

ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทย ของชาวฟิลิปปินส์

ศันสนีย์ เจ๊ะเลาะ¹

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อติลล่ำ พงศ์ยี่หล้า²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทย ของชาวฟิลิปปินส์ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นด้านปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทย ของชาวฟิลิปปินส์ (2) เพื่อศึกษาหาปัญหาที่ชาวฟิลิปปินส์พบเจอ เมื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทย จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เปรียบเทียบ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของปัจจัยที่ส่งผลและด้านปัญหาที่พบเมื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทย ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นชาวฟิลิปปินส์ที่สถานทูตฟิลิปปินส์ในประเทศไทย เลขที่ 760 ถนนสุขุมวิท 30/1 กรุงเทพฯ 10110 และชาวฟิลิปปินส์ที่มาส่งเงินกลับประเทศที่ธนาคาร ซีไอเอ็มบีไทย ซึ่งมีประชากรประมาณ 130 คน ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่าง 97 คน จึงเป็นขนาดที่เหมาะสม ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน โดยเครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการห่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสถิติ t-test และ F-test

ผลการศึกษาพบว่า ตัวอย่างชาวฟิลิปปินส์ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 25-30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอาชีพครูสอนภาษา สถานภาพส่วนใหญ่เป็นสถานภาพโสด มีรายได้ประมาณ 25,000-40,000 บาท เข้ามาประเทศไทยด้วยตนเอง และส่วนใหญ่นับถือศาสนาคริสต์ ส่วนด้านปัญหาที่พบ เมื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทย ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ชาวฟิลิปปินส์ที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะที่แตกต่างกันในด้านค่าจ้าง ด้านค่าครองชีพ ด้านวัฒนธรรม และด้านสังคม รวมถึงชาวฟิลิปปินส์ที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะที่แตกต่างกันในด้านวัฒนธรรม และด้านสังคม

ส่วนทางด้านปัญหาที่พบ เมื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทยในภาพรวมมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้านหน่วยงานการออกใบอนุญาตไม่เป็นรูปแบบ One Stop Service เนื่องจากชาวฟิลิปปินส์ให้ความเห็นด้านนี้ค่อนข้างมาก

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

² ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

1. บทนำ

ปัจจุบันภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร เป็นอีกหนึ่งสิ่งสำคัญในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ได้สร้างข้อได้เปรียบในหลายด้าน และจากกรณีประชากรในประเทศฟิลิปปินส์หนึ่งในสมาชิกประชาคมอาเซียนสามารถใช้ภาษาอังกฤษสื่อสารได้เป็นอย่างดี เนื่องจากประเทศเคยตกเป็นเมืองขึ้นของตะวันตก จึงเป็นโอกาสในการประกอบอาชีพ ทำงานยังต่างประเทศ ซึ่งแต่ละปีเม็ดเงินไม่น้อย ได้ส่งกลับมาให้คนในครอบครัวและเครือญาติ เพื่อใช้จ่าย จนเป็นเงินหมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจในประเทศฟิลิปปินส์อย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดการลงทุนมากมาย และพัฒนาประเทศ เรียกได้ว่า หลากๆ มันสมองที่ออกไปทำงานยังต่างประเทศ ได้สร้างรายได้จากเม็ดเงินที่โอนเข้าฟิลิปปินส์สูงเป็นอันดับหนึ่งของรายได้จากการขายสินค้าบริการ

ส่วนปัจจัยที่ทำให้คนฟิลิปปินส์ต้องออกมาขายแรงงานในต่างประเทศ มาจากภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจของประเทศที่มีมายาวนาน ก่อให้เกิดการว่างงานในอัตราสูง หากเทียบกับประชากรที่มีมากและกว่า 100 ล้านคน แน่นอึดต้องมีการแข่งขันสูงกว่าจะได้งานทำ ประกอบกับค่าครองชีพในประเทศฟิลิปปินส์ค่อนข้างสูง ทำให้รายจ่ายมากกว่ารายรับ นอกจากนี้ ปัญหาความยากจนในสมัยประธานาธิบดีคอราซอน อาคิโน ในช่วงปี 2540 ยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่ง เป็นเหตุผลให้คนฟิลิปปินส์ตัดสินใจมาทำงานในต่างประเทศ จนกลายเป็นวัฒนธรรม ทั้งจากการชักชวนของคนรู้จักและเพื่อนฝูงที่ออกไปทำงานต่างประเทศอยู่ก่อนแล้ว จนเห็นลู่ทางแนะนำเพื่อนฝูง คนรู้จัก

ขณะที่ ผศ.ดร.กมลพร สอนศรี หัวหน้าภาควิชาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ในฐานะนักวิจัยโครงการ ASEAN WATCH ของ สกว. ซึ่งมองว่าการออกไปทำงานต่างประเทศของคนฟิลิปปินส์เป็นวัฒนธรรม ก็เนื่องจากประวัติศาสตร์ของประเทศฟิลิปปินส์ มีการส่งแรงงานทำงานต่างประเทศทางทะเล ตั้งแต่ตกเป็นอาณานิคมของสเปน ก่อนที่สหรัฐอเมริกาเข้ามาครอบครอง จากนั้นได้มีการส่งแรงงานต่างประเทศทางบกอย่างต่อเนื่องเป็นต้นมา

กระทั่งสมัยประธานาธิบดี เฟอร์ดินันด์ มาร์กอส ได้เกิดวิกฤติน้ำมัน ยิ่งทำให้แรงงานฟิลิปปินส์ออกไปทำงานนอกประเทศมากขึ้น อีกทั้งทางรัฐบาลฟิลิปปินส์ได้มีนโยบายส่งเสริมแรงงานออกไปทำงานต่างประเทศ มีการจัดตั้งหน่วยงานต่างๆ ในการออกกฎระเบียบรับรองคนไปทำงานต่างประเทศ รวมทั้งการตั้งกองทุน คณะทำงานต่างๆ หรือเปิดบริการช่วยเหลือ เพื่อเอื้อต่อการทำงานในต่างประเทศ ซึ่งมีเป็นจำนวนมากหลายนโยบายจากผู้ดำรงตำแหน่งประธานาธิบดีในอดีตจนถึงปัจจุบัน

การส่งเสริมของรัฐบาลฟิลิปปินส์ ทำให้แรงงานของประเทศจะออกไปทำงานที่ไหนก็ได้ จนเกิดเป็นวัฒนธรรม เมื่อเด็กฟิลิปปินส์ โตขึ้นมา ก็อยากทำงานในต่างประเทศ มีรายได้จากเม็ดเงินที่โอนเข้าสู่ประเทศมากกว่า 20 ล้านดอลลาร์สหรัฐต่อปี ส่วนการมาทำงานในเมืองไทยก็เพราะวัฒนธรรมของคนไทยกับคนฟิลิปปินส์นั้นคล้าย ๆ กัน

ในส่วนอาชีพหลักๆ ซึ่งแรงงานของฟิลิปปินส์เข้ามาทำงานในไทย พบว่า มาทำอาชีพครูสอนภาษาอังกฤษ และอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เป็นลำดับต้นๆ ซึ่งไม่กระทบต่อการแย่งอาชีพคนไทย อีกทั้งบุคลิกคนฟิลิปปินส์เป็นคนร่าเริง ชอบสนุกสนาน ทำให้เด็กไทยชอบเรียนกับครูฟิลิปปินส์ ซึ่งต่างกับครู

สอนภาษาอังกฤษชาวตะวันตก ส่วนอาชีพรองลงมาเป็นผู้จัดการ วิศวกร ในบริษัทเอกชน บริการ (สื่อบุคคลออนไลน์ วันที่ 31 มี.ค. 2559)

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่น
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานชาวฟิลิปปินส์ออกนอกประเทศ
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมที่มีอิทธิพลต่อชาวฟิลิปปินส์
- 2.6 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

3. สมมติฐานของการศึกษา

- 1) ชาวฟิลิปปินส์ที่มีคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทย แตกต่างกัน
- 2) ชาวฟิลิปปินส์ที่เข้ามาในประเทศไทย ประสบปัญหาแตกต่างกัน

4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนา และสามารถรองรับแรงงานที่จะเข้ามาในอนาคต
2. สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการออกใบอนุญาตทำงานให้มีความรวดเร็วและดียิ่งขึ้น
3. สามารถเป็นแนวทางแก่ผู้สนใจและเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าในเรื่องของปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทย ของชาวฟิลิปปินส์

5. ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยของชาวฟิลิปปินส์ โดยปัจจัยที่คาดว่าจะอาจเป็นสาเหตุให้เกิดการเข้ามาทำงานในประเทศไทย ดังนี้

- 1) ขอบเขตด้านตัวแปร
 - 1.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทย
 - 1.2 ปัญหาที่พบ เมื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทย

ขอบเขตทางด้านประชากร

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยของชาวฟิลิปปินส์ โดยมีการกำหนดขอบเขตของประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ คือชาวฟิลิปปินส์ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

ขอบเขตทางด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้กำหนดเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ – เมษายน 2560

6. ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยส่งให้กับกลุ่มตัวอย่าง และผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับมาให้ผู้วิจัยโดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทย

ส่วนที่ 3 ปัญหาที่พบ เมื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทย

7. ผลการศึกษา

การวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาจากการเก็บข้อมูลจากตัวอย่าง ซึ่งเป็นชาวฟิลิปปินส์ที่สถานทูตฟิลิปปินส์ในประเทศไทย เลขที่ 760 ถนนสุขุมวิท 30/1 กรุงเทพฯ 10110 และชาวฟิลิปปินส์ที่มาส่งเงินกลับประเทศที่ ธนาคาร ซีไอเอ็มบีไทย โดยใช้ขนาดตัวอย่างจำนวน 100 คน เพื่อศึกษาความคิดเห็นของชาวฟิลิปปินส์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทย สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายและเพศหญิง จำนวน 100 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 80 และเพศชาย 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ส่วนมากมีอายุระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 32 วุฒิการศึกษาของชาวฟิลิปปินส์ ระดับปริญญาตรี 84 คน คิดเป็นร้อยละ 84 มีอาชีพครูมากที่สุด จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 80 มีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 57 มีรายได้ ตั้งแต่ 25,000 - 40,000 บาท มากที่สุด จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 50 การเข้ามาในประเทศไทยด้วยตนเองมากที่สุด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 95 และชาวฟิลิปปินส์ในประเทศไทยส่วนมากนับถือศาสนาคริสต์มากที่สุด จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 58

8. อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลดังรายการต่อไปนี้

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทย ของชาวฟิลิปปินส์โดยรวม และทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ ชาวฟิลิปปินส์ที่มีคุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน และด้านปัญหาที่พบเมื่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทย ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะของปัจจัยที่ส่งผล

ด้านค่าจ้าง ผลการศึกษาพบว่า ชาวฟิลิปปินส์มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทย อยู่ในระดับมาก แสดงว่าชาวฟิลิปปินส์ให้ความสำคัญในด้านค่าจ้างในการ

ตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับ สุปราณี พงษ์สิทธิศักดิ์ (2538 อ้างถึงใน นงลักษณ์ ตังคะบุรี 2541, 41) ศึกษาเรื่อง สาเหตุและสภาพปัญหาของการตัดสินใจไปทำงานในไต้หวันของแรงงานไทย พบว่า ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจไปทำงานในไต้หวันที่สำคัญที่สุดประการแรก คือ รายได้เดิมของแรงงานไม่พอใช้จ่ายในการดำรงชีพ จำทำให้แรงงานเลือกที่จะไปทำงานไต้หวันเพราะมีค่าจ้างที่สูงกว่าประเทศไทย

ด้านกฎหมาย พบว่า ชาวฟิลิปปินส์มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทย อยู่ในระดับปานกลาง และให้ความสำคัญในรายด้าน ฟิลิปปินส์มีการจัดตั้งหน่วยงานต่างๆ ในการออกกฎระเบียบรับรองคนไปทำงานต่างประเทศ ในระดับมาก จึงส่งผลต่อการสนับสนุนให้คนฟิลิปปินส์เดินทางออกประเทศ เพื่อทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับบทความของ

ชนิดาภา ชลอมงษ์. (2558). การเคลื่อนย้ายแรงงานครูฟิลิปปินส์ในประเทศไทยปัญหาที่เกี่ยวข้องกับกฎระเบียบตรวจคนเข้าเมืองของกระบวนการ สตม. คือ กระบวนการออก เอกสารต่าง ๆ ครูฟิลิปปินส์มักมีปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการดังกล่าวเพราะส่วนงานของ สตม. เกี่ยวข้องกับ ครูฟิลิปปินส์ที่ต้องดำเนินการด้วยตนเองโดยตรงหลายขั้นตอน คือ การขอเปลี่ยนประเภทวีซ่า การขอ ขยายระยะเวลาวีซ่า การรายงานตัว 90 วัน และการทำ Re-entry Permit เพื่อขอเดินทางออกนอกเมือง กระบวนการที่ได้กล่าวไปแล้วล้วนต้องดำเนินการด้วยตนเองกับ สตม. ที่มีอำนาจในการอนุญาตหรือ สตม.1 ณ กรุงเทพมหานคร ซึ่งบางครั้งทำให้แรงงานครูฟิลิปปินส์ต้องเสียเวลา เสียค่าใช้จ่าย เพื่อ เดินทางไปดำเนินการในขั้นตอนนั้น ๆ ค่อนข้างมาก อีกทั้งบางครั้งการออกเอกสารเป็นไปอย่างล่าช้า ส่งผลให้เกิดค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้นไปกว่าเดิม และยิ่งพบอีกว่า บางครั้งครูฟิลิปปินส์ไม่ทราบ กฎระเบียบของ สตม. หรือไม่ทราบถึงช่องทางอื่น ๆ ในการปฏิบัติว่าสามารถทำได้ เช่น สตม. มีกระจายอยู่ในภูมิภาคทั่วประเทศและ สตม. บางแห่งรับรายงานตัวได้ ครูฟิลิปปินส์บางส่วนที่ไม่ ทราบจึงเดินทางไปรายงานตัวกับ สตม. ในกรุงเทพมหานคร ทั้งที่ สตม. ในจังหวัดของตนมีอำนาจใน การรับรายงานตัวได้เป็นต้น ซึ่งกรณีดังกล่าวนี้เกิดขึ้นกับแรงงานครูฟิลิปปินส์ในประเทศไทยในกลุ่ม ของผู้ศึกษาเช่นกัน

ด้านค่าครองชีพ พบว่า ชาวฟิลิปปินส์มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในระดับมากที่สุด เนื่องจากค่าครองชีพในฟิลิปปินส์สูงกว่าประเทศไทย แต่รายได้น้อย จึงไม่เพียงพอต่อการครองชีพ จึงเป็นเหตุผลหนึ่งให้เดินทางออกมาทำงานนอกประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับบทความของ Miss Jeannette Guatlo (สื่อบุไทยรัฐออนไลน์ วันที่ 31 มี.ค. 2559) ชาวเมืองคิบาเวบูกินนอน ซึ่งเป็นบ้านเกิดของแมนนี่ ปาเกียว (Manny Pacquiao) นักชกชื่อดัง ระบุถึงเหตุผลในการตัดสินใจมาทำงานในไทยว่า หลังจากจบปริญญาตรี คณะศิลปศาสตร์บัณฑิต เอกภาษาอังกฤษ จากมหาวิทยาลัยในฟิลิปปินส์ ได้เข้าทำงานในโรงงานปลาทุ่นากะป๋อง ซึ่งส่งขายยังต่างประเทศ กลับพบว่า เงินเดือนที่ได้มาไม่พอใช้จ่าย เนื่องจากค่าครองชีพในประเทศฟิลิปปินส์ค่อนข้างสูง จนในที่สุดตัดสินใจมาทำงานในไทย แม้เงินเดือนที่ได้จากการสอนภาษาไทยไม่แตกต่างกับที่ได้รับในบ้านเกิด แต่ด้วยค่าครองชีพที่ต่ำกว่าเป็นอย่างมาก ทำให้สามารถใช้ชีวิตอยู่อย่างสบาย โดยจัดสรรเงินเดือน 50% เพื่อใช้จ่ายส่วนตัว และอีก 50% ส่งกลับให้ครอบครัวในฟิลิปปินส์

