รายงานการวิเคราะห์
การเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว
สัญชาติเมียนมา

พลวัติการเคลื่อนย้าย ความท้าทาย
และข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย



แบบติดตาม
การนำไปใช้ประโยชน์

รายงานฉบับสมบูรณ์

กองเศรษฐกิจการแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



รายงานการวิเคราะห์
การเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา



1 ภาพรวมแรงงานเมียนมาในไทย

แรงงานเมียนมามีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจไทย



ข้อมูลจาก IOM

4.1 ล้านคน

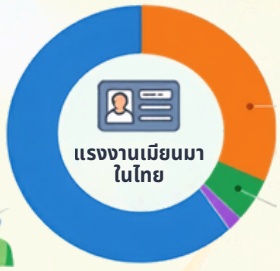
จำนวนประชากรเมียนมาในไทย ปี 2567

ในแรงงานทักษะต่ำทั้งหมด **3,720,163 คน** (พ.ย. 68)

เป็นแรงงานเมียนมา **2,934,381 คน**

หรือ ร้อยละ 78.88

สัดส่วนตามประเภทในอนุญาตทำงาน



- **62.37%** ต่ออายุการทำงาน (มาตรา 63/2)
- **7.97%** นำเข้าตามระบบ MOU (มาตรา 59)
- **29.42%** จดทะเบียนขึ้นทะเบียนสถานะ (มาตรา 63/2)
- **0.08%** แรงงานข้ามแดน (มาตรา 64)
- **0.15%** ชนกลุ่มน้อย

แรงงานเมียนมาในไทย ร้อยละ 91.79

(รวม 2,692,453 คน)

เป็นกลุ่มที่ต้องบริหารสถานะและผ่อนผันใบอนุญาตภายในประเทศ

จังหวัดที่มีแรงงานเมียนมามากที่สุด



กรุงเทพมหานคร	226,175 คน
ชลบุรี	97,162 คน
สมุทรสาคร	84,822 คน
สมุทรปราการ	81,200 คน
ปทุมธานี	64,661 คน
เชียงใหม่	42,930 คน
ภูเก็ต	37,539 คน
สุราษฎร์ธานี	36,316 คน

3 อุตสาหกรรมหลักที่พึ่งพาแรงงานเมียนมาสูงสุด



การผลิต **394,768 คน**



ก่อสร้าง **333,130 คน**



ขายส่ง/ขายปลีก และการซ่อมยานยนต์ **195,098 คน**

2 ปัจจัยผลัก VS ปัจจัยดึงดูด

ปัจจัยผลักจากฝั่งเมียนมา (Push Factors)



ความไม่มั่นคงทางการเมือง
วิกฤตความขัดแย้งหลังปี 2564 ประชากรพลัดถิ่นกว่า **3.6 ล้านคน** และเกือบ 1 ล้านคนใกล้ชายแดนไทย



กฎหมายเกณฑ์ทหาร (ปี 2567)
ผลักดันให้คนหนุ่มสาวและผู้มีการศึกษาย้ายถิ่นอย่างรวดเร็ว



วิกฤตเศรษฐกิจต้นทาง
GDP ปี 2568/69 หดตัวร้อนละ **2** และเงินเฟ้อพุ่งสูงร้อยละ **24.6**



ภัยพิบัติสิ่งแวดล้อม
แผนดินไหวใหญ่ปี 2568 เร่งการย้ายถิ่นที่กันซ้อนความยากจน

ปัจจัยดึงดูดจากฝั่งไทย (Pull Factors)



ส่วนต่างค่าจ้างที่สูงกว่า
รายได้เฉลี่ยของแรงงานหลังย้ายมาไทยสูงกว่าเดิมถึง **2.6 เท่า**



โครงสร้างประชากรไทยหดตัว
สังคมสูงวัย คาดว่ากำลังแรงงานจะลดลง **14.4 ล้านคน** ภายในปี 2603



เครือข่ายชุมชนในไทย
การมีชุมชนขนาดใหญ่ดั้งเดิมช่วยลดต้นทุนและอำนวยความสะดวกในการจัดหางาน



ภูมิศาสตร์ขายแดน
มีพรมแดนธรรมชาติยาวกว่า **2,400 กิโลเมตร** ทำให้เดินทางข้ามได้ง่าย

3 3 ฉากทัศน์อนาคต (2570 - 2573)

โอกาสและผลกระทบของอุปทานแรงงานส่วนเพิ่มสะสม (Net additional labor supply)

กรณีคงที่ (Stabilization Scenario)

วิกฤตเมียนมาคลี่คลาย เศรษฐกิจฟื้นตัว

เพิ่มขึ้นสะสม **50,000 – 130,000 คน**

ความเสี่ยงของไทย
- ขาดแคลนแรงงานเฉียบพลันในภาคก่อสร้างและอุตสาหกรรมหลัก

กรณีฐาน (Baseline Scenario)

ความขัดแย้งยังยืดเยื้อ แต่ไม่มีวิกฤตใหม่รุนแรง

เพิ่มขึ้นเฉลี่ย **100,000 – 130,000** คนต่อปี

(สะสมรวม 400,000 – 520,000 คน)

ความเสี่ยงของไทย
- การพึ่งพาแรงงานต่างด้าวเชิงโครงสร้าง โดยภาคธุรกิจไม่ยอมปรับตัวใช้เทคโนโลยี

กรณีไหลเข้าสูง (High Inflow Scenario)

วิกฤตเกณฑ์ทหาร ความรุนแรงหรือภัยพิบัติรุนแรงขึ้น

เพิ่มขึ้นเฉลี่ย **180,000 – 220,000** คนต่อปี

(สะสมรวม 720,000 – 880,000 คน)

ความเสี่ยงของไทย
- ระบบจดทะเบียนและคัดกรองรับไม่ทัน เกิดการจ้างงานนอกระบบและการค้ามนุษย์

4 ความเสี่ยงและการเฝ้าระวังรายอุตสาหกรรม

การผลิต (Manufacturing)
ความเสี่ยงสูงมาก
- สัดส่วน**35%**
- คาดว่าต้องรองรับแรงงานเพิ่มอีก 140,000 – 182,000 คน
- ปรับจากการทดแทนเป็นส่งเสริมเกื้อกูล

ก่อสร้าง (Construction)
เฝ้าระวังสูงสุด
- สัดส่วน**21%**
- ทับซ้อนกับแรงงานไทยโดยตรง
- จับตาจ้างรายวัน ชั่วโมงการทำงาน และจำนวนวันทำงาน

บริการและการท่องเที่ยว (Hospitality)
ความเสี่ยงปานกลาง
- สัดส่วน**16%**
- เติมเต็มตำแหน่งบริการระดับเริ่มต้น (งานเตรียมอาหาร,ล้างจาน)

เศรษฐกิจดูแล (Care Economy)
โอกาสเชิงยุทธศาสตร์!
- ขาดแคลนผู้ดูแลอย่างหนัก ความต้องการพุ่งสูง 70% ภายในปี 2580
- ผลักดันให้เป็นอาชีพที่มีใบรับรองและมาตรฐานค่าจ้าง

5 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายระยะยาว

1. เปลี่ยนจากนโยบายแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวแบบครั้งคราว เป็น ยุทธศาสตร์กำลังแรงงานต่างด้าวระยะยาว
2. จัดทำระบบประมาณการความต้องการแรงงานต่างด้าว
3. ปฏิรูประบบ MOU และช่องทางการเข้าเมืองเพื่อทำงานให้รวดเร็วและแข่งขันกับช่องทางไม่เป็นทางการ
4. ลดการผูกสถานะของแรงงานกับนายจ้างรายเดียวมากเกินไป
5. ปรับแนวทางจากแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำ สู่การพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าว จากระดับทักษะต่ำไปสู่ระดับกึ่งทักษะ
6. ยกระดับการทำทับค่าจัดหางานและใช้หลักให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย
7. ปรับระบบประกันสังคมและการคุ้มครองให้สอดคล้องกับลักษณะการย้ายถิ่นชั่วคราว
8. แยก “การบริหารแรงงาน” ออกจาก “การคุ้มครองผู้หนีภัย” แต่สร้างระบบเชื่อมต่อระหว่างกัน
9. เปลี่ยนการบังคับใช้กฎหมายจาก “จับแรงงาน” สู่การบังคับใช้กฎหมายบนฐานความเสี่ยง
10. สร้างฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวแบบบูรณาการระดับชาติ

จัดทำโดย

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ
กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานเปลี่ยดกระทรวงแรงงาน

สารบัญ

1. บทนำ.....1

2. ความเป็นมาและความสำคัญ.....2

3. สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานเมียนมาสู่ประเทศไทย.....3

4. ปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานเมียนมา.....9

5. แนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานเมียนมามายังประเทศไทย พ.ศ. 2570–2573.....13

6. ผลกระทบต่อแรงงานไทยรายอุตสาหกรรม.....15

7. กรอบการประเมินความเสี่ยงด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานเมียนมา ปี 2570-2573.....18

8. ประเด็นเชิงนโยบายและข้อเสนอเพื่อบริหารแรงงานเมียนมาในอนาคต.....21

9. ข้อค้นพบเชิงนโยบาย.....24

การวิเคราะห์การเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา

1. บทนำ

การเคลื่อนย้ายของแรงงานสัญชาติเมียนมาเข้าสู่ประเทศไทยมิใช่ปรากฏการณ์ชั่วคราวที่เกิดขึ้นเฉพาะจากความแตกต่างด้านค่าจ้าง แต่ได้พัฒนาเป็น “การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามพรมแดนเชิงโครงสร้าง” (structural cross-border labour mobility) ซึ่งเชื่อมโยงตลาดแรงงานของทั้งสองประเทศเข้าด้วยกันผ่านความแตกต่างของระดับรายได้ ความต้องการแรงงานของประเทศไทย ความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจและการเมืองในเมียนมา ความใกล้ชิดทางภูมิศาสตร์ ตลอดจนเครือข่ายแรงงานและชุมชนชาวเมียนมาที่มีอยู่เดิมในประเทศไทย แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎี Push–Pull ของ Lee ซึ่งอธิบายว่าการย้ายถิ่นเป็นผลจากการทำงานร่วมกันของปัจจัยผลักจากพื้นที่ต้นทาง ปัจจัยดึงดูดจากพื้นที่ปลายทาง อุปสรรคระหว่างการเคลื่อนย้าย และปัจจัยเฉพาะบุคคล มิใช่ผลจากตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งเพียงอย่างเดียว (Lee, 1966; World Bank, 2025)

อย่างไรก็ตาม การเคลื่อนย้ายของประชากรเมียนมาในระยะหลังมีความซับซ้อนกว่าการย้ายถิ่นเพื่อการจ้างงานตามปกติ เนื่องจากแรงจูงใจด้านเศรษฐกิจได้ซ้อนทับกับความไม่มั่นคงทางการเมือง ความขัดแย้งทางอาวุธ การบังคับใช้กฎหมายเกณฑ์ทหาร ภัยพิบัติ และความไม่มั่นคงในการดำรงชีวิต จึงมีลักษณะเข้าใกล้แนวคิด “การเคลื่อนย้ายแบบผสม” (mixed migration) กล่าวคือ ผู้เดินทางคนเดียวกันอาจมีทั้งแรงจูงใจด้านการหางาน ความปลอดภัย การรักษาความมั่นคงของครอบครัว และการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงในประเทศต้นทางพร้อมกัน การแบ่งประชากรออกเป็น “แรงงานเศรษฐกิจ” และ “ผู้หนีภัย” อย่างเด็ดขาดจึงอาจไม่สามารถอธิบายสถานการณ์เมียนมา–ไทยในปัจจุบันได้อย่างเพียงพอ (International Organization for Migration [IOM], 2025; United Nations High Commissioner for Refugees [UNHCR], 2026)

ในเชิงขนาด องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (International Organization for Migration: IOM) ประเมินว่า ณ ปี 2024 มีประชากรสัญชาติเมียนมาอาศัยอยู่ในประเทศไทยประมาณ 4.1 ล้านคน ขณะที่ข้อมูลกรมการจัดหางาน ณ วันที่ 1 มกราคม 2568 ระบุแรงงานเมียนมาที่ขึ้นทะเบียนประมาณ 2.27 ล้านคน หรือร้อยละ 68 ของแรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียนทั้งหมด และ IOM ประเมินว่าในเดือนกรกฎาคม 2567 อาจมีประชากรสัญชาติเมียนมาที่อยู่ในสถานะการย้ายถิ่นไม่ปกติอย่างน้อยประมาณ 1.7 ล้านคน ตัวเลขทั้งสามชุดไม่ควรถูกนำมาเปรียบเทียบโดยตรง เนื่องจากตัวเลข 4.1 ล้านคนหมายถึงประชากรสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย ไม่ได้หมายถึงผู้มีงานทำทั้งหมด แต่ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนอย่างชัดเจนถึงขนาดและความสำคัญเชิงโครงสร้างของเส้นทางการเคลื่อนย้ายระหว่างเมียนมาและไทย (IOM, 2025)

จากบริบทดังกล่าว รายงานฉบับนี้จึงจัดทำขึ้นเพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ โครงสร้าง และแนวโน้มของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย โดยใช้ข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงานร่วมกับการทบทวนข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อสะท้อนภาพการเปลี่ยนแปลงของแรงงานเมียนมาในตลาดแรงงานไทย วิเคราะห์ประเด็นที่ควรเฝ้าระวัง และนำเสนอข้อสังเกตเชิงนโยบายสำหรับการบริหารกำลังแรงงานของประเทศไทยในระยะต่อไป

2. ความเป็นมาและความสำคัญ

ประเทศไทยเป็นหนึ่งในจุดหมายปลายทางด้านการย้ายถิ่นแรงงานที่สำคัญที่สุดในภูมิภาคเอเชียตะวันออกและแปซิฟิก โดยเฉพาะแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ เมียนมา กัมพูชา และ สปป.ลาว ซึ่งมีบทบาทสำคัญในภาคการผลิต ก่อสร้าง เกษตร การค้า และบริการ แรงงานกลุ่มดังกล่าวคิดเป็นประมาณร้อยละ 7.5 ของกำลังแรงงานไทย และประมาณร้อยละ 60 ของแรงงานในอาชีพขั้นพื้นฐาน สะท้อนว่าการบริหารแรงงานข้ามชาติมิใช่เพียงประเด็นด้านการเข้าเมือง แต่เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารกำลังแรงงานและศักยภาพการผลิตของประเทศ (World Bank, 2025)

แรงงานสัญชาติเมียนมามีความสำคัญเป็นพิเศษ เนื่องจากมีจำนวนมากที่สุดในบรรดาแรงงานประเทศเพื่อนบ้าน และมีความเชื่อมโยงกับไทยผ่านพรมแดนที่ยาวกว่า 2,400 กิโลเมตร IOM ประเมินว่ามีประชากรสัญชาติเมียนมาอาศัยอยู่ในประเทศไทยประมาณ 4.1 ล้านคนในปี 2567 และมีแรงงานเมียนมาขึ้นทะเบียน 2.27 ล้านคน ณ วันที่ 1 มกราคม 2568 ขณะที่การเคลื่อนย้ายผ่านชายแดนยังมีทั้งการเดินทางเพื่อทำงาน การค้า การดำรงชีวิต และเหตุผลด้านความปลอดภัย จึงเป็นการเคลื่อนย้ายด้านแรงงานที่มีความซับซ้อนมากกว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานผ่านช่องทางบันทึกความเข้าใจ (Memorandum of Understanding: MOU) เพียงช่องทางเดียว (IOM, 2025b)

สถานการณ์ดังกล่าวเป็นผลจากการพัฒนาของการเคลื่อนย้ายแรงงานเมียนมาสู่ประเทศไทยที่ดำเนินมาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านรูปแบบการเคลื่อนย้าย สถานะของแรงงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องตามบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของทั้งสองประเทศ สามารถแบ่งพัฒนาการการเคลื่อนย้ายแรงงานเมียนมา ดังนี้

2.1 ยุคเริ่มต้นและการเปลี่ยนผ่าน (พ.ศ. 2533–2542)

ประเทศไทยเริ่มเปลี่ยนจากประเทศผู้ส่งออกแรงงานไปทำงานต่างประเทศมาเป็น ประเทศผู้รับแรงงานในช่วง พ.ศ. 2533–2542 เนื่องจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วส่งผลให้เกิดความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในภาคเศรษฐกิจที่ใช้แรงงานเข้มข้น แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านโดยเฉพาะเมียนมา จึงเริ่มเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานเพื่อรองรับความต้องการแรงงานในภาคประมง เกษตรกรรม ก่อสร้าง และการผลิต (ILO, 2017)

2.2 การสร้างระบบความร่วมมือเป็นทางการ (พ.ศ. 2545 – 2559)

ไทยและเมียนมาได้จัดทำความร่วมมือด้านการจัดการแรงงานผ่าน MOU มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 เพื่อเป็นช่องทางในการนำแรงงานเมียนมาเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ต่อมาในปี พ.ศ. 2559 ทั้งสองฝ่ายได้พัฒนากรอบความร่วมมือและจัดทำข้อตกลงด้านการจ้างแรงงานเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุนการจัดส่งแรงงาน การคุ้มครองสิทธิ และการบริหารจัดการแรงงานให้มีความเป็นระบบมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติการนำเข้าแรงงานผ่านระบบ MOU ยังมีข้อจำกัดด้านขั้นตอน ระยะเวลา และต้นทุน ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งเข้าสู่ประเทศไทยผ่านช่องทางอื่น และภาครัฐต้องใช้มาตรการผ่อนผันและการขึ้นทะเบียนเป็นระยะเพื่อจัดการแรงงานที่อยู่ในประเทศให้เข้าสู่ระบบ (UNNM, 2024) พัฒนาการดังกล่าวทำให้โครงสร้างแรงงานเมียนมาในประเทศไทยในปัจจุบันไม่ได้ประกอบด้วยแรงงานที่เข้ามาผ่านระบบ MOU เพียงอย่างเดียว แต่ประกอบด้วยแรงงานที่ได้รับการบริหารสถานะภายใต้มาตรการของภาครัฐ ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญต่อการวางระบบบริหารแรงงานในระยะต่อไป

2.3 จุดเปลี่ยนสำคัญหลังการรัฐประหารในเมียนมา (พ.ศ. 2564 - ปัจจุบัน)

การรัฐประหารในเมียนมาเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2564 ส่งผลให้สถานการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมของเมียนมามีความไม่แน่นอนมากขึ้น และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานมายังประเทศไทย นอกจากแรงจูงใจด้านเศรษฐกิจแล้ว ปัจจัยด้านความมั่นคงและสถานการณ์ภายในประเทศต้นทางมีบทบาทเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะภายหลังการบังคับใช้กฎหมายเกณฑ์ทหารในปี พ.ศ. 2567 ซึ่งเพิ่มแรงกดดันต่อการเคลื่อนย้ายของประชากรวัยแรงงาน

ความเปลี่ยนแปลงภายในเมียนมาหลังปี 2564 ทำให้ลักษณะของการเคลื่อนย้ายมีความซับซ้อนขึ้นอย่างมาก โดยความขัดแย้ง การลดลงของโอกาสทางเศรษฐกิจ ภัยธรรมชาติ และการกลับมาบังคับใช้กฎหมายเกณฑ์ทหารได้เพิ่มแรงกดดันต่อประชากรวัยแรงงาน IOM ระบุว่าหลังข้อจำกัดจากโรคระบาดคลี่คลายในช่วงกลางปี 2565 การขยายตัวของความขัดแย้ง ข้อจำกัดด้านการดำรงชีพ และการบังคับใช้กฎหมายเกณฑ์ทหารทำให้การย้ายถิ่นทั้งภายในและระหว่างประเทศเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว (IOM, 2025a)

ในขณะเดียวกันประเทศไทยกำลังเผชิญความเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและตลาดแรงงาน โดยการเข้าสู่สังคมสูงวัย การลดลงของแรงงานวัยทำงาน และระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของประชากรไทยกำลังทำให้แรงงานไทยลดการเข้าสู่งานที่ใช้แรงงานเข้มข้นและอาชีพขั้นพื้นฐานบางประเภท ส่งผลให้อุปสงค์ต่อแรงงานข้ามชาติยังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในระยะยาว (World Bank, 2025)

3. สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานเมียนมาสู่ประเทศไทย

ธนาคารโลกรายงานว่าในปี 2567 ประเทศไทยมีแรงงาน CLM ที่อยู่ในระบบมากกว่า 3.1 ล้านคน และแรงงานเมียนมาคิดเป็นร้อยละ 74 ของกลุ่มดังกล่าว ขณะที่ IOM รายงานแรงงานเมียนมาขึ้นทะเบียน 2,270,382 คน ณ วันที่ 1 มกราคม 2568 ตัวเลขดังกล่าวแสดงถึงความสำคัญเชิงโครงสร้างของแรงงานเมียนมาต่อประเทศไทย โดยเฉพาะเมื่อแรงงาน CLM ครองสัดส่วนประมาณร้อยละ 60 ของอาชีพขั้นพื้นฐานทั้งหมด (World Bank, 2025; IOM, 2025b)

อย่างไรก็ตาม จำนวนผู้ที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยมีแนวโน้มสูงกว่าจำนวนแรงงานในระบบ โดย IOM ประเมินว่ามีประชากรสัญชาติเมียนมาประมาณ 4.1 ล้านคนในไทยในปี 2567 และอย่างน้อย 1.7 ล้านคนที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยในสถานะที่ไม่เป็นไปตามเงื่อนไขการเข้าเมืองและการพำนักที่กำหนดเมื่อเดือนกรกฎาคม 2567 ข้อมูลดังกล่าวไม่ควรถูกนำมารวมกับจำนวนผู้ขึ้นทะเบียนโดยตรงเนื่องจากวันอ้างอิงและนิยามแตกต่างกัน แต่สะท้อนช่องว่างระหว่างสถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานจริงกับการขึ้นทะเบียนอย่างชัดเจน (IOM, 2025b; World Bank, 2025)

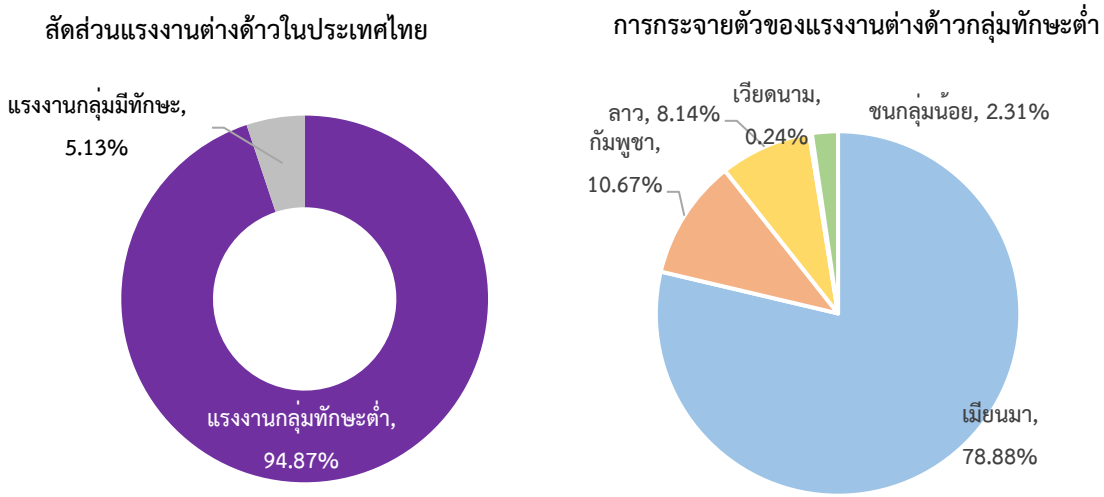
IOM บันทึกการข้ามชายแดนของประชากรเมียนมาประมาณ 1.3 ล้านครั้งตลอดปี 2567 และพบการเดินทางเข้าสู่ประเทศไทยในลักษณะระยะยาวเฉลี่ยประมาณ 27,000 ครั้งต่อเดือน ทั้งนี้ จำนวนครั้งของการเคลื่อนย้ายครอบคลุมการเดินทางหมุนเวียนและการเดินทางซ้ำ ที่สำคัญคือผู้เดินทางเข้าสู่ประเทศไทยแบบระยะยาวที่ได้รับการสำรวจร้อยละ 44 ไม่มีเอกสาร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการการย้ายถิ่นมีอยู่แล้วก่อนที่จะเกิดแรงกระทบด้านการย้ายถิ่นในอนาคต (IOM, 2025b)

3.1 ภาพรวมของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา

ณ เดือนพฤศจิกายน 2568 ประเทศไทยมีแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร 3,921,264 คน โดยเป็นแรงงานต่างด้าว กลุ่มทักษะต่ำ 3,720,163 คน หรือคิดเป็น ร้อยละ 94.87 ของแรงงานต่างด้าวทั้งหมด โดยในจำนวนนี้เป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา จำนวน 2,934,381 คน คิดเป็น ร้อยละ 78.88 ของแรงงานต่างด้าวกลุ่มทักษะต่ำทั้งหมด และมีสัดส่วนสูงกว่าสัญชาติอื่นอย่างชัดเจน (ภาพที่ 1) สะท้อนว่าแรงงานเมียนมาเป็นกำลังแรงงานหลักของไทยในกลุ่มงานที่ใช้ทักษะไม่สูงและมีความต้องการแรงงานจำนวนมาก

ด้วยจำนวนและสัดส่วนที่อยู่ในระดับสูงกว่าสัญชาติอื่นอย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนให้เห็นว่าแรงงานเมียนมาเป็นกำลังแรงงานหลักของไทยในกลุ่มงานที่ใช้ทักษะต่ำและมีความต้องการแรงงานจำนวนมาก ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงด้านสถานะ การอนุญาตทำงาน หรือมาตรการบริหารจัดการแรงงานกลุ่มนี้ ย่อมมีผลต่อภาคธุรกิจและกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่พึ่งพาแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในวงกว้าง

ภาพที่ 1 สัดส่วนแรงงานต่างด้าวกลุ่มทักษะต่ำ (พ.ย. 68)

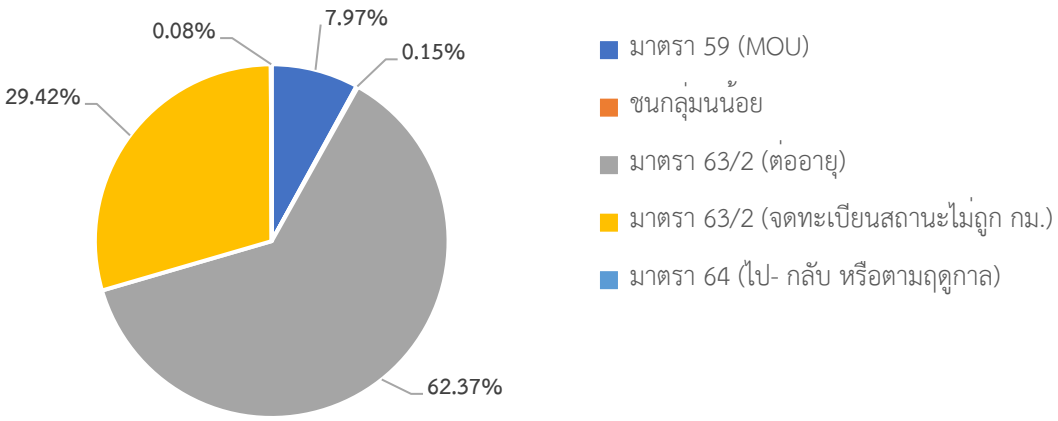


ที่มา สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

เมื่อพิจารณาสัดแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาของแต่ละประเภทการได้รับอนุญาตทำงาน (ภาพที่ 2) พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ร้อยละ 62.37 เป็นแรงงานที่ได้รับการต่ออายุการทำงานตามมาตรา 63/2 สะท้อนว่าแรงงานเมียนมาส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่อยู่ในประเทศไทยและทำงานต่อเนื่องในระบบเดิม ขณะที่ ร้อยละ 29.42 เป็นแรงงานที่จดทะเบียนสถานะตามมาตรา 63/2 ส่วนแรงงานที่เดินทางเข้ามาทำงานตาม MOU ภายใต้มาตรา 59 คิดเป็นร้อยละ 7.97 นอกจากนี้ เป็นแรงงานชนกลุ่มน้อยร้อยละ 2.31 และแรงงานตามมาตรา 64 ร้อยละ 0.08 ตามลำดับ

โครงสร้างดังกล่าวสะท้อนว่าแรงงานเมียนมาในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่อยู่ในระบบและได้รับการต่ออายุหรือขึ้นทะเบียนสถานะอย่างต่อเนื่อง มากกว่าการเป็นแรงงานที่เข้ามาใหม่ผ่านช่องทาง MOU ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญต่อการบริหารจัดการแรงงานเมียนมาในระยะต่อไป โดยเฉพาะการวางแผนทดแทนแรงงาน การบริหารการต่ออายุใบอนุญาต และการพัฒนาช่องทางการนำเข้าแรงงานอย่างเป็นระบบ

ภาพที่ 2 สัดส่วนแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา จำแนกตามประเภทการได้รับอนุญาตทำงาน (พ.ย. 68)



ที่มา สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

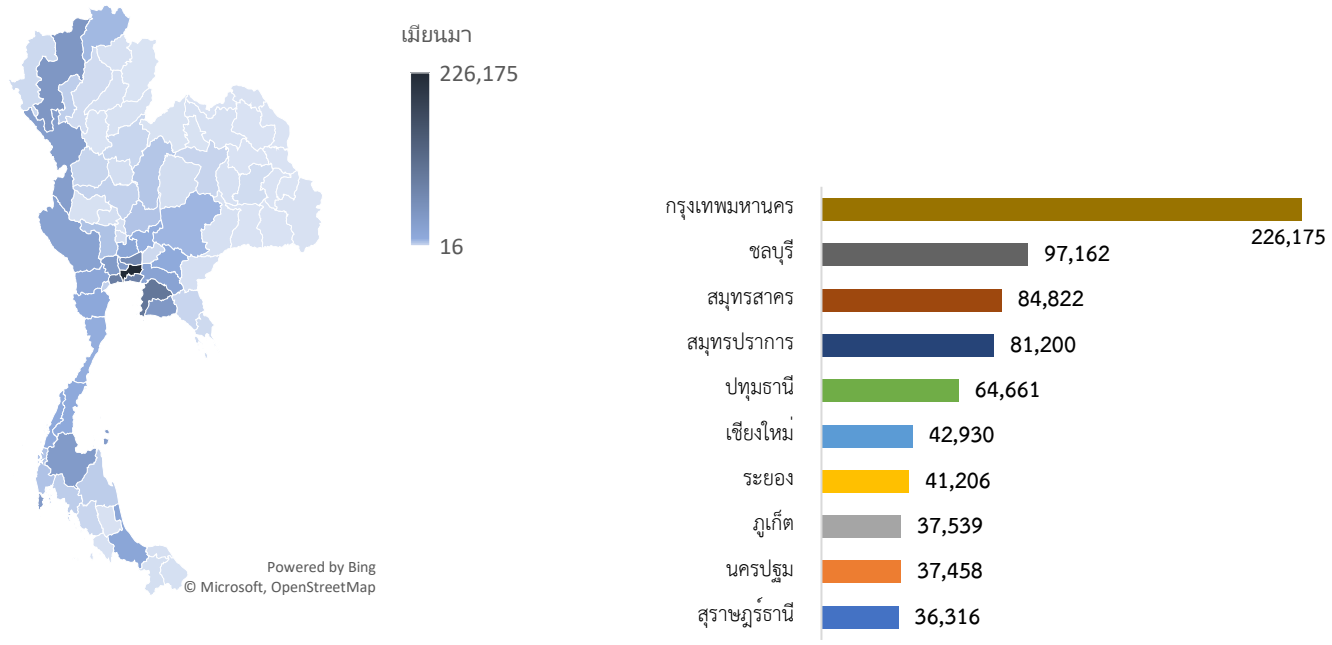
จากสัดส่วนแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาจำแนกตามประเภทการได้รับอนุญาตทำงาน สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาต่อระบบเศรษฐกิจไทย ซึ่งมีจำนวนสูงกว่าสัญชาติอื่นอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีรูปแบบการบริหารจัดการแรงงานในลักษณะ “การบริหารจัดการแรงงานที่มีอยู่ในประเทศ” มากกว่าการพึ่งพาการนำเข้าแรงงานผ่านช่องทาง MOU โครงสร้างและรูปแบบการบริหารจัดการดังกล่าวสะท้อนว่า แรงงานเมียนมามีบทบาทสำคัญต่อโครงสร้างตลาดแรงงานไทย และแนวโน้มของแรงงานกลุ่มนี้จึงมิได้ขึ้นอยู่กับการนำเข้าแรงงานผ่านระบบ MOU เพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในเมียนมาและความต้องการแรงงานของไทย

3.2 การกระจายตัวเชิงพื้นที่

เมื่อพิจารณาในมิติของการกระจายตัวเชิงพื้นที่ ภาพที่ 3 แสดงการวิเคราะห์การกระจายตัวของแรงงานเมียนมา ใน 10 จังหวัดที่มีจำนวนแรงงานมากที่สุด พบว่ากรุงเทพมหานครมีจำนวนแรงงานเมียนมาสูงที่สุด อยู่ที่จำนวน 226,175 คน มากที่สุดเมื่อเทียบกับจังหวัดอื่น ๆ ชี้ให้เห็นว่ากรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมที่ใหญ่ที่สุด อย่างไรก็ตาม จังหวัดในเขตปริมณฑลและภาคตะวันออกเป็นพื้นที่ที่มีอุตสาหกรรมหนาแน่น ได้แก่ ชลบุรี (97,162 คน) สมุทรสาคร (84,822 คน) สมุทรปราการ (81,200 คน) ปทุมธานี (64,661 คน) และระยอง (41,206 คน) การกระจุกตัวในพื้นที่เหล่านี้แสดงถึงความต้องการแรงงานในภาคการผลิต ภาคบริการ และภาคอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งออก ซึ่งอยู่ไม่ไกลจากกรุงเทพมหานคร และมีโครงสร้างพื้นฐานรองรับ

นอกจากนี้ จังหวัดท่องเที่ยวขนาดใหญ่ เช่น ภูเก็ต (37,539 คน) และสุราษฎร์ธานี (36,316 คน) มีจำนวนแรงงานเมียนมาอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยเฉพาะภูเก็ตที่ความเกี่ยวข้องกับภาคบริการและการก่อสร้าง การกระจายตัวในกลุ่มจังหวัดดังกล่าว สะท้อนความต้องการแรงงานในภาคธุรกิจที่ต้องใช้แรงงานเข้มข้น เช่น โรงแรม ร้านอาหาร และการประมง ส่วนจังหวัดที่มีพรมแดนติดกับประเทศเมียนมา หรือเป็นประตูสู่ภาคเหนือและภาคตะวันตก ได้แก่ เชียงใหม่ (42,930 คน) แสดงให้เห็นถึงเส้นทางเข้าออกของแรงงาน และความต้องการในภาคการเกษตรและการบริการในพื้นที่ภาคเหนือ

ภาพที่ 3 การกระจายตัวตามพื้นที่ของแรงงานสัญชาติเมียนมา



ที่มา สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

3.3 บทบาทแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในภาคเศรษฐกิจไทย

เมื่อพิจารณาการการกระจายตัวตามอุตสาหกรรม แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมามีการกระจุกตัวในบางภาคอุตสาหกรรมอย่างชัดเจน โดย 3 อุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานมากที่สุด ได้แก่

1) การผลิต เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเมียนมามากที่สุด ด้วยจำนวนสูงถึง 394,768 คน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของแรงงานกลุ่มนี้ในห่วงโซ่อุปทานการผลิตของประเทศ

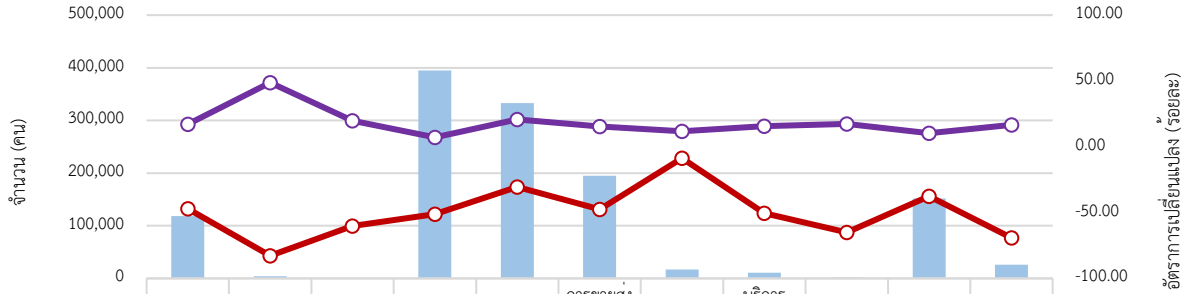
2) การก่อสร้าง มีจำนวนแรงงานรองลงมาที่ 333,130 คน แสดงให้เห็นถึงการพึ่งพาแรงงานเมียนมาในโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและอสังหาริมทรัพย์

3) การขายส่งและขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ มีจำนวน 195,098 คน ซึ่งเป็นภาคส่วนที่ต้องการแรงงานจำนวนมากในการขับเคลื่อนกิจกรรมทางการค้าและการบริการที่เกี่ยวข้อง

ในขณะที่ภาคอุตสาหกรรมบางสาขามีจำนวนแรงงานค่อนข้างต่ำ เช่น การทำเหมืองแร่ และการผลิตไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ ซึ่งมีแรงงานเมียนมาไม่ถึง 5,000 คน สะท้อนลักษณะงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะทางหรือใช้เทคโนโลยีเป็นหลัก

เมื่อพิจารณาอัตราการเปลี่ยนแปลงรายเดือน (%MoM) พบว่าทุกภาคอุตสาหกรรมยังมีการขยายตัว สะท้อนความต้องการแรงงานในภาคฐานการผลิตที่ยังคงเพิ่มขึ้นตามฤดูกาล อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาอัตราการเปลี่ยนแปลงเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน (%YoY) พบว่าจำนวนแรงงานเมียนมาลดลงในทุกภาคอุตสาหกรรม โดยลดลงค่อนข้างมาก โดยเฉพาะภาคบริการ อาทิ ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล และการบริการด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ และบริการด้านอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากความขัดแย้งทางภูมิรัฐศาสตร์ในประเทศเมียนมา

ภาพที่ 4 แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมา จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม (พ.ย.68)



	เกษตรกรรม การล่าสัตว์และการป่าไม้	การประมง	การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	การผลิต	การก่อสร้าง	การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์	การขนส่งสถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม	บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและบริการทางธุรกิจ	การบริการด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	บริการชุมชนสังคมและบริการส่วนบุคคลอื่นๆ	ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล
แรงงานเมียนมา	118,310	4,114	642	394,768	333,130	195,098	16,720	10,683	1,492	152,088	26,309
%MoM	17.21	48.73	19.78	7.16	20.87	15.35	11.74	15.64	17.39	10.20	16.67
%YoY	-47.03	-82.77	-60.17	-51.18	-30.56	-47.60	-8.69	-50.36	-65.08	-37.64	-69.29

ที่มา สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

3.4 แนวโน้มและการคาดการณ์จำนวนแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในปี 2569

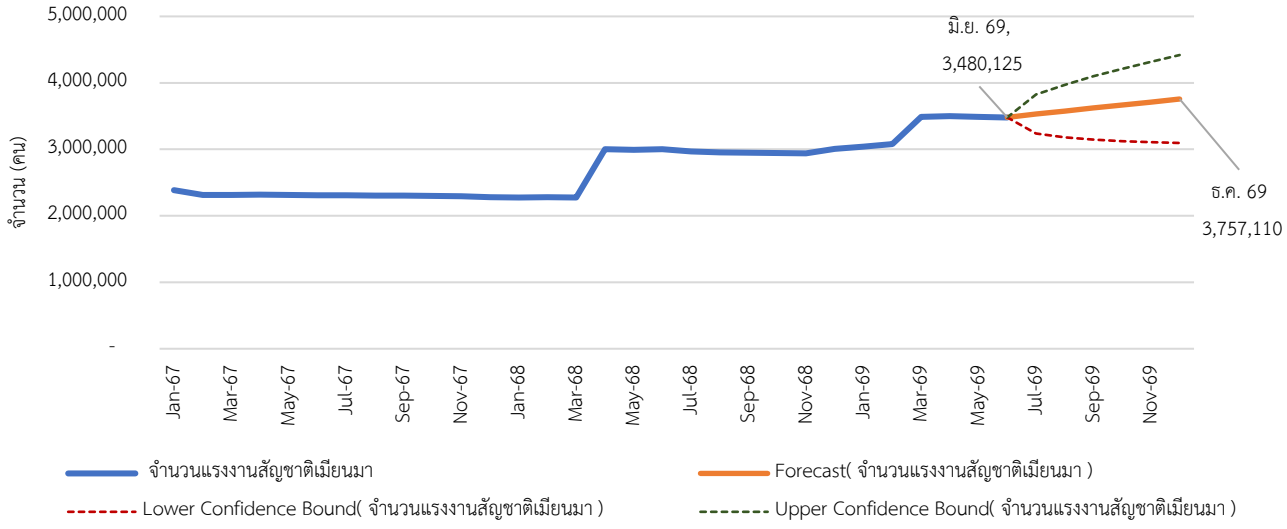
ข้อมูลจากภาพที่ 5 แสดงแนวโน้มจำนวนแรงงานสัญชาติเมียนมาในประเทศไทยตั้งแต่เดือนมกราคม 2567 ถึงเดือนมิถุนายน 2569 พร้อมการคาดการณ์ตั้งแต่เดือนกรกฎาคมถึงเดือนธันวาคม 2569 พบว่า จำนวนแรงงานเมียนมามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในช่วงเดือนมกราคม 2567 ถึงมีนาคม 2568 จำนวนแรงงานค่อนข้างทรงตัวอยู่ที่ประมาณ 2.2–2.3 ล้านคน ก่อนจะเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดดในเดือนเมษายน 2568 สู่ระดับประมาณ 3.0 ล้านคน จากนั้นทรงตัวอยู่ในช่วง 2.9–3.0 ล้านคนตลอดปี 2568 และปรับเพิ่มขึ้นอีกครั้งในช่วงเดือนเมษายน–มิถุนายน 2569 และเพิ่มขึ้นอยู่ที่ จำนวน 3,480,125 คน ณ เดือนมิถุนายน 2569 โดยมีการเปลี่ยนแปลงเป็นช่วง ๆ ตามมาตรการบริหารจัดการแรงงานของภาครัฐ

ในเดือนเมษายน 2568 เปิดให้แรงงานมาต่ออายุใบอนุญาตทำงาน สำหรับแรงงานต่างด้าวมาตรา 63/2 ตามมติ ครม. 24 กันยายน 2567 และ 4 กุมภาพันธ์ 2568 และเปิดให้แรงงานผิดกฎหมายจดทะเบียนให้ถูกต้องในมาตรา 63/2 ตามมติ ครม. 24 กันยายน 2567 (ผ่อนผันกลุ่มสัญชาติกัมพูชา และเมียนมาให้สามารถทำงานกับนายจ้างไปพลางก่อนได้เป็นเวลา 6 เดือน (ตั้งแต่วันที่ 14 กุมภาพันธ์ - 13 สิงหาคม 2568) มติ ครม. วันที่ 8 กรกฎาคม 2568 ขยายระยะเวลาผ่อนผันให้แก่คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา สามารถทำงานกับนายจ้างต่อไปได้อีก 6 เดือน (ตั้งแต่วันที่ 14 สิงหาคม 2568 - 13 กุมภาพันธ์ 2569) และ มติ ครม. วันที่ 11 พฤศจิกายน 2568 กลุ่มขึ้นทะเบียนคนต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว เวียดนาม) ดำเนินการภายใน 26 มีนาคม 2569

ผลการพยากรณ์แนวโน้มในช่วงครึ่งหลังของปี 2569 (ภาพที่ 5) แสดงการคาดจำนวนแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่จะยังคงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยสิ้นปี 2569 จะอยู่ที่ประมาณ 3,757,110 คน หรือเพิ่มขึ้นราว 277,000 คน เมื่อเทียบกับเดือนมิถุนายน 2569 ทั้งนี้ ช่วงความเชื่อมั่นของการคาดการณ์ (Confidence Interval) จะกว้างขึ้นตามระยะเวลาที่คาดการณ์ โดยกรณีสูง (Upper Confidence Bound) อาจเพิ่มขึ้นถึงประมาณ 4.45 ล้านคน ขณะที่กรณีต่ำ (Lower Confidence Bound) อาจอยู่ที่ประมาณ 3.05 ล้านคน สะท้อนว่าจำนวนแรงงานเมียนมาในช่วงครึ่งหลังของปี 2569 ยังคงมีความไม่แน่นอน

นอกจากนี้ การลงนามบันทึกความเข้าใจ (MOU) และบันทึกข้อตกลงด้านการจ้างแรงงาน(Agreement) ระหว่างไทยและเมียนมา เมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2569 ถือเป็นปัจจัยใหม่ที่อาจส่งผลต่อแนวโน้มจำนวนแรงงานเมียนมาในระยะต่อไป โดยหากมีการนำกรอบความร่วมมือดังกล่าวไปสู่การเปิดช่องทางนำเข้าแรงงานเพิ่มเติม จำนวนแรงงานเมียนมาที่เกิดขึ้นจริงอาจสูงกว่าค่าประมาณการตามแนวโน้มเดิม ทั้งนี้ ยังไม่สามารถประมาณผลกระทบเชิงปริมาณของ MOU และ Agreement ได้ เนื่องจากต้องติดตามรายละเอียด ขั้นตอนการดำเนินงาน และจำนวนแรงงานที่นายจ้างมีความต้องการนำเข้า

ภาพที่ 5 แนวโน้มจำนวนแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา และการคาดการณ์จำนวนแรงงานสัญชาติเมียนมา



ที่มา สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

จากสถานการณ์และปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้น จำนวนแรงงานเมียนมาในประเทศไทยในระยะต่อไปยังมีความไม่แน่นอน และอาจเปลี่ยนแปลงไปตามทิศทางของสถานการณ์ในประเทศต้นทาง ความต้องการแรงงานในประเทศไทย และนโยบายการบริหารจัดการแรงงานของภาครัฐ ตารางที่ 1 แสดงฉากทัศน์ที่เป็นไปได้ 3 กรณี เพื่อใช้ประกอบการประเมินแนวโน้ม ได้แก่ กรณีฐาน กรณีสูง และกรณีต่ำ ทั้งนี้ ฉากทัศน์ดังกล่าวเป็นกรอบสำหรับการติดตามสถานการณ์

ตารางที่ 1 ฉากทัศน์แนวโน้มจำนวนแรงงานเมียนมาในประเทศไทย

ฉากทัศน์	ปัจจัยขับเคลื่อน	ผลต่อจำนวนแรงงานเมียนมา
กรณีฐาน	สถานการณ์และความต้องการแรงงานเป็นไปตามแนวโน้มเดิม และมาตรการบริหารจัดการแรงงานดำเนินต่อเนื่อง	เพิ่มขึ้นตามแนวโน้มประมาณการ
กรณีสูง	ความต้องการแรงงานในประเทศไทยอยู่ในระดับสูง และมีการเปิดช่องทางนำเข้าแรงงานเพิ่มเติมผ่าน MOU	อาจสูงกว่าค่าประมาณการฐาน
กรณีต่ำ	การเคลื่อนย้ายออกเพิ่มขึ้น ความต้องการแรงงานลดลง หรือการนำเข้าแรงงานรายใหม่ล่าช้า	อาจต่ำกว่าค่าประมาณการฐาน

4. ปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานเมียนมา

4.1 ปัจจัยผลักดันจากประเทศเมียนมา (Push Factors)

(1) ความไม่มั่นคงทางการเมือง ความขัดแย้ง และความปลอดภัย

ปัจจัยผลักที่มีน้ำหนักเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญหลังปี 2564 คือความไม่แน่นอนด้านความมั่นคงและความขัดแย้งภายในประเทศ ซึ่งทำให้เส้นแบ่งระหว่าง “การย้ายถิ่นเพื่อทำงาน” กับ “การเคลื่อนย้ายเพื่อความปลอดภัย” ลดความชัดเจนลง สำนักงานข้าหลวงใหญ่ผู้ลี้ภัยแห่งสหประชาชาติ (United Nations High Commissioner for Refugees: UNHCR) รายงานว่า ณ สิ้นปี 2568 มีประชากรพลัดถิ่นภายในเมียนมาประมาณ 3.6 ล้านคน ขณะที่เฉพาะพื้นที่ตะวันออกเฉียงใต้ของเมียนมาซึ่งเชื่อมต่อกับชายแดนไทย มีประชากรที่พลัดถิ่นนับตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2564 และยังคงพลัดถิ่นอยู่ประมาณ 945,600 คน ณ วันที่ 29 มิถุนายน 2569 โดยรัฐกะเหรี่ยง รัฐมอญ และเขตตะนาวศรีเป็นพื้นที่สำคัญที่เชื่อมโยงโดยตรงกับช่องทางการเคลื่อนย้ายเข้าสู่ประเทศไทย (UNHCR, 2026)

ข้อมูลการติดตามการเคลื่อนย้าย (Flow Monitoring) ของ IOM สนับสนุนข้อสังเกตดังกล่าว โดยการเคลื่อนย้ายผ่านชายแดนเมียนมา–ไทยมิได้เกิดขึ้นจากเหตุผลทางเศรษฐกิจเพียงประการเดียว ในปี 2567 เหตุผลด้านความปลอดภัย ได้แก่ ความขัดแย้ง การเลือกปฏิบัติ อาชญากรรม และประเด็นเกี่ยวกับการเกณฑ์ทหาร ถูกระบุโดยประมาณร้อยละ 12 ของผู้ที่ตั้งใจเข้ามาอยู่ระยะยาว เทียบกับเพียงร้อยละ 1 ของผู้เดินทางระยะสั้น แสดงให้เห็นว่าเมื่อระยะเวลาที่ตั้งใจพำนักในประเทศไทยยาวขึ้น “ความปลอดภัย” จะมีน้ำหนักในการตัดสินใจมากขึ้น (IOM, 2025)

(2) การบังคับใช้กฎหมายเกณฑ์ทหาร

การกลับมาบังคับใช้กฎหมายเกณฑ์ทหารในเมียนมาตั้งแต่ปี 2567 เป็นตัวแปรสำคัญที่เพิ่มแรงผลักต่อประชากรวัยแรงงาน โดยเฉพาะคนหนุ่มสาวและแรงงานที่มีการศึกษาสูงขึ้น IOM ระบุว่าการขยายตัวของความขัดแย้ง การเข้าถึงอาชีพที่จำกัด และการกลับมาบังคับใช้กฎหมายเกณฑ์ทหารมีส่วนทำให้การเคลื่อนย้ายทั้งภายในประเทศและข้ามพรมแดนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยประเทศไทยเป็นหนึ่งในจุดหมายหลักเนื่องจากมีพรมแดนติดกัน มีเครือข่ายชุมชนเมียนมาขนาดใหญ่ และสามารถเข้าถึงตลาดแรงงานได้มากกว่าประเทศปลายทางที่อยู่ห่างออกไป (IOM, 2025)

ในเชิงโครงสร้าง ผลของกฎหมายเกณฑ์ทหารอาจมิได้จำกัดอยู่เฉพาะ “จำนวน” ผู้ย้ายถิ่น แต่มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบเชิงคุณภาพของแรงงานที่ออกจากเมียนมา กล่าวคือ กลุ่มผู้ย้ายถิ่นใหม่อาจมีสัดส่วนคนวัยหนุ่มสาว คนเมือง ผู้มีการศึกษาระดับมัธยม อาชีวศึกษา หรืออุดมศึกษามากกว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานในอดีต ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญสำหรับประเทศไทย เพราะหากระบบอนุญาตทำงานยังจำกัดแรงงานเมียนมาไว้ในงานทักษะต่ำเป็นส่วนใหญ่ ประเทศไทยอาจเกิดภาวะการใช้ศักยภาพแรงงานต่ำกว่าระดับทักษะที่มีอยู่ (skills underutilization) (World Bank, 2025)

(3) ภาวะเศรษฐกิจ การจ้างงาน และรายได้ที่อ่อนแอ

ภาวะเศรษฐกิจเมียนมาเป็นแรงผลักที่สำคัญอย่างต่อเนื่อง แม้ธนาคารโลกประเมินว่าเศรษฐกิจเริ่มมีสัญญาณทรงตัวบางส่วนในช่วงปลายปี 2568 ถึงต้นปี 2569 แต่ระดับกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ยอดขาย และกำไรของภาคธุรกิจยังต่ำกว่าระดับก่อนปี 2564 อีกทั้งยังได้รับผลกระทบจากความต้องการภายในประเทศที่อ่อนแอ ข้อจำกัดด้านไฟฟ้า ความไม่แน่นอน และต้นทุนพลังงานที่สูงขึ้น โดย Real GDP ในปีงบประมาณ 2568/69 ถูกประมาณการว่าหดตัวร้อยละ 2 และอัตราเงินเฟ้อเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 24.6 เมื่อเทียบกับปีก่อนในเดือนเมษายน 2569 (World Bank, 2026)

ความสำคัญของช่องว่างด้านรายได้ปรากฏอย่างชัดเจนจากผลสำรวจ World Bank–ILO ปี 2567 ซึ่งพบว่าแรงงานเมียนมาในประเทศไทยมีรายได้เฉลี่ยหลังย้ายถิ่นประมาณ 2.6 เท่าของรายได้ก่อนย้ายถิ่น และช่องว่างดังกล่าวเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปี 2561 เนื่องจากโอกาสและรายได้ก่อนย้ายถิ่นในเมียนมาลดลง การย้ายถิ่นจึงไม่ได้สะท้อนเพียงการแสวงหา “ค่าจ้างที่สูงกว่า” แต่กำลังทำหน้าที่เป็นกลยุทธ์การดำรงชีพและบริหารความเสี่ยงของครัวเรือนมากขึ้น (World Bank, 2025)

(4) ภัยพิบัติและความเปราะบางด้านสิ่งแวดล้อม

ภัยพิบัติได้เพิ่มแรงกดดันต่อระบบเศรษฐกิจและการดำรงชีพของเมียนมา โดยเฉพาะแผ่นดินไหวครั้งใหญ่ในเดือนมีนาคม 2568 ซึ่งซ้อนทับกับผลกระทบของความขัดแย้งและภัยธรรมชาติก่อนหน้า UNHCR ระบุว่าแผ่นดินไหวปี 2568 ทำให้วิกฤตการพลัดถิ่นภายในประเทศที่รุนแรงอยู่แล้วทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น ขณะที่ธนาคารโลกประเมินว่าภัยพิบัติได้สร้างความเสียหายต่อทุนกายภาพ การผลิต การคมนาคม และความสามารถในการฟื้นตัวของครัวเรือน (UNHCR, 2026; World Bank, 2025)

ดังนั้น ในอนาคตปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมควรถูกพิจารณาร่วมกับความขัดแย้งและความยากจน มิใช่แยกเป็นตัวแปรอิสระ เพราะในพื้นที่ที่ประชาชนมีรายได้ต่ำ ระบบสวัสดิการจำกัด และเผชิญความไม่มั่นคงอยู่ก่อนแล้ว

ภัยพิบัติอาจกลายเป็น “ตัวเร่งการย้ายถิ่น” (migration accelerator) มากกว่าจะเป็นสาเหตุโดยตรงเพียงลำพัง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดกรอบแรงจูงใจและความสามารถในการย้ายถิ่น (aspirations–capabilities) ที่เห็นว่าการย้ายถิ่นเกิดขึ้นเมื่อประชาชนมีความต้องการที่จะย้ายและมีทรัพยากรหรือเครือข่ายเพียงพอที่จะทำให้การย้ายเกิดขึ้นจริง (de Haas, 2021; IOM, 2025)

4.2 ปัจจัยดึงดูดจากประเทศไทย (Pull Factors)

(1) ความแตกต่างของค่าจ้างและผลตอบแทนจากการทำงาน

ประเทศไทยยังคงมีความได้เปรียบด้านรายได้อย่างชัดเจนเมื่อเทียบกับเมียนมา ธนาคารโลกระบุว่าค่าจ้างขั้นต่ำของไทยอยู่ในระดับประมาณสามเท่าของเมียนมา และผลสำรวจแรงงานย้ายถิ่นพบว่าแรงงานเมียนมามีรายได้หลังย้ายมาทำงานในประเทศไทยเฉลี่ยประมาณ 2.6 เท่าของรายได้ก่อนย้ายถิ่น ความแตกต่างดังกล่าวทำให้แม้แรงงานจะมีต้นทุนการเดินทาง ค่าใช้จ่ายด้านเอกสาร และต้นทุนการจัดหางาน การย้ายมาทำงานในประเทศไทยก็ยังให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจที่สูงสำหรับแรงงานและครัวเรือนจำนวนมาก (World Bank, 2025)

(2) ความต้องการแรงงานเชิงโครงสร้างของประเทศไทย

แรงดึงที่สำคัญยิ่งกว่าอัตราค่าจ้างในระยะยาวคือ การขาดแคลนแรงงานเชิงโครงสร้างของประเทศไทย ซึ่งเกิดจากปัญหาการเข้าสู่สังคมสูงวัยของไทย การลดลงของประชากรวัยทำงาน และระดับการศึกษาของแรงงานไทยที่สูงขึ้น ทำให้แรงงานไทยมีแนวโน้มออกจากงานที่ใช้แรงงานเข้มข้นหรือกิจกรรมระดับทักษะพื้นฐานมากขึ้น ธนาคารโลกประเมินว่าแรงงานจากกัมพูชา ลาว และเมียนมารวมกันคิดเป็นประมาณร้อยละ 7.5 ของกำลังแรงงานไทย และประมาณร้อยละ 60 ของแรงงานในกลุ่มอาชีพพื้นฐาน โดยแรงงานเมียนมามีความเข้มข้นเป็นพิเศษในภาคการผลิต (World Bank, 2025)

ในระยะยาวแรงดึงดังกล่าวมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เนื่องจากสัดส่วนประชากรวัยทำงานของประเทศไทยคาดว่าจะลดลงจากประมาณร้อยละ 71 ของประชากรในปี 2563 เหลือประมาณร้อยละ 56 ในปี 2603 และหากอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานไม่เปลี่ยนแปลง ขนาดกำลังแรงงานไทยอาจลดลงประมาณ 14.4 ล้านคนในช่วงดังกล่าว ธนาคารโลกจึงเสนออย่างชัดเจนว่าการบริหารแรงงานข้ามชาติเป็นหนึ่งในเครื่องมือสำหรับบรรเทาผลกระทบจากสังคมสูงวัย ควบคู่กับการเพิ่มการทำงานของผู้สูงอายุ ผู้หญิง และการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (World Bank, 2021)

(3) เครือข่ายแรงงานและชุมชนเมียนมาในประเทศไทย

การที่ประเทศไทยมีชุมชนแรงงานเมียนมาขนาดใหญ่อยู่เดิมเป็นแรงดึงที่สำคัญ เนื่องจากเครือข่ายญาติ เพื่อน นายหน้า นายจ้าง และคนในชุมชนสามารถลดต้นทุนการค้นหางาน ที่พัก การเดินทาง และความไม่แน่นอนหลังการย้ายถิ่น ธนาคารโลกพบว่างานที่จัดหาผ่านเครือข่ายส่วนบุคคลมีต้นทุนต่ำกว่างานที่ผ่านนายหน้าบริษัทจัดหางาน หรือนายจ้างบางรูปแบบ ปัจจัยด้านเครือข่ายการย้ายถิ่นจึงทำให้การเคลื่อนย้ายระหว่างเมียนมาและไทยมีลักษณะ “ส่งเสริมต่อเนื่องกัน” (self-reinforcing) คือเมื่อมีผู้ย้ายถิ่นสะสมมากขึ้น ต้นทุนของผู้ที่จะย้ายตามมาภายหลังยิ่งลดลง (World Bank, 2025)

(4) ความใกล้ชิดทางภูมิศาสตร์

พรมแดนไทย–เมียนมามีความยาวมากกว่า 2,400 กิโลเมตรและเชื่อมโยงกับพื้นที่เศรษฐกิจและชุมชนจำนวนมาก ทำให้ประเทศไทยมีความได้เปรียบด้านต้นทุนการเดินทางและความสามารถในการเดินทางกลับถิ่นฐานเมื่อเทียบกับประเทศปลายทางที่อยู่ไกลกว่า IOM จึงจัดให้ corridor ไทย–เมียนมาเป็นหนึ่งในเส้นทางการเคลื่อนย้ายที่สำคัญที่สุดในภูมิภาคเอเชีย–แปซิฟิก และติดตามการเคลื่อนย้ายอย่างต่อเนื่องผ่านจังหวัดตาก ระนอง กาญจนบุรี และเชียงราย (IOM, 2026)

(5) ระบบตลาดแรงงานไทยที่มีความต้องการแรงงานเมียนมาเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรม

แรงงานเมียนมามีบทบาทสูงในงานผลิต ก่อสร้าง เกษตร อาหาร และบริการ โดยข้อมูล IOM แสดงให้เห็นการกระจายแรงงานในหลายภาคส่วน และธนาคารโลกพบว่าแรงงานเมียนมามีความเข้มข้นในอุตสาหกรรมการผลิตมากกว่าแรงงานจากกัมพูชาและลาว ลักษณะดังกล่าวทำให้เกิดเครือข่ายการเคลื่อนย้ายถิ่นเฉพาะภาคเศรษฐกิจ (sector-specific migration networks) คือแรงงานใหม่มีแนวโน้มเข้าไปสู่ภาคอุตสาหกรรมและพื้นที่ที่มีแรงงานสัญชาติเดียวกันอยู่เดิม ส่งผลให้ความต้องการแรงงานและการเคลื่อนย้ายสนับสนุนซึ่งกันและกัน (IOM, 2025; World Bank, 2025)

4.3 ปัจจัยด้านระบบและกลไกการบริหารจัดการที่มีผลต่อสถานะการเคลื่อนย้ายแรงงาน

ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งซึ่งไม่สามารถจัดอยู่ในกลุ่ม Push หรือ Pull เพียงด้านเดียวคือ ประสิทธิภาพของช่องทางการย้ายถิ่นที่ถูกกฎหมาย ธนาคารโลกอ้างว่ากระบวนการ MOU ของแรงงานเมียนมาอาจใช้เวลาถึงประมาณ 90 วัน ซึ่งยาวกว่ากัมพูชาและลาว ขณะที่ค่าใช้จ่ายในการย้ายถิ่นของแรงงานเมียนมาเพิ่มจากประมาณ 1.6 เดือนของรายได้ในปี 2561 เป็นประมาณ 2.1 เดือนของรายได้ในปี 2567 ส่วนค่าจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องคิดเป็นสัดส่วนสำคัญของต้นทุนทั้งหมด ระบบที่ใช้เวลานานและมีต้นทุนสูงจึงสร้างแรงจูงใจให้แรงงานเลือกช่องทางไม่เป็นทางการซึ่งมีความได้เปรียบด้านความเร็ว (World Bank, 2025)

ข้อมูลดังกล่าวมีนัยสำคัญเชิงนโยบายอย่างยิ่ง เพราะการเพิ่มความเข้มงวดที่ชายแดนเพียงอย่างเดียวอาจไม่ทำให้แรงผลักและแรงดึงหายไป แต่มีโอกาสเปลี่ยน “รูปแบบของการเคลื่อนย้าย” จากเป็นทางการเป็นสู่การย้ายถิ่นแบบไม่ปกติมากกว่าลดจำนวนผู้ที่ต้องการย้ายทั้งหมด ดังนั้น ตัวแปรที่รัฐบาลไทยสามารถควบคุมได้จริงมิใช่เพียงจำนวนผู้เดินทางเข้า แต่คือ “สัดส่วนของผู้เดินทางที่เข้าสู่ระบบถูกกฎหมาย” ซึ่งขึ้นอยู่กับราคา ระยะเวลา ความโปร่งใส และความยืดหยุ่นของช่องทางการเข้ามาทำงาน (World Bank, 2025; United Nations Network on Migration, 2024)

ประเทศไทยยังใช้มาตรการปรับสถานะให้ถูกต้องตามกฎหมาย (regularization) ผ่านมติคณะรัฐมนตรีเป็นระยะ เช่น มาตรการในปี 2568–2569 ที่เปิดให้แรงงานเมียนมา ลาว และเวียดนามบางกลุ่มดำเนินการด้านใบอนุญาตทำงาน เอกสารบุคคล สุขภาพ และสถานะการพำนักเพิ่มเติม ระบบดังกล่าวมีบทบาทในการรักษาความต่อเนื่องของแรงงานให้แก่ภาคธุรกิจ แต่หากกลายเป็นกลไกหลักอย่างต่อเนื่องอาจสร้างแรงคาดหมายว่าจะมีการเปิดขึ้นทะเบียนแรงงานรอบใหม่ จึงควรปฏิรูปช่องทางปกติให้สามารถรองรับความต้องการของตลาดแรงงานได้ดีขึ้น (กรมการจัดหางาน, 2569; World Bank, 2025)

5. แนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานเมียนมามายังประเทศไทย พ.ศ. 2570–2573

5.1 ฉากทัศน์การเคลื่อนย้ายแรงงานเมียนมา พ.ศ. 2570–2573

การประมาณฉากทัศน์ในรายงานฉบับนี้อ้างอิงกรอบของธนาคารโลก ซึ่งใช้สมมติฐานการย้ายถิ่นสุทธิ (net migration) ของประเทศไทยประมาณ 50,000 คนต่อปีในกรณีฐานประชากร (population baseline) ประมาณ 150,000 คนต่อปีในกรณีการย้ายถิ่นระดับปานกลาง (moderate migration scenario) และประมาณ 250,000 คนต่อปีในกรณีการย้ายถิ่นระดับสูง (high migration scenario) ขณะที่แรงงานเมียนมาคิดเป็นร้อยละ 74 ของแรงงาน CLM ที่อยู่ในระบบในปี 2567 รายงานฉบับนี้จึงใช้กรอบดังกล่าวเป็น “scenario envelope” แล้วปรับด้วยความเสี่ยงเฉพาะเมียนมา เพื่อประเมินช่วงของจำนวนอุปทานแรงงานส่วนเพิ่มสุทธิจากประเทศเมียนมา (net additional Myanmar labour supply) สำหรับปี 2570 – 2573 (World Bank, 2025; ผู้วิเคราะห์คำนวณ) โดยสามารถจำแนกการคำนวณฉากทัศน์การเคลื่อนย้ายแรงงานเมียนมา พ.ศ. 2570 – 2573 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ฉากทัศน์การเคลื่อนย้ายแรงงานเมียนมา พ.ศ. 2570–2573

มิติ	Stabilization Scenario (ฉากทัศน์แบบคงที่ / รักษาระดับ)	Baseline Scenario (ฉากทัศน์ฐาน / กรณีฐาน)	High Inflow Scenario (ฉากทัศน์กรณีมีปริมาณไหลเข้าสูง)
สถานการณ์เมียนมา	ความขัดแย้งลดลงอย่างต่อเนื่อง เศรษฐกิจฟื้นการเดินทางปกติมากขึ้น	ความขัดแย้งและความไม่แน่นอนยังยืดเยื้อ แต่ไม่เกิด shock ใหม่รุนแรง	ความขัดแย้ง/เกณฑ์ทหาร/เศรษฐกิจหรือภัยพิบัติรุนแรงขึ้น
ความต้องการออกจากเมียนมา	ลดลง	สูงต่อเนื่อง	เพิ่มอย่างรวดเร็ว
ความต้องการแรงงานไทย	สูงแต่เริ่มถูกชดเชยด้วย automation/แรงงานกลุ่มอื่น	สูงต่อเนื่องโดยเฉพาะการผลิต–ก่อสร้าง–บริการ	สูงและเกิด การขาดแคลนพร้อมกันหลายอุตสาหกรรม
Net additional Myanmar labour supply 2027–2030 (จำนวนอุปทานแรงงานส่วนเพิ่มสุทธิจากประเทศเมียนมา)	ประมาณ 50,000–130,000 คนสะสม	ประมาณ 400,000–520,000 คนสะสม	ประมาณ 720,000–880,000 คนสะสม
ค่าเฉลี่ยโดยประมาณ	ลดลงจาก 50,000–70,000 คน ในปี 2570 และอาจใกล้ศูนย์/ติดลบในปี 2573	100,000–130,000 คน/ปี	180,000–220,000 คน/ปี

มิติ	Stabilization Scenario (ฉากทัศน์แบบคงที่ / รักษาระดับ)	Baseline Scenario (ฉากทัศน์ฐาน / กรณีฐาน)	High Inflow Scenario (ฉากทัศน์กรณีมีปริมาณไหลเข้าสูง)
ความเสี่ยงหลักของไทย	“ขาดแคลนแรงงาน” ในบางอุตสาหกรรม	การพึ่งพาแรงงานเมียนมาเพิ่มอย่างต่อเนื่อง	ระบบทะเบียนและคุ้มครองรองรับไม่ทัน, การจ้างผิดกฎหมาย, การค้ามนุษย์, แรงกดดันด้านค่าจ้าง และภาระพื้นที่
ทิศทางนโยบาย	การกระจายความเสี่ยง + automation +การรักษาฐานแรงงาน	การบริหารจัดการย้ายถิ่นฐานที่มีระบบและระเบียบ	ระบบหรือกระบวนการบริหารจัดการการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและฉับพลันของความต้องการหรือจำนวนแรงงาน

หมายเหตุ: ตัวเลขในตารางเป็น *policy-planning estimates* วิเคราะห์สร้างกรอบ migration scenarios ของ World Bank ร่วมกับสัดส่วนแรงงานเมียนมาและข้อมูลสถานการณ์ มิใช่ official forecast ของ World Bank, IOM, ILO หรือกระทรวงแรงงาน (World Bank, 2025)

อย่างไรก็ดี ฉากทัศน์ทั้งสามไม่ควรถูกตีความเป็นการกำหนด probability ตายตัว แต่ใช้เป็นกรอบสำหรับกำหนดมาตรการล่วงหน้า (UNHCR, 2026; World Bank, 2026)

5.2 ฉากทัศน์ฐาน/กรณีฐาน (Baseline Scenario)

ฉากทัศน์ฐาน/กรณีฐาน (Baseline Scenario) ถือเป็นฉากทัศน์ที่เหมาะสมที่สุดสำหรับใช้เป็นกรณีสำหรับการวางแผน (planning case) ในปัจจุบัน โดยสมมติว่าความขัดแย้งและความไม่แน่นอนในเมียนมายังดำรงอยู่ เศรษฐกิจฟื้นตัวเพียงบางส่วน และความแตกต่างด้านรายได้กับประเทศไทยยังสูง ในขณะที่ไทยยังต้องการแรงงานระดับพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง ภายใต้เงื่อนไขดังกล่าวอุปทานแรงงานเมียนมาส่วนเพิ่มสุทธิ (net additional Myanmar labour supply) อาจอยู่ประมาณ 100,000–130,000 คนต่อปี หรือประมาณ 400,000–520,000 คนสะสมตลอดช่วง 2570-2573 (World Bank, 2025, 2026; ผู้วิเคราะห์ประเมิน)

ความเสี่ยงสำคัญของ Baseline มิใช่อยู่ที่การไหลเข้าของแรงงานในปริมาณมากอย่างฉับพลัน (inflow) แต่เป็นการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวในเชิงโครงสร้าง (structural dependency) ของอุตสาหกรรมบางประเภท หากกิจการใช้แรงงานต่างด้าวเป็นกลยุทธ์หลักในการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานโดยไม่เพิ่มผลิตภาพ พัฒนาทักษะแรงงานไทย หรือใช้ automation ความต้องการแรงงานเมียนมาจะกลายเป็นองค์ประกอบถาวรของรูปแบบการผลิตและทำให้ภาคธุรกิจมีความเปราะบางต่อความผันผวนหรือเหตุการณ์กระทบจากประเทศต้นทาง (shock) (World Bank, 2025)

5.3 ฉากทัศน์กรณีมีปริมาณไหลเข้าสูง (High Inflow Scenario)

ฉากทัศน์กรณีมีปริมาณไหลเข้าสูง (High Inflow Scenario) จะเกิดขึ้นเมื่อปัจจัยหลายด้านเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางลบพร้อมกัน เช่น จำนวนผู้พลัดถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ความขัดแย้งขยายสู่พื้นที่ติดชายแดน การเกณฑ์ทหาร หรือข้อจำกัดการเดินทางเข้มข้นขึ้น เศรษฐกิจหดตัว หรือเกิดภัยพิบัติขนาดใหญ่ ในสถานการณ์ดังกล่าว net additional Myanmar labour supply อาจเพิ่มเป็นประมาณ 180,000–220,000 คนต่อปี หรือ 720,000–880,000 คน ตลอดสี่ปี (IOM, 2025a; UNHCR, 2026; ผู้วิเคราะห์ประเมิน)

ความเสี่ยงสำคัญในแต่ละฉากทัศน์มิได้อยู่ที่จำนวนแรงงานเพียงอย่างเดียว แต่อยู่ที่ความเร็วของการไหลเข้าของแรงงานเมื่อเทียบกับขีดความสามารถของระบบในการขึ้นทะเบียน จัดทำเอกสาร ตรวจสุขภาพ จัดหางาน และตรวจสอบการจ้างงาน ข้อมูลของ IOM ซึ่งพบว่าผู้เดินทางเข้าสู่ประเทศไทยระยะยาวที่ได้รับการสำรวจในปี 2567 ร้อยละ 44 ไม่มีเอกสาร สะท้อนให้เห็นว่าขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการการย้ายถิ่นเป็นข้อจำกัดที่มีอยู่แล้ว หากเกิดการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของการเคลื่อนย้ายแรงงาน ระบบที่ไม่สามารถรองรับได้อย่างทันท่วงทีอาจส่งผลให้แรงงานเข้าสู่การจ้างงานนอกระบบ พึ่งพานายหน้าเพิ่มขึ้น และมีความเสี่ยงที่จะอยู่ในสถานะที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายมากขึ้น (IOM, 2025b)

5.4 ฉากทัศน์แบบคงที่ / รักษาระดับ (Stabilization Scenario)

กรณี Stabilization Scenario สมมติว่าความขัดแย้งลดลงอย่างต่อเนื่อง เศรษฐกิจเมียนมาเติบโตในระดับที่สร้างโอกาสงานภายในประเทศได้จริง และความปลอดภัยดีขึ้นจนแรงงานบางส่วนสามารถเลือกกลับประเทศได้ภายใต้เงื่อนไขดังกล่าว net additional labour supply อาจเหลือประมาณ 50,000–130,000 คนสะสมระหว่างปี 2570-2573 และอาจเข้าใกล้ศูนย์หรือเกิด net return ในช่วงปลายของระยะประมาณการ (World Bank, 2025, 2026; ผู้วิเคราะห์ประเมิน) ความเสี่ยงของไทยจะกลับทิศเป็นปัญหาการขาดแคลนแรงงานโดยเฉพาะก่อสร้าง การผลิต ประมง เกษตร และงานบริการบางประเภท นโยบายจึงต้องมีความสามารถ “ขยายและหด” อุปทานแรงงาน ได้ตามสถานการณ์ มิใช่มีเฉพาะมาตรการควบคุมการไหลเข้าของแรงงาน (World Bank, 2025)

6. ผลกระทบต่อแรงงานไทยรายอุตสาหกรรม

การประมาณผลกระทบในส่วนนี้ใช้สัดส่วนการกระจายตัวของแรงงานเมียนมาในปี 2567 ตามข้อมูลของธนาคารโลก ได้แก่ ภาคการผลิต ร้อยละ 35 ภาคก่อสร้าง ร้อยละ 21 ภาคเกษตรและประมง ร้อยละ 11 และภาคการค้า ที่พักแรม และบริการอาหาร ร้อยละ 16 จากนั้นนำสัดส่วนดังกล่าวมาคำนวณร่วมกับ ช่วงประมาณการตามแต่ละฉากทัศน์ (scenario range) เพื่อประเมิน อุปทานแรงงานเพิ่มเติมที่แต่ละภาคส่วนอาจต้องรองรับ (additional labour-supply exposure) ก่อนนำไปเปรียบเทียบกับจำนวนผู้มีงานทำตามข้อมูลของ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (National Statistics Office : NSO) ในไตรมาสที่ 1 ปี 2569 ทั้งนี้ ตัวเลขที่ได้สะท้อนขนาดของแรงงานเพิ่มเติมที่อาจเข้าสู่ตลาดแรงงาน (supply shock) มิได้หมายความว่าเป็นจำนวนแรงงานไทยที่จะถูกแทนที่โดยตรง (NSO, 2026; World Bank, 2025; ผู้วิเคราะห์คำนวณ)

ตารางที่ 3 ประมาณการแรงงานเมียนมาเพิ่มเติมจำแนกตามอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรม	การจ้างงานฐานไทย Q1/2026	Stabilization	Baseline	High Inflow
การผลิต/เหมืองแร่	6.45 ล้านคน	+18,000-46,000 คน	+140,000-182,000 คน	+252,000-308,000 คน
ก่อสร้าง	2.36 ล้านคน	+11,000–27,000 คน	+84,000-109,000 คน	+151,000-185,000 คน
เกษตร/ประมง	11.25 ล้านคน	+6,000-14,000 คน	+44,000-57,000 คน	+79,000-97,000 คน
การค้า + ที่พัก/อาหาร	10.81 ล้านคน	+8,000-21,000 คน	+64,000-83,000 คน	+115,000-141,000 คน

เมื่อเปรียบเทียบกับขนาดการจ้างงานปัจจุบัน ภายใต้ High Inflow Scenario แรงงานเมียนมาเพิ่มเติมในภาคก่อสร้างอาจมีขนาดเทียบเท่าประมาณร้อยละ 6.4–7.8 ของจำนวนผู้มีงานทำในอุตสาหกรรมดังกล่าว ขณะที่การผลิตอยู่ประมาณร้อยละ 3.9–4.8 เกษตร/ประมงไม่ถึงร้อยละ 1 และการค้า/ที่พักและบริการอาหารประมาณร้อยละ 1.1–1.3 ผลดังกล่าวชี้ว่าก่อสร้างมีความเสี่ยงด้าน “ความเข้มข้น” สูงที่สุด ส่วนการผลิตมีผลด้าน “จำนวน” สูงที่สุด (NSO, 2026; World Bank, 2025; ผู้วิเคราะห์คำนวณ)

6.1 ภาคการผลิต

แรงงานเมียนมาประมาณร้อยละ 35 ทำงานอยู่ในภาคเหมืองแร่และการผลิต ส่งผลให้อุตสาหกรรมดังกล่าวเป็นแหล่งรองรับแรงงานเมียนมาจำนวนมากที่สุด หากเป็นไปตาม Baseline Scenario คาดว่าในช่วงปี 2570-2573 จะมีแรงงานเมียนมาเข้าสู่ภาคนี้เพิ่มเติมประมาณ 140,000–182,000 คน และอาจเพิ่มขึ้นเป็น 252,000–308,000 คน ภายใต้ High Inflow Scenario ทั้งนี้ การเพิ่มขึ้นของแรงงานเมียนมาจะช่วยบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานและสนับสนุนศักยภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรม อย่างไรก็ตาม แรงงานไทยที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต พนักงานประกอบ พนักงานบรรจุสินค้า พนักงานแปรรูปอาหาร รวมถึงงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำซ้ำ ๆ อาจเผชิญกับการแข่งขันหรือการทับซ้อนของลักษณะงานกับแรงงานเมียนมาในระดับสูงกว่ากลุ่มอาชีพอื่น (ธนาคารโลก, 2025)

นโยบายที่เหมาะสมจึงควรมุ่งสร้าง เส้นทางการยกระดับทักษะแรงงานไทย (Thai Worker Upgrading Ladder) โดยสนับสนุนให้แรงงานไทยพัฒนาจากงานที่มีลักษณะซ้ำ ๆ และใช้ทักษะไม่สูง ไปสู่งานที่ต้องอาศัยทักษะและความเชี่ยวชาญมากขึ้น เช่น ช่างเทคนิค ช่างซ่อมบำรุง เจ้าหน้าที่ควบคุมคุณภาพ ผู้ควบคุมเครื่องจักร ผู้ควบคุมระบบอัตโนมัติ และหัวหน้างาน เพื่อปรับความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานเมียนมาจากการทดแทนแรงงาน

(Substitution) ไปสู่การทำงานเกื้อหนุนและเสริมกัน (Complementarity) ซึ่งจะช่วยให้แรงงานแต่ละกลุ่มมีบทบาทที่เหมาะสมกับทักษะและความเชี่ยวชาญของตนมากยิ่งขึ้น (ธนาคารโลก, 2025)

6.2 ภาคก่อสร้าง

ภาคก่อสร้างควรได้รับการจัดให้เป็น ภาคเฝ้าระวังในระดับสูงสุด (Sector Watchlist) เนื่องจากแรงงานเมียนมาประมาณร้อยละ 21 ทำงานอยู่ในภาคนี้ ขณะที่ภาคก่อสร้างของไทยมีฐานการจ้างงาน (employment base) ประมาณ 2.36 ล้านคน และมีลักษณะงานที่ทับซ้อนกับแรงงานไทยทักษะต่ำโดยตรง (occupational overlap) นอกจากนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ยังดำเนินโครงการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ปทุมธานี นนทบุรี สมุทรปราการ นครปฐม และชลบุรี สะท้อนให้เห็นว่าพื้นที่ดังกล่าวมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการการเคลื่อนย้ายแรงงาน (migration governance) ในภาคก่อสร้าง (ILO, 2025b; NSO, 2026)

ผลกระทบต่อแรงงานไทยในระยะแรกอาจไม่ได้ปรากฏในรูปของการว่างงานโดยทันที แต่มีแนวโน้มที่จะสะท้อนผ่าน รายได้ต่อเดือน ชั่วโมงการทำงาน และจำนวนวันทำงาน มากกว่า ดังนั้น จึงควรติดตามค่ามัธยฐานของรายได้ต่อคน (median daily earnings) ชั่วโมงการทำงาน (hours worked) และจำนวนวันทำงานของกรรมกรและผู้ช่วยช่างไทยในจังหวัดที่มีการเพิ่มขึ้นของอัตราการเพิ่มขึ้นของแรงงานเมียนมา (Myanmar Displacement Rate : MDR) อย่างรวดเร็ว เพื่อประเมินผลกระทบต่อแรงงานไทยได้อย่างทันท่วงที

6.3 ภาคเกษตรกรรมและภาคประมง

แม้อัตรา MDR ของภาคเกษตรในระดับประเทศจะอยู่ในระดับต่ำกว่าภาคเศรษฐกิจอื่น เนื่องจากภาคเกษตรมีฐานแรงงานไทยขนาดใหญ่กว่า 11 ล้านคน แต่ความเสี่ยงอาจกระจุกตัวในตลาดแรงงานระดับพื้นที่ (local labour markets) โดยเฉพาะบริเวณชายแดน พื้นที่เพาะปลูกยางพาราและปาล์มน้ำมัน กิจกรรมประมง และห่วงโซ่การผลิตอาหารทะเล (seafood value chain) ทั้งนี้ ILO) ระบุว่าแรงงานข้ามชาติมีบทบาทสำคัญในกิจกรรมประมงและการแปรรูปอาหารทะเลในภูมิภาค เนื่องจากแรงงานท้องถิ่นมีแนวโน้มลดความสนใจในงานที่มีลักษณะหนักและมีความเสี่ยงสูง (ILO, 2026a; NSO, 2026)

ดังนั้น การประเมินผลกระทบในภาคเกษตรจึงควรพิจารณาในระดับจังหวัดและรายสินค้าเกษตร (commodity) มากกว่าการใช้ค่าเฉลี่ยในระดับประเทศ โดยเฉพาะจังหวัดตาก ระนอง ชุมพร สุราษฎร์ธานี และสมุทรสาคร ควบคู่กับการติดตามค่าจ้างรายวัน ค่าจ้างตามปริมาณงาน (piece rate) และค่าใช้จ่ายหรือรายการหักจากค่าจ้าง เพื่อสะท้อนการเปลี่ยนแปลงของรายได้และสภาพการจ้างงานของแรงงานไทยในพื้นที่ที่มีการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติสูงได้อย่างรอบด้าน

6.4 ภาคบริการอาหารและการบริการ (Hospitality)

แรงงานเมียนมาในกลุ่มการค้าและการบริการ (hospitality) มีประมาณร้อยละ 16 ของแรงงานเมียนมาทั้งหมด อย่างไรก็ตาม ระดับการแข่งขันกับแรงงานไทยขึ้นอยู่กับลักษณะและระดับของตำแหน่งงานเป็นสำคัญ หากแรงงานเมียนมาที่เข้ามาใหม่กระจุกตัวอยู่ในตำแหน่งผู้ช่วยงานครัว งานเตรียมอาหาร พนักงานล้างจาน พนักงานทำความสะอาด

หรือหน้าที่สนับสนุนภายในส่วนหลังของร้านหรือสถานประกอบการ การเข้ามาของแรงงานดังกล่าวอาจมีลักษณะเป็นการเติมเต็มการขาดแคลนแรงงาน (labour shortage) มากกว่าการเข้ามาทดแทนแรงงานไทย (substitution) แต่หากแรงงานเมียนมาเคลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งที่มีแรงงานไทยสมัครและพร้อมทำงานอย่างเพียงพอ ความเสี่ยงต่อการทดแทนแรงงานไทย (substitution) ก็จะเพิ่มสูงขึ้น (World Bank, 2025)

ดังนั้น ระบบติดตามแรงงานควรปรับจากการพิจารณาเพียง “จำนวนแรงงานต่างด้าวในร้านอาหาร” ไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูลในมิติ อาชีพ × สัญชาติ × จังหวัด × ค่าจ้าง (occupation × nationality × province × wage) เพื่อให้สามารถแยกแยะได้อย่างชัดเจนว่าการจ้างแรงงานเมียนมาเกิดจากการขาดแคลนแรงงานที่แท้จริง (genuine labour shortage) หรือเป็นการเข้ามาทำงานในตำแหน่งที่มีลักษณะงานทับซ้อนกับแรงงานไทย (occupational overlap)

6.5 งานดูแลและงานในครัวเรือน

งานดูแลมีลักษณะแตกต่างจากอุตสาหกรรมข้างต้น เนื่องจากประเทศไทยกำลังเผชิญกับภาวะขาดแคลนผู้ดูแล (care deficit) ในระยะยาว โดย ILO ประเมินว่า ภายในปี 2580 ประชากรประมาณหนึ่งในสามของประเทศจะมีอายุ 60 ปีขึ้นไป ส่งผลให้ความต้องการผู้ดูแลที่ให้บริการดูแลที่บ้านโดยได้รับค่าจ้าง (paid home-based care worker) เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 70 และหากประเทศไทยสามารถลดช่องว่างด้านการดูแล (care gap) และยกระดับมาตรฐานการทำงานที่มีคุณค่า (decent-work standards) ได้อย่างเหมาะสม อาจจำเป็นต้องมีแรงงานเพิ่มเติมมากกว่า 250,000 คน ในจำนวนนี้อาจเป็นแรงงานข้ามชาติประมาณ 55,000 คน (ILO, 2025a)

นอกจากนี้ ประเทศไทยมีแรงงานต่างด้าวทำงานบ้านที่ขึ้นทะเบียนประมาณ 125,000 คน โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานเพศหญิงจาก สปป.ลาว และเมียนมา ผลสำรวจของ ILO พบว่า ร้อยละ 65.5 ของแรงงานทำงานบ้านที่สำรวจมีหน้าที่ให้การดูแลโดยตรง (direct care) ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะอย่างน้อยในระดับปานกลาง จึงไม่ควรมองว่างานดูแลเป็นเพียง “งานไร้ทักษะ” หากประเทศไทยต้องการใช้แรงงานเมียนมาเพื่อรองรับการขยายตัวของเศรษฐกิจการดูแล (care economy) ควรพัฒนาอาชีพดังกล่าวให้เป็น อาชีพที่มีการรับรองมาตรฐาน (certified occupation) พร้อมกำหนดมาตรฐานด้านทักษะและโครงสร้างค่าจ้างตามระดับทักษะ (wage ladder) เพื่อยกระดับคุณภาพงานและสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้แก่แรงงาน (ILO, 2024, 2026b)

7. กรอบการประเมินความเสี่ยงด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานเมียนมา ปี 2570-2573 (Myanmar Labour Mobility Risk Matrix 2027–2030)

การประเมินผลกระทบของแรงงานเมียนมาต่อแรงงานไทยควรหลีกเลี่ยงการตั้งสมมติฐานว่า แรงงานเมียนมาที่เข้ามา 1 คนจะทำให้แรงงานไทยสูญเสียงาน 1 คน เนื่องจากหลักฐานที่ธนาคารโลกทบทวนพบว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวมีผลต่อตลาดแรงงานไทยได้ทั้งในลักษณะการทดแทนแรงงาน (substitution) และการทำงานเกื้อหนุนหรือเสริมกัน (complementarity) โดยผลกระทบจะแตกต่างกันไปตามระดับทักษะ ลักษณะอาชีพ และพื้นที่ ดังนั้น กรอบการประเมินความเสี่ยงในรายงานฉบับนี้จึงประเมินความเสี่ยงจาก 5 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การพึ่งพาแรงงานเมียนมา (Migrant Dependency) ความทับซ้อนของลักษณะงาน (Occupational Overlap) แรงกดดันต่อค่าจ้าง (Wage Pressure)

การกระจุกตัวเชิงพื้นที่ (Geographic Concentration) และความสามารถของตลาดแรงงานไทยในการรองรับแรงงานเพิ่มเติม โดยพิจารณาร่วมกันเพื่อสะท้อนความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจริงในแต่ละภาคเศรษฐกิจและพื้นที่ มากกว่าการใช้เพียงจำนวนแรงงานเมียนมาเป็นตัวชี้วัด (World Bank, 2025)

ตารางที่ 4 กรอบการประเมินความเสี่ยงด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานเมียนมา ปี 2027–2030

ภาคเศรษฐกิจ	จังหวัด/พื้นที่เฝ้าระวัง	อาชีพที่ควรติดตาม	แรงงานไทยกลุ่มเสี่ยง	การพึ่งพาแรงงานต่างด้าว (Migrant Dependency)	ความเสี่ยงด้านแรงกดดันต่อค่าจ้างและรายได้จากการทำงาน	กรณีฐาน (Baseline)	กรณี High Inflow
การผลิต	สมุทรสาคร สมุทรปราการ ปทุมธานี ชลบุรี/ระยอง ตาก	คนงานผลิต ประกอบ บรรจุ คัดแยกอาหารและคลังสินค้า	แรงงานไทยทักษะต่ำ–กึ่งทักษะ การศึกษาระดับพื้นฐาน	สูง	ปานกลาง–สูง	สูง	สูงมาก
ก่อสร้าง	กรุงเทพฯ ปทุมธานี นนทบุรี สมุทรปราการ นครปฐม ชลบุรี	กรรมกร ผู้ช่วยช่าง งานโครงสร้างและวัสดุ	แรงงานรายวัน แรงงานทักษะต่ำ แรงงานอายุสูง	สูงมาก	สูง	สูง	สูงมาก
เกษตร/ประมง	ตาก ระนอง สุราษฎร์ธานี ชุมพร สมุทรสาคร	เกษตรรับจ้าง ประมง งานท่า แปรรูปต้นน้ำ	แรงงานไทยชนบท รายวัน และผู้สูงอายุ	ต่ำระดับประเทศ แต่สูงเฉพาะพื้นที่	สูงเฉพาะพื้นที่	สูงในพื้นที่เสี่ยง	สูงมากในพื้นที่เสี่ยง
บริการอาหาร	กรุงเทพฯ ชลบุรี ภูเก็ต เชียงใหม่ สุราษฎร์ธานี	เตรียมอาหาร หลังครัว ล้างจาน ทำความสะอาด	แรงงานบริการระดับเริ่มต้น	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง
งานดูแล/งานบ้าน	กรุงเทพฯ–ปริมณฑล เชียงใหม่ ชลบุรี ภูเก็ต/เมืองสูงวัย	ผู้ช่วยดูแลผู้สูงอายุ งานบ้าน direct care	แรงงานหญิงไทยในงานบริการส่วนบุคคล	ปานกลางและมีแนวโน้มเพิ่ม	ความเสี่ยงด้านมาตรฐานงานมากกว่าการแทนที่	ต่ำ–ปานกลาง	ปานกลาง

หมายเหตุ : ความเสี่ยงด้านแรงกดดันต่อค่าจ้างและรายได้จากการทำงาน หมายถึง ความเสี่ยงที่การเปลี่ยนแปลงของอุปทานแรงงานในตลาดแรงงานเดียวกัน โดยเฉพาะในระดับจังหวัด อุตสาหกรรม อาชีพ และระดับทักษะ จะทำให้อัตรา

การเพิ่มขึ้นของค่าจ้าง ค่าจ้างที่แท้จริง รายได้จากการทำงาน ชั่วโมงทำงาน หรืออำนาจต่อรองของแรงงานไทยลดลง ทั้งนี้ ต้องประเมินร่วมกับภาวะความต้องการแรงงานและการปฏิบัติตามกฎหมายค่าจ้าง มิใช่พิจารณาจากจำนวนแรงงานต่างด้าวเพียงอย่างเดียว

พื้นที่ก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ปทุมธานี นนทบุรี สมุทรปราการ นครปฐม และชลบุรี ควรถูกจัดให้เป็นพื้นที่เฝ้าระวังระดับแรก (sentinel areas) เนื่องจาก ILO ได้กำหนดพื้นที่ทั้ง 6 จังหวัดดังกล่าวเป็นพื้นที่ดำเนินงานเฉพาะด้านการส่งเสริมความรับผิดชอบของนายจ้างและการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในภาคก่อสร้าง สะท้อนให้เห็นทั้ง ความหนาแน่นของการจ้างงานแรงงานต่างด้าวและความเสี่ยงด้านการกำกับดูแลแรงงานในพื้นที่ดังกล่าว (ILO, 2025)

สำหรับภาคการผลิต ควรขยายพื้นที่เฝ้าระวังไปยังคลัสเตอร์อุตสาหกรรมภาคตะวันออกด้วย ข้อมูลการตรวจสถานประกอบการของสำนักงานจัดหางานจังหวัดระยองในเดือนมีนาคม 2569 พบตัวอย่างสถานประกอบการ 7 แห่ง ที่มีแรงงานเมียนมา 3,478 คน เทียบกับแรงงานไทย 1,477 คน แม้ข้อมูลดังกล่าว ไม่สามารถนำไปประมาณสัดส่วนทั้งจังหวัดได้ แต่เป็นหลักฐานที่ชี้ให้เห็นว่าบางสถานประกอบการในคลัสเตอร์อุตสาหกรรมมีการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวสูงมาก จึงควรมีการคำนวณอัตราการพึ่งพาแรงงานเมียนมา (Myanmar Dependency Ratio: MDR) ระดับกิจการและอุตสาหกรรมอย่างเป็นระบบ (กรมการจัดหางาน, 2569)

ในภาคเกษตรและกิจกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น ควรวิเคราะห์ความเสี่ยงในระดับตลาดแรงงานในพื้นที่ (local labour market) มากกว่าการพิจารณาจากค่าเฉลี่ยในระดับประเทศ ตัวอย่างจากการตรวจสถานประกอบการในอำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี เมื่อเดือนเมษายน 2569 พบว่า สถานประกอบการที่เข้าตรวจมีแรงงานต่างด้าว 425 คน โดย 424 คนเป็นแรงงานสัญชาติเมียนมา แม้ข้อมูลดังกล่าวจะไม่สามารถใช้เป็นตัวแทนของตลาดแรงงานทั้งจังหวัดได้ แต่สะท้อนให้เห็นว่าบางพื้นที่และบางกิจการมีการพึ่งพาแรงงานเมียนมาในระดับสูงมาก และมีความอ่อนไหวต่อการเปลี่ยนแปลงของจำนวนแรงงานข้ามชาติ ภายใต้สถานการณ์การทรงตัว (Stabilization Scenario) การลดลงของแรงงานเมียนมาอาจนำไปสู่ การขาดแคลนแรงงานในพื้นที่ที่มีการพึ่งพาแรงงานดังกล่าวสูง ขณะที่ภายใต้ สถานการณ์การไหลเข้าของแรงงานในระดับสูง (High Inflow Scenario) การเพิ่มขึ้นของแรงงานเมียนมาอาจเพิ่มความเสี่ยงด้านการกำกับดูแลและการบริหารจัดการแรงงาน ดังนั้น การติดตามความเสี่ยงควรพิจารณาในระดับพื้นที่และรายกิจการควบคู่กัน เพื่อให้สามารถมองเห็นความแตกต่างของสถานการณ์ในแต่ละตลาดแรงงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น (กรมการจัดหางาน, 2569)

สำหรับเศรษฐกิจการดูแล (care economy) ควรตีความความเสี่ยงแตกต่างจากอุตสาหกรรมอื่น ILO ประเมินว่าภายในปี พ.ศ. 2580 ความต้องการแรงงานดูแลที่บ้านของประเทศไทยจะเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 70 และภายใต้กรณีที่ปิดช่องว่างการดูแลและใช้มาตรฐานงานที่มีคุณค่า อาจต้องการแรงงานดูแลเพิ่มมากกว่า 250,000 คน รวมแรงงานข้ามชาติประมาณ 55,000 คน ดังนั้นแรงงานต่างด้าวในภาคนี้มีแนวโน้มทำหน้าที่ เติมเต็มการขาดแคลนแรงงาน (labour deficit) มากกว่าการเข้ามาทดแทนแรงงานไทยหรือทำให้เกิดการสูญเสียงาน (displacement) แต่จำเป็นต้องควบคุมคุณภาพงาน ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และมาตรฐานทักษะอย่างจริงจัง (ILO, 2025)

8. ประเด็นเชิงนโยบายและข้อเสนอเพื่อบริหารแรงงานเมียนมาในอนาคต

8.1 เปลี่ยนจากนโยบายแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวแบบครั้งคราว เป็น ยุทธศาสตร์กำลังแรงงานต่างด้าวระยะยาว

ประเทศไทยควรพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารจัดการการเคลื่อนย้ายแรงงานแห่งชาติ (National Labour Migration Strategy) ที่กำหนดบทบาทแรงงานต่างด้าวเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์กำลังแรงงานของประเทศ มิใช่มองเป็นเพียงมาตรการแก้ปัญหาขาดแคลนแรงงานเฉพาะหน้า เนื่องจากการลดลงของประชากรวัยทำงานเป็นแนวโน้มระยะยาว การบริหารแรงงานต่างด้าวจึงควรถูกบูรณาการเข้าสู่การวางแผนกำลังคน การพัฒนาอุตสาหกรรม การเพิ่มผลิตภาพ นโยบายสังคมสูงวัย และนโยบายพัฒนาทักษะของประเทศไทย (World Bank, 2021, 2025)

สาระสำคัญของยุทธศาสตร์ดังกล่าวควรกำหนดว่าอุตสาหกรรมใดต้องการแรงงานต่างด้าวในระยะสั้น อุตสาหกรรมใดควรพัฒนาแรงงานต่างด้าวจากระดับทักษะต่ำไปสู่ระดับกึ่งทักษะ อุตสาหกรรมใดควรใช้ระบบอัตโนมัติทดแทน และอุตสาหกรรมใดควรสงวนโอกาสการจ้างงานสำหรับแรงงานไทย การกำหนดนโยบายบนฐานดังกล่าวจะช่วยลดข้อถกเถียงแบบทวิลักษณ์ว่า “ควรนำเข้า” หรือ “ไม่ควรนำเข้า” แรงงานต่างด้าว และเปลี่ยนไปสู่การบริหาร จำนวน–ทักษะ–ภาคส่วน–พื้นที่ อย่างมีเป้าหมาย (World Bank, 2025)

8.2 จัดทำระบบประมาณการความต้องการแรงงานต่างด้าว

กระทรวงแรงงานควรจัดทำระบบประมาณการความต้องการแรงงานต่างด้าวแบบรายอุตสาหกรรม รายอาชีพ และรายจังหวัด โดยเชื่อมข้อมูลการขอแรงงานของสถานประกอบการ ตำแหน่งงานว่าง การออกใบอนุญาตทำงาน ประกันสังคม การเลิกจ้าง การลงทุน และแนวโน้มประชากรวัยทำงาน เพื่อจัดทำ ประมาณการความต้องการแรงงานต่างด้าว ระยะ 1 ปี 3 ปี และ 5 ปี ซึ่งจะช่วยให้จำนวนแรงงานที่อนุญาตเข้าประเทศมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานจริง แทนการกำหนดนโยบายจากจำนวนแรงงานที่มีอยู่ในประเทศเพียงอย่างเดียว (World Bank, 2025)

ในกรณีเมียนมา ระบบดังกล่าวควรมีระบบติดตามและแจ้งเตือนสถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานเมียนมา เชื่อมตัวชี้วัดจากทั้งสองประเทศ ได้แก่ จำนวนผู้พลัดถิ่นใกล้ชายแดน ความรุนแรงของความขัดแย้ง การบังคับใช้เกณฑ์ทหาร เงินเฟ้อ ค่าเงินจ๊าต ค่าจ้างจริง จำนวนการผ่านแดน จำนวนแรงงานไม่มีเอกสาร ความต้องการแรงงานของนายจ้างไทย จำนวนตำแหน่งงานว่าง และจำนวนคำขอใบอนุญาตทำงาน หากตัวแปรหลายตัวเพิ่มขึ้นพร้อมกัน รัฐจะสามารถคาดการณ์แรงกดดันต่อการเคลื่อนย้ายล่วงหน้าแทนการรอแก้ปัญหาหลังแรงงานเข้าสู่ประเทศไทยแล้ว (IOM, 2025; UNHCR, 2026; World Bank, 2026)

8.3 ปฏิรูประบบ MOU และช่องทางการเข้าเมืองเพื่อทำงานให้รวดเร็วและแข่งขันกับช่องทางไม่เป็นทางการ

หัวใจของการลดแรงงานผิดกฎหมายไม่ใช่การบังคับใช้กฎหมายเพียงอย่างเดียว แต่คือการทำให้ “ช่องทางถูกกฎหมายง่ายกว่า เร็วกว่า และต้นทุนไม่สูงกว่าช่องทางผิดกฎหมายอย่างมาก” ข้อมูลธนาคารโลกที่พบว่ากระบวนการ MOU สำหรับแรงงานเมียนมาอาจใช้เวลาถึงประมาณ 90 วันและต้นทุนการย้ายถิ่นเพิ่มสูงขึ้น ชี้ให้เห็นว่าการปฏิรูปขั้นตอนเป็นมาตรการด้านการบังคับใช้กฎหมายโดยทางอ้อม เพราะสามารถลดแรงจูงใจในการใช้ช่องทางนายหน้าและการข้ามแดนอย่างไม่เป็นทางการ (World Bank, 2025)

ประเทศไทยจึงควรพัฒนาระบบบริการแบบเบ็ดเสร็จทางดิจิทัลสำหรับการเคลื่อนย้ายแรงงาน (Digital One-Stop Labour Migration) ตั้งแต่การแจ้งความต้องการแรงงาน การจับคู่งาน การตรวจสอบนายจ้าง การตรวจสุขภาพ การทำประกัน การออกวีซ่า และใบอนุญาตทำงาน โดยกำหนดกรอบระยะเวลาการให้บริการที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ พร้อมเปิดเผยค่าใช้จ่ายทุกประเภทอย่างโปร่งใส ซึ่งจะช่วยลดบทบาทนายหน้าไม่เป็นทางการ ลดต้นทุนการจัดหาแรงงานและเพิ่มสัดส่วนแรงงานในระบบ (World Bank, 2025; IOM, 2023)

8.4 ลดการผูกสถานะของแรงงานกับนายจ้างรายเดียวมากเกินไป

ระบบที่แรงงานเปลี่ยนนายจ้างได้ยากอาจทำให้แรงงานจำเป็นต้องยอมรับเงื่อนไขการทำงานที่ไม่เหมาะสม หรือหลุดออกจากสถานะถูกกฎหมายเมื่อออกจากนายจ้างเดิม การบริหารในอนาคตจึงควรพิจารณาการเปลี่ยนนายจ้างภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด (controlled job mobility) คืออนุญาตให้แรงงานเปลี่ยนนายจ้างภายในภาคอุตสาหกรรมหรือพื้นที่ที่กำหนดได้ภายใต้ระบบดิจิทัลและการแจ้งต่อรัฐ เพื่อให้ตลาดแรงงานสามารถจัดสรรแรงงานไปยังสถานประกอบการที่มีผลิตภาพและความต้องการแรงงานสูงกว่า โดยยังสามารถควบคุมและติดตามสถานะได้ (World Bank, 2025)

แนวทางดังกล่าวจะช่วยลดแรงจูงใจในการทำงานนอกระบบและเพิ่มอำนาจต่อรองขั้นพื้นฐานของแรงงาน ซึ่งมีความสำคัญเนื่องจากธนาคารโลกพบว่าแรงงานที่อยู่ในสถานะไม่ปกติมีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าแรงงาน MOU ประมาณร้อยละ 20 และเข้าถึงสิทธิแรงงานและการคุ้มครองทางสังคมได้ต่ำกว่า ดังนั้น การรักษาแรงงานให้อยู่ในระบบกฎหมายย่อมให้ประโยชน์ทั้งด้านธรรมาภิบาล ตลาดแรงงาน และผลิตภาพ (World Bank, 2025)

8.5 ปรับแนวทางจากแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำ สู่การพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าว

ประเทศไทยควรปรับแนวคิดจากการมองแรงงานเมียนมาเป็นแหล่งแรงงานทักษะต่ำราคาถูกไปสู่การพัฒนาให้เป็นส่วนหนึ่งของกำลังแรงงานที่มีผลิตภาพ (productive workforce) โดยจัดระบบประเมินสมรรถนะก่อนหรือหลังเข้าประเทศ การรับรองทักษะ การฝึกอบรมภาษาไทย ความปลอดภัยในการทำงาน ทักษะดิจิทัล และทักษะเฉพาะอุตสาหกรรม พร้อมเปิดช่องทางให้แรงงานที่ผ่านมาตรฐานสามารถเปลี่ยนจากสถานะจากระดับทักษะต่ำไปสู่ ระดับกึ่งทักษะ (semi-skilled) ได้ (World Bank, 2025)

ข้อเสนอดังกล่าวมีความสำคัญเพิ่มขึ้นเนื่องจากการออกจากเมียนมาในระยะหลังอาจมีแรงงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าในอดีต แต่ระบบการยอมรับวุฒิการศึกษาและทักษะยังมีข้อจำกัด World Bank จึงเสนอการจัดทำกรอบการรับรองทักษะระหว่างประเทศ (bilateral skills recognition framework) และ ความร่วมมือด้านการพัฒนาทักษะ (skills partnership) ระหว่างไทยกับประเทศต้นทาง เพื่อไม่ให้ประเทศไทยสูญเสียโอกาสจากการใช้แรงงานต่ำกว่าศักยภาพ และเพื่อให้การนำเข้าแรงงานช่วยเพิ่มผลิตภาพมากกว่าขยายจำนวนแรงงานอย่างเดียว (World Bank, 2025)

8.6 ยกระดับการกำกับค่าจัดหางานและใช้หลักให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย

ต้นทุนการจัดหางานเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ผลักแรงงานเข้าสู่หนี้และช่องทางไม่ปกติ โดยธนาคารโลกพบว่าค่าธรรมเนียมและต้นทุนการจัดหางานมีสัดส่วนสูงในค่าใช้จ่ายการย้ายถิ่น ขณะที่ IOM และ ILO สนับสนุนหลักการลดภาระค่าจัดหางานที่ตกกับตัวแรงงาน ประเทศไทยจึงควรกำหนดค่าใช้จ่ายมาตรฐานที่เปิดเผยต่อสาธารณะ ติดตาม

ธุรกรรมของบริษัทจัดหางาน และเพิ่มความรับผิดของนายจ้างและผู้จัดหางานต่อค่าใช้จ่ายที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (IOM, 2023; World Bank, 2025)

การลดต้นทุนการจัดหาแรงงานมีผลมากกว่าการคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากยังเป็นมาตรการลดการเคลื่อนย้ายแรงงานแบบไม่เป็นทางการโดยตรง หากต้นทุนของระบบ MOU ลดลง ระยะเวลาสั้นลง และไม่ต้องพึ่งนายหน้าหลายทอด ช่องว่างด้านต้นทุนระหว่างช่องทางปกติและไม่ปกติจะลดลง และแรงงานมีแรงจูงใจมากขึ้นที่จะเลือกช่องทางที่รัฐสามารถติดตามได้ (World Bank, 2025)

8.7 ปรับระบบประกันสังคมและการคุ้มครองให้สอดคล้องกับลักษณะการย้ายถิ่นชั่วคราว

ธนาคารโลกพบว่าการเข้าถึงระบบประกันสังคมของแรงงานต่างด้าวยังไม่ครอบคลุมอย่างสมบูรณ์ โดยเฉพาะแรงงานที่ผ่านการปรับสถานะและแรงงานนอกระบบ อีกทั้งระบบสิทธิประโยชน์หลายประเภทออกแบบภายใต้สมมติฐานของแรงงานที่ทำงานในประเทศระยะยาว ขณะที่แรงงานข้ามชาติจำนวนมากมีลักษณะหมุนเวียนหรือกลับประเทศต้นทางภายหลังสิ้นสุดการจ้างงาน จึงควรพัฒนารูปแบบระบบประกันสังคมที่แรงงานมีส่วนร่วมจ่ายเงินสมทบที่เหมาะกับให้สอดคล้องกับลักษณะของการย้ายถิ่นชั่วคราว และศึกษาความเป็นไปได้ของในการทำให้สิทธิประโยชน์สามารถติดตามและนำไปใช้ต่อเนื่องได้เมื่อแรงงานย้ายพื้นที่หรือเดินทางกลับประเทศต้นทาง (World Bank, 2025)

การคุ้มครองแรงงานไม่ควรถูกมองเป็นภาระต้นทุนเพียงอย่างเดียว เนื่องจากมาตรฐานค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน ความปลอดภัย และประกันสังคมที่ใกล้เคียงกันระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าวจะช่วยลดแรงจูงใจของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวเป็น “แรงงานต้นทุนต่ำกว่ามาตรฐาน” และช่วยลดความกังวลเรื่องการแข่งขันกับแรงงานไทยในลักษณะการกดมาตรฐานแรงงาน (social dumping) (United Nations Network on Migration, 2024; World Bank, 2025)

8.8 แยก “การบริหารแรงงาน” ออกจาก “การคุ้มครองผู้หนีภัย” แต่สร้างระบบเชื่อมต่อระหว่างกัน

กรณีเมียนมาจำเป็นต้องยอมรับว่าผู้เดินทางเข้าประเทศไทยบางส่วนมิได้เข้ามาเพียงเพื่อทำงาน แต่มีเหตุด้านความปลอดภัยซ้อนอยู่ด้วย ดังนั้น ระบบบริหารชายแดนในอนาคตควรมีระบบสำหรับคัดกรองเบื้องต้นว่าใครเป็นแรงงานที่สามารถเข้าสู่ช่องทางการย้ายถิ่นเพื่อการทำงานได้ ใครมีความต้องการด้านการคุ้มครอง และใครอยู่ในกลุ่มเสี่ยง เช่น ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ โดยไม่ใช้ระบบใบอนุญาตทำงานเป็นเครื่องมือแก้ปัญหาด้านมนุษยธรรมทั้งหมด (IOM, 2025; UNHCR, 2026)

แนวทางดังกล่าวมีความสำคัญมากขึ้นภายใต้การเคลื่อนย้ายแบบผสม (mixed migration) เพราะการผลักผู้ที่มีความต้องการคุ้มครองเข้าสู่ช่องทางแรงงานเพียงช่องทางเดียวอาจทำให้กลุ่มเปราะบางต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานทั้งที่ไม่พร้อม ขณะเดียวกันการปิดโอกาสทำงานของผู้ที่สามารถทำงานได้อาจเพิ่มการพึ่งพาความช่วยเหลือและการทำงานนอกระบบ การเชื่อมระบบการคุ้มครองด้านมนุษยธรรม (humanitarian protection) เข้ากับการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน (labour-market inclusion) อย่างเหมาะสม (United Nations Network on Migration, 2024; IOM, 2025)

8.9 เปลี่ยนการบังคับใช้กฎหมายจาก “จับแรงงาน” สู่การบังคับใช้กฎหมายบนฐานความเสี่ยง

ประเทศไทยยังจำเป็นต้องบังคับใช้กฎหมายกับผู้ทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตและนายจ้างที่ฝ่าฝืนกฎหมาย แต่ควรเพิ่มสัดส่วนการบังคับใช้กฎหมายบนฐานความเสี่ยง (risk-based enforcement) โดยมุ่งตรวจนายหน้าผิดกฎหมาย

การเรียกเก็บค่าหัวคิว การยึดเอกสาร การใช้แรงงานต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ การค้ามนุษย์ และนายจ้างที่กระทำผิดซ้ำ มากกว่าการใช้ตัวเลขจำนวนแรงงานที่ถูกจับเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จเพียงอย่างเดียว เนื่องจากการบังคับใช้ที่มุ่งแรงงานปลายทางโดยไม่ลดแรงผลัก แรงดึง และต้นทุนการเข้าสู่ระบบ อาจไม่สามารถลดการย้ายถิ่นไม่ปกติ (irregular migration) ได้อย่างยั่งยืน (World Bank, 2025; United Nations Network on Migration, 2024)

ข้อมูลกรมการจัดหางานในปีงบประมาณ 2569 สะท้อนว่าประเทศไทยได้เพิ่มการตรวจสอบสถานประกอบการและแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีความสำคัญต่อการรักษาความเป็นระเบียบของตลาดแรงงาน แต่ในระยะต่อไปควรเชื่อมข้อมูลการตรวจสอบเข้ากับฐานข้อมูลนายจ้าง ความต้องการแรงงาน การกระทำผิดซ้ำ บริษัทจัดหางาน และเส้นทางการเคลื่อนย้าย เพื่อสร้างประวัติความเสี่ยงของนายจ้าง (employer/recruiter risk profile) สำหรับกำหนดเป้าหมายการตรวจสอบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (กรมการจัดหางาน, 2569)

8.10 สร้างฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวแบบบูรณาการระดับชาติ

ปัญหาสำคัญในการวางนโยบายปัจจุบันคือข้อมูล “จำนวนคน” “จำนวนใบอนุญาต” และ “จำนวนการเดินทางผ่านแดน” มิใช่ตัวเลขเดียวกัน ตัวอย่างเช่น จำนวนครั้งที่เดินทางข้ามชายแดนของ IOM ไม่สามารถตีความเป็นจำนวนบุคคลใหม่ได้ เนื่องจากมีทั้งการเดินทางระยะสั้น การเดินทางหมุนเวียน และการเดินทางซ้ำ ดังนั้น การวิเคราะห์นโยบายจำเป็นต้องแยก จำนวนแรงงานคงเหลือ (Stock) การไหลเข้าของแรงงาน (Inflow) การไหลออกของแรงงาน (Outflow) การปรับสถานะเข้าสู่ระบบที่ถูกต้อง (Regularization) การจ้างงาน (Employment) และ การเดินทางผ่านแดน (Border Movement) ให้ชัดเจน (IOM, 2025, 2026)

ประเทศไทยจึงควรพัฒนาแพลตฟอร์มข้อมูลแรงงานต่างด้าวแห่งชาติ (National Migrant Labour Data Platform) ที่ใช้รหัสบุคคลเดียวเชื่อมข้อมูลกรมการจัดหางาน สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานประกันสังคม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข และข้อมูลระดับจังหวัด พร้อมสร้าง dashboard สำหรับผู้กำหนดนโยบาย ซึ่งจะทำให้สามารถตอบคำถามสำคัญได้ว่าแรงงานอยู่ที่ใด ทำงานในอุตสาหกรรมใด เปลี่ยนนายจ้างบ่อยเพียงใด หลุดจากระบบเมื่อใด และพื้นที่ใดมีความเสี่ยงขาดแคลนหรือมีแรงงานเกินความต้องการ (World Bank, 2025; International Labour Organization [ILO], 2025)

9. ข้อค้นพบเชิงนโยบาย

เมื่อพิจารณาปัจจัยทั้งหมดร่วมกัน ข้อค้นพบสำคัญคือ การเคลื่อนย้ายแรงงานเมียนมาเข้าสู่ประเทศไทยเป็นปรากฏการณ์เชิงโครงสร้างมากกว่าปรากฏการณ์ชั่วคราว เพราะเกิดจากแรงผลักในเมียนมาและแรงดึงในตลาดแรงงานไทยที่ทำงานพร้อมกัน แม้ความขัดแย้งในเมียนมาจะลดลงในอนาคต ส่วนต่างค่าจ้าง เครือข่ายแรงงาน พรมแดนที่เชื่อมต่อกัน และการลดลงของกำลังแรงงานไทยจะยังคงสนับสนุนการเคลื่อนย้ายต่อไป (World Bank, 2025; IOM, 2025)

ดังนั้น เป้าหมายเชิงนโยบายของประเทศไทยไม่ควรเป็น “การลดจำนวนแรงงานเมียนมาให้ต่ำที่สุด” แต่ควรเป็น “การทำให้แรงงานที่เศรษฐกิจไทยมีความจำเป็นต้องใช้ เข้ามาในจำนวนที่เหมาะสม ผ่านช่องทางปกติ อยู่ในภาคส่วน

ที่มีความต้องการจริง ได้รับการคุ้มครอง และมีผลิตภาพสูงขึ้น” พร้อมกับควบคุมการทำงานในอาชีพสงวน การจ้างผิดกฎหมาย และการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรมกับแรงงานไทยอย่างเข้มงวด (World Bank, 2025; กรมการจัดหางาน, 2569)

ในมิติเชิงยุทธศาสตร์ ประเทศไทยจึงควรปรับเปลี่ยนกรอบการบริหารจาก “การควบคุมแรงงานต่างด้าว (Migrant Labour Control)” ไปสู่ “การบริหารจัดการการเคลื่อนย้ายแรงงานเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Labour Mobility Governance)” โดยใช้ข้อมูลและการคาดการณ์เพื่อกำหนดทั้งจำนวนและทักษะแรงงานที่ประเทศต้องการ ปรับช่องทางการเข้าสู่ประเทศให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน พัฒนาทักษะและระบบการรับรองทักษะของแรงงานต่างด้าว ยกระดับการคุ้มครองแรงงาน เพิ่มความยืดหยุ่นในการเปลี่ยนนายจ้างภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสม และพัฒนาระบบเตือนภัยล่วงหน้าที่เชื่อมโยงกับสถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานจากเมียนมา (World Bank, 2021, 2025)

การปรับกรอบดังกล่าวจะช่วยให้ประเทศไทยสามารถบริหารแรงงานข้ามชาติในฐานะ ส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์กำลังแรงงานของประเทศ มากกว่าการมองเป็นเพียงมาตรการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานเฉพาะหน้า และช่วยเปลี่ยนบทบาทของแรงงานต่างด้าวจาก “แรงงานทักษะต่ำที่มีต้นทุนค่าแรงต่ำ” ไปสู่ “กำลังเสริมของแรงงานไทย” ที่สามารถทำงานเกื้อหนุนกับแรงงานไทยและเพิ่มผลิตภาพของภาคเศรษฐกิจได้ ขณะเดียวกัน ยังช่วยให้ประเทศไทยสามารถใช้การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของการรับมือกับการลดลงของประชากรวัยทำงานและการเข้าสู่สังคมสูงวัย ซึ่งจะเป็นความท้าทายเชิงโครงสร้างของตลาดแรงงานไทยในระยะยาว (World Bank, 2021, 2025)

สำหรับกรณีเมียนมาโดยเฉพาะ ประเด็นที่กระทรวงแรงงานควรให้ความสำคัญสูงสุดในระยะต่อไป จึงประกอบด้วยการติดตาม ความขัดแย้งและการพลัดถิ่นในเมียนมา ⟶ แรงกดดันต่อการข้ามแดน ⟶ จำนวนแรงงานที่เข้าสู่ระบบ/นอกระบบ ⟶ ความต้องการแรงงานรายอุตสาหกรรมของไทย ⟶ ผลต่อค่าจ้างและการจ้างแรงงานไทย ⟶ ความสามารถในการปรับสถานะและพัฒนาทักษะแรงงานเมียนมา เป็นห่วงโซ่เดียวกัน มากกว่าการติดตามเฉพาะจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน ซึ่งจะทำให้กระทรวงแรงงานสามารถเปลี่ยนจากการแก้ปัญหาหลังเกิดเหตุไปสู่การกำหนดนโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงานเชิงคาดการณ์ (Predictive Labour Migration Policy) ได้อย่างแท้จริง (IOM, 2025; World Bank, 2025; UNHCR, 2026)

รายการอ้างอิง

de Haas, H. (2021). A theory of migration: The aspirations–capabilities framework. *Comparative Migration Studies*, 9, Article 8. https://doi.org/10.1186/s40878-020-00210-4

International Labour Organization. (2025a). Care at home: Projecting Thailand's need for national and migrant labour for home-based care for older persons. https://doi.org/10.54394/NXBK3232

International Labour Organization. (2025b). Strengthening accountability and protection for migrant workers in Thailand's construction sector. International Labour Organization.

International Labour Organization. (2026a). Demographic shifts in Asia and the Pacific: Policy insights from partner countries. https://doi.org/10.54394/00034068

International Labour Organization. (2026b). Thailand pilots strategic compliance planning to strengthen protection for domestic workers. International Labour Organization.

International Labour Organization. (2026c). Towards fair seas: Recruitment and working conditions for migrant workers in the fishing and seafood processing sectors in South-East Asia. International Labour Organization.

International Organization for Migration. (2025a). Myanmar crisis response plan 2025. International Organization for Migration.

International Organization for Migration. (2025b). Data update: Regular pathways—Thailand. Displacement Tracking Matrix.

International Organization for Migration. (2026). Myanmar crisis response plan 2026. International Organization for Migration.

Lee, E. S. (1966). A theory of migration. *Demography*, 3(1), 47–57. https://doi.org/10.2307/2060063

National Statistical Office. (2026). The labor force survey in the first quarter of 2026. National Statistical Office of Thailand.

OECD & International Labour Organization. (2017). How immigrants contribute to Thailand's economy. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/9789264287747-en

United Nations High Commissioner for Refugees. (2026). Myanmar: Operational data portal—Displacement overview. UNHCR.

United Nations Network on Migration in Thailand. (2024). Thailand migration report 2024. United Nations Network on Migration in Thailand. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-12/thailand-migration-report-2024.pdf

World Bank. (2024, June 12). Threat to livelihoods deepens as Myanmar economic outlook remains weak. https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2024/06/12/threat-to-livelihoods-deepens-as-myanmar-economic-outlook-remains-weak

World Bank. (2025). Narrowing skills gaps: Labor mobility from Cambodia, Lao PDR, Myanmar to Thailand. World Bank.

World Bank. (2026). Myanmar economic monitor: June 2026. World Bank.

กรมการจัดหางาน. (2569). ข้อมูลและแนวทางการดำเนินการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2568–2569. กระทรวงแรงงาน.





ติดตามผลงานเพิ่มเติม

SCAN ME

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ
กองเศรษฐกิจการแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน