

การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Solving the problem of foreign workers in local administrative organizations

ธีรภัทร์ เขียวแกร¹ และ จักวาล สุขไมตรี¹

Received: October 13, 2024. Revised: December 6, 2024. Accepted: April 29, 2025

บทคัดย่อ

ปัญหาแรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์หลักจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองภายในประเทศ ซึ่งส่งผลให้ความต้องการแรงงานเพิ่มสูงขึ้น นำไปสู่การค้ามนุษย์ได้ ขณะเดียวกัน การดำเนินการของรัฐยังมีข้อบกพร่องในด้านกฎหมายและการจัดการแรงงานผิดกฎหมาย ส่งผลให้เกิดปัญหาขาดประสิทธิภาพ และกระทบต่อความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยในประเทศ อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่ยังสะท้อนถึงความสำคัญของแรงงานข้ามชาติซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจไทย โดยเฉพาะในประเทศที่พัฒนาแล้วซึ่งการเติบโตส่วนหนึ่งมาจากแรงงานข้ามชาติ ดังนั้น จึงไม่ควรมองแรงงานเหล่านี้ในแง่ลบ เพราะการเข้ามาทำงานของพวกเขาไม่เพียงแต่ยกระดับชีวิตและคุณภาพชีวิตของตนเอง แต่ยังส่งผลดีต่อเศรษฐกิจทั้งในประเทศต้นทางและปลายทาง การแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวควรมุ่งเน้นให้รัฐบาลวางแผนบริหารจัดการแรงงานอย่างมีระบบ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อดูแลและสนับสนุนแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการแรงงานในประเทศ นอกจากนี้ ควรปฏิรูประบบการศึกษาไทยให้เอื้อต่อการตลาดแรงงาน เพื่อช่วยเผยให้เห็นปัญหาที่แฝงอยู่ในนโยบายและสร้างทางออกในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : แรงงานต่างด้าว; การบริหาร; การจัดการ

¹ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

*Corresponding Email: s64563825024@ssru.ac.th

ABSTRACT

The main cause of the foreign labor problem is the economic, social and political changes within the country, which have resulted in an increase in the demand for labor, leading to human trafficking. At the same time, the government's operations are still flawed in terms of laws and management of illegal labor, resulting in ineffective problem solving and affecting the country's security and peace and order. However, this problem also reflects the importance of foreign labor, which plays an important role in the Thai economy, especially in developed countries where part of the growth comes from foreign labor. Therefore, these labors should not be viewed negatively, because their entry into the workforce not only improves their lives and quality of life, but also positively affects the economies of both the origin and destination countries. Solving the foreign labor problem should focus on the government planning a systematic labor management plan, both in the short term and the long term, to take care of and support foreign workers in Thailand at an appropriate level that is consistent with the domestic labor demand. In addition, the Thai education system should be reformed to support the labor market, to help reveal the problems hidden in the policies and create effective solutions to the foreign labor problem.

Keywords: Foreign Workers; Implementation; Administration

บทนำ

ในอดีต การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมายจำนวนมากได้ก่อให้เกิดผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองระดับนานาชาติเป็นอย่างมาก แรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่มาจากเมียนมา ลาว และกัมพูชา ปัจจุบัน ประเทศไทยได้จัดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแล้วจำนวน 2.5 ล้านคน โดยในจำนวนนั้นมีถึง 1.5 ล้านคนที่ทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย อย่างไรก็ตาม ยังมีแรงงานข้ามชาติที่ทำงานอย่างผิดกฎหมายอยู่มากกว่า 1 ล้านคน โดยเฉพาะจากประเทศเมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม จำนวนแรงงานทั้งหมดก็ยังไม่สามารถ

