

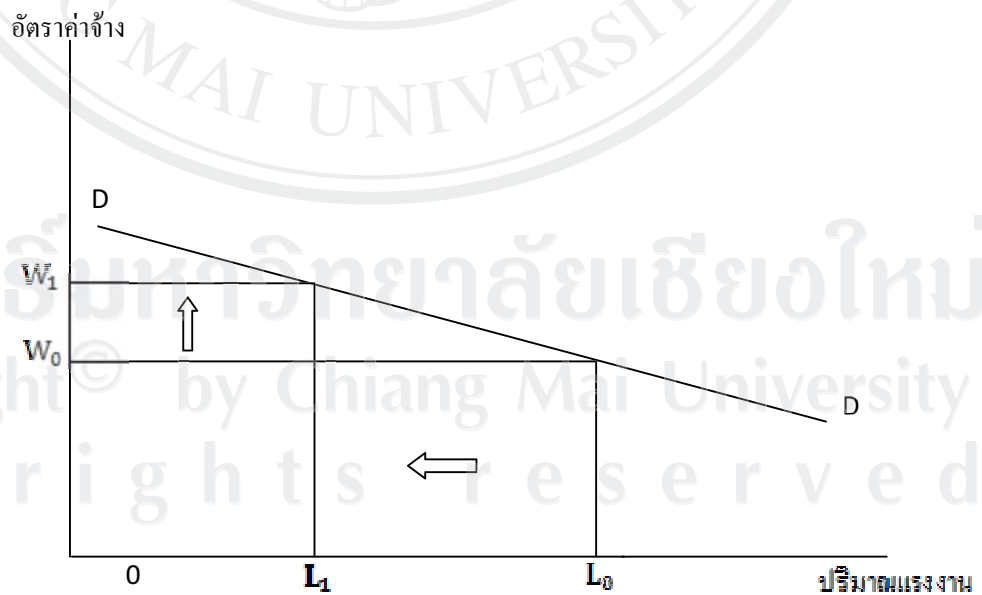
บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 อุปสงค์แรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศ

สุณี ฉัตราคม (2531) ได้อธิบาย แรงงานไร้ฝีมือเป็นแรงงานที่มีความต้องการในทุกประเทศ แต่ก็สามารถมีแรงงานภายในประเทศสนองต่ออุปสงค์ได้เพียงพอ ทั้งนี้เพราะแรงงานประเภทนี้เกือบไม่ต้องการฝึกอบรมเลย และมักมีเกินความต้องการอยู่แล้ว ดังนั้นโดยทั่วไปอุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือ จึงเป็นเพียงอุปสงค์ของตลาดภายในประเทศเท่านั้น ไม่มีอุปสงค์ของตลาดระหว่างประเทศ อย่างไรก็ตาม มิใช่ว่าอุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือในตลาดระหว่างประเทศจะไม่มีเลย ในบางประเทศที่พัฒนาไปในระดับสูงค่อนข้างมาก แรงงานอาจมีความรู้สูงและเลือกทำงานที่ค่าจ้างสูง โดยจะหลีกเลี่ยงงานที่หนักหรือไม่น่าพอใจหรือค่าจ้างต่ำเอาไว้ เช่น งานรับจ้างทำการเกษตร งานเหมืองแร่ เป็นต้น ทำให้ไม่มีแรงงานภายในประเทศเพียงพอจะสนองต่ออุปสงค์ได้ในกรณีนี้ จะทำให้เกิดอุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือในตลาดแรงงานระหว่างประเทศขึ้น เพื่อให้มีการอพยพเข้ามาสนองความต้องการ



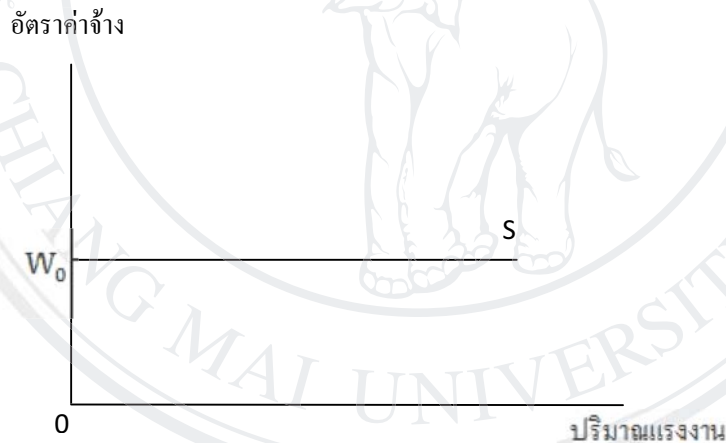
รูปที่ 2.1 อุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือ

อุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือในตลาดแรงงานระหว่างประเทศนี้ จะมีความยืดหยุ่นค่อนข้างมาก (Elastic) เพราะว่าหากอัตราค่าจ้างสูงขึ้น แนวโน้มที่อุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือจะลดลงก็จะมีมาก เพราะการใช้วิธีการผลิตแบบใช้ทุนมาก (Capital-intensive) อาจต้นทุนต่ำกว่า

ตามรูปที่ 1 นี้ เส้น DD คือเส้นอุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือในตลาดแรงงานระหว่างประเทศ ถ้าค่าจ้างสูงขึ้นจาก OW_0 เป็น OW_1 อุปสงค์จากแรงงานจะลดลงจาก OL_0 เป็น OL_1 ซึ่งเป็นการลดในอัตราที่สูง เนื่องจากมีการใช้ทุนทดแทนแรงงานมากขึ้นนั่นเอง

2.1.2 อุปทานแรงงานระหว่างประเทศ

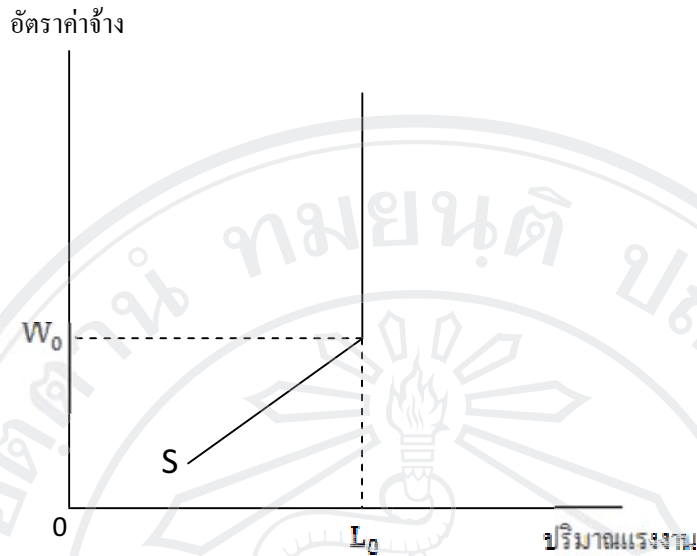
แรงงานไร้ฝีมือโดยทั่วไปจะมีปริมาณเสนอขายมากเพียงพอหรืออาจมากเกินไป อยู่เสมอในประเทศต่างๆ ในลักษณะเช่นนี้เส้นอุปทานของแรงงานไร้ฝีมือในตลาดภายในประเทศจึงมักเป็นเส้นที่มีความยืดหยุ่นมากหรืออาจถึงกับยืดหยุ่นมากที่สุด (Perfectly Elastic) ดังรูปที่ 2.2



รูปที่ 2.2 อุปทานแรงงานไร้ฝีมือ

2.1.3 อุปทานแรงงานภายในประเทศ

เส้นอุปทานของแรงงานมีลักษณะแปรผันตรงกับอัตราค่าจ้าง กล่าวคือเมื่อค่าจ้างเพิ่มมากขึ้นเท่าใดปริมาณแรงงานก็เพิ่มขึ้นตามเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามอุปทานของแรงงานไร้ฝีมือภายในประเทศอาจมีไม่เพียงพอได้ กรณีเช่นนี้ เส้นอุปทานของแรงงานไร้ฝีมือภายในประเทศจะมีความยืดหยุ่นน้อยกว่ากรณีของประเทศที่มีแรงงานอยู่มากและมีอยู่ช่วงหนึ่งที่สามารถยืดหยุ่นน้อยที่สุดคือไม่อาจเพิ่มได้แม้ค่าจ้างจะสูงขึ้น

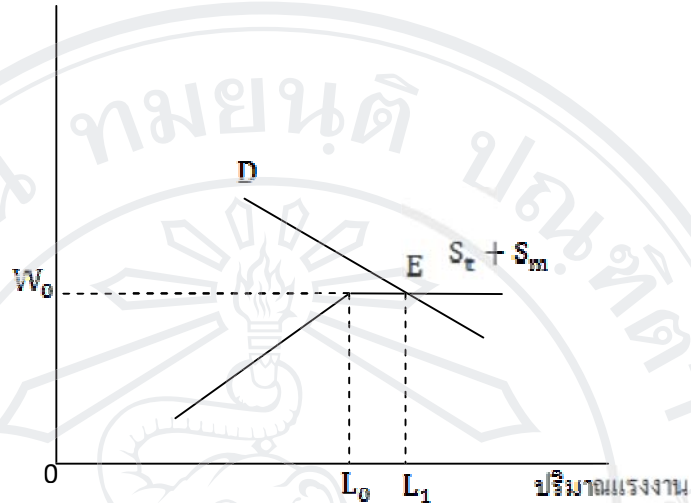


รูปที่ 2.3 อุปทานแรงงานไร้ฝีมือ

ตามรูปที่ 2.3 นี้เนื่องจากประเทศมีกำลังแรงงานไร้ฝีมือจำกัดในช่วงค่าจ้างที่ต่ำกว่า OW_0 นั้น การจะดึงดูดให้มีอุปทานแรงงานเพิ่มขึ้น อัตราค่าจ้างจะต้องสูงค่อนข้างมากแต่เนื่องจากแรงงาน มีปริมาณจำกัดเพียง OL_0 ดังนั้นแม้ค่าจ้างจะสูงกว่า OW_0 ก็ไม่มีแรงงานมาเสนอขายมากกว่า OL_0 ได้ แต่ถ้าประเทศที่อุปทานแรงงานของแรงงานไร้ฝีมือจำกัดนั้น มีสิ่งจูงใจที่ดีพอก็จะมีแรงงานอพยพเข้ามาจากต่างประเทศ (โดยเฉพาะประเทศที่ใกล้เคียง) ทำให้เส้นอุปทานแรงงานไร้ฝีมือมีส่วนยืดหยุ่นมากขึ้นและอาจถึงกับมีความยืดหยุ่นมากที่สุดเช่นเดียวกับกรณีรูปที่ 2 ส่วนลักษณะของอุปทานแรงงานไร้ฝีมือของตลาดระหว่างประเทศนั้น ถ้าแรงงานมีความรอบรู้โดยสมบูรณ์ในตลาดแรงงานระหว่างประเทศ และไม่มีสิ่งกีดขวางในการเคลื่อนย้ายแล้ว เส้นอุปทานแรงงานไร้ฝีมือในตลาดระหว่างประเทศก็จะเป็นเส้นที่มีลักษณะยืดหยุ่นมากหรือยืดหยุ่นมากที่สุดเช่นกัน

จากทั้ง 3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังกล่าวทำให้สามารถจำลองคุณภาพ ลักษณะอุปสงค์ และอุปทานของตลาดแรงงานไร้ฝีมือภายในประเทศไทย ดังรูปที่ 4 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อถึงสถานะที่อุปทานแรงงานไร้ฝีมือภายในประเทศไม่อาจตอบสนองความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการ ด้วยเหตุจาก 1) ปริมาณแรงงานมีอยู่อย่างจำกัด 2) มาตรฐานการศึกษาของแรงงานไร้ฝีมือภายในประเทศมีระดับที่สูงขึ้น 3) แรงงานอาจจะเลือกทำงานจากความต้องการค่าจ้างที่สูงขึ้นและจากลักษณะงานที่ไม่ต้องการทำงานหนัก ทำให้ผู้ประกอบการจำต้องจ้างแรงงานต่างด้าว

อัตราค่าจ้าง



รูปที่ 2.4 ดุลยภาพของตลาดแรงงาน

จากรูปที่ 2.4 เส้น D คือเส้นอุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือในประเทศไทย โดยมีอุปทานแรงงานภายในประเทศมีอยู่อย่างจำกัดที่ OL_0 ณ ค่าจ้างคงที่อยู่ที่ OW_0 ซึ่งเป็นค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ผู้ประกอบการจะจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนตามความต้องการ จากเส้น $S_c + S_m$ คือ อุปทานแรงงานภายในประเทศและอุปทานแรงงานต่างด้าวจากสหภาพพม่า ทำให้เกิดดุลยภาพที่จุด E และปริมาณแรงงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นอยู่ที่ระดับ OL_1 ขณะที่ค่าจ้างอยู่ที่ระดับ OW_0

2.1.4 ความแตกต่างของค่าจ้าง (Wage Differents)

ความแตกต่างของค่าจ้างมีสาเหตุมาจากสาเหตุ 3 ประการ (ชเนศ ศรีวิชัยคำพันธ์, 2543: 311)

คนงานแต่ละคนมีความสามารถมีระดับการศึกษาและการฝึกอบรมไม่เท่าเทียมกัน จึงเป็นเหตุให้ได้รับค่าจ้างไม่เท่ากัน เช่น แพทย์ วิศวกร นักเศรษฐศาสตร์ และทนายความ เป็นต้น

1. เนื่องมาจากสภาพการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น แรงงานที่จบปริญญาตรีเหมือนกันแต่ทำงานในภาคเอกชนจะได้รับค่าจ้างมากกว่าการรับราชการที่ทำงานน้อยกว่า มีเวลาพักผ่อนมากกว่า การทำงานสบายกว่าจึงได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่า

2. เนื่องมาจากความไม่สมบูรณ์ของตลาดแรงงาน แม้จะทำงานอาชีพเดียวกันแต่ค่าจ้างที่ได้รับแตกต่างกันเพราะ

ก. คนงานไม่ยอมโยกย้ายจากถิ่นเดิม เนื่องจากการเดินทางในที่แห่งใหม่ ทำให้เกิดการสิ้นเปลือง เสียเวลา และเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ตลาดแรงงานไม่มีการแข่งขันอย่างแท้จริง

ข. การขีดขวางของสถาบันหรือสหภาพแรงงาน เช่นกรณีที่สหภาพแรงงานห้ามมิให้นายจ้างว่าจ้างคนงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ค. ค่านิยมทางสังคม เช่น การทำงานในลักษณะเดียวกัน คนงานหญิงได้ค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานชายหรือกรณีของประเทศคนงานผิวดำจะได้รับค่าจ้างต่ำกว่าคนงานผิวขาว

2.1.5 แนวคิดค่าจ้างพอยังชีพ (Subsistence Wage Theory)

ในช่วงปลายคริสต์ศตวรรษที่ 18 มีนักเศรษฐศาสตร์ชาวฝรั่งเศสสำนักฟิซิโคราตส์ (Physiocrats) คือ จากส์ ตูร์ โกต์ (Jacques turgot) ฟรังซัวส์ เกสเนย์ (Fran ois Quesnay) เป็นผู้เสนอแนวคิดค่าจ้างพอยังชีพ โดยกล่าวถึงค่าจ้างในอุตสาหกรรมมักจะมีแนวโน้มไประดับพอยังชีพเสมอ ถ้าค่าจ้างสูงกว่าระดับนี้ชนชั้นใช้แรงงานก็จะเพิ่มจำนวนขึ้น เพราะมีความเป็นอยู่ดีขึ้นแล้วค่าจ้างก็จะค่อย ลดลงมาสู่พอยังชีพ แต่ถ้าค่าจ้างต่ำกว่าระดับพอยังชีพ ทำให้แรงงานมีความเป็นอยู่อย่างอดขัดขาดสนขาดแคลนอาหาร เจ็บป่วย จำนวนผู้ใช้แรงงานก็จะลดลง จึงจำเป็นต้องเพิ่มค่าจ้างให้สูงขึ้นจนถึงระดับพอยังชีพจึงจะหาคนมาทำงานได้

ในสำนักคลาสสิกของอังกฤษได้มีการปรับปรุงแนวคิดนี้เป็นทฤษฎีค่าจ้างพอยังชีพโดยเดวิด ริคาร์โด (David Ricardo) ได้อาศัยทฤษฎีประชากรของโรเบิร์ต มัลทัส (Robert Malthus) มาประกอบด้วยแนวคิดหลักของทฤษฎีนี้ คือ

1. ค่าจ้างเพิ่มขึ้นหรือลดลงก็มีส่วนทำให้จำนวนของประชากรเพิ่มขึ้นหรือลดลงไปในทางเดียวกัน
2. ค่าจ้างของคนทำงานผู้ไม่มีความชำนาญควรจะได้เท่าที่จำเป็นในการเลี้ยงชีพของตนเองและครอบครัวให้พออยู่ได้
3. ถ้าคนทำงานได้รับค่าจ้างสูงเกินไปจนทำให้สภาพการกินอยู่ดีมากขึ้นแล้ว จะเป็นเหตุให้จำนวนประชากรเพิ่มมากขึ้นจนกระทั่งขีดความสามารถของสังคมในการเพิ่มผลผลิตตามไม่ทันได้ ประชากรส่วนหนึ่งก็จะขาดรายได้และขาดอาหารทำให้เจ็บป่วยล้มตายลง
4. เมื่อจำนวนประชากรลดลงก็จะทำให้ผลผลิตหรือรายได้ที่มีอยู่ก็จะเพียงพอสำหรับการบริโภคค่าจ้างที่อยู่ในระดับต่ำก็จะกลับสูงขึ้นจนถึงระดับพอยังชีพได้อีกครั้งหนึ่ง

มีข้อที่น่าสังเกตอีกบางประการ คือ ค่าจ้างพอยังชีพนั้นจะถือว่าระดับใดก็ย่อมขึ้นอยู่กับธรรมเนียมประเพณี ความเคยชินในการดำรงชีวิต และมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีว่าจำเป็นในการดำเนินชีวิตตามปกติวิสัย นอกจากนี้ แนวคิดเรื่องค่าจ้างพอยังชีพนี้ยังมีบางส่วนที่คล้ายคลึงกับแนวคิดเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำของไทยในบางยุคบางสมัย

2.1.6 แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน

Delamotte & Takezawa, 1984 : 2-3 กล่าวว่า คุณภาพ-ชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างและยังไม่ชัดเจน ทั้งสองท่านได้รวบรวมความหมายของ

คุณภาพชีวิตการทำงานในหลายแง่มุมไว้คือ

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อพนักงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของตนเองด้วย

2.1.7 แนวคิดผลประโยชน์เกื้อกูลหรือสวัสดิการ

เดล โยเดอ (Dale Yoder) เห็นว่าสวัสดิการควรมี 3 เรื่อง คือ

1. สวัสดิการที่ช่วยเหลือรายได้โดยตรงในรูปของการจ่ายค่าล่วงเวลา จ่ายในยามหยุดงาน

2. สวัสดิการที่เป็นการให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับปัญหาชีวิตประจำวัน ได้แก่ บริการทางกฎหมาย บริการให้คำปรึกษาหารือ บริการเลี้ยงเด็ก บริการนันทนาการ บริการจัดรถรับส่ง และบริการให้กู้ยืมเงิน เป็นต้น

3. สวัสดิการที่เกี่ยวกับการสร้างความมั่นคง หรือป้องกันอันตราย รวมทั้งการว่างงานหรือเจ็บป่วย เช่น บริการตรวจสอบสุขภาพ การจ่ายเงินทดแทนที่ประสบอุบัติเหตุในโรงงาน และการจ่ายเงินให้ในยามเจ็บป่วย เป็นต้น

2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุญธรรม ภัคดี (2539) ได้ทำการศึกษาผลกระทบจากการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างชาตินในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างชาติดังกล่าวที่มีต่ออำเภอแม่สายและจังหวัดเชียงราย โดยสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนทั่วไปในเขตอำเภอแม่สาย และกลุ่มบุคคลระดับผู้บริหารอีกส่วนหนึ่ง จำนวน 222 ตัวอย่างทำการวิเคราะห์ทางสถิติเชิงพรรณนาด้วยวิธีแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความถี่และวิเคราะห์ความแปรปรวน Analysis of Variance (ANOVA) ในด้านความถี่ที่มีผลกระทบทางเศรษฐกิจ พบว่า ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามค่อนข้างเห็นด้วยว่าแรงงานต่างชาติดังกล่าวมีผลกระทบด้านเศรษฐกิจให้แก่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ซึ่งผลกระทบดังกล่าวประกอบด้วย 1. แรงงานต่างชาติเคลื่อนย้ายเข้ามายังอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มีผลทำให้เงินตราของอำเภอแม่สายไหลออกนอกประเทศ 2. การมีแรงงานต่างด้าวเคลื่อนย้ายเข้ามายังอำเภอแม่สาย มีผลทำให้โครงการด้านการพัฒนาเพิ่มขึ้นและโครงการเหล่านั้นต้องอาศัยแรงงานจำนวนมาก ผู้บริหารโครงการหรือผู้รับผิดชอบในการดำเนินโครงการต่างๆจะพร้อมใจกันหันไปใช้แรงงานต่างชาติ ทั้งนี้เพราะเป็นการประหยัดค่าแรงงานและเป็นการลดต้นทุนการดำเนินโครงการอีกด้วย 3. การที่มีแรงงานต่างชาติเคลื่อนย้ายเข้ามายังอำเภอแม่สายนั้น มีผลทำให้สามารถทดแทนการขาดแคลนแรงงานในเขตอำเภอแม่สาย หากพิจารณาในประเด็นนี้แล้วถือว่าเป็นผลดีมากกว่าผลเสีย เพราะสามารถก่อผลดีต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจของอำเภอไม่ให้เกิดการชะงักงัน ทั้งนี้ประชากรอาจเห็นว่าแรงงานของอำเภออาจจะอยู่ในสภาพที่ขาดแคลนอยู่

ฟิลิป เกสต์ และ สุริพร พันพืง (2540) ศึกษาอุปสงค์และอุปทานของกำลังแรงงานไทยกับแรงงานข้ามชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อหาสมดุลย์ของกำลังแรงงาน อันจะนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับดำเนินนโยบายเกี่ยวกับการย้ายถิ่นข้ามชาติ โดยการคาดประมาณอุปสงค์อุปทานแรงงานระหว่าง ปี พ.ศ. 2538-2553 ในระดับประเทศ ภาค และกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยเชิงนโยบายซึ่งการวิจัยได้ครอบคลุมการวิเคราะห์เอกสาร การใช้แบบสอบถาม การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ และการวิจัยภาคสนามโดยการสัมภาษณ์ระดับลึกจากการสัมภาษณ์ประชาชนทั่วประเทศจำนวน 1,000 ราย ผลการวิจัย พบว่า โดยพื้นฐานอุปสงค์กำลังแรงงานมีความสัมพันธ์กับระดับการเติบโตทางเศรษฐกิจและผลผลิตของแรงงานในขณะที่อุปทานแรงงานคงที่หรือลดลงแต่เราต้องการรักษาระดับการเติบโตทางเศรษฐกิจไว้ จากประสบการณ์ที่ผ่านมาในช่วงทศวรรษ 1970 และ 1980 ประเทศไทยสามารถรักษาระดับการเติบโตทางเศรษฐกิจไว้ได้โดยไม่ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ถึงแม้ว่าจะไม่มีการปรับปรุงเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มผลผลิตของแรงงานมากนักก็

ตาม ทั้งนี้เรามีกำลังแรงงานอย่างเพียงพอ แต่ถ้ารูปแบบเดียวกันนี้จะเกิดขึ้นต่อไป ประเทศไทยต้องประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างแน่นอนซึ่งอาจสูงถึง ร้อยละ 68 ในปี พ.ศ. 2553

การศึกษานี้แสดงว่าอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับความสมดุลระหว่างอุปสงค์อุปทานแรงงาน การชะลอการเติบโตทางเศรษฐกิจมีผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานช้าลง เนื่องมาจากการลดอุปสงค์แรงงาน โดยทั่วไปการขาดแคลนแรงงานเป็นผลลัพธ์ของการพัฒนาและกดดันให้มีการเพิ่มค่าแรง การนำเข้าแรงงานข้ามชาติเป็นนโยบายหนึ่งที่ทำให้สามารถรักษาระดับค่าแรงต่ำไว้ได้

มาลีวรรณ เลาะวิถี (2541) ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติ ผิดกฎหมายทำงานต่อการจ้างแรงงาน ไทยในจังหวัดลำพูน ผู้วิจัยได้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ ศึกษาถึงสภาวะการว่างงานและการมีงานทำของแรงงานระดับล่างของไทยในจังหวัดลำพูน สาเหตุและความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างชาติของนายจ้างและเจ้าของสถานประกอบการ ในจังหวัดลำพูน ผลกระทบต่อการจ้างแรงงาน ไทยในเขตจังหวัดลำพูน เมื่อนำแรงงานต่างชาติมาใช้และความคิดเห็นของผู้ประกอบการ ลูกจ้าง ประชาชนทั่วไปและเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับนโยบายการผลักดันแรงงานต่างด้าวของรัฐบาลใน พ.ศ. 2541 โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม 1.กลุ่มนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ จำนวน 102 ราย 2. กลุ่มลูกจ้างประชาชนทั่วไป จำนวน 128 ราย 3. กลุ่มผู้บริหารองค์กรภาครัฐและเอกชน 9 ราย ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นว่า ปัจจุบันแรงงาน ไทยมีอัตราการว่างงานที่สูง แต่แรงงาน ไทยยังปฏิเสธการทำงานในอาชีพที่ใช้แรงงานหนัก สกปรก และเสี่ยงอันตราย จึงมีความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติอยู่ในอาชีพดังกล่าว สำหรับความคิดเห็นในส่วนของสาเหตุและความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติ ลูกจ้างและประชาชนทั่วไปเห็นว่า การจ้างแรงงานต่างชาติเป็นการแย่งงานคนไทยและไม่เห็นด้วยกับการจ้างแรงงานต่างชาติ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ลูกจ้างและประชาชนทั่วไปส่วนใหญ่เห็นว่า ปัจจุบันประเทศไทยยังอยู่ในสภาวะเกิดการขาดแคลนแรงงานในระดับล่าง การจ้างแรงงานต่างชาติมีความจำเป็นต่อภาคการผลิตเพื่อรักษาขีดความสามารถในการแข่งขันเพราะแรงงานไทยค่าจ้างสูง ในขณะที่แรงงานต่างชาติมีค่าจ้างที่ถูกกว่าและมีความขยัน อดทนไม่เกียจงาน อย่างไรก็ตาม ในแง่ของความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวยังขึ้นอยู่กับขนาดและประเภทของกิจการอีกด้วย แต่ก็ยอมรับว่าแรงงานต่างชาติอาจก่อให้เกิดผลกระทบในเรื่องความมั่นคงแห่งชาติ การสาธารณสุข และปัญหาสังคม สำหรับในจังหวัดลำพูนนั้นในปัจจุบันไม่มีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างชาติ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า การจ้างแรงงานต่างชาติจะส่งผลกระทบต่อแรงงานไทย หนึ่งสำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการผลักดันแรงงานต่างด้าวของรัฐบาลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับนโยบายดังกล่าว

พิมล ตี๊กขาว (2548) ศึกษาเรื่อง แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในพื้นที่อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุและผลกระทบของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในพื้นที่อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามและสัมภาษณ์อย่างแบบเฉพาะเจาะจงกลุ่มตัวอย่าง 240 ราย ใช้วิธีการแจกแจงข้อมูลโดยให้คะแนนข้อคำถามวัดระดับความคิดเห็น ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ พบว่า ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า มีผลกระทบในระดับปานกลาง กล่าวคือการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวสามารถกระตุ้นให้เกิดการขับเคลื่อนที่เป็นผลดีต่อเศรษฐกิจได้ดีในระดับหนึ่งเท่านั้น เมื่อเทียบกับผลกระทบด้านอื่น ๆ ที่จะตามมา แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองเพื่อมาทำงานนั้นส่งผลกระทบต่อ โครงสร้างค่าจ้างแรงงานของแรงงานไทยเป็นอย่างมาก อีกทั้งยังถือเป็นการแย่งงานของแรงงานไทยในบางอาชีพด้วย นอกจากนี้ การหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวมีส่วนทำให้เศรษฐกิจอำเภออมก๋อยขยายตัวและช่วยสถานประกอบการในอำเภออมก๋อยลดต้นทุนการผลิตลง บรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอำเภออมก๋อยได้บ้าง ส่วนงานบางประเภทที่คนไทยไม่ทำ การทำงานของแรงงานต่างด้าวแทบจะไม่สามารถทดแทนกันได้

อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะสามารถบรรเทาการขาดแคลนแรงงาน ลดต้นทุนการผลิตทำให้เศรษฐกิจในอำเภออมก๋อยขยายตัว ซึ่งกลุ่มผู้ประกอบการได้ประโยชน์โดยตรงเมื่อเทียบกับผลกระทบทางด้านอื่นที่ส่งผลต่อประชาชนทุกคน น่าจะเกิดผลดีไม่เท่ากับผลเสีย และเมื่อภาวะเศรษฐกิจถดถอยก็สามารถเลิกจ้างและผลักดันออกนอกประเทศได้ แต่ในความเป็นจริงแล้วกลุ่มแรงงานต่างด้าวจะหลบหนีการจับกุมหรือเมื่อถูกผลักดันไปก็จะกลับมาอีก และเมื่อเป็นบุคคลที่ผิดกฎหมายก็ยากที่จะติดตาม ตรวจสอบ หรือจับกุม