ด้านวัฒนธรรม พบว่า ชาวฟิลิปปินส์มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในระดับมาก เนื่องจากวัฒนธรรมไทยคล้ายกับฟิลิปปินส์ ในหลายด้าน เช่น อาหารการกิน ซึ่งคนไทยและฟิลิปปินส์นิยมกินข้าวเป็นอาหารประจำวัน และด้านสำเนียงในการสื่อสารของชาวฟิลิปปินส์สามารถเข้าใจได้ง่ายไม่ต่างชาวตะวันตก

ด้านสังคม พบว่า ชาวฟิลิปปินส์มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในระดับมาก จากการศึกษาพบว่า ชาวฟิลิปปินส์มีความเห็นว่าคนไทยใจดีโอบอ้อมอารี เป็นมิตรกับต่างชาติ ซึ่งสอดคล้องกับ Miss Jeannette Guatlo (สภุภไทยรัฐออนไลน์ วันที่ 31 มี.ค. 2559) เธอเล่าว่า ประมาณปี 2557 ได้มาท่องเที่ยวครั้งแรกในไทยกับน้องสาว หลังท่องเที่ยวประเทศสิงคโปร์ โดยรู้สึกประทับใจเมืองไทยมาก เพราะเป็นประเทศที่สวยงาม ทั้งผู้คนและวัฒนธรรม

9. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทย ของชาวฟิลิปปินส์ ครั้งนี้ จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่า ชาวฟิลิปปินส์เลือกมาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากค่าแรงในประเทศไทยสูงกว่าประเทศฟิลิปปินส์ ส่วนใหญ่มาเป็นครู ดังนั้นหากโรงเรียนใดสนใจครูชาวต่างชาติ ชาวฟิลิปปินส์จึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่จะจัดจ้างมาเป็นครูสอน เพราะไม่ต้องจ้างแพงเนื่องจากพวกเขายอมรับและพอใจค่าจ้างในประเทศไทย
2. จากการศึกษาพบว่า เรื่องค่าครองชีพ เป็นประเด็นหลักในการเข้ามาทำงานของชาวฟิลิปปินส์ ดังนั้นผู้ประกอบการหรือผู้บริหารสามารถใช้ประเด็นนี้สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ชาวฟิลิปปินส์ในประเทศไทยได้
3. จากการศึกษาพบว่า กฎหมายประเทศไทยไม่เอื้ออำนวย ดังนั้นเมื่อผู้ประกอบการรับชาวต่างชาติเข้ามาทำงานจึงต้องช่วยพวกเขาในเรื่องนี้ด้วยเพื่อให้พวกเขาได้ทำงานอย่างถูกต้อง
4. จากการศึกษาพบว่า ภาษาอังกฤษเป็นข้อได้เปรียบของชาวฟิลิปปินส์ ดังนั้น หน่วยงานต่างๆ หากว่าจ้างงานที่ต้องใช้ภาษาอังกฤษ ชาวฟิลิปปินส์จึงเป็นทางเลือกหนึ่งในการจ้างเพราะไม่แพง และสามารถเข้าถึงวัฒนธรรมไทยได้ดีกว่าชาวตะวันตก

10. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทย ของชาวฟิลิปปินส์ เป็นการศึกษาในเรื่องของความคิดเห็นของชาวฟิลิปปินส์ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ด้วยเหตุผลหลากหลายด้าน ตามรายละเอียดที่ระบุไว้ในเนื้อหา หากเป็นไปได้ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทย เช่น ด้านนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ด้านเทคโนโลยี และด้านเศรษฐกิจ เพื่อเป็นข้อมูลในอนาคต สำหรับการเตรียมรับแรงงานต่างชาติที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย

บรรณานุกรม

- กมลพร สอนศรี. (2559). *เครือข่ายชุมชนฟิลิปปินส์ในประเทศไทย จากอดีตสู่ประชาคมอาเซียน*.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559
- กมลพร สอนศรี, (2556), ASEAN Forum 6: "รายงานความก้าวหน้างานวิจัยในประเด็นแรงงานและ
อาเซียน" / สืบค้น 2 กุมภาพันธ์ 2557
- เจาะวัฒนธรรมฟิลิปปินส์ โกอินเตอร์ขายแรงงาน (ออนไลน์) แหล่งที่มา :
<http://www.thairath.co.th/content/591038> / สืบค้น 5 กุมภาพันธ์ 2560
- ชนิดาภา ชลวงษ์. (2558). *การเคลื่อนย้ายแรงงานครูฟิลิปปินส์ในประเทศไทย (ออนไลน์)*.
แหล่งที่มา : <http://tdc.thailis.or.th> / สืบค้น 13 กุมภาพันธ์ 2560
- ภูเขียว จันทร์สมบูรณ์, (2549), *การศึกษาปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันในการย้ายถิ่นเพื่อขาย
แรงงานจากนคร หลวงเวียงจันทร์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (รายงานวิจัย),
คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุตรธานี, อุตรธานี / สืบค้น 13 กุมภาพันธ์ 2560
(ศูนย์กลางความรู้ทางเศรษฐกิจและธุรกิจที่เป็นประโยชน์ต่อลูกค้า ผู้บริหารและบุคลากร
ของธนาคาร : Economic Intelligence Center). (ออนไลน์) แหล่งที่มา :
<https://www.scbeic.com/th/detail/product/1013> / สืบค้น 14 กุมภาพันธ์ 2560*
- ศูนย์อาเซียน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ออนไลน์) แหล่งที่มา : www.fact.fti.or.th/th สืบค้น
23 กุมภาพันธ์ 2560
- สุณี รัตราคม, (2535), *เศรษฐศาสตร์แรงงานระหว่างประเทศ: การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่าง
ประเทศ* สืบค้น 2 มีนาคม 2560
- สุพานี สฤกษ์วานิช (2549 : 100) *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน* สืบค้น 2 มีนาคม
2560
- สุปราณี พงษ์สิทธิศักดิ์ (2538 อ้างถึงใน นงลักษณ์ ตั้งคะบุรี 2541, 41) *ศึกษาเรื่อง สาเหตุและสภาพ
ปัญหาของการตัดสินใจไปทำงานในไต้หวันของแรงงานไทย* สืบค้น 2 มีนาคม 2560
- Bhorat, H., Meyer, J. B., and Mlatsheni, C., (2002), *Skilled Labour Migration from Developing
Count*
- Castles, S., (2004), *Why Migration Policies Fail1: , "Ethnic and Racial Studies"*, Retrieved
January 24, 2014 from Taylor & Francis Online:
www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/0141987042000177306
- Lee, E. S., (1996), *A Theory of Migration*, Retrieved January 19, 2014 from Zentrum für
Datenverarbeitung: www.students.uni-mainz.de/jkissel/Skripte/Lee.pdf
- Martin, P., (2008, September), **Another Miracle? Managing Labour Migration in Asia**, In *United
Nations Expert Group Meeting on International Migration and Development in Asia and
the Pacific*.

- Oteiza, E., (1968), A Differential Push-Pull Approach, *The Brain*, New York: The Macmillan, p. 127
- Ravenstein, E., (1885), The Laws of Migration, *Journal of the Royal Statistical Society XLVIII*, part II: p. 183
- Tan, E. A., (2001), The Philippine Case in Asian and Pacific Migration, Labor Market Adjustments to Large Scale Emigration. In G. Battistella, *Asian and Pacific Migration Journal (1 ed., pp. 379-398)*, *Philippines: University of the Philippines*.
- Theories of Migration, (2011), Migration Conceptual Framework: Why Do People Move to Work in Another Place or Country?, Retrieved February 23, 2014 from AGG: www.cgge.aag.org/Migration1e/ConceptualFramework_Jan10/ConceptualFramework_Jan104.html
- Wickramasekara, P., (2003), Policy Responses to Skilled Migration: Retention, Return and Circulation.