ระบุได้ชัดเจน บางกลุ่มอาจเข้ามาโดยไม่ถูกกฎหมาย หรือเข้ามาอย่างถูกต้องแต่แอบทำงานนอกเงื่อนไข หรือประกอบอาชีพที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย (บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, 2558) การเพิ่มจำนวนแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยเกิดจากความจำเป็นที่ต้องพึ่งพาแรงงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากแรงงานไทยลดลงและมีอัตราการเกษียณสูงขึ้น ประเทศจึงต้องปรับโครงสร้างภาคแรงงานเพื่อดึงทักษะขั้นสูงเข้าสู่ระบบ อย่างไรก็ตาม คนไทยมักไม่เลือกทำงานที่ยากลำบากและสกปรก ในขณะเดียวกันแรงงานข้ามชาติมักมีค่าแรงถูกกว่า และนายจ้างมักไม่ต้องให้สวัสดิการมากนัก ทำให้การจ้างงานนี้กลายเป็นเรื่องทั่วไป รัฐบาลจึงควรให้ความสนใจกับประเด็นนี้ โดยตระหนักว่าแรงงานข้ามชาติเป็นปัญหาระดับชาติที่ต้องจัดการอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเศรษฐกิจไทยกำลังขยายตัว ความต้องการแรงงานจึงเพิ่มขึ้น สาเหตุมาจากการขาดแคลนแรงงานไทยมายาวนาน ทำให้ต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติในหลายภาคส่วน อาทิ การก่อสร้างและประมง นอกจากนี้ยังมีแรงงานผิดกฎหมายจำนวนมาก ซึ่งอาจนำไปสู่อาชญากรรม เช่น ฆาตกรรม หรือการปล้น รวมถึงปัญหาเกี่ยวกับเด็กเกิดใหม่ซึ่งเป็นบุตรของแรงงานข้ามชาติ ที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานไทยที่ยากจน อีกทั้งยังมีปัญหาการค้ามนุษย์ โดยมีสาเหตุมาจากเศรษฐกิจ วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานข้ามชาติกับนายจ้างที่เอื้อต่อการทำงานผิดกฎหมาย (อาภรณ์ ชีวะเกรียงไกร, 2560) ปัญหาที่มาจากแรงงานข้ามชาติก่อให้เกิดผลกระทบหลายด้านต่อสังคมไทย เช่น การกลับมาของโรคที่เคยควบคุมได้และความยากลำบากในการเข้าถึงข้อมูลสุขภาพของกลุ่มแรงงานเหล่านี้ นโยบายที่ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับสิทธิในบริการสุขภาพพื้นฐาน ทั้งสำหรับแรงงานที่ได้จดทะเบียนและไม่ได้จดทะเบียน ยังคงเป็นอุปสรรคหลัก ความไม่ชัดเจนจากหน่วยงานดูแลแรงงานข้ามชาติทำให้รัฐบาลต้องรับภาระในการจัดการอย่างหนัก โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีแรงงานข้ามชาติจำนวนมาก ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ เครื่องมือทางการแพทย์ ยา และเวชภัณฑ์ ก็เป็นอุปสรรคสำคัญ หากรัฐไม่ใส่ใจในการป้องกันและดูแลโรคในกลุ่มแรงงานนี้ โรคติดต่ออาจส่งผลกระทบกว้างขวางต่อประชากรไทยทั้งหมด ซึ่งอาจกลายเป็นภาระระยะยาวสำหรับประเทศในอนาคต นอกจากนี้ ประเพณีท้องถิ่นและความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานข้ามชาติกับนายจ้างที่สนับสนุนการทำงานอย่างผิดกฎหมาย ยังเป็นปัจจัยที่เพิ่มความซับซ้อนของปัญหา(บุษยรัตน์ รัฐปรีรักษ์, 2555)

ความเป็นมาของแรงงานต่างด้าว ในช่วงรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย (รัชกาลที่ 3) มีชาวต่างชาติเริ่มเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยส่วนใหญ่

เป็นชาวจีนที่อพยพจากภัยธรรมชาติและความยากจน พวกเขาทำงานในต่างสาขา เช่น โรงงานเลื่อยไม้และการขนส่งสินค้า ต่อมาในรัชสมัยสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 4) เศรษฐกิจไทยเติบโตอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้มีการค้าขายเพิ่มขึ้นกับนานาชาติ ชาวต่างชาติจากยุโรปและอินเดียจึงมาทำงานหลากหลายสาขามากขึ้น จนในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 6) พระองค์ทรงระบุงการเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างชาติที่อาจแข่งขันกับคนไทย ด้วยเหตุนี้ จึงทรงให้มีกฎหมายควบคุมแรงงานข้ามชาติ โดยออกกฎระเบียบเกี่ยวกับแรงงานและสภาพการทำงาน เช่น กฎหมายเกี่ยวกับกรรมกรลากรถต่อมาในปี พ.ศ. 2475 หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง รัฐบาลได้ออกกฎหมายหลายฉบับเพื่อจำกัดอาชีพของคนต่างชาติ เช่น การสงวนอาชีพสำหรับคนไทยในปี พ.ศ. 2483 และพระราชบัญญัติช่วยอาชีพและวิชาชีพ ในปี พ.ศ. 2484 มาตรการเหล่านี้รวมถึงการจัดการกับหัวหน้ากรรมกรชาวจีนที่สร้างปัญหาโดยการเนรเทศกลับประเทศ พร้อมออกกฎหมายควบคุมจำนวนชาวจีนที่เข้ามา ในปี 2515 รัฐบาลออกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 เพื่อคุ้มครองอาชีพของคนไทย โดยกำหนดประเภทและสิทธิหน้าที่ของแรงงานข้ามชาติ พร้อมสงวนอาชีพที่คนไทยสามารถทำได้ไว้ 39 ประเภท อนุญาตให้แรงงานข้ามชาติทำเฉพาะงานที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะที่สนับสนุนการพัฒนาประเทศและเสริมสร้างประสบการณ์ของคนไทย (อดิสร เกิดมงคล, 2557)

กล่าวโดยสรุป ปัญหาความยากลำบากในประเทศต้นทางทำให้มีแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น สถานการณ์นี้ก่อให้เกิดการแข่งขันในการหางานระหว่างแรงงานต่างชาติและคนไทย เพื่อรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าว จำเป็นต้องมีกฎหมายควบคุมการจ้างงานแรงงานข้ามชาติอย่างเข้มงวด กฎหมายนี้จะดูแลทั้งด้านการบริหารจัดการและมาตรฐานการทำงาน รวมถึงกำหนดประเภทงานและสิทธิหน้าที่ของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศ นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องสงวนอาชีพบางประเภทไว้สำหรับคนไทย ซึ่งปัจจุบันมีทั้งหมด 39 อาชีพ และอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติทำงานในสาขาที่ต้องใช้ความรู้และทักษะเฉพาะตรงกับความต้องการของประเทศ เป็นงานที่ช่วยส่งเสริมความรู้ความสามารถของคนไทยและนำเทคโนโลยีและประสบการณ์ใหม่ๆ มาสู่ประเทศไทย

ความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าว ในปัจจุบัน ประเทศไทยพบเห็นแรงงานข้ามชาติในหลากหลายสถานที่อย่างแพร่หลาย ไม่ว่าจะเป็นร้านอาหาร เกาะต่างๆ หรือในโรงงานและโครงการก่อสร้าง แรงงานกลุ่มนี้มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เนื่องจาก

คนไทยมีการศึกษาสูงขึ้น ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติมีบทบาทสำคัญและจำเป็นต่อเศรษฐกิจไทย การจ้างแรงงานข้ามชาติกลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสนับสนุนการเติบโตในหลายภาคส่วน(ปณิดา ศรศรี, 2557) สรุปได้ดังนี้

1) สถานการณ์นี้เกิดจากการขาดแคลนแรงงานในหลายภาคส่วน เช่น การเกษตร ปศุสัตว์ การประมง งานบริการในบ้าน และอุตสาหกรรมต่าง ๆ อีกทั้งยังมีความจำเป็นในการรักษาความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจและอุตสาหกรรม จึงต้องเลือกจ้างแรงงานข้ามชาติเพื่อลดความตึงตัวด้านแรงงาน เนื่องจากมีต้นทุนค่าแรงที่ต่ำกว่า

