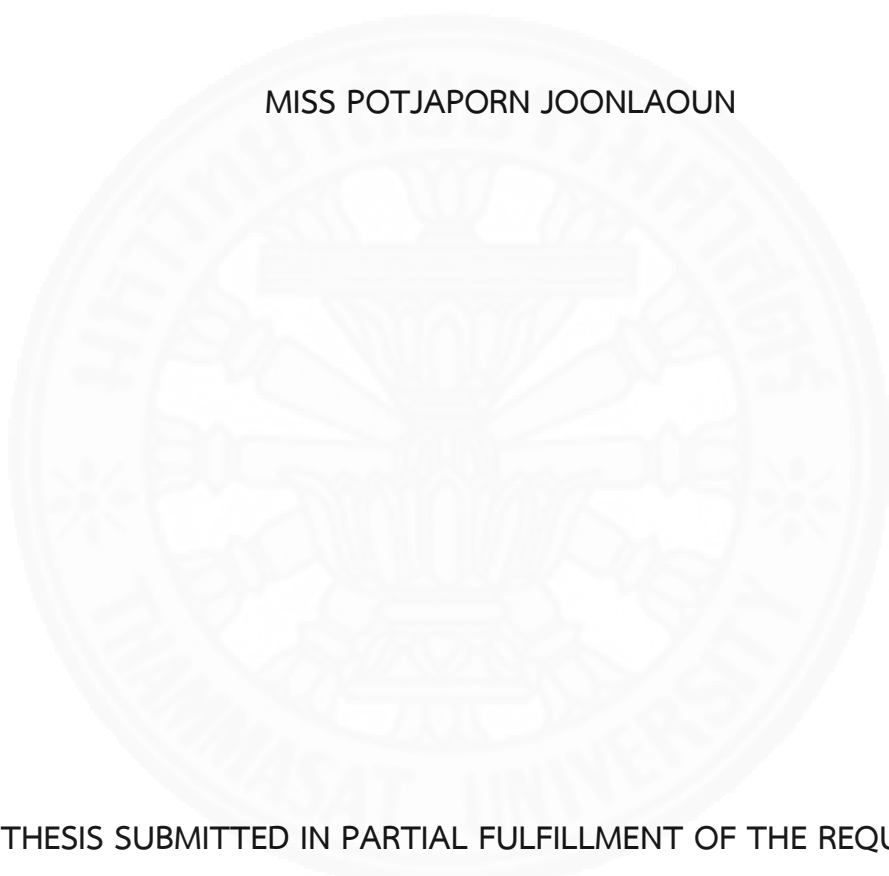
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



REMITTANCES AND INTENTIONS TO RETURN HOME
OF THAI MIGRANT WORKERS IN AUSTRALIA

BY

MISS POTJAPORN JOONLAOUN



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT
FOR THE DEGREE OF MASTER DEGREE OF ARTS
INTERNATIONAL TRADE LAW AND ECONOMICS PROGRAM
FACULTY OF LAW AND FACULTY OF ECONOMICS
THAMMASAT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2015
COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
คณะนิติศาสตร์ และคณะเศรษฐศาสตร์

วิทยานิพนธ์

ของ

นางสาวพจพร จุลอุล

เรื่อง

เงินส่งกลับและความตั้งใจกลับประเทศของแรงงานไทยในออสเตรเลีย

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

เมื่อ วันที่ 14 สิงหาคม พ.ศ. 2559

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์




(ดร.อุทธีรภัฏ มุสิกพันธ์)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์




(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิริยา กุลกลการ)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิลุบล เลิศนุวัฒน์)



(ศาสตราจารย์ ดร.อุดม รัฐอมฤต)

คณบดีคณะนิติศาสตร์



(ศาสตราจารย์ ดร.สกนธ์ วรรณูญวัฒนา)

คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์

หัวข้อวิทยานิพนธ์	เงินส่งกลับและความตั้งใจกลับประเทศของแรงงานไทย ในออสเตรเลีย
ชื่อผู้เขียน	นางสาวพจพร จุลอุล
ชื่อปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย	นิติเศรษฐศาสตร์การค้าระหว่างประเทศ นิติศาสตร์และเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิริยา กุลกลการ
ปีการศึกษา	2558

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกลับประเทศกับการส่งเงินกลับของแรงงานไทยในออสเตรเลีย รวมทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจกลับประเทศของแรงงาน อันได้แก่ ความพึงพอใจในรายได้ อาชีพ และกฎหมาย โดยใช้แบบสอบถามแรงงานไทยในออสเตรเลีย ที่ประกอบอาชีพอยู่ในธุรกิจบริการ 4 ประเภท ได้แก่ ร้านอาหารและเครื่องดื่ม นวดและสปา แรงงานในบ้าน และโรงแรม จำนวน 100 ชุด แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) และสมการถดถอยพหุคูณแบบนำเข้า (Stepwise Regression) ด้วย SPSS

ผลการศึกษาพบว่า แรงงานที่ตั้งใจกลับประเทศจะส่งเงินกลับสูงกว่าแรงงานที่ตั้งใจไม่กลับ ทั้งในด้านปริมาณและสัดส่วนต่อรายได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีที่นำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ในขณะที่ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในรายได้และอาชีพต่อความตั้งใจกลับประเทศ กลับไม่เป็นไปตามทฤษฎีที่นำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและสมมติฐานการศึกษา เนื่องจากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่าความพึงพอใจในรายได้และอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจกลับประเทศของแรงงานไทยในออสเตรเลีย ในขณะที่ความพึงพอใจในกฎหมาย ซึ่งเป็นประเด็นที่ไม่ค่อยมีการกล่าวถึงมากนักในการศึกษาในอดีต กลับเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความตั้งใจกลับประเทศของแรงงาน

ผลการวิเคราะห์นี้สามารถอธิบายได้ด้วยการวิเคราะห์และเปรียบเทียบทางกฎหมาย ภายในของไทยและออสเตรเลีย และความตกลงระหว่างประเทศ กฎหมายภายในที่นำมาวิเคราะห์ ได้แก่ กฎหมายคนเข้าเมืองและสัญชาติ กฎหมายภาษี และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ชาวต่างชาติ สามารถเดินทางเข้าไปทำงานในออสเตรเลียอย่างถูกกฎหมายได้ในหลายช่องทาง รวมทั้งมีกฎหมาย คุ้มครองแรงงานที่น่าพึงพอใจ โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของ ไทย หลังจากการเป็นผู้พำนักชั่วคราวแล้วกฎหมายสัญชาติของออสเตรียยังเปิดโอกาสให้แรงงาน ต่างชาติเป็นบุคคลสัญชาติหรือผู้พำนักถาวรอีกด้วย นอกจากนี้ในการวิเคราะห์ความตกลงการค้าเสรี ไทยออสเตรเลียยังพบว่า แม้ความตกลงฯ จะมีเนื้อหาเปิดโอกาสให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงานใน ออสเตรเลียเพิ่มขึ้น แต่ก็ยังพบอุปสรรคในบางประเด็น โดยเฉพาะการพิสูจน์ความจำเป็นในการจ้าง แรงงานต่างชาติ และการทดสอบภาษา ทำให้แรงงานไทยไม่ได้รับประโยชน์จากความตกลงฯ อย่าง แท้จริง อีกทั้งผลของความตกลงฯ ก็ไม่ได้ส่งผลต่อจำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไป ทำงานในออสเตรเลียอย่างถูกกฎหมายอีกด้วย

คำสำคัญ : เงินส่งกลับ ความตั้งใจกลับประเทศ แรงงาน

Thesis Title	REMITTANCES AND INTENTIONS TO RETURN HOME OF THAI MIGRANT WORKERS IN AUSTRALIA
Author	Miss Potjaporn Joonlaoun
Degree	Master of Arts
Department/Faculty/University	International Trade Laws and Economics Laws and Economics Thammasat University
Thesis Advisor	Associate Professor Kiriya Kulkolkarn, Ph.D.
Academic Year	2015

ABSTRACT

This study analyzed a correlation between intentions to return home and remittances of Thai migrant workers in Australia as well as the determinants of their decisions to return namely the satisfactions in income, employment and laws. The data was collected from 100 of Thai migrant workers who were legally being employed in Australia in the four service industries, restaurants and beverages, massages and spas, domestic workers and hotels. For data analysis, it employed Pearson Correlation and Stepwise Regression as statistical processes for estimating the relationships among the variables through SPSS.

The results show that the workers who have the return intention remit more money back home in terms of the amount per year and proportion of their incomes and this is consistent with the previous studies. However, the analysis of the relationship between the income and employment satisfactions surprisingly shows

difference as they do not relate to the intentions to return as hypothesized while the satisfaction in laws distinctly does.

Furthermore, on the results discussion it raised some legal instruments, domestic laws and international agreements, which could affect the findings. The domestic laws used to discuss in this paper were the laws of migration and citizenship, taxation and labor protection. The discussion pointed that migrants could find various channels to enter Australia with working purposes. Comparing to Thailand, Australia also offers more satisfactory taxation and labor protection. Additionally, it gives opportunities to temporary migrants to become its citizens and permanent residents. The additional discussion in the same chapter also revealed that although Thailand Australia Free Trade Agreement extends more opportunities to Thai nationals to work in Australia, some obstacles still remain especially the assessment of labor market impact and English Test and in fact this agreement does not positively affect the number of Thai workers who legally registered to work in Australia.

Keywords: Remittances, Intention to Return, Workers

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณา และการชี้แนะ และการเสียสละเวลาอันมีค่าของกรรมการวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ขอขอบพระคุณ ดร.อุกฤษฏ์ มุสิกพันธ์ ประธานกรรมการวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิลุบล เลิศนุวัฒน์ กรรมการวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาสละเวลามาเป็นประธานและกรรมการวิทยานิพนธ์ รวมทั้งความรู้และประสบการณ์อันมีค่าที่ช่วยให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิริยา กุลกลการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่คอยแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และชี้แนะให้คำปรึกษา ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคุณ ฮ.ศุภาวุฒิ จันทสาโร สำหรับคำปรึกษาในเรื่องการเขียนสมการทาง เศรษฐศาสตร์ คุณรัตนา มาลา และคุณภูเบศร์ ประจงการ ในการช่วยเหลือการทำแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณกลุ่มคนไทยในออสเตรเลียทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณโครงการนิตินิเทศศาสตร์การค้าระหว่างประเทศ ที่อนุมัติทุนในการนำเสนองานวิจัยนี้ในต่างประเทศ อาจารย์ทุกท่านในโครงการ และเพื่อนๆ กลุ่มคุโรบุตระ ในมิตรภาพ การแบ่งปัน และความช่วยเหลือที่มีให้กันด้วยดีตลอดมา ขอขอบพระคุณครอบครัวที่คอยสนับสนุนและเป็นกำลังใจ ขอขอบพระคุณแพทย์หญิงรัชนิศ พรวิภาวี ที่ทำให้ผู้ศึกษามีชีวิตอยู่จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ และสุดท้ายขอขอบพระคุณเพื่อนๆ พี่ๆ คริสตจักรนิมิตใหม่ที่ร่วมกันอธิษฐานและคอยเป็นกำลังใจด้วยดีตลอดมา

หากผลการศึกษานี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้ศึกษาขอน้อมรับไว้เพื่อปรับปรุง แก้ไขในการศึกษาครั้งต่อไป

นางสาวพจพร จุลอุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญตาราง	(12)
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	6
1.3 โจทย์การวิจัย	6
1.4 สมมติฐานการศึกษา	6
1.5 ขอบเขตการศึกษา	7
1.5.1 ประชากร	7
1.5.2 ตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์	7
1.5.2.1 ตัวแปรทางเศรษฐศาสตร์	7
1.5.2.2 ตัวแปรทางกฎหมาย	8
1.5.3 ระยะเวลา	8
1.6 วิธีการศึกษา	8
1.6.1 การเก็บข้อมูล	8
1.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูล	9
1.6.3 การอภิปรายผล	9

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการกลับประเทศและเงินส่งกลับ	10
2.1 แนวคิดที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการกลับประเทศกับเงินส่งกลับ	11
2.1.1 New Economic of Labor Migration – NELM	11
2.1.2 Three Waves Theory	12
2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการกลับประเทศ	15
2.2.1 แนวคิดที่ศึกษาความตั้งใจกลับประเทศจากปัจจัยทางด้านเศรษฐศาสตร์ เพียงอย่างเดียว	16
2.2.1.1 Neoclassical Economic Theory	16
2.2.1.2 New Economics of Labor Migrations – NELM	17
2.2.2 แนวคิดที่ศึกษาความตั้งใจกลับประเทศจากปัจจัย ทางด้านเศรษฐศาสตร์ควบคู่กับปัจจัยด้านสังคม	18
2.2.3 แนวคิดที่ศึกษาความตั้งใจกลับประเทศจากปัจจัยทางด้านกฎหมาย	19
2.2.4 แนวคิดที่ศึกษาความตั้งใจกลับประเทศจากปัจจัยอื่นๆ	21
บทที่ 3 หลักเกณฑ์และมาตรการทางกฎหมายที่ส่งผลต่อความตั้งใจกลับประเทศ และการส่งรายได้กลับของแรงงานไทยในออสเตรเลีย	23
3.1 หลักเกณฑ์และมาตรการทางกฎหมายของออสเตรเลีย	23
3.1.1 ประวัติศาสตร์นโยบายคนเข้าเมืองของออสเตรเลีย	23
3.1.2 กฎหมายคนเข้าเมืองการได้สัญชาติของออสเตรเลีย	26
3.1.2.1 พระราชบัญญัติตรวจคนเข้าเมือง ค.ศ.1958	27
3.1.2.2 พระราชบัญญัติสัญชาติออสเตรเลีย ค.ศ.1948	30
3.1.2.3 พระราชบัญญัติการทำงานที่เป็นธรรม ค.ศ.2009	31

3.1.2.4 พระราชบัญญัติการจัดการภาษี ค.ศ.1953	31
3.2 หลักเกณฑ์และมาตรการทางกฎหมายของไทย	34
3.2.1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541	34
3.2.2 ประมวลรัษฎากร	35
3.3 ความตกลงระหว่างประเทศและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	37
3.3.1 Thailand Australia Free Trade Agreement	37
3.3.2 Double Taxation Agreement	38
บทที่ 4 ภาพรวมแรงงานต่างชาติและแรงงานไทยในออสเตรเลีย	40
4.1 ภาพรวมแรงงานต่างชาติของออสเตรเลีย	40
4.1.1 คุณสมบัติก่อนเดินทาง	40
4.1.2 เกณฑ์การคัดเลือก	40
4.1.3 ความสามารถในภาษาอังกฤษ	41
4.1.4 การแบ่งตลาดแรงงานและอัตราการจ้างงาน	41
4.1.5 ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในออสเตรเลีย	43
4.1.6 พฤติกรรมการส่งเงินกลับของแรงงานต่างชาติในออสเตรเลีย	43
4.2 ภาพรวมแรงงานไทยในออสเตรเลีย	44
4.2.1 การจ้างงาน การศึกษา และรายได้	47
4.2.2 สภาพสังคมคนไทยในออสเตรเลีย	49
4.2.3 อาชีพที่เป็นที่นิยมและโอกาสของแรงงานไทย	49
4.2.3.1 ร้านอาหารไทย	49
4.2.3.2 นวดไทย	49
4.2.3.3 โรงแรม	50

6.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในรายได้ อาชีพ และกฎหมาย	75
กับความตั้งใจกลับประเทศ	
6.4.1 การหาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจกลับประเทศ	75
6.4.1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในรายได้	76
กับความตั้งใจกลับประเทศ	
6.4.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในอาชีพ	77
กับความตั้งใจกลับประเทศ	
6.4.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในกฎหมาย	78
กับความตั้งใจกลับประเทศ	
(1) ความพึงพอใจในวิชาและกฎระเบียบการเข้าเมือง	78
(2) ความพึงพอใจในระบบภาษี	79
(3) ความพึงพอใจในการคุ้มครองแรงงาน	80
6.4.2 การหาความสัมพันธ์ระหว่างประเด็นความพึงพอใจกับ	81
ความตั้งใจกลับประเทศด้วยสมการถดถอยพหุคูณแบบนำเข้า	
6.4.3 อภิปรายผล	83
6.4.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในรายได้และอาชีพ	83
กับความตั้งใจกลับประเทศ	
6.4.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในกฎหมาย	84
กับความตั้งใจกลับประเทศ	
(1) ความพึงพอใจในวิชาและกฎระเบียบคนเข้าเมือง	85
(1.1) พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง ค.ศ. 1958	85
(1.2) พระราชบัญญัติสัญชาติออสเตรเลีย ค.ศ. 1948	87
(2) ความพึงพอใจระบบภาษี	87
(2.1) ความตกลงเพื่อการเว้นการเก็บภาษีซ้อนไทยออสเตรเลีย	88
(2.2) เปรียบเทียบพระราชบัญญัติการจัดการภาษี ค.ศ.1953	89
กับประมวลรัษฎากรของไทย	
(3) ความพึงพอใจในการคุ้มครองแรงงาน	90

(3.1) ชั่วโมงการทำงาน	94
(3.2) ค่าแรงขั้นต่ำ	94
(3.3) วันลา	95
(3.4) การจ่ายเมื่อลาออก	95
(3.5) การแบ่งแยกและการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียม	95
(3.6) การจัดการความยืดหยุ่นในการทำงาน	96
6.5 วิเคราะห์ความตกลงการค้าเสรีไทยออสเตรเลีย	97
6.5.1 ผลกระทบต่อจำนวนแรงงานไทย	97
6.5.2 โอกาสและอุปสรรคต่อวีซ่าและการอนุญาตทำงาน	98
6.5.2.1 โอกาส	99
6.4.2.2 อุปสรรค	100
บทที่ 7 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	102
7.1 บทสรุป	102
7.2 ข้อเสนอแนะ	104
7.2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและการถดถอยพหุคูณนำเข้า	104
7.2.2 สภาวะทางเศรษฐกิจของออสเตรเลียต่อการตัดสินใจ	105
7.2.3 ความบกพร่องในการใช้คำถาม	106
7.2.4 คุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถามต่อผลการศึกษา	106
รายการอ้างอิง	108
ภาคผนวก	116

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของแรงงานออสเตรเลีย ในปี 2014-2015	32
3.2 แสดงอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของแรงงานต่างชาติในออสเตรเลีย ในปี 2014-2015	32
3.3 แสดงอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของไทยสำหรับปี 2556 – 2557	36
5.1 แสดงประเด็นทางกฎหมายที่นำมาอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
6.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	58
6.2 แสดงจำนวน และอายุเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามเพศและการกลับประเทศ	62
6.3 แสดงสถานภาพสมรส สมาชิกครอบครัวในออสเตรเลีย และสถานะวิชา ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งตามความตั้งใจกลับและตั้งใจไม่กลับประเทศ	63
6.4 แสดงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยแบ่งตาม ความตั้งใจกลับและตั้งใจไม่กลับประเทศ	64
6.5 ข้อมูลความพึงพอใจในรายได้ที่ได้รับจากการทำงานในออสเตรเลีย	65
6.6 ข้อมูลความพึงพอใจในการประกอบอาชีพในออสเตรเลีย	66
6.7 ข้อมูลความพึงพอใจในวิชาและกฎระเบียบการเข้าเมือง	67
6.8 ข้อมูลความพึงพอใจในระบบภาษี	68
6.9 ข้อมูลความพึงพอใจในการคุ้มครองภายใต้กฎหมายแรงงาน	69
6.10 แสดงความสัมพันธ์แบบสหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างเงินส่งกลับกับตัวแปรที่เกี่ยวข้อง	70
6.11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกลับประเทศกับพฤติกรรมการส่งเงินกลับ ทั้งด้านปริมาณ สัดส่วนต่อรายได้ และความถี่	71
6.12 สรุปสมการที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้า ระหว่างปริมาณเงินส่งกลับต่อปีกับรายได้ต่อปีและความตั้งใจกลับประเทศ	73
6.13 ตาราง ANOVA จากการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบนำเข้า	73
6.14 แสดงค่าสถิติจากการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบนำเข้า	74
6.15 ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกลับประเทศกับความพึงพอใจในรายได้	76

6.16 ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกลับประเทศกับความพึงพอใจในอาชีพ	77
6.17 ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกลับประเทศกับความพึงพอใจใน วีซ่าและกฎระเบียบการเข้าเมือง	78
6.18 ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกลับประเทศกับความพึงพอใจใน ระบบภาษีเงินได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม	79
6.19 ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกลับประเทศกับความพึงพอใจใน การได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายแรงงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	80
6.20 สรุปรูปตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจกลับประเทศตาม การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน	81
6.21 แสดงการคัดเลือกตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการ	82
6.22 แสดงการคัดเลือกตัวแปรที่ไม่ถูกคัดเลือกเข้าสมการ	82
6.23 ตารางสรุป Model	83
6.24 เปรียบเทียบอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาระหว่างประเทศไทยกับออสเตรเลีย	89
6.25 เปรียบเทียบการคุ้มครองและมาตรฐานแรงงานระหว่างไทยกับออสเตรเลีย	91
6.26 การจ่ายชดเชยเมื่อเลิกจ้าง	92
7.1 แสดงภาพรวมเศรษฐกิจของออสเตรเลีย ข้อมูล ณ วันที่ 3 ธันวาคม 2558	105

บทที่ 1

บทนำ

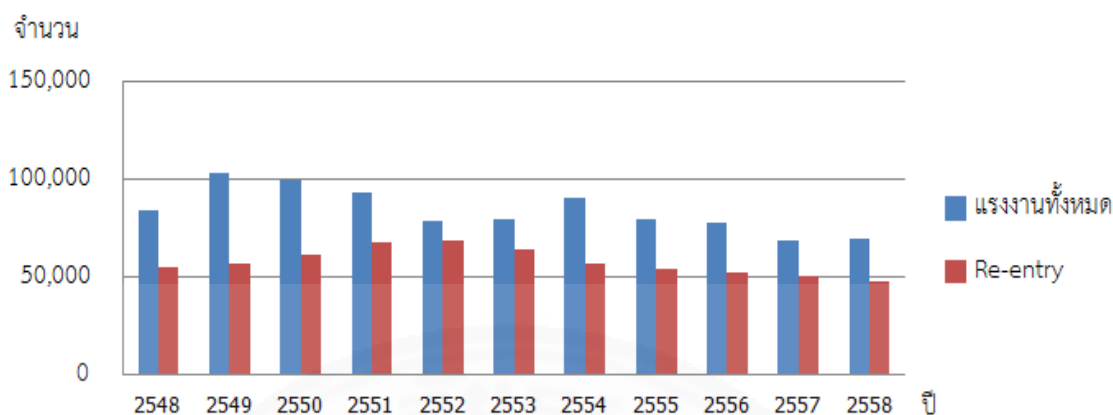
1.1. ความสำคัญของปัญหา

ในปี พ.ศ.2557 แรงงานไทยได้รับการอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในต่างประเทศผ่านสำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ สังกัดกระทรวงแรงงาน จำนวน 68,802 คน (สำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2557, น.3) โดยคิดเป็นร้อยละ 0.18 ของกำลังแรงงานรวมทั้งหมดของประเทศ¹ และในจำนวนนี้มีแรงงานที่ต้องการเดินทางกลับเข้าไปทำงานใหม่ผ่านการลงทะเบียนในลักษณะเดิม หรือ ประเภท Re-Entry มากถึง 50,727 คน (สำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2557, น.3) หรือ คิดเป็นร้อยละ 73.73 ของแรงงานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศทั้งหมดในปีเดียวกัน นอกจากนี้ ภาพที่ 1.1 ยังแสดงให้เห็นสัดส่วนของแรงงานประเภท Re-Entry ต่อจำนวนแรงงานที่ลงทะเบียนทั้งหมดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 ถึง พ.ศ.2557 ซึ่งคิดเป็นอัตราเฉลี่ยถึงร้อยละ 0.69 ของแรงงานที่ลงทะเบียนทั้งหมด

สถิติการเดินทางดังกล่าวเป็นเพียงข้อมูลแรงงานที่ได้รับอนุญาตผ่านกระทรวงแรงงานเท่านั้น ในความเป็นจริงแล้วการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติยังสามารถเกิดขึ้นได้ในช่องทางอื่น เช่น การเดินทางเข้าประเทศด้วยการสมรสกับคนชาตินั้น แล้วได้รับสิทธิ์การทำงานอย่างถูกกฎหมายในภายหลัง การเข้าประเทศด้วยวีซ่าประเภทอื่นที่ให้สิทธิ์การทำงานบางอย่างได้ หรือแม้แต่การลักลอบทำงานอย่างผิดกฎหมายก็ตาม ดังนั้นจำนวนแรงงานไทยในต่างประเทศจึงคาดว่าจะมีมากกว่าสถิติจากสำนักบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ

¹ คำนวณจากกำลังแรงงานรวมทั้งหมดของประเทศ ในไตรมาสที่ 4 ของปี 2557 จำนวน 38,597.6

จำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ระหว่างปี 2548 - 2558

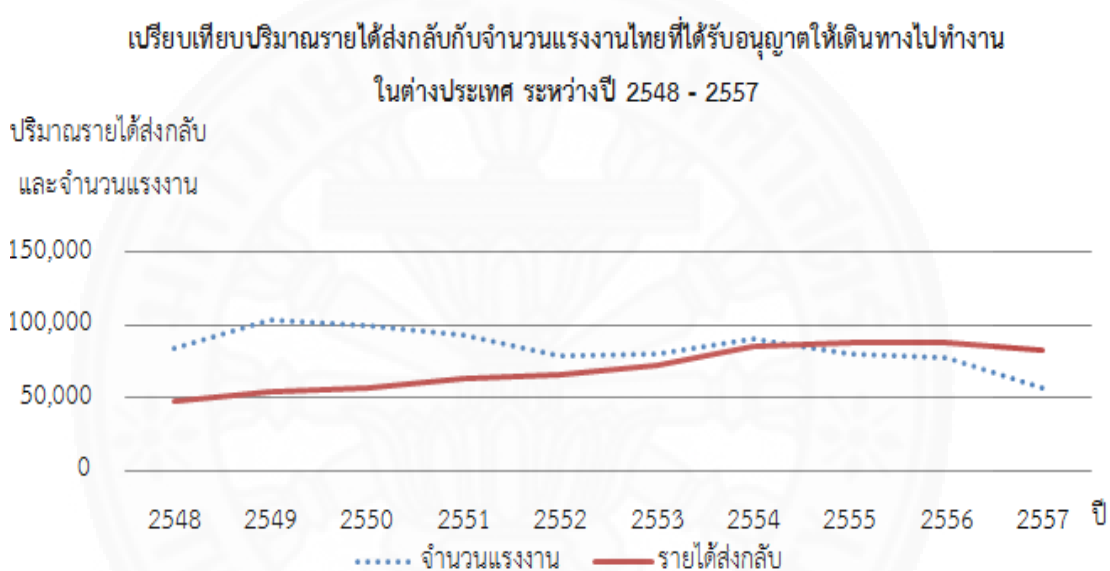


ภาพที่ 1.1 เปรียบเทียบระหว่างแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ทั้งหมด (แรงงานทั้งหมด) กับแรงงานลงทะเบียนเพื่อกลับเข้าไปทำงานใหม่ (Re-Entry) ตั้งแต่ปี 2548-2558 จาก รายงานสถิติ คนหางานแจ้งความประสงค์เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ปี 2557, โดย สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ (2557).

แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศเหล่านี้อาจเลือกที่จะเดินทางกลับไทยอย่างถาวรหลังจากที่ทำงานไปได้ในระยะเวลาหนึ่ง หรืออาจตัดสินใจที่จะพำนักอยู่ในประเทศปลายทางอย่างถาวร การกลับประเทศนี้มีความสำคัญต่อไทยอย่างมากทั้งในด้านทรัพยากรมนุษย์และเศรษฐกิจ องค์การผู้ย้ายถิ่นแห่งสหประชาชาติ ได้นำเสนอประเด็นนี้ในการประชุมหัวข้อ การส่งเสริมบทบาทแรงงานข้ามชาติกลับประเทศต่อการพัฒนา (Enhancing the Role of Return Migration in Fostering Development) โดยกล่าวว่าแรงงานกลับประเทศไม่ว่าจะเป็นการย้ายกลับอย่างถาวรหรือชั่วคราวก็ตาม สามารถสร้างประโยชน์ให้แก่ทั้งประเทศต้นทาง (Home Country) และปลายทาง (Host Country) ทั้งในด้านทรัพยากรมนุษย์และเศรษฐกิจ เพราะเป็นการถ่ายทอดทักษะ ความรู้ เทคโนโลยี วิทยาการ และเป็นการสร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ การค้า การเมืองและวัฒนธรรมซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้ออกนโยบาย (Policy Maker) แต่ละประเทศทั้งในฐานะการเป็นประเทศผู้รับและส่งแรงงาน ต่างก็พยายามหาแนวทางในการส่งเสริมให้การกลับประเทศนี้เกิดประโยชน์ในด้านการพัฒนามากที่สุด (International Organization for Migration, 2008)

การกลับประเทศของแรงงานไทยนอกจากจะมีความสำคัญในด้านทุนมนุษย์แล้วยังมีความสำคัญอย่างมากต่อปริมาณเงินส่งกลับ (Remittance) ซึ่งถือเป็นมูลค่าทางเศรษฐกิจที่สำคัญของ

ประเทศไทยมีปริมาณเงินส่งกลับเป็นอันดับ 5 ของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงและแปซิฟิก รองจากจีน ฟิลิปปินส์ เวียดนาม และอินโดนีเซีย โดยมีปริมาณ 5.9 พันล้านเหรียญสหรัฐ (The World Bank, 2014a, p.6) หรือคิดเป็นร้อยละ 1.46 ของ GDP ของประเทศ² แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าสถิติจำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้ไปทำงานในต่างประเทศผ่านสำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศไม่แปรผันตามปริมาณเงินส่งกลับ ภาพที่ 1.2 แสดงให้เห็นว่า ในระยะเวลา 10 ปี ที่ผ่านมา แม้จำนวนแรงงานจะลดลงแต่ปริมาณเงินส่งกลับก็เพิ่มขึ้น



ภาพที่ 1.2 แสดงจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศผ่านสำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กับปริมาณรายได้ส่งกลับ ระหว่างปี 2548 ถึง 2557 จาก *ประมาณการรายได้ที่คนไทยส่งกลับโดยผ่านระบบธนาคารแห่งประเทศไทย, โดย สำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ (2557)*.

มีทฤษฎีและผลการศึกษามากมาย (Stark & Bloom, 1985; Poirine, 1997; Glytos, 1997; Havolli, 2009; Ahlburg & Brown, 1998; Brown, Leevess & Prayaga, 2012; Lucas & Stark, 1985; Atienza & Webb, 2015; Goschin, Roman & Popa, 2010; Bouoiyour & Miftah, 2014; Davis & Jenkinson, 2012) ที่แสดงให้เห็นว่าความตั้งใจกลับประเทศมี

² คำนวณจาก GDP at market price ปี 2557 (The World Bank, 2014d)

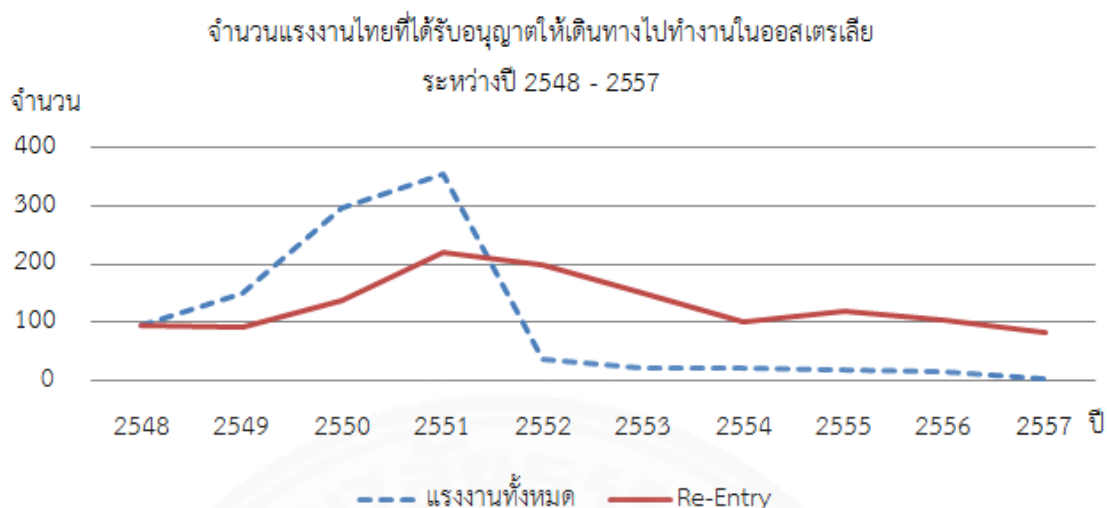
ความสัมพันธ์กับปริมาณเงินส่งกลับ โดยแรงงานต่างชาติที่ตั้งใจกลับประเทศบ้านเกิดจะมีพฤติกรรมการส่งเงินกลับสูงกว่าแรงงานที่ตั้งใจไม่กลับประเทศ แต่ถึงอย่างไรก็ตามยังไม่มีกิจการงานศึกษาใดที่ทำการศึกษาแรงงานไทยในออสเตรเลีย

ออสเตรเลียเป็นหนึ่งในประเทศเป้าหมายของแรงงานไทย ในการสำรวจสำมะโนประชากร ปี 2554 พบว่ามีคนไทยอาศัยอยู่ในออสเตรเลียจำนวน 45,456 คน³ (Beasley, Hirsch and Rungmanee, 2014) ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 0.86⁴ ของจำนวนประชากรที่ไม่ได้เกิดในออสเตรเลีย (Overseas Born Population) แม้ว่าคนไทยเป็นเพียงส่วนน้อยเมื่อเทียบกับผู้ย้ายถิ่นจากประเทศอื่นในภูมิภาคเดียวกัน โดยเฉพาะ จีน ฟิลิปปินส์ อินเดีย และเวียดนาม แต่การสำรวจดังกล่าวพบว่าจำนวนคนไทยภาพรวม⁵ ในออสเตรเลียเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยถือเป็นกลุ่มประเทศที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นเร็วที่สุด การสำรวจพบว่าคนไทยมีจำนวนเพิ่มขึ้นเป็นสองเท่าจากการสำรวจในปี 2544 (Beasley et al, 2014) แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าแม้จำนวนคนไทยในภาพรวมจะเพิ่มขึ้น แต่จำนวนแรงงานที่เดินทางเข้าประเทศออสเตรเลียด้วยการลงทะเบียนผ่านสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศกลับมีจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่องในช่วง 7 ปีที่ผ่านมา ดังเห็นได้จากภาพที่ 1.3

³ ใช้วิธีนับผู้พำนักในออสเตรเลียที่เกิดในประเทศไทย

⁴ คำนวณจากจำนวน 5.3 ล้านคน ซึ่งเป็นจำนวนประชากรที่มีได้เกิดในออสเตรเลียจากการสำรวจสำมะโนประชากรปี 2011 (Australian Bureau of Statistics, 2006)

⁵ หมายถึง คนไทยทั้งหมดที่พำนักอยู่ในออสเตรเลีย ทั้งประเทศชั่วคราวและถาวร



ภาพที่ 1.3 แสดงสถิติแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในออสเตรเลียผ่านสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ โดยแบ่งเป็นแรงงานทั้งหมดกับแรงงานที่ลงทะเบียนเพื่อขอเดินทางกลับเข้าไปอีก (Re-Entry) จาก ข้อมูลของสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ (2557), โดย ผู้วิจัย (ผู้วิเคราะห์ข้อมูล)

การที่สถิติจำนวนคนไทยในออสเตรเลียเพิ่มขึ้นแต่จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยวีซ่าทำงานลดลง อาจสะท้อนลักษณะของคนไทยในออสเตรเลียใน 2 ประเด็น ได้แก่ คนไทยส่วนใหญ่เดินทางไปทำงานด้วยวีซ่าประเภทอื่นที่ไม่ใช่วีซ่าทำงาน เช่น วีซ่าแต่งงาน ติดตามครอบครัวหรือวีซ่านักเรียน หรืออาจเป็นการเพิ่มจำนวนคนไทยที่ยังไม่ต้องการเดินทางกลับประเทศและอาจเปลี่ยนสถานะจากการเป็นผู้พำนักชั่วคราวเป็นการพำนักอย่างถาวร

การทราบลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกลับประเทศกับพฤติกรรมการส่งเงินกลับของแรงงานไทยในออสเตรเลีย นอกจากสามารถใช้ในการอธิบายพฤติกรรมการส่งเงินกลับจากออสเตรเลียในอดีตและทำนายพฤติกรรมในอนาคตแล้ว ยังอาจใช้เป็นกรณีศึกษาการส่งเงินกลับของแรงงานไทยในประเทศอื่นๆ ที่มีลักษณะเดียวกันได้อีกด้วย

เมื่อความตั้งใจกลับประเทศส่งผลต่อพฤติกรรมการส่งเงินกลับ แล้วมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความตั้งใจกลับประเทศ มีงานวิจัยและทฤษฎีที่ระบุว่า ปัจจัยด้านรายได้และอาชีพส่งผลต่อการตัดสินใจกลับประเทศของแรงงานต่างชาติ (Todaro, 1969; Stark, 1999) งานวิจัยนี้จึงต้องการศึกษาว่าข้อสรุปดังกล่าวสามารถนำมาอธิบายความตั้งใจกลับประเทศของแรงงานไทยในออสเตรเลีย

ได้หรือไม่ และเป็นที่น่าสังเกตว่ามีทฤษฎีและงานวิจัยจำนวนน้อยที่กล่าวถึงปัจจัยทางด้านกฎหมาย ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว หลักเกณฑ์และมาตรการทางกฎหมายส่งผลกระทบต่อโดยตรงตั้งแต่การเริ่มต้นทางจนถึงสภาพการทำงานและการดำรงชีวิตในต่างประเทศของแรงงานไทย งานวิจัยนี้จึงต้องการศึกษาปัจจัยทางด้านข้อตกลงระหว่างประเทศและกฎหมายภายในทั้งของไทยและออสเตรเลีย ที่อาจส่งผลกระทบต่อความตั้งใจกลับประเทศของแรงงานไทยด้วย

1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกลับประเทศกับพฤติกรรมการส่งเงินกลับของแรงงานไทยในออสเตรเลีย

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านรายได้ อาชีพและกฎหมายต่อความตั้งใจกลับประเทศของแรงงานไทยในออสเตรเลีย

1.3 โจทย์การวิจัย

1.3.1 ความตั้งใจกลับประเทศมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการส่งเงินกลับของแรงงานไทยในออสเตรเลียหรือไม่ อย่างไร

1.3.2 ปัจจัยทางด้านรายได้ อาชีพ และกฎหมายมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจกลับประเทศของแรงงานไทยในออสเตรเลียหรือไม่ อย่างไร

1.4 สมมติฐานการศึกษา

1.4.1 ความตั้งใจกลับประเทศมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการส่งเงินกลับของแรงงานไทยในออสเตรเลีย โดยแรงงานที่มีความตั้งใจกลับประเทศจะมีความต้องการส่งเงินกลับประเทศสูงและน้อยกว่าแรงงานที่ตั้งใจไม่กลับประเทศ

1.4.2 แรงจูงใจด้านรายได้ อาชีพ และกฎหมาย มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจกลับประเทศของแรงงานไทยในออสเตรเลีย ตามทฤษฎี New Economics of labor Migrations

Theory –NELM กล่าวคือ แรงงานที่มีความพึงพอใจในรายได้ อาชีพ และกฎหมายในประเทศรับ
แรงงานสูงจะมีความตั้งใจกลับประเทศมากกว่าแรงงานที่มีความพึงพอใจต่ำกว่า

1.5 ขอบเขตการศึกษา

1.5.1 ประชากร

แรงงานไทยในออสเตรเลียที่จ้างงานภายใต้กฎหมายออสเตรเลีย ในธุรกิจบริการ
4 ประเภท ได้แก่ ร้านอาหารและเครื่องดื่ม นวดและสปา แรงงานในบ้าน (Domestic Worker) และ
โรงแรม โดยมีอายุตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป และเป็นผู้ถือวีซ่าประเภทผู้พำนักถาวร (Permanent
Resident) ทำงานระยะสั้น (Temporary Work) และวีซ่านักเรียน⁶ (Student Visa)

1.5.2 ตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์

1.5.2.1 ตัวแปรทางเศรษฐศาสตร์ ได้แก่

(1) ความพึงพอใจในรายได้ ประกอบด้วย 4 ประเด็น ได้แก่ ความเพียงพอต่อ
ค่าครองชีพ การตอบสนองความต้องการตั้งแต่ก่อนเดินทาง ความเหมาะสมต่อความรู้ความสามารถ
และโอกาสในการเพิ่มรายได้ในอนาคต

(2) ความพึงพอใจในอาชีพ ประกอบด้วย 4 ประเด็น ได้แก่ ความมั่นคง
โอกาสในความก้าวหน้า การได้รับการปฏิบัติในฐานะแรงงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน

(3) ความพึงพอใจในกฎหมาย ประกอบด้วย 3 ประเด็น ได้แก่ ความพึงพอใจ
ในวีซ่าและระเบียบการเข้าเมืองของออสเตรเลีย ระบบภาษีและการคุ้มครองแรงงานของออสเตรเลีย
และไทย

⁶ ยกเว้นนักเรียนในโครงการ Work and Holiday เนื่องจากเป็นโปรแกรมระยะสั้น (1 ปี) ผู้เข้าร่วม
โครงการต้องมีกำหนดการกลับประเทศที่ชัดเจน ทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีแนวโน้มในการนำเงินกลับประเทศพร้อม
ตนเองเมื่อหมดระยะเวลาโครงการ

1.5.2.2 ตัวแปรทางกฎหมาย ได้แก่

(1) ความตกลงระหว่างประเทศ ประกอบด้วย ความตกลงการค้าเสรีไทย ออสเตรเลีย (Thailand-Australia Free Trade Agreement – TAFTA) และ ความตกลงเพื่อการเว้นการเก็บภาษีซ้อนไทยออสเตรเลีย (Agreement Between the Kingdom of Thailand and Australia for the Avoidance of Double Taxation and the Prevention of Fiscal Evasion with Respect to Taxes on Income)

(2) กฎหมายภายในประเทศ ประกอบด้วย

(2.1) กฎหมายออสเตรเลีย ได้แก่ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง ค.ศ. 1958 (Migration Act 1958) พระราชบัญญัติสัญชาติ ค.ศ.1948 (Australian Citizenship Act 1948) พระราชบัญญัติการทำงานที่เป็นธรรม ค.ศ.2009 (Fair Work Act 2009) และพระราชบัญญัติการจัดการภาษี ค.ศ.1953 (Taxation Administration Act 1953)

(2.2) กฎหมายไทย ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และประมวลรัษฎากร

1.5.3 ระยะเวลา

ระยะเวลาการเก็บข้อมูล 3 เดือน (พฤษภาคม – สิงหาคม) ใน ปี 2558

1.6 วิธีการศึกษา

1.6.1 การเก็บข้อมูล

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล 2 วิธี ได้แก่ ข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูลทุติยภูมิ

1.6.1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ แบบสอบถาม โดยจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบตัวเลือก (Multiple Choice) จำนวน 100 ฉบับ

1.6.1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง

1.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบนำเข้า (Stepwise Regression) ด้วยโปรแกรม SPSS

1.6.3 การอภิปรายผล

อภิปรายผลการศึกษาจากการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน ร่วมกับการวิเคราะห์ความตกลงระหว่างประเทศ และกฎหมายภายในของออสเตรเลีย และการเปรียบเทียบกฎหมายภายในทั้งของไทยและออสเตรเลีย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เพื่อเป็นตัวอย่างความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกลับประเทศและปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจกลับประเทศของแรงงานไทยในต่างประเทศในกลุ่มงานเดียวกัน

1.7.2 เพื่อเป็นข้อมูลแก่ผู้ออกนโยบายแรงงานให้ทราบถึงปัจจัยดึงดูดและลักษณะของแรงงานที่เดินทางกลับและสามารถออกนโยบายรองรับแรงงานได้อย่างเหมาะสม

1.7.3 เพื่อเป็นข้อมูลแก่ผู้ออกนโยบายทางด้านเศรษฐกิจในการวางแผนและเพิ่มปริมาณเงินส่งกลับของประเทศ

1.7.4 เพื่อเป็นข้อมูลแก่ผู้มีอำนาจลงนามข้อตกลงระหว่างประเทศในการลดข้อจำกัดทางกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อแรงงานไทยในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

บทที่ 2

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการกลับประเทศและการส่งเงินกลับ

พฤติกรรมการกลับประเทศและการส่งเงินกลับมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะของผู้ย้ายถิ่นและประเทศต้นทางและปลายทาง ยกตัวอย่างเช่น ผู้ย้ายถิ่นในกลุ่มประเทศ OECD ร้อยละ 20 ถึง 50 เดินทางออกจากประเทศภายในระยะเวลา 5 ปีหลังจากการพำนักในประเทศนั้นๆ โดยประเทศสหรัฐอเมริกา แคนาดา และนิวซีแลนด์มีอัตราการย้ายถิ่นออกน้อยกว่าประเทศในกลุ่มยุโรป (OECD, 2008) ในขณะที่ร้อยละ 60 ของผู้ย้ายถิ่นชาวโปแลนด์ในประเทศนิวซีแลนด์จะเดินทางกลับประเทศหลังจากการพำนักอยู่ในนิวซีแลนด์เป็นระยะเวลา 10 ปี (Economic Commission for Europe, 2012) เป็นต้น

เงินส่งกลับ (Remittance) เป็นกระบวนการสำคัญของแรงงานต่างชาติเพราะเป็นวิธีการที่แรงงานจะสามารถส่งเงินที่ได้จากการทำงานในประเทศปลายทางไปยังประเทศบ้านเกิดเพื่อวัตถุประสงค์ต่างๆ เงินส่งกลับแม้เป็นผลโดยตรงจากการย้ายถิ่น (Migration) แต่ก็ได้แปรผันตามกัน กล่าวคือ แม้จำนวนแรงงานจะไม่เพิ่มขึ้น หรืออาจอยู่ในจุดที่เติบโตเต็มที่แล้ว แต่เงินส่งกลับยังสามารถเพิ่มขึ้นได้เรื่อยๆ และไม่หยุดตามจำนวนแรงงาน (Stark & Bloom, 1985) นอกจากนี้เงินส่งกลับยังมีความสำคัญทางเศรษฐกิจต่อประเทศปลายทางอย่างมากเนื่องจากเป็นรูปแบบเงินโอนที่มีเสถียรภาพมากกว่าทุนโอนประเภทอื่นๆ โดยเฉพาะในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจ (Buch, Kuckulenz, Le Manchec, 2002)

ความหมายการส่งเงินกลับหรือการโอนเงินกลับประเทศ (Remittance) ในทางดุลบัญชีประกอบด้วย 3 ความหมาย ซึ่งรวมทั้งในรูปแบบการโอนเข้า (Inflow) และ การโอนออก (Outflow) ได้แก่ (Davis & Jenkinson, 2012)

(1) การส่งเงินกลับของแรงงาน (Workers Remittances) หมายถึง การโอนเงินของแรงงานที่อาศัยอยู่อีกประเทศหนึ่งให้กับบุคคลโดยอาจเป็นสมาชิกครอบครัวที่อาศัยอยู่อีกประเทศหนึ่ง ณ ช่วงเวลาปัจจุบัน

(2) การจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง (Compensation of Employees) หมายถึง การโอนจ่ายค่าแรงและเงินเดือนจากประเทศที่แรงงานไม่ได้อาศัยอยู่ ตัวอย่างเช่น ค่าแรงของลูกจ้างชั่วคราว เป็นต้น

(3) การโอนเงินของต่างชาติ (Migrant Transfers) หมายถึง การโอนเงินทั้งหมดของบุคคลที่พำนักอยู่ในอีกประเทศหนึ่ง

ในการศึกษานี้จะเน้นเฉพาะการส่งเงินกลับในความหมายแรกเท่านั้น ได้แก่ การส่งเงินกลับของแรงงาน

แนวคิดที่เกี่ยวกับการกลับประเทศและการส่งเงินกลับโดยส่วนใหญ่มักเป็นการศึกษาภาพรวมของผู้ย้ายถิ่น (Migrant) มากกว่ามุ่งศึกษาเฉพาะแรงงาน แต่สามารถกล่าวได้ว่าผู้ส่งเงินกลับส่วนใหญ่คือผู้มีรายได้อันอาจเกิดจากการทำงาน ดังนั้นจึงสามารถนำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจกลับประเทศและการส่งเงินกลับของผู้ย้ายถิ่นมาทำความเข้าใจและทำนายพฤติกรรมของแรงงานได้

2.1 แนวคิดที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการกลับประเทศกับเงินส่งกลับกลับ

มีงานวิจัยจำนวนมากที่พิสูจน์ว่าพฤติกรรมการส่งรายได้กลับมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจกลับประเทศ โดยระบุว่า ผู้ย้ายถิ่นหรือแรงงานที่มีความตั้งใจกลับประเทศจะมีแนวโน้มส่งเงินกลับประเทศสูงกว่าผู้ที่ตั้งใจไม่กลับ (Glytos 1997, Havolli 2009, Ahlburg & Brown 1998, Brown, Leevs & Prayaga 2012, Lucas & Stark 1985, Atienza & Webb 2015, Goschin, Roman & Popa 2010, Bouoiyour & Miftah 2014 and Davis & Jenkinson 2012) งานวิจัยส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องมักใช้พื้นฐานทฤษฎีเดียวกัน ได้แก่ New Economics of Labor Migration- NELM อธิบายโดย Stark และ Bloom (1985) และ Three Waves Theory ของ Poirine (1997) ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกลับประเทศกับพฤติกรรมการส่งเงินกลับจึงสามารถอธิบายได้จากแบบจำลอง 2 รูปแบบนี้

2.1.1 New Economics of Labor Migration – NELM

Stark และ Bloom (1985) อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกลับประเทศต่อปริมาณเงินส่งกลับในรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับครอบครัวในประเทศบ้าน

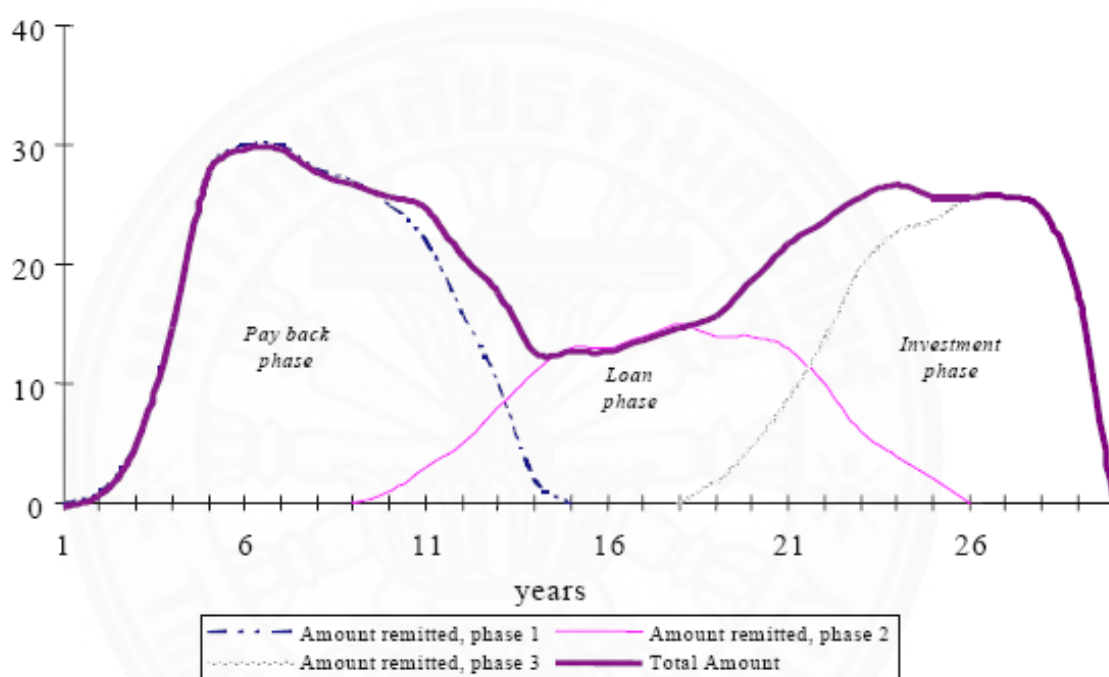
เกิด โดยอธิบายว่า ครอบครัวมีส่วนร่วมในการส่งแรงงานมาทำงานในต่างประเทศ โดยการรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเริ่มต้นเพื่อส่งสมาชิกในครอบครัวมาทำงาน เมื่อเดินทางมาทำงานไปต่างประเทศสำเร็จแล้ว แรงงานจึงต้องส่งเงินบางส่วนกลับประเทศบ้านเกิดเพื่อเป็นการจ่ายเงินคืนให้แก่ครอบครัว Stark และ Bloom มองว่า ความล้มเหลวของตลาด (market failure) ทำให้เกิดปัญหาการผลิตในท้องถิ่น (Local Production) โดยเฉพาะ ปัญหาการเข้าถึงแหล่งเงินทุน ทำให้ต้องมีการส่งแรงงานมาทำงานในต่างประเทศ กล่าวคือ แรงงานในท้องถิ่นขาดความสามารถและโอกาสในการเข้าถึงแหล่งเงินทุน เช่น ขาดความสามารถในการกู้เงินจากสถาบันการเงิน ความสามารถในการเข้าถึงปัจจัยการผลิต ทำให้คนกลุ่มนี้ตัดสินใจเดินทางมาทำงานในต่างประเทศเพื่อหารายได้มาแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจของครอบครัว

Stark และ Bloom ได้นำเสนอโมเดลที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกลับประเทศกับการส่งเงินกลับของแรงงาน ในรูปแบบวงจรชีวิต (Life Cycle Perspective) กล่าวคือ เริ่มแรกปริมาณเงินส่งกลับจะติดลบเนื่องจากครอบครัวในประเทศบ้านเกิดต้องทำหน้าที่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเดินทางทั้งหมด และเงินส่งกลับจะสูงขึ้นหลังจากที่แรงงานได้รับเงินเดือน แต่หากแรงงานตัดสินใจที่จะตั้งรกรากอยู่ในประเทศนั้นเลย เงินส่งกลับจะลดลง และแรงงานจะทำหน้าที่เป็นผู้ประกันรายได้ (Income Insurer) มากกว่าเป็นผู้สนับสนุนรายได้ (Income Supporter) กล่าวคือ แรงงานจะส่งเงินกลับต่อเมื่อจำเป็นเท่านั้น มากกว่าการส่งเงินกลับอย่างสม่ำเสมอ

2.1.2 Three Waves Theory

Poirine (1997, น.589-611 อ้างถึงใน Buch, Kuckulenz, Le Manchec, 2002, น. 6-7) อธิบายพฤติกรรมกรรมการส่งเงินกลับของแรงงานในต่างประเทศในรูปแบบทฤษฎีคลื่นสามลูก หรือ Three Waves Theory ซึ่งมีความใกล้เคียงกับ NELM โดยกล่าวว่าเงินส่งกลับเป็นการจ่ายหนี้ที่เกิดจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Capital Development) โดยมีความคาดหวังว่าการจ่ายคืนนี้จะมีมูลค่ามากกว่าการลงทุนแรก ทฤษฎีคลื่นสามลูกแบ่งพฤติกรรมกรรมการส่งเงินกลับของแรงงานออกเป็น 3 ระยะ ตามภาพที่ 2.1 ได้แก่ ระยะแรก คือ ระยะจ่ายคืน (Pay Back Phase) กล่าวคือ เมื่อแรงงานได้มาทำงานในต่างประเทศแล้วแรงงานจะส่งเงินกลับในจำนวนมากเพื่อเป็นการจ่ายหนี้ที่เกิดจากการเดินทางมาทำงานในต่างประเทศ ระยะที่สอง คือ ระยะให้กู้ยืม (Loan Phase) คือ ระยะที่แรงงานมีรายได้มากพอที่จะส่งกลับเพื่อให้ญาติพี่น้องกู้ยืม ในระยะนี้พบว่าปริมาณเงิน

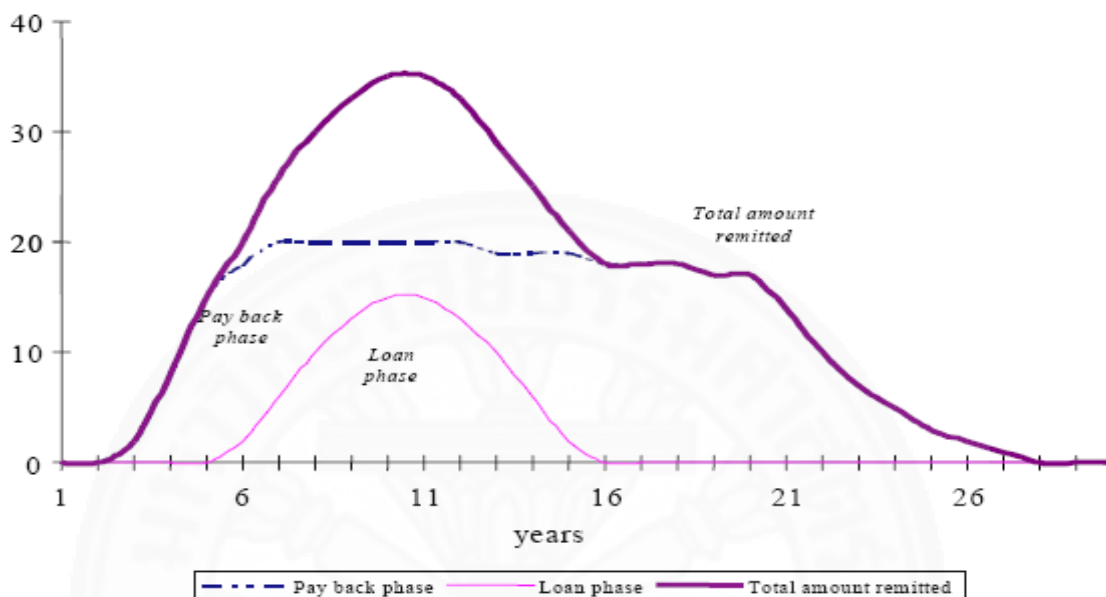
ส่งกลับจะลดลงอย่างมาก เนื่องจากมีค่าใช้จ่ายแรงงานทุกคนที่ต้องการส่งเงินกลับให้ญาติพี่น้องผู้ยืม และระยะที่สาม คือ ระยะลงทุน (Investment Phase) เป็นระยะที่แรงงานเตรียมตัวกลับประเทศ หลังจากที่ได้ลงทุนและสะสมทุนในประเทศบ้านเกิดแล้ว ดังนั้นในระยะนี้เงินส่งกลับจะมีปริมาณสูงขึ้นมากอีกครั้ง



ภาพที่ 2.1 แสดงพฤติกรรมกรรมการส่งเงินกลับของแรงงานที่ตั้งใจกลับประเทศตามทฤษฎี Three Waves Theory ของ Poirine. จาก *A theory of remittances as an implicit family loan arrangement*, โดย Poirine (1997, น.589-611) อ้างถึงใน *Worker remittances and capital flows* โดย Buch, Kuckulenz & Le Manchec, (2002, น. 6-7).

Poirine ยังได้สรุปอีกว่า ปริมาณเงินส่งกลับจะสูงที่สุดในกลุ่มแรงงานประเภทชั่วคราว (Temporary) เนื่องจากแรงงานประเภทนี้จะอยู่ในวงจรดังกล่าวในระยะสั้น และเงินส่งกลับจะมีปริมาณต่ำที่สุดหรืออาจหายไปมากที่สุด หากแรงงานตัดสินใจตั้งรกรากอยู่ในประเทศปลายทาง หรือเมื่อมีการเดินทางกลับประเทศบ้านเกิดจริง ภาพที่ 2.2 แสดงให้เห็นว่าเงินส่งกลับในระยะ Investment Phase ของแรงงานที่ตั้งใจไม่กลับประเทศลดลงอย่างมากและหายไปมากที่สุด ซึ่งข้อสรุป

ดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Collier Piracha และ Randazzo (2011) ที่พบว่าแรงงานแบบหมุนเวียน (Circular Migrant) จะมีการส่งเงินกลับสูงกว่าแรงงานที่ตั้งใจเดินทางกลับแบบถาวร



ภาพที่ 2.2 แสดงพฤติกรรมกรรมการส่งเงินกลับของแรงงานที่ตั้งใจไม่กลับประเทศตามทฤษฎี Three Waves Theory ของ Poirine. จาก *A theory of remittances as an implicit family loan arrangement*, โดย Poirine (1997, น.589-611) อ้างถึงใน *Worker remittances and capital flows* โดย Buch, Kuckulenz & Le Manchec, (2002, น. 6-7).

แนวความคิดของนักวิชาการที่สนับสนุนทฤษฎีของ NELM และ Poirine ได้แก่แนวคิดของ Glytos (1997) และ Havolli (2009) ที่สรุปตรงกันว่าแรงงานที่มีความตั้งใจกลับประเทศจะมีแนวโน้มส่งเงินกลับประเทศและสะสมทุนมากกว่าแรงงานที่ไม่ตั้งใจกลับประเทศ โดยงานศึกษาของ Glytos มุ่งที่ประเภทของแรงงาน ได้แก่ ประเภทชั่วคราว (Temporary) และถาวร (Permanent) โดย Glytos มองว่าแรงงานประเภทชั่วคราวมักมีความตั้งใจกลับประเทศในอนาคต ทำให้ต้องการสะสมเงินฝากเพื่อนำกลับไปใช้ในประเทศบ้านเกิดของตนเองและพัฒนาคุณภาพชีวิตของครอบครัว แรงงานประเภทนี้จึงสามารถส่งเงินกลับและสะสมทุนได้มากและรวดเร็ว (Quick Savers) กว่าแรงงานที่ไม่ตั้งใจกลับประเทศ ในขณะที่ Havolli มองว่าการส่งเงินกลับของแรงงานถือเป็นการรักษาความสัมพันธ์กับครอบครัว (Maintaining Links) และเป็นการลงทุนเพื่อการเดินทางกลับในอนาคต

เช่น การซื้อบ้าน ที่ดิน และการลงทุนทำธุรกิจเป็นต้น โดยทั้งสองมีความเห็นตรงกันว่า การตัดสินใจไม่กลับประเทศส่งผลต่อปริมาณเงินส่งกลับ

นอกจากนี้ Glytos ยังได้นำเสนอประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการเงินของแรงงานประเภทชั่วคราว โดยกล่าวว่า แรงงานประเภทยังมีทัศนคติและพฤติกรรมการส่งเงินกลับประเทศที่แตกต่างจากประเภทที่ต้องการอยู่อย่างถาวร กล่าวคือ แรงงานชั่วคราวจะตั้งจุดมุ่งหมายในการสะสมเงินด้วยการลดคุณภาพชีวิตของตนเองและไม่ใช้จ่ายเพื่อการบริโภค มีความประหยัด อดออม ใช้จ่ายเพียงที่จำเป็นเมื่ออยู่ในต่างประเทศ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและกลับมาใช้จ่ายในประเทศบ้านเกิด และด้วยความตั้งใจกลับประเทศของแรงงานเหล่านี้จึงไม่มีการลงทุนหรือสร้างเงื่อนไขใดๆ เพื่อการพำนักระยะยาวในต่างประเทศ หรืออาจสรุปได้ว่า เงินส่งกลับเป็นผลผลิตทางอ้อมของแรงงานที่ไม่ตั้งใจกลับประเทศ (Permanent) ในขณะที่เป็นภาระผูกพัน (Obligation Income Flow) ของแรงงานที่ตั้งใจกลับประเทศ

มีงานวิจัยเชิงประจักษ์จำนวนมากที่สนับสนุนแนวคิดที่ว่า แรงงานที่มีความตั้งใจกลับประเทศจะมีพฤติกรรมการส่งเงินกลับและการสะสมทุนในปริมาณที่สูงกว่าแรงงานที่ไม่ตั้งใจกลับประเทศ ได้แก่ งานวิจัยที่ศึกษาพฤติกรรมการส่งเงินกลับประเทศของแรงงานกรีกในประเทศออสเตรเลีย (Glytos, 1997; Ahlburg & Brown, 1998) และงานวิจัยที่ทำการศึกษายุ้ยถิ่นชาวตองกาและซามัวในประเทศออสเตรเลีย (Brown, Leves & Prayaga, 2012) งานวิจัยการส่งเงินกลับของแรงงานต่างชาติในบอสวาน่า (Lucas & Stark, 1985) การศึกษาแรงงานฟิลิปปินส์ในไต้หวัน (Atienza & Webb, 2013) การศึกษาปัจจัยต่อเงินส่งกลับของประเทศคอซอวอ (Havolli, 2009) การศึกษาการส่งเงินกลับของแรงงานโรมาเนียทั่วโลก (Goschin, Roman & Popa, 2010) การศึกษาแรงงานชาวโมร็อกโกในประเทศฝรั่งเศส (Bouoiyour & Miftah, 2014) และข้อมูลทางสถิติของ Australian Centre for Financial Studies (Davis & Jenkinson, 2012, น.23)

2.2 แนวคิดที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการกลับประเทศ

แนวคิดและการศึกษาเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้องกับการกลับประเทศส่วนใหญ่มุ่งศึกษาผลกระทบทางเศรษฐกิจจากการกลับประเทศมากกว่าการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจนั้น (Makita, 2012, p367) แนวคิดที่นำมาอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจกลับประเทศมีทั้งปัจจัยด้าน

เศรษฐศาสตร์ สังคมและกฎหมาย โดยสามารถแบ่งแนวคิดนี้ออกเป็น 4 ประเภทตามปัจจัยที่นำมาพิจารณา ได้แก่ แนวคิดที่ศึกษาความตั้งใจกลับประเทศจากปัจจัยทางด้านเศรษฐศาสตร์เพียงอย่างเดียว แนวคิดที่ศึกษาความตั้งใจกลับประเทศจากปัจจัยทางด้านเศรษฐศาสตร์ควบคู่กับปัจจัยทางด้านสังคม แนวคิดที่ศึกษาความตั้งใจกลับประเทศจากปัจจัยทางด้านกฎหมาย และแนวคิดที่ศึกษาความตั้งใจกลับประเทศจากปัจจัยอื่นๆ

2.2.1 แนวคิดที่ศึกษาความตั้งใจกลับประเทศจากปัจจัยทางด้านเศรษฐศาสตร์เพียงอย่างเดียว

แนวคิดในกลุ่มนี้มองว่าปัจจัยทางด้านเศรษฐศาสตร์เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดความตั้งใจกลับประเทศ แต่จากการศึกษาพบว่ามี ความขัดแย้งระหว่างแนวคิดในกลุ่มนี้ กล่าวคือ แนวคิดที่สรุปว่าความล้มเหลวทางด้านเศรษฐศาสตร์ทำให้เกิดการกลับประเทศ ได้แก่ แนวคิดตามทฤษฎี Neoclassical Economics Theory กับแนวคิดที่มองว่าความสำเร็จทางด้านเศรษฐศาสตร์ อันได้แก่ รายได้ อาชีพและการสะสมทุน ต่างหาก ทำให้เกิดการเดินทางกลับประเทศ อันได้แก่ แนวคิดตามทฤษฎี New Economics of Labor Migration (NELM)

2.2.1.1 Neoclassical Economic Theory

นักวิชาการในช่วงปี 1970 ส่วนใหญ่ให้เหตุผลต่อความตั้งใจกลับประเทศว่าเกิดจากการที่ผู้ย้ายถิ่นไม่ได้รับผลในทางเศรษฐศาสตร์ตามที่ตนคาดหวังไว้แต่แรก ข้อสรุปดังกล่าวอธิบายตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์แบบนีโอคลาสสิก ที่นำเสนอโดย Todaro (1969, p.138-148. อ้างถึงใน Makina, 2002 p. 365) โดยกล่าวว่า ปัจจัยทางด้านเศรษฐศาสตร์ทำให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ โดยปัจจัยหลัก คือ ความแตกต่างด้านค่าแรง (Wage Differences) ก่อนแรงงานจะตัดสินใจเดินทางไปทำงานระหว่างประเทศ แรงงานย่อมมีการศึกษาเปรียบเทียบกับโอกาสที่ตนจะได้รับจากประเทศปลายทางเรียบร้อยแล้ว ดังนั้นการตัดสินใจเดินทางกลับประเทศบ้านเกิดจึงเกิดจากการที่แรงงานไม่ได้รับค่าจ้างตามที่ตนคาดหวังเอาไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากค่าจ้างที่ได้รับไม่เหมาะสมกับระดับการศึกษา (Constant & Massey, 2002, น.5-38. อ้างถึงใน Makina, 2002 น. 365)

งานวิจัยที่สนับสนุนทฤษฎีแบบนีโอคลาสสิก ได้แก่ งานศึกษาของ Makita (2012) ที่ศึกษาการตัดสินใจกลับประเทศของผู้ย้ายถิ่นชาวซิมบับเวย์ในประเทศแอฟริกาใต้

ผลการวิเคราะห์พบว่ายิ่งผู้ย้ายถิ่นชาวซิมบับเวย์ในประเทศแอฟริกาใต้ยิ่งมีรายได้สูงจะยิ่งไม่ต้องการกลับประเทศบ้านเกิด

2.2.1.2 New Economics of Labor Migrations Theory –NELM

หลังจากการนำเสนอแนวคิดของ Todaro ในปี 1969 แนวคิดในเรื่องปัจจัยต่อความตั้งใจกลับประเทศของผู้ย้ายถิ่นเริ่มเปลี่ยนไป จากเดิมที่กล่าวว่าผู้ย้ายถิ่นจะตั้งใจเดินทางกลับประเทศบ้านเกิดหากไม่ได้รับค่าจ้างตามที่คาดหวังไว้ ในช่วงปี 1990 นักวิชาการเริ่มมองว่าปัจจัยที่ทำให้ผู้ย้ายถิ่นกลับประเทศมิได้เกิดจากความล้มเหลวแต่เกิดจากการที่ผู้ย้ายถิ่นประสบความสำเร็จในทางเศรษฐศาสตร์ตามที่ตนคาดหวังเอาไว้ แนวคิดนี้สอดคล้องกับ ทฤษฎี New Economics of Labor Migrations Theory –NELM ที่อธิบายโดย Stark (1991) โดยมองว่าการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของผู้ย้ายถิ่น เป็นการกระจายความเสี่ยงทางรายได้ (Income Risks) และแก้ปัญหาข้อจำกัดของตลาด (Market Constraints) เช่น ข้อจำกัดในการเข้าถึงสินเชื่อและการประกัน ในประเทศบ้านเกิด ซึ่งถือเป็นกลยุทธ์ในการดำรงชีพ การที่ครอบครัวส่งสมาชิกไปทำงานในต่างประเทศและส่งเงินกลับมา เป็นการกระจายความเสี่ยงทางรายได้ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและเพื่อความสามารถในการลงทุน ดังนั้น Stark จึงมองการกลับประเทศว่าเป็นผลโดยธรรมชาติ (natural outcome) ของผู้ย้ายถิ่นที่ประสบความสำเร็จ กล่าวคือ ผู้ย้ายถิ่นย่อมได้รายได้ตามที่ต้องการและสะสมรายได้ในขณะที่อยู่ในประเทศปลายทางในเวลาที่กำหนดไว้แล้วจึงตัดสินใจเดินทางกลับ การที่ผู้ย้ายถิ่นยังไม่ตัดสินใจเดินทางกลับหรือขยายระยะเวลาในการเดินทางกลับเกิดจากผู้ย้ายถิ่นต้องการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจเสียก่อน

งานวิจัยเชิงประจักษ์พยานที่สนับสนุนทฤษฎี NELM ได้แก่ งานวิจัยของ Ahlburg และ Brown (1998) ที่ผลการสำรวจสรุปว่าผู้ย้ายถิ่นชาวตองกาและซามัวในประเทศออสเตรเลียที่มีรายได้มากจะมีความตั้งใจกลับประเทศสูงกว่าผู้ที่มีรายได้น้อย หรืออาจกล่าวได้ว่าผู้ย้ายถิ่นที่ประสบความสำเร็จมากกว่าจะมีความตั้งใจกลับประเทศสูงกว่านั่นเอง เช่นเดียวกับการศึกษาแรงงานชาวโมร็อกโกในประเทศฝรั่งเศส ของ (Bouoiyour & Miftah, 2014)

แม้แนวคิดจะมีความแตกต่างกันแต่ทั้ง Neoclassical Economic Theory และ NELM สรุปตรงกันว่าปัจจัยทางด้านค่าแรงเป็นปัจจัยขับเคลื่อนให้ผู้ย้ายถิ่นเดินทางไปทำงานในต่างประเทศและเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจเดินทางกลับประเทศบ้าน แต่ถึงอย่างไรก็ตามมีอีกหลายการศึกษาระบุถึงข้อบกพร่องของทฤษฎีทั้งสอง เช่น Constant และ Massey (2002) และ De

Hass (2009, อ้างถึงใน Makina, 2002, น.366) ที่กล่าวว่า การเดินทางกลับประเทศไม่สามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีเดียว การเดินทางกลับประเทศเป็นกระบวนการแบบผสมผสาน (Integration Process) ขึ้นอยู่กับปัจจัยขับเคลื่อนเริ่มแรก (Initial Motive) โอกาสในประเทศปลายทางและประเทศบ้านเกิด ปัจจัยด้านการศึกษา วัฒนธรรมและรูปแบบจำเพาะเจาะจงของกลุ่มผู้ย้ายถิ่น ในความเป็นจริงแล้วไม่มีทฤษฎีใดที่สามารถนำมาอธิบายทุกสถานการณ์ได้ทั้งหมด (One-size-fits-all Theory) ทฤษฎีแบบ Neoclassical Economics และ NELM ยังมีข้อบกพร่อง เนื่องจากทฤษฎีทั้งสองพิจารณาเฉพาะปัจจัยด้านการเงิน โดยขาดการพิจารณาปัจจัยขับเคลื่อน (Motivation) อื่นๆ

2.2.2 แนวคิดที่ศึกษาความตั้งใจกลับประเทศจากปัจจัยทางด้านเศรษฐศาสตร์ควบคู่กับปัจจัยทางด้านสังคม

ทฤษฎีเชิงโครงสร้าง (Structuralist Theory) เป็นทฤษฎีที่ใช้อธิบายเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของ Neoclassic Economics Theory และ NELM โดยกล่าวว่า การตัดสินใจเดินทางกลับประเทศบ้านเกิดเป็นประเด็นด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม (Social and Contextual Issue) ที่เกิดจากปัจจัยด้านสถานการณ์และโครงสร้าง (Situation and Structural Factors) (Cassarino, 2004, น.257-2791. อ้างถึงใน Makina, 2002. น.) การพิจารณาความตั้งใจเดินทางกลับประเทศต้องพิจารณาจากปัจจัยทางสังคมของประเทศบ้านเกิด การกล่าวว่าผู้ย้ายถิ่นที่เดินทางกลับเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จหรือไม่ ต้องนำปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศบ้านเกิดมาเปรียบเทียบกับความคาดหวังของผู้ย้ายถิ่นเอง

นักทฤษฎีเชิงโครงสร้างนั้นนอกจากจะใช้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจกลับประเทศโดยพิจารณาตัวแปรอื่นประกอบด้วยแล้ว ยังใช้วิธีการจัดกลุ่มประเภทการเดินทางกลับประเทศอีกด้วย เช่น Cerase (1974, น. 245-62; อ้างถึงใน Makina, 2002, น.366) ซึ่งเป็นหนึ่งในนักทฤษฎีเชิงโครงสร้างได้วิเคราะห์แรงจูงใจในการเดินทางกลับประเทศของแรงงานในรูปแบบการจัดกลุ่ม ซึ่ง Cerase สามารถจัดกลุ่มได้ดังนี้

2.2.2.1 การเดินทางกลับเนื่องจากความล้มเหลว (Return of Failure) หมายถึงผู้ย้ายถิ่นที่เดินทางกลับเนื่องจากไม่สามารถเข้ากับประเทศปลายทางได้ อาจเกิดจากการไม่สามารถหางานที่เลี้ยงชีพเพียงพอที่จะเลี้ยงชีพและส่งเงินกลับประเทศได้

2.2.2.2 การเดินทางกลับเนื่องจากความรู้สึกอนุรักษ์นิยม (Return of Conservatism) หมายถึงผู้ย้ายถิ่นที่เดินทางกลับหลังจากสะสมทุนได้ตามที่วางแผนไว้ตั้งแต่ก่อนเดินทาง

2.2.2.3 การเดินทางกลับจากการเกษียณ (Return of Retirement) หมายถึง ผู้ย้ายถิ่นที่เดินทางกลับประเทศบ้านเกิดในวัยเกษียณเพื่อใช้ชีวิตจากเงินบำนาญ

2.2.2.4 การเดินทางกลับเพื่อการพัฒนา (Return of Innovation) หมายถึงผู้ย้ายถิ่นที่เดินทางกลับหลังจากได้รับความรู้และทักษะใหม่จากประเทศปลายทางตามที่ต้องการแล้ว

งานวิจัยเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนทฤษฎีเชิงโครงสร้าง ได้แก่ การศึกษาแรงงานชาวกานาในต่างประเทศของ Elijah (2013) โดยใช้ตัวแปรทางด้านเศรษฐศาสตร์ควบคู่กับทางสังคม สิ่งแวดล้อมและลักษณะเฉพาะของแรงงาน ได้แก่ ปัจจัยทางด้านครอบครัวและเงื่อนไขทางเศรษฐกิจของประเทศบ้านเกิด เงื่อนไขในประเทศปลายทาง และลักษณะเฉพาะของแรงงานเอง (Individual Characteristic) การศึกษาของ Ahlburg และ Brown (1998) และ Papparusso และ Ambrosetti, (2009) ที่พบว่าปัจจัยทางด้านสังคมและครอบครัวของแรงงานมีความสำคัญเทียบเท่ากับปัจจัยทางด้านเศรษฐศาสตร์ การศึกษาของ Makita (2012) ที่พบว่าแรงงานซิมบับเวที่ย้ายถิ่นมายังประเทศแอฟริกาใต้ด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจอย่างเดียวหรือรวมด้วยกับเหตุผลทางการเมืองจะมีความตั้งใจในการกลับประเทศสูงกว่าแรงงานที่ย้ายถิ่นมาด้วยเหตุผลอื่น

2.2.3 แนวคิดที่ศึกษาความตั้งใจกลับประเทศจากปัจจัยทางด้านกฎหมาย

แม้ทฤษฎีและงานวิจัยเชิงประจักษ์พยายามส่วนใหญ่จะสรุปในลักษณะเดียวกันคือ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจเป็นตัวแปรสำคัญในการตัดสินใจกลับประเทศของแรงงาน โดยอาจพิจารณาปัจจัยทางด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมควบคู่ไปด้วย แต่ข้อสรุปดังกล่าวไม่สามารถนำมาใช้ได้กับแรงงานประเภททักษะสูงมาก (Very Highly Skilled) (Gibson & McKenzie, 2009) ผลการศึกษาแรงงานทักษะสูงในกลุ่มประเทศแปซิฟิกของ Gibson และ McKenzie (2009) พบว่าปัจจัยทางด้านรายได้และภาษีมีผลเพียงเล็กน้อยเท่านั้นต่อการตัดสินใจกลับประเทศ เพราะปัจจัยหลักที่ดึงดูดแรงงานทักษะสูงเหล่านี้ให้กลับประเทศ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านกฎหมาย นโยบาย กฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ จากการใช้แบบสอบถามปลายเปิดในการศึกษาของ Gibson และ Mckenzie พบว่าแรงงานทักษะสูงส่วนใหญ่ต้องการนโยบายและกฎระเบียบข้อบังคับที่ส่งเสริมโอกาสในการทำงานมากกว่าการเพิ่ม

รายได้ และต้องการกฎหมายที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่น่าพึงพอใจ เช่น การปฏิรูปทางการเมือง ความโปร่งใสของรัฐบาล กฎหมายที่ให้โอกาสในการถือสองสัญชาติ กฎหมายการปฏิรูปที่ดิน กฎหมายที่ปรับปรุงการบริการสาธารณสุขประเภทต่างๆ เป็นต้น

ในทางปฏิบัติพบว่ามีการนำกฎหมายมาใช้เป็นเครื่องมือเพื่อดึงดูดใจแรงงานต่างชาติให้พำนักอยู่หรือตัดสินใจกลับประเทศบ้านเกิดเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและความจำเป็นของประเทศในช่วงเวลานั้นๆ ตัวอย่างที่สำคัญได้แก่ประวัติศาสตร์นโยบายคนเข้าเมืองของประเทศออสเตรเลีย โดย Castles (1992) ได้ทำการศึกษาประวัติศาสตร์รูปแบบการย้ายถิ่นและความหลากหลายทางวัฒนธรรม ของผู้ย้ายถิ่นในประเทศออสเตรเลีย ตั้งแต่ปี 1945 หรือในช่วงหลังสงคราม โดยออสเตรเลียมีผู้อพยพเข้ามาในประเทศจำนวนมากทำให้เกิดความหลากหลายทางเชื้อชาติ (Ethnic Diversity) ประกอบกับรัฐบาลเล็งเห็นความสำคัญของการค้าและการสื่อสารระหว่างประเทศ จึงได้ออกมาตรการเพื่อสนับสนุนการตั้งรกราก (Settlement) และส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Multiculturalism) เช่น มาตรการอำนวยความสะดวกในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการอำนวยความสะดวกด้านที่พัก การเรียนภาษาอังกฤษ (โดยเฉพาะภาษาอังกฤษที่สำคัญต่อเศรษฐกิจและกลยุทธ์) บริการหางาน และปฏิบัติผู้อพยพเสมือนเป็นคนสัญชาติในอนาคต มีการให้สัญชาติ (Naturalization) หลังจากการพำนักอยู่ในประเทศตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป⁷ ให้สิทธิบุตรที่เกิดในประเทศสามารถรับสัญชาติได้โดยทันที มาตรการส่งเสริมความเท่าเทียมกับคนชาติ ที่เรียกว่า Access and Equity Statements เป็นต้น (Castles, 1992) โดยมาตรการดังกล่าวเป็นความพยายามของประเทศออสเตรเลียในการลดความต้องการกลับประเทศของแรงงานและส่งเสริมการตั้งรกรากในประเทศ

ส่วนงานวิจัยของ Papparusso และ Ambrosetti (2009) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจกลับประเทศของผู้อพยพชาวโมร็อกโกในประเทศอิตาลีและสเปน นอกจากแสดงให้เห็นความพยายามของรัฐบาลในการใช้กฎหมายเป็นปัจจัยต่อการตัดสินใจของแรงงานโดยตรงแล้วยังทำให้เห็นปัจจัยทางเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงกฎหมายที่กระทบกับผู้อพยพและแรงงานต่างชาติในประเทศ กล่าวคือ วิกฤติน้ำมัน ในปี ค.ศ.1973 ทำให้ทั้งสเปนและอิตาลีมีการเปลี่ยนแปลงกฎหมายคนเข้าเมืองอย่างมากและมีการยกประเด็นตลาดแรงงานไว้เป็นส่วนสำคัญของกฎหมาย การ

⁷ ในช่วงแรก 5 ปี จากนั้นจึงลดลงมาเหลือ 3 ปี และ 2 ปี ในที่สุด

เปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้มีแรงงานชาวโมร็อกโกหลังไหลเข้ามาทำงานในอิตาลีและสเปน ในแบบสอบถามของ Paparusso และ Ambrosetti ได้ใช้สถานะทางกฎหมาย (Legal Status) เป็นหนึ่งในตัวแปรด้วย แต่ถึงอย่างไรก็ตามงานวิจัยนี้ก็ยังไม่สามารถสรุปได้ชัดเจนว่าสถานะทางกฎหมายเป็นปัจจัยต่อความตั้งใจกลับประเทศของแรงงานหรือไม่

ในขณะที่ IOM (2008) มองว่ารัฐบาลสามารถใช้ปัจจัยทางด้านกฎหมายเพื่อกระตุ้นการตัดสินใจของแรงงานในการเดินทางกลับประเทศได้ โดยแบ่งเป็น มาตรการของประเทศบ้านเกิด เช่น การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเดินทาง (Funded Travel) มาตรการการประกันสุขภาพ การจัดหาอุปกรณ์การประกอบอาชีพ การสร้างบรรยากาศทางเศรษฐกิจและการลงทุนที่น่าเชื่อถือ การมีเสถียรภาพทางสังคม การเมืองและเศรษฐกิจ และการมีสถาบันการเงินที่โปร่งใส เป็นต้น มาตรการที่ส่งเสริมการกลับประเทศในส่วนของประเทศรับแรงงาน ได้แก่ การส่งเสริมการกลับประเทศด้วยความสมัครใจ (Voluntary Return Programs) ให้โอกาสในการเดินทางกลับเข้าประเทศได้อีก พัฒนาช่องทางเข้ามาทำงาน⁸ เช่น ใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) การอนุญาตการพำนัก (Residency Permit) วีซ่าประเภทเข้าออกประเทศได้หลายครั้ง (Multiple Entry Visa) และการอนุญาตให้แรงงานสามารถถือสองสัญชาติ (Dual Nationality) เป็นต้น ส่วนมาตรการที่ทั้งสองประเทศควรดำเนินร่วมกัน ได้แก่ การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับประเทศบ้านเกิด ส่งเสริมการออมและการลงทุนและสร้างประโยชน์จากเงินออมนั้น

จากการค้นคว้าพบว่าการศึกษาปัจจัยทางด้านกฎหมายต่อความตั้งใจกลับประเทศเชิงประจักษ์นั้นยังมีน้อยมาก การศึกษานี้จะเป็นอีกหนึ่งการศึกษาเชิงประจักษ์ที่แสดงให้เห็นว่าด้วยบริบททางกฎหมายและความตกลงระหว่างประเทศระหว่างไทยและออสเตรเลียถึงความพึงพอใจในด้านกฎหมายส่งผลต่อความตั้งใจกลับประเทศของแรงงานไทยในออสเตรเลียหรือไม่และอย่างไร ซึ่งจะได้นำเสนอต่อไปในบทที่ 6

2.2.4 แนวคิดที่ศึกษาความตั้งใจกลับประเทศจากปัจจัยอื่นๆ

ส่วนปัจจัยทางด้านสังคมที่อาจส่งผลต่อความต้องการการกลับประเทศของแรงงาน ได้แก่ อคติ (Prejudice) และการแบ่งแยก (Discrimination) ของนายจ้างที่มีต่อแรงงานข้ามชาติใน

⁸ IOM ใช้คำว่าผู้ย้ายถิ่น (migrant) แต่ผู้เขียนใช้คำว่าแรงงานแทน

ตลาดแรงงาน (Evans & Kelly, 1991) เหตุผลเริ่มต้นในการย้ายถิ่น อายุ เพศ สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกครอบครัวที่ต้องดูแลในประเทศต้นทาง ระดับการศึกษา การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจในประเทศรับแรงงานและระยะเวลาในการพำนักอยู่ในประเทศนั้นๆ (Evans & Kelly, 1991; Makina, 2012; Yendaw, 2013)

กรณีคนไทย ชญานิศวรร (2555) ได้ศึกษาแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่น โดยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการเดินทางกลับของแรงงานไทย ได้แก่ การที่แรงงานประสบความสำเร็จในการย้ายถิ่น มีเงินเก็บมากพอ และมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้น การเกษียณอายุ การแต่งงาน เงื่อนไขของสัญญาจ้างงาน นอกจากนี้มาตรการความเข้มงวดในการส่งผู้ย้ายถิ่นผิดกฎหมายกลับประเทศ และการถูกล่อลวงเพื่อการค้ามนุษย์ยังเป็นอีกหนึ่งเหตุผลที่ผลักดันการเดินทางกลับของแรงงานไทยในญี่ปุ่น นอกจากนี้การศึกษาของชญานิศวรร ยังพบว่าแรงงานไทยเหล่านี้มีแผนการกลับประเทศอยู่แล้วเพียงแต่รอโอกาสที่เหมาะสมในการเดินทางกลับเท่านั้น

บทที่ 3

หลักเกณฑ์และมาตรการทางกฎหมายที่ส่งผลต่อความตั้งใจกลับประเทศ และการส่งเงินกลับของแรงงานไทยในออสเตรเลีย

3.1 หลักเกณฑ์และมาตรการทางกฎหมายของออสเตรเลีย

3.1.1 ประวัติศาสตร์นโยบายคนเข้าเมืองของออสเตรเลีย

ออสเตรเลียเป็นประเทศที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติสูงและแรงงานต่างชาติมีบทบาทมากต่อเศรษฐกิจของประเทศ ประวัติศาสตร์แรงงานต่างชาติของออสเตรเลียนับถอยหลังตั้งแต่การเริ่มอพยพย้ายถิ่นฐานเข้ามาของชาวยุโรปตั้งแต่ปี ค.ศ. 1788 หลักฐานสำคัญที่แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างชาติน่าจะมีบทบาทสูงมากต่อประเทศมาตั้งแต่สมัยอดีต คือ ข้อมูลปี 1986 ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 พบว่าประเทศออสเตรเลียนีมีประชากรเพียง 15 ล้านคน ในจำนวนนี้ 3.5 ล้านคนเป็นชาวต่างชาติน่าจะร้อยละยี่สิบ ซึ่งชาวต่างชาติเหล่านี้ถือเป็นแรงงานที่มีบทบาทสำคัญในช่วงเวลาดังกล่าว (Withers, 1986)

ในอดีตผู้พำนักและแรงงานต่างชาติหลักของออสเตรเลียคือ ชาวนิวซีแลนด์ อังกฤษ สหรัฐอเมริกา แคนาดาและอเมริกาใต้ หรือเรียกได้ว่าเป็นกลุ่มประเทศที่พูดภาษาอังกฤษ (Overseas-born of English-Speaking Background) ทำให้ออสเตรเลียมีลักษณะเป็นสังคมคนขาว (White Society) ออสเตรเลียมีลักษณะเช่นเดียวกับหลายๆ ประเทศในแถบยุโรปที่มีนโยบายการรักษาอัตลักษณ์ของการเป็นชาติผิวขาว ได้แก่ การมีนโยบาย White Australian Policy ซึ่งเป็นนโยบายส่งเสริมการเข้ามาของชาวยุโรปและกีดกันการเข้ามาของชาวเอเชียและทวีปอื่น ๆ ในโลก ในช่วงก่อนสงครามโลกครั้งที่สอง แรงงานต่างชาติส่วนใหญ่ของออสเตรเลียคือ แรงงานจากนิวซีแลนด์และอังกฤษ (Castles, 1992)

การเกิดภาวะถดถอย (Recession) ภาวะเงินเฟ้อ (Inflation) และการตกงานอย่างรุนแรงในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ทำให้การอพยพเข้ามาของทั้งสองประเทศรวมถึงประเทศอื่นๆ ในแถบทวีปยุโรปมีจำนวนลดลงอย่างมาก ส่งผลให้ออสเตรเลียอยู่ในภาวะขาดแคลนแรงงานอย่างหนัก รัฐบาลจึงต้องปรับนโยบายเพื่อดึงดูดแรงงานต่างชาติจากประเทศอื่นโดยการผ่อนปรนนโยบายกีดกันบางประการ เช่น การยกเลิกการทดสอบภาษาอังกฤษสำหรับผู้อพยพต่างชาติแบบ

เขียนตามคำบอก (Dictation) ส่งเสริมนโยบายไม่กีดกันเชื้อชาติ สีผิว และสัญชาติในการคัดผู้ย้ายถิ่น รวมถึงการลดความเข้มงวดของนโยบาย White Australian Policy ในช่วง ปี 1973-1989 อีกด้วย (Castles, 1992, p.552; Inghis, Gunasekaran, Sullivan & Wu, 1992)

แรงกดดันภายนอกที่สำคัญอีกประการที่ทำให้ออสเตรเลียเปิดรับแรงงานต่างชาติมากขึ้น คือ กลยุทธ์การสะสมทุน (Capital Accumulation Strategies) ของประเทศมหาอำนาจ ไม่ว่าจะเป็น ญี่ปุ่น อังกฤษ ฝรั่งเศส สิงคโปร์รวมถึงออสเตรเลีย ในช่วงปี 1970 ทำให้แรงงานกลายเป็นทรัพยากรที่สำคัญและเป็นที่ต้องการสูงโดยเฉพาะแรงงานมีฝีมือ (Highly Qualified Personnel) แต่ในขณะเดียวกันกลยุทธ์ดังกล่าวยอมเป็นจุดดึงดูดแรงงานประเภทไร้ฝีมือ (Low Skilled Migrants) ด้วย เพราะความต้องการแรงงานประเภทนี้ย่อมมีจำนวนสูงขึ้นตามการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ดังกล่าว นอกจากแรงกดดันทางด้านภาวะเศรษฐกิจโลกซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกแล้ว ยังมีปัจจัยภายในอื่นๆ ที่เป็นการกระตุ้นให้ออสเตรเลียเปิดรับแรงงานต่างชาติมากขึ้น โดยเฉพาะการส่งเสริมอุตสาหกรรมการผลิต (Manufacturing) ในช่วงปี 1950-1960 ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเป็นหลัก (Labor Intensive) ทำให้ออสเตรเลียต้องการแรงงานจำนวนมากเพื่อรองรับอุตสาหกรรมประเภทนี้ (Inghis, et al. 1992)

นอกจากนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างชาติโดยตรงแล้ว นโยบายที่เกี่ยวข้องกับผู้ย้ายถิ่นฐาน (Migration Program) ยังส่งผลต่อจำนวนแรงงานต่างชาติในออสเตรเลียอย่างมาก นั่นคือ นโยบายอนุญาตการย้ายถิ่นฐานขนาดใหญ่และการตั้งถิ่นฐานถาวร (Large Scale and Permanent Immigration) และนโยบายการรวมครอบครัว (Family Re-union) ทั้งสองนโยบายนี้ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการทะลักเข้ามาของต่างชาติ สำหรับชาวต่างชาติที่อพยพเข้ามาแล้วรัฐบาลก็มีนโยบายส่งเสริมคุณภาพชีวิตในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น การส่งเสริมความเท่าเทียมทางกฎหมาย และสิทธิทางการเมือง เช่น การช่วยเหลือค่าที่พัก บริการหางาน บริการข้อมูลในการตั้งถิ่นฐาน การฝึกภาษา และอื่นๆ อีกมากมาย ข้อสังเกตประการหนึ่งคือ ลักษณะของแรงงานต่างชาติในเวลาดังกล่าวจะมีลักษณะการได้รับสิทธิการทำงานอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการได้รับอนุญาตให้เป็นผู้พำนักถาวรในประเทศ (Permanent Residence) มิใช่เป็นการเปิดรับแรงงานต่างชาติโดยตรง (Freeman & Jupp, 1992)

ในอดีตนโยบายแรงงานต่างชาติส่วนใหญ่ของออสเตรเลียมักบรรจุอยู่ในนโยบายผู้ย้ายถิ่น (Migration Policies) การคัดเลือกแรงงานต่างชาติครั้งแรกเริ่มขึ้นในปี ค.ศ. 1978 โดยรัฐบาลพรรคเสรีนิยม (liberal-Country Party Government) ได้ออกหลักการผู้ย้ายถิ่น 9 ข้อ (Set of Nine Principles Guiding Immigration) โดยใช้หลักในการคัดเลือกคนเข้าประเทศ บนแนวคิดพื้นฐานที่ว่า บุคคลผู้มิใช่สัญชาติออสเตรเลียหรือประเทศสมาชิกสหประชาชาติไม่มีสิทธิพื้นฐานในการเดินทางเข้าประเทศออสเตรเลีย การเริ่มกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกคนเข้าประเทศ ทำให้เกิดผลต่อแรงงาน กล่าวคือ แรงงานที่ถูกกฎหมายและมีฝีมือไม่ต้องแข่งขันกับแรงงานผิดกฎหมายและลดการเสนอการจ้างงานแบบผิดกฎหมายอีกด้วย (Freeman & Jupp, 1992)

ในปี 1980 รัฐบาลได้บรรจุนโยบายคนเข้าเมือง (Immigration Policy) เป็นกฎหมายครั้งแรก โดยการนำพระราชบัญญัติการตรวจคนเข้าเมืองปี 1958 (The 1958 Migration Act) มาปรับปรุง พระราชบัญญัตินี้มีข้อบกพร่องบางประการที่เป็นช่องโหว่ให้แรงงานต่างชาติละเมิดข้อกำหนดหรือใช้ข้อกำหนดในทางที่ผิด การแก้ไขประการหนึ่ง คือการจำกัดโอกาสในการเปลี่ยนแปลงสถานะวีซ่าของชาวต่างชาติที่พำนักในประเทศ เนื่องจากพระราชบัญญัติปี 1958 ไม่มีข้อจำกัดในการเปลี่ยนสถานะวีซ่าดังกล่าวทำให้มีชาวต่างชาติจำนวนมากที่อาศัยอยู่อย่างผิดกฎหมายมาเปลี่ยนแปลงสถานะวีซ่าของตนเพื่อให้ได้รับสิทธิ์อื่นๆ ในการพำนักในประเทศระยะยาว โดยในปี 1980 ได้มีความพยายามลดโอกาสดังกล่าวด้วยการกำหนดให้ผู้ที่สามารถเปลี่ยนสถานะวีซ่าได้ต้องเป็นผู้เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมายเสียก่อน การแก้ไขดังกล่าวมีจุดมุ่งหมายเพื่อลดแรงจูงใจชาวต่างชาติที่ต้องการเดินทางเข้าประเทศอย่างผิดกฎหมายหรือผู้พำนักชั่วคราวเพื่อมาเปลี่ยนวีซ่าในภายหลัง (Freeman & Jupp, 1992)

นอกจากนี้ในปี 1980 ยังมีการออกกฏนิรโทษกรรม (Amnesty) ให้กับคู่สมรสของคนสัญชาติออสเตรเลียที่พำนักอยู่ในประเทศอย่างผิดกฎหมาย โดยอนุญาตให้บุคคลกลุ่มนี้สามารถมารายงานตัวและขึ้นทะเบียนอย่างถูกกฎหมายเพื่อป้องกันการถูกส่งออกนอกประเทศ การนิรโทษกรรมขยายมากขึ้นในปี 1989 โดยเพิ่มบุคคลที่สามารถรายงานตัวเพื่อการขึ้นทะเบียนอย่างถูกกฎหมาย ได้แก่ ผู้ลี้ภัย แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าไม่มีกฏนิรโทษกรรมให้แก่แรงงานต่างชาติในประเทศ (Freeman & Jupp, 1992)

นโยบายที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การตั้งเกณฑ์ในการคัดเลือกแรงงานโดยกำหนดเป็นวิชาประเภทต่าง ๆ เนื่องจากรัฐบาลต้องการลดแรงงานที่เข้าประเทศด้วยความสัมพันธ์ทางครอบครัว (Family Migration) และเพิ่มแรงงานที่มีศักยภาพ (Potential Migrants) นโยบายที่เห็นได้ชัดเกิดขึ้นในช่วงรัฐบาลของ Howard โดยมีการพยายามเพิ่มแรงงานมีฝีมือและตัดโครงการบางอย่างสำหรับคนเข้าเมืองประเภทตามครอบครัวลง (Clark, 1999)

แรงงานต่างชาติในยุคหลังสงครามโลกครั้งที่สองโดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่เกิดจากนโยบายการย้ายถิ่น (Settler Migration Program) ในทางทฤษฎีพบว่าแรงงานเหล่านี้ได้รับสิทธิทางกฎหมายและการเมืองเท่าเทียมกับคนชาติ รวมทั้งได้รับการปฏิบัติในตลาดแรงงานอย่างเท่าเทียมและไม่ถูกเอาเปรียบในทางเศรษฐศาสตร์ แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้ไม่มีการกีดกัน (Discrimination) แต่ก็พบว่าแรงงานต่างชาติเหล่านี้ยังถือเป็นแรงงานชนชั้นสอง ของตลาดแรงงานภายในประเทศอยู่ ส่วนแรงงานที่ได้รับประโยชน์สูงสุดจากนโยบายแรงงานในช่วงเวลาดังกล่าว ได้แก่ แรงงานประเภทมืออาชีพและแรงงานมีฝีมือ (Professional Skilled Labor) จนกระทั่งในปี 1999 ภายหลังจากรัฐบาลออกเกณฑ์การคัดเลือกแรงงานโดยออกเป็นวิชาประเภทต่างๆ ยิ่งทำให้สถานะของแรงงานต่างชาติในประเทศมีความแตกต่างกันมากขึ้น (Withers, 1986)

ช่วงกลาง ทศวรรษที่ 1980 พบว่า ครึ่งหนึ่งของแรงงานต่างชาติเป็นแรงงานกึ่งและไร้ฝีมือ แต่หลังจากนั้นเพียงไม่ถึงทศวรรษ ข้อมูลในปี 1987 พบว่า แรงงานต่างชาติถึง 40% เป็นแรงงานที่จบการศึกษา (Post School Qualifications) เมื่อเทียบกับชาวออสเตรเลียที่มีเพียง 35% ซึ่งหมายความว่าคุณภาพของแรงงานต่างชาติมีสูงขึ้นเมื่อวัดจากระดับการศึกษา แต่ถึงอย่างไรก็ตามพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อสถานะของแรงงานมิใช่เรื่องการศึกษาเพียงประการเดียว โดยปัจจัยอื่น ได้แก่ ภาษาและเกณฑ์การคัดเลือก (Freeman & Jupp, 1992)

3.1.2 กฎหมายคนเข้าเมืองและการได้สัญชาติของออสเตรเลีย

หลักเกณฑ์และนโยบายคนเข้าเมืองของออสเตรเลียบรรจุอยู่ในแผนงานผู้ย้ายถิ่น (Migration Program) ซึ่งประกอบด้วย 2 แผนงาน ได้แก่ แผนงานมนุษยชน (Humanitarian Program) และแผนงานย้ายถิ่น (Migration Program) (Spinks, 2010) โดยทั้งสองแผนงานเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเดินทางเข้าประเทศของชาวต่างชาติ และทั้งสองแผนงานยังเปิดโอกาสให้คนต่างชาติสามารถมีสิทธิ์เป็นผู้พำนักถาวรของประเทศได้ แตกต่างที่วัตถุประสงค์และกลุ่มผู้

อพยพ กล่าวคือ แผนงานมนุษยชนมีจุดมุ่งหมายสำหรับผู้ย้ายถิ่นด้วยปัจจัยทางด้านมนุษยชน หรือ แรงผลักดันที่ทำให้ต้องย้ายถิ่นฐาน ในขณะที่แผนงานผู้ย้ายถิ่น ซึ่งประกอบด้วย 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทครอบครัว (Family Stream) สำหรับผู้ติดตามหรือการสมรสกับผู้ถือสัญชาติหรือผู้พำนักถาวรของประเทศ และประเภทแรงงานทักษะ (Skill Stream) สำหรับแรงงานต่างชาติที่มีทักษะสูง หรือมีความสามารถที่ส่งผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศให้เข้ามาทำงานในออสเตรเลียได้ ส่วนใหญ่มักเป็นแรงงานที่มีคุณสมบัติและประสบการณ์สูงในด้านนั้น แผนงานผู้ย้ายถิ่นนี้บังคับใช้ผ่านกฎหมายที่สำคัญ 2 ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติตรวจคนเข้าเมือง ค.ศ.1958 (Migration Act 1958) และพระราชบัญญัติสัญชาติ ค.ศ. 1948 (Citizenship Act 1948)

3.1.2.1 พระราชบัญญัติตรวจคนเข้าเมือง ค.ศ. 1958 (Migration Act 1958)

พระราชบัญญัติตรวจคนเข้าเมือง ค.ศ. 1958 เป็นกฎหมายที่กำหนดกฎระเบียบในการเข้าออกประเทศของบุคคลที่ไม่ใช่สัญชาติออสเตรเลีย โดยแรงงานสามารถเดินทางเข้าประเทศด้วยวีซ่าทำงานโดยตรงหรืออาจเดินทางเข้าประเทศด้วยวีซ่าประเภทอื่น เช่น วีซ่าคู่สมรสหรือผู้ติดตาม และวีซ่านักเรียน เป็นต้น โดยแรงงานจะมีสิทธิ์ในการทำงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายภายใต้ข้อกำหนดในประเภทวีซ่าที่ตนมีเท่านั้น นอกจากนี้พระราชบัญญัตินี้ ยังส่งผลต่อการพิจารณาการเข้าประเทศของสมาชิกครอบครัวของแรงงาน ดังนั้นพระราชบัญญัตินี้ จึงเป็นกฎหมายเบื้องต้นที่ส่งผลต่อแรงงานโดยตรงตั้งแต่การเดินทางเข้าประเทศ เงื่อนไขการทำงาน และการติดตามของสมาชิกครอบครัว

พระราชบัญญัติตรวจคนเข้าเมือง ค.ศ. 1958 มีจุดมุ่งหมาย (Object of Act) 4 ข้อ (Migration Act 1958, p.3) ได้แก่ เพื่อควบคุมชาวต่างชาติ เพื่อกำหนดวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติในการเข้าและอาศัยในประเทศ เพื่อกำหนดให้ทั้งชาวต่างชาติและคนชาติที่เดินทางเข้าประเทศต้องมีการกำหนดลักษณะบุคคลที่ชัดเจนเพื่อสามารถทราบได้ว่าบุคคลใดคือชาวต่างชาติ และเพื่อกำจัดชาวต่างชาติในประเทศที่ไม่ได้รับอนุญาตจากพระราชบัญญัติ

แรงงานต่างชาติที่ต้องการทำงานในประเทศออสเตรเลียต้องผ่านเกณฑ์การคัดเลือกและได้รับการอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามพระราชบัญญัติตรวจคนเข้าเมือง ค.ศ. 1958 เสียก่อน โดยเงื่อนไขของวีซ่าและใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างชาติมีหลายประเภทและมีความแตกต่างกันออกไปตามลักษณะงาน นายจ้าง และคุณสมบัติของผู้สมัคร รวมถึงตลาดแรงงานภายในประเทศอีกด้วย ในสภาวะที่ประเทศต้องการแรงงานทักษะเพิ่มขึ้นอาจมีการขยายโอกาสและข้อบังคับต่างๆ เพื่อเพิ่มจำนวนแรงงานต่างชาติประเภทนี้ เช่น ในปี 2005-2006 มีแรงงานประเภท

ทักษะสูงถึงร้อยละ 70 ของผู้ย้ายถิ่นทั้งหมดของประเทศ และมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อยๆ (Department of Immigration and Border Protection, 2015)

นอกจากวีซ่าทำงานโดยตรงแล้ว ชาวต่างชาติอาจได้รับสิทธิในการทำงานอย่างถูกกฎหมายภายใต้วีซ่าประเภทอื่นๆ ด้วย โดยสามารถแบ่งประเภทวีซ่าที่อนุญาตการทำงานอย่างถูกกฎหมายได้เป็น 3 ประเภท ตามระยะเวลาการพำนักในออสเตรเลีย ได้แก่ วีซ่าทำงานชั่วคราว (Temporary Work Visa) วีซ่าถาวร (Permanent Visa) และ วีซ่านักเรียน (Student Visa) โดยวีซ่าแต่ละประเภทกำหนดเงื่อนไขการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ข้อมูลจากเว็บไซต์ของกระทรวงตรวจคนเข้าเมืองและรักษาดินแดน (Department of Immigration and Border Protection, 2015) ของออสเตรเลีย ได้ให้ข้อมูลวีซ่าแต่ละประเภทไว้ดังนี้

(1) วีซ่าทำงานชั่วคราว (Temporary Work Visa)

วีซ่าประเภทนี้อนุญาตให้แรงงานเข้าไปทำงานได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยมักเป็นภายในระยะเวลาสั้นๆ เพื่อทำงานใดงานหนึ่งที่ระบุไว้ตั้งแต่การยื่นขออนุญาต โดยต้องมีการระบุลักษณะอาชีพ นายจ้าง คุณสมบัติของผู้สมัครที่ชัดเจน วีซ่าทำงานชั่วคราวแบ่งออกเป็น 14 ประเภทย่อย (subclass) ตามลักษณะงาน โดยวีซ่าทำงานชั่วคราวประเภทที่สำคัญที่แรงงานต่างชาติ ส่วนใหญ่ใช้ในการทำงานได้แก่ วีซ่าทำงานชั่วคราวระยะสั้น (Temporary Work Short Stay Activity) วีซ่าทำงานชั่วคราวระยะยาว (Temporary Work Long Stay Activity) วีซ่าทำงานและท่องเที่ยว (Working Holiday) และวีซ่าสำหรับผู้มีทักษะ (Temporary Work Skilled) หรือที่รู้จักในชื่อวีซ่า 457

(2) วีซ่าถาวร (Permanent Visa)

วีซ่าถาวรอนุญาตให้ผู้ถือวีซ่าพำนัก ทำงาน และเรียนในออสเตรเลียโดยไม่มีข้อจำกัด ผู้ถือวีซ่าถาวร เรียกว่า ผู้พำนักถาวร จะได้รับสิทธิ ประโยชน์และบริการของรัฐเกือบเทียบเท่ากับบุคคลสัญชาติ ไม่ว่าจะ เป็น ระบบประกันสังคม ระบบประกันสุขภาพ ระบบการศึกษา การเป็นผู้สนับสนุนวีซ่าถาวรแก่ผู้อื่น (Migration Sponsorship) และสิทธิในการเป็นคนสัญชาติ (Citizenship Conferral) โดยมีข้อจำกัดบางประการเพียงเท่านั้น ได้แก่ สิทธิในการเลือกตั้ง และผู้พำนักถาวรที่เดินทางออกนอกประเทศแล้วต้องการเดินทางกลับเข้าออสเตรเลียจำเป็นต้องมีวีซ่าที่ถูกต้องสำหรับการเป็นผู้พำนักถาวรเท่านั้น

(3) วีซ่านักเรียน (Student Visa)

วีซ่านักเรียนมีหลายประเภทขึ้นอยู่กับหลักสูตรและระดับชั้นการศึกษา ผู้ถือวีซ่านักเรียนมีสิทธิในการทำงานได้เฉลี่ยถึงอาทิตย์ละ 20 ชั่วโมง⁹ หรืออาจได้รับสิทธิในการทำงานโดยไม่จำกัดชั่วโมงในวีซ่านักเรียนบางประเภท เช่น วีซ่างานวิจัยระดับปริญญาเอก (Postgraduate Research Sector) นอกจากนี้ผู้ติดตามผู้ถือวีซ่านักเรียนยังมีสิทธิในการทำงานเทียบเท่ากับนักเรียนทุกประการอีกด้วย

หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการคัดกรองแรงงานต่างชาติและออกเอกสารเข้าประเทศหรือ วีซ่า ได้แก่ กระทรวงตรวจคนเข้าเมืองและรักษาดินแดน (Department of Immigration and Border Protection-DIBP) (DIBP, 2015) โดยหน่วยงานนี้จะทำหน้าที่ในการให้ปฏิเสศ หรือยกเลิกวีซ่าแก่แรงงานต่างชาติ รวมทั้งการให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นทั้งก่อนและหลังการเดินทางเข้าประเทศ DIBP บทบาทสำคัญต่อแรงงานต่างชาติโดยเฉพาะการให้ความช่วยเหลือแก่แรงงาน โดย DIBP จะจัดสรรข้อมูลและความช่วยเหลือที่จำเป็นแก่แรงงานต่างชาติ ได้แก่ ความช่วยเหลือทางด้านภาษา หากแรงงานที่ไม่สามารถพูดภาษาอังกฤษได้ต้องการติดต่อกับหน่วยงานราชการของออสเตรเลีย DIBP ได้จัดให้มีบริการแปลภาษาไว้ให้ด้วย นอกจากนี้ยังมีบริการการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสิทธิ, ความคุ้มครองและความรับผิดชอบของแรงงานต่างชาติในประเทศ อีกด้วย (DIBP, 2015)

หลังจากแรงงานได้รับการอนุญาตให้ทำงานอย่างถูกกฎหมายในประเทศออสเตรเลียแล้ว ในระหว่างการทำงานหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ DIBP โดยจะทำงานร่วมกับผู้ตรวจการงานที่เป็นธรรม (Fair Work Ombudsman) ในการส่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ (Inspector) คอยทำหน้าที่ในการตรวจสอบสภาพการจ้างงาน ไม่ว่าจะเป็น ค่าจ้างและสิทธิที่แรงงานพึงได้รับ สภาพการ

⁹ อนุญาตให้ทำงานได้ไม่เกิน 40 ชั่วโมง ในทุกๆ 2 อาทิตย์ (fortnight) ยกตัวอย่างเช่น

สัปดาห์ที่ 1 ทำงาน 15 ชั่วโมง

สัปดาห์ที่ 2 ทำงาน 25 ชั่วโมง

สัปดาห์ที่ 3 ทำงาน 25 ชั่วโมง

สัปดาห์ที่ 4 ทำงาน 10 ชั่วโมง

นักเรียนสามารถทำงานในสัปดาห์ที่ 1 และ 2 กับ สัปดาห์ที่ 3 และ 4 ได้ เพราะไม่เกิน 40 ชั่วโมง แต่ถือว่าละเมิดเงื่อนไขการทำงานในสัปดาห์ที่ 2 และ 3 เนื่องจากนักเรียนทำงานถึง 50 ชั่วโมง (DIBP, 2015)

ทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย รวมถึงการปฏิบัติตามเงื่อนไขที่เรื่อกำหนด ดังนั้นนายจ้างจึงต้องมีหน้าที่ในการรายงานสภาพการจ้างงานต่อ DIBP อยู่เป็นประจำเพื่อให้่ายต่อการตรวจสอบ (DIBP, 2015)

ออสเตรเลียมีบริการช่วยเหลือแรงงานต่างชาติที่ดี ทั้งก่อนและหลังการย้ายถิ่นฐานและการทำงาน การบริการดังกล่าว ได้แก่ บริการทางด้านภาษา โดยแรงงานสามารถติดต่อขอรับล่ามในการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานภาครัฐได้ บริการข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดย NES ร่วมกับ DIBP ในการให้ข้อมูลข่าวสารแก่แรงงานต่างชาติในเรื่องสิทธิที่ตนพึงได้รับ ความรับผิดชอบและภาระผูกพันในการทำงาน รวมถึงข้อมูลและรายละเอียดเกี่ยวกับวีซ่าตามที่ตนถืออยู่ (DIBP, 2015)

3.1.2.2 พระราชบัญญัติสัญชาติออสเตรเลีย ค.ศ. 1948 (Australian Citizenship Act 1948)

ในส่วนของ 3 ภาคที่ 1 แห่งพระราชบัญญัติสัญชาติออสเตรเลีย ค.ศ.1948 กำหนดการได้รับสัญชาติออสเตรเลีย ไว้ 2 ประเภท ได้แก่ การได้รับสัญชาติโดยกำเนิด การรับบุตรบุญธรรม หรือโดยสายเลือด (Citizenship by Birth, Adoption or Descent) และการให้สัญชาติ (Grant of Australian Citizenship)

(1) การได้รับสัญชาติโดยกำเนิดหรือโดยสายเลือด (citizenship by Birth, Adoption or Descent)

บุคคลที่เกิดในออสเตรเลียจากบิดาหรือมารดาที่เป็นบุคคลสัญชาติออสเตรเลียหรือเป็นผู้พำนักถาวรขณะที่เกิดจะได้รับสัญชาติออสเตรเลียโดยกำเนิด ในขณะที่บุคคลที่เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลสัญชาติออสเตรเลียโดย ณ เวลาที่รับบุตรบุญธรรมบุคคลนั้นต้องอยู่ในออสเตรเลียในฐานะผู้พำนักถาวร จะสามารถเป็นบุคคลสัญชาติได้ตามหลักการรับบุตรบุญธรรม ส่วนบุคคลที่เกิดนอกออสเตรเลียโดยบิดาหรือมารดาเป็นบุคคลสัญชาติออสเตรเลีย ณ เวลาที่บุคคลนั้นเกิด สามารถเป็นบุคคลสัญชาติได้โดยสายเลือด

(2) การให้สัญชาติ (Grant of Australian Citizenship)

การได้รับสัญชาติประเภทการให้สัญชาติ (Grant) บุคคลต้องยื่นความจำนง กรอกแบบฟอร์มที่ถูกต้อง และผ่านเงื่อนไขตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติฯ ได้แก่ ต้องเป็นบุคคลที่เป็นผู้พำนักถาวรของออสเตรเลีย มีอายุ 18 ปี บริบูรณ์ มีความเข้าใจในการสมัครสัญชาติ

อาศัยอยู่ในออสเตรเลียในสถานะผู้พำนักถาวรเป็นเวลารวมกันไม่ต่ำกว่า 1 ปี ในรอบ 2 ปี จากวันที่สมัครสัญชาติ หรืออาศัยอยู่ในออสเตรเลียในสถานะผู้พำนักถาวรเป็นเวลารวมกันไม่ต่ำกว่า 2 ปี ในรอบ 5 ปี จากวันที่สมัครสัญชาติ มีความสามารถทางภาษาอังกฤษขั้นพื้นฐาน มีความรู้ความเข้าใจในความรับผิดชอบและสิทธิของการเป็นบุคคลสัญชาติ และหากได้รับสัญชาติแล้วบุคคลมีแนวโน้มจะพำนักต่อไปในออสเตรเลียหรือคงความสัมพันธ์อันใกล้ชิดกับออสเตรเลีย

3.1.2.3 พระราชบัญญัติการทำงานที่เป็นธรรม ค.ศ. 2009 (Fair Work Act 2009)

หลังจากแรงงานเดินทางเข้าประเทศภายใต้กฎระเบียบตามพระราชบัญญัติตรวจคนเข้าเมือง ค.ศ. 1958 แล้ว แรงงานทุกคนที่ได้รับการจ้างงานภายในประเทศจะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขการจ้างงานภายใต้พระราชบัญญัติการทำงานที่เป็นธรรม ค.ศ. 2009 หรือ Fair Work Act 2009 ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติที่กำหนดเงื่อนไขการจ้างงานระหว่างนายจ้างและแรงงานทั้งแรงงานภายในประเทศและแรงงานต่างชาติ เช่น การกำหนดสิทธิและความรับผิดชอบของนายจ้างและลูกจ้าง การจ่ายค่าแรงและสวัสดิการ การกำหนดเงื่อนไขและสภาพการทำงานภายใต้มาตรฐานการจ้างงานขั้นต่ำ 10 ประการ (The 10 Minimum National Employment Standards-NES) การคุ้มครองแรงงานและการจ่ายค่าชดเชย เป็นต้น (Fair Work Act, 2009) โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 4 หน่วยงานได้แก่ คณะกรรมการดูแลงานที่เป็นธรรม (Fair Work Commission) ผู้ตรวจการของรัฐด้านงานที่เป็นธรรม (Fair Work Ombudsman)

3.1.2.4 พระราชบัญญัติการจัดการภาษี ค.ศ. 1953 (Taxation Administration Act 1953)

พระราชบัญญัติการจัดการภาษี ค.ศ. 1953 เป็นกฎหมายที่กำหนดการจัดเก็บภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาซึ่งเกี่ยวข้องกับแรงงานไทยในออสเตรเลียโดยตรง ออสเตรเลียมีระบบการเก็บภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในอัตราก้าว (Progressive Rates) โดยเก็บในอัตราที่แตกต่างกันระหว่างแรงงานต่างชาติดังแรงงานออสเตรเลีย (Australian Taxation Office, 2015) ตารางที่ 3.1 และ 3.2 เปรียบเทียบอัตราก้าวเงินได้บุคคลธรรมดาระหว่างแรงงานต่างชาติดังแรงงานออสเตรเลีย

ตารางที่ 3.1

แสดงอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของแรงงานออสเตรเลีย ในปี 2014 – 2015

Taxable income	Tax on this income
0 – \$18,200	Nil
\$18,201 – \$37,000	19c for each \$1 over \$18,200
\$37,001 – \$80,000	\$3,572 plus 32.5c for each \$1 over \$37,000
\$80,001 – \$180,000	\$17,547 plus 37c for each \$1 over \$80,000
\$180,001 and over	\$54,547 plus 45c for each \$1 over \$180,000

หมายเหตุ. จาก Australian Taxation Office, 2015

ตารางที่ 3.2

แสดงอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของแรงงานต่างชาติในออสเตรเลีย ในปี 2014 – 2015

Taxable income	Tax on this income
0 – \$80,000	32.5c for each \$1
\$80,001 – \$180,000	\$26,000 plus 37c for each \$1 over \$80,000
\$180,001 and over	\$63,000 plus 45c for each \$1 over \$180,000

หมายเหตุ. จาก Australian Taxation Office, 2015

การกำหนดคำว่าแรงงานต่างชาติและแรงงานออสเตรเลียในระบบภาษีนี้ มีความแตกต่างจากระบบอื่นโดยเฉพาะระบบตรวจคนเข้าเมือง การเป็นแรงงานออสเตรเลียในระบบ การเก็บภาษีไม่จำเป็นต้องถือสัญชาติออสเตรเลียหรือถือวีซ่าผู้พำนักถาวร เกณฑ์ในการพิจารณาการ เป็นแรงงานออสเตรเลียแรงงานต้องเข้าเกณฑ์อย่างหนึ่งอย่างหนึ่ง ดังนี้ เป็นผู้อาศัยอยู่ในออสเตรเลีย มาโดยตลอดหรือเป็นผู้พำนักถาวร อาจเป็นผู้ถือสัญชาติออสเตรเลียที่เดินทางไปประเทศอื่นอย่าง สม่ำเสมอแต่ไม่มีที่พำนักถาวรในประอื่น เป็นนักเรียนต่างชาติที่ลงทะเบียนเรียนในออสเตรเลียมาไม่ ต่ำกว่า 6 เดือน เป็นผู้อาศัยอยู่ในออสเตรเลียมาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 6 เดือนโดย ทำงานในโรงงานหนึ่งอย่างต่อเนื่องและมีที่อยู่อาศัยที่ชัดเจน หรือ เป็นผู้อาศัยอยู่ในออสเตรเลียมากกว่า ครึ่งปีงบประมาณโดยไม่มีที่พำนักถาวรที่อื่นและตั้งใจจะพำนักอยู่ในออสเตรเลียอย่างถาวร หาก แรงงานต่างชาติเข้าเกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งทีกล่าวมา แรงงานนั้นๆ จะผ่านเกณฑ์การเป็นแรงงาน ออสเตรเลียเพื่อเข้าสู่การเก็บภาษีในอัตราที่เก็บแบบแรงงานออสเตรเลีย (Australian Taxation Office, 2015)

แรงงานออสเตรเลียจะต้องจ่ายภาษีรายได้จากรายได้ที่เข้ามาทุกช่องทาง และจากประเทศในขณะที่แรงงานต่างชาติจะถูกเรียกเก็บภาษีเฉพาะจากรายได้ที่เกิดจากการทำงาน ในออสเตรเลียเท่านั้น โดยอัตราภาษีรายได้ที่เก็บจากแรงงานต่างชาตินั้นจะสูงกว่าที่เก็บจากแรงงาน ออสเตรเลีย แรงงานต่างชาติสามารถทำงานได้อย่างถูกกฎหมายก็ต่อเมื่อมีใบอนุญาตทำงานควบคู่กับ เลขภาษี (Tax File Number-TFN) โดยนายจ้างจะต้องหักภาษีออกจากรายได้ที่จ่ายให้กับแรงงาน (Australian Taxation Office, 2015)

นอกจากภาษีแล้วแรงงานยังต้องถูกหักเงินเพื่อกองทุนเกษียณ (Superannuation) ในทุก ๆ การจ่ายเงินเดือนอีกด้วย แต่หากแรงงานต่างชาติต้องการเดินทางกลับ ประเทศบ้านเกิดอย่างถาวรแรงงานสามารถเรียกคืนเงินเงินสะสมดังกล่าวได้ ทั้งนี้แรงงานสามารถ เปลี่ยนสถานะการเป็นผู้จ่ายภาษีได้ กล่าวคือ แรงงานสามารถเปลี่ยนจากการเป็นแรงงานออสเตรเลีย เป็นแรงงานต่างชาติได้ โดยระบบการเก็บภาษีจะเปลี่ยนแปลงตามสถานะของแรงงาน ส่วนแรงงานที่ เป็นคนชาติออสเตรเลียหรือแรงงานที่ต้องการคงสถานะการเป็นแรงงานออสเตรเลียแต่เดินทางไป ทำงานยังต่างประเทศแรงงานจะต้องสำแดงรายได้ที่เกิดขึ้นจากการทำงานในต่างประเทศด้วย แม้ว่า รายได้ที่เกิดจากการทำงานในต่างประเทศจะถูกหักภาษีในประเทศนั้นๆ แล้วก็ตาม โดยรายได้ทั้งหมด

จะถูกนำมาคำนวณเพื่อหักภาษีการรักษาพยาบาล (Medical Levy Surcharge) (Australian Taxation Office, 2015)

การเปลี่ยนสถานะแรงงานจากการเป็นแรงงานออสเตรเลียมาเป็นแรงงานต่างชาติ หรือ แรงงานออสเตรเลียที่ต้องการเดินทางไปประเทศอื่น ยกตัวอย่างเช่น แรงงานไทยที่เคยเข้าเกณฑ์เป็นแรงงานออสเตรเลียในระบบภาษีแล้วต้องการเดินทางกลับประเทศ การเปลี่ยนสถานการณเดินทางออกนอกประเทศในบางกรณีอาจส่งผลต่อการเก็บภาษี เช่น แรงงานออสเตรเลียที่ต้องเสียภาษีกำไรจากการขายทรัพย์สิน (Capital Gains Tax) แรงงานออสเตรเลียที่เดินทางออกนอกประเทศชั่วคราวจะสามารถรักษาผลประโยชน์ดังกล่าวนี้ได้เป็นระยะเวลา 6 ปี แต่หากแรงงานออสเตรเลียเปลี่ยนสถานะมาเป็นแรงงานต่างชาติแรงงานนั้นๆ จะต้องเสียภาษีดังกล่าว (Australian Taxation Office, 2015)

3.2 หลักเกณฑ์และมาตรการทางกฎหมายของไทย

แรงงานไทยได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายหลัก 3 ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และยังมีกฎหมายที่ออกมาเฉพาะบางกลุ่มอาชีพ เช่น พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2558 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 นอกจากการคุ้มครองตามกฎหมายแล้วแรงงานในบางกลุ่มยังได้รับการคุ้มครองภายใต้มาตรฐานแรงงานเอกชน เช่น ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย (Thai Labor Standard หรือ TLS 8001-2546) ซึ่งเป็นมาตรฐานแรงงานที่ร่วมกันจัดทำขึ้นระหว่างภาครัฐกับเอกชน มาตรฐานแรงงานว่าด้วยหลักจรรยาบรรณของบริษัทไนกี้ (Nike Code of Ethics) จัดทำขึ้นในเครือบริษัทไนกี้ ซึ่งเหมาะสมกับสถานประกอบการอุปกรณ์กีฬา และมาตรฐานแรงงานว่าด้วยสมาคมสิทธิคนงาน (Worker Rights Consortium Code of Conduct) เป็นต้น (กระทรวงแรงงาน, ม.ป.ป.)

3.2.1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ประกาศใช้เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2541 เป็นกฎหมายที่ส่งผลโดยตรงต่อแรงงานเพราะเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานและเงื่อนไข

การจ้างงานของไทย การคุ้มครองแรงงาน หน่วยงานที่รับผิดชอบ รวมถึงบทกำหนดโทษเมื่อมีการฝ่าฝืน มีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบโดยตรง โดยในหมวด 2 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นการกำหนดมาตรฐานและเงื่อนไขการทำงานทั่วไป เช่น กำหนดวันทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 6 วัน เวลาทำงานปกติในทุกประเภทไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ กำหนดเวลาพักระหว่างวันทำงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง อาจตกลงพักน้อยกว่าครึ่งละ 1 ชั่วโมงก็ได้ แต่รวมกันไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงต่อวัน กำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน ห่างกันไม่เกิน 6 วัน และวันหยุดตามประเพณีไม่ น้อยกว่าปีละ 13 วัน รวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ไม่น้อยกว่า 6 วันทำการ เมื่อลูกจ้างทำงานครบ 1 ปี (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 2541)

นอกจากนี้ ในหมวด 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นี้ ยังได้มีการกำหนดเรื่องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เช่น ทำเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ได้รับค่าล่วงเวลา 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง ลูกจ้างทั้งชายและหญิง มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เท่าเทียมกันในงานที่มีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน และมีการกำหนดวันลาประเภทต่างๆ เช่น ลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง แต่ได้รับค่าจ้างไม่เกิน 30 วันทำงาน ลาคลอดได้ไม่เกิน 90 วัน โดยได้รับค่าจ้าง 45 วัน ลาเพื่อรับราชการทหาร ได้ไม่เกินปีละ 60 วัน โดยได้รับค่าจ้าง ลาเพื่อทำหมันได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่แพทย์วินิจฉัยให้หยุด ลากิจธุระ อันจำเป็น แล้วแต่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน ลาเพื่อเข้ารับการอบรม เป็นต้น (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 2541)

3.3.2 ประมวลรัษฎากร

ประมวลรัษฎากรเป็นกฎหมายหลักที่กำหนดอัตราภาษีประเภทต่างๆ รวมถึง ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา การเก็บภาษีจากบุคคลธรรมดา มีกรมสรรพากร เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ โดยในมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติให้ใช้บทบัญญัติแห่งประมวลรัษฎากร พ.ศ.2481 ได้กำหนดประเภทเงินได้ที่ต้องนำมาประเมินภาษี ซึ่งได้แก่ เงินได้เนื่องจากการจ้างแรงงานไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เบี้ยเลี้ยงโบนัส เบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ เงินค่าเช่าบ้าน เงินที่คำนวณได้จากมูลค่าของการได้อยู่บ้านที่นายจ้างให้อยู่โดยไม่เสียค่าเช่า เงินที่นายจ้างชำระหนี้ใดๆ ซึ่งลูกจ้างมีหน้าที่ต้อง

ชำระและเงินทรัพย์สินหรือประโยชน์ใดๆ บรรดาที่ได้เนื่องจากการจ้างงาน เงินใดเนื่องจากหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่ทำหรือจากการรับทำงานให้ไม่ว่าจะเป็นค่าธรรมเนียม ค่านายหน้าส่วนลดเงินอุดหนุนในงานที่ทำ

นอกจากนี้ในมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติให้ใช้บทบัญญัติแห่งประมวลรัษฎากร พ.ศ.2481 นี้ ยังได้มีการกำหนดโทษเมื่อมีการละเมิด เช่น ผู้ที่ไม่ชำระภาษีตามเงื่อนไขอาจต้องเสียค่าปรับเป็น 2 เท่าของจำนวนเงินภาษีที่ต้องชำระ และหากไม่ชำระภายในเวลาที่กำหนดอาจต้องเสียเงินเพิ่มอีกร้อยละ 1.5 ต่อเดือนโดยไม่รวมค่าปรับ เป็นต้น (พระราชบัญญัติให้ใช้บทบัญญัติแห่งประมวลรัษฎากร, 2481) ตารางที่ 3.3 แสดงอัตราภาษีเงินได้บุคคลสำหรับปี 2556 – 2557 ตามประมวลรัษฎากร

ตารางที่ 3.3

แสดงอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของไทย สำหรับปี 2556 - 2557

ขั้นเงินได้สุทธิตั้งแต่	ช่วงเงินได้สุทธิสูงสุดของแต่ละขั้น	อัตราภาษีร้อยละ	ภาษีแต่ละขั้นเงินได้สุทธิ	ภาษีสะสม สูงสุดของขั้น
1 – 150,000	150,000	ได้รับยกเว้น	- *	- *
150,001 – 300,000	150,000	5	7,500	7,500
300,001 – 500,000	200,000	10	20,000	27,500
500,001 – 750,000	250,000	15	37,500	65,000
750,001 – 1,000,000	250,000	20	50,000	115,000
1,000,001 – 2,000,000	1,000,000	25	250,000	365,000
2,000,001 – 4,000,000	2,000,000	30	600,000	965,000
4,000,001 บาทขึ้นไป	-	35	-	-

หมายเหตุ. จาก กรมสรรพากร, 2559

3.3 ความตกลงระหว่างประเทศและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

3.3.1 Thailand Australia Free Trade Agreement-TAFTA

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2493 ที่ไทยเริ่มมีการเจรจาอย่างเป็นทางการกับออสเตรเลียเป็นครั้งแรกในรูปแบบ การแลกเปลี่ยนข้อมูล (Exchange of Notes) และพัฒนาเป็นรูปแบบบันทึกความเข้าใจ (Memorandum of Understanding) สนธิสัญญา (Treaty) จนถึงความตกลงการค้าเสรี (Free Trade Agreement) การเจรจาระหว่างไทยและออสเตรเลียได้ขยายความครอบคลุมในประเด็นต่างๆ มากขึ้น ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง การศึกษา และวัฒนธรรม

การเคลื่อนย้ายบุคคลในฐานะแรงงานมีการกล่าวถึงมากที่สุดในความตกลงการค้าเสรีไทยออสเตรเลีย (Thailand Australia Free Trade Agreement-TAFTA) ที่มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2548 ความตกลงฯ มีเนื้อหาที่ช่วยลดอุปสรรคในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างไทยออสเตรเลีย และสร้างโอกาสให้แก่แรงงานไทยในบางสาขาอาชีพในการเดินทางเข้าไปทำงานในออสเตรเลีย โอกาสและประโยชน์ในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศอันเกิดจากข้อตกลงนี้ ได้แก่ (กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, 2552)

3.3.1.1 คนไทยสามารถเข้าไปลงทุนในธุรกิจบริการและผลิตสินค้าได้ 100% ยกเว้นในหมวดหนังสือพิมพ์ ธุรกิจกระจายเสียง การบินระหว่างประเทศและท่าอากาศยาน เนื่องจากมีผลกระทบต่อความมั่นคง อย่างไรก็ตาม หากมีการลงทุนเกิน 10 ล้านดอลลาร์ออสเตรเลีย (ประมาณ 300 ล้านบาท) จะต้องมีการขออนุญาตจากคณะกรรมการพิจารณาการลงทุนต่างประเทศของออสเตรเลีย

3.3.1.2 ออสเตรเลียเปิดโอกาสให้คนไทยทำธุรกิจประเภทต่าง ๆ ได้มากกว่าสมาชิกอื่นใน WTO หลายประเภท เช่น ที่ปรึกษากฎหมาย การตกแต่งภูมิทัศน์ ซ่อมรถยนต์ สถาบันสอนทำอาหาร สอนภาษาไทย สอนนวดแผนโบราณ ร้านอาหารไทย และเหมืองแร่ เป็นต้น

3.3.1.3 ประโยชน์หลักอื่นๆ ที่ไทยยังจะได้รับจากการเปิดเสรีธุรกิจบริการของออสเตรเลีย ได้แก่ การยกเลิก Labor Market Test ซึ่งทำให้สามารถจ้างคนไทยเข้าไปทำงานได้เลยโดยไม่ต้องรอประกาศจ้างคนออสเตรเลียก่อน การอนุญาตให้คนไทยได้รับการว่าจ้างจากธุรกิจในออสเตรเลียและได้รับสัญญาว่าจ้าง เข้าไปทำงานได้ 3 ปี และพ่อครัวไทย เข้าไปทำงานได้ 4 ปี และสามารถต่ออายุได้ไม่เกิน 10 ปี ในขณะที่ออสเตรเลียไม่เปิดตลาดการทำงานในลักษณะนี้ให้แก่ประเทศอื่น

3.3.1.4 การอนุญาตให้คู่สมรสและผู้ติดตามของคนไทยที่โอนย้ายเข้าไปทำงานกับสาขาของบริษัทไทยที่ตั้งอยู่ในออสเตรเลียในตำแหน่งผู้บริหาร ผู้จัดการ หรือผู้เชี่ยวชาญ สามารถทำงานในออสเตรเลียได้ในเวลาเดียวกันกับคนไทยที่โอนย้าย

3.3.1.5 การอนุญาตให้พ่อครัวไทยที่ได้รับหนังสือรับรองของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและมีสัญญาจ้างงาน สามารถเข้าไปทำงานได้เป็นเวลา 4 ปี โดยไม่ต้องเทียบคุณสมบัติจากออสเตรเลียอีก

3.3.1.6 การอนุญาตให้นักเรียน นักศึกษาไทยที่เข้าไปศึกษาและเที่ยวไทยในออสเตรเลียสามารถทำงานได้ ภายใต้โครงการ Working Holiday Scheme

3.3.2 Double Taxation Agreement

ความตกลงระหว่างราชอาณาจักรไทยกับประเทศออสเตรเลียเพื่อการเว้นการเก็บภาษีซ้อนและการป้องกันการเลี่ยงรัษฎากรในส่วนที่เกี่ยวกับภาษีเก็บจากเงินได้ (Agreement between the Kingdom of Thailand and Australia for the Avoidance of Double Taxation and the Prevention of Fiscal Evasion with Respect to Taxes on Income) ได้ลงนามเมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2532 เป็นความตกลงระหว่างประเทศระหว่างไทยกับออสเตรเลียนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อป้องกันการโดนเก็บภาษีซ้ำซ้อน และการหลีกเลี่ยงภาษีรายได้ของบุคคลที่อาศัยอยู่ในประเทศคู่ภาคีประเทศใดประเทศหนึ่งหรือทั้งสองประเทศ โดยนำไปใช้กับภาษีรายได้ (income tax) กับภาษีรายได้น้ำมัน (petroleum income tax) ในกรณีประเทศไทย และภาษีรายได้ กับ ภาษีการเช่าทรัพยากรธรรมชาติ (resource rent tax) ที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจน้ำมัน (Shira & Associates, 1989)

ในกรณีประเทศออสเตรเลีย ความตกลงฯ ได้กำหนดภาระความรับผิดชอบด้านภาษีตามแหล่งพำนักจริงของผู้ย้ายถิ่นโดยพิจารณาจากการมีแหล่งพำนักถาวร และ การมีกิจกรรมทางเศรษฐกิจ กับประเทศใดประเทศหนึ่ง ความตกลงฯ ได้กำหนดเรื่องถิ่นที่อยู่ของบุคคลไว้อย่างชัดเจน เช่น เป็นบุคคลเป็นผู้มีถิ่นที่อยู่ในรัฐผู้ทำสัญญารัฐหนึ่ง ถ้าเป็นผู้มีถิ่นที่อยู่ในรัฐผู้ทำสัญญาทั้งสองรัฐ การกำหนดสถานภาพของบุคคลจะพิจารณาโดยอาศัยหลักเกณฑ์การพิจารณาตามลำดับที่กำหนดไว้ดังต่อไปนี้ ได้แก่ ให้ถือว่าบุคคลธรรมดาคนนั้นเป็นผู้มีถิ่นที่อยู่ในรัฐผู้ทำสัญญาที่บุคคลผู้นั้นมีที่อยู่ถาวรเพียงรัฐเดียว ถ้าบุคคลธรรมดาคนนั้นมีที่อยู่ถาวรตั้งอยู่ในรัฐผู้ทำสัญญาทั้งสองรัฐหรือไม่มีที่อยู่ถาวรในรัฐใดรัฐหนึ่งเลย ให้ถือว่า บุคคลธรรมดาคนนั้นเป็นผู้มีถิ่นที่อยู่ในรัฐผู้ทำสัญญาที่ตนมีที่อยู่อาศัย

เป็นปกติวิสัยเพียงแห่งเดียว ถ้าบุคคลธรรมดาที่มีที่อยู่เป็นปกติวิสัยในรัฐผู้ทำสัญญาทั้งสองรัฐ หรือไม่มี
อยู่เลยในรัฐผู้ทำสัญญาทั้งสอง ให้ถือว่า บุคคลธรรมดานั้นเป็นผู้มีถิ่นที่อยู่ในรัฐผู้ทำสัญญาที่ตนมี
ความสัมพันธ์ทางส่วนตัว และทางเศรษฐกิจใกล้ชิดกว่าเพียงแห่งเดียว เชื้อชาติของบุคคลธรรมดาของ
รัฐผู้ทำสัญญารัฐหนึ่ง จะถือเป็นปัจจัยหนึ่งในการกำหนดระดับความสัมพันธ์ส่วนตัวและทางเศรษฐกิจ
กับรัฐผู้ทำสัญญานั้น และในกรณีก็ตามเหตุผลแห่งบทบัญญัติของวรรค 1 บุคคลอื่นๆ ซึ่งมีใช่บุคคล
ธรรมดา ที่เป็นผู้มีถิ่นที่อยู่ในรัฐผู้ทำสัญญาทั้งสองรัฐ ให้ถือว่าเป็นผู้มีถิ่นที่อยู่ในรัฐผู้ทำสัญญาที่ได้มี
การจดทะเบียนก่อตั้ง หรือจัดองค์การ (Shira & Associates, 1989)



บทที่ 4

ภาพรวมแรงงานต่างชาติและแรงงานไทยในออสเตรเลีย

4.1 ภาพรวมแรงงานต่างชาติของออสเตรเลีย

ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ¹⁰ ได้ระบุถึงลักษณะแรงงานต่างชาติ¹⁰ ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ (Australian Bureau of Statistics, 2006)

4.1.1 คุณสมบัติก่อนเดินทาง

แรงงานต่างชาติส่วนใหญ่มักมีงานทำในประเทศตัวเองก่อนการเดินทาง และแรงงานเหล่านี้จะมีการแบ่งตลาดแรงงานในออสเตรเลียที่ดีกว่าแรงงานที่ไม่เคยทำงานในประเทศตนเองมาก่อน ในด้านการศึกษา พบว่าแรงงานที่มีคุณสมบัตินอกเหนือจากระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนการเคลื่อนย้าย เช่น บุคคลที่ผ่านการอบรมเฉพาะทาง ได้รับประกาศนียบัตรด้านอาชีพ หรือมีระดับการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยขึ้นไป จะมีการแบ่งตลาดแรงงานในออสเตรเลียที่ดีกว่าแรงงานที่มีคุณสมบัติเพียงระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเดียว และคุณสมบัตินี้ถือเป็นเกณฑ์หลักในการคัดเลือกแรงงานภายใต้กรอบแรงงานทักษะ (Skill Stream)

4.1.2 เกณฑ์การคัดเลือก

จากสถิติพบว่าแรงงานที่ได้จากการคัดเลือกตามทักษะของตลาดแรงงานได้งานทำทันทีเมื่อเข้ามาในประเทศ ในขณะที่แรงงานที่เข้าประเทศด้วยเกณฑ์ความสัมพันธ์ทางครอบครัวมักต้องใช้เวลาหนึ่งปีก่อนได้งานทำ นอกจากนี้ยังพบว่าสถานะของแรงงานแตกต่างกันตามเกณฑ์การคัดเลือกอีกด้วย (Clark, 1999) แรงงานที่เข้าประเทศภายใต้ Skill Stream จะมีอัตราการมีงานทำที่สูงกว่าแรงงานต่างชาติประเภทอื่น ๆ เนื่องจากแรงงานเหล่านี้ต้องผ่านเกณฑ์การคัดเลือกที่เข้มงวดภายใต้ระเบียบวีซ่าก่อนการเดินทาง เช่น ต้องมีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ มีคุณสมบัติด้านการศึกษาและการฝึกอบรมเฉพาะทาง และต้องมีประสบการณ์ทำงานที่เกี่ยวข้องกับ

¹⁰ การเก็บข้อมูล แรงงานต่างชาติ หรือ แรงงานย้ายถิ่น (Migrant Worker) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติของประเทศออสเตรเลีย (Australian Bureau of Statistics-ABS) หมายถึงการเก็บข้อมูลบุคคลที่มีได้ที่เกิดในออสเตรเลียหรือเป็นผู้พำนักถาวรของออสเตรเลีย (Permanent Resident) อายุ 15 ปี ขึ้นไป หรือแรงงานต่างชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานตามพระราชบัญญัติตรวจคนเข้าเมือง ค.ศ. 1958 (Migration Act 1958)

การทำงานในออสเตรเลีย ด้วยกฎเกณฑ์การคัดเลือกแรงงานต่างชาติภายใต้ Skill Stream ที่เหมาะสม ทำให้แรงงานต่างชาติเหล่านี้มีอัตราการการทำงานและระดับงานที่สูงกว่าแรงงานประเภทอื่น

4.1.3 ความสามารถในการภาษาอังกฤษ (English Proficiency)

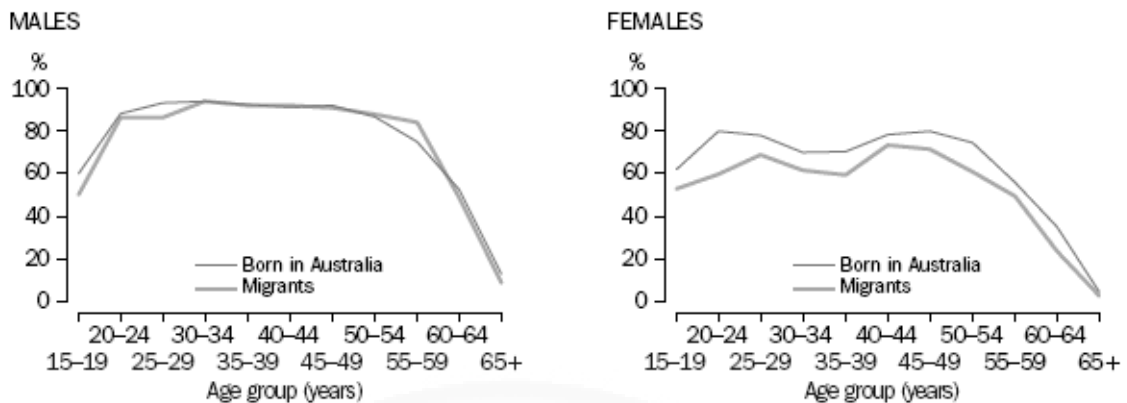
ความสามารถในภาษาอังกฤษเป็นปัจจัยหลักในการจ้างงาน จากการสำรวจพบว่าในปี 2004 มีผู้ย้ายถิ่นที่มาจากประเทศที่มีได้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาหลัก (Non-main English Speaking Countries) ถึง 68% ของผู้ย้ายถิ่นทั้งหมด หรือ คิดเป็น 932,200 คน (Australian Bureau of Statistics, 2006) และความสามารถในภาษาอังกฤษนี้เป็นเกณฑ์การคัดเลือกแรงงานที่เดินทางเข้ามาภายใต้ Skill Stream อีกด้วย ในขณะที่แรงงานภายใต้ Family Stream ไม่จำเป็นต้องผ่านเกณฑ์ดังกล่าวนี้

ภาษาอังกฤษถือว่ามีความสำคัญต่อสถานะทำงานของแรงงานต่างชาติในออสเตรเลียอย่างมาก โดยแรงงานที่มาจากประเทศไม่ใช้ภาษาอังกฤษ ส่วนใหญ่มักจัดอยู่ในประเภทใช้แรงงาน และมักทำงานอยู่ในร้านอาหารประจำชาติ ร้านขายปลีก ร้านเสื้อผ้า แรงงานในบ้าน และงานดังกล่าว (Inglis, Gunasekaran, Sullivan & Wu, 1992) นอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานที่สามารถพูดภาษาอังกฤษได้ในทุกๆ ประเภทวิชาชีพมีสถานการณ์จ้างงานที่ดีกว่า

4.1.4 การแบ่งตลาดแรงงานและอัตราการจ้างงาน

การวิเคราะห์การแบ่งตลาดแรงงาน (labor force participation) เป็นการเปรียบเทียบการจ้างงานระหว่างแรงงานต่างชาติกับแรงงานคนชาติ (Australian Born) ผลการสำรวจของ ABS ในช่วงนี้ 2004 พบว่าแรงงานต่างชาติที่เดินทางเข้ามาในช่วง 1985-2004 เพศชายมีการแบ่งตลาดแรงงานใกล้เคียงกับแรงงานคนชาติ ในขณะที่เพศหญิงมีการแบ่งตลาดแรงงานน้อยกว่า สาเหตุอาจเกิดจากแรงงานต่างชาติเพศหญิงขาดความสามารถด้านภาษาอังกฤษและไม่มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องก่อนเดินทางมาออสเตรเลีย แรงงานส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 25-54 ปี ภาพที่ 4.1 จะเห็นได้ว่าการแบ่งตลาดแรงงานระหว่างแรงงานต่างชาติกับแรงงานออสเตรเลียมีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อยโดยเฉพาะสำหรับผู้ชายที่แทบไม่มีความแตกต่างกันเลย ในขณะที่แรงงานผู้หญิงมีส่วนแบ่งตลาดแรงงานที่ชัดเจนกว่าแต่ก็เพียงเล็กน้อยเท่านั้นเมื่อเทียบกับแรงงานออสเตรเลีย

LABOUR FORCE PARTICIPATION RATES — November 2004



ภาพที่ 4.1 แสดงอัตราการจ้างงานระหว่างแรงงานออสเตรเลียกับแรงงานต่างชาติปี 2004 แบ่งตามอายุและเพศ. จาก *Labour Force Status and Other Characteristics of Migrants Survey*, โดย ABS (2004) อ้างถึงใน *Australian Bureau of Statistics*, (2006).

OCCUPATIONS OF EMPLOYED PERSONS — November 2004



ภาพที่ 4.2 เปรียบเทียบการแบ่งตลาดแรงงานระหว่างแรงงานต่างชาติกับแรงงานออสเตรเลียตามลักษณะงาน ปี 2004. จาก *Labour Force Status and Other Characteristics of Migrants Survey*, โดย ABS (2004) อ้างถึงใน *Australian Bureau of Statistics*, (2006).

ภาพที่ 4.2 แสดงการเปรียบเทียบการแบ่งตลาดแรงงานระหว่างแรงงานต่างชาติกับแรงงานออสเตรเลียตามลักษณะงาน จากภาพแสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างชาติกับแรงงานออสเตรเลียมีส่วนแบ่งตลาดแรงงานตามลักษณะงานที่ไม่แตกต่างกันมาก ยกเว้นในระดับวิชาชีพ (Professional) ที่แรงงานต่างชาติมีส่วนแบ่งตลาดแรงงานสูงกว่าแรงงานออสเตรเลียมาก อันเป็นผล

จากนโยบายดึงดูดแรงงานทักษะของประเทศ (Australian Bureau of Statistics, 2006) ในขณะเดียวกันแรงงานต่างชาติก็มีส่วนแบ่งในตลาดแรงงานระดับใช้แรงงาน (Labourer and Related Works) เสมียน พนักงานขาย และบริการ (Elementary Clerical, Sales, Service Workers) สูงกว่าแรงงานออสเตรเลียเช่นกัน

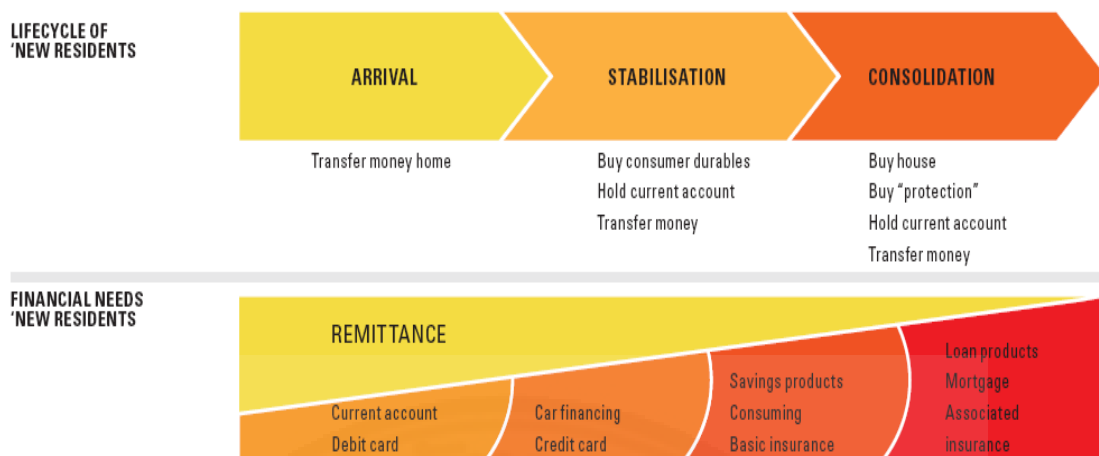
4.1.5 ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในออสเตรเลีย

ระยะเวลาการอาศัยอยู่ในประเทศมีผลต่อโอกาสการทำงาน กล่าวคือ ในระยะเวลาที่แรงงานอยู่ในออสเตรเลีย แรงงานจะมีโอกาสพัฒนาภาษาอังกฤษ ได้รับการฝึกอบรมและการศึกษาที่เกี่ยวข้องมากขึ้น รวมทั้งมีประสบการณ์ทำงานในประเทศที่สูงขึ้นด้วย แรงงานที่อาศัยอยู่ในออสเตรเลียนานกว่าจึงมีอัตราการทำงานและโอกาสในการทำงานดีกว่าแรงงานที่ใช้เวลาอยู่ในประเทศน้อยกว่าหรือแรงงานที่เพิ่งมาถึง

4.1.6 พฤติกรรมการส่งเงินกลับของแรงงานต่างชาติในออสเตรเลีย

แรงงานต่างชาติที่พำนักในออสเตรเลียนมีความรู้ในเรื่องการเงินและความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยีการโอนเงินที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้ให้บริการการโอนเงินระหว่างประเทศจึงต้องพยายามหาวิธีการให้บริการในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการและข้อจำกัดของแรงงานต่างชาติในประเทศได้

ภาพที่ 4.3 แสดงพฤติกรรมการส่งเงินกลับของแรงงานต่างชาติ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่เพิ่งเดินทางมาถึง (Arrival) ระยะอยู่ตัว (Stabilization) และระยะตั้งหลักปักฐาน (Consolidation) ในแต่ละระยะแรงงานจะมีพฤติกรรม ปริมาณ และวัตถุประสงค์ในการส่งเงินกลับที่แตกต่างกันออก โดยระยะที่แรงงานจะส่งเงินกลับมากที่สุดคือในระยะที่เพิ่งเดินทางมาถึง และหากแรงงานตัดสินใจตั้งหลักปักฐานอยู่ในประเทศออสเตรเลีย แรงงานจะมีการส่งเงินกลับน้อยลงอย่างเห็นได้ชัด (Davis & Jenkinson, 2012)



ภาพที่ 4.3 แสดงพฤติกรรมการส่งเงินกลับประเทศของแรงงานต่างชาติในออสเตรเลีย. จาก *Remittances: Their Role, Trends and Australian Opportunities*, โดย Davis & Jenkinson (2012, น.23).

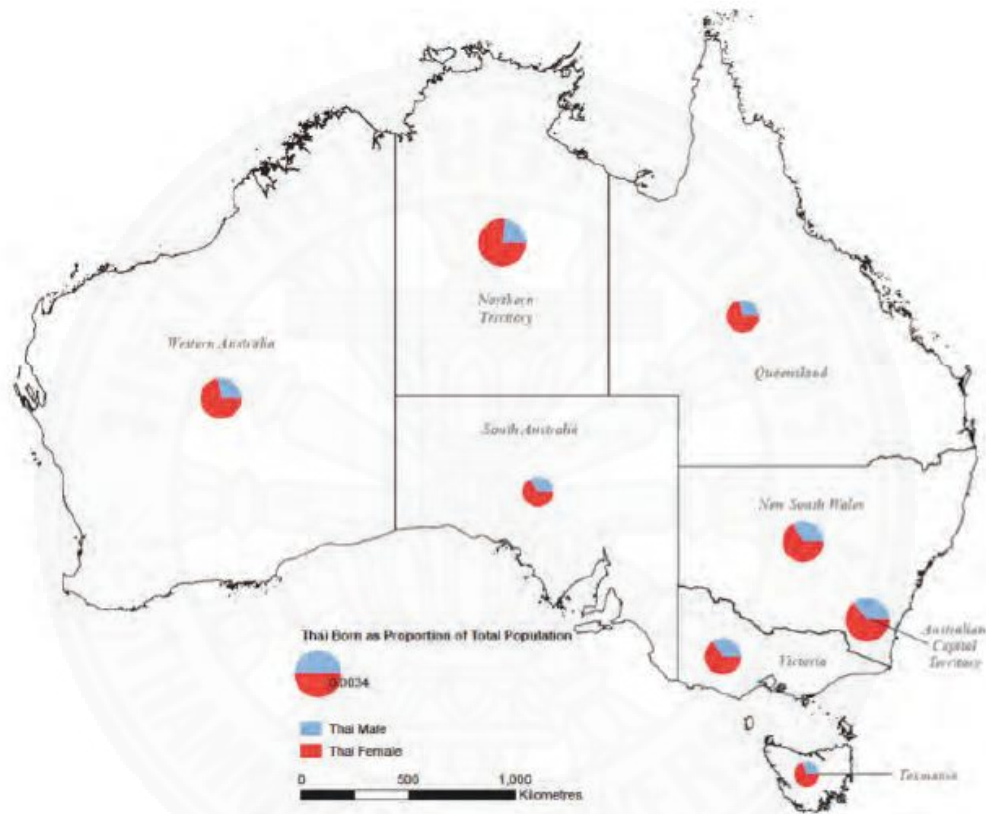
4.2 ภาพรวมแรงงานไทยในออสเตรเลีย

เชื้อชาติไทยในประเทศออสเตรเลียยังถือเป็นคนต่างชาติส่วนน้อยของประเทศเมื่อเทียบกับคนต่างชาติจากประเทศอื่นๆ หากย้อนไปเมื่อ 30 ปี ก่อน คนไทยที่เดินทางไปยังออสเตรเลียมักเป็นคนรวยที่ต้องการเดินทางเพื่อการท่องเที่ยวในระยะสั้น แต่ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาลักษณะการเดินทางเข้าประเทศของคนไทยเริ่มเพิ่มจำนวนขึ้นอย่างรวดเร็วและในหลากหลายรูปแบบโดยเฉพาะในรูปแบบแรงงาน แต่ถึงแม้คนไทยมิใช่คนต่างชาติกลุ่มใหญ่ของประเทศ แต่มีสัดส่วนการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วอีกทั้งเศรษฐกิจและวัฒนธรรมของคนไทยในออสเตรเลียก็เด่นชัดขึ้นอย่างมากด้วยเช่นกัน (Beasley, Hirsch & Rungmanee, 2012)

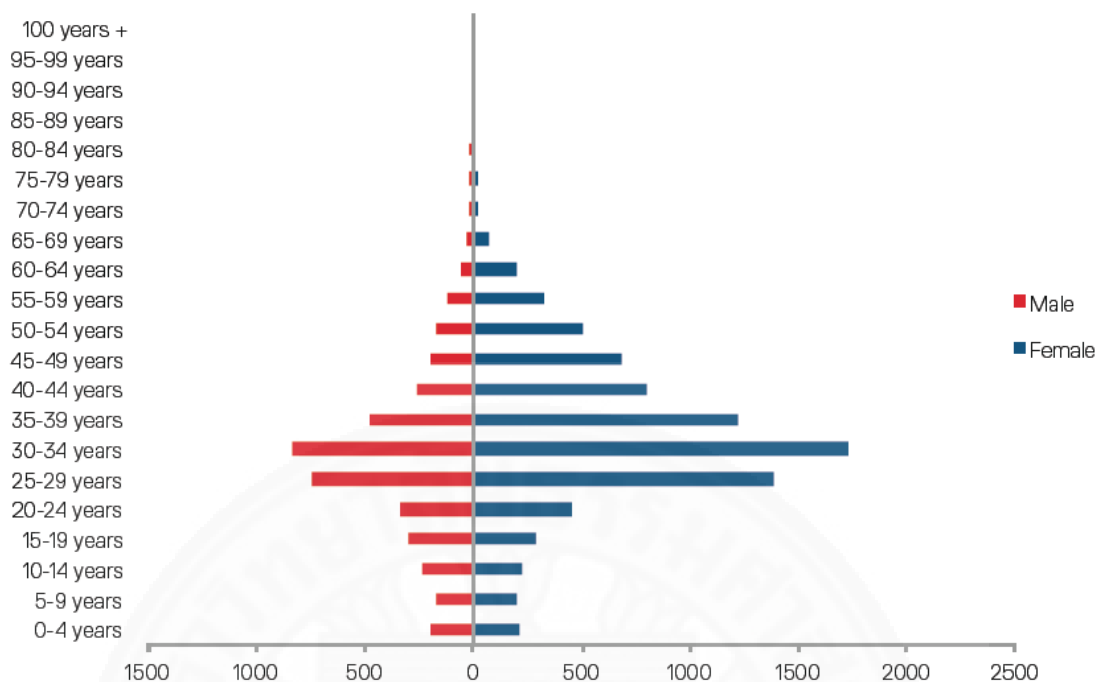
ภาพที่ 4.4 แสดงการกระจายตัวของคนไทยในรัฐต่างๆ ของออสเตรเลียในการสำรวจสำมะโนประชากรปี 2011 พบว่า คนไทยอาศัยอยู่ในออสเตรเลีย 45,456 คน¹¹ โดยอาศัยอยู่ในเขตนิวเซาท์เวลส์ถึง 17,541 คน โดยส่วนใหญ่กระจุกตัวอยู่ในเมืองซิดนีย์ ตามด้วยเขตวิกตอเรียจำนวน 10,766 คน เขตควีนส์แลนด์จำนวน 7,022 คน และเขตวิกตอเรียตะวันตกจำนวน 5,662 คน ภาพที่

¹¹ นับจากคนที่เกิดในประเทศไทย

4.5 แสดงให้เห็นช่วงอายุและเพศของคนไทยในออสเตรเลีย โดยพบว่ามีอายุระหว่าง 25-39 ปี โดย 2 ใน 3 ของจำนวนคนไทยทั้งหมดเป็นผู้หญิง และคนไทยส่วนใหญ่เดินทางเข้าประเทศด้วยการสมรสกับชาวออสเตรเลีย จากการสำรวจดังกล่าวยังแสดงให้เห็นว่า ในปี 2013 มีนักเรียนไทยอาศัยอยู่ในประเทศถึง 20,000 คน โดยมีเพียง 17% ที่ศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย (Beasley et al, 2012)



ภาพที่ 4.4 แสดงให้เห็นการกระจายตัวประชากรของคนไทยในเขตต่างๆ โดยแบ่งตามเพศ. จาก Thailand in Australia Beasley, โดย Hirsch & Rungmanee (2012).

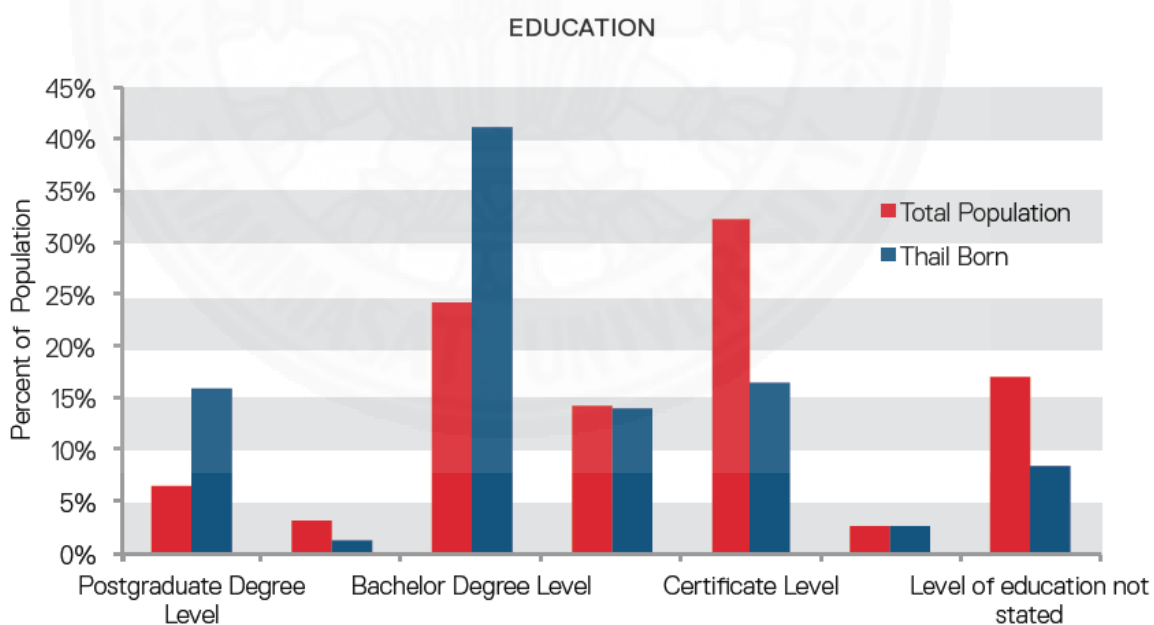


ภาพที่ 4.5 แสดงสัดส่วนคนไทยในออสเตรเลียตามอายุและเพศ ที่อาศัยอยู่ในซิดนีย์. จาก *Thailand in Australia*, โดย Beasley, Hirsch & Rungmanee (2012).

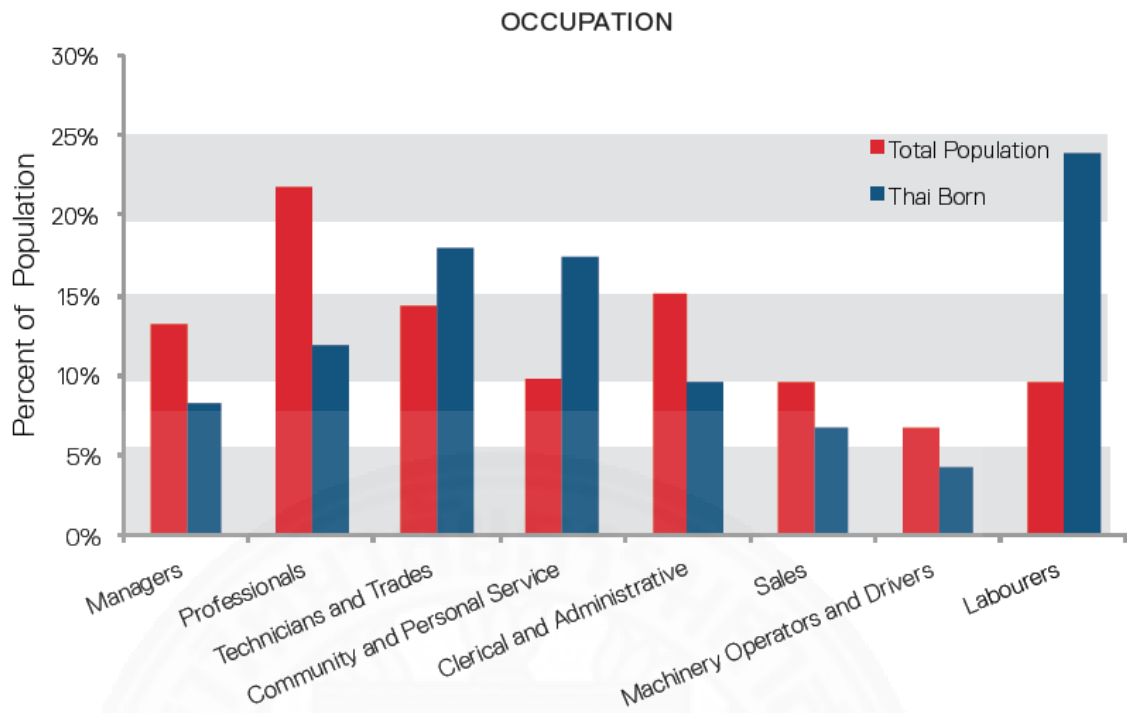
การเก็บข้อมูลคนไทยในออสเตรเลียจะใช้วิธีการสำรวจสำมะโนประชากร (Census) ซึ่งทำการสำรวจทุก ๆ 5 ปี โดยใช้วิธีการนับ 3 วิธี ได้แก่ 1) การแจ้งประเทศที่ตนเกิด 2) การสอบถามถึงภาษาหลักที่ใช้ในการสื่อสารในครอบครัว และ 3) การสอบถามถึงบรรพบุรุษ ซึ่งการสำรวจทั้ง 3 วิธีนี้มีข้อดีและข้อเสียที่แตกต่างกัน เช่น การแจ้งประเทศที่ตนเกิด อาจทำให้ขาดข้อมูลเด็กที่เกิดในออสเตรเลียแม้เกิดจากพ่อแม่ไทยก็ตาม หรืออาจทำให้ได้ข้อมูลคนชาติอื่นที่เกิดในประเทศไทย ส่วนวิธีที่สองการสอบถามถึงภาษาหลักอาจทำให้เกิดความคาดเคลื่อนเนื่องจากคนไทยอาจต้องพูดภาษาอังกฤษกับคู่สมรสชาวออสเตรเลีย หรือเด็กไทยที่อยู่ในออสเตรเลียจนพูดภาษาอังกฤษเป็นภาษาหลัก เป็นต้น นอกจากนี้วิธีที่ 3 การสอบถามถึงบรรพบุรุษแม้จะเป็นวิธีที่ได้รับนิยมสูงที่สุดแต่ก็ยังมีข้อจำกัดบางประการ เช่น เมื่อถามถึงบรรพบุรุษคนไทยบางคนอาจตอบว่าตนมีบรรพบุรุษเป็นคนจีน เป็นต้น (Beasley, Hirsch & Rungmanee, 2012)

4.2.1 การจ้างงาน การศึกษา และรายได้

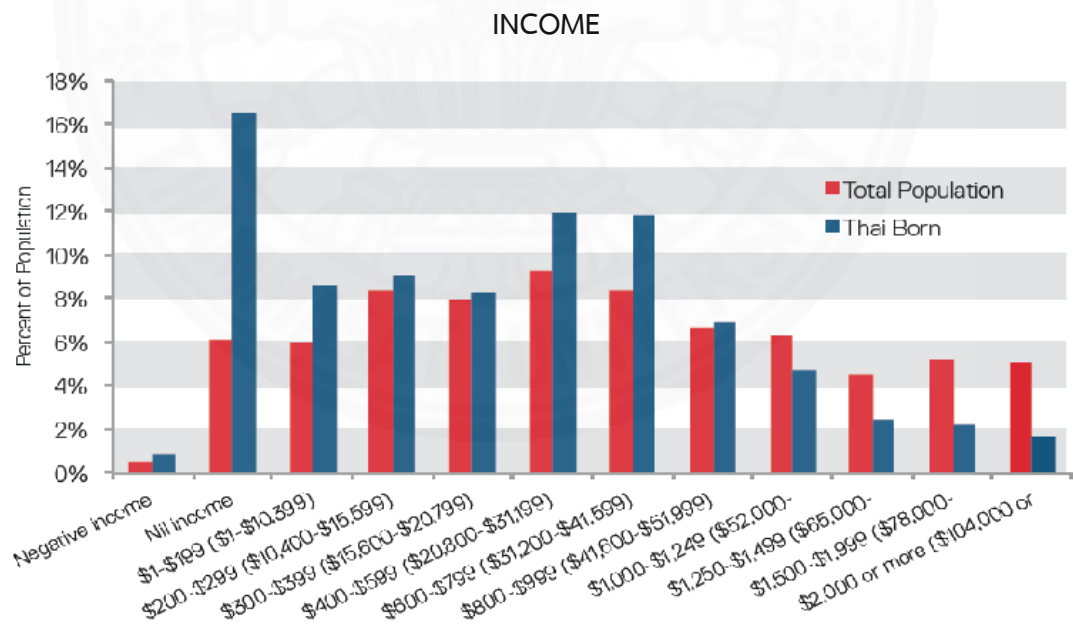
ภาพที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่าคนไทยในออสเตรเลียมีระดับการศึกษาที่สูงเมื่อเทียบกับประชากรภาพรวมของประเทศ เช่น คนไทยมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าเป็นสองเท่าเมื่อเทียบกับประชากรรวมของประเทศ เป็นต้น โดยคนไทยมีอัตราการจ้างงานที่ร้อยละ 66.4 ซึ่งใกล้เคียงกับอัตราการจ้างงานของทั้งประเทศคือร้อยละ 65 และมีอัตราการว่างงานร้อยละ 8 ในขณะที่ประชากรรวมมีอัตราการว่างงานเพียงร้อยละ 5.6 จากภาพที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่าแรงงานไทยมีสัดส่วนการจ้างงานในอาชีพประเภทการจัดการ (Managerial) หรือ วิชาชีพ (Professional) น้อยกว่าประเภทใช้แรงงาน (Labor) อย่างเห็นได้ชัด นอกจากนี้ในภาพที่ 4.8 ยังแสดงให้เห็นว่าคนไทยมีสัดส่วนการเป็นผู้ไม่มีรายได้สูงกว่าประชากรรวมของประเทศถึงเกือบ 3 เท่า แต่ในขณะเดียวกันก็มีสัดส่วนการมีรายได้ในระดับกลาง คือ 20,800 – 31,199 เหรียญออสเตรเลีย และ 31,200 – 41,599 เหรียญออสเตรเลียต่อปี ในระดับที่สูงกว่าประชากรรวมของประเทศ (Beasley et al, 2012)



ภาพที่ 4.6 เปรียบเทียบระดับการศึกษาของคนไทยในออสเตรเลียกับประชากรรวมทั้งประเทศ. จาก *Thailand in Australia*, โดย Beasley, Hirsch & Rungmanee (2012).



ภาพที่ 4.7 เปรียบเทียบอาชีพระหว่างของคนไทยในออสเตรเลียกับประชากรรวมทั้งประเทศ จาก *Thailand in Australia*, โดย Beasley, Hirsch & Rungmanee (2012).



ภาพที่ 4.8 เปรียบเทียบรายได้ของคนไทยในออสเตรเลียกับประชากรรวมทั้งประเทศ จาก *Thailand in Australia*, โดย Beasley, Hirsch & Rungmanee (2012).

4.2.2 สภาพสังคมคนไทยในออสเตรเลีย

คนไทยในออสเตรเลียโดยส่วนใหญ่อยู่กันเป็นชุมชน เช่น มีชุมชนคนไทย (Thai Town) ที่มีคนไทยอาศัยอยู่อย่างหนาแน่นและถือเป็นย่านธุรกิจของคนไทย นอกจากนี้ยังมีการรวมกลุ่มเพื่อช่วยเหลือกันและกัน เช่น ในปี 1990 มีการจัดตั้งสมาคมสวัสดิการคนไทย (Thai Welfare Association-TWA) ขึ้นเพื่อช่วยเหลือคนไทยในการตั้งรกรากในประเทศออสเตรเลีย โดยเฉพาะผู้หญิงที่แต่งงานกับคนออสเตรเลียแล้วประสบปัญหาในหลากหลายรูปแบบไม่ว่าจะเป็นการปรับตัวกับวัฒนธรรมหรือการโดนกระทำความรุนแรงในรูปแบบต่างๆ มีบริการแปลภาษาในราคาถูก จัดฝึกอบรมภาษาอังกฤษ ให้คำแนะนำด้านวิชาและสวัสดิการ เป็นต้น นอกจากนี้ TWA แล้ว ในปี 1991 ยังมีการจัดตั้งโครงการ Sydney Sexual Health Center ที่ทำหน้าที่ให้คำแนะนำด้านสุขภาพทางเพศแก่สตรี มีการตรวจสุขภาพทุก ๆ 2 ครั้งต่อสัปดาห์โดยผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพ มีการให้ความรู้ด้านโรคติดต่อทางเพศ และวิธีการป้องกัน เป็นต้น (Beasley et al., 2012)

4.2.3 อาชีพที่เป็นที่นิยมและโอกาสของแรงงานไทย

4.2.3.1 ร้านอาหารไทย

ผลการสำรวจของมหาวิทยาลัยซิดนีย์พบว่าในปี 2013 มีร้านอาหารไทยในประเทศออสเตรเลียอยู่กว่า 3,000 แห่งทั่วประเทศ ซึ่งมากกว่าจำนวนร้านอาหารไทยในประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีปริมาณคนไทยอาศัยอยู่มากกว่า โดยร้านอาหารมีอยู่อย่างหนาแน่นบริเวณถนนแคมเบลล์ (Campbell Street) นอกจากนี้ยังมีการจัดตั้งสมาคมร้านอาหารไทยแห่งออสเตรเลีย (The Thai Restaurants Association of Australia – TRAA) ขึ้นในปี 1995 เพื่อควบคุมคุณภาพอาหารและเพิ่มกำลังการซื้อของคนในประเทศ ในแต่ละปีจะมีการจัดนิทรรศการอาหารไทยขึ้นบริเวณ Darling Harbour โดยเป็นความร่วมมือระหว่างสมาคมฯ กับรัฐบาลท้องถิ่น เพื่อประชาสัมพันธ์อาหารวัฒนธรรมและสินค้าของไทย งานในร้านอาหารไทยจึงเป็นงานที่ได้รับความนิยมสูงจากแรงงานไทยทั้งแบบเต็มเวลาและแบบทำงานเป็นกะอีกทั้งพ่อครัวไทยยังได้โอกาสจากความตกลง TAFTA ในหลายด้านอีกด้วย (Beasley et al., 2012)

4.2.3.2 นวดไทย

นวดไทยและสปาไทยเป็นอีกหนึ่งธุรกิจที่ได้รับความนิยมอย่างมากจากคนออสเตรเลีย โดยมีร้านนวดไทยกระจายอยู่ทั่วประเทศ ดังเห็นได้จากข้อมูลติดต่อในเว็บไซต์สมุดหน้าเหลือง (Yellow Pages Website) ที่มีระบุเบอร์ติดต่อร้านนวดไทยอยู่กว่า 851 แห่ง ทั่วประเทศ

ประเทศ โดยมีทั้งที่คนไทยเป็นเจ้าของและคนต่างชาติเป็นเจ้าของ ร้านนวดไทยเป็นที่รู้จักของแรงงานไทยที่ต้องการทำงานในต่างประเทศ ดังนั้นแรงงานที่เดินทางเข้าไปเพื่อทำงานในร้านอาหารจึงต้องการได้รับการฝึกฝนการนวดไทยด้วยก่อนเดินทางมายังออสเตรเลีย ถึงอย่างไรก็ตามร้านนวดไทยกลับกลายเป็นปัญหาจากการเปิดให้บริการไม่ถูกต้องตามกฎหมาย กล่าวคือ มีร้านนวดไทยจำนวนมากที่เป็นแหล่งค้าประเวณี ในปี 2013 Fairfax Media เปิดเผยว่า มีร้านนวดไทยที่เป็นแหล่งค้าประเวณีอยู่ถึง 34 แห่งบริเวณชายฝั่งทางเหนือของซิดนีย์ (Beasley et al., 2012)

4.2.3.3 โรงแรม

ตั้งแต่ปี 2551 ประเทศไทยมีการลงทุนในธุรกิจโรงแรมและการท่องเที่ยวในออสเตรเลียสูง¹² ซึ่งถือเป็นโอกาสที่แรงงานไทยจะได้ทำงานในธุรกิจนี้ ทั้งประเภทแรงงานที่ย้ายจากบริษัทในไทยไปทำงานให้เครือบริษัทในออสเตรเลียในรูปแบบแรงงานทักษะหรือแม้การจ้างงานในออสเตรเลียเองก็ตาม เนื่องจากออสเตรเลียขาดแคลนแรงงานในธุรกิจนี้ โดยข้อมูลจาก Australian Trade Commission (2015) พบว่า ออสเตรเลียขาดแคลนแรงงานในธุรกิจนี้ถึง 38,000 ตำแหน่ง โดยเฉพาะในกลุ่มทำความสะอาด พ่อครัว พนักงานบริการทั่วไป พนักงานซ่อม และพนักงานเสิร์ฟ โดยอาจต้องใช้แรงงานกว่า 150,000 คน และเพื่อเป็นการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานนี้ รัฐบาลได้ขยายโอกาสแก่แรงงานต่างชาติด้วยการเพิ่มแรงงานประเภททักษะ และประเภท Working Holiday Makers (WHMs) (Beasley et al., 2012)

¹² ในปี 2554 บริษัทไมเนอร์อินเตอร์เนชันแนล (Minor International) ได้โรงแรมในเครือบริษัท โอคส์ (Oakes Hotels and Resorts Ltd) กว่า 35 โรงแรม ในออสเตรเลียและนิวซีแลนด์ ส่วนบริษัทในเครือทีซีซี (TCC Hotels Group) ได้โรงแรม Novotel Rockford ในซิดนีย์ Grand Hyatt ในแครนเบอร์ร่า และ Intercontinental Hotel ในอะเคิลเลด ในช่วงปี 2551 – 2552 (Beasley. et all, 2014, p.20)

บทที่ 5

กรอบแนวคิดและวิธีการศึกษา

5.1 กรอบแนวคิด



ภาพที่ 5.1 แสดงกรอบแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้อง, โดย ผู้วิจัย.

งานวิจัยนี้เป็นการหาความสัมพันธ์ 2 ชั้น ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในรายได้ ความพึงพอใจในอาชีพ และความพึงพอใจในกฎหมาย ต่อความตั้งใจกลับประเทศ และความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกลับประเทศต่อพฤติกรรมการส่งเงินกลับ จากภาพที่ 5.1 ผู้วิจัยได้ระบุประเด็นย่อยของแต่ละความพึงพอใจเพื่อแสดงปัจจัยที่นำมาตัดสินใจ ผู้วิจัยได้ใช้ประเด็นความเพียงพอต่อการดำรงชีพ ความสอดคล้องต่อความคาดหวัง ความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และโอกาสในการเพิ่มรายได้ มาเป็นประเด็นในการตัดสินใจความพึงพอใจในรายได้ และใช้ความมั่นคง ความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมการทำงานและการได้รับการปฏิบัติที่ดีกว่าเมื่อเทียบกับการทำงานในไทย มาเป็นประเด็นการตัดสินใจความพึงพอใจในอาชีพ ส่วนความพึงพอใจในกฎหมายผู้วิจัยใช้ประเด็นด้านวิชาและกฎระเบียบการเข้าเมือง ระบบภาษี และการคุ้มครองแรงงาน เป็นประเด็นย่อยในการตัดสินใจ ส่วนพฤติกรรมการส่งเงินกลับผู้วิจัยพิจารณาจากปริมาณและจำนวนครั้งในการส่งเงินกลับต่อปี และสัดส่วนเงินส่งกลับต่อรายได้

5.2 วิธีการศึกษา

5.2.1 วิธีการเก็บข้อมูล

ในการออกแบบวิธีการเก็บข้อมูลผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ เนื่องจากปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์นั้นโดยส่วนใหญ่เป็นข้อมูล ทศนคติ และความพึงพอใจส่วนบุคคล ส่วนคำถามที่ใช้ในแบบสอบถามตั้งอยู่บนทฤษฎี งานวิจัย กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีการใช้แบบสอบถาม จำนวน 100 ฉบับ เนื้อหาแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานะการพำนักในออสเตรเลีย สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการพำนักในประเทศ สมาชิกครอบครัวในประเทศไทย ประเภทงาน รายได้ ความตั้งใจเดินทางกลับประเทศในอนาคต ข้อมูลอีกส่วนหนึ่งได้แก่ คำถามความพึงพอใจในรายได้และการทำงาน และความพึงพอใจในกฎหมาย

กลุ่มประชากรในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ แรงงานไทยในออสเตรเลียที่ประกอบกิจการหรือจ้างงานภายใต้กฎหมายออสเตรเลีย ในธุรกิจบริการ 4 ประเภท ได้แก่ ร้านอาหารและเครื่องดื่ม นวดและสปา แรงงานในบ้าน (Domestic Worker) และโรงแรม โดยมีอายุ

ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป¹³ และเป็นผู้ถือวีซ่าประเภทผู้พำนักถาวร (Permanent Resident) ทำงานระยะสั้น¹⁴ (Temporary Work) และวีซ่านักเรียน (Student Visa)

การหากลุ่มประชากรผู้วิจัยใช้วิธีการหาผู้ตอบแบบสอบถามแบบลูกโซ่ กล่าวคือ เริ่มจากเพื่อนหรือคนรู้จัก แล้วใช้วิธีการแนะนำต่อแบบลูกโซ่ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเกิดความไว้วางใจและมั่นใจว่าการตอบแบบสอบถามจะไม่กระทบต่อสถานะวีซ่าและงานในปัจจุบันของตน เนื่องจากการแนะนำจากเพื่อนและคนรู้จัก ในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามใน 2 ลักษณะ ได้แก่ การส่งแบบสอบถามออนไลน์ และการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์

5.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

มีการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเชิงพรรณนาโดยใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าสูงสุด ต่ำสุด และค่าเฉลี่ย และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความตั้งใจกลับประเทศกับการส่งเงินกลับและความพึงพอใจในรายได้ อาชีพ และกฎหมาย ด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ 2 วิธี ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่อคัดเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการส่งเงินกลับ ในความสัมพันธ์แรก และคัดเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจกลับประเทศในความสัมพันธ์ที่สอง และใช้การวิเคราะห์สมการการถดถอยพหุคูณแบบนำเข้า (Stepwise Multiple Linear Regression) เพื่อหาตัวแปรที่กำหนดเงินส่งกลับและความตั้งใจกลับประเทศในสมการแรกและสมการที่สอง ตามลำดับ

การวิเคราะห์ทางสถิติในทั้ง 2 รูปแบบ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS และตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ถูกปรับให้มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) แล้ว ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation

¹³ กำหนดอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป เพื่อให้สอดคล้องกับการเก็บข้อมูลของ ABS ที่เก็บข้อมูลแรงงานที่เริ่มตั้งแต่อายุ 15 ปีขึ้นไปในการจัดทำข้อมูลพื้นฐานแรงงานต่างชาติของประเทศ

¹⁴ ยกเว้นแรงงานที่มาทำงานในระยะเวลาดำเนินการโดยมีกำหนดระยะเวลากลับที่แน่นอน เช่น แรงงานที่ถือวีซ่า GA400 และประเภท working holiday stream เนื่องจากแรงงานกลุ่มนี้มักมาทำงานใดงานหนึ่งตามที่ได้รับมอบหมายในระยะเวลาดำเนินการน้อยกว่า 6 เดือน หรืออาจไม่เกิน 1 ปี ในกรณี working holiday stream แรงงานเหล่านี้มักมีแรงจูงใจและโอกาสทางกฎหมายในการทำงานต่อในระยะยาวต่ำ ซึ่งอาจทำให้ข้อมูลที่ได้นั้นมีความคลาดเคลื่อน

Coefficient-r) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้า (Stepwise Multiple Linear Regression Coefficient-R) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เป็นเกณฑ์ในการยอมรับสมมติฐานและเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.2.2.1 สมการสหสัมพันธ์เพียร์สันเพื่อคัดเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับเงิน ส่งกลับต่อปี

$$Y_r = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 A + \beta_3 M + \beta_4 F + \beta_5 V + \beta_6 T + \beta_7 I + \beta_8 O + \beta_9 W + \varepsilon$$

สัญลักษณ์ที่ใช้ในสมการ

Y_r	แทน	ปริมาณเงินส่งกลับต่อปี
S	แทน	เพศ
A	แทน	อายุ
M	แทน	สถานภาพสมรส
F	แทน	สมาชิกกรอบในออสเตรเลีย
V	แทน	สถานะวิชา
T	แทน	ระยะเวลาที่พำนักอยู่ในออสเตรเลีย
I	แทน	ความตั้งใจกลับประเทศ
O	แทน	อาชีพ
W	แทน	รายได้ต่อปี

5.2.2.2 สมการถดถอยพหุคูณนำเข้าหาปัจจัยกำหนดปริมาณเงินส่งกลับต่อปี

$$Y_R = \beta_0 + \beta_1 a + \varepsilon$$

สัญลักษณ์ที่ใช้ในสมการ

Y_R	แทน	ปริมาณเงินส่งกลับต่อปี
a	แทน	ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับเงินส่งกลับต่อปีจากการ วิเคราะห์ในข้อ 5.2.2.1

5.2.2.3 สมการสหสัมพันธ์เพียร์สันเพื่อคัดเลือกความพึงพอใจในรายได้ อาชีพ

และกฎหมาย ที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจกลับประเทศ

$$Y_I = \beta_0 + \beta_1 E + \beta_2 C + \beta_3 L + \varepsilon$$

สัญลักษณ์ที่ใช้ในสมการ

Y_I แทน ความตั้งใจกลับประเทศ

E แทน ความพึงพอใจในรายได้

C แทน ความพึงพอใจในอาชีพ

L แทน ความพึงพอใจในกฎหมาย

5.2.2.4 สมการถดถอยพหุคูณนำเข้าเพื่อหาปัจจัยกำหนดความตั้งใจกลับประเทศ

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 b + \varepsilon$$

สัญลักษณ์ที่ใช้ในสมการ

Y_i แทน ความตั้งใจกลับประเทศ

b แทน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจกลับประเทศจากการวิเคราะห์ในข้อ 5.2.2.3

5.2.3 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ จัดทำในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบาย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลความพึงพอใจในรายได้ อาชีพและกฎหมาย ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกลับประเทศกับการส่งเงินกลับ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในรายได้ อาชีพ และกฎหมายต่อความตั้งใจกลับประเทศ

5.2.4 การอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เนื่องจากการศึกษานี้เป็นการศึกษาควบคู่ระหว่างปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์กับกฎหมาย ผู้วิจัยจึงได้ใช้ปัจจัยทางด้านกฎหมาย¹⁵ที่เกี่ยวข้องมาอธิบายผลการวิเคราะห์ทางเศรษฐศาสตร์ในส่วนที่เป็นความพึงพอใจในกฎหมายต่อความตั้งใจกลับประเทศ ในบทนี้ผู้วิจัยได้เลือกเฉพาะความตกลงระหว่างประเทศและกฎหมายภายในที่เกี่ยวข้องโดยตรงและอยู่ในการรับรู้ของแรงงานไทยในออสเตรเลียมาขยายผลการศึกษาและอภิปรายผลการวิเคราะห์ทางเศรษฐศาสตร์ โดยใช้การวิเคราะห์และเปรียบเทียบ ความตกลงระหว่างประเทศที่นำมาวิเคราะห์ ได้แก่ ความตกลงการค้าเสรีไทยออสเตรเลีย และความตกลงเพื่อการเว้นการเก็บภาษีซ้อนไทย-ออสเตรเลีย ส่วนกฎหมายภายในของออสเตรเลียที่นำมาวิเคราะห์ได้แก่ พระราชบัญญัติตรวจคนเข้าเมือง ค.ศ.1958 พระราชบัญญัติสัญชาติออสเตรเลีย ค.ศ.1948 พระราชบัญญัติการทำงานที่เป็นธรรม ค.ศ.2009 และพระราชบัญญัติการจัดการภาษี ค.ศ. 1953 โดยนำมาเปรียบเทียบกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และประมวลรัษฎากรของไทย ตามตารางที่ 5.1

¹⁵ แต่จากการศึกษาพบว่า หลักเกณฑ์และมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจกลับประเทศและการส่งรายได้กลับของแรงงานไทยในออสเตรเลีย มีมากกว่าที่ศึกษาในงานวิจัยนี้ ไม่ว่าจะเป็น ความตกลงทั่วไปว่าด้วยการค้าและบริการ (General Agreement on Trade Services – GATS) ความตกลงทั่วไปว่าด้วยภาษีและการค้า (General Agreement on Tariffs and Trade) หรือกฎหมายภายในของไทย เช่น กฎระเบียบการคัดเลือกแรงงานของกระทรวงแรงงานไทย กฎหมายภายในของออสเตรเลีย เช่น พระราชบัญญัติความปลอดภัย การฟื้นฟูและการชดเชย ค.ศ. 1988 (Safety, Rehabilitation and Compensation Act 1988) พระราชบัญญัติค่าแรงสำหรับผู้ขับขี่ ค.ศ.2012 (Road Safety Remuneration Act 2012) พระราชบัญญัติผู้รับเหมาอิสระ ค.ศ. 2006 (Independent Contractors Act 2006) พระราชบัญญัติการเข้าถึงข้อมูล ค.ศ. 1982 (Freedom of Information Act 1982) พระราชบัญญัติความเป็นส่วนตัว ค.ศ.1988 (Privacy Act 1988) เป็นต้น

ตารางที่ 5.1

แสดงประเด็นทางกฎหมายที่นำมาอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ประเด็น	กฎหมาย/ความตกลงระหว่างประเทศ	
	ออสเตรเลีย	ไทย
1. ความตกลงระหว่างประเทศ	ความตกลงการค้าเสรีไทยออสเตรเลีย	
	ความตกลงเพื่อการเว้นการเก็บภาษีซ้อนไทย-ออสเตรเลีย	
2. กฎหมายภายใน	พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง ค.ศ.1958	-
	พระราชบัญญัติสัญชาติ ออสเตรเลีย ค.ศ. 1948	-
	พระราชบัญญัติการทำงานที่เป็นธรรม ค.ศ.2009	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541
	พระราชบัญญัติการจัดการภาษี ค.ศ.1953	ประมวลรัษฎากร

หมายเหตุ. โดย ผู้วิจัย

บทที่ 6

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

6.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการเก็บแบบสอบถามจำนวน 100 คน พบว่า มีผู้ตอบว่าตั้งใจเดินทางกลับไปใช้ชีวิตในประเทศไทย จำนวน 68 คน และตั้งใจไม่กลับจำนวน 32 คน โดยแบ่งเป็นหญิง 80 คน และชาย 20 คน ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจึงจำแนกผู้ตอบแบบสอบถามเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ตอบว่าตั้งใจกลับประเทศและผู้ที่ตั้งใจไม่กลับ โดยแบ่งตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส สมาชิกครอบครัวในออสเตรเลีย ประเภทวิชา ระยะเวลาที่พำนักอยู่ในออสเตรเลีย อาชีพ และรายได้ต่อปี โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และร้อยละ ในการวิเคราะห์และอภิปรายซึ่งสามารถนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบ ดังนี้

ตารางที่ 6.1

แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

หัวข้อ	ตั้งใจกลับประเทศ	ตั้งใจไม่กลับประเทศ	รวม
1. เพศ			
- หญิง	51	29	80
- ชาย	17	3	20
- รวม	68	32	100
2.อายุ			
- Min	24	25	49
- Max	51	55	106
- Mean	31.25	34.72	65.97
- S.D.	5.38	7.04	12.42

หมายเหตุ. โดย ผู้วิจัย

ตารางที่ 6.1

แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

หัวข้อ	กลับประเทศ	ไม่กลับประเทศ	รวม
3. สถานภาพสมรส			
- โสด	39	19	48
- อื่นๆ*	29	23	52
4. สมาชิกครอบครัวในออสเตรเลีย			
- มี	34	26	60
- ไม่มี	34	6	40
5. ประเภทวีซ่า			
- วีซ่าชั่วคราว**	50	9	59
- วีซ่าถาวร	18	23	41
6. ระยะเวลาที่พำนักอยู่ในออสเตรเลีย(ปี)			
- Min	0.8	0.7	1.5
- Max	20	30	50
- Mean	4.58	7.74	12.32
- S.D.	3.38	6.63	10.01
7. อาชีพ			
- ร้านอาหารและเครื่องดื่ม	24	6	30
- นวดและสปา	23	12	35
- แรงงานในบ้าน	11	5	16
- โรงแรม	11	8	19

หมายเหตุ. *สมรส หม้าย/หย่าร้าง แยกกันอยู่ และอยู่ร่วมกันโดยไม่แต่งงาน

**วีซ่านักเรียน และวีซ่าทำงานชั่วคราว

โดย ผู้วิจัย

ตารางที่ 6.1

แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

หัวข้อ	กลับประเทศ	ไม่กลับประเทศ	รวม
3. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (AUD)			
- Min*	1,000.00	1,000.00	
- Max**	4,000.00	4,000.00	
- Mean	2,617.60	2,484.40	
- S.D.	989.19	1,075.64	

หมายเหตุ. * และ ** มีค่าเท่ากัน เนื่องจากผู้วิจัยใช้การกำหนดช่วงการตอบให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดรายได้ต่ำสุดคือน้อยกว่า 1,000 AUD ต่อเดือน และสูงสุด คือ มากกว่า 4,000 AUD ต่อเดือน, โดย ผู้วิจัย

ผู้วิจัยกำหนดอายุผู้ตอบแบบสอบถามระหว่าง 15 – 60 ปี เพื่อจำกัดกลุ่มตัวอย่างให้อยู่เฉพาะในวัยทำงาน ผลการเก็บข้อมูลพบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามที่ตั้งใจกลับประเทศจำนวน 68 คน เป็นชาย 17 คน และหญิง 51 คน โดยแรงงานหญิงคิดเป็นร้อยละ 75 ของแรงงานที่ตั้งใจกลับประเทศทั้งหมด แรงงานในกลุ่มนี้มีอายุเฉลี่ย 31.25 ปี ซึ่งน้อยกว่ากลุ่มที่ตั้งใจไม่กลับประเทศที่มีอายุเฉลี่ย 34.72 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามที่ตั้งใจไม่กลับประเทศมีจำนวน 32 คน เป็นชาย 3 คน และหญิง 29 คน โดยแรงงานหญิงคิดเป็นร้อยละ 90.6

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานะการพำนักในประเทศออสเตรเลียของผู้ตอบแบบสอบถามที่อาจส่งผลกระทบต่อสมมติฐาน ได้แก่ สถานภาพสมรส สมาชิกครอบครัวในออสเตรเลีย และสถานะวีซ่า โดยสถานภาพสมรส แบ่งคำถามออกเป็น โสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง แยกกันอยู่ และอยู่ร่วมกันโดยไม่แต่งงาน ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยรวมคำตอบเป็น 2 ประเภท ได้แก่ โสด และอื่นๆ จากข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ตั้งใจกลับประเทศส่วนใหญ่มีสถานะโสด โดยมี จำนวน 39 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 57.4 ของแรงงานที่ตั้งใจกลับประเทศทั้งหมด ในขณะที่มีสถานะอื่นๆ จำนวน 29 คน ซึ่งตรงข้ามกับแรงงานที่ตั้งใจไม่กลับประเทศที่แรงงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสและอื่นๆ โดยมี จำนวน 23 คน ซึ่งสูงถึงร้อยละ 71.9 ของแรงงานในกลุ่มนี้ ในขณะที่มีสถานภาพโสดเพียง 9 คน

ในการสอบถามสมาชิกครอบครัวที่อาศัยอยู่ในออสเตรเลีย ผู้วิจัยได้แบ่งคำตอบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ มีสมาชิกครอบครัวกับไม่มีสมาชิกครอบครัวอาศัยอยู่ในออสเตรเลียร่วมกับผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีความแตกต่างในประเด็นนี้สำหรับผู้ที่ตั้งใจกลับประเทศ กล่าวคือ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีและไม่มีสมาชิกครอบครัวอยู่ในออสเตรเลียนั้นมีจำนวนเท่ากัน คือ 34 คน ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ตั้งใจไม่กลับประเทศมีสมาชิกครอบครัวอาศัยอยู่ในออสเตรเลียด้วยถึง 26 คน คิดเป็นกว่า 4 เท่าของผู้ที่ไม่มีสมาชิกครอบครัวอยู่ในออสเตรเลียซึ่งมีจำนวนเพียง 6 คน

สำหรับสถานะวีซ่าของผู้ตอบแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยให้ตัวเลือกแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม 3 ตัวเลือก ได้แก่ วีซ่านักเรียน (Student Visa) วีซ่าทำงานชั่วคราว (Temporary Work Visa) และวีซ่าผู้พำนักถาวร (Permanent Resident Visa) แต่เนื่องจากทั้งวีซ่านักเรียนและวีซ่าทำงานชั่วคราวถือเป็นประเภทวีซ่าชั่วคราวเหมือนกัน ผู้วิจัยจึงได้รวมการวิเคราะห์วีซ่าทั้งสองประเภทนี้ไว้ด้วยกัน เป็นประเภทวีซ่าชั่วคราว จากการศึกษาพบว่าแรงงานที่ตั้งใจกลับประเทศส่วนใหญ่ถือวีซ่าชั่วคราว ถึง 50 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 73.5 ของผู้ที่ตั้งใจกลับประเทศทั้งหมด ในขณะที่วีซ่าถาวรมีเพียง 18 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 26.5 เมื่อเปรียบเทียบกันแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ตั้งใจไม่กลับประเทศส่วนใหญ่ถือวีซ่าผู้พำนักถาวร ถึงจำนวน 23 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 71.9 ของผู้ที่ตั้งใจไม่กลับประเทศ ในขณะที่มีผู้ถือวีซ่าชั่วคราวมีจำนวนเพียง 9 คน นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ตั้งใจกลับประเทศพำนักอยู่ในออสเตรเลียเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มที่ตั้งใจไม่กลับ ได้แก่ 4.58 ปี ในขณะที่กลุ่มที่ตั้งใจไม่กลับพำนักอยู่ในออสเตรเลียเฉลี่ย 7.74 ปี

ในการเก็บแบบสอบถาม ผู้วิจัยเลือกเฉพาะแรงงานในกลุ่มธุรกิจบริการ 4 ประเภท ได้แก่ ร้านอาหารและเครื่องดื่ม นวดและสปา แรงงานในบ้าน และโรงแรม โดยจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละประเภท ได้แก่ ร้านอาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 30 คน นวดและสปา จำนวน 35 คน แรงงานในบ้าน จำนวน 16 คน และโรงแรมจำนวน 19 คน นอกจากนี้ตารางที่ 6.1 ยังแสดงให้เห็นว่ารายได้ของผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มตั้งใจกลับและตั้งใจไม่กลับนั้นไม่แตกต่างกันมาก กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ตั้งใจกลับมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 2,617.60 ดอลลาร์ออสเตรเลียหรือ

ประมาณ 69,811.39 บาท¹⁶ ในขณะที่กลุ่มที่ตั้งใจไม่กลับประเทศมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 2,484.40 ดอลลาร์ออสเตรเลีย หรือประมาณ 66,258.95 บาท และรายได้ในกลุ่มนี้มีความแตกต่างกันมากกว่าในกลุ่มที่ตั้งใจกลับประเทศ ดังเห็นได้จากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งสูงกว่าในกลุ่มที่ตั้งใจกลับประเทศ คือ 1,075.64 และ 989.19 ตามลำดับ

เพื่อเป็นการอธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามผู้วิจัยได้แยกการอธิบายออกในแต่ละประเด็น ตามตารางที่ 6.2 – 6.4 ดังนี้

ตารางที่ 6.2

แสดงจำนวน และอายุเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามเพศและการกลับประเทศ

เพศ	ชาย จำนวน 20 คน		หญิง จำนวน 80 คน	
	กลับ	ไม่กลับ	กลับ	ไม่กลับ
จำนวน (ร้อยละ)	85	15	63.75	36.25
อายุเฉลี่ย (ปี)	30	36	32	35

หมายเหตุ. ตัวเลขในช่องจำนวน (ร้อยละ) เป็นของแต่ละเพศ, โดย ผู้วิจัย

จากตารางที่ 6.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายส่วนใหญ่ตั้งใจกลับประเทศ โดยคิดเป็นร้อยละ 85 ของผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายทั้งหมด และเป็นที่น่าสนใจว่าผู้ชายที่ตั้งใจกลับประเทศมีอายุเฉลี่ย น้อยกว่าผู้ชายที่ตั้งใจไม่กลับประเทศถึง 6 ปี โดยมีอายุเฉลี่ย 30 ปี ในขณะที่ผู้ชายที่ตั้งใจไม่กลับประเทศมีอายุเฉลี่ย 36 ปี ส่วนสถิติผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงจำนวน 80 คน พบว่า ร้อยละ 63.75 ตั้งใจกลับประเทศ ในขณะที่ร้อยละ 36.25 ตั้งใจไม่กลับ โดยอายุเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามหญิงที่ตั้งใจกลับประเทศ คือ 32 ปี ในขณะที่กลุ่มที่ตั้งใจไม่กลับประเทศมีอายุเฉลี่ย 35 ปี

¹⁶ คำนวณอัตราแลกเปลี่ยนแบบชายตัวเฉลี่ย 1 ดอลลาร์ออสเตรเลีย เท่ากับ 26.67 บาท ข้อมูลอัตราแลกเปลี่ยน ธนาคารแห่งประเทศไทย ณ วันที่ 29 กรกฎาคม 2559

ตารางที่ 6.3

แสดงสถานภาพสมรส สมาชิกครอบครัวในออสเตรเลีย และสถานะวิชาของผู้ตอบแบบสอบถามโดยแบ่งตามความตั้งใจกลับและตั้งใจไม่กลับประเทศ

	สถานภาพสมรส		สมาชิกครอบครัวในออสเตรเลีย		สถานะวิชา	
	โสด	อื่นๆ	มี	ไม่มี	วิชาชั่วคราว	วิชาถาวร
รวม	48	52	60	40	59	41
ตั้งใจกลับ (ร้อยละ)	81.25	55.77	56.67	85	84.75	43.90
ตั้งใจไม่กลับ (ร้อยละ)	18.72	44.23	43.33	25	15.25	56.10

หมายเหตุ. อัตราส่วนร้อยละเป็นการคำนวณจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเดียวกัน ได้แก่ กลุ่มที่มีสถานภาพสมรส สมาชิกครอบครัวในออสเตรเลีย และสถานะวิชาประเภทเดียวกัน, โดย ผู้วิจัย

จากตารางที่ 6.3 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสดส่วนใหญ่ตั้งใจกลับประเทศโดยมีอัตราส่วนร้อยละ 81.25 ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานะโสดทั้งหมด ในขณะที่กลุ่มที่มีสถานะอื่นๆ อันได้แก่ สมรส หม้าย/หย่าร้าง แยกกันอยู่ และอยู่ร่วมกันโดยไม่แต่งงาน มีอัตราส่วนตั้งใจกลับและตั้งใจไม่กลับประเทศที่ใกล้เคียงกัน ได้แก่ ร้อยละ 55.77 และ ร้อยละ 44.23 ตามลำดับ เช่นเดียวกับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสมาชิกครอบครัวอยู่ในออสเตรเลีย ที่อัตราส่วนตั้งใจกลับและตั้งใจไม่กลับประเทศไม่มีความแตกต่างกันมากนัก ได้แก่ ร้อยละ 56.67 และ ร้อยละ 43.33 ตามลำดับ ในขณะที่อัตราส่วนนี้มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนในกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่มีสมาชิกครอบครัวอยู่ในออสเตรเลีย โดยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มนี้ตั้งใจกลับประเทศถึงร้อยละ 85 ส่วนด้านสถานะวิชานั้นพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ถือวิชาชั่วคราว ได้แก่ วิชานักเรียน และ วิชาทำงานชั่วคราว มีความตั้งใจกลับประเทศถึงร้อยละ 84.75 ในขณะที่ตั้งใจไม่กลับประเทศเพียง 15.25 เท่านั้น ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มวิชาถาวรมีสัดส่วนตั้งใจกลับและตั้งใจไม่กลับประเทศไม่แตกต่างกันมากนัก ได้แก่ ร้อยละ 43.90 และ ร้อยละ 56.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 6.4

แสดงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยแบ่งตามความตั้งใจกลับประเทศ

	อาชีพ			
	ร้านอาหารและ เครื่องดื่ม	นวดไทยและสปา	แรงงานในบ้าน	โรงแรม
รวม	30	35	16	19
ตั้งใจกลับ (ร้อยละ)	80	65.7	68.7	57.9
ตั้งใจไม่กลับ (ร้อยละ)	20	34.3	31.3	42.1

หมายเหตุ. โดย ผู้วิจัย

จากตารางที่ 6.4 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามในทุกกลุ่มอาชีพมีความตั้งใจกลับประเทศมากกว่าตั้งใจไม่กลับประเทศ โดยประเภทร้านอาหารและเครื่องดื่มมีอัตราส่วนระหว่างกลุ่มที่
ตั้งใจกลับประเทศต่อกลุ่มที่ตั้งใจไม่กลับประเทศสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 80 ต่อ ร้อยละ 20 หรือ
อัตราส่วน 4 ต่อ 1 ในขณะที่กลุ่มนวดไทยและสปาผู้ตอบแบบสอบถามตั้งใจกลับประเทศ คิดเป็นร้อย
ละ 65.7 ของกลุ่มอาชีพเดียวกัน ในขณะที่แรงงานในบ้านและโรงแรมมีผู้ตอบแบบสอบถามที่ตั้งใจ
กลับประเทศคิดเป็นร้อยละ 68.7 และ ร้อยละ 57.9 ตามลำดับ

6.2 ข้อมูลความพึงพอใจในรายได้ อาชีพ และกฎหมาย

การวิเคราะห์ความพึงพอใจในรายได้ อาชีพ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานใน
ออสเตรเลีย โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากนั้น
นำมาเปรียบเทียบระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่ตั้งใจกลับประเทศและตั้งใจไม่กลับประเทศ แล้ว
นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตาราง ความพึงพอใจแบ่งออกเป็นระดับ 1-5 แสดงถึง ระดับน้อยที่สุดไป
จนถึงมากที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 6.5

ข้อมูลความพึงพอใจในรายได้ที่ได้รับจากการทำงานในออสเตรเลีย

ความพึงพอใจในรายได้	ตั้งใจกลับประเทศ			ตั้งใจไม่กลับประเทศ		
	X	SD	ลำดับ	X	SD	ลำดับ
1. ท่านคิดว่ารายได้ที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อค่าครองชีพ	3.57	1.02	3	3.69	0.78	2
2. รายได้ตรงตามที่ท่านคาดหวังไว้ก่อนเริ่มทำงานในออสเตรเลีย	3.62	0.96	2	3.59	1.01	3
3. ท่านรู้สึกว่ารายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้และระดับการศึกษาของท่าน	3.25	0.97	4	3.47	1.11	4
4. ท่านมีโอกาสนและหนทางในการเพิ่มรายได้จากที่ได้รับในปัจจุบัน	4.09	1.06	1	4.28	.89	1
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรวมทั้ง 4 ประเด็นของแต่ละคน	3.63			3.75		

หมายเหตุ. โดย ผู้วิจัย

ตารางที่ 6.5 เป็นการเปรียบเทียบความพึงพอใจในรายได้จากการประกอบอาชีพในออสเตรเลียระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่ตั้งใจกลับประเทศกับตั้งใจไม่กลับประเทศ จากการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 2 ประเภทมีความพึงพอใจในประเด็นนี้ใกล้เคียงกันมาก โดยเฉพาะลำดับแรกและลำดับสุดท้าย กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 2 ประเภทพึงพอใจในโอกาสและหนทางการเพิ่มรายได้จากงานที่ตนทำอยู่ในปัจจุบันมากที่สุดที่ระดับ 4.09 และ 4.28 และพึงพอใจในรายได้ต่อความเหมาะสมกับความรู้และระดับการศึกษาน้อยที่สุด ที่ระดับ 3.25 และ 3.47 ตามลำดับ ส่วนลำดับรองลงมาความแตกต่างกันได้แก่ ผู้ตอบว่าตั้งใจกลับประเทศพึงพอใจในรายได้เพราะตรงตามที่คาดหวังไว้ตั้งแต่ก่อนเริ่มมาทำงานในออสเตรเลียมากเป็นลำดับสองในขณะที่ผู้ตั้งใจไม่กลับประเทศพึงพอใจในรายได้เพราะเพียงพอต่อค่าครองชีพมากกว่า นอกจากนี้ยังพบว่าค่าเฉลี่ยของประเด็นความพึงพอใจในรายได้ทั้ง 4 ประเด็นของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนในกลุ่มตั้งใจกลับประเทศต่ำกว่ากลุ่มที่ตั้งใจไม่กลับประเทศ ได้แก่ 3.63 และ 3.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 6.6

ข้อมูลความพึงพอใจในการประกอบอาชีพในออสเตรเลีย

ความพึงพอใจในการประกอบอาชีพ	ตั้งใจกลับประเทศ			ตั้งใจไม่กลับประเทศ		
	X	SD	ลำดับ	X	SD	ลำดับ
1. ท่านรู้สึกว่าจะงานที่ทำในปัจจุบันมีความมั่นคง	3.24	1.08	4	3.28	1.22	4
2. ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือได้งานในระดับที่สูงกว่า	3.37	1.01	3	3.62	1.10	3
3. ท่านได้รับการปฏิบัติในฐานะลูกจ้างดีกว่าที่ได้รับจากการทำงานในประเทศไทย	3.68	1.03	2	4.28	0.81	2
4. ท่านพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.01	0.72	1	4.31	0.78	1
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรวมทั้ง 4 ประเด็นของแต่ละคน	3.57			3.87		

หมายเหตุ. โดยผู้วิจัย

ตารางที่ 6.6 เป็นการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการประกอบอาชีพของแรงงานไทยในออสเตรเลีย จากการวิเคราะห์พบว่าลำดับความพึงพอใจในประเด็นคำถามด้านการประกอบอาชีพของแรงงานทั้งสองกลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ แรงงานทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงานในออสเตรเลียน่าจะเป็นลำดับหนึ่ง รองลงมาคือความพึงพอใจจากการได้รับการปฏิบัติในฐานะลูกจ้างเมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานในประเทศไทย ลำดับ 3 คือความพึงพอใจในโอกาสการเลื่อนตำแหน่งและได้งานในระดับที่สูงกว่า ส่วนลำดับสุดท้ายคือความพึงพอใจในความมั่นคงของงาน นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ยังแสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยของประเด็นความพึงพอใจในอาชีพทั้ง 4 ประเด็นของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนในกลุ่มตั้งใจกลับประเทศต่ำกว่ากลุ่มที่ตั้งใจไม่กลับประเทศ ได้แก่ 3.57 และ 3.87 ตามลำดับ

ตาราง 6.7

ข้อมูลความพึงพอใจในวีซ่าและกฎระเบียบการเข้าเมือง

ความพึงพอใจในวีซ่าและกฎระเบียบการเข้าเมือง	ตั้งใจกลับประเทศ			ตั้งใจไม่กลับประเทศ		
	X	SD	ลำดับ	X	SD	ลำดับ
1. กฎหมายเปิดโอกาสให้ท่านเป็นบุคคลสัญชาติ และ ผู้พำนักถาวร	3.71	0.75	1	4.41	0.76	1
2. ท่านคิดว่าระเบียบวีซ่าไม่เป็นปัญหาในการย้ายครอบครัวของท่านมาอยู่ด้วย	3.00	0.88	2	3.34	1.23	2
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรวมทั้ง 2 ประเด็นของแต่ละคน	3.35			3.87		

หมายเหตุ. โดย ผู้วิจัย

ตารางที่ 6.7 เป็นการเปรียบเทียบความพึงพอใจในวีซ่าและกฎระเบียบการเข้าเมืองระหว่างผู้ที่ตั้งใจกลับประเทศและตั้งใจไม่กลับประเทศ โดยประเด็นคำถามเป็นการวัดความพึงพอใจในวีซ่าและกฎระเบียบการเข้าเมืองที่ส่งผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยตรงและต่อสมาชิกครอบครัว ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองกลุ่มมีลำดับความพึงพอใจในทั้ง 2 ประเด็นเหมือนกัน กล่าวคือ มีความพึงพอใจในกฎหมายเพราะเปิดโอกาสให้ตนเป็นบุคคลสัญชาติและผู้พำนักถาวรมากเป็นลำดับหนึ่ง รองลงมาคือพึงพอใจระเบียบวีซ่าเพราะเห็นว่าไม่เป็นปัญหาในการย้ายครอบครัวมาอยู่ด้วยในออสเตรเลีย นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ยังพบว่าค่าเฉลี่ยของประเด็นความพึงพอใจในวีซ่าและกฎระเบียบการเข้าเมืองทั้ง 2 ประเด็นของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนในกลุ่มตั้งใจกลับประเทศต่ำกว่ากลุ่มที่ตั้งใจไม่กลับประเทศ ได้แก่ 3.35 และ 3.87 ตามลำดับ

ตาราง 6.8

ข้อมูลความพึงพอใจในระบบภาษี

ความพึงพอใจในระบบภาษี	ตั้งใจกลับประเทศ			ตั้งใจไม่กลับประเทศ		
	X	SD	ลำดับ	X	SD	ลำดับ
1. ท่านคิดว่าภาษีเงินได้ที่ท่านต้องเสียคุ้มค่ากับรายได้และผลประโยชน์ที่ท่านได้รับ	3.24	0.90	2	3.34	1.13	2
2. ท่านได้รับประโยชน์จากการจ่ายภาษีในออสเตรเลียมากกว่าการจ่ายภาษีในประเทศไทย	3.51	0.99	1	4.06	0.98	1
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรวมทั้ง 2 ประเด็นของแต่ละคน	3.37			3.70		

หมายเหตุ. โดย ผู้วิจัย

ตารางที่ 6.8 เปรียบเทียบความพึงพอใจในระบบภาษีของออสเตรเลียระหว่างผู้ที่ตั้งใจกลับประเทศกับผู้ตั้งใจไม่กลับประเทศ โดยประเด็นคำถามมุ่งสอบถามความรู้สึกคุ้มค่าในการจ่ายภาษีเงินได้ต่อประโยชน์ที่ได้รับในออสเตรเลีย และมุ่งเปรียบเทียบระหว่างความพึงพอใจในระบบภาษีเงินได้ของไทยกับออสเตรเลีย ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 2 กลุ่มมีลำดับความพึงพอใจในทั้ง 2 ประเด็นเหมือนกัน กล่าวคือ มีความพึงพอใจในระบบภาษีเพราะเห็นว่าตนได้รับประโยชน์จากการจ่ายภาษีในออสเตรเลียมากกว่าการจ่ายภาษีในประเทศไทยมากเป็นลำดับหนึ่ง รองลงมาคือความพึงพอใจในระบบภาษีของออสเตรเลียเนื่องจากเห็นว่าตนได้รับประโยชน์คุ้มค่ากับภาษีที่ต้องจ่าย นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ยังพบว่าค่าเฉลี่ยของประเด็นความพึงพอใจในระบบภาษีทั้ง 2 ประเด็นของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนในกลุ่มตั้งใจกลับประเทศต่ำกว่ากลุ่มที่ตั้งใจไม่กลับประเทศ ได้แก่ 3.37 และ 3.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 6.9

ข้อมูลความพึงพอใจการคุ้มครองภายใต้กฎหมายแรงงาน

ความพึงพอใจในการคุ้มครองภายใต้ กฎหมายแรงงาน	ตั้งใจกลับประเทศ			ตั้งใจไม่กลับประเทศ		
	X	SD	ลำดับ	X	SD	ลำดับ
1. ท่านได้รับการคุ้มครองด้านสวัสดิการ และแรงงานมากกว่าการทำงานใน ประเทศไทย	3.82	0.85	1	4.19	0.90	1
2. หากท่านเกิดปัญหาทางกฎหมายหรือ ข้อพิพาทขึ้นท่านมั่นใจว่าท่านจะได้รับ ความเป็นธรรมจากกฎหมายออสเตรเลีย	3.78	0.84	2	4.19	1.03	1
3. ท่านได้รับการปฏิบัติในฐานะแรงงาน เท่าเทียมกับคนออสเตรเลีย	3.34	1.07	3	3.97	1.03	2
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรวมทั้ง 3 ประเด็น ของแต่ละคน	3.64			4.11		

หมายเหตุ. โดย ผู้วิจัย

ตารางที่ 6.9 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจการคุ้มครองภายใต้กฎหมายแรงงานระหว่างผู้ที่ตั้งใจกลับประเทศกับผู้ที่ไม่ตั้งใจกลับประเทศ จากการวิเคราะห์พบว่าแรงงานทั้งสองประเภทมีลำดับความพึงพอใจที่ใกล้เคียงกัน กล่าวคือ มีความพึงพอใจในการได้รับความคุ้มครองด้านสวัสดิการและแรงงานมากกว่าการทำงานในไทย มากที่สุด แต่สำหรับผู้ตั้งใจไม่กลับประเทศระดับความพึงพอใจนี้เท่ากับความพึงพอใจในความเชื่อมั่นที่ว่าหากปัญหาทางกฎหมายหรือข้อพิพาทขึ้นตนจะได้รับความเป็นธรรมจากกฎหมายออสเตรเลีย ในขณะที่ผู้ตั้งใจกลับประเทศให้คะแนนความพึงพอใจในข้อนี้เป็นลำดับรองลงมา และแรงงานทั้งสองกลุ่มให้ความพึงพอใจจากการได้รับการปฏิบัติในฐานะแรงงานเท่าเทียมกับคนออสเตรเลียแรงงานเป็นลำดับสุดท้ายเหมือนกัน นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ยังพบว่าค่าเฉลี่ยของประเด็นความพึงพอใจในการคุ้มครองภายใต้กฎหมายแรงงานในทั้ง 3 ประเด็นของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนในกลุ่มตั้งใจกลับประเทศต่ำกว่ากลุ่มที่ตั้งใจไม่กลับประเทศ ได้แก่ 3.64 และ 4.11 ตามลำดับ

6.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกลับประเทศกับการส่งเงินกลับ

6.3.1 การหาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการส่งเงินกลับด้วยสหสัมพันธ์เพียร์สัน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเงินกลับกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นขั้นตอนแรกในการหาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการส่งเงินกลับของผู้ตอบแบบสอบถามและเพื่อทดสอบว่าความตั้งใจกลับประเทศจะเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการส่งเงินกลับหรือไม่ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันเป็นเครื่องมือในการหาความสัมพันธ์นี้ โดยปัจจัยที่นำมาเข้าวิเคราะห์ในสมการ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ครอบครัวในออสเตรเลีย สถานะวีซ่า ระยะเวลาที่พำนักอยู่ในออสเตรเลีย ความตั้งใจกลับประเทศ อาชีพ ปริมาณรายได้ต่อปี ผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตารางที่ 6.10

ตารางที่ 6.10

แสดงความสัมพันธ์แบบสหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างเงินส่งกลับกับตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปร	ปริมาณเงินส่งกลับต่อปี		
	r	Sig	สรุป
1. เพศ	-.054	.592	ไม่สัมพันธ์
2. อายุ	-.010	.918	ไม่สัมพันธ์
3. สถานภาพสมรส	.077	.444	ไม่สัมพันธ์
4. ครอบครัวในออสเตรเลีย	-.054	.594	ไม่สัมพันธ์
5. สถานะวีซ่า	-.179	.075	ไม่สัมพันธ์
6. ระยะเวลาที่พำนักอยู่ในออสเตรเลีย	-.118	.243	ไม่สัมพันธ์
7. ความตั้งใจกลับประเทศ	.207'	.039	สัมพันธ์
8. อาชีพ	-.070	.488	ไม่สัมพันธ์
9. ปริมาณรายได้ต่อปี	.336''	.001	สัมพันธ์

หมายเหตุ. **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

กำหนดให้ ตั้งใจกลับประเทศ = 1 ตั้งใจไม่กลับประเทศ = 0, โดย ผู้วิจัย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปริมาณเงินส่งกลับต่อปีกับตัวแปรที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีเพียงความตั้งใจกลับประเทศกับปริมาณรายได้ต่อปีเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับปริมาณเงินส่งกลับต่อปี เนื่องจากมีค่านัยสำคัญ (Sig) น้อยกว่า 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ โดยปริมาณรายได้ต่อปีมีความสัมพันธ์ที่ระดับสูงที่สุด ด้วยค่าสัมพันธสัมพันธ์เพียร์สัน (r) ที่ระดับ .336 และอยู่ในทิศทางทางเดียวกัน กล่าวคือผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อปีสูงจะส่งเงินกลับต่อปีสูงกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า ส่วนความตั้งใจกลับประเทศ พบว่า มีความสัมพันธ์กับปริมาณเงินส่งกลับต่อปี ที่ระดับสัมพันธ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน .207 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปริมาณเงินส่งกลับต่อปี หมายความว่า แรงงานที่มีความตั้งใจกลับประเทศจะส่งเงินกลับมากกว่าแรงงานที่ตั้งใจไม่กลับประเทศ

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์นี้ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาต่อในแต่ละประเด็นของการส่งเงินกลับประเทศ อันได้แก่ ความถี่ในการส่งเงินกลับต่อปี และสัดส่วนการส่งเงินกลับต่อรายได้ เพื่อทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกลับประเทศกับพฤติกรรมการส่งเงินกลับในอีก 2 ประเด็น โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เช่นกัน ดังตารางที่ 6.11

ตารางที่ 6.11

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกลับประเทศกับพฤติกรรมการส่งเงินกลับทั้งด้านปริมาณ สัดส่วนต่อรายได้ และความถี่

พฤติกรรมการส่งเงินกลับ	ความตั้งใจกลับประเทศ		
	r	Sig.	สรุป
สัดส่วนเงินส่งกลับต่อรายได้	.219*	.029	สัมพันธ์
ความถี่ในการส่งเงินกลับต่อปี	.160	.111	ไม่สัมพันธ์

หมายเหตุ. *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กำหนดให้ ตั้งใจกลับประเทศ = 1 และ ตั้งใจไม่กลับประเทศ = 0, โดย ผู้วิจัย

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกลับประเทศกับสัดส่วนการส่งเงินกลับต่อรายได้ และความถี่ในการส่งต่อปี ตามตาราง 6.11 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกลับประเทศกับสัดส่วนเงินส่งกลับต่อรายได้ มีค่านัยสำคัญน้อยกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าความตั้งใจกลับประเทศมีความสัมพันธ์กับสัดส่วนเงินส่งกลับต่อรายได้ โดยมีค่าสัมพันธสัมพันธ์เพียร์สันที่ระดับ .219 ในขณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกลับประเทศกับความถี่ในการส่งเงินกลับต่อปี

มีค่านัยสำคัญสูงกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่า ความตั้งใจกลับประเทศไม่มีความสัมพันธ์กับความถี่ในการส่งเงินกลับต่อปี

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณเงินส่งกลับต่อปีกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้วยสหสัมพันธ์เพียร์สัน สามารถสรุปได้ว่า มีเพียงรายได้ต่อปีกับความตั้งใจกลับประเทศเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับปริมาณเงินส่งกลับต่อปี เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์พบว่า ความตั้งใจกลับประเทศมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปริมาณเงินส่งกลับต่อปีและสัดส่วนต่อรายได้ กล่าวคือแรงงานที่มีความตั้งใจกลับประเทศจะส่งเงินกลับมากกว่าและในสัดส่วนต่อรายได้สูงกว่าแรงงานที่ตั้งใจไม่กลับประเทศ

6.3.2 การหาความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกลับประเทศกับปริมาณเงินส่งกลับด้วยสมการถดถอยพหุคูณแบบนำเข้า

จากผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันตามตารางที่ 6.10 และ 6.11 พบว่าความตั้งใจกลับประเทศมีความสัมพันธ์กับปริมาณเงินส่งกลับต่อปี ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาต่อเพื่อพยากรณ์อิทธิพลของความตั้งใจกลับประเทศที่มีต่อการส่งเงินกลับต่อปี โดยใช้สมการถดถอยพหุคูณแบบนำเข้า โดยในการวิเคราะห์ได้คัดเลือกเฉพาะตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจกลับประเทศจากการวิเคราะห์ด้วยสหสัมพันธ์เพียร์สันเท่านั้น ได้แก่ ความตั้งใจกลับประเทศ และปริมาณรายได้ต่อปี โดยผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตารางที่ 6.12-6.15

การวิเคราะห์สมการถดถอยนี้เป็นการคัดเลือกตัวแปรแบบนำเข้า ผลการคัดเลือกพบว่ารายได้เฉลี่ยต่อปีเป็นตัวแปรแรกที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการเนื่องจากมีความสัมพันธ์กับปริมาณเงินส่งกลับต่อปีสูงที่สุด รองลงมาคือความตั้งใจกลับประเทศซึ่งถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการในลำดับต่อไปตาม Model ที่ 2 การวิเคราะห์จึงสามารถแบ่งออกเป็น 2 โมเดล ตามตาราง 6.12 แต่เนื่องจากโมเดลที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อปีกับปริมาณเงินส่งกลับจึงไม่สามารถหาค่าสมมติฐานการศึกษาได้ ผู้วิจัยจึงใช้โมเดลที่ 2 ในการวิเคราะห์ผลความสัมพันธ์ เนื่องจากมีตัวแปรที่ต้องการศึกษาถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการด้วยนั่นคือความตั้งใจกลับประเทศนั่นเอง

ตารางที่ 6.12

สรุปสมการที่ใช้ในวิเคราะห์ความสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้าระหว่างปริมาณเงินส่งกลับต่อปีกับรายได้ต่อปีและความตั้งใจกลับประเทศ

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R ² Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.336 ^a	.113	.104	1.45954E5	.113	12.474	1	98	.001
2	.385 ^b	.148	.131	1.43748E5	.035	4.031	1	97	.047

หมายเหตุ. a. Predictors: (Constant), รายได้ต่อปี

b. Predictors: (Constant), รายได้ต่อปี ความตั้งใจกลับประเทศ, โดย ผู้วิจัย

ผลการวิเคราะห์โมเดลที่ 2 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ (R) ของรายได้ต่อปี และความตั้งใจกลับประเทศเท่ากับ -.385 โดยที่ตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ตัว ได้แก่ ปริมาณรายได้ต่อปีและความตั้งใจกลับประเทศสามารถทำนายปริมาณเงินส่งกลับต่อปี ได้ร้อยละ 14.80 (R²) และค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R²) เท่ากับร้อยละ 13.10 แต่มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Std. Error of the Estimate) ค่อนข้างสูง เท่ากับ 143,748

ตารางที่ 6.13

ตาราง ANOVA จากการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบนำเข้า

รูปแบบ	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
รายได้ต่อปี และ ความตั้งใจ กลับประเทศ	Regression	3.490	2	1.745	8.445	0.00
	Residual	2.004	97	2.066		
	Total	2.353	99			

หมายเหตุ. โดย ผู้วิจัย

ตาราง 6.13 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนของรูปแบบที่ 2 ซึ่งมีตัวแปรคัดเลือก 2 ตัวแปร ได้แก่ รายได้ต่อปีและความตั้งใจกลับประเทศ ผลการวิเคราะห์พบว่าทั้งสองตัวแปรได้รับการคัดเลือกให้เป็นตัวแปรพยากรณ์เข้าสมการเพื่อพยากรณ์ปริมาณการส่งเงินกลับต่อปี เนื่องจากค่า Sig อยู่ที่ระดับ 0.00 น้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด คือ 0.05

ตารางที่ 6.14

แสดงค่าสถิติจากการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบนำเข้า

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่	7763.472	43817.027		.177	.860
รายได้ต่อปี	0.170	0.049	0.325	3.464	0.01
ความตั้งใจกลับประเทศ	61969.635	30867.04	0.188	2.008	0.047

หมายเหตุ. โดย ผู้วิจัย

จากตารางที่ 6.14 แสดงให้เห็นว่าค่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (B) ของความตั้งใจกลับประเทศไม่เป็นมาตรฐาน จึงเลือกพิจารณาจากค่า Beta ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว (Standardized Coefficients) จากการวิเคราะห์รูปแบบที่ 2 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Beta) ของรายได้ต่อปีเท่ากับ 0.325 ที่ค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของความตั้งใจกลับประเทศเท่ากับ 0.188 ที่ค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.047 จากค่าสถิติที่ได้สามารถสรุปได้ว่ารายได้ต่อปีมีอิทธิพลต่อปริมาณการส่งเงินกลับมากกว่าความตั้งใจกลับประเทศอยู่ในระดับปานกลางและในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ แรงงานที่มีรายได้มากจะส่งเงินกลับประเทศมากตามไปด้วย ส่วนความตั้งใจกลับประเทศมีอิทธิพลต่อปริมาณการส่งเงินกลับต่อปีในระดับต่ำและในทิศทางเดียวกัน

6.3.3 อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกลับประเทศกับพฤติกรรมการส่งเงินกลับด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันและสมการถดถอยพหุคูณแบบนำเข้ามีความ

สอดคล้องกับทฤษฎีและแนวคิดที่นำมาเป็นแนวทางในการศึกษา ได้แก่ NELM และ Three Waves Theory กล่าวคือแรงงานที่มีความตั้งใจกลับประเทศจะส่งเงินกลับสูงกว่าแรงงานที่ตั้งใจไม่กลับ การศึกษานี้ได้แยกพฤติกรรมการส่งเงินกลับออกเป็นปริมาณต่อปี ความถี่ และสัดส่วนต่อรายได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันแสดงให้เห็นว่าความตั้งใจกลับประเทศมีความสัมพันธ์กับปริมาณเงินส่งกลับต่อปีและสัดส่วนต่อรายได้ แต่กลับไม่มีความสัมพันธ์กับความถี่ แรงงานที่ตั้งใจกลับประเทศอาจส่งเงินกลับเพียงปีละครั้ง แต่ส่งในปริมาณที่สูงกว่าแรงงานที่ส่งทุกเดือน

สาเหตุที่ความตั้งใจกลับประเทศไม่มีความสัมพันธ์กับความถี่ในการส่งเงินกลับ อาจเนื่องจากการส่งเงินกลับในแต่ละครั้งมีต้นทุนที่สูง ทำให้แรงงานเลือกที่จะนำเงินสดกลับมาให้ด้วยตนเองเมื่อเดินทางกลับมาเยี่ยมครอบครัว หรืออาจเป็นการฝากญาติหรือเพื่อนที่ต้องเดินทางกลับมาไทยอยู่แล้ว ในขณะที่แรงงานบางคนอาจมีความจำเป็นต้องส่งเงินกลับรายเดือน หรืออาจเป็นการส่งเงินกลับเฉพาะเมื่อมีความจำเป็น เช่น เป็นค่ารักษาพยาบาลสมาชิกครอบครัว การลงทุนหรือการใช้หนี้สินในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เป็นต้น การคำนวณเรื่องต้นทุนการส่งเงินกลับและความจำเป็นในการส่ง ล้วนส่งผลต่อความถี่ในการส่ง ทำให้ความตั้งใจกลับประเทศไม่มีความสัมพันธ์กับความถี่ในการส่งเงินกลับของแรงงาน

6.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในรายได้ อาชีพ และกฎหมาย กับความตั้งใจกลับประเทศ

6.4.1 การหาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจกลับประเทศ

การหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจกลับประเทศ จะใช้การหาความสัมพันธ์ของตัวแปรขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์ ได้แก่ ความพึงพอใจในรายได้ ความพึงพอใจในอาชีพ และความพึงพอใจในกฎหมาย โดยเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตามสมมติฐานย่อยในแต่ละประเด็น ดังผลสรุปในตารางที่ 6.15 – 6.19

6.4.1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในรายได้กับความตั้งใจกลับประเทศ

ตารางที่ 6.15

ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกลับประเทศกับความพึงพอใจในรายได้

ความพึงพอใจในรายได้	ความตั้งใจกลับประเทศ	
	R	Sig.
1. ท่านคิดว่ารายได้ที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อค่าครองชีพ	.057	.575
2. รายได้ตรงตามที่ท่านคาดหวังไว้ก่อนเริ่มทำงานในออสเตรเลีย	.012	.910
3. ท่านรู้สึกว่ารายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้และระดับการศึกษาของท่าน	.101	.317
4. ท่านมีโอกาสและหนทางในการเพิ่มรายได้จากที่ได้รับในปัจจุบัน	.090	.375
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรวมทั้ง 4 ประเด็นของแต่ละคน	.078	.440

หมายเหตุ. มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กำหนดให้ ตั้งใจกลับประเทศ= 1 ตั้งใจไม่กลับประเทศ = 0, โดย ผู้วิจัย

ตารางที่ 6.15 เป็นการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกลับประเทศกับความพึงพอใจในรายได้ที่ได้รับจากการทำงานในออสเตรเลีย ทั้งในประเด็นด้านความเพียงพอต่อค่าครองชีพ ตรงตามความคาดหวัง ความเหมาะสมกับความรู้และระดับการศึกษา และโอกาสในการเพิ่มรายได้ในอนาคต ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันพบว่าประเด็นคำถามทุกประเด็นมีค่าสหสัมพันธ์ต่ำมาก และมีค่านัยสำคัญมากกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าความตั้งใจกลับประเทศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในรายได้ของแรงงานไทยในออสเตรเลีย

6.4.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในอาชีพกับความตั้งใจกลับประเทศ

ตารางที่ 6.16

ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกลับประเทศกับความพึงพอใจในอาชีพ

ความพึงพอใจในอาชีพ	ความตั้งใจกลับประเทศ	
	R	Sig.
1. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความมั่นคง	.019	.850
2. ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือได้งานในระดับที่สูงกว่า	.116	.250
3. ท่านได้รับการปฏิบัติในฐานะลูกจ้างดีกว่าที่ได้รับจากการทำงานในประเทศไทย	-.283**	.004
4. ท่านพึงพอใจสภาพแวดล้อมการทำงาน	.186	.064
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรวมทั้ง 4 ประเด็นของแต่ละคน	.188	.061

หมายเหตุ. **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กำหนดให้ ตั้งใจกลับประเทศ = 1 ตั้งใจไม่กลับประเทศ = 0, โดย ผู้วิจัย

ตารางที่ 6.16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกลับประเทศกับความพึงพอใจในอาชีพของแรงงานไทยในออสเตรเลีย ผลการวิเคราะห์พบว่า มีเพียงคำถามข้อที่ 3 ที่ว่าท่านได้รับการปฏิบัติในฐานะลูกจ้างดีกว่าที่ได้รับจากการทำงานในประเทศไทยเพียงเท่านั้นที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า 0.05 ที่ระดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.283 ส่วนประเด็นคำถามอื่นๆ ได้แก่ ความรู้สึกมั่นคงในงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือได้งานในระดับที่สูงกว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรวมในประเด็นนี้ พบว่ามีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับสูงกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่า ประเด็นเหล่านี้ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจกลับประเทศ และมีเพียงความพึงพอใจจากการได้รับการปฏิบัติในฐานะลูกจ้างเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจกลับประเทศในทิศทางตรงข้าม กล่าวคือ แรงงานที่มีความพึงพอใจในการได้รับการปฏิบัติในฐานะลูกจ้างจากการทำงานในออสเตรเลียนั้นมากกว่าที่ได้รับจากการทำงานในไทย จะยิ่งตั้งใจไม่กลับประเทศ

6.4.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในกฎหมายกับความตั้งใจกลับ

ประเทศ

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในกฎหมายต่อความตั้งใจกลับประเทศ จะเป็นการวิเคราะห์ใน 3 ประเด็นย่อย ได้แก่ ความพึงพอใจในวิชาและกฎระเบียบ การเข้าเมือง ความพึงพอใจในระบบภาษี และความพึงพอใจในการคุ้มครองแรงงาน ตามตารางที่

(1) ความพึงพอใจในวิชาและกฎระเบียบการเข้าเมือง

ตารางที่ 6.17

ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกลับประเทศกับความพึงพอใจในวิชาและกฎระเบียบการเข้าเมือง

ความพึงพอใจในวิชาและ กฎระเบียบการเข้าเมือง	ความตั้งใจกลับประเทศ	
	R	Sig.
1. กฎหมายเปิดโอกาสให้ท่านเป็นบุคคลสัญชาติ และผู้พำนักถาวร	-.401**	.000
2. ท่านคิดว่าระเบียบวิชาไม่เป็นปัญหาในการ ย้าย ครอบครัวของท่านมาอยู่ด้วยที่ออสเตรเลีย	.159	.114
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรวมทั้ง 2 ประเด็นของแต่ละ คน	-.320**	.001

หมายเหตุ. **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กำหนดให้ ตั้งใจกลับประเทศ= 1 ตั้งใจไม่กลับประเทศ = 0, โดย ผู้วิจัย

ตาราง 6.17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกลับประเทศกับความพึงพอใจในวิชาและกฎระเบียบการเข้าเมืองของแรงงานไทยในออสเตรเลีย ผลการวิเคราะห์พบว่าความตั้งใจกลับประเทศมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในภาพรวมของวิชาและกฎระเบียบการเข้าเมือง และมีความสัมพันธ์กับประเด็นย่อยส่วนที่เป็นการเปิดโอกาสให้ตนเป็นบุคคลสัญชาติและผู้พำนักถาวร ด้วยค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.320 และ 0.401 ในทิศทางตรงข้าม กล่าวคือ ผู้ที่มีความตั้งใจกลับประเทศมีความพึงพอใจในวิชาและกฎระเบียบการเข้าเมืองน้อยกว่าผู้ที่ตั้งใจไม่กลับประเทศ ในขณะที่ความตั้งใจกลับประเทศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในวิชาและกฎระเบียบการเข้าเมืองในประเด็น

การย้ายครอบครัวมาอยู่ด้วยที่ออสเตรเลีย ด้วยค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.159 ผลการทดสอบความสัมพันธ์นี้จึงสามารถสรุปได้ว่าความพึงพอใจในวิชาและกฎระเบียบการเข้าเมืองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจกลับประเทศ โดยเฉพาะในประเด็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคคลสัญชาติและผู้พำนักถาวร

(2) ความพึงพอใจในระบบภาษี

ตารางที่ 6.18

ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกลับประเทศกับความพึงพอใจในระบบภาษีเงินได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความพึงพอใจในระบบภาษีเงินได้	ความตั้งใจกลับประเทศ	
	R	Sig.
1. ท่านคิดว่าภาษีเงินได้ที่ท่านต้องเสียคุ้มค่ากับรายได้และผลประโยชน์ที่ท่านได้รับ	.052	.606
2. ท่านได้รับประโยชน์จากการจ่ายภาษีเงินได้ในออสเตรเลียมากกว่าการจ่ายภาษีในประเทศไทย	-.254*	.011
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรวมทั้ง 2 ประเด็นของแต่ละคน	.179	.075

หมายเหตุ. *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กำหนดให้ ตั้งใจกลับประเทศ= 1 ตั้งใจไม่กลับประเทศ = 0, โดย ผู้วิจัย

ตาราง 6.18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกลับประเทศกับความพึงพอใจในระบบภาษีเงินได้ของแรงงานไทยในออสเตรเลีย การวิเคราะห์พบว่า ความตั้งใจกลับประเทศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในระบบภาษีในภาพรวมและประเด็นความคุ้มค่ากับรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติสูงกว่า 0.05 ในขณะที่มีความสัมพันธ์กับระบบภาษีเงินได้ในประเด็นประโยชน์ที่ได้รับเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับกรจ่ายภาษีเงินได้ในประเทศไทย ที่ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.254 ในทิศทางตรงข้าม กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความพึงพอใจในประเด็นเหล่านี้จะมีความตั้งใจกลับประเทศน้อยกว่าผู้ที่ไม่พึงพอใจ

(3) ความพึงพอใจในการคุ้มครองแรงงาน

ตารางที่ 6.19

ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกลับประเทศกับความพึงพอใจในการได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายแรงงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความพึงพอใจในการได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายแรงงาน	ความตั้งใจกลับประเทศ	
	R	Sig.
1. ท่านได้รับการคุ้มครองด้านสวัสดิการแรงงานมากกว่าการทำงานในประเทศไทย	.192	.052
2. หากท่านเกิดปัญหาทางกฎหมายหรือข้อพิพาทด้านแรงงานขึ้นท่านมั่นใจว่าจะได้รับความเป็นธรรมจากกฎหมายออสเตรเลีย	-.207*	.038
3. ท่านได้รับการปฏิบัติในฐานะแรงงานเท่าเทียมกับคนออสเตรเลีย	-.270**	.007
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรวมทั้ง 3 ประเด็นของแต่ละคน	-.267**	.007

หมายเหตุ. *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กำหนดให้ ตั้งใจกลับประเทศ= 1 ตั้งใจไม่กลับประเทศ = 0, โดย ผู้วิจัย

ตาราง 6.19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกลับประเทศกับความพึงพอใจในการได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายแรงงานของแรงงานไทยในออสเตรเลีย ผลการวิเคราะห์พบว่า ความตั้งใจกลับประเทศมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการคุ้มครองทางกฎหมายแรงงานในภาพรวม และประเด็นย่อยอื่นๆ ได้แก่ ความพึงพอใจในประเด็นความเชื่อมั่นว่าหากปัญหาทางกฎหมายหรือข้อพิพาทด้านแรงงานขึ้นแล้วจะได้รับความเป็นธรรมจากกฎหมายออสเตรเลีย และความพึงพอใจในการได้รับการปฏิบัติในฐานะแรงงานเท่าเทียมกับคนออสเตรเลีย ที่ค่านัยสำคัญน้อยกว่า 0.05 โดยทั้งสาม ผลการสรุปพบว่า แรงงานที่ตั้งใจกลับประเทศมีความมั่นใจว่าหากเกิดปัญหาตนจะได้รับความเป็นธรรมจากกฎหมายออสเตรเลีย และตนได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับคนชาติ สูงกว่าแรงงานที่ตั้งใจไม่กลับประเทศ

ตารางที่ 6.20

สรุปตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจกลับประเทศตามการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจกลับประเทศจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน	
ความพึงพอใจในอาชีพ	การได้รับปฏิบัติในฐานะลูกจ้างเมื่อเทียบกับไทย
วีซ่าและกฎระเบียบการเข้าเมือง	โอกาสการเป็นบุคคลสัญชาติและผู้อ่านักถาวรสำหรับตนเอง
	ภาพรวม
ระบบภาษีเงินได้	พึงพอใจกว่าการจ่ายภาษีในออสเตรเลียเมื่อไทย
การคุ้มครองกฎหมายแรงงาน	มั่นใจในความคุ้มครองที่พึงได้รับ
	ได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียม
	ภาพรวม

หมายเหตุ. โดย ผู้วิจัย

ตารางที่ 6.20 เป็นการสรุปปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจกลับประเทศด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ได้แก่ ความพึงพอใจในอาชีพ ในประเด็นการได้รับการปฏิบัติในฐานะลูกจ้างเมื่อเทียบกับไทย ความพึงพอใจในวีซ่าและกฎระเบียบการเข้าเมืองในภาพรวมและในประเด็นโอกาสในการเป็นบุคคลสัญชาติและผู้อ่านักถาวรของตนเอง ระบบภาษีในประเด็นความพึงใจในการจ่ายภาษีในออสเตรเลียเมื่อเปรียบเทียบกับไทย ความพึงพอใจในการคุ้มครองกฎหมายแรงงานในภาพรวม และในประเด็นความมั่นใจในการคุ้มครองที่พึงได้รับ และการได้รับการปฏิบัติที่เที่ยมกับคนสัญชาติ

6.4.2 การหาความสัมพันธ์ระหว่างประเด็นความพึงพอใจกับความตั้งใจกลับประเทศด้วยสมการถดถอยพหุคูณแบบนำเข้า

จากผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันในข้อ 6.4.1 ผู้วิจัยได้นำเฉพาะประเด็นที่มีความสัมพันธ์ในภาพรวมมาพยากรณ์ความตั้งใจกลับประเทศ อันได้แก่ ความพึงพอใจในวีซ่าและกฎระเบียบการเข้าเมือง และการคุ้มครองแรงงาน

ตารางที่ 6.21 เป็นการคัดเลือกตัวแปรเข้าสมการถดถอยแบบนำเข้า (Stepwise) ผลการคัดเลือกพบว่าไม่มีเพียงวิชาและกฎระเบียบการเข้าเมืองเท่านั้นที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการ เนื่องจากเป็นตัวแปรที่กำหนดความตั้งใจกลับประเทศ ในขณะที่ความพึงพอใจในการคุ้มครองแรงงานไม่ถูกคัดเลือกเข้าสมการ เนื่องจากมีค่านัยสำคัญที่มากกว่า 0.05 ตามตารางที่ 6.22

ตารางที่ 6.21

แสดงการคัดเลือกตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการ

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	วิชาและกฎระเบียบการเข้าเมือง		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

หมายเหตุ. Dependent Variable: ความตั้งใจกลับประเทศ

โดย ผู้วิจัย

ตารางที่ 6.22

แสดงการคัดเลือกตัวแปรที่ไม่ถูกคัดเลือกเข้าสมการ

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
1การคุ้มครองกฎหมายแรงงาน	.180 ^a	1.825	.071	.182	.881

หมายเหตุ. Predictors in the Model: (Constant), ความพึงพอใจในวิชาและกฎระเบียบการเข้าเมือง Dependent Variable: ความตั้งใจกลับประเทศ

โดย ผู้วิจัย

จากตารางที่ 6.23 จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในวีซ่าและกฎระเบียบการเข้าเมืองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจกลับประเทศ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.369 และมีประสิทธิภาพการทำนายความตั้งใจกลับประเทศได้ร้อยละ 13.60 (R^2) โดยมีค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) ที่ร้อยละ 12.70 ส่วนค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Std. Error of the Estimate) เท่ากับ 0.071

ตารางที่ 6.23

ตารางสรุป Model

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.369 ^a	.136	.127	.438	.136	15.450	1	98	.000

หมายเหตุ. a. Predictors: (Constant), ความพึงพอใจในวีซ่าและกฎระเบียบการเข้าเมือง
โดย ผู้วิจัย

6.4.3 อภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ประเด็น ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในรายได้และอาชีพต่อความตั้งใจกลับประเทศ และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในกฎหมายต่อความตั้งใจกลับประเทศ สาเหตุที่อภิปรายประเด็นความพึงพอใจรายได้และอาชีพร่วมกัน เนื่องจากเป็นประเด็นที่มีความใกล้เคียงกัน อีกทั้งทฤษฎีและแนวคิดที่นำมาใช้ก็ได้สรุป 2 ประเด็นนี้ร่วมกันอีกด้วย

6.4.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในรายได้และอาชีพกับความตั้งใจกลับประเทศ

ผลการสรุปความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในรายได้ต่อความตั้งใจกลับประเทศ พบว่า รายได้ไม่มีผลต่อความตั้งใจกลับประเทศในทุกประเด็น และไม่ใช่งานวิจัยที่กำหนดความตั้งใจกลับประเทศ ซึ่งใกล้เคียงกับความพึงพอใจในอาชีพ กล่าวคือ ความตั้งใจกลับประเทศไม่มี

ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในอาชีพในภาพรวม มีเพียงประเด็นความพึงพอใจในการได้รับการปฏิบัติในฐานะลูกจ้างเมื่อเปรียบเทียบกับไทยเท่านั้น โดยแรงงานที่ตั้งใจกลับประเทศมีความพึงพอใจในประเด็นนี้น้อยกว่าแรงงานที่ตั้งใจไม่กลับประเทศ การที่ผลความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในรายได้และอาชีพ ต่อความตั้งใจกลับประเทศไม่เป็นไปตามแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาเป็นแนวทางในการศึกษา ได้แก่ Neoclassical Economy และ NELM ซึ่งทั้งสองทฤษฎีเชื่อในแนวทางเดียวกัน กล่าวคือ ปัจจัยรายได้และอาชีพมีผลต่อความตั้งใจกลับประเทศของแรงงานต่างชาติ สามารถวิเคราะห์สาเหตุได้ใน 2 ประเด็น ดังนี้

(1) สาเหตุจากการเลือกกลุ่มประชากร

จากข้อมูลทั่วไปด้านรายได้และอาชีพของกลุ่มประชากรที่เลือก ทำให้เห็นว่ากลุ่มที่ตั้งใจกลับประเทศและกลุ่มที่ตั้งใจไม่กลับประเทศมีความแตกต่างในรายได้เพียงเล็กน้อย โดยกลุ่มที่ตั้งใจกลับประเทศมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 2,681 ดอลลาร์ออสเตรเลีย ในขณะที่กลุ่มที่ตั้งใจไม่กลับประเทศมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 2,484 ดอลลาร์ออสเตรเลีย โดยแตกต่างเพียง 134 ดอลลาร์ออสเตรเลียต่อเดือน การที่รายได้ของทั้งสองกลุ่มไม่มีความแตกต่างกันมาก อีกทั้งมีการจำกัดกลุ่มประชากรที่ทำงานในลักษณะใกล้เคียงกัน จึงอาจส่งผลต่อผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทั้งแบบสหสัมพันธ์เพียร์สันและการถดถอยพหุคูณแบบนำเข้า ทำให้ความพึงพอใจในรายได้และอาชีพไม่ส่งผลต่อความตั้งใจกลับประเทศ

(2) ระยะเวลาของทฤษฎีที่นำมาใช้

ทฤษฎีที่ใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ได้แก่ ทฤษฎี Neoclassical Economy ที่นำเสนอโดย Todaro ในปี 1969 และ NELM ที่นำเสนอโดย Stark ในปี 1991 อาจไม่สามารถนำมาใช้ได้กับสถานการณ์ในปัจจุบันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และค่านิยมในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานต่างชาติ ในอดีตอาจมีความแตกต่างทางเศรษฐกิจสูงระหว่างประเทศพัฒนาแล้วกับประเทศกำลังพัฒนา แต่เมื่อความแตกต่างนี้ลดลงปัจจัยทางด้านรายได้และอาชีพจึงไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเดินทางกลับประเทศอีกต่อไป การตัดสินใจเดินทางกลับประเทศอาจขึ้นอยู่กับเหตุผลทางค่านิยม การรับข้อมูลข่าวสาร การศึกษา ปัจจัยด้านครอบครัว มากกว่าปัจจัยด้านรายได้เพียงอย่างเดียว ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษานี้จึงไม่สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้

6.4.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในกฎหมายต่อความตั้งใจกลับประเทศ

ความตั้งใจกลับประเทศมีความสัมพันธ์กับวีซ่าและกฎหมายคนเข้าเมืองที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามเอง แต่ไม่มีผลต่อกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกครอบครัว โดยแรงงาน

ที่มีความตั้งใจกลับประเทศมีความเห็นว่ากฎหมายเปิดโอกาสให้ตนเป็นผู้นำนักถาวรและบุคคลสัญชาติน้อยกว่าแรงงานที่ตั้งใจไม่กลับประเทศ การวิเคราะห์ความพึงพอใจในกฎหมายต่อความตั้งใจกลับประเทศ สามารถแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ ความพึงพอใจในวีซ่าและกฎระเบียบคนเข้าเมือง ความพึงพอใจในระบบภาษี และความพึงพอใจในการคุ้มครองแรงงาน

(1) ความพึงพอใจในวีซ่าและกฎระเบียบคนเข้าเมือง

แรงงานที่มีความพึงพอใจในกฎระเบียบวีซ่ามากยิ่งไม่ต้องการกลับประเทศ โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวกับโอกาสในการได้รับสัญชาติหรือการเป็นผู้นำนักถาวร โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่ระบุว่าตั้งใจจะไม่กลับประเทศมีความพอใจในประเด็นนี้เฉลี่ยถึง 4.41 จากคะแนนสูงสุด 5 ซึ่งตรงข้ามกับประเด็นการย้ายครอบครัวมาอยู่ด้วยที่ไทย ที่ผลการวิเคราะห์พบว่าไม่ส่งผลต่อความตั้งใจกลับประเทศของแรงงาน ในการวิเคราะห์ผลความสัมพันธ์ระหว่างกฎระเบียบคนเข้าเมืองและวีซ่านี้ จะเป็นการวิเคราะห์ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง ค.ศ. 1958 (Migration Act 1958) และพระราชบัญญัติสัญชาติออสเตรเลีย ค.ศ. 1948 (Australian Citizenship Act 1948)

(1.1) พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง ค.ศ. 1958

จากการศึกษาพบว่าพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง ค.ศ. 1958 เปิดโอกาสให้แก่แรงงานต่างชาติในหลายประเด็น สำหรับแรงงานที่เดินทางเข้าประเทศด้วยวัตถุประสงค์การทำงานโดยเฉพาะ สามารถเดินทางเข้าประเทศได้ด้วยวีซ่าทำงานทั้งแบบระยะสั้นและระยะยาวสำหรับ วีซ่าทำงานระยะยาวที่เป็นที่รู้จัก ได้แก่ วีซ่าทำงานชั่วคราวสำหรับงานทักษะ (Temporary Work Skilled Visa) หรือ UC-457 ที่อนุญาตการทำงานถึง 3-5 ปี และวีซ่าทำงานชั่วคราวสำหรับกิจกรรมระยะยาว (Temporary Work Long Stay Activity) หรือ Subclass 401 ที่อนุญาตให้ทำงาน 1-2 ปี (Department of Immigration and Border Protection, 2015) แรงงานที่เริ่มเดินทางเข้าประเทศด้วยวีซ่าประเภทนี้ต้องเป็นแรงงานที่มีการจ้างงานไว้ก่อนแล้ว และมักเป็นแรงงานที่มีทักษะ เป็นที่ต้องการของประเทศและไม่กระทบการจ้างงานหรือโอกาสการจ้างงานของคนออสเตรเลียหรือผู้นำนักถาวรของออสเตรเลีย

ในขณะที่ผู้ถือวีซ่านักเรียนซึ่งเป็นกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ของการศึกษาแม้จะมีโอกาสทำงานได้ในเงื่อนไขที่จำกัดกว่า แต่ก็ได้รับความนิยมนอย่างมากจากแรงงานไทย เนื่องจากไม่จำเป็นต้องมีการจ้างงานตั้งแต่อ่อนเดินทางและลักษณะงานก็ไม่จำเป็นต้องผ่านเงื่อนไขแบบวีซ่าทำงานชั่วคราว แต่หากแรงงานต้องการเปลี่ยนสถานะจากการเป็นผู้นำนักชั่วคราวเป็นผู้นำนักถาวร พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง ค.ศ. 1958 ก็ยังเปิดโอกาสให้แรงงานเป็นผู้

พำนักถาวรได้อย่างถูกกฎหมายภายในระยะอันสั้น อาจต้องเป็นผู้ถือวีซ่าทำงานชั่วคราวบางประเภท มาหนึ่งระยะหนึ่งๆ แล้วสามารถสมัครเป็นผู้พำนักถาวรได้ หรือ เป็นผู้ติดตามคู่สมรสมาในระยะ 2-3 ปี แล้วก็สามารถแสดงความจำนงเป็นผู้พำนักถาวรได้ (DIBP,2015)

นอกจากนี้จากการสำรวจช่องทางสื่อสาร เช่น ข้อมูล ประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ ช่องทางติดต่อต่าง ๆ ของหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่ดูแลและควบคุมแรงงาน ต่างชาติโดยตรง ซึ่งได้แก่ Department of Immigration and Border Protection พบว่า มีการให้ ข้อมูลข่าวสารที่ดีและเป็นประโยชน์ และมีกระบวนการที่ชัดเจน สำหรับผู้พำนักชั่วคราวในการ ตัดสินใจและดำเนินการยื่นความจำนงเป็นผู้พำนักถาวร เช่น มีการให้ความรู้ในสิทธิและความ รับผิดชอบการเป็นบุคคลสัญชาติ ขั้นตอนการดำเนินการสมัครผ่านเว็บไซต์ มีการอำนวยความสะดวก ด้านภาษาสำหรับแรงงานที่ไม่มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ มีข้อมูลของตัวแทนรับดำเนินการ ที่น่าเชื่อถือจากหน่วยงานของรัฐ ซึ่งได้แก่ Migration Agent Registration Authority (MARA) ทำ ให้แรงงานสามารถมีข้อมูลที่เพียงพอในการตัดสินใจ และดำเนินการด้วยตนเองได้ ดังนั้นการที่ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง ค.ศ.1958 เปิดโอกาสให้แรงงานเปลี่ยนสถานะจากการเป็นผู้พำนัก ชั่วคราวเป็นผู้พำนักถาวร ทำให้แรงงานมีความพึงพอใจและเล็งเห็นว่าอาจเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้ ตัดสินใจไม่กลับประเทศ

นอกจากนี้ยังพบว่า พระราชบัญญัติฯ ยังเปิดโอกาสให้แก่สมาชิก ครอบครัวในการเข้าออสเตรเลียอีกด้วย ดังเห็นได้จากอนุญาตให้ผู้ติดตาม ได้แก่ บุตรและคู่สมรส เดินทางอยู่หรือเยี่ยมเยียนญาติบิดามารดาและคู่สมรสในออสเตรเลีย นอกจากนี้บุตรและคู่สมรสยัง อาจได้รับโอกาสถือวีซ่าตัวเดียวกับที่บิดามารดา (DIBP, 2015) ที่การผลการวิเคราะห์พบว่าโอกาสการ เข้าเมืองของครอบครัวไม่มีผลต่อความตั้งใจกลับประเทศ สามารถวิเคราะห์ได้จากตารางที่ 6.3 กล่าวคือ แรงงานโสดถึงร้อยละ 81.45 ตั้งใจเดินทางกลับประเทศ ทำให้การย้ายครอบครัวมาอยู่ด้วย ที่ออสเตรเลียไม่มีผลต่อการตัดสินใจตั้งแต่แรก นอกจากนี้สัดส่วนแรงงานที่มีสมาชิกครอบครัวอยู่ใน ออสเตรเลียแล้วตั้งใจกลับกับตั้งใจไม่กลับประเทศไม่มีความแตกต่างมากกว่า ได้แก่ ร้อยละ 56.67 กับ ร้อยละ 44.23 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการมีสมาชิกครอบครัวอยู่ด้วยในออสเตรเลียไม่ใช่ ปัจจัยหลักในการตัดสินใจ ผู้ถือวีซ่าชั่วคราวได้ตั้งใจกลับประเทศอยู่แล้ว จึงอาจยังมิได้วางแผนการ ย้ายครอบครัวมาอยู่ด้วยที่ออสเตรเลีย

(1.2) พระราชบัญญัติสัญชาติออสเตรเลีย ค.ศ. 1948

จากข้อ 3.1.2.2 จะเห็นได้ว่า พระราชบัญญัติสัญชาติออสเตรเลีย เปิดโอกาสให้ชาวต่างชาติได้รับสัญชาติออสเตรเลียได้ ในหลากหลายรูปแบบและใช้เวลาไม่นาน เช่นเดียวกับกระบวนการการขอเป็นผู้พำนักถาวรตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง ค.ศ.1958 ที่กฎหมายก็ค่อนข้างเปิดโอกาสให้แก่ชาวต่างชาติเป็นผู้พำนักถาวรของตนเองด้วยเช่นกัน โดยเริ่มตั้งแต่เริ่มเดินทางและสนับสนุนให้คงความเป็นผู้พำนักถาวรอย่างแท้จริง

ยกตัวอย่างเช่น แรงงานที่เดินทางเข้าประเทศด้วยวีซ่าคู่สมรส และวีซ่าแต่งงาน หากคงสถานะความสัมพันธ์และวีซ่าในระยะเวลาที่กำหนดแรงงานสามารถยื่นขอเป็นผู้พำนักถาวรได้ และหลังจากการเป็นผู้พำนักถาวรและอาศัยอยู่ในออสเตรเลีย 1 ใน 2 ปี หรือ 2 ใน 5 ปี และผ่านเงื่อนไขตามกำหนดในพระราชบัญญัติสัญชาติออสเตรเลีย ค.ศ. 1948 สามารถขอเป็นบุคคลสัญชาติได้ เช่นเดียวกับวีซ่าทำงาน เช่น แรงงานที่เดินทางเข้าประเทศด้วยวีซ่าชั่วคราว ประเภทวีซ่าทำงานชั่วคราวสำหรับงานทักษะ (UC-457) มาเป็นระยะเวลา 2 ปีสามารถขอวีซ่าถาวร ประเภท Sponsor Nation Scheme ได้ และภายในระยะเวลา 2 ปี แรงงานอาจได้รับสิทธิการเป็นบุคคลสัญชาติได้ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด (DBIP, 2015)

จากผลการวิเคราะห์พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง ค.ศ.1958 และพระราชบัญญัติสัญชาติ ค.ศ.1948 ทำให้เห็นว่า ออสเตรเลียเปิดโอกาสอย่างมากให้แก่ชาวต่างชาติในการเป็นผู้พำนักถาวรและเป็นบุคคลสัญชาติของตนเอง และการได้เป็นบุคคลสัญชาติด้วยวิธีให้สัญชาติ (Grant of Australian Citizenship) แรงงานจะได้รับสิทธิทุกอย่างเทียบเท่ากับคนสัญชาติออสเตรเลียที่ได้รับสัญชาติได้วิธีอื่น แรงงานที่เดินทางเข้าบางส่วน อาจเล็งเห็นโอกาสนี้และมีความตั้งใจตั้งแต่แรกที่จะเป็นบุคคลสัญชาติ โอกาสในการเป็นผู้พำนักถาวรและบุคคลสัญชาติกลายเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจกลับประเทศของแรงงานไทย

(2) ความพึงพอใจในระบบภาษี

การวิเคราะห์ผลความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในระบบภาษีต่อความตั้งใจกลับประเทศนี้ จะเป็นการวิเคราะห์ผลของความตกลงระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการเก็บภาษีของแรงงานไทยในออสเตรเลีย ได้แก่ ความตกลงเพื่อการเว้นการเก็บภาษีซ้อนไทยออสเตรเลีย และวิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดเก็บภาษีเงินได้บุคคล

ธรรมดาของไทยและออสเตรเลีย ได้แก่ พระราชบัญญัติการจัดการภาษี ค.ศ. 1953 (Taxation Administration Act 1953) ของออสเตรเลีย และประมวลรัษฎากรของไทย

(2.1) ความตกลงเพื่อการเว้นการเก็บภาษีซ้อนไทยออสเตรเลีย

ความตกลงเพื่อการเว้นการเก็บภาษีซ้อนไทยออสเตรเลียถือว่ามีผลกระทบโดยตรงต่อสิทธิประโยชน์และความรับผิดชอบในเรื่องภาษีของแรงงานและผู้ย้ายถิ่นไทยในออสเตรเลีย ความรับผิดชอบด้านภาษีนี้อาจเป็นปัจจัยสำคัญต่อการตัดสินใจเดินทางกลับประเทศของแรงงานไทยในออสเตรเลียได้ ปัจจัยทางด้านภาษีนี้อาจกำหนดความรับผิดชอบตั้งแต่ภาระภาษีเงินได้เงินบำนาญ จนถึงภาษีอสังหาริมทรัพย์ เช่น กำหนดให้การหักภาษีเงินบำนาญ (pensions) หรือ เงินรายปี (annuities) เกิดขึ้นในประเทศที่เป็นผู้จ่ายเงิน มีการกำหนดภาษีทุนหรืออสังหาริมทรัพย์ (capital) กล่าวคือ ให้เก็บจากประเทศที่ทุนหรืออสังหาริมทรัพย์นั้นตั้งอยู่ เป็นต้น

แต่อย่างไรก็ตามความตกลงฯ ได้กำหนดเนื้อหาที่ปกป้องผลประโยชน์ของบุคคลและป้องกันการถูกเรียกเก็บภาษีซ้ำซ้อน เช่น การไม่แบ่งแยก (non-discrimination) เช่น กำหนดให้บุคคลจากอีกประเทศหนึ่งจะไม่รับภาระภาษีมากกว่าบุคคลของประเทศนั้นๆ ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน รวมทั้งการกำหนดภาระภาษีธุรกิจของประเทศหนึ่งที่ใช้ลงทุนในประเทศคู่สัญญาว่าจะต้องไม่ได้รับการปฏิบัติทางด้านภาษีที่ด้อยกว่าธุรกิจประเภทเดียวกันในประเทศของตน เป็นต้น (Dezan Shira & Associates, 1989)

ความตกลงฯ ทำให้แรงงานไทยในออสเตรเลียไม่ต้องเผชิญความยุ่งยากเรื่องการถูกเก็บภาษีซ้ำซ้อนจากเงินได้ที่ได้รับในออสเตรเลีย สำหรับแรงงานที่ถือวีซ่าประเภทผู้พำนักถาวรที่ทำงานมีครอบครัวและถิ่นฐานอยู่ในออสเตรเลีย ความตกลงกำหนดชัดเจนว่าให้จ่ายภาษีเงินได้ออสเตรเลีย สำหรับแรงงานประเภทวีซ่าชั่วคราวไม่ว่าจะเป็นวีซ่านักเรียนหรือวีซ่าทำงานชั่วคราวก็ให้พิจารณาตามที่อยู่อาศัยเป็นหลักตติวิสัยเพียงแห่งเดียวหรือพิจารณาจากความสัมพันธ์ส่วนตัวและทางเศรษฐกิจโดยนำปัจจัยทางด้านเชื้อชาติและสัญชาติมาพิจารณาร่วมด้วย นอกจากนี้ยังมีการกำหนดให้แรงงานได้รับการปฏิบัติทางด้านภาษีเท่าเทียมกับคนชาติอีกด้วย จึงสามารถสรุปได้ว่าปัญหาภาษีซ้ำซ้อนไม่เป็นปัจจัยต่อการตัดสินใจกลับหรือไม่กลับประเทศ (Dezan Shira & Associates, 1989)

(2.2) เปรียบเทียบพระราชบัญญัติการจัดการภาษี ค.ศ. 1953 กับ
ประมวลรัษฎากรของไทย

ภาษีเงินได้เป็นภาระความรับผิดชอบโดยตรงของแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในออสเตรเลีย จากการวิเคราะห์ความพึงพอใจในระบบภาษีเงินได้ออสเตรเลียของแรงงานไทยในบทที่ 5 พบว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับ 3.5 (ค่าเฉลี่ยจากทุกคำตอบ) จากระดับ 5 ซึ่งถือว่าอยู่ระดับกลาง และจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในระบบภาษีต่อความตั้งใจกลับประเทศ พบว่า ความพึงพอใจในระบบภาษีเงินได้ของออสเตรเลียไม่มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจกลับประเทศของแรงงานไทยในออสเตรเลีย ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวอาจเกิดจากการขาดการรับรู้และความเข้าใจในระบบการจัดเก็บภาษีเงินได้ของทั้งสองประเทศที่เพียงพอ

ตารางที่ 6.24

เปรียบเทียบอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาระหว่างประเทศไทยกับออสเตรเลีย

ประเทศไทย		ประเทศออสเตรเลีย	
เงินได้สุทธิ	อัตราภาษี ร้อยละ	เงินได้สุทธิ	อัตราภาษี ร้อยละ
1-150,000	ยกเว้น	0-18,200	ยกเว้น
150,001 - 300,000	5	18,201-37,000	เพิ่มขึ้น 19 cent ทุก 1 AUD จาก 18,200
300,001 - 500,000	10		
500,001 - 750,000	15	37,001-80,000	3,572 AUD บวก 32.5 cent ทุก 1 AUD จาก 37,000
750,001 - 1,000,000	20		
1,000,001 - 2,000,000	25	80,001-180,000	17,547 AUD บวก 37 cent ทุก 1 AUD จาก 80,000
2,000,001 - 4,000,000	30		
4,000,001 บาทขึ้นไป	35	180,001 ขึ้นไป	54,547 AUD บวก 45 cent ทุก 1 AUD จาก 180,000

หมายเหตุ: กรมสรรพากร และ Australian Taxation Office ณ วันที่ 17 ตุลาคม 2559,

โดย ผู้วิจัย

จากตาราง 6.24 จะเห็นได้ว่าทั้งไทยและออสเตรเลียมีการจัดเก็บภาษีแบบเดียวกัน คือ แบบอัตราก้าวหน้า (Progressive Rate) หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการเก็บภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของไทยคือกรมศุลกากร ในขณะที่ออสเตรเลีย ได้แก่ Australian Taxation Office จากตารางอัตราภาษีสูงสุดของไทยคือร้อยละ 35 ในขณะที่ออสเตรเลียสูงสุดคือร้อยละ 47 ของรายได้ที่นำมาคำนวณภาษีได้ แต่ทั้งนี้ออสเตรเลียมีการแบ่งช่วงอัตราภาษีที่น้อยกว่าไทยได้แก่ 5 ช่วง ในขณะที่ไทยมีการแบ่งช่วงอัตราภาษี 8 ช่วง นอกจากนี้การจ่ายภาษีตามอัตราดังกล่าวของออสเตรเลียยังมิได้รวมการจ่ายประกันสุขภาพ (Medicare Levy) อีกร้อยละ 2 ของรายได้ที่นำมาคำนวณภาษีได้ (Australian Taxation Officer, 2559) ซึ่งหากเปรียบกับของไทยแล้ว Medicare Levy ก็คือเงินประกันตนที่นายจ้างและลูกจ้างต้องจ่ายให้แก่สำนักงานประกันสังคมในอัตราฝ่ายละร้อยละ 5 นั่นเอง

โดยสรุปแล้วแรงงานไทยในออสเตรเลียต้องรับผิดชอบภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาสูงกว่าการทำงานในไทยโดยเฉพาะหากยังมีรายได้สูงขึ้น แต่จากการศึกษาในบทที่ 5 เพื่อหารายได้เฉลี่ยของแรงงานไทยในออสเตรเลียในภาคธุรกิจบริการทั้ง 4 ประเภท พบว่า แรงงานมีรายได้เฉลี่ยปีละ 30,612 ดอลลาร์ออสเตรเลีย อัตราการเสียภาษีจึงอยู่ในช่วงแรก คือไม่เกินร้อยละ 9.7 ของรายได้ที่นำมาคำนวณภาษีได้ จึงอาจสันนิษฐานได้ว่า การที่แรงงานรับผิดชอบอัตราภาษีในระดับต่ำ ทำให้แรงงานไม่รู้สึกกว่าภาษีเงินได้เป็นภาระความรับผิดชอบ และไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจกลับหรือไม่กลับประเทศ นอกจากนี้แรงงานยังมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับในออสเตรเลีย และมองว่าภาษีที่ตนจ่ายไปนั้นมีความคุ้มค่ากับผลประโยชน์และสวัสดิการที่ได้รับ โดยเฉพาะเมื่อเทียบกับการทำงานในไทย ผลการศึกษาจึงสะท้อนออกมาว่า แรงงานมีความพึงพอใจในการจ่ายภาษีในออสเตรเลียมากกว่าการจ่ายในไทยว่าและความพึงพอใจนี้มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจกลับประเทศ

(3) ความพึงพอใจในการคุ้มครองแรงงาน

จากผลการวิเคราะห์ทั้งแบบสหสัมพันธ์เพียร์สันและการถดถอยพหุคูณแบบนำเข้า แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการคุ้มครองแรงงานผลรวมมีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจกลับประเทศ และมีความสัมพันธ์ที่เด่นชัดที่สุด นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันยังแสดงให้เห็นว่าเกิดค่าความสัมพันธ์ในประเด็นย่อย ได้แก่ ความพึงพอใจในการได้รับการคุ้มครองด้านสวัสดิการและแรงงานในออสเตรเลีย และมีความมั่นใจในความเป็นธรรมหากเกิดปัญหาทางกฎหมายหรือข้อพิพาทขึ้น ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์นี้สามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการเปรียบเทียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการคุ้มครอง ได้แก่ ภายใต้พระราชบัญญัติ Fair Work Act 2009 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นอกจากนี้การวิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายทั้ง 2 ฉบับยังเป็นสามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความพึงพอใจในอาชีพต่อความตั้งใจกลับประเทศในประเด็นที่ว่า ท่านได้รับการปฏิบัติในฐานะลูกจ้างดีกว่าที่ได้รับจากการทำงานในประเทศไทย อีก

ด้วย ซึ่งผลแสดงให้เห็นว่าแรงงานที่มีความพึงพอใจการได้รับการปฏิบัติในฐานะลูกจ้างในออสเตรเลียมากกว่าไทย มีแนวโน้มตั้งใจไม่กลับประเทศ

ตารางที่ 6.25

เปรียบเทียบการคุ้มครองและมาตรฐานแรงงานระหว่างไทยกับออสเตรเลีย

การคุ้มครอง	ไทย	ออสเตรเลีย
หน่วยงาน	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	Department of Employment
	กระทรวงแรงงาน	Fair Work Commission Fair Work Ombudsman
เวลาทำงาน	< 8 ชม/วัน หรือ 48 ชม/สัปดาห์	< 38 ชม/สัปดาห์
เวลาพัก	> 1 ชม/วัน หลังจากทำงาน 5 ชม	ขึ้นอยู่กับความตกลง (Awards and Agreements)
วันหยุดประจำสัปดาห์	> 1 วัน/สัปดาห์ ห่างกันไม่เกิน 6 วัน	ขึ้นอยู่กับความตกลง (Awards and Agreements)
ตามประเพณี	> 13 วัน/ปี	> 8 วัน/ปี หรืออาจตาม State Law
พักผ่อน	> 6 วัน/ปี	> 4 สัปดาห์/ปี
ทำงานล่วงเวลา	< 36 ชม/สัปดาห์	ขึ้นอยู่กับความตกลง (Awards and Agreements)
วันลา	ลาป่วย ลากิจ ลาทำหมัน ลารับราชการทหาร ลาคลอดบุตร	ลาป่วยและลาเพื่อดูแลสมาชิกครอบครัว ลาคลอดบุตรและที่เกี่ยวข้อง ลารับราชการทหาร ลาจากเหตุสะเทือนใจ (Compassionate Leave) ลาเพื่องานบริการสังคม และการลาเพื่อรับบุตรบุญธรรม

หมายเหตุ. จาก Fair Work Act 2009 และ กระทรวงแรงงาน (ม.ป.ป.)

ตารางที่ 6.25 (ต่อ)

เปรียบเทียบการคุ้มครองและมาตรฐานแรงงานระหว่างไทยกับออสเตรเลีย

การคุ้มครอง	ไทย	ออสเตรเลีย
ค่าจ้างและค่าตอบแทน	> 300 บาท/วัน	> \$17.20/ชั่วโมง หรือ \$656.90 ต่อสัปดาห์ ในกรณีคำนวณ 38 ชั่วโมง
	< 30 วัน สำหรับลาป่วย	ขึ้นอยู่กับความตกลง (Awards and Agreements)
	< 60 วัน สำหรับลารับราชการทหาร	
	< 45 วัน สำหรับลาคลอดบุตร	
ค่าทำงานในวันหยุด	> 1-2 เท่า/ชั่วโมง	
ค่าล่วงเวลาในหยุด	> 3 เท่า/ชั่วโมง	

หมายเหตุ. จาก Fair Work Act 2009 และ กระทรวงแรงงาน (ม.ป.ป.)

ตารางที่ 6.26

การจ่ายชดเชยเมื่อเลิกจ้าง

ไทย		ออสเตรเลีย	
-120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี	> อัตราสุดท้าย 30 วัน	-1 ปี แต่ไม่ครบ 2 ปี	> อัตราสุดท้าย 4 สัปดาห์
-1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี	> อัตราสุดท้าย 90 วัน	-2 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี	> อัตราสุดท้าย 6 สัปดาห์

หมายเหตุ. จาก Fair Work Act 2009 และ กระทรวงแรงงาน (ม.ป.ป.)

ตารางที่ 6.26 (ต่อ)

การจ่ายชดเชยเมื่อเลิกจ้าง

ไทย		ออสเตรเลีย	
-120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี	> อัตราสุดท้าย 30 วัน	-1 ปี แต่ไม่ครบ 2 ปี	> อัตราสุดท้าย 4 สัปดาห์
-1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี	> อัตราสุดท้าย 90 วัน	-2 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี	> อัตราสุดท้าย 6 สัปดาห์
-3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี	> อัตราสุดท้าย 180 วัน	-3 ปี แต่ไม่ครบ 4 ปี	> อัตราสุดท้าย 7 สัปดาห์
-6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี	> อัตราสุดท้าย 240 วัน	-4 ปี แต่ไม่ครบ 5 ปี	> อัตราสุดท้าย 8 สัปดาห์
-10 ปี ขึ้นไป	> อัตราสุดท้าย 300 วัน	-5 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี	> อัตราสุดท้าย 10 สัปดาห์
		-6 ปี แต่ไม่ครบ 7 ปี	> อัตราสุดท้าย 11 สัปดาห์
		-7 ปี แต่ไม่ครบ 8 ปี	> อัตราสุดท้าย 13 สัปดาห์
		-8 ปี แต่ไม่ครบ 9 ปี	> อัตราสุดท้าย 14 สัปดาห์
		-9 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี	> อัตราสุดท้าย 16 สัปดาห์
		-10 ปี ขึ้นไป	> อัตราสุดท้าย 12 สัปดาห์

หมายเหตุ. จาก Fair Work Act 2009 และ กระทรวงแรงงาน (ม.ป.ป.)

จากตารางที่ 6.25 และ 6.26 แสดงการเปรียบเทียบมาตรฐานการจ้างงานระหว่างไทยกับออสเตรเลียภายใต้พระราชบัญญัติ Fair Work Act 2009 และ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่เนื่องจากระบบกฎหมายของไทยและออสเตรเลียมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ ไทยใช้ระบบ Civil Law ในขณะที่ออสเตรเลียใช้ระบบ Common Law ทำให้ใน Fair Work Act 2009 มิได้กำหนดเงื่อนไขการทำงานของแรงงานในบางประเด็นไว้ในขณะที่มีการกำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 2541 เช่น ระยะเวลาพัก (Rest Break) การจ่ายในวันลาประเภทต่างๆ การจ่ายค่าล่วงเวลา (Overtime) ซึ่งต้องพิจารณาตามความตกลง (Awards and Agreements) นอกจากนี้ออสเตรเลียยังใช้ทั้งระบบ Federal Law และ State Law การกำหนดเงื่อนไขบางประการจึงต้องพิจารณากฎหมายของทั้งสองแห่งควบคู่ไป เช่น วันหยุดตามประเพณี นอกจากรัฐบาลกลางกำหนดให้มีวันหยุด 8 วันแล้ว กฎหมายแต่ละรัฐอาจกำหนดให้มีความแตกต่างบางประการได้

ประเด็นที่นำมาเปรียบเทียบจะเป็นประเด็นที่ส่งผลตรงต่อการรับรู้ของแรงงานและเกี่ยวข้องกับงานวิจัย ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ค่าแรงขั้นต่ำ วันลาและเวลาพัก การจ่ายเมื่อลาออก การแบ่งแยกและการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียม การจัดความยืดหยุ่นในการทำงาน

(3.1) ชั่วโมงการทำงาน

ชั่วโมงการทำงานสูงสุดต่อสัปดาห์ของออสเตรเลียนั้นต่ำกว่าไทย โดยออสเตรเลียกำหนดชั่วโมงการทำงานสูงสุดต่อสัปดาห์ คือ 38 ชั่วโมง ในขณะที่ไทย 48 ชั่วโมงโดยกำหนดให้หยุด 1 วันต่อสัปดาห์หรือไม่เกินการทำงานติดต่อกัน 6 วัน ทั้งนี้ใน Fair Work Act 2009 มิได้กำหนดจำนวนวันหยุดในระหว่างสัปดาห์แต่กำหนดให้แรงงานสามารถขอการจัดสรรเวลาการทำงานยืดหยุ่น (Flexible Working Arrangements) ให้เหมาะสมตามความจำเป็นของแรงงานได้

(3.2) ค่าแรงขั้นต่ำ

การกำหนดค่าแรงขั้นต่ำในกฎหมายทั้ง 2 ฉบับนั้นมีความแตกต่างกัน โดย Fair Work 2009 มีกำหนดแบบชั่วโมง คือ 17.29 ดอลลาร์ออสเตรเลียต่อชั่วโมง หรือประมาณ 450 บาท ในขณะที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดแบบต่อวันคือ 300 บาทต่อวัน เมื่อพิจารณาจากแรงงานประเภทเต็มเวลาในการทำงานเป็นระยะเวลา 8 ชั่วโมง แรงงานไทยจะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทในขณะที่ออสเตรเลียได้รับ 3,596 บาทต่อวัน นอกจากนี้ส่วนย่อยที่ 3 ของ ส่วนที่ 2-6 ว่าด้วยค่าแรงขั้นต่ำของ Fair Work Act 2009 ยังกำหนดให้มีการ

ทบทวนค่าแรงขั้นต่ำประจำปี (Annual Wage Reviews) และให้เสนอค่าแรงขั้นต่ำในรายงานทุกปี และให้บังคับใช้ในวันที่ 1 กรกฎาคมของปีงบประมาณถัดไป ในขณะที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีเพียงกำหนดความรับผิดชอบของคณะกรรมการค่าจ้างในการทบทวนและเสนอค่าแรงขั้นต่ำแต่ไม่ได้กำหนดกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน

(3.3) วันลา

ความแตกต่างที่ชัดเจนระหว่างกฎหมาย 2 ฉบับนี้คือการกำหนดจำนวนวันลาพักผ่อนประจำปีของแรงงาน โดย Fair Work Act 2009 กำหนดให้แรงงานมีสิทธิลาพักผ่อนได้ปีละไม่ต่ำกว่า 4 สัปดาห์ ในขณะที่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของไทยกำหนดวันลาพักผ่อนเพียงแคปีละไม่ต่ำกว่า 6 วัน ส่วนประเภทวันลาที่มีความแตกต่างกันเล็กน้อย กล่าวคือ ออสเตรเลียอนุญาตการลาสำหรับการรับบุตรธรรมในขณะที่ไทยอนุญาตการลาเพื่อการทำหมั้น ซึ่งการกำหนดดังกล่าวมิได้ระบุไว้ในกฎหมายของอีกฝ่าย นอกจากนี้ส่วนของการลาป่วยกฎหมายไทยระบุไว้เป็นการลาป่วยที่เกี่ยวกับแรงงานโดยเฉพาะ ในขณะที่ออสเตรเลียได้รวมการลาป่วยไว้กับการลาเพื่อดูแลสมาชิกครอบครัว(Personal and Carer's Leave) ไว้ด้วย รวมทั้งยังอนุญาตให้มีการอันเนื่องจากการเจ็บป่วยหรือเสียชีวิตของคนในครอบครัว หรือ Compassionate Leave โดยอนุญาตให้ลาได้ 2 วันต่อหนึ่งเหตุการณ์ ซึ่งการลาประเภทนี้ก็มิได้ระบุไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองของไทย

(3.4) การจ่ายเมื่อลาออก (Redundancy Pay)

อัตราการจ่ายเงินชดเชยเมื่อถูกจ้างลาออกจากการทำงานมีความใกล้เคียงกันของทั้งสองกฎหมายในแง่ของจำนวนเงินที่จ่าย แต่ใน Fair Work Act 2009 กำหนดช่วงความถี่ในการคำนวณมากกว่าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 2541 โดยกำหนดอัตราการจ่ายแตกต่างกันในทุกช่วง 1 ปี จนถึงระยะเวลา 10 ปี

(3.5) การแบ่งแยกและการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียม (Discrimination and Unfair Treatment)

กฎหมายทั้งสองฉบับมีการกำหนดประเด็นการแบ่งแยกและการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียม โดยในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตราที่ 15 โดยกำหนดการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมเพียงประเด็นเดียวคือการปฏิบัติระหว่างชายหญิง ในขณะที่ Fair Work Act 2009 ส่วนที่ 5 ว่าด้วยเรื่องการคุ้มครองอื่นๆ กำหนดไว้อย่างกว้างขวางและครอบคลุมมากกว่า โดยกำหนดมิให้มีการเลือกปฏิบัติหรือแบ่งแยกอันเกิดจากเชื้อชาติ สีผิว เพศ รสนิยมทางเพศ (Sexual

Orientation) อายุ ความพิการทางสมองและร่างกาย สถานภาพสมรส ความรับผิดชอบทางครอบครัว การตั้งครรภ์ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง ชาติและสังคมกำเนิด อีกทั้งยังมีการสนับสนุนจากกฎหมายการไม่แยกฉบับอื่นๆ เช่น The Anti-Discrimination Act 1977 of New South Wales, The Equal Opportunity Act 2010 of Victoria, The Sex Discrimination Act 1984 และ The Age Discrimination Act 2004 เป็นต้น

(3.6) การจัดความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexible Working Arrangement)

จุดเด่นของ Fair Work Act 2009 ที่มีความแตกต่างอย่างชัดเจนกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 2541 คือการกำหนดความยืดหยุ่นในการทำงาน กล่าวคือแรงงานสามารถเรียกร้องให้นายจ้างจัดสรรเวลาให้ยืดหยุ่นสอดคล้องกับความจำเป็นของแรงงานได้ เช่น การจัดสรรชั่วโมงการทำงาน วันลา การขอทำงานเป็นกะหลังจากการคลอดบุตร เป็นต้น โดยแรงงานต้องสามารถพิสูจน์ให้ได้ว่าความจำเป็นนั้นเกิดขึ้นอย่างแท้จริง เช่น ต้องรับผิดชอบบุตรในวัยเรียน ดูแลบิดามารดาหรือผู้พิการ มีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป กำลังเผชิญความรุนแรงจากสมาชิกในครอบครัว เป็นต้น โดยการขอความยืดหยุ่นนี้ต้องไม่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจของนายจ้าง การจัดสรรความยืดหยุ่นในการทำงานนี้เป็น 1 ใน 10 มาตรฐานการจ้างงานแห่งชาติ (The National Employment Standards) ซึ่งประเด็นนี้มีได้กล่าวอยู่ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบ Fair Work Act 2009 กับ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทำให้เข้าใจผลการศึกษาวิจัยในบทที่ 5 กล่าวคือ กฎหมายแรงงานของออสเตรเลียกำหนดมาตรฐานแรงงานที่มีความยืดหยุ่นและสร้างบรรยากาศการทำงานที่น่าพึงพอใจ และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่แรงงานมากกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย อีกทั้งแรงงานต่างชาติไม่ต้องเผชิญปัญหาการเลือกปฏิบัติเนื่องจากมีการกำหนดข้อห้ามในการแบ่งแยกและการเลือกปฏิบัติที่เช่นจัด ทำให้แรงงานมีความพึงพอใจในการได้รับการปฏิบัติในฐานะลูกจ้างมากกว่าที่ได้รับจากการทำงานในไทย ส่วนในด้านกฎหมายแรงงานความพึงพอใจในการคุ้มครองแรงงานในภาพรวม และทั้งสองประเด็นนี้มีความสัมพันธ์และเป็นปัจจัยกำหนดความตั้งใจกลับประเทศของแรงงานไทยในออสเตรเลียทั้งสิ้น

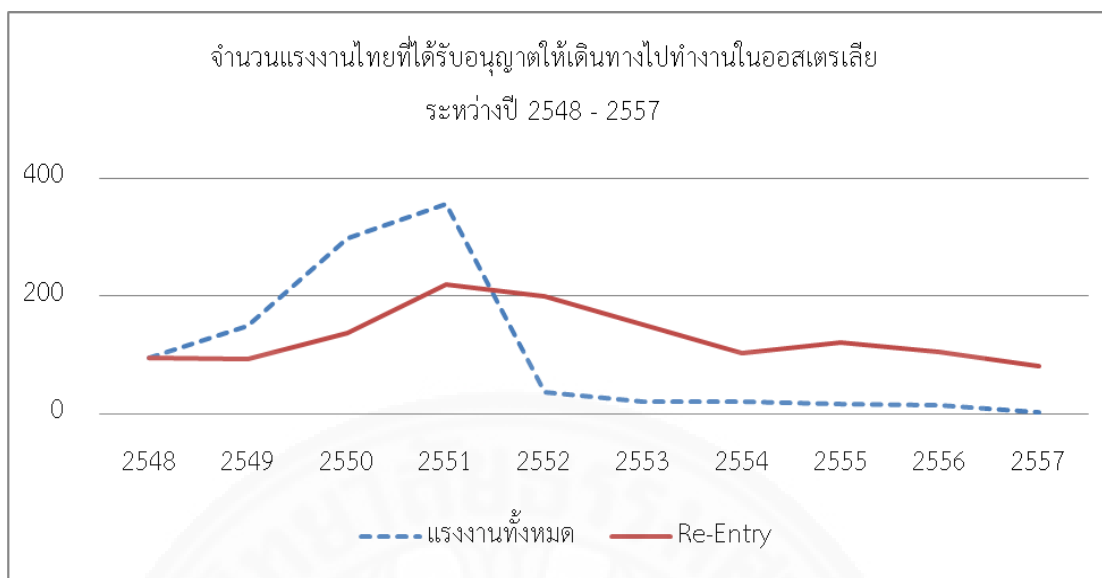
6.5 วิเคราะห์ผลความตกลงการค้าเสรีไทยออสเตรเลีย

ความตกลงการค้าเสรีไทยออสเตรเลีย (Thailand Australia Free Trade Agreement – TAFTA) ที่บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2548 และได้มีการกำหนดเนื้อหาที่คาดว่าจะประโยชน์ต่อแรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปทำงานในออสเตรเลีย ตามที่กล่าวไว้แล้วในบทที่ 4 ในบทนี้ผู้วิจัยได้ทำการสรุปผลของความตกลงฯ ต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปออสเตรเลียโดยใช้สถิติและข้อมูลที่รวบรวมขึ้น โดยได้สรุปในประเด็นต่างๆ ดังนี้

6.5.1 ผลกระทบต่อจำนวนแรงงานไทย

แม้ความตกลงฯ ได้ขยายขอบเขตสำหรับแรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปทำงานในออสเตรเลียและลดข้อจำกัดบางประการ เช่น เปิดโอกาสให้คนไทยทำธุรกิจประเภทต่างๆ ได้มากกว่าประเทศสมาชิก WTO อื่นๆ กำหนดให้ยกเลิกการทดสอบตลาดแรงงาน (Labor Market Test) อนุญาตให้พ่อครัวไทยที่ได้รับการรับรองจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าไปทำงานได้เลยโดยไม่ต้องผ่านการเทียบคุณสมบัติของออสเตรเลียก่อน (กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, 2552) เป็นต้น แต่ผลการศึกษาพบว่าความตกลงนี้ไม่ได้ส่งผลต่อจำนวนแรงงานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในออสเตรเลียผ่านกระทรวงแรงงาน

จากภาพที่ 6.1 จะเห็นได้ว่าในปี พ.ศ.2549 ซึ่งเป็นปีหลังจากที่ความตกลงการค้าเสรีไทยออสเตรเลีย (TAFTA) มีผลบังคับใช้ จำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตผ่านกระทรวงแรงงานให้ไปทำงานในออสเตรเลียเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 32 จากปี พ.ศ.2548 ในขณะที่แรงงานประเภท Re-Entry มีจำนวนเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกันถึงร้อยละ 17 จำนวนแรงงานเพิ่มขึ้นสูงสุดในปี พ.ศ.2551 คือเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 324 จากปี พ.ศ.2548 ในขณะที่แรงงานประเภท Re-Entry เพิ่มขึ้นร้อยละ 92 แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าตั้งแต่ปี พ.ศ.2552 จำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้ไปทำงานในออสเตรเลียมีจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่อง ในปี พ.ศ.2558 จำนวนแรงงานที่ได้รับอนุญาตใหม่ลดลงถึงร้อยละ 65 ในขณะที่จำนวนแรงงานประเภท Re-Entry ลดลงถึงร้อยละ 7



ภาพที่ 6.1 แสดงจำนวนแรงงานไทยทั้งหมดและประเภท Re-entry ที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในออสเตรเลียระหว่างปี 2548 – 2557. จาก สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ (2558), วิเคราะห์โดย ผู้วิจัย

จากสถิตินี้แสดงให้เห็นว่าแม้ความตกลงฯ จะมีเนื้อหาที่เปิดโอกาสให้แรงงานไทยไปทำงานในออสเตรเลียเพิ่มขึ้น แต่จำนวนแรงงานที่ได้รับอนุญาตผ่านกระทรวงแรงงานเพิ่มขึ้นเพียง 2 ปีหลังจากที่ความตกลงฯ มีผลบังคับใช้ และลดลงอย่างต่อเนื่องในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา จึงสามารถสรุปได้ว่าความตกลงการค้าเสรีไทยออสเตรเลีย ไม่ได้ส่งผลต่อจำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้ไปทำงานในออสเตรเลียผ่านกระทรวงแรงงาน ถึงแม้จำนวนคนไทยในออสเตรเลียจะมีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว (Beasley et al., 2014) อาจสันนิษฐานได้ว่าเป็นการเดินทางเข้าไปประเทศด้วยวิธีอื่น เช่น การแต่งงานกับคนออสเตรเลีย การติดตามครอบครัว และการเดินทางด้วยวีซ่านักเรียน เป็นต้น

6.5.2 โอกาสและอุปสรรคต่อวีซ่าและการอนุญาตทำงาน

ทั้งไทยและออสเตรียล้วนเป็นสมาชิกความตกลงทั่วไปว่าด้วยการค้าบริการ (General Agreement on Trade in Services-GATS) ซึ่งในหมวด 4 ของความตกลงได้มีการกล่าวถึงการส่งเสริมการเคลื่อนย้ายบุคคล (Presence of Natural Person) เพื่องานบริการระหว่างประเทศสมาชิก นอกจากนี้ในระดับทวิภาคียังได้ทำความตกลงการค้าเสรีไทยออสเตรเลีย (Thailand-

Australia Free Trade Agreement-TAFTA) ขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายส่วนหนึ่งคือเพื่อช่วยลดอุปสรรคในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างไทยออสเตรเลีย และสร้างโอกาสให้แก่แรงงานไทยในบางสาขาอาชีพในการเดินทางเข้าไปทำงานในออสเตรเลีย แม้ทั้งสองประเทศจะมีความพยายามในการส่งเสริมให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีมากขึ้นทั้งในระดับพหุภาคีและทวิภาคี แต่ในทางปฏิบัติแล้วแต่ละประเทศยังมีข้อจำกัดด้านวิชาและกฎระเบียบการเข้าเมือง การพำนัก และการอนุญาตทำงานที่เป็นกฎหมายภายในประเทศอันเป็นอุปสรรคต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีอยู่

งานวิจัยนี้เลือกกลุ่มตัวอย่างเฉพาะแรงงานไทยที่ถือวีซ่าชั่วคราวและถาวร ยกเว้นแรงงานไทยที่ได้สัญชาติออสเตรเลียแล้ว ภายใต้พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง ค.ศ.1958 (Migration Act 1958) ผู้ที่ถือวีซ่าถาวรจะมีสิทธิพำนัก ทำงานและเรียนในออสเตรเลียโดยไม่มีข้อจำกัด แต่สำหรับแรงงานที่ถือวีซ่าชั่วคราวต้องขออนุญาตเข้าประเทศและทำงานอย่างถูกกฎหมาย ภายใต้พระราชบัญญัตินี้เสียก่อน ข้อกำหนดและเงื่อนไขในวีซ่าและการอนุญาตทำงานนี้เป็นทั้งโอกาสและอุปสรรคของแรงงานไทยในการเดินทางไปทำงานในออสเตรเลียอย่างถูกกฎหมาย

6.5.2.1 โอกาส

(1) การอนุญาตทำงานในธุรกิจบางประเภท

ผลของข้อตกลงการค้าเสรีไทยออสเตรเลียเปิดโอกาสให้คนไทยเข้าไปทำงานในธุรกิจบางประเภท ได้แก่ สถาบันสอนทำอาหาร สอนภาษาไทย สอนนวดแผนไทย ร้านอาหารไทย ถือเป็นโอกาสของแรงงานอย่างมาก เนื่องจากลักษณะอาชีพดังกล่าวต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านซึ่งคนไทยได้รับการยอมรับ ช่วยลดปัญหาการพิจารณาด้านคุณสมบัติ (Highly Specialized) และมักเป็นงานที่ไม่สามารถทดแทนได้จากแรงงานในประเทศจึงลดอุปสรรคเรื่องความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างชาติ

(2) การอนุญาตให้สมาชิกครอบครัวทำงานได้

วีซ่าทำงานชั่วคราวทั้งระยะสั้นและระยะยาวอนุญาตให้แรงงานสามารถนำสมาชิกครอบครัว ได้แก่ คู่สมรส ลูก และญาติที่อยู่ในความดูแล (Dependent) สามารถเดินทางเข้าไปพำนักอยู่ในออสเตรเลียด้วยและมีสิทธิในการทำงานเช่นเดียวกับแรงงานหลักทุกประการ กฎระเบียบนี้ถือเป็นโอกาสอย่างมากของแรงงานเพราะนอกจากตนเองจะสามารถทำงานได้อย่างถูกกฎหมายแล้วสมาชิกครอบครัวยังมีสิทธิทำงานได้อย่างถูกกฎหมายอีกด้วย

(3) โอกาสสำหรับวีซ่านักเรียน

นอกจากแรงงานที่มีความตั้งใจเดินทางเข้าไปในออสเตรเลียด้วยวีซ่าทำงานโดยตรงแล้ว ยังมีแรงงานประเภทที่ถือวีซ่านักเรียนที่ได้รับการอนุญาตให้ทำงานอย่างถูกกฎหมายภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด จากผลการวิจัยในบทที่ 5 พบว่าแรงงานที่ถือวีซ่าทำงานชั่วคราวและวีซ่านักเรียนได้รับรายได้และส่งเงินกลับประเทศในปริมาณที่ไม่แตกต่างกัน ทำให้การถือวีซ่านักเรียนเป็นอีกหนึ่งทางเลือกของแรงงานไทย อีกทั้งคู่สมรสยังสามารถติดตามไปด้วยวีซ่าประเภทเดียวกันและได้รับอนุญาตให้การทำงานอย่างถูกกฎหมายภายใต้เงื่อนไขเดียวกันกับนักเรียนอีกด้วย นอกจากการอนุญาตให้นักเรียนสามารถทำงานระหว่างเรียนได้แล้ว ยังมีการอนุญาตให้นักเรียนที่เพิ่งจบการศึกษาสามารถทำงานในสาขาที่เกี่ยวข้องเป็นระยะเวลา 18 เดือนหลังจากจบการศึกษา เพื่อให้โอกาสในการนำความรู้ที่เรียนมามาใช้ในประสบการณ์จริง ได้แก่ วีซ่า Temporary Graduate-subclass485 หรือภายใต้วีซ่า Skill-Recognized Graduate-subclass476 สำหรับผู้ที่จบการศึกษาสาขาวิศวกรรมศาสตร์

6.4.2.2 อุปสรรค

(1) การพิสูจน์ความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติ

แม้ในความตกลงการค้าเสรีไทยออสเตรเลียจะมีการยกเลิก Labor Market Test สำหรับแรงงานไทยแต่ในทางปฏิบัติ การพิจารณาออกวีซ่าและใบอนุญาตการทำงานให้แก่ตำแหน่งงานนั้นๆ นายจ้างยังคงต้องยื่นหลักฐานต่างๆ เพื่อแสดงให้เห็นว่าตำแหน่งงานดังกล่าวไม่สามารถหาแรงงานภายในประเทศทำได้แล้ว จึงมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างชาติ นอกจากนี้ นายจ้างยังต้องแสดงให้เห็นว่าการจ้างแรงงานต่างชาติในตำแหน่งนั้นๆ จะไม่ส่งผลเสียต่อโอกาสการทำงานของคนออสเตรเลีย กฎระเบียบดังกล่าวบังคับให้อยู่ในวีซ่าหลายประเภทไม่ว่าจะเป็นวีซ่าทำงานระยะสั้น (Temporary Work Short Stay Activity-subclass 401) หรือวีซ่าทำงานทักษะ (Temporary Work Skilled-subclass 457) ซึ่งเป็นวีซ่าระยะยาว ดังนั้นการยกเลิก Labor Market Test จึงไม่ใช่การกำจัดอุปสรรคการขออนุญาตทำงานของแรงงานไทยอย่างแท้จริง

(2) การทดสอบภาษา

การเพิ่มสาขาอาชีพให้แรงงานไทยเข้าไปทำงานได้อย่างถูกกฎหมายในออสเตรเลียกลับไม่ให้ประโยชน์ที่แท้จริงเนื่องจากเงื่อนไขด้านความสามารถในภาษาอังกฤษ (English Language Proficiency) โดยวีซ่าทำงานสำหรับแรงงานทักษะนั้นแรงงานต้องผ่านผลการทดสอบความสามารถในการใช้

ภาษาอังกฤษในระบบมาตรฐาน เช่น ต้องได้คะแนน International English Language Testing System-IELTS ระดับ 5 ขึ้นไป หรือ Test of English as Foreign Language International Based Test-TOEFL iBT ระดับ 36 ขึ้นไป เงื่อนไขนี้จึงเป็นอุปสรรคสำคัญโดยเฉพาะต่อแรงงานในกลุ่มอาชีพที่ออสเตรเลียเปิดให้แก่แรงงานไทยตามความตกลงการค้าเสรีไทยออสเตรเลียทั้งแรงงานในกลุ่มร้านอาหารไทยและนวดแผนไทย



บทที่ 7

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

7.1 บทสรุป

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกลับประเทศกับการกลับและความพึงพอใจ ในรายได้ อาชีพ และกฎหมาย ของแรงงานไทยในออสเตรเลีย ใช้การเก็บแบบสอบถามแรงงานไทยใน ออสเตรเลียที่ทำงานอย่างถูกกฎหมายจำนวน 100 คน และเป็นแรงงานที่ทำงานอยู่ในธุรกิจ ร้านอาหารไทย นวดไทยและสปา พี่เลี้ยงเด็กและคนชรา และโรงแรม โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) และการถดถอยพหุคูณนำเข้า (Stepwise Regression) และอธิบายผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความตกลงระหว่างประเทศและเปรียบเทียบกฎหมายไทยและ ออสเตรเลีย

1. จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน มีแรงงานที่ตอบว่าตั้งใจกลับประเทศจำนวน 68 คน และตั้งใจไม่กลับประเทศจำนวน 32 เป็นเพศหญิง 80 คน และเพศชาย 20 คน อายุเฉลี่ยอยู่ ระหว่าง 31 – 35 ปี มีสถานภาพโสดจำนวน 48 คน และไม่โสดจำนวน 52 คน มีรายได้เฉลี่ย 2,551 ดอลลาร์ออสเตรเลียต่อเดือน โดยเป็นแรงงานที่ถือวีซ่าประเภทชั่วคราวจำนวน 59 คน และวีซ่าถาวร จำนวน 41 คน และพำนักอยู่ในออสเตรเลียเฉลี่ย 4-8 ปี แรงงานจำนวน 60 คน มีสมาชิกครอบครัว อาศัยอยู่ด้วยในออสเตรเลียและอีก 40 คน ไม่มี

ผลการวิเคราะห์พบว่าแรงงานเพศชายถึงร้อยละ 80 มีความตั้งใจกลับประเทศ ในขณะที่เพศหญิงที่ตั้งใจกลับประเทศคิดเป็นร้อยละ 63.75 โดยแรงงานที่ตั้งใจกลับประเทศจะมีอายุ เฉลี่ยน้อยกว่าที่ตั้งใจไม่กลับในทั้ง 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศชายตั้งใจกลับอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 30 ปี ในขณะที่ ตั้งใจไม่กลับประเทศอายุเฉลี่ย 36 ปี และเพศหญิงที่ตั้งใจกลับประเทศอายุเฉลี่ย 32 ปี ในขณะที่ตั้งใจ ไม่กลับประเทศอายุเฉลี่ย 35 ปี ส่วนแรงงานที่มีสถานภาพโสดถึงร้อยละ 81.25 มีความตั้งใจกลับ ประเทศ โดยจำนวนผู้ที่ตั้งใจกลับและไม่กลับประเทศมีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อยในกลุ่มที่มี สมาชิกครอบครัวอยู่ด้วยในออสเตรเลีย กล่าวคือ ผู้ที่มีสมาชิกครอบครัวอยู่ด้วยในออสเตรเลียมีความ ตั้งใจกลับประเทศร้อยละ 56.67 และตั้งใจไม่กลับประเทศร้อยละ 43.33

2. จากการเก็บข้อมูลพบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนของแรงงานที่ตั้งใจกลับและไม่กลับประเทศมีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย กล่าวคือ แรงงานที่ตั้งใจกลับประเทศมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 2,618 ดอลลาร์ออสเตรเลีย ในขณะที่ตั้งใจไม่กลับประเทศมีรายได้เฉลี่ย 2,484 ดอลลาร์ออสเตรเลีย ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกลับประเทศกับการส่งเงินกลับด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันและสมการถดถอยพหุคูณนำเข้า พบว่า ความตั้งใจกลับประเทศมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการส่งเงินกลับของแรงงานไทยในออสเตรเลีย ใน 2 ประเด็น ได้แก่ ปริมาณเงินส่งกลับต่อปี และ สัดส่วนเงินส่งกลับต่อรายได้ ที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน .207 และ .219 ตามลำดับ โดยแรงงานที่มีความตั้งใจกลับประเทศจะส่งเงินกลับสูงกว่าแรงงานที่ตั้งใจไม่กลับประเทศ และความตั้งใจกลับประเทศกับปริมาณรายได้ต่อปีสามารถกำหนดปริมาณเงินส่งกลับได้ร้อยละ 14.80 ผลการวิเคราะห์นี้จึงแสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกลับประเทศกับการส่งเงินกลับของแรงงานไทยในออสเตรเลีย เป็นไปตามทฤษฎีของ NELM และ Three Waves Theory

7.1.4 ข้อมูลความพึงพอใจในรายได้ และอาชีพ พบว่า แรงงานที่มีความตั้งใจกลับประเทศมีความพึงพอใจในรายได้ และอาชีพ เฉลี่ย 3.63 และ 3.57 ตามลำดับ จากระดับ 5 ซึ่งน้อยกว่าแรงงานที่ตั้งใจไม่กลับประเทศ ซึ่งความพึงพอใจในรายได้ และอาชีพ เฉลี่ย 3.75 และ 3.87 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในรายได้ และอาชีพ กับความตั้งใจกลับประเทศด้วยสหสัมพันธ์เพียร์สันและสมการถดถอยพหุคูณแบบนำเข้า พบว่า ความพึงพอใจในรายได้และอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจกลับประเทศตามทฤษฎี Neoclassical Economics และ NELM ที่ใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยสามารถอธิบายได้ว่าทฤษฎีทั้งสองไม่สามารถนำมาอธิบายสถานการณ์แรงงานต่างชาติในปัจจุบันได้ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ค่านิยม ข้อบังคับและหลักเกณฑ์ทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งกลุ่มประชากรที่คัดเลือกมีลักษณะใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะรายได้และอาชีพ การอธิบายข้อมูลทางสถิติพบว่าแรงงานที่ตั้งใจกับไม่ตั้งใจกลับประเทศมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ซึ่งอาจทำให้ผลการวิเคราะห์แสดงว่าความพึงพอใจในรายได้และอาชีพและไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจกลับประเทศ

7.1.5 ข้อมูลความพึงพอใจในกฎหมาย พบว่า แรงงานที่มีความตั้งใจกลับประเทศมีความพึงพอใจในกฎหมายมากกว่าแรงงานที่ตั้งใจไม่กลับประเทศในทุกประเด็น ได้แก่ มีความพึงพอใจ

ในวีซ่าและระเบียบคนเข้าเมือง ระบบภาษี และความคุ้มครองแรงงาน เฉลี่ย 3.35 3.37 และ 3.64 ตามลำดับ ส่วนแรงงานที่ตั้งใจไม่กลับประเทศมีความพึงพอใจในประเด็นดังกล่าว 3.87 3.70 และ 4.11 ตามลำดับ การวิเคราะห์ด้วยสหสัมพันธ์เพียร์สันและการถดถอยพหุคูณแบบนำเข้าแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในกฎหมายมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจกลับประเทศในประเด็นวีซ่าและกฎระเบียบการเข้าเมือง และความพึงพอใจในการคุ้มครองแรงงาน โดยแรงงานที่มีความพึงพอใจในประเด็นเหล่านี้มากจะมีแนวโน้มตัดสินใจไม่กลับประเทศมากตามไปได้

ผลความสัมพันธ์นี้อาจเกิดจากการที่ออสเตรเลียมีระบบวีซ่าและการเข้าเมืองที่เปิดโอกาสให้คนไทยเดินทางไปทำงานในออสเตรเลียได้ในหลายช่องทาง และยังให้สิทธินี้แก่ครอบครัวอีกด้วย นอกจากนี้พระราชบัญญัติสัญชาติยังเปิดโอกาสและอำนวยความสะดวกให้แรงงานได้รับสิทธิการเป็นผู้พำนักถาวรและบุคคลสัญชาติ และมีแรงจูงใจในการเป็นบุคคลสัญชาติออสเตรเลีย อีกทั้งเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยกับออสเตรเลียแล้ว พบว่ากฎหมายแรงงานออสเตรเลียกำหนดเงื่อนไขการทำงานที่ดีกว่าและมีความยืดหยุ่นมากกว่ากฎหมายแรงงานของไทย ส่วนการที่ผลการวิเคราะห์พบว่าความพึงพอใจในระบบภาษีไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจกลับประเทศ อาจเกิดจากการที่แรงงานไทยมีรายได้อัตราภาษีในระดับต่ำ ประกอบกับความตกลงระหว่างประเทศว่าด้วยภาษีซ้อนไทยออสเตรเลีย ทำให้แรงงานไทยไม่รู้สึกรังเกียจภาษีที่ตนต้องรับผิดชอบจากการทำงานในออสเตรเลีย และไม่นำมาเป็นปัจจัยในการตัดสินใจกลับหรือไม่กลับประเทศ

7.2 ข้อเสนอแนะ

7.2.1 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและการถดถอยพหุคูณนำเข้า

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยวิธีการทางสถิติทั้งสองรูปแบบ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและการถดถอยพหุคูณนำเข้าซึ่งถูกนำมาตัดสินระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรพบว่าค่าสัมประสิทธิ์อยู่ในระดับต่ำ ยกตัวอย่างเช่น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความตั้งใจกลับประเทศกับพฤติกรรมการส่งรายได้กลับอยู่ในระดับ 0.2 ในขณะที่ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณนำเข้าระหว่างความตั้งใจกลับประเทศกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องมีค่าระหว่าง 0.2-0.5 การที่ค่าสัมประสิทธิ์อยู่ในระดับต่ำอันเนื่องมาจากการศึกษานี้เป็นการทำนายพฤติกรรมมนุษย์ซึ่งยากแก่การคาดเดาและวัดด้วยอัตราส่วน ต่างจากการทำนายปรากฏการณ์ธรรมชาติอื่นๆ ยกตัวอย่างเช่น การที่แรงงานตั้งใจกลับประเทศอาจยังไม่ต้องการส่งรายได้กลับอันเนื่องมาจากปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ณ

ช่วงเวลานั้นๆ หรือเหตุผลทางด้านครอบครัวที่ทำให้แรงงานต้องการชะลอหรือระงับการส่งรายได้กลับ หรือแรงงานที่มีความพึงพอใจในรายได้ อาชีพ และกฎหมาย อาจตอบว่าตั้งใจกลับประเทศอันเนื่องมาจากปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความรู้สึกในขณะนั้น ดังนั้นจึงสามารถอธิบายได้ว่าการที่ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องมีระดับต่ำอันเนื่องมาจากเป็นการทำนายพฤติกรรมมนุษย์ซึ่งยากต่อการคาดเดานั้นเอง

7.2.2 สภาวะทางเศรษฐกิจของออสเตรเลียต่อการตัดสินใจ

พฤติกรรมกรรมการส่งรายได้กลับและแนวโน้มการตอบคำถาม ณ ช่วงเวลาที่เก็บข้อมูลคือ ช่วงระหว่างเดือน พฤษภาคม – กันยายน 2558 อาจมีอิทธิพลของสภาพเศรษฐกิจของประเทศเข้ามาเกี่ยวข้อง

ตารางที่ 7.1

แสดงภาพรวมเศรษฐกิจของออสเตรเลีย ข้อมูล ณ วันที่ 3 ธันวาคม 2558

ตัวชี้วัด	2558	2557
ความเติบโตทางเศรษฐกิจ (Economic Growth)	2.5%	3.1%
ภาวะเงินเฟ้อ (Inflation)	1.5%	3.0%
อัตราเงินสด (Cash Rate)	2.0%	2.5%
อัตราแลกเปลี่ยนดอลลาร์ออสเตรเลียต่อดอลลาร์สหรัฐ	0.73	0.87
*อัตราแลกเปลี่ยนดอลลาร์ออสเตรเลียต่อบาท	26.81	30.31
อัตราการว่างงาน	5.9%	6.1%
รายได้เฉลี่ยต่ออาทิตย์ (Average Weekly Earnings)	1,137\$	1,123\$
ราคาที่อยู่อาศัยโดยเฉลี่ย (Average Price of Residential Dwellings)	605,000\$	555,000\$

หมายเหตุ. จาก Australian Economy Snapshot, Reserve Bank of Australia และ ธนาคารแห่งประเทศไทย (2558)¹⁷

¹⁷ ผู้วิจัยเลือกเปรียบเทียบเดือนพฤษภาคมของทั้งสองปีเนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่เริ่มมีการเก็บข้อมูลคือในเดือนพฤษภาคม 2558

จากตาราง 7.1 จะเห็นได้ว่าเศรษฐกิจภาพรวมของออสเตรเลียในปี 2558 ชะลอตัวอย่างมากเมื่อเทียบกับปี 2557 โดยเฉพาะอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศระหว่างเงินดอลลาร์ออสเตรเลียต่อเงินบาท ซึ่งตกลงมาถึง 3.50 บาท ในปี 2558 เมื่อเทียบกับปี 2557 ในช่วงเวลาเดียวกัน ปัจจัยเรื่องค่าเงินจึงอาจส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม การส่งรายได้กลับของแรงงาน ณ ช่วงเวลาที่เก็บข้อมูล กล่าวคือ แรงงานอาจเก็บเงินไว้ก่อนเพื่อรออัตราแลกเปลี่ยนที่น่าพึงพอใจ ทำให้ในปีนี้ส่งรายได้กลับน้อยลง หรืออาจเลือกนำเงินไปใช้เพื่อการลงทุนหรือวัตถุประสงค์อื่นๆ ในออสเตรเลีย เพราะเห็นว่าคุ้มค่ากว่าการส่งรายได้กลับด้วยอัตราแลกเปลี่ยนดังกล่าว เป็นต้น นอกจากนี้ถึงแม้รายได้เฉลี่ยของแรงงานในประเทศจะสูงขึ้นแต่ค่าครองชีพก็สูงขึ้นด้วยเช่นกัน ดังเห็นได้จากราคาที่อยู่อาศัยโดยเฉลี่ย ดังนั้นสภาพเศรษฐกิจภาพรวมของประเทศ ณ เวลาที่เก็บข้อมูล ย่อมอาจส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม การส่งรายได้กลับทั้งในด้านปริมาณ ความถี่และอัตราส่วนต่อรายได้

7.2.3 ความบกพร่องในการใช้คำถาม

การใช้คำถามว่า “ท่านตัดสินใจเดินทางกลับมาใช้ชีวิตในประเทศไทยหรือไม่” อาจเป็นการถามที่เปิดกว้างเกินไป ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามเองอาจยังมีได้วางแผนในประเด็นนี้หรือยัง ไม่เห็นความชัดเจนในความเป็นอยู่ของตนในออสเตรเลียจึงเลือกตอบว่าตั้งใจกลับไว้ก่อน นอกจากนี้ผู้วิจัยมิได้ใช้ระยะเวลาที่พำนักอยู่ในออสเตรเลียมาเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกประชากร ดังนั้นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาพำนักในออสเตรเลียน้อยอาจมีปัจจัยอื่นๆ เข้ามามีอิทธิพลต่อการตอบแบบสอบถาม เช่น สภาพอารมณ์ สังคมและสิ่งแวดล้อม ทำให้กลุ่มนี้เลือกที่จะตอบว่าตั้งใจกลับไว้ก่อนอีกเช่นกัน ปัญหานี้จึงอาจส่งผลกระทบต่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจกลับประเทศต่อตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

7.2.4 คุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถามต่อผลการศึกษา

การที่ความพึงพอใจในรายได้และอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจกลับประเทศตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยในอดีต อาจเกิดจากคุณสมบัติของแรงงานไทยในออสเตรเลียไม่มีความแตกต่างกันมาก ดังเห็นได้จากสถิติรายได้เฉลี่ยต่อปีของทั้งสองกลุ่ม ตามตาราง 5-3 ที่มีความใกล้เคียงกันมาก อีกทั้งในการคัดเลือกประชากรในการศึกษาผู้วิจัยได้คัดเลือกแรงงานในภาคภาคอุตสาหกรรมเดียวกันคือภาคบริการ ยิ่งทำให้คุณสมบัติกลุ่มตัวอย่างมี

ความใกล้เคียงกันมากขึ้น ในขณะที่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจกลับประเทศกลับเป็นสถานะวีซ่า และความพึงพอใจในกฎหมายแทน จากตาราง 5-2 จะเห็นได้ว่าผู้ที่ตั้งใจไม่กลับประเทศถือวีซ่าถาวร ถึง 23 คน ในขณะที่ถือวีซ่าชั่วคราวเพียง 9 คน และนับเป็นร้อยละ 23 ของประชากรทั้งหมด ผู้ที่ถือวีซ่าถาวรย่อมแสดงความตั้งใจในระดับหนึ่งแล้วว่าต้องการพำนักอยู่ในออสเตรเลียในระยะยาวและถือเป็นผู้ประสบความสำเร็จในกระบวนการขอวีซ่าแล้ว กลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มพึงพอใจในกฎหมายและกระบวนการคนเข้าเมืองสูงและค่อนข้างชัดเจนว่าตั้งใจไม่กลับประเทศ จึงสามารถสรุปเพิ่มเติมได้ว่า คุณสมบัติของแรงงานไทยในออสเตรเลียในภาคอุตสาหกรรมบริการมีความใกล้เคียงกันทั้งในด้านรายได้และอาชีพและทั้งสองปัจจัยนี้มิได้เป็นตัวแปรต่อความตั้งใจกลับประเทศของแรงงานไทยในออสเตรเลีย

รายการอ้างอิง

หนังสือและบทความในหนังสือ

กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ. (2552). *ความตกลงการค้าเสรี ไทย-ออสเตรเลีย*. นนทบุรี: กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, กระทรวงพาณิชย์.

บทความจากวารสารอิเล็กทรอนิกส์

กระแสนทรรศน์ ฉบับที่ 2495. (2557). *แรงงานไทยไปต่างประเทศ ลดลงต่อเนื่อง สะท้อนอุปทานแรงงานไทยที่ลดลง*. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2557, จาก <https://www.kasikornresearch.com/th/K-EconAnalysis/Pages/ViewSummary.aspx?docid=32638>.

วิทยานิพนธ์และงานวิจัย

ชญานิศวรร์ กุศลรัตนนิพร. (2555). *เต็มใจหรือถูกบังคับ: เหตุผลการย้ายถิ่นกลับของแรงงานไทยจากวารสารญี่ปุ่นศึกษา*. สืบค้นเมื่อวันที่ 13 มกราคม 2559, จาก <file:///C:/Users/HOME/Downloads/13735-29282-1-SM.pdf>.

เอกสารทางกฎหมาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 2541. สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, สืบค้นเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2558. จาก http://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/elaw_parcy/download/article/article_20110922143151.pdf. น.7-29.

พระราชบัญญัติให้บทบัญญัติแห่งประมวลรัษฎากร 2541, สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, สืบค้นเมื่อวันที่ 12 สิงหาคม 2558. จาก <http://www.rd.go.th/publish/674.0.html>.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

กระทรวงแรงงาน. (ม.ป.ป.). *มาตรฐานแรงงานไทย*. สืบค้นเมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2559, จาก www.mol.go.th/en/content/page/มาตรฐานแรงงานไทย.

กรมสรรพากร. (2016). *บัญชีอัตราภาษีเงินได้*. สืบค้นเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2559, จาก <http://www.rd.go.th/publish/5938.0.html>.

ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2557). *Thailand's macro economics indicators*. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2557, จาก <http://www2.bot.or.th/statistics/BOTWEBSTAT.report.aspx?ID=409&language=ENG>.

สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. (2557). *รายงานสถิติ คนหางานแจ้งความประสงค์ เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ปี 2557*. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2559, จาก http://www.overseas.doe.go.th/statisticYearly/year2557_12net.pdf.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2558). *The labor force survey whole kingdom quarter 4 October - December 2014*. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2559, จาก http://web.nso.go.th/en/survey/lfs/data_lfs/2014_lf_Q4_Whole.pdf.

Books and Book Articles

Beasley, T. Hirsch, P. & Rungmanee, S. (2014). *Thailand in Australia*. Sydney: University Publishing Managed Service, the University of Sydney.

Stark, O., (1991). *The migration labor*. Basil Blackwell, Cambridge.

Articles

- Castles, S. (1992). *The Australian model of immigration and multicultural: Is it applicable to Europe?. International Migration Review, 26(2)*, Special Issue, 549-567.
- Cerese, F.P. (1974). *Expectations and reality: A case study of return migration from the united states to southern Italy. International Migration Review, 8(2)*, 245-62.
- Clark, D.C. (1999). *Do selection criteria make a difference? Visa category and the labor force status of Australian immigrations. Centre for Economic Policy Research, the Australian National University, Canberra.*
- Davis, K, & Jenkinson, M. (2012). *Remittances: Their Role, Trends and Australian Opportunities. Australian Centre of Financial Studies, 1-13.*
- Economic Commission for Europe. (2012). *Return Migration Rates of Recent Immigrants Compared To Flows In The Previous Century.* Retrieved from http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.10/2012/WP_18_Netherlands.pdf
- Freeman, G.P. & Jupp, J. (1992). *Nations of immigrations. Oxford University Press.*
- Goschin, Z. Roman, M. & Popa, C.A. (2010). *Determinants of Romanian International Migrants' Remittances.* Retrieved from <http://www-sre.wu.ac.at/ersa/ersaconfs/ersa11/e110830aFinal01001.pdf>
- Inglis, C., Gunasekaran, S., Sullivan, C. & Wu, C.T. (1992). *Asians in Australia.* Institute of Southeast Asian Studies, Singapore.
- Paparusso, A., & Ambrosetti, E. (2009). *To stay or to return. the main determinants of return migration intentions among first-generation Moroccans living in Italy and Spain.* Retrieved from <http://paa2014.princeton.edu/papers/142597>.

Todaro, M.P. (1969). *A model of labor migration and urban unemployment in less developed countries*. *The American Economic Review*. 59(1), 138-148.

Electronic Articles

Australian Trade Commission. (2015, June 7). *Australian Tourism Labour Force Report: 2015 – 2020*. Deloitte Access Economics. Retrieved from https://www.tra.gov.au/documents/Australian_Tourism_Labour_Force_FINAL.PDF

International Organization for Migration. (2008). *Enhancing the roles of return migrants*. Retrieved 19 November 2014, Retrieved from <https://www.iom.int/returndevelopment>.

OECD. (2008). *Return Migration: A New Perspective*. Retrieved from <https://www.oecd.org/migration/mig/43999382.pdf>.

Poirine, B. (1997). *A theory of remittances as an implicit family loan arrangement*. *World Development*, 25(4): 589-611.

Stark, O. and Bloom, D. (1985). *The new economics of labor migration*. *American Economic Review*. 75: 173-8.

Theses and Researches

Ahlburg, D.A. & Brown, R.P.C. (1998). *Migrants' intentions to return home and capital transfers: A study of Tongans and Samoans in Australia*, *The Journal of Development Studies*. 35(2), 125-151, DOI: 10.1080/00220389808422567.

Atienza, A.P. & Webb, A.J. (2013). *Remittance for investment decisions: A case of overseas Filipino workers in Taiwan*, *World Journal of Social Sciences*. 3(6), 114.

- Bouoiyour, J. & Miftah, A. (2014). *Socio-economic profile of return migrants: case of Moroccan migrants resident in France*. *European Economics Letters*. 3(1), 26-31.
- Brown, R. P.C. Leeves, G. & Prayaga, P. (2012). *An analysis of recent data on the remittances of Pacific island migrants in Australia*. 25. Retrieved from <http://www.uq.edu.au/economics/abstract/457.pdf>
- Buch, C. M., Kuckulenz, A., Le Manchec, M-H. (2002). Worker remittances and capital flows. Kiel Institute for the World Economy, (1130), Retrieved from Econstor database.
- Cassarino, J.P. (2004). *Theorising return migration: The conceptual approach to return migration revisited*. *International Journal on Multicultural Societies*. 6(2), 253-79.
- Collier, W. Piracha, M. & Randazzo, T. (2011). *Remittances and return migration*. *Institute for the Study of Labor*. IZA DP No. 6091. Retrieved from <http://ftp.iza.org/dp6091.pdf>.
- Constant, A., & Massey, D.S., (2002). *Return migration by German guestworkers: Neoclassical versus new economic theories*. *International Migration*. 40(4), 5-38.
- De Haas, H. (2009). *Euro-Mediterranean migration futures: the cases of Morocco, Egypt and Turgey*. *Working Paper*, International Migration Institute, Oxford University.
- Elijah, Y. (2013). *A study of the underlying determinants of return migration of international return migration of international return migrants to the Berekum Municipality, Ghana*. *International Journal of Sociology and Anthropology*, 5(8), 297-310. DOI:10.5897/ljasa2013.0475.

- Evans, M.D.R. & Kelly, J. (1991). *Prejudice, discrimination, and the labor market: Attainments of Immigrants in Australia*. *American Journal of Sociology*. 97(3), 721-759.
- Gibson, J. & McKenzie, D. (2009). *The microeconomic determinants of emigration and return migration of the best and brightest: Evidence from the Pacific*. Centre for Research and Analysis of Migration, Retrieved from <http://ftp.iza.org/dp3926.pdf>.
- Glytsos, N.P. (1997). *Remitting behavior of "temporary" and "permanent" migrants: the case of Greeks in Germany and Australia*. Fondazione Giacomo Brodolini and Blackwell Publishers Ltd. DOI: 10.1111/1467-9914.00043.
- Havolli, S. (2009). *Determinants of remittances: the case of Kosovo*. Central Bank of the Republic of Kosovo. Retrieved from http://bqk-kos.org/repository/docs/2010/Determinants_of_Remittances_The_case_of_Kosovo.pdf.
- Lucas, R. E.B. & Stark, O. (1985). *Motivations to remit: evidence from Botswana*. *Journal of Political Economy*. 93(5), 901-918.
- Makina, D. (2012). *Determinants of return migration intention: evidence from Zimbabwean migrants living in South Africa*. *Development Southern Africa*. 29(3), 365-378, DOI: 10.1080/0376835X.2012.706034.
- Withers, G. (1986). *Migration and the labour market; Australian analysis*. The Australian National University, Centre for Economic Policy Research, Canberra.
- Yendaw, E. (2013). *A Study of the Underlying Determinants of Return Migration of International Return Migrants to the Berekum Municipality, Ghana*. *International Journal of Sociology and Anthropology*. 5(8), 297-310.

Other Materials

Australian Citizenship Act 1948, Division 1. (2007). *Office of Legislative Drafting and Publishing*. 2007(83), 11-27.

The Office of Parliament Counsel. (2012, July 1). Fair Work Act 2009, Chapter 2, *ComLaw Authoritative Act C2014C00342*, No.28, 96-180.

Office of Legislative Drafting and Publishing. (2005, November 18). Migration Act 1958, Act No. 62, 1-49.

Shira, D. & Associates. (1989, August 31). *Double taxation avoidance agreement between Thailand and Australia. ASEAN Briefing*.

Electronic Media

Australian Bureau of Statistics. (2015, January 16). *Labour market outcomes of migrants' Australian Labour Market Statistics*. Retrieved from <http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/7d12b0f6763c78caca257061001cc588/f930564143dfa8a8ca2571b000153dd7!OpenDocument>

Australian Taxation office. (2015, April 22). *Individual income tax rates*. Retrieved from <https://www.ato.gov.au/rates/individual-income-tax-rates/>

Department of Immigration and Border Protection. (2014, November 22). *Work in Australia*. Retrieved from <http://www.immi.gov.au/Work/Pages/Work.aspx>.

Office of the Chief Economist. (2014). *Australian industry report 2014*. Department of Industry. Australian Government, Canberra.

The World Bank. (November 2014a). *Migration and development brief 23*. Retrieved from <http://siteresources.worldbank.org/INTPROSPECTS/Resources/334934-1288990760745/MigrationandDevelopmentBrief23.pdf>

The World Bank (2016, January 16). *Data. Philippines*. Retrieved from <http://data.worldbank.org/country/philippines>

The World Bank (2016, January 16). *Data. Vietnam*. Retrieved from <http://data.worldbank.org/country/vietnam>.

The World Bank. (2016, January 16). *Data. Thailand*. Retrieved from <http://data.worldbank.org/country/Thailand>

World Trade Organization. (2015, May 2). Movement of Natural Persons. Retrieved from https://www.wto.org/english/thewto_e/minist_e/min96_e/natpers.htm.



ภาคผนวก ก.

แบบสอบถาม

เรื่อง เงินส่งกลับและความตั้งใจกลับประเทศของแรงงานไทยในออสเตรเลีย

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรโครงการนิติเศรษฐศาสตร์การค้าระหว่างประเทศ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ของนางสาวพจพร จุลอุล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลพฤติกรรมการส่งเงินกลับและความตั้งใจกลับประเทศของแรงงานไทยในออสเตรเลีย ที่ทำงานภายใต้กฎหมายออสเตรเลีย ใน 4 ประเภทธุรกิจ ได้แก่ ร้านอาหารและเครื่องดื่ม นวดและสปา แรงงานภายในบ้าน และโรงแรม โดยข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามชุดนี้ จะใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น คำตอบที่ท่านตอบจะถือเป็นความลับ ผู้วิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบตามความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในรายได้และอาชีพ

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในกฎหมาย

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ ชาย หญิง

2. ท่านอาศัยอยู่ในรัฐใด

New South Wales

Queensland

South Australia

Western Australia

Victoria

3. อายุปี

4. สถานภาพสมรส (Marital Status)
- โสด (Single) สมรส (Married)
- หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ (Widow/Divorced/Separated) อยู่ร่วมกันโดยไม่แต่ง (De Facto)
5. สมาชิกครอบครัวในประเทศไทย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- พ่อ-แม่ คู่สมรส บุตร พี่น้อง ไม่มี
6. สถานการณ์พำนักในออสเตรเลีย (Current Legal Status of Your Residency in Australia)
- ผู้พำนักถาวร (Permanent Resident Visa)
- วีซ่าชั่วคราว (Temporary Work Visa)
- วีซ่านักเรียน (Student Visa)
7. ท่านอาศัยอยู่ในออสเตรเลียเป็นระยะเวลาปี / เดือน
8. ท่านตั้งใจเดินทางกลับไปใช้ชีวิตในประเทศไทยอย่างถาวรหรือไม่
- ไม่ต้องการ
- ต้องการ
9. ท่านส่งเงินกลับเมืองไทย ปีละ.....ครั้ง
10. ท่านส่งเงินกลับเมืองไทยครั้งละเท่าไร? (หน่วยบาท)
- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 0 - 5,000 | <input type="checkbox"/> 15,000 – 20,000 |
| <input type="checkbox"/> 5,000 – 7,500 | <input type="checkbox"/> 20,000 – 25,000 |
| <input type="checkbox"/> 7,500 – 10,000 | <input type="checkbox"/> 25,000 – 30,000 |
| <input type="checkbox"/> 10,000 – 15,000 | <input type="checkbox"/> มากกว่า 30,000 ขึ้นไป |
11. ระดับการศึกษาสูงสุด
- ประถมศึกษา
- มัธยมศึกษา
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี
- อื่นๆ
12. อาชีพในปัจจุบัน
- ร้านอาหารและเครื่องดื่ม (Food and Beverage)
- นวดและสปา (Massage and Spa)
- แรงงานในบ้าน (Domestic Workers)
- โรงแรม (Hotels)

13. รายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน (หน่วย: ดอลลาร์ออสเตรเลีย)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 1,000 | <input type="checkbox"/> 2,500 – 3,000 |
| <input type="checkbox"/> 1,000 – 1,500 | <input type="checkbox"/> 3,000 – 3,500 |
| <input type="checkbox"/> 1,500 – 2,000 | <input type="checkbox"/> 3,500 – 4,000 |
| <input type="checkbox"/> 2,000 – 2,500 | <input type="checkbox"/> มากกว่า 4,000 |

17. อาชีพในปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจต่อรายได้และอาชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยด้านรายได้และอาชีพ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
14. ท่านคิดว่ารายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน เพียงพอต่อค่าครองชีพ					
15. รายได้ตรงตามที่ท่านคาดหวังไว้ตั้งแต่ เริ่มทำงานในออสเตรเลีย					
16. รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้และ ระดับการศึกษาของท่าน					
17. ท่านอาจไม่ได้งานที่ให้รายได้เช่นนี้จาก การทำงานในไทย					
18. งานที่ทำในปัจจุบันมีความมั่นคง					
19. ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือ ได้งานที่ระดับสูงกว่า					
20. ท่านได้รับการปฏิบัติในฐานะลูกจ้างที่ ดีกว่าที่ได้รับจากการทำงานในไทย					
21. ท่านพึงพอใจสภาพแวดล้อมการทำงาน					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านกฎหมายต่อความตั้งใจกลับประเทศ

ปัจจัยด้านกฎหมาย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
22. กฎหมายเปิดโอกาสให้ท่านเป็นบุคคล สัญชาติ และ ผู้พำนักถาวร					
23. ระเบียบวีซ่าไม่เป็นปัญหาในการย้าย ครอบครัวของท่านมาอยู่ที่ด้วยที่ออสเตรเลีย					
24. ภาษีเงินได้ที่ท่านต้องเสียคุ้มค่ากับรายได้ และผลประโยชน์ที่ท่านได้รับ					
25. ท่านได้รับประโยชน์จากการจ่ายภาษีใน ออสเตรเลียมากกว่าการจ่ายภาษีในไทย					
26. ท่านได้รับการคุ้มครองด้านสวัสดิการ แรงงานมากกว่าการทำงานในไทย					
27. หากท่านเกิดปัญหาทางกฎหมายหรือข้อ พิพาทด้านแรงงานขึ้น ท่านมั่นใจว่าท่านจะ ได้รับความเป็นธรรมจากกฎหมาย ออสเตรเลีย					
28. ท่านได้รับการปฏิบัติในฐานะแรงงานเท่า เทียมกับคนออสเตรเลีย					

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....