

นโยบายแรงงานข้ามชาติกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน: กรณีศึกษา เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร

Migrant Labor Policy and Labor Shortage Problem: A Case Study of Wang Thonglang District, Bangkok

ดุสิต คำทองแก้ว¹ วิจิตรา ศรีสอน² และสันติ คำทองแก้ว³

Dusit Kamthongkaew, Wijittra Srisorn and Santi Kamthongkaew

Received: September 25, 2022 Revised: September 30, 2022

Accepted: December 3, 2022

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา นโยบายแรงงานข้ามชาติในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับสภาพปัญหาการขาดแคลนแรงงานข้ามชาติ ในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร และ 3) ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการปัญหาการขาดแคลนแรงงานข้ามชาติในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารระดับสูง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 21 คน และวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัย พบว่า 1) นโยบายแรงงานข้ามชาติในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร ได้แก่ 1.1) พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 1.2) ยุทธศาสตร์การแก้ไขและ

¹ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ; College of Innovation and Management Suan Sunandha Rajabhat University, E-mail: S63463825032@ssru.ac.th

² วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ; College of Innovation and Management Suan Sunandha Rajabhat University, E-mail: wijittra.er@ssru.ac.th

³ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา College of Innovation and Management Suan Sunandha Rajabhat University, e-mail:

ป้องกันการขาดแคลนแรงงาน พ.ศ. 2560-2564 1.3) นโยบายแรงงานข้ามชาติ 2) สถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับสภาพปัญหาการขาดแคลนแรงงานข้ามชาติในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร ได้แก่ 2.1) การขาดแคลนแรงงาน 2.2) ข้อจำกัดด้านการเข้าเมือง 2.3) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางและการตรวจร่างกายที่เพิ่มขึ้น 2.4) เอกสารที่ต้องใช้ประกอบการเข้าเมือง 2.5) ลักษณะงานบางประเภทที่แรงงานไทยไม่ยอมทำ 2.6) การแข่งขันดึงดูดแรงงานข้ามชาติ 2.7) แรงงานข้ามชาติในปัจจุบัน 2.8) การขาดแคลนแรงงานข้ามชาติ และ 3) ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการปัญหาการขาดแคลนแรงงานข้ามชาติในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร ได้แก่ 3.1) การจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติ 3.2) การขออนุญาตนำเข้าแรงงานข้ามชาติ 3.3) การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 3.4) การหาสถานที่กักตัว 3.5) มาตรการลดต้นทุนเกี่ยวกับมาตรการคัดกรองโควิด-19 ให้กับผู้ประกอบการ 3.6) แนวทางการจัดการแรงงานข้ามชาติ

คำสำคัญ: นโยบายแรงงานข้ามชาติ ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน แรงงานข้ามชาติ

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the policy of migrant workers in Wang Thonglang District, Bangkok, 2) to study the current situation regarding the problem of migrant labor shortage in Wang Thonglang, Bangkok, and 3) to make a Recommendation for the management of migrant labor shortages in Wang Thonglang, Bangkok. This study is a qualitative research. The data were collected through in-depth interviews with senior management, operator, and stakeholders at the total of 21 individuals. The data were analyzed based on the qualitative analysis method. The results of the research found that: 1) migrant labor policy in Wang Thonglang District, Bangkok included 1.1 Emergency Decree on Migrant Work Management B.E. 2017, 1.2 Strategies for solving and preventing labor shortages 2017-2021, and 1.3 Migrant Labor Policy. 2. The current situation of the problems regarding the shortage of migrant workers in Wang Thonglang District, Bangkok were 2.1 Labor shortage, 2.2 Immigration restrictions, 2.3 Travel and physical examination expenses, 2.4 Documents required for immigration, 2.5 Some types of work that Thai workers refuse to do, 2.6 Competition for migrant

workers, 2.7 Current migrant workers, and 2.8 Shortage of migrant workers. 3. The recommendations for the management of migrant labor shortages in Wang Thonglang, Bangkok included: 3.1 Migrant worker organization, 3.2 Application for permission to import migrant workers, 3.3 Determination of the minimum wage rate, 3.4 Finding a detention facility, 3.5 Cost reduction measures related to COVID-19 screening measures for entrepreneurs, and 3.6 Guidelines for managing migrant workers.

Keywords: Migrant labor policy, labor shortage, migrant workers

บทนำ (Introduction)

แรงงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ หากแรงงานมีความรู้ มีทักษะสูงย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของภาคส่วนต่าง ๆ มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในภาพรวม ทั้งนี้ที่ผ่านมาประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานมาโดยตลอด ทั้งในเชิงปริมาณเนื่องมาจากอัตราการเกิดที่ลดลง ส่งผลให้มีจำนวนประชากรเข้าสู่วัยแรงงานที่ลดลงตามไปด้วย และในเชิงคุณภาพในแง่ของทักษะและความรู้ของแรงงาน ซึ่งเป็นกำลังในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ซึ่งหากไทยไม่เตรียมพร้อมรับมือ ย่อมนำไปสู่ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีอยู่แล้วในปัจจุบันให้ทวีความรุนแรงมากขึ้นในอนาคต ภาคเศรษฐกิจด้านต่าง ๆ ของประเทศไทยมีความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวในการผลิต โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวจาก 3 สัญชาติ อันได้แก่ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ซึ่งเป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยตามบันทึกข้อตกลงความเข้าใจ (MOU) ว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างประเทศไทยกับประเทศเมียนมา ลาว กัมพูชา เพื่อทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน รวมถึงแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองได้รับการปรับสถานะเป็นเข้าเมืองถูกกฎหมายได้รับอนุญาตทำงาน (หรือเป็นแรงงานต่างด้าวตามมาตรา 9 และมาตรา 14 ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551) (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2553)

การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านส่งผลกระทบต่อทั้งผลดีและผลเสียต่อประเทศไทย ผลดีส่วนใหญ่จะตกแก่นายจ้าง คือการที่นายจ้างมีแรงงานต่างด้าวมาใช้ทดแทนแรงงานไทยในส่วนที่ขาดแคลน และสามารถจ้างได้ในราคาถูกกว่าคนไทย แต่ผลเสีย