2) การเลือกงานของแรงงานไทย โดยเฉพาะงานที่มีความเสี่ยง งานที่ต้องใช้แรงกายมาก และงานที่สกปรก เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในตลาดระดับล่าง จึงมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานข้ามชาติเข้ามาทดแทนในตำแหน่งที่ว่าง เนื่องจากแรงงานไทยมักเลือกไม่ทำงานในลักษณะเหล่านี้

3) ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากความต้องการในการลดต้นทุนค่าจ้างภายในประเทศ และความสำเร็จในการควบคุมอัตราการเกิดใหม่ทำให้จำนวนแรงงานที่พร้อมเข้าตลาดแรงงานลดลง

4) แรงงานต่างด้าวมักมีความขยันและอดทน ไม่เลือกงาน ทำให้พวกเขามักเข้ามาทำในด้านที่แรงงานไทยไม่สนใจ เนื่องจากแรงงานไทยบางส่วนพัฒนาทักษะไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีค่านิยมในการเลือกงานที่ให้ผลตอบแทนและความปลอดภัยที่ดีกว่า

5) เกิดจากความจำเป็นของนายจ้างที่ต้องการใช้แรงงานต่างด้าวจำนวนมากเพื่อลดต้นทุนการดำเนินงานและให้สามารถแข่งขันในตลาดได้

กล่าวโดยสรุป การเพิ่มจำนวนแรงงานข้ามชาตินั้นมีสาเหตุมาจากความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและนโยบายที่ตั้งใจให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการผลิตทางอุตสาหกรรม ซึ่งได้ดึงดูดการลงทุนจากต่างชาติยิ่งขึ้น ทำให้ประเทศกลายเป็นเป้าหมายหลักสำหรับแรงงานต่างชาติที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี ด้วยสถานการณ์เช่นนี้ รัฐบาลจำเป็นต้องพัฒนาระบบการจัดการแรงงานข้ามชาติให้มีประสิทธิภาพและการควบคุมที่เหมาะสมเพื่อเสริมสร้างกระบวนการตรวจสอบ และเพิ่มความมั่นคงและปลอดภัยของประเทศ

ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ปัจจุบันประเทศไทยรับแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านอย่างลาว พม่า และกัมพูชาเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานระดับล่าง ขณะเดียวกัน แรงงานไทยยังคงเผชิญหน้ากับปัญหาการว่างงาน ซึ่งตลาดแรงงานระดับล่างมีอัตราว่างงานที่เห็นได้ชัดเจน ในอดีต รัฐบาลได้พยายามแก้ไข ปัญหาแรงงานข้ามชาติและการทำงานอย่างผิดกฎหมาย ที่เป็นปัญหาเรื้อรัง ต่อเนื่องมาตลอด(วาทีณี แก้วทับทิม, 2554) มีดังนี้

1) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ค่าจ้างในประเทศไทยที่สูงกว่าประเทศเพื่อนบ้านอย่างลาว พม่า และกัมพูชา กำลังส่งผลให้แรงงานข้ามชาติที่มีทักษะต่ำเข้ามาหางานในไทยมากขึ้น ในเวลาเดียวกัน ผู้ประกอบการก็กำลังมองหาแรงงานที่มีต้นทุนต่ำเพื่อตอบสนองความต้องการในภาวะขาดแคลนแรงงานระดับล่าง ปรากฏการณ์นี้นำไปสู่การเพิ่มการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ไม่ต้องใช้ทักษะมาก ซึ่งส่งผลให้อัตราค่าจ้างของแรงงานไทยลดลงและโอกาสในการทำงานสำหรับแรงงานไทยน้อยลง (วาทีณี แก้วทับทิม, 2554)

2) ปัญหาทางด้านสังคม

2.1) ปัญหาด้านอาชญากรรมและคุณภาพชีวิต การมีแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาในประเทศโดยผิดกฎหมายในจำนวนมาก ทำให้การแข่งขันในตลาดแรงงานเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้บางคนต้องเผชิญกับปัญหาตกงาน ซึ่งอาจนำไปสู่การโจรกรรมในชุมชนที่แรงงานเหล่านี้อาศัยอยู่ ปัญหาอื่นๆ ที่ตามมาคือความขัดแย้งในสังคม การตีมีสุมราและพฤติกรรมอาชญากรรม ทำให้บางคนในชุมชนเริ่มรู้สึกไม่สบายใจและไม่ไว้วางใจแรงงานข้ามชาติ ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่ชัดเจนคือปริมาณขยะที่มากขึ้นและสภาพแวดล้อมที่ไม่สะอาด ความรู้สึกของชุมชนไทยเริ่มเปลี่ยนไป โดยเฉพาะเมื่อมีแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาอย่างผิดกฎหมายและมีการสร้างปัญหาในพื้นที่(กรมการจัดหางาน, 2560)

2.2) ปัญหาการลักลอบเข้าเมือง การย้ายถิ่นฐานของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น เมียนมา ลาว และกัมพูชา เข้าสู่ประเทศไทย มีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี โดยสถิติของผู้ต้องขังชาวต่างชาติที่ถูกจับกุมเนื่องจากการเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย หรือกระทำความผิดอื่น ๆ ที่รอการส่งกลับหรือผลักดันออกจากประเทศ มีแนวโน้มสูงขึ้นในทุกปี (กรมการจัดหางาน, 2560)

2.3) ปัญหาด้านการศึกษา การศึกษาสำหรับเด็กในครอบครัวแรงงานข้ามชาติที่ขาดเอกสารถูกกฎหมายมีสองแนวทางหลัก แนวทางแรกคือการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยกลุ่มแรงงานข้ามชาติเอง อีกแนวทางหนึ่งคือการเข้าเรียนในสถานศึกษาของไทย อย่างไรก็ตาม เมื่อมีแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาอย่างผิดกฎหมายมากขึ้น ความพยายามในการเปิดโอกาสให้ลูกหลานของแรงงานเหล่านี้ได้รับการศึกษาในระดับเดียวกับเด็กไทยกลายเป็นเรื่องท้าทาย นอกจากนี้ ยังมีเด็กไทยหลายคนที่ยังขาดโอกาสในสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ(กรมการจัดหางาน, 2560)

3) ปัญหาทางด้านสาธารณสุข จำนวนแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้รับอนุญาตมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น และการย้ายถิ่นของแรงงานบางส่วนอาจเพิ่มความเสี่ยงในการนำโรคใหม่เข้าสู่ประเทศไทย ในระดับจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจะรับหน้าที่กำหนดมาตรการ ส่วนในกรุงเทพฯ กรมการแพทย์จะเป็นผู้ดูแล การประกันสุขภาพจะให้สิทธิประโยชน์เทียบเท่ากับแรงงานข้ามชาติ เน้นการควบคุมและป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการส่งเสริมสุขภาพอย่างเป็นระบบ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายในการใช้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับแรงงานข้ามชาติ (ธีรดา สุธีรัฐ, 2559)

4) ปัญหาด้านความมั่นคง ในประเทศไทยมีแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาอย่างไม่ถูกต้องกระจายอยู่ทั่วประเทศ ทำให้การระบุตำแหน่งและจำนวนที่ชัดเจนเป็นเรื่องยาก แม้จะมีการคาดการณ์ว่าแรงงานกลุ่มนี้อาจมีมากกว่า 2 ล้านคน แต่การจัดการยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่ควรจะเป็น ซึ่งสร้างความเสี่ยงต่อความมั่นคงของชาติ โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานชาวพม่าที่เข้ามาทำงานจำนวนมาก เนื่องจากมีพรมแดนติดกันในจังหวัดตาก เชียงใหม่ และระนอง รวมไปถึงพื้นที่ภาคกลางตอนล่างที่เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมสำคัญ สถานการณ์นี้อาจก่อให้เกิดความไม่สงบต่างๆ เช่น การประท้วงเรียกร้องสิทธิหรือค่าจ้าง หรือการรวมกลุ่มเพื่อก่ออาชญากรรมหรือวินาศกรรม ซึ่งจะมีผลกระทบต่อปัญหาทางการเมือง การปกครอง และความมั่นคงของประเทศ(ธีรดา สุธีรัฐ, 2559)

