

ผลกระทบในการเคลื่อนย้ายกลับของแรงงานต่างชาติหลังการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่ส่งผลต่อผู้ประกอบการอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำในจังหวัดสงขลา

The Impact of Foreign Workers' Relocation on the Fish Processing Industry After the Opening of the ASEAN Economic Community

อรพินท์ บุญสิน^{1*}

Orapin Bunsin^{1*}

Abstract

The objectives of this study are to study the impact on the aquaculture processing industry entrepreneurs of the return of foreign workers after the opening of the ASEAN Economic Community. Key informants included three foreign labor professionals, twelve aquatic processing industry operators, and ten academics from government agencies.

The study finds that:

1. The impact of entrepreneurship is in a form of hidden costs. Entrepreneurs, whose employees are foreign workers, want the government to issue legislation that can protect entrepreneurs' rights. These entrepreneurs should get involved in establishing the proposed guidance or policies.

¹คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ต.ท่าजू อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช 80280

¹Faculty of Management Science, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Tha Ngio Sub-district, Mueang District, Nakhon Si Thammarat Province 80280

ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: ple_imc@hotmail.com)

รับบทความวันที่ 21 พฤษภาคม 2563 แก้ไขวันที่ 1 ธันวาคม 2563 รับลงตีพิมพ์วันที่ 18 ธันวาคม 2563

2. Since hiring Thai workers has resulted in high employment costs, the industries adopt machine systems. Due to this fact, the state must have a policy to enable entrepreneurs to develop production systems with an emphasis on mechanical adoption, automation machines, and even robots in manufacturing instead of human labors. Apart from replacing human labour (low ability) with automation (high), this emmense change will also reduce the dependency on foreign workers.

3. There should be a strict compliance to the labour rules and regulations, especially when dealing with employment.

4. The Department of Employment's policy of encouraging Thai workers to work abroad should be abrogated and replaced with the policy which attracts Thai citiznes to work within the state instead. The informants also reveal that if more workers are moved out of the country, industrial businesses will progress slower. It will affect the economy, politics, production costs, business policies, and labor legalization.

Keywords: Labor Mobility, Foreign Workers, Fish Processing Industry

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ ศึกษาผลกระทบในการเคลื่อนย้ายกลับของแรงงานต่างชาติดังหลังการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่ส่งผลต่อผู้ประกอบการอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำ ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานต่างชาติ จำนวน 3 คน ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำ จำนวน 12 แห่ง และนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ หน่วยงานภาครัฐ จำนวน 10 คน ผลการศึกษา พบว่า ผลกระทบของผู้ประกอบการมาในรูปแบบต้นทุนแฝงและต้องการให้ออกกฎหมายที่คุ้มครองผู้ประกอบการที่มีลูกจ้างเป็นแรงงานต่างชาติ และควรให้สถานประกอบการต่าง ๆ เข้าไปมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางในการออกกฎเกณฑ์หรือนโยบายมุมมองผลกระทบของนักวิชาการ พบว่า การจ้างแรงงานไทยมีต้นทุนการจ้างงานที่สูง ทั้งในรูปตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ทำให้ทางสถานประกอบการหันไปใช้ระบบเครื่องจักรแทนและรัฐต้องมีนโยบายที่จะทำให้ผู้ประกอบการพัฒนาระบบการผลิต การทำงาน โดยเน้นการนำเครื่องจักรเครื่องกล เครื่องอัตโนมัติขึ้น หรือ แม้แต่หุ่นยนต์มาใช้ในการผลิตแทนคน เพื่อเลิกใช้แรงงานระดับล่างและหันไปใช้แรงงานระดับกลางและสูงแทน เพื่อลดการใช้กำลังแรงงานและเป็นการลดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติ โดยกรมการจัดหางานควรยกเลิกนโยบายส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศแต่ดึงดูดให้ทำงานในประเทศไทยแทน และมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัดโดยเฉพาะสภาพการจ้างงาน และมุมมองผลกระทบของภาครัฐ พบว่า หากมีการเคลื่อนย้ายแรงงานออกนอกประเทศมากขึ้นอาจทำให้อุตสาหกรรมกัวหน้าหรือเด็บโตช้าลง กล่าวคือ จะส่งผล

ต่อต้านเศรษฐกิจ การเมืองและกฎหมาย ต้นทุนการผลิต นโยบายกิจการเรื่องของการใช้แรงงาน

คำสำคัญ: การเคลื่อนย้ายแรงงาน แรงงานต่างชาติ อุตสาหกรรมสัตว์น้ำ

บทนำ

การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนทำให้ประเทศต่าง ๆ เกิดการพัฒนาประเทศของตนเอง การพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศเพื่อนบ้านอาจนำไปสู่ปัญหาสู่ประเทศไทย เพราะแรงงานต่างชาติ ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักของการดำเนินงานในอุตสาหกรรมจะถูกดึงดูดให้กลับประเทศของตน เนื่องจากมีการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและมีความต้องการแรงงานมากขึ้น ส่งผลให้อุตสาหกรรมในประเทศไทยเกิดภาวะแรงงานขาดตลาด จากข้อมูลสถิติสำนักบริหารแรงงานต่างชาติ ประจำปี พ.ศ. 2557 แรงงานต่างชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย มีจำนวนลดลง 110,089 คน (Foreign Workers Administration Office, 2014) เนื่องจากประเทศต้นทางมีการพัฒนาจึงมีความต้องการแรงงาน ส่งผลให้แรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยลดลง ด้วยภาวะด้านแรงงานมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สืบเนื่องจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายกลับของแรงงาน ทำให้ปี พ.ศ. 2562 ประเทศไทยมีจำนวนแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานประมาณ 2,722,424 คน (Foreign Workers Administration Office, 2019)

จังหวัดสงขลาเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมอาหารทะเล เนื่องจากจังหวัดสงขลาอยู่ในช่วงเติบโต ตลาดส่งออกหลักที่สำคัญ คือ ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา สหภาพยุโรป เกาหลีใต้ ออสเตรเลีย และตะวันออกกลาง ลักษณะการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ คือ ผู้ผลิตจะเป็นผู้ส่งออกเอง และส่งออกโดยผ่านตัวแทน และจำหน่ายภายในประเทศ ซึ่งมีจำนวนน้อย โดยส่วนใหญ่จะส่งออกโดยผ่านทางท่าเรือน้ำลึก จากขีดความสามารถของอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา มีโรงงานอุตสาหกรรมทั้งหมดจำนวน 1,983 โรงงาน และลูกจ้าง 68,066 คน ช่วงเดือนเมษายน-มิถุนายน 2560 มีการจดทะเบียนโรงงานอุตสาหกรรมที่ประกอบกิจการใหม่ในจังหวัดสงขลา ประเภทอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 20 โรง ใช้เงินทุนจดทะเบียนจำนวน 809.06 ล้านบาท มีคนงานจำนวน 626 คน และอุตสาหกรรมที่เลิกกิจการในไตรมาสนี้มีจำนวน 16 โรง (Songkhla Provincial Labor Office, 2019) ขณะเดียวกันแรงงานในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำในจังหวัดสงขลายังขาดแคลนแรงงานนับหมื่นอัตรา ซึ่งแก้ปัญหาโดยนำแรงงานต่างชาติเข้ามาแทน เนื่องจากแรงงานไทยไม่สนใจที่จะเข้าทำงานในโรงงาน โดยอ้างว่าเป็นงานสกปรก และเป็นงานที่หนัก ต่างจากแรงงานต่างชาติทั้งเมียนมา ลาว เขมร ที่มีความอดทนสูง จากผลการศึกษาของ Aujiरणongpan, Atirattanachai, and Compan (2012) พบว่า จังหวัดสงขลา มีการจ้างแรงงานต่างชาติ ร้อยละ 75 ส่วนใหญ่เป็นแรงงานเมียนมา โดยแรงงานต่างชาติมีใบอนุญาตทำงานทุกคน ขณะที่กำลังแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงานเป็นแรงงานระดับฝีมือ เกิดความไม่สมดุลระหว่างความต้องการแรงงานและกำลังแรงงาน จากปัญหาการขาดแคลนแรงงานและค่าจ้างขั้นต่ำที่มีแนวโน้มสูงขึ้น ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางของการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอินโดจีน เนื่องจาก

ประเทศไทยอยู่ระหว่างประเทศสังคมนิยม เช่น เมียนมา ลาว และกัมพูชา (Soranatsunan, 1997) จึงเป็นปัจจัยสำคัญทำให้นายจ้างในประเทศไทย รวมทั้งจังหวัดสงขลาให้ความสนใจต่อการจ้างแรงงานต่างชาติ 3 สัญชาติ คือ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการจ้างแรงงานของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำ ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านปริมาณการสั่งซื้อและปัจจัยด้านปริมาณวัตถุดิบ

จากการสัมภาษณ์ ผู้จัดการฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งหนึ่ง พบว่า การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างชาติที่กลับประเทศของตนมากที่สุด คือ นายจ้าง เพราะนายจ้างเปรียบเสมือนนักลงทุนที่ได้นำแรงงานต่างชาติมาจากประเทศต้นทางเพื่อจดทะเบียนขอใบอนุญาตทำงานอย่างถูกกฎหมาย และจ่ายค่าแรงให้กับแรงงานต่างชาติ จึงทำให้นายจ้างมีความกังวลว่าแรงงานจะทิ้งงานและกลับประเทศ ซึ่งบริษัทก็จะได้รับผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างชาติเช่นกัน บริษัทจึงต้องหาทางแก้ไขและมีการวางแผนในเรื่องของแรงงานที่กำลังจะขาดแคลน โดยนำเครื่องจักรมาใช้แทนคน หรืออาจมีการปรับค่าแรงเพื่อรักษาแรงงานให้อยู่กับบริษัทต่อไป ดังนั้นกรณีที่แรงงานต่างชาติจะกลับประเทศช้าหรือเร็ว ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ และการเมืองของประเทศแรงงานเหล่านั้นด้วย อย่างไรก็ตาม หากไม่มีแรงงานต่างชาติทำงานในตำแหน่งกรรมกร อาจจะทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานได้ เพราะมีโอกาสน้อยมากที่คนไทยจะมาทำงานเป็นกรรมกร ซึ่งค่านิยมของคนไทยที่เปลี่ยนแปลงเป็นไปตามสภาพเศรษฐกิจทำให้เกิดการเลือกงาน โดยแนวทางการแก้ปัญหาในกรณีขาดแคลนแรงงานก็คือ การจ้างแรงงานจากประเทศอื่นเข้ามา

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาถึงผลกระทบในการเคลื่อนย้ายกลับของแรงงานต่างชาติหลังการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่ส่งผลต่อผู้ประกอบการอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำในจังหวัดสงขลา

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการการเคลื่อนย้ายแรงงาน

ปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงาน สามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ปัจจัยหลัก (Lee, 1966; Ravenstein, 1985; 1989) ดังนี้

1. ปัจจัยผลักดัน (Push Factors) หมายถึง ปัจจัยที่อยู่ในท้องถิ่นเดิมของผู้อยู่อาศัย ซึ่งเป็นสาเหตุกระตุ้นให้เกิดการย้ายถิ่นออกจากถิ่นที่อยู่เดิมเพื่อไปทำงานในท้องถิ่นใหม่ ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก ได้แก่

- 1.1 อัตราการว่างงานสูง และการทำงานในระดับต่ำ
- 1.2 ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่ต่ำกว่า
- 1.3 การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญสูง
- 1.4 นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสมในประเทศต่าง ๆ

- 1.5 ปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง
2. ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) หมายถึง ปัจจัยที่อยู่ภายนอกภูมิภาคของผู้ย้ายถิ่น ซึ่งมีผลให้ผู้ย้ายถิ่นเกิดความสนใจและได้รับแรงดึงดูดให้ย้ายถิ่นเข้าไปทำงานในท้องถิ่นใหม่ ปัจจัยดึงดูด ได้แก่
 - 2.1 ระดับค่าจ้างและเงินเดือนในอาชีพประเภทเดียวกันในต่างประเทศสูงกว่ามาก
 - 2.2 การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา
 - 2.3 โอกาสสำหรับความก้าวหน้าของอาชีพ ในประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการค้นคว้าวิจัย และยังเป็นแหล่งต้นกำเนิดของวิทยาการแผนใหม่
 - 2.4 ปัจจัยทางสังคมและการเมืองภายในประเทศท้องถิ่นปลายทาง
 - 2.5 ค่านิยมทางสังคม
 - 2.6 ปัจจัยทางเศรษฐกิจของประเทศ

แนวคิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

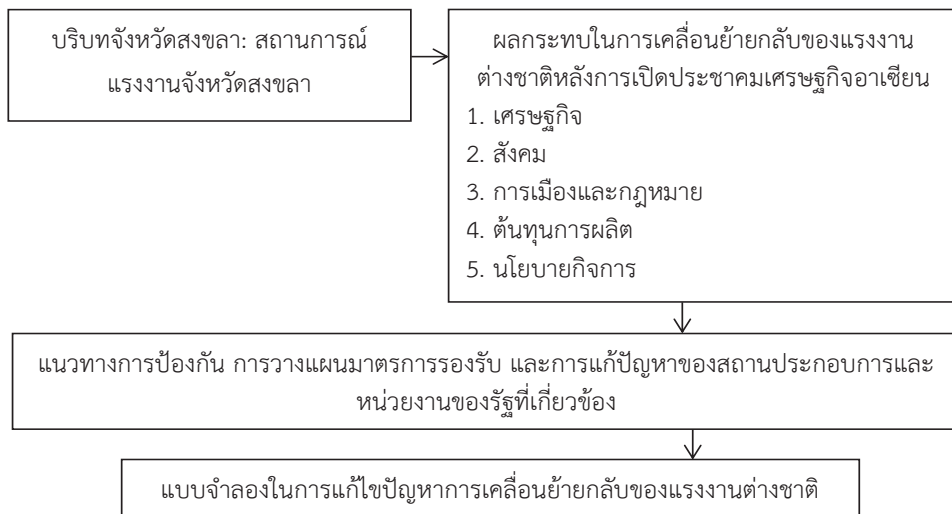
ความเป็นมาประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (Asean Economic Community: AEC) ปัจจุบันอาเซียนมีสมาชิกรวม 10 ประเทศ ได้แก่ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ ไทย บรูไน เวียดนาม ลาว เมียนมา และกัมพูชา ได้เล็งเห็นประโยชน์ร่วมกันในการรวมกลุ่มให้มีความเข้มแข็งเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของโลก ซึ่งจะมีผลกระทบต่อภูมิภาคอาเซียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และก้าวสำคัญต่อมา คือ การจัดทำปฏิญญาอาเซียน หรือ “กฎบัตรอาเซียน” (ASEAN Charter) โดยประชาคมอาเซียนประกอบด้วยสามเสาหลักในการขับเคลื่อน ได้แก่ 1) ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political - Security Community: APSC) มีวัตถุประสงค์ที่จะทำให้ประเทศในภูมิภาคอยู่อย่างสันติสุข แก้ไขปัญหาภายในภูมิภาคโดยสันติวิธี และยึดในหลักความมั่นคงรอบด้าน 2) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) กำหนดวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์อาเซียน 2020 ที่ว่า “อาเซียน ปี ค.ศ. 2020 เป็นหุ้นส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างมีพลวัต (ASEAN 2020: Partnership in Dynamic Development)” โดยจะให้ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และสามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่น ๆ ได้ และ 3) ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio - Cultural Community: ASCC) มีจุดมุ่งหมายในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของอาเซียน โดยครอบคลุมความร่วมมือในหลายสาขา เช่น ความร่วมมือด้านปราบปรามยาเสพติด การพัฒนาชนบท การจัดการความยากจน สิ่งแวดล้อม การศึกษา วัฒนธรรม สตรี สาธารณสุข และเยาวชน เป็นต้น (Academic Service Center, Chulalongkorn University, 2012)

อุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำในจังหวัดสงขลา

อุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูป เป็นอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำประมง เนื่องจากวัตถุดิบมาจากการจับสัตว์น้ำตามธรรมชาติและการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ โครงสร้างอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปของไทย รวมถึงในจังหวัดสงขลา แบ่งเป็น 2 กลุ่มหลัก ประกอบด้วย 1) อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่เย็น แช่แข็ง เป็นการแปรรูปสัตว์น้ำขึ้นต้น โดยอาศัยความประณีตของแรงงานในการตัดแต่ง

สัตว์น้ำ ก่อนนำไปผ่านกระบวนการแช่แข็ง เพื่อคงคุณภาพและยืดอายุการเก็บรักษาสัตว์น้ำ และ 2) อุตสาหกรรมอาหารทะเลกระป๋อง และปรุงสุก/ปรุงรส เป็นการแปรรูปสัตว์น้ำด้วยวิธีการปรุงสุก/ปรุงรส เป็นผลิตภัณฑ์อาหารพร้อมรับประทานที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น จังหวัดสงขลาเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมอาหารทะเล ตลาดส่งออกหลักที่สำคัญ คือ ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา สหภาพยุโรป เกาหลีใต้ ออสเตรเลีย และตะวันออกกลาง ลักษณะการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ คือ ผู้ผลิตจะเป็นผู้ส่งออกเอง ส่งออกโดยผ่านตัวแทน และจำหน่ายภายในประเทศซึ่งมีจำนวนน้อย โดยส่วนใหญ่จะส่งออกโดยผ่านทางท่าเรือน้ำลึก จังหวัดสงขลา (Thambamrung, 2007; Phawanacharoensuk, 2008)

กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

วิธีการวิจัย (Methodology) ใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดย การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) และใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานต่างชาติ จำนวน 3 คน ประกอบด้วย รศ.ดร.อิสระ สุวรรณบล และ รศ.ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา นักวิชาการจากสถาบันการศึกษา คุณบวรนนท์ ทองกัลยา คณะกรรมการ การพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการแรงงาน สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำ จำนวน 12 แห่ง ประกอบด้วย บริษัท โซติพัฒน์อุตสาหกรรมหัตถใหญ่ จำกัด บริษัท เอสทูเค ฟู้ดส์ จำกัด สงขลา บริษัท นิสซุย (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ทีซีเอฟ จำกัด บริษัท สยามอินเตอร์เนชั่นแนลฟู้ด จำกัด บริษัท ซี เวิลด์ โพรเซ่น ฟู้ด จำกัด บริษัท อุตสาหกรรม ทิววังษ์ หาดใหญ่ จำกัด บริษัท คิงฟิชเชอร์ โฮลดิ้ง จำกัด บริษัท สงขลาแคนนิง จำกัด (มหาชน) บริษัท เซาท์เทอร์น ซีฟู้ด โปรดักส์ จำกัด บริษัท ทรอปิคอลแคนนิง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แพน้องเมย์

และนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ หน่วยงานภาครัฐ จำนวน 10 คน ประกอบด้วย สำนักงานจัดหางาน จังหวัดสงขลา (ระดับบริหาร) สำนักงานจัดหางาน จังหวัดสงขลา (ระดับปฏิบัติการ) แรงงานจังหวัดสงขลา (ผู้บริหาร) สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองหาดใหญ่ (ผู้บังคับบัญชา) โรงพยาบาลหาดใหญ่ ตำแหน่ง พนักงานช่วยเหลือคนไข้ รับผิดชอบงานแรงงานต่างชาติ และ ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ ประกันสังคม (ผู้บริหาร)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยใช้คำถามเหมือนกันทุกคน และการศึกษาจากข้อมูลที่มีผู้บันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น (Unobtrusive Research) ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ซึ่งเป็นการตรวจสอบข้อมูลที่ใช้กันมากในการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวิธีการ ดังนี้

1. การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangular) คือ การพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ได้นั้น ถูกต้องหรือไม่ วิธีการตรวจสอบ คือ การตรวจสอบแหล่งของข้อมูล ซึ่งที่มาจะพิจารณาในการตรวจสอบ ได้แก่ แหล่งเวลา แหล่งสถานที่ และแหล่งบุคคล เป็นต้น

2. การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation) คือ การตรวจสอบว่าผู้วิจัยแต่ละคนจะได้ข้อมูลต่างกันอย่างใด โดยเปลี่ยนตัวผู้สังเกตแทนที่จะใช้ผู้วิจัยคนเดียวสังเกตโดยตลอด

3. การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) คือ การตรวจสอบว่า ถ้าผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีที่ต่างไปจากเดิมจะทำให้การตีความข้อมูลแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด

4. การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) คือ การใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ กัน เพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน เช่น การใช้วิธีการสังเกตควบคู่กับการซักถาม พร้อมกับการศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากวิธีการตรวจสอบสามเส้า ทั้ง 4 วิธี ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูลและการตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูลร่วมกัน เนื่องจากประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการศึกษามีความสนใจเฉพาะเจาะจงดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น และวิธีที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำในจังหวัดสงขลา รวมถึงนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงงานต่างชาติ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูลและวิธีการรวบรวมข้อมูลร่วมกัน มีความเหมาะสมและช่วยให้ได้ข้อมูลตรงตามข้อเท็จจริงมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการตอบประเด็นสัมภาษณ์ (Interview Research) และข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ถูกลำมาวิเคราะห์และประมวลผลโดยเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในแง่ต่าง ๆ ตามข้อเท็จจริงทั้งในเชิงเหตุและผล ซึ่งการวิเคราะห์ออกมาในลักษณะของการพรรณานำไปสู่คำตอบในการศึกษาและสรุปตามหลักวิชาการประกอบการเขียนรายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมถึงผลกระทบในการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างชาติดังหลังการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ผลการวิจัย

บริบทสถานการณ์แรงงานจังหวัดสงขลา

จากการสัมภาษณ์ พบว่า แรงงานต่างชาติส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย มาในรูปแบบของการใช้แรงงาน เนื่องจากกฎหมายหรือนโยบายของประเทศไทยมีข้อจำกัดให้แรงงานต่างชาติเหล่านี้เข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ โดยการรับจ้างเป็นกรรมกร การที่แรงงานต่างชาติเหล่านี้เข้ามาทำงานในประเทศไทย จึงมีส่วนช่วยส่งเสริมธุรกิจในด้านอุตสาหกรรม เพราะคนไทยมีค่านิยมที่ไม่ต้องการทำงานเป็นกรรมกร และด้วยสภาพเศรษฐกิจที่ไม่มั่นคงทำให้คนไทยเปลี่ยนงานบ่อย หากแต่การเข้ามาทำงานของแรงงานเหล่านี้ยังก่อให้เกิดปัญหาของการก่ออาชญากรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการวิ่งราวชิงทรัพย์ หรือลักทรัพย์ นอกจากนี้ยังมีปัญหาด้านการสื่อสาร ทำให้เกิดความสับสนและเข้าใจ ซึ่งภาครัฐได้มีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ดังนี้ ด้านการก่ออาชญากรรม ได้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างชาติ ซึ่งเมื่อแรงงานเหล่านี้ทำผิดจะทำให้สามารถติดตามจับกุม เพื่อนำมาดำเนินคดีตามความผิดได้ ด้านการสื่อสาร ได้มีการใช้ล่ามและการฝึกพูดภาษาของแรงงานต่างชาติ เพื่อที่จะได้สื่อสารให้เข้าใจและลดความสับสนในกระบวนการทำงาน

ผลกระทบการเคลื่อนย้ายกลับของแรงงานต่างชาติ

ผลกระทบการเคลื่อนย้ายกลับของแรงงานต่างชาติ มี 3 มิติ ดังต่อไปนี้

1. มิติสถานประกอบการ ผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตของผู้ประกอบการอยู่ในรูปของต้นทุนแฝง กล่าวคือ สูญเสียแรงงานที่มีฝีมือหรือความชำนาญในการทำงาน การเพิ่มค่าแรงที่ต้องจ้างคนงานเพิ่มขึ้น เป็นต้น แต่บางบริษัทไม่มีผลกระทบมากนัก เพราะแรงงานต่างชาติที่ทำงานในบริษัทเป็นแรงงาน MOU หรือบางบริษัทสามารถหาแรงงานที่เป็นคนไทยมาทดแทนได้ทัน ดังนั้นจึงควรมีการปรับปรุงหรือมีการจัดทำกฎหมายที่คุ้มครองผู้ประกอบการที่มีลูกจ้างเป็นแรงงานต่างชาติ ออกกฎหมายที่เอื้อต่อความสามารถของแรงงานต่างชาติเพิ่มขึ้น และควรมีการออกนโยบายหรือกฎหมายระยะยาวโดยมีการกำหนดกฎเกณฑ์ให้ชัดเจน อีกทั้งการให้สถานประกอบการต่าง ๆ เข้าไปมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางในการออกกฎเกณฑ์หรือนโยบาย

2. มิตินักวิชาการ จากการสัมภาษณ์นักวิชาการเกี่ยวกับผลกระทบหลังการเคลื่อนย้ายกลับของแรงงานต่างชาติ พบว่า มีการใช้ระบบเครื่องจักรแทนการใช้แรงงาน อันเนื่องมาจากการจ้างแรงงานไทยมีต้นทุนการจ้างงานที่สูง ทั้งในรูปตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ทำให้ทางสถานประกอบการหันไปใช้ระบบเครื่องจักรและรัฐต้องมีนโยบายที่จะทำให้ผู้ประกอบการพัฒนาระบบการผลิต การทำงาน โดยเน้นการนำเครื่องจักร เครื่องกล เครื่องอัตโนมัติขึ้น หรือแม้แต่หุ่นยนต์มาใช้ในการผลิตแทนคน เพื่อให้เลิกใช้แรงงานระดับล่าง และหันไปใช้แรงงานระดับกลางและสูง เพื่อลดการใช้กำลังแรงงานและลดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติ ทางกรมการจัดหางานควรยกเลิกนโยบายส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ แต่ดึงดูดให้อยู่ทำงานในไทย และมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะสภาพการจ้างงาน

3. มิติหน่วยงานภาครัฐ จากการสัมภาษณ์หน่วยงานภาครัฐเกี่ยวกับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในการเคลื่อนย้ายกลับของแรงงานต่างชาติ พบว่า หากมีการเคลื่อนย้ายของแรงงานออกนอกประเทศมากขึ้น อาจทำให้ธุรกิจในด้านอุตสาหกรรมก้าวหน้าหรือเติบโตช้าลง กล่าวคือ จะส่งผลกระทบต่อด้านเศรษฐกิจ การเมืองและกฎหมาย ต้นทุนการผลิตและนโยบายกิจการเรื่องของการใช้แรงงาน โดยผลกระทบด้านเศรษฐกิจ จะเกี่ยวข้องกับเรื่องของการชะลอตัวด้านการผลิตสินค้าของโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ เนื่องจากโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีจำนวนแรงงานต่างชาติทำงานเป็นส่วนมาก ต่อมาผลกระทบทางด้านการเมือง จะเกี่ยวข้องในเรื่องของการที่รัฐบาลต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายการจัดการแรงงานต่างชาติ ไม่ว่าจะเป็นการผ่อนผันให้แรงงานต่างชาติสามารถมาขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายได้ อีกทั้งการเลื่อนการต่ออายุการทำงานของแรงงานต่างชาติออกไปอีกระยะหนึ่ง และสุดท้ายสิ่งที่จะกระทบต่อผู้ประกอบการเมื่อแรงงานต่างชาติเกิดการเคลื่อนย้ายกลับประเทศต้นทาง คือ ต้นทุนการผลิตและนโยบายกิจการ ในเรื่องของต้นทุนการผลิตนั้น ผู้ประกอบการอาจเสียผลประโยชน์ในเรื่องของการขาดแรงงานที่มีฝีมือไป อีกทั้งการหาแรงงานใหม่ที่ต้องเสียค่าจ้างมากกว่าเดิม ในส่วนนโยบายกิจการนั้น ทางสถานประกอบการเองควรมีการปรับนโยบายเพื่อให้เกิดความดึงดูดใจให้แรงงานต่างชาติเหล่านั้น ไม่เคลื่อนย้ายกลับประเทศต้นทาง เช่น การมีนโยบายปรับขึ้นเงินเดือนทุกปี หรืออาจจะเป็นการเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกหรือสวัสดิการที่นอกเหนือจากค่าจ้างให้แก่พนักงาน เป็นต้น ซึ่งจากที่กล่าวมาทั้งหมดล้วนเป็นผลกระทบที่จะเกิดขึ้นเมื่อแรงงานต่างชาติเกิดการเคลื่อนย้ายกลับประเทศต้นทาง

โดยทั้ง 3 มิติ สรุปดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายกลับประเทศต้นทางของแรงงานต่างชาติ

มิติ	ประเด็นผลกระทบ	ผลกระทบที่เกิดขึ้น
สถานประกอบการ	ต้นทุนแฝง	สูญเสียแรงงานที่มีฝีมือหรือความชำนาญในการทำงาน การเพิ่มค่าแรงที่ต้องจ้างคนงานเพิ่มขึ้น เป็นต้น
	การจัดทำกฎหมายคุ้มครองผู้ประกอบการที่มีลูกจ้างเป็นแรงงานต่างชาติ	ออกกฎหมายที่เอื้อต่อความสามารถของแรงงานต่างชาติให้มากขึ้น และควรมีการออกนโยบายหรือกฎหมายระยะยาว โดยมีการกำหนดกฎเกณฑ์ให้ชัดเจน อีกทั้ง การให้สถานประกอบการต่าง ๆ เข้าไปมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางในการออกนโยบาย

ตารางที่ 1 (ต่อ)

มิติ	ประเด็นผลกระทบ	ผลกระทบที่เกิดขึ้น
นักวิชาการ	การใช้ระบบเครื่องจักรแทน	การจ้างแรงงานไทยมีต้นทุนการจ้างงานที่สูงทั้งในรูปตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ทำให้สถานประกอบการหันไปใช้ระบบเครื่องจักรแทน
	การปฏิบัติตามกฎหมาย	มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัดในระดับหนึ่ง โดยเฉพาะสภาพการจ้างงาน
ภาครัฐ	ด้านเศรษฐกิจ	การขับเคลื่อนเกิดการชะลอตัวด้านการผลิตสินค้าของโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ เพราะโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ก็มีจำนวนแรงงานต่างชาติทำงานเป็นจำนวนมาก
	การเมืองและกฎหมาย	การที่รัฐบาลต้องมีการปรับเปลี่ยนแผนนโยบายการจัดการแรงงานต่างชาติ ไม่ว่าจะเป็นการผ่อนผันให้แรงงานต่างชาติสามารถขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายได้ รวมถึงการเลื่อนการต่ออายุการทำงานของแรงงานต่างชาติออกไปอีกระยะหนึ่งเพื่อเกิดพลังการขับเคลื่อนในหลายด้าน
	ต้นทุนการผลิต	ผู้ประกอบการอาจเสียผลประโยชน์และเพิ่มต้นทุนในเรื่องการผลิตที่สูงขึ้นและการขาดแรงงานที่มีฝีมือไป อีกทั้ง การหาแรงงานใหม่ที่ต้องเสียค่าจ้างที่มากกว่าเดิม
	นโยบายกิจการเรื่องการใช้แรงงาน	สถานประกอบการควรมีการปรับเปลี่ยนแผนนโยบายเพื่อให้เกิดความดึงดูดใจให้แรงงานต่างชาติไม่เคลื่อนย้ายกลับประเทศต้นทาง เช่น การมีนโยบายปรับขึ้นเงินเดือนทุกปี หรืออาจเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกหรือสวัสดิการและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน นอกเหนือจากค่าจ้างให้แก่พนักงาน เป็นต้น

แนวทางการป้องกัน การวางแผนมาตรการรองรับ และการแก้ปัญหาของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการป้องกัน การวางแผนมาตรการรองรับ และการแก้ปัญหาของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง มี 3 มิติ ดังต่อไปนี้

1. มิติสถานประกอบการ แนวทางการแก้ไขปัญหาของการเคลื่อนย้ายกลับประเทศต้นทางของแรงงานต่างชาติ ในเรื่องของการรองรับเมื่อแรงงานต่างชาติเคลื่อนย้ายกลับประเทศ ในมุมมองสถานประกอบการ คือ การรับแรงงานไทยเข้ามาทดแทน หรืออาจหาแรงงานที่ทำ MOU เข้ามาทำงานในประเทศ เพื่อป้องกันการหล่นหนีกลับประเทศของแรงงานต่างชาติเหล่านั้น อีกทั้งภาครัฐควรมีการส่งเสริมนโยบายในเรื่องของกระบวนการของการนำเข้าแรงงานต่างชาติให้มีความสะดวกและรวดเร็ว และมีการปรับนโยบายการกำหนดระยะเวลาของการทำงานของแรงงานต่างชาติควรมีการต่อระยะเวลาในการทำงานให้สะดวกกว่านี้ นอกจากนี้ สถานประกอบการควรมีการพูดคุยเพื่อปรับความเข้าใจหรือหาสาเหตุของการเคลื่อนย้ายกลับประเทศต้นทางของแรงงาน หรืออาจมีการเพิ่มสวัสดิการที่เหมือนกับคนไทยแก่แรงงานต่างชาติ เช่น ที่พัก สิ่งอำนวยความสะดวก เป็นต้น หรืออาจเป็นการช่วยเหลือด้านค่าใช้จ่ายในการทำเอกสารของแรงงานต่างชาติ การปรับค่าแรงขึ้นทุกปี และการให้ความเป็นธรรมแก่แรงงานต่างชาติ เป็นต้น

2. มิตินักวิชาการ แนวทางการแก้ไขปัญหาการเคลื่อนย้ายกลับประเทศต้นทางของแรงงานต่างชาติ ในมุมมองของนักวิชาการ คือ นายจ้างต้องมีการปรับกระบวนการผลิตที่ใช้แรงงานต่างชาติให้น้อยลง เนื่องจากมีปรากฏการณ์ที่แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายก่อคดีต่าง ๆ ในระยะแรกของการจ้างแรงงาน ประกอบกับ นโยบายหรือกฎระเบียบของภาครัฐที่มีความยืดหยุ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ทำบัตรประกันสังคม กองทุนเงินสะสม การพัฒนาฝีมือแรงงานและการพัฒนาต่าง ๆ ซึ่งทางสถานประกอบการควรมีการพัฒนาและการเรียนรู้ในสถานประกอบการ หากแรงงานต่างชาติทำงานต่อเนื่อง มีความสามารถ ทักษะสูงขึ้น ก็ย่อมได้รับค่าจ้าง ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นได้ และที่สำคัญต้องเข้าใจในเป้าหมายในการออกกฎหมายว่าทุกประเทศจำเป็นต้องจัดการกับคนเข้าเมืองผิดกฎหมาย

3. มิติหน่วยงานภาครัฐ แนวทางการแก้ไขปัญหาการเคลื่อนย้ายกลับประเทศต้นทางของแรงงานต่างชาติ ในมุมมองของหน่วยงานภาครัฐ ได้มีการจ้ำจ่อมในการสื่อสารและบอกข้อมูลต่าง ๆ ให้แรงงานต่างชาติ อีกทั้ง มีการจัดตั้งหน่วยงาน เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ (Migrant Workers Rights: MWRN) หรือศูนย์อภิบาล เพื่อช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวที่มีปัญหา รวมถึงมีการส่งชุดสืบสวนปราบปรามเข้ามาทำงานร่วม นอกจากนี้มีการประชาสัมพันธ์ผ่านบอร์ดเกี่ยวกับการใช้งานบัตรต่าง ๆ รวมไปถึงนโยบายใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้แรงงาน รวมถึงการทำแผนพับประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกฎหมายใหม่ ๆ โดยมีการทำในรูปแบบของภาษาต่างด้าวด้วย เช่น ภาษาเมียนมา ลาว กัมพูชา เป็นต้น อีกทั้งการที่สถานพยาบาลแนะนำให้นายจ้างทำประกันสุขภาพให้กับแรงงานต่างชาติ โดยทางภาครัฐควรมีการปรับนโยบายในการยืดระยะเวลาการทำงานให้กับแรงงานต่างชาติสามารถทำงานในประเทศไทยได้นานขึ้น รวมถึงการต่อระยะเวลาของบัตรต่าง ๆ เพื่อให้แรงงานต่างชาติสามารถทำงานอยู่ในประเทศไทย

ได้และควรมีการกำหนดนโยบายหรือกฎหมายของแรงงานต่างชาติในระยะยาว
โดยทั้ง 3 มิติ สรุปดังตารางที่ 2

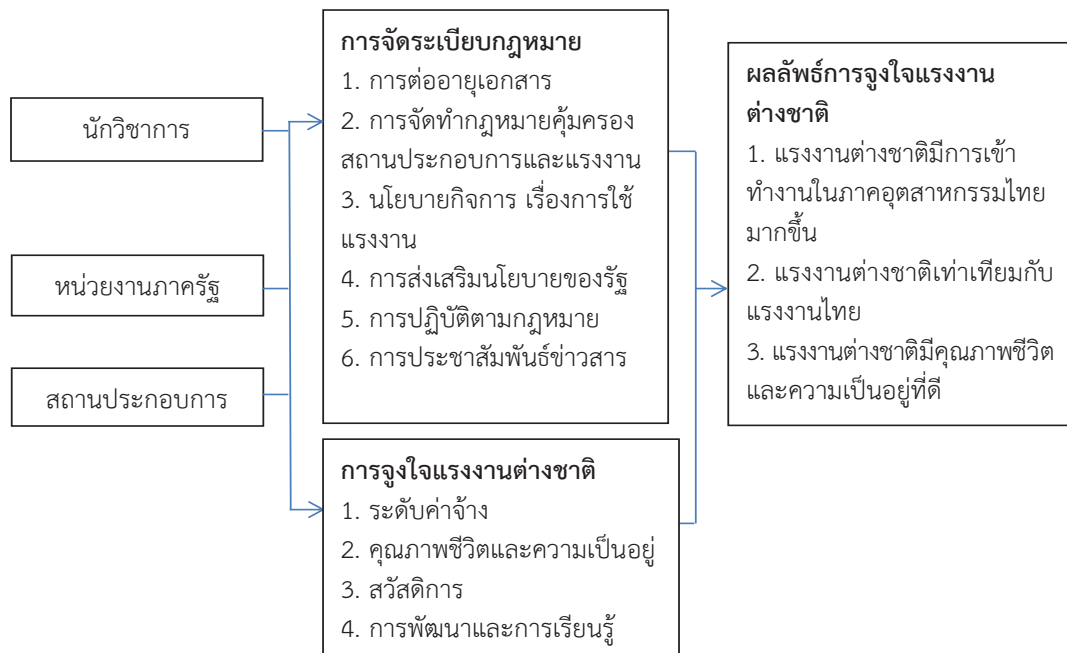
ตารางที่ 2 แนวทางการแก้ไขปัญหาของการเคลื่อนย้ายกลับประเทศต้นทางของแรงงานต่างชาติ

มิติ	ประเด็นปัญหา	แนวทางการแก้ไขปัญหา
สถานประกอบการ	หาแรงงานทดแทน	การรับแรงงานไทยเข้ามาทดแทน หรืออาจหาแรงงานที่ทำ MOU เข้ามาทำงานในประเทศและควรเพิ่มสิทธิต่าง ๆ เพื่อป้องกันการหลบหนีกลับประเทศของแรงงานต่างชาติ
	การส่งเสริมนโยบายของรัฐ	ภาครัฐควรมีการส่งเสริมนโยบายในเรื่องกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างชาติให้มีความสะดวกและรวดเร็ว และมีการปรับนโยบายกำหนดระยะเวลาการทำงานของแรงงานต่างชาติ โดยควรมีการต่อระยะเวลาการทำงานให้นานขึ้น และควรมีการลดหย่อนภาษีประจำปี
	การจูงใจ	สถานประกอบการควรมีการพูดคุยเพื่อปรับความเข้าใจหรือหาสาเหตุของการเคลื่อนย้ายกลับประเทศต้นทางของแรงงาน หรือบางครั้งอาจจะมีการเพิ่มสวัสดิการที่เหมือนกับคนไทยแก่แรงงานต่างชาติ เช่น ที่พัก ความปลอดภัย สิ่งอำนวยความสะดวก เป็นต้น หรืออาจช่วยเหลือด้านค่าใช้จ่ายในทำเอกสารของแรงงานต่างชาติ มีการปรับค่าแรงและเบี้ยขยันขึ้นทุกปีในการทำงาน รวมถึงการให้ความเป็นธรรมแก่แรงงานต่างชาติเหล่านั้น
นักวิชาการ	กระบวนการผลิตที่ใช้แรงงานต่างชาติน้อยลง	ปรากฏการณ์ที่แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายก่อคดีต่าง ๆ ในระยะแรกของการจ้างงาน และนโยบายหรือกฎระเบียบของภาครัฐที่มีความยืดหยุ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ทำบัตรประกันสังคม กองทุนเงินสะสม การพัฒนาฝีมือแรงงานและการพัฒนาต่าง ๆ

ตารางที่ 2 (ต่อ)

มิติ	ประเด็นปัญหา	แนวทางการแก้ไขปัญหา
ภาครัฐ	การพัฒนาและการเรียนรู้	แรงงานต่างชาติที่มีองค์ความรู้และทักษะต้องการการทำงานต่อเนื่อง มีความสามารถทักษะสูงขึ้น ก็ย่อมได้รับค่าจ้าง และตำแหน่งงานที่สูงขึ้นได้
	การออกกฎหมาย	ทุกฝ่ายยอมรับ และปรับตัวให้สามารถทำตามกฎเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด
	การสื่อสาร	การจ้างล่ามในการสื่อสารและการเรียนรู้แบบออนไลน์ด้านภาษานั้น ๆ บอกข้อมูลต่าง ๆ ให้แรงงานต่างชาติ
	การช่วยเหลือแรงงาน	การจัดตั้งหน่วยงาน MGO หรือศูนย์อภิบาล การจ้างล่าม เพื่อช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวที่มีปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมไปถึงมีการส่งชุดสืบสวนปราบปรามเข้ามาทำงานร่วม
	การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร	การประชาสัมพันธ์ผ่านบอร์ดและช่องทางออนไลน์เกี่ยวกับการใช้งานบัตรต่าง ๆ รวมไปถึงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้แรงงาน และการทำแผ่นพับประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกฎหมาย โดยมี การทำในรูปแบบของภาษาต่างด้าว เช่น ภาษาเมียนมา ลาว กัมพูชา เป็นต้น
	นโยบายและกฎหมาย	ทางภาครัฐควรมีการปรับแผนและนโยบาย การยืดระยะเวลาการทำงานกับแรงงานต่างชาติให้สามารถทำงานในประเทศไทยได้นานขึ้น รวมถึงการต่อระยะเวลาของบัตรต่าง ๆ และสิทธิประโยชน์ด้านต่าง ๆ เพื่อให้แรงงานต่างชาติสามารถทำงานอยู่ในประเทศไทยได้และควรมีการกำหนดนโยบายหรือกฎหมายของแรงงานต่างชาติในระยะยาว

แบบจำลองในการแก้ไขปัญหาการเคลื่อนย้ายกลับของแรงงานต่างชาติ



รูปที่ 2 แบบจำลองการแก้ไขปัญหาการเคลื่อนย้ายกลับของแรงงานต่างชาติ

จากรูปที่ 2 แบบจำลองการแก้ไขปัญหาการเคลื่อนย้ายกลับของแรงงานต่างชาติ สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. การจัดระเบียบกฎหมาย ควรเริ่มจากความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและสถานประกอบการ ซึ่งเป็นหน่วยงานหลัก โดยเป็นการระดมความคิดเห็น/ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้แรงงานต่างชาติมีการเคลื่อนย้ายกลับน้อยลงหลังการเปิดเศรษฐกิจประชาคมอาเซียน

2. หน่วยงานภาครัฐและสถานประกอบการ ขับเคลื่อนการจัดระเบียบกฎหมาย ประกอบด้วย

- 1) การต่ออายุเอกสาร การผ่อนผันให้แรงงานต่างชาติสามารถขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายได้ อีกทั้งการเลื่อนต่ออายุการทำงานของแรงงานต่างชาติออกไปอีกระยะหนึ่ง
- 2) การจัดทำกฎหมายคุ้มครองสถานประกอบการและแรงงาน เป็นการออกกฎหมายที่เอื้อต่อความสามารถของแรงงานต่างชาติ และมีการออกนโยบายหรือกฎหมายระยะยาว โดยมีการกำหนดกฎเกณฑ์ให้ชัดเจน อีกทั้ง การให้สถานประกอบการต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมเสนอแนวทางในการออกนโยบาย
- 3) นโยบายกิจการเรื่องการใช้แรงงาน สถานประกอบการควรมีการปรับนโยบายเพื่อให้เกิดการดึงดูดใจแรงงานต่างชาติ
- 4) การส่งเสริมนโยบายของรัฐ มีการส่งเสริมนโยบายในเรื่องกระบวนการของการนำเข้าแรงงานต่างชาติให้มีความสะดวกและรวดเร็ว และมีการปรับนโยบายการกำหนดระยะเวลาการทำงาน of แรงงานต่างชาติ โดยควรมีการต่อระยะเวลาในการทำงานให้สะดวกมากขึ้น
- 5) การปฏิบัติตามกฎหมาย มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะสภาพการจ้างงาน และ

6) การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ผ่านบอร์ดเกี่ยวกับการใช้งานบัตรต่าง ๆ รวมไปถึงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้แรงงาน รวมถึงการทำแผ่นพับประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกฎหมาย โดยทำในรูปแบบของภาษาต่างชาติ

3. หน่วยงานภาครัฐ สถานประกอบการ และนักวิชาการ ขับเคลื่อนการจูงใจแรงงานต่างชาติ ประกอบด้วย 1) ระดับค่าจ้าง อัตราค่าจ้างที่สูงกว่าประเทศต้นทางของแรงงาน 2) คุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติที่ย้ายเข้ามาอยู่ในประเทศไทยอยู่ในระดับที่ดี โดยสถานประกอบการให้การส่งเสริมให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน 3) สวัสดิการ มีการเพิ่มสวัสดิการที่เหมือนกับคนไทยให้กับแรงงานต่างชาติ และ 4) การพัฒนาและการเรียนรู้ การพัฒนาฝีมือแรงงานและการพัฒนาต่าง ๆ โดยทางสถานประกอบการส่งเสริมการพัฒนาและการเรียนรู้ของแรงงานต่างชาติอย่างต่อเนื่อง

การขับเคลื่อนการจัดระเบียบกฎหมายและการจูงใจแรงงานต่างชาตินำไปสู่ประสิทธิผลในการลดอัตราการเคลื่อนย้ายกลับของแรงงานต่างชาติ ซึ่งทำให้ 1) แรงงานต่างชาติมีการเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรมไทยมากยิ่งขึ้น 2) แรงงานต่างชาติเท่าเทียมกับแรงงานไทย และ 3) แรงงานต่างชาติมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี

สรุปและอภิปรายผล

ผลกระทบด้านเศรษฐกิจและการชะลอตัวด้านการผลิตสินค้าของโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ พบว่า ความต้องการแรงงานของโรงงานอุตสาหกรรมจะมากขึ้นอยู่กับพื้นที่และประเภทอุตสาหกรรม โดยส่วนใหญ่โรงงานอุตสาหกรรมพึ่งพาแรงงานต่างชาติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chongdi and Chanthavongpaisarn Honguitrakul (2018) ศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจ เชื่อว่าประเทศไทยมีความจำเป็นพึ่งพาแรงงานต่างชาติในการผลิตสินค้าและบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคทั้งภายในและภายนอกประเทศ ดังนั้นโรงงานอุตสาหกรรมอาจพิจารณาโครงสร้างการจ้างแรงงาน การแสวงหาแรงงาน และการดูแลแรงงาน สำหรับการผลิตสินค้าและบริการ

ผลกระทบด้านการเมืองและกฎหมาย การที่รัฐบาลต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายการจัดการแรงงานต่างชาติ ไม่ว่าจะเป็นการผ่อนผันให้แรงงานต่างชาติสามารถขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายได้ อีกทั้งการเลื่อนการต่ออายุการทำงานของแรงงานต่างชาติออกไปอีกระยะหนึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ Kerdmongkon (2012) และ Chewakriengkrai (2017) ซึ่งกล่าวว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานในประเทศไทยมีความซับซ้อนในการตรากฎหมายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันหลายฉบับ เพื่อแก้ปัญหาแรงงานย้ายถิ่นที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ในขณะเดียวกัน การออกกฎหมายดังกล่าว ทำให้เกิดผลกระทบหลายด้านต่อประเทศไทย หากเกิดสภาวะการไหลออกของแรงงานต่างชาติมากขึ้น ย่อมส่งผลกระทบต่อการผลิต อุตสาหกรรม และการขาดแคลนแรงงานระดับล่างของประเทศ

ผลกระทบต้นทุนการผลิต จากผลการศึกษาของ Suwanno (2015) พบว่า ปัจจัยด้านต้นทุนของกิจการในเรื่องค่าจ้างแรงงานและต้นทุนวัตถุดิบมีผลต่อการจ้างงานแรงงานไร้ทักษะของ

สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยมีผลการพิจารณาจ้างงานแรงงานไร้ทักษะในส่วนองแรงงานต่างชาติของสถานประกอบการซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีผลิตภาพหน่วยสุดท้ายของแรงงาน เนื่องจากนายจ้างจะหยุดจ้างแรงงานก็ต่อเมื่อค่าจ้างสูงกว่าคุณค่าของผลิตภัณฑ์ ดังนั้นหากค่าจ้างแรงงานสูงขึ้น จึงส่งผลให้การจ้างงานลดลง

ผลกระทบด้านนโยบายกิจการเรื่องการใช้แรงงานนั้น สถานประกอบการควรมีการปรับนโยบายเพื่อให้เกิดการดึงดูดใจให้แรงงานต่างชาติเหล่านั้นไม่เคลื่อนย้ายกลับประเทศต้นทาง เช่น การมีนโยบายปรับขึ้นเงินเดือนทุกปี การเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกหรือสวัสดิการที่นอกเหนือจากค่าจ้างให้แก่พนักงาน เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Natasiri (2014) พบว่า นโยบายค่าแรงขั้นต่ำได้กลายเป็นแรงจูงใจให้แรงงานต่างชาติต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทย และผู้ประกอบการเองก็มีการจัดสวัสดิการอื่น ๆ เพิ่มเติมให้กับลูกจ้าง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานจัดหางาน จังหวัดสงขลา ประสานผู้ประกอบการในการขึ้นทะเบียนแบบออนไลน์ฐานข้อมูลในการบริหารจัดการได้รวดเร็วยิ่งขึ้น รวมถึงกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติให้ถูกต้องตามระเบียบและสร้างความตระหนักให้ผู้ประกอบการในการว่าจ้างแรงงานให้ถูกระเบียบ

2. สร้างการมีส่วนร่วมและบูรณาการในการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติให้ประชาชนในท้องถิ่นทุกกลุ่มได้เข้าร่วมการรับรู้ผลกระทบ ข้อควรระวังเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างชาติในสถานประกอบการต่าง ๆ และในมิติด้านอื่น ๆ

3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องศึกษาปัจจัยรอบด้านในการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย อาจก่อให้เกิดช่องว่างขาดความชัดเจน แนวทางศึกษาปรับปรุงเพื่อให้มีความเหมาะสมต่อสถานการณ์ที่รวดเร็วและทันสมัยในปัจจุบัน คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้ประกอบการ อาทิ การขาดแคลนแรงงานกะทันหัน การใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้องของเจ้าหน้าที่ การทำเอกสารที่ล่าช้าและซับซ้อน ต้นทุนแรงงานสูงขึ้น เป็นต้น

4. ปรับปรุงการจดทะเบียนแรงงานต่างชาติ การประกันสังคมแบบออนไลน์เพื่อความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างชาติให้เป็นระบบ One Stop Service เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับแรงงานต่างชาติและเพื่อช่วยให้การบริหารจัดการของภาครัฐง่ายขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จังหวัดสงขลา (สำนักงานจัดหางาน สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง โรงพยาบาล และสำนักงานประกันสังคม) จัดประชุมผู้ประกอบการหรือให้ความรู้รวมทั้งรับเรื่องราวร้องทุกข์ของผู้ประกอบการในการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน

2. เพิ่มช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อสร้างความเข้าใจตรงกับเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

เอกสารอ้างอิง

- Academic Service Center, Chulalongkorn University. (2012). *Preparation project with the labor journey into practice* (Research report). Bangkok: Ministry of Labor. [in Thai]
- Aujirapongpan, S., Atirattanachai, M., & Compan, P. (2012). A study of Labor demand on frozen seafood entrepreneurs in Songkhla Province. *WMS Journal of Management*, 1(2), 1-8 [in Thai]
- Chewakriengkrai, A. (2017). *Economic endoscopy*. Bangkok: Bangkok Business. [in Thai]
- Chongdi, W., & Chanthavongpaisarn Honguitrakul, L. (2018, July 5-6). Factors for migration barriers of migration and the work of Myanmar workers: Case studies of Myanmar workers in the province Bangkok. In *The 2nd Academic conferences and leading presentation of UTCC academic day*. Bangkok University, Bangkok. [in Thai]
- Foreign Workers Administration Office. (2014). *Labor statistics for the year 2014*. Bangkok: Office of the Permanent Secretary, Ministry of Labor. [in Thai]
- Foreign Workers Administration Office. (2019). *Labor statistics for the year 2019*. Bangkok: Office of the Permanent Secretary, Ministry of Labor. [in Thai]
- Kerdmongkon, A. (2012). *Occupation pao people from abroad in Bangkok: Life on the upper side of power and negotiation* (Master's thesis). Thammasat University, Bangkok. [in Thai]
- Lee, E. S. (1966). A theory of migration. *Demography*, 3(1), 47-57.
- Natasiri, W. (2014). *Thailand problems for Thai people (5) foreign workers in Thailand*. Retrieved from <https://www.mgonline.com/daily/detail/9570000086862> [in Thai]
- Ravenstein, E. G. (1985). The laws of migration. *Journal of the Statistical Society*, 48(2), 167-235.
- Ravenstein, E. G. (1989). The laws of migration. *Journal of the Royal Statistical Society*, 52(2), 241-305.
- Songkhla Provincial Labor Office. (2019). *Statistics of the number of foreigners permitted to work remaining throughout the kingdom*. Retrieved from <https://www.doe.go.th/prd/songkhla> [in Thai]
- Soranatsunan, Y. (1997). *The concept of foreign labor administration of the inspectors of the Department of Employment* (Research report). Bangkok: Department of Employment, Ministry of Labor. [in Thai]
- Phawanacharoensuk, S. (2008). *Strategic analysis of the frozen seafood industry*. (Master's thesis). Ramkhamhaeng University, Bangkok. [in Thai]

- Suwanno, A. (2015). *Factors influencing decision to use foreign workers of construction business entrepreneurs in Songkhla Province* (Master's thesis). Hat Yai University, Songkhla. [in Thai]
- Thambamrung, W. (2007). *Analysis of the demand for Thailand's frozen seafood imports in the country Japan*. (Master's thesis). Kasetsart University, Bangkok. [in Thai]