กลับกระทบต่อสังคมในวงกว้าง เช่น ด้านความมั่นคงมีประเด็นผลกระทบด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ด้านสาธารณสุขการควบคุมโรค ด้านเศรษฐกิจ การแข่งขัน และผลกระทบทางสังคม เช่น ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การก่ออาชญากรรม การแบ่งแยกเชื้อสังคม ขบวนการลักลอบการเข้าเมืองและการค้ามนุษย์ ปัญหาเด็กไร้สัญชาติ ปัญหาการสร้างอิทธิพลกลุ่มชนชาติ ยาเสพติด ปัญหาโสเภณี ภาระของรัฐในเรื่องการจัดปัจจัยพื้นฐานการสาธารณสุขโรค และการสาธารณสุข เป็นต้น (ศิริชัย เพชรรัช และชยสร สมบุญมาก, 2559)

ในปี พ.ศ.2560 รัฐบาลได้มีการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 ซึ่งเป็นการรวมกฎหมาย 2 ฉบับเข้าด้วยกัน คือ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ.2559 และในปี พ.ศ.2561 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบในหลักการการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา อาทิเช่น การผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวทำงานในประเทศไทย โดยจำแนกการผ่อนผันเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ผ่านการตรวจพิสูจน์สัญชาติแล้ว กับกลุ่มที่ยังไม่ได้ตรวจพิสูจน์สัญชาติ การดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวให้มีเอกภาพเป็นฐานเดียวกัน โดยจัดตั้งในทุกจังหวัดและกรุงเทพมหานคร ภายใต้ชื่อคณะกรรมการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย เป็นประธาน และมีจัดหางานจังหวัด เป็นกรรมการและเลขานุการ ภายใต้การกำกับดูแลของผู้ว่าราชการจังหวัด โดยคณะกรรมการดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ในการจัดตั้ง และกำกับดูแลการดำเนินการของศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) และอำนวยความสะดวกให้กับศูนย์พิสูจน์สัญชาติของประเทศต้นทาง พร้อมกับจัดทำฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวในจังหวัด การจัดทำทะเบียนประวัติและบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยทะเบียนราษฎรให้กับแรงงานต่างด้าวที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยเพื่อการทำงาน ด้านหลังบัตรมีข้อมูลการอนุญาตทำงานและข้อมูลที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ตามที่ได้รับการประสานจากกระทรวงแรงงาน รวมถึงการกำหนดให้มีเลขประจำตัว 13 หลัก ให้กับแรงงานต่างด้าว โดยมีกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการ การวางระบบสารสนเทศเพื่อการจัดระบบฐานข้อมูลของแรงงานต่างด้าว โดยมีกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการ และประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว, 2561)

ประเทศไทยมีความต้องการแรงงานต่างด้าว เนื่องจากขาดแคลนแรงงานระดับล่างหรือ แรงงานไร้ฝีมือ โดยเฉพาะงานประมงและงานอุตสาหกรรมต่อเนื่อง งานภาคเกษตรกรรม งานก่อสร้าง และงานคนรับใช้ การนำเข้าแรงงานต่างด้าวในจำนวนที่เหมาะสมกับความต้องการ จึงมีความจำเป็น เพื่อการขยายตัวทางภาคการผลิตและภาคอุตสาหกรรมของประเทศ อีกทั้ง การเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวยังไม่มีผลต่ออัตราการว่างงานของคนไทย การเลือกใช้แรงงานต่างด้าว เนื่องจากในอดีตค่าแรงของแรงงานต่างด้าวดำกว่าค่าแรงของแรงงานไทย แม้ในปัจจุบันค่าแรงของแรงงานต่างด้าวจะมีการปรับสูงขึ้น แต่แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ขยันและไม่เกียจงาน ในขณะที่แรงงานไทยจะเลือกประเภทงานที่ได้รับมอบหมายและมีการเปลี่ยนงานบ่อย จะเห็นได้จากจำนวนผู้มีงานทำ ปี 2559 ลดลงจากปีก่อนร้อยละ 0.87 ในขณะที่แรงงาน ต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในประเทศ ปี 2559 เพิ่มขึ้นจากปีก่อนร้อยละ 2.31 (กรมการจัดหางาน, 2560) และมีลดจำนวนลง โดยแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานเพื่อนบ้านที่เข้ามาทดแทนทำงานประเภท 3D คือ งานสกปรก (dirty job) งานอันตราย (dangerous job) และงานยาก (demanding หรือ difficult job) (พันธ์รับ ราชพงศา, 2557)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษานโยบายแรงงานข้ามชาติกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน กรณีศึกษา เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร ซึ่งหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องเป็นผู้กำหนดยุทธศาสตร์และนโยบายในการจัดการกับปัญหาแรงงาน เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานอย่างถูกต้อง ให้สามารถรับมือกับปัญหาแรงงานข้ามชาติ จึงเป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

วัตถุประสงค์ (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษานโยบายแรงงานข้ามชาติในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับสภาพปัญหาการขาดแคลนแรงงานข้ามชาติใน เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร
3. ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการปัญหาการขาดแคลนแรงงานข้ามชาติในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดำเนินงาน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม จำนวน 21 คน ประกอบด้วย กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง จำนวน 3 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ 2 ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ 3 ได้แก่ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 15 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลความรู้เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งศึกษาความรู้ด้านระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ และการขอคำปรึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย เพื่อให้เข้าใจในระเบียบวิธีการวิจัยอันนำไปสู่การศึกษาที่ถูกต้องและครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษาให้มากที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 วิธี ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) ผู้วิจัยจะทำการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการศึกษาวิจัย รวมถึงศึกษาจากเอกสารวิชาการ ผลงานวิจัย บทความวิชาการที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากการสืบค้นจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือทางเว็บไซต์ต่าง ๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ให้ได้ข้อมูลที่ต้องการและนำข้อมูลมาสังเคราะห์ให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ครอบคลุมเรื่องที่ทำการศึกษาวิจัย

2. การสัมภาษณ์แบบเจาะจง (In-depth Interview) แนวทางนี้เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) โดยผู้วิจัยทำการออกแบบสัมภาษณ์ เพื่อทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ มีหลักการพื้นฐาน ได้แก่ การลดทอนข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากภาคสนาม เพื่อให้ได้กลุ่มข้อมูลที่มีความหมายร่วมกัน และมีการ

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของข้อมูลจนได้แบบแผนของความเชื่อมโยงที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาได้ดีที่สุด

ผลการวิจัย (Research Results)

1. นโยบายแรงงานข้ามชาติในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 มีลักษณะสอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานในปัจจุบัน มีการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นระบบ และจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาได้อย่างบูรณาการ โดยเป็นกฎหมายที่เปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้ามาทำงานได้สะดวกขึ้น และมีการเปิดกว้างให้แรงงานและนายจ้างในการแสดงออกความคุ้มครองและความคุ้มค่าในการจ้างงาน ทำให้แรงงานทำงานง่ายขึ้น ความเป็นปัจจุบัน เหมาะสมกับสถานการณ์แรงงานของประเทศที่มีคนต่างด้าวเข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทยจำนวนมาก ควรมีแนวทางในการบริหารจัดการการทำงาน of แรงงานข้ามชาติที่ชัดเจน และสามารถบูรณาการร่วมกันได้ ทำให้การบริหารจัดการการทำงาน of แรงงานข้ามชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ให้กับนายจ้างและลูกจ้างต่างด้าวมากขึ้น แต่ก็ยังไม่ครอบคลุมและคุ้มค่ากับเงินที่ต้องจ่ายในการจดทะเบียน

1.2 ยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน พ.ศ.2560-2564 สถานการณ์แรงงานในปัจจุบันของประเทศไทย พบว่ามีหลายอาชีพที่คนไทยไม่ทำ ซึ่งมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ ยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าวจึงมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศ เป็นยุทธศาสตร์ที่มีการแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน และถูกออกแบบให้มีความเชื่อมโยงกัน หากนำมาปฏิบัติได้จริงจะเป็นแก้ปัญหาแรงงานได้อย่างยั่งยืน และจะมีการพัฒนาไปสู่หนทางที่ดี ควรมีกรอบยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน มีการวางแผนแนวทางแก้ไขปัญหามากกว่า 10 ปี เพื่อวางแผนรองรับปัญหาฯ หากทำตามยุทธศาสตร์ได้จริง จะส่งเสริมให้อุตสาหกรรมในประเทศ ที่ต้องการแรงงานชั้นล่างและแรงงานที่มีทักษะขับเคลื่อนกิจการไปในทิศทางที่ดี และอุตสาหกรรมต่าง ๆ จะมีการพัฒนามากขึ้น

1.3 นโยบายแรงงานข้ามชาติ ถือว่าเป็นประโยชน์และจะเป็นอีกแนวทางที่แก้ปัญหาการเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และจะได้แรงงานที่มีทักษะและมีฝีมือตามความต้องการเนื่องจากปัจจุบันภายในประเทศขาดแคลนแรงงานเฉพาะด้าน เช่น แรงงานก่อสร้างประเภทที่

ใช้ฝีมือ นโยบายแรงงานข้ามชาติของรัฐบาลชุดนี้ ถือว่าเป็นนโยบายที่เปิดกว้างขึ้นมากกว่านโยบายก่อนหน้านี้ โดยเฉพาะเปิดโอกาสให้กับแรงงานต่างด้าวที่มีการลักลอบเข้ามาก่อนหน้านี้

2. สถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับสภาพปัญหาการขาดแคลนแรงงานข้ามชาติในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ ดังนี้

2.1 การขาดแคลนแรงงาน สังคมไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ และคนไทยรุ่นใหม่เลือกที่จะไม่ทำงานบางประเภท จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องแก้ไขปัญหการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งการขาดแคลนแรงงานทำให้การขยายตัวทางเศรษฐกิจชะลอตัว และเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลกระทบเศรษฐกิจ สังคม ของคนไทยมาก ควรแก้ไขโดยผลิตคนไทยและส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานไทยควบคู่ไปด้วย ต้องกำหนดแนวทางการแก้ไขอย่างเป็นระบบ บูรณาการเท่ากันทุกหน่วยงาน เพราะคนไทยมักจะเลือกการทำงาน เนื่องจากการขยายตัวของประชากรโลกทำให้ต้องการผลิตของต่าง ๆ เพิ่มขึ้นไปด้วย หมายความว่าต้องใช้แรงงานที่มากขึ้นด้วยเช่นกัน แต่ปัจจุบันแรงงานชั้นล่างที่ใช้ผลิตจริง ๆ มีน้อยและไม่เพียงพอต่อความต้องการ ประกอบกับคนไทยเลือกงาน จึงเป็นปัญหาสำคัญ หรืออาจแก้ปัญหการผลิตแรงงานต่างด้าวแบบถูกกฎหมาย

2.2 ข้อจำกัดด้านการเข้าเมือง ควรจำกัดการเข้าเมือง ต้องมีการจัดการให้เป็นกฎที่มีความชัดเจนและโปร่งใส และจำเป็นต้องดำเนินการเพื่อความมั่นคงของประเทศ โดยเฉพาะกรณีที่เกี่ยวข้องความมั่นคงเท่านั้น โดยต้องมีความชัดเจนและโปร่งใส เพราะการเข้าเมืองโดยง่ายมีเป็นจำนวนมาก ซึ่งการเข้าเมืองโดย ไม่มีมาตรฐานและกฎเกณฑ์ อาจจะทำให้เกิดผลกระทบด้านอื่น ๆ ตามมาอีก

2.3 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางและการตรวจร่างกายที่เพิ่มขึ้น โดยมองว่ามีความเหมาะสมและเป็นไปตามภาวะเศรษฐกิจ แต่ต้องทำให้ชัดเจน เพื่อจะสามารถควบคุมโรคระบาดของขอบเขตชายแดน (เช่น โรคเท้าช้าง) และสมควรต้องทำในเบื้องต้น เพื่อเป็นการควบคุมการแพร่ระบาดของโรค อาจจะเป็นข้อจำกัดอย่างหนึ่งที่ทำให้แรงงานต่างด้าวจะลักลอบเข้ามา มากกว่าเข้ามาอย่างถูกกฎหมาย เนื่องจากมีอัตราค่าใช้จ่ายที่สูง เพราะบางคนต้องจ่ายผ่านนายหน้า โดยทำให้เป็นระบบระเบียบ เนื่องจากมีอัตราค่าใช้จ่ายสูง

2.4 เอกสารที่ต้องใช้ประกอบการเข้าเมือง ควรมีความชัดเจน ครบถ้วน และเหมาะสม เอกสารที่จะใช้ในการเข้าเมืองควรจะเป็น passport ตามหลักสากลทั่วไป แต่หาก

ต้องการทำงานในประเทศควรมีเอกสารยืนยันบุคคลที่มากขึ้น เพื่อป้องกันการปลอมแปลงเอกสาร

2.5 ลักษณะงานบางประเภทที่แรงงานไทยไม่ยอมทำ ควรพัฒนาแรงงานไทยให้เป็นแรงงานระดับงานฝีมือ เพราะปัจจุบันงานไร้ฝีมือควรใช้เครื่องจักรทดแทนหรือแรงงานต่างด้าวที่สมัครใจทำงานดังกล่าว ควรปรับปรุงการกำหนดงานที่คนต่างด้าวห้าม ควรส่งเสริมและจูงใจให้คนไทยให้คนไทยตระหนักและหันมาสนใจในลักษณะงานนี้มากขึ้น อาจจะเป็นในเรื่องของค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น หากไม่สามารถนำเครื่องจักรมาทดแทนได้ ก็จำเป็นต้องนำแรงงานต่างด้าวที่เต็มใจเข้ามาทำงาน ตามลักษณะนิสัยคนไทยจะไม่ทำงานที่เป็นแรงงานชั้นล่างและงานที่ไม่มีกำหนดเนื้องานที่ชัดเจน จึงทำให้กิจการและอุตสาหกรรมในประเทศบางประเภทจึงขาดแคลนแรงงาน โดยอาจสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และเน้นในเรื่องของค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น

2.6 การแข่งขันดึงดูดแรงงานข้ามชาติ เป็นไปตามกลไกและความต้องการแรงงาน ขึ้นอยู่กับค่าแรง ทำให้ผู้ประกอบการมีตัวเลือกมากขึ้น ซึ่งทำให้เกิดแรงงานข้ามชาติเพิ่มเข้ามามากกว่าเดิม จึงเห็นควรให้จัดระเบียบและมีความเสมอภาค ควรมีการจัดการและควบคุม ในเมื่อเราขาดแรงงานในบางกิจการในประเทศ เราก็ควรเปิดโอกาสให้กิจการนั้น ๆ ได้เปิดรับแรงงานข้ามชาติ โดยข้อกำหนดและกฎเกณฑ์ควรจะสามารถปรับปรุงแบบได้ตามสถานการณ์และประเภทของกิจการ ควรมีการจัดการและควบคุมให้เป็นระบบ ผ่านการให้จัดระเบียบและมีความสามารถ

2.7 แรงงานข้ามชาติในปัจจุบัน รู้สึกห่วงใยกับสถานการณ์แรงงานข้ามชาติในปัจจุบัน และคิดว่ามีความเพียงพอ จึงควรพัฒนาทำความเข้าใจกับประเทศที่ประสงค์จะให้แรงงานของตนเข้ามาทำงานในประเทศไทย เพื่อให้เกิดความร่วมมือและสร้างความมั่นคงต่อสังคมในประเทศไทย โดยมีความกังวลว่าส่งผลให้เกิดประชากรแฝง การเพิ่มค่าใช้จ่ายในการดูแลแรงงาน อาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงประเทศ เพราะยังมีแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองไม่ถูกต้อง จึงส่งผลต่อการบริหารจัดการ การดึงดูดแรงงานดังกล่าวให้เข้าสู่ระบบ เพื่อความปลอดภัยและความมั่นคงของประเทศไทย ซึ่งเรายังไม่สามารถควบคุมหรือตรวจการลักลอบการเข้ามาทำงานได้ทั้งหมด แต่ก็พัฒนามากกว่าเมื่อก่อนมาก ยังคงมีแรงงานที่เข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายจำนวนมาก การเพิ่มค่าใช้จ่ายการดูแลแรงงานอาจส่งผลกระทบได้ และมีความกังวลต่อคนในประเทศไทยจะตกงานมากขึ้น ถ้าไม่จัดการบริหาร การนำแรงงานต่างชาติจึงต้องมี

ขั้นตอนและวิธีในการกำหนดกฎต่าง ๆ ให้เหมาะสม ต้องมีกฎเกณฑ์ในการนำแรงงานเข้าประเทศ แต่ยังไม่สามารถควบคุม หรือตรวจการลักลอบการเข้ามาทำงานได้ทั้งหมด ควรต้องการบริหารจัดการและดึงแรงงานเข้าสู่ระบบ

2.8 การขาดแคลนแรงงานข้ามชาติ ควรมีการกำหนดขั้นตอนทุกอย่างให้ชัดเจน และง่ายต่อการเข้าถึง รวมทั้งสามารถปฏิบัติได้อย่างยั่งยืน ออกกฎระเบียบที่เข้มงวดเพื่อจัดการกับแรงงานข้ามชาติ และกำหนดแนวทางจัดการให้มีการจัดการที่ถูกต้อง ควรมีการกำหนด แนวทาง วิธีการในการจัดหาแรงงานที่ถูกต้อง และได้ดำเนินการมาอย่างถูกต้องแล้ว แต่ก็ไม่ควรเข้มงวดจนมากเกินไป ประเทศเราอาจจะมีข้อจำกัดมากกว่าประเทศอื่นในกรณีเข้ามาอย่างถูกกฎหมาย และมีการเรียกรับเงิน นายหน้า หรือกินหัวคิว

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการปัญหาการขาดแคลนแรงงานข้ามชาติในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ ดังนี้

3.1 การจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติ ให้ระบุความต้องการหรือประเภทงานที่ต้องการทำมาตั้งแต่ยื่นเรื่องขอเข้ามาทำงาน ตั้งแต่แรกเลย

3.2 การขออนุญาตนำเข้าแรงงานข้ามชาติ ควรมีหน่วยงานตรวจสอบ และควรมีการดูแลในแต่ละพื้นที่

3.3 การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ควรกำหนดตามลักษณะงานและพื้นที่ทำงาน กำหนดค่าจ้าง ฐานภาษี และรายได้ต่อหัวแต่ละพื้นที่ ควรปรับหรือกำหนดให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยอาจมีการทดสอบความสามารถและประสิทธิภาพ เพื่อประกอบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่มีไม่เห็นด้วย เนื่องจากกิจการหรืออุตสาหกรรมบางประเภทงานไม่เหมือนกัน และการกำหนดของรัฐอาจจะทำให้เพิ่มต้นทุนกับเจ้าของกิจการนั้น ๆ

3.4 การหาสถานที่กักตัว มีความจำเป็นเพื่อความปลอดภัยและความมั่นคงของประเทศ แต่มีไม่เห็นด้วย หากมีการฉีดวัคซีนครบถ้วนและตรวจไม่พบเชื้อ ก็ไม่มีความจำเป็นในการกักตัว ภาครัฐควรเข้ามาดำเนินการจัดการหาสถานที่ที่มีการบริหารจัดการที่ถูกต้องอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นรากฐานการพัฒนาให้เป็นระบบ

3.5 มาตรการลดต้นทุนเกี่ยวกับมาตรการคัดกรองโควิด-19 ให้กับผู้ประกอบการ ในสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อไม่ให้เศรษฐกิจหยุดชะงักหรือหดตัว จึงจำเป็นต้องทบทวนทุกขั้นตอน เพื่อลดค่าใช้จ่ายแต่คงประสิทธิภาพ และเป็นการลดต้นทุนในเรื่องค่าจ้างแรงงาน ควรลดต้นทุนหากต้องการแต่ละช่วงเวลา โดยคำนึงถึงสถานการณ์โควิดแต่ละช่วงเวลา

มาตรการฯ ดังกล่าวต้องไม่กระทบต่อการควบคุมการแพร่ระบาดของโรค การลดต้นทุนให้กับผู้ประกอบการจะทำให้ลดการลักลอบนำเข้าแรงงานแบบผิดกฎหมาย

3.6 แนวทางการจัดการแรงงานข้ามชาติ การนำเข้าแรงงานข้ามชาติเป็นสิ่งที่ดี เพราะในประเทศไทยแรงงานชั้นล่างหาได้ยาก แต่การจัดการควรจะมีการปรับเปลี่ยนในแต่ละประเภท ลดขั้นตอนที่ซับซ้อนและยุ่งยาก ซึ่งการนำเข้าแรงงานข้ามชาตินี้เป็นเหตุให้ต้องมีนายหน้าเข้ามาเกี่ยวข้อง จึงทำให้มีต้นทุนการนำเข้าแรงงานเพิ่มขึ้น

อภิปรายผล (Research Discussion)

ผู้วิจัยขอเสนออภิปรายผล ดังนี้

1. นโยบายแรงงานข้ามชาติในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 มีลักษณะสอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานในปัจจุบัน มีการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นระบบ และจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาได้อย่างบูรณาการ เป็นกฎหมายที่เปิดกว้างให้แรงงานและนายจ้างในการแสดงออกความคุ้มครองและความคุ้มค่าในการจ้างงาน ส่วนยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน พ.ศ.2560-2564 สถานการณ์แรงงานในปัจจุบันของประเทศไทย พบว่ามีหลายอาชีพที่คนไทยไม่ทำ ซึ่งมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ ยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าวจึงมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศ เป็นยุทธศาสตร์ที่มีการแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน และถูกออกแบบให้มีความเชื่อมโยงกัน และส่งเสริมให้อุตสาหกรรมในประเทศที่ต้องการแรงงานชั้นล่างและแรงงานที่มีทักษะขับเคลื่อนกิจการไปในทิศทางที่ดี และมีการพัฒนามากขึ้น สำหรับนโยบายแรงงานข้ามชาติ ถือว่าเป็นประโยชน์และจะเป็นอีกแนวทางที่แก้ปัญหาการเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และจะได้แรงงานที่มีทักษะและมีฝีมือตามความต้องการ เนื่องจากปัจจุบันภายในประเทศขาดแคลนแรงงานเฉพาะด้าน เป็นนโยบายที่เปิดกว้างขึ้น โดยเฉพาะเปิดโอกาสให้กับแรงงานต่างด้าวที่มีการลักลอบเข้ามา

สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวรรณ สาสิงห์ และอนันต์ โพธิกุล (2563) พบว่า การนำนโยบายการบริหารปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายไปปฏิบัติ โดยกำหนดนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อทำการควบคุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย การจับกุมผู้กระทำความผิดกฎหมายตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง แต่การดำเนินนโยบายในส่วนที่เป็นการยกเลิกบทลงโทษตามกฎหมายที่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย เพื่อการบริหารจัดการแรงงาน

ต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองได้อย่างเบ็ดเสร็จทั้งระบบ ให้มีหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและระดับจังหวัดในการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างนำแรงงานต่างด้าวมารายงานตัวจัดทำทะเบียนประวัติและออกใบอนุญาตยังอยู่ในวงจำกัดที่จำเป็นต่อการตอบสนองต่อความต้องการของภาคธุรกิจที่ต้องการใช้แรงงานข้ามชาติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของยังยุทธ แฉล้มวงษ์ และคณะ (2562) พบว่า การกำหนดนโยบายบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติเกิดขึ้นภายใต้แบบแผนทางความคิดที่ว่าด้วยการรักษาความมั่นคงของประเทศเป็นสำคัญ จึงทำให้ผู้กำหนดนโยบาย กำหนดนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับคนข้ามชาติ และแรงงานข้ามชาติอย่างเข้มงวด นอกจากนี้แบบแผนทางความคิดที่ว่าด้วยการรักษาความมั่นคงของประเทศยังมีอิทธิพลครอบคลุมไปในมิติทางเศรษฐกิจและมิติทางสาธารณสุขด้วย

2. สถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับสภาพปัญหาการขาดแคลนแรงงานข้ามชาติในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร

สังคมไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ และคนไทยรุ่นใหม่เลือกที่จะไม่ทำงานบางประเภท จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งการขาดแคลนแรงงานทำให้การขยายตัวทางเศรษฐกิจชะลอตัว และเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม ของคนไทยมาก ข้อจำกัดด้านการเข้าเมือง ต้องมีการจัดการให้เป็นกฎที่มีความชัดเจนและโปร่งใส และจำเป็นต้องดำเนินการเพื่อความมั่นคงของประเทศ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางและการตรวจร่างกายที่เพิ่มขึ้น โดยมองว่ามีความเหมาะสมและเป็นไปตามภาวะเศรษฐกิจ แต่ต้องทำให้ชัดเจน เพื่อจะสามารถควบคุมโรคระบาดของขอบเขตชายแดน (เช่น โรคเท้าช้าง) และสมควรต้องทำในเบื้องต้น เพื่อเป็นการควบคุมการแพร่ระบาดของโรค เอกสารที่ต้องใช้ประกอบการเข้าเมือง ควรมีความชัดเจน ครบถ้วน และเหมาะสม เอกสารที่จะใช้ในการเข้าเมืองควรจะเป็น passport ตามหลักสากลทั่วไป แต่หากต้องการทำงานในประเทศควรมีเอกสารยืนยันบุคคลที่มากขึ้น เพื่อป้องกันการปลอมแปลงเอกสาร ลักษณะงานบางประเภทที่แรงงานไทยไม่ยอมทำ ดังนั้น ควรพัฒนาแรงงานไทยให้เป็นแรงงานระดับงานฝีมือ ปัจจุบันงานไร้ฝีมือควรใช้เครื่องจักรทดแทนหรือแรงงานต่างด้าวที่สมัครใจทำงานดังกล่าว การแข่งขันดึงดูดแรงงานข้ามชาติ เป็นไปตามกลไกและความต้องการแรงงาน ขึ้นอยู่กับค่าแรง ทำให้ผู้ประกอบการมีตัวเลือกมากขึ้น จึงเห็นควรให้จัดระเบียบและมีความเสมอภาค ควรมีการจัดการและควบคุม ในเมื่อเราขาดแรงงานในบางกิจการในประเทศ เราก็ควรเปิดโอกาสให้กิจการนั้น ๆ ได้เปิดรับแรงงานข้ามชาติ โดยข้อกำหนดและกฎเกณฑ์ควรจะสามารถปรับ

รูปแบบได้ตามสถานการณ์และประเภทของกิจการ สถานการณ์แรงงานข้ามชาติในปัจจุบัน ควรพัฒนาทำความเข้าใจกับประเทศที่ประสงค์จะให้แรงงานของตนเข้ามาทำงานในประเทศไทย เพื่อให้เกิดความร่วมมือและสร้างความมั่นคงต่อสังคมในประเทศไทย เพราะแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองไม่ถูกต้อง ส่งผลต่อการบริหารจัดการ การดึงแรงงานดังกล่าวให้เข้าสู่ระบบ เพื่อความปลอดภัยและความมั่นคงของประเทศไทย ปัญหาการขาดแคลนแรงงานข้ามชาตินั้น ควรมีการกำหนดขั้นตอนทุกอย่างให้ชัดเจน และง่ายต่อการเข้าถึง รวมทั้งสามารถปฏิบัติได้อย่างยั่งยืน ออกกฎระเบียบที่เข้มงวด เพื่อจัดการกับแรงงานข้ามชาติ และกำหนดแนวทางจัดการให้มีการจัดการที่ถูกต้อง

สอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณ คงเจริญ (2563) พบว่า (1) กระบวนการนโยบายการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานของรัฐบาลมีลักษณะจากบนลงล่าง ขาดการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและแรงงาน (2) ผลลัพธ์ของกระบวนการนโยบายในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน มีปัญหาอยู่ที่การนำไปปฏิบัติแล้วไม่บรรลุวัตถุประสงค์ เนื่องจากการขาดการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน และความคาดหวังที่ค่อนข้างสูงของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและเล็ก รวมถึงผู้ใช้แรงงานจากงาน (3) แนวทางที่เหมาะสมของกระบวนการนโยบายแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานต้องเริ่มจากการสร้างความเป็นเอกฉันท์ในหมู่ชุมชน นโยบายสร้างและคงความเป็นผู้นำในการผลักดันการเปลี่ยนแปลงโดยกระทรวงแรงงาน พัฒนาความสามารถการแข่งขันของผู้ประกอบการและแรงงาน บูรณาการองค์ความรู้และความร่วมมือระหว่างภาครัฐและผู้ประกอบการ ระบบสวัสดิการแรงงานและประกันสังคม การพัฒนาอาชีวศึกษา พัฒนาโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างงบประมาณให้สอดคล้องกับการปฏิรูปพัฒนาการจัดเก็บวิเคราะห์และแจกจ่าย ข้อมูลข่าวสาร การจัดการจัดหาแรงงานที่เหมาะสม การพัฒนาฝีมือแรงงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของยงยุทธ แฉล้มวงษ์, สราวุธ ไพฑูรย์พงศ์ และคณะ (2560) ที่วิเคราะห์ถึงสถานการณ์แรงงานต่างด้าวของประเทศไทย ทั้งในเรื่องของจำนวนแรงงาน การเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มที่สำคัญ รวมถึงวิเคราะห์กฎหมายและระเบียบที่กำกับดูแลแรงงานต่างด้าว ตลอดจนนำเสนอภาพรวมของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) ในประเทศไทยมีแนวโน้มเพิ่มจำนวนสูงขึ้น และกระจายตัวทำงานตามภาคเศรษฐกิจประเภทต่าง ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวได้ดีเท่าที่ควร เนื่องจากข้อจำกัดทางงบประมาณ การไม่มีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินนโยบายที่แท้จริง หน่วยงานที่

เกี่ยวข้องไม่ได้ดำเนินการร่วมกันในภาพรวม ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบที่ชัดเจน การจัดระบบแรงงานต่างด้าวไม่สามารถดำเนินการได้อย่างสมบูรณ์เบ็ดเสร็จ ข้อมูลแรงงานต่างด้าวไม่สมบูรณ์ กฎหมายที่เกี่ยวข้องมีหลายฉบับ ซึ่งมีหน่วยงานหลายหน่วยงานรับผิดชอบ การดำเนินการจึงไม่เป็นเอกภาพ ภายหลังเมื่อคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เข้ามาบริหารประเทศ มีการเปลี่ยนแปลงสู่คณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ (กนร.) และมีข้อเสนอของงานวิจัยในการแก้ปัญหาเรื่องแรงงานต่างด้าว โดยเสนอให้ยกเลิกนโยบายการลงทะเบียน และการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวโดยใช้วิธีการผ่าน MOU ที่ได้ลงนามแทน (พัฒนาระบบ MOU เพิ่มเติม) สนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวเข้าร่วมระบบประกันสังคม โดยรัฐบาลสมทบงบประมาณ ภาครัฐต้องบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการปัญหาการขาดแคลนแรงงานข้ามชาติในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร

การจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติ ให้ความสำคัญต้องการหรือประเภทงานที่ต้องการทำมาตั้งแต่ยื่นเรื่องขอเข้ามาทำงานตั้งแต่แรกเลย การขออนุญาตนำเข้าแรงงานข้ามชาติ ควรมีหน่วยงานตรวจสอบ และควรมีการดูแลในแต่ละพื้นที่ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ควรกำหนดตามลักษณะงานและพื้นที่ทำงาน กำหนดค่าจ้าง ฐานภาษี และรายได้ต่อหัวแต่ละพื้นที่ ควรปรับหรือกำหนดให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน การหาสถานที่กักตัว เพราะมีความจำเป็นเพื่อความปลอดภัยและความมั่นคงของประเทศ แต่มีไม่เห็นด้วย หากมีการฉีดวัคซีนครบถ้วนและตรวจไม่พบเชื้อ ก็ไม่มีความจำเป็นในการกักตัว ภาครัฐควรเข้ามาดำเนินการจัดหาสถานที่ที่มีการบริหารจัดการที่ถูกต้องอย่างเป็นระบบ มาตรการลดต้นทุนเกี่ยวกับมาตรการคัดกรองโควิด-19 ให้กับผู้ประกอบการ ในสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อไม่ให้เศรษฐกิจหยุดชะงักหรือหดตัว จึงจำเป็นต้องทบทวนทุกขั้นตอน เพื่อลดค่าใช้จ่ายแต่คงประสิทธิภาพและเป็นการลดต้นทุนในเรื่องค่าจ้างแรงงาน ควรลดต้นทุนหากต้องการแต่ละช่วงเวลา โดยคำนึงถึงสถานการณ์โควิดแต่ละช่วงเวลา มาตรการฯ ดังกล่าวต้องไม่กระทบต่อการควบคุมการแพร่ระบาดของโรค แนวทางการจัดการแรงงานข้ามชาติ และมีเหตุผลเพิ่มเติมว่าการนำเข้าแรงงานข้ามชาติเป็นสิ่งที่ดี เพราะในประเทศไทยแรงงานชั้นล่างหาได้ยาก แต่การจัดการควรจะมีการปรับเปลี่ยนในแต่ละประเภท ลดขั้นตอนที่ซับซ้อนและยุ่งยาก ซึ่งการนำเข้าแรงงานข้ามชาตินี้เป็นเหตุให้ต้องมีนายหน้าเข้ามาเกี่ยวข้อง จึงทำให้มีต้นทุนการนำเข้าแรงงานเพิ่มขึ้น

สอดคล้องกับงานวิจัยของณภัทร นิมสอาด (2556) พบว่า จากการศึกษาพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 มาตรา 14 ทำให้พบปัญหา ดังนี้ จึงได้เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าวทางกฎหมายคือ ควรมีการกำหนดให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย โดยการว่าจ้างและทำสัญญาผ่านบริษัทจัดหางานในประเทศไทยต้นทาง ควรมีการกำหนดให้แรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานในประเทศไทยได้เฉพาะงานระดับล่างที่ไม่นิยมทำกัน โดยให้แก้ไขกฎกระทรวงเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 มาตรา 64 วรรคหนึ่ง เป็นการแยกประเภทความผิด ส่วนในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงาน สุขลักษณะในการทำงาน ควรมีการกำหนดให้มีสวัสดิการของแรงงานต่างด้าวให้ได้รับเท่าคนไทย (Social Welfare) โดยเป็นการให้สวัสดิการนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น การประกันสังคม การจัดบ้านพัก อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น อีกทั้งควรแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 มาตรา 14 โดยปรับเปลี่ยนจากเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 มาเป็นบัตรผ่านแดน หรือเอกสารทำนองเดียวกัน พร้อมทั้งกำหนดให้คนต่างด้าวทำงานได้เฉพาะท้องที่จังหวัดชายแดนเท่านั้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของภูวกร โตสิงห์ขจร (2560) ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าว ระบุว่า ระบบ One Stop Service ยังคงเป็นกระบวนการที่ใช้เวลานานซึ่งต้องใช้ขั้นตอนที่มากเกินไป ทำให้เสียเวลาและมีค่าใช้จ่ายสูง ผู้ให้ข้อมูลเสนอแนะให้ปรับปรุงกระบวนการและขั้นตอนของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องและเพิ่มจำนวนศูนย์บริการและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานทำให้เสร็จภายใน 1 วัน นอกเหนือจากสวัสดิการต่าง ๆ เช่น บริการในครัวเรือน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเดินทาง เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการวิจัย นโยบายในการนำเข้าแรงงานข้ามชาติและการจ้างงานที่ผิดกฎหมายยังขาดความชัดเจน ดังนั้น รัฐบาลควรมีนโยบายระยะยาวในการแก้ปัญหาดังกล่าว แคลนแรงงานทั้งระดับทักษะและทักษะต่ำ เพื่อลดการพึ่งพาการนำเข้าแรงงานข้ามชาติและการจ้างงานที่ผิดกฎหมาย
2. จากผลการวิจัย ปัญหาที่เป็นผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจอันเนื่องมาจากการใช้แรงงานที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย คือ ภาระทางการคลังที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

โดยเฉพาะเรื่องการรักษาพยาบาล และการสาธารณสุข ดังนั้น รัฐบาลจึงควรเร่งออกกฎหมาย หรือมาตรการเป็นการเฉพาะสำหรับแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมือง

3. จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการจัดการแรงงานข้ามชาติ ควรมีการจัดระเบียบแรงงานตั้งแต่เริ่มต้น โดยให้ระบุลักษณะงาน ประเภทงาน และพื้นที่ทำงาน อย่างเป็นระบบ เพื่อการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติที่ถูกต้อง

4. จากผลการวิจัยพบว่า ควรส่งเสริมและกระตุ้นให้คนไทยได้พัฒนาฝีมือแรงงาน และหันมาสนใจลักษณะงานบางประเภทที่ไม่ยอมทำ โดยอาจจูงใจในเรื่องค่าตอบแทน

5. จากผลการวิจัยพบว่า ภาครัฐควรเข้ามาดำเนินการบริหารจัดการที่ถูกต้อง อย่างเป็นระบบ การจัดการควรมีการปรับเปลี่ยนในแต่ละประเภท ลดขั้นตอนที่ซับซ้อนและยุ่งยาก เช่น การมีนายหน้าเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งการลดต้นทุนในส่วนนี้ให้กับผู้ประกอบการจะทำให้ลดการลักลอบนำเข้าแรงงานแบบผิดกฎหมาย

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรมีการศึกษานโยบายแรงงานข้ามชาติกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ในเขตอื่น ๆ หรือจังหวัดอื่น ๆ เพื่อนำผลการวิจัยมาศึกษาเปรียบเทียบต่อไป

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับนโยบายแรงงานข้ามชาติในประเด็นปัญหาอื่น ๆ เพิ่มขึ้นจากการวิจัยนี้

3. ควรศึกษารูปแบบความเป็นไปได้ในการบริหารจัดการปัญหาแรงงานข้ามชาติอย่างสมดุล ทั้งในมิติด้านความมั่นคงของประเทศ มิติด้านเศรษฐกิจ และมิติด้านสาธารณสุข และสิทธิมนุษยชน

เอกสารอ้างอิง (References)

- ณภัทร นิมมะอาด. (2556). ปัญหาในการควบคุมแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย: ศึกษากรณีตามมาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551. (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ณัฐวรรณ สาสึงห์ และอนันต์ โพธิกุล. (2563). การบริหารปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ตามนโยบายของภาครัฐในจังหวัดสมุทรสาคร. เข้าถึงได้จาก <http://research.npru.ac.th/msc/File/3204.pdf>.
- พันธ์รบ ราชพงศา. (2557, 4 พฤศจิกายน). ปัญญาแรงงานไร้ปัญญา คัดเกรดดีเยี่ยม. กรุงเทพฯ ธุรกิจ, หน้า 1.
- ภูวกร โตสิงห์ขร. (2560). การจัดการระบบแรงงานต่างด้าวโดยวิธีการตรวจสอบสัญชาติ การตรวจลงตรา และการพิจารณาอนุญาตการทำงานของแรงงานสัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมา ในลักษณะบริการแบบเบ็ดเสร็จ. (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- ยงยุทธ์ แฉล้มวงษ์ และคณะ. (2562). ทศนคติต่อแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ตามมิติ ด้านสาธารณสุข ด้านเศรษฐกิจ และด้านความมั่นคงของประเทศ. เข้าถึงได้จาก <https://kb.hsri.or.th/dspace/handle/11228/4963?locale-attribute=th>.
- ยงยุทธ์ แฉล้มวงษ์, สราวุธ ไพฑูลย์พงศ์ และคณะ. (2560). สถานการณ์แรงงานต่างด้าวของประเทศไทย ทั้งในเรื่องของจำนวนแรงงาน การเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มที่สำคัญ รวมถึงวิเคราะห์กฎหมายและระเบียบที่กำกับดูแลแรงงานต่างด้าว ตลอดจนนำเสนอภาพรวมของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย. กรุงเทพฯ.
- ศิริชัย เพชรรักษ์ และชยสร สมบุญมาก. (2559). ตลาดแรงงานของไทยในอนาคต. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 2(3), หน้า 99-113.
- สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว. (2561). แนวทางในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2561. เข้าถึงได้จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/f45ff7d848ca050d0029a94317d5a0f1.pdf.

สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว. (2561). **สถานการณ์แรงงานต่างด้าว**. เข้าถึงได้จาก

https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/61ee8d62336022c00f2c38cad2cc74ae.pdf.

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2553). **การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวใน**

ประเทศไทย. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.

อรุณ คงเจริญ. (2563). กระบวนการนโยบายในการจัดการปัญหาแรงงานขาดแคลน กรณีศึกษา

อุตสาหกรรมรองเท้า. **วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**, 7(2), 575-598.