กล่าวโดยสรุป ประเด็นแรงงานข้ามชาติเป็นปัญหาที่มีมายาวนานในประเทศไทย สาเหตุหลักมาจากการขาดแคลนแรงงานในหลายอุตสาหกรรมอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะประมาณสิบปีที่ผ่านมา ทำให้จำเป็นต้องนำเข้าแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเพื่อสนับสนุนภาคก่อสร้าง ประมง และงานบ้าน อย่างไรก็ตาม แรงงานหลายคนยังคงทำงานโดยไม่มีเอกสารที่ถูกต้อง ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมตามมา อีกทั้งยัง

ส่งผลกระทบต่อกลุ่มแรงงานไทยที่ยากจน เนื่องจากขาดสถานะทางกฎหมายที่ชัดเจน ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานได้อย่างเต็มที่

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว แรงงานข้ามชาติสามารถมาทำงานในประเทศไทยได้อย่างถูกกฎหมาย โดยปฏิบัติตามระเบียบและคำสั่งของราชการ ซึ่งช่วยลดการลักลอบเข้าเมืองและทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นไปอย่างสะดวก ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ ทั้งยังช่วยเพิ่มศักยภาพของแรงงานข้ามชาติได้อย่างดี (บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, 2560) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติเน้นการสร้างความร่วมมือกับข้อตกลงความร่วมมือหรือ MOU โดยมีการคุ้มครองสิทธิและหลักประกันในทางกฎหมายเป็นเป้าหมายสำคัญ เรามุ่งหวังที่จะพัฒนาระบบใหม่ที่สามารถเปลี่ยนสถานะของแรงงานต่างด้าวที่เข้าประเทศอย่างไม่ถูกต้องให้เป็นการเข้ามาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งยังคุ้มครองสิทธิเช่นเดียวกับแรงงานไทย การดำเนินการนี้จะช่วยทำให้การนำเข้าแรงงานต่างด้าวดำเนินไปภายใต้กรอบที่กำหนดโดย MOU และสนับสนุนการป้องกันการค้ามนุษย์ รวมถึงลดผลกระทบต่อสังคมและระบบสาธารณสุขจากการจ้างงานแรงงานข้ามชาติ (บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, 2560)

2) การจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยเน้นให้แรงงานต่างชาติดำเนินการภายใต้กรอบกฎหมายที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศ นอกจากนี้ยังมีมาตรการควบคุมแรงงานข้ามชาติที่ทำงานอย่างผิดกฎหมาย โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาระบบการทำงานต่อเนื่อง ซึ่งช่วยบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคส่วนล่างเมื่อไม่สามารถหาบุคลากรชาวไทยมาทดแทนได้ (บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, 2560)

3) การสร้างเครือข่ายเพื่อปกป้องแรงงานข้ามชาติถือเป็นมาตรการสำคัญที่ช่วยให้แรงงานเหล่านี้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานประจำปี 2541 จุดสำคัญคือต้องทำให้ทุกฝ่ายเข้าใจถึงหน้าที่และบทบาทในการสนับสนุนและคุ้มครองอย่างเหมาะสม เพื่อให้แรงงานข้ามชาติได้รับสิทธิและผลประโยชน์เทียบเท่าแรงงานไทย นอกจากนี้ เครือข่ายยังทำหน้าที่เป็นสื่อกลางเพื่อเพิ่มความเข้าใจระหว่างเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน ผู้จ้างงาน แรงงานข้ามชาติ และประชาชนทั่วไป เกี่ยวกับสิทธิและผลประโยชน์ตามที่กฎหมายระบุ (บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, 2560)

4) การเพิ่มศักยภาพของผู้ที่ทำงานในด้านการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติมีความสำคัญอย่างมาก เพื่อให้การป้องกันแรงงานข้ามชาติทำตามมาตรฐานที่กำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ผู้ที่ปฏิบัติงานในสาขานี้ต้องมีความรู้และเข้าใจในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การกำหนดมาตรฐานการจ้างงาน จำเป็นต้องมีทักษะในการวิเคราะห์และใช้ข้อมูลที่เหมาะสม ตลอดจนระบุเป้าหมายของสถานประกอบการที่จ้างแรงงานข้ามชาติ พร้อมทั้งรายงานผลการทำงานอย่างถูกต้องและชัดเจน เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกัน(บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, 2560)

กล่าวโดยสรุป การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติตามบันทึกความเข้าใจเน้นในด้านการปกป้องสิทธิและการคุ้มครองที่สอดคล้องตามกฎหมาย ด้วยการปรับปรุงระบบที่เอื้อให้แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาโดยไม่ได้รับอนุญาตสามารถเปลี่ยนสถานะเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย ซึ่งจะช่วยให้พวกเขาได้รับสิทธิในการคุ้มครองเทียบเท่ากับแรงงานไทย วัตถุประสงค์คือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติให้ปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อีกทั้งยังมีการเพิ่มทักษะของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในยุทธศาสตร์การจ้างงานข้ามชาติเชิงรุกอย่างถูกต้อง

การแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวภาครัฐ กระทรวงแรงงานได้ดำเนินมาตรการชั่วคราวเพื่อจัดการกับปัญหาแรงงานข้ามชาติ โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสำหรับการยื่นขออนุญาตทำงานภายใต้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 มาตรการนี้มุ่งเป้าสำหรับผู้ที่ไม่ม่เอกสารประจำตัว เช่น หนังสือเดินทาง หรือใบอนุญาตทำงานที่หมดอายุ แต่ยังคงทำงานกับนายจ้างในประเทศไทย เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังได้มีการเสริมสร้างความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน(วรานนท์ ปีติวรรณ, 2560)

กรอบยุทธศาสตร์ชาติในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) กำหนดว่าในปี 2561 รัฐบาลจะเน้นการส่งเสริมผลประโยชน์ของชาติ โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสันติและเพิ่มความมั่นคงทางสังคม ในสิ่งแวดล้อมที่เคารพสิทธิมนุษยชนอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังรวมถึงนโยบายของกระทรวงแรงงานในการดูแลผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเลและเสริมระบบป้องกัน ตลอดจนจัดการปัญหาการ

หลบหนีเข้าเมืองด้วยนโยบายเร่งด่วนเพื่อรับมือกับสถานการณ์เหล่านี้้อย่าง
ทัน่วงที(สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2560) ไว้ดังนี้

1) เร่งรัดการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ได้รับการผ่อนผัน ให้มี
เอกสารยืนยันตัวบุคคลให้ ถูกต้อง

2) เร่งดำเนินการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในด้านแรงงาน โดยจัดการกับการ
ทำประมงผิดกฎหมายตามมาตรฐาน IUU Fishing และป้องกันการใช้แรงงานเด็กใน
รูปแบบที่ไม่เหมาะสม

3) เร่งดำเนินการแก้ไขปัญหาการหลอกลวงแรงงานไทยที่ไปทำงานใน
ต่างประเทศ และบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานไทย
ลักลอบเดินทางไปทำงานในต่างประเทศอย่างผิดกฎหมาย เช่น เกาหลีใต้และไต้หวัน

4) สนับสนุนให้นายจ้างหรือสถานประกอบการจ้างงานคนพิการในรูปแบบที่
สอดคล้องกับนโยบายประชารัฐ โดยปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดในอัตราส่วน 100
ต่อ 1

5) ขอให้มีการจัดตั้งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงเพื่อสนับสนุนการจ้างงาน
ผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น

6) ขับเคลื่อนนโยบาย Safety Thailand ด้วยการเสริมสร้างการตรวจสอบ
และบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัยในการทำงานอย่างเข้มงวด

7) สนับสนุนให้แรงงานนอกระบบมีโอกาสเข้าถึงระบบประกันสังคม เพื่อรับ
สิทธิประโยชน์อย่างครบถ้วนและยกระดับคุณภาพชีวิต เช่น การดูแลสุขภาพ สวัสดิการ
สำหรับบุตร เงินอุดหนุนการคลอดบุตร ความช่วยเหลือเมื่อถึงแก่กรรม และการ
สนับสนุนในกรณีทุพพลภาพ

8) พัฒนาทักษะของแรงงานเพื่อสนับสนุน 10 อุตสาหกรรมสำคัญของประเทศ
และโครงการระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) ตามแนวทางไทยแลนด์ 4.0

9) การเสริมสร้างศักยภาพของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศให้
มีสมรรถนะสูง สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศได้
อย่างมีประสิทธิภาพ

10) เสริมสร้างระบบหลักประกันทางสังคมให้มีความเป็นธรรมและเท่าเทียม เพื่อให้แรงงานได้รับการคุ้มครองอย่างทั่วถึง โดยเน้นการขยายและปรับปรุงสิทธิประโยชน์ในทุกด้าน พร้อมทั้งฟื้นฟูสิทธิของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 เพื่อให้สามารถกลับเข้าระบบประกันสังคมได้

11) พัฒนาและปรับปรุงระบบโทรศัพท์สายด่วน 1506 ให้เป็นเครือข่ายหลักที่สามารถเชื่อมต่อกับระบบโทรศัพท์สายด่วนอื่นๆ ของกระทรวงแรงงานทั่วประเทศ เพื่อรองรับการรับฟังความคิดเห็น ให้คำปรึกษา รับเรื่องราวทุกข์ และข้อร้องเรียน โดยมุ่งเน้นการให้ข้อมูลและคำแนะนำอย่างมีคุณภาพแก่ประชาชนที่ใช้บริการ

สถานการณ์เศรษฐกิจของประเทศในปัจจุบันสะท้อนถึงการฟื้นตัวอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมและการท่องเที่ยว โดยมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจที่รัฐนำมาใช้มีบทบาทสำคัญในการเร่งรัดการเติบโตทางเศรษฐกิจ ประเทศไทยได้ปรับเปลี่ยนจากสังคมเกษตรกรรมไปสู่อุตสาหกรรม ก่อนก้าวสู่เศรษฐกิจยุคไทยแลนด์ 4.0 การเปลี่ยนแปลงนี้มีส่วนสำคัญในการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างมีนัยสำคัญ นโยบายของรัฐบาลที่มุ่งเน้นการส่งเสริมการลงทุนยังเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นในหลายภาคส่วน เช่น ภาคก่อสร้าง อุตสาหกรรม เกษตร และการแปรรูป รวมถึงบริการและการท่องเที่ยว (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

กล่าวโดยสรุป การจัดการปัญหาแรงงานข้ามชาติไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยการบริหารหรือการลงโทษเพียงอย่างเดียว แต่ต้องจัดการในระดับองค์รวม รัฐบาลจำเป็นต้องวางแผนทั้งในระยะสั้นและระยะยาวให้ต่อเนื่องกัน เพื่อให้สามารถดูแลและจัดการแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ อีกทั้งยังต้องเร่งปรับปรุงระบบอุดมศึกษาของไทยให้มีความเชื่อมโยงกับตลาดแรงงานมากขึ้น ควรกำหนดเป็นมาตรการที่ต้องดำเนินพร้อมกัน จากการศึกษาเบื้องต้น ทำให้เกิดข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติดังนี้

1. เราควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพของแรงงานข้ามชาติที่มีศักยภาพ โดยสนับสนุนการพัฒนาทักษะฝีมือให้ได้มาตรฐานเดียวกับแรงงานไทย แทนที่จะเน้นเพียงการควบคุมและบังคับใช้กฎหมายเพียงอย่างเดียวเพื่อแก้ไขปัญหา ปัจจุบันนี้ยังคงมีแรงงานข้ามชาติที่ทำงานถูกกฎหมายไม่เพียงพอต่อความต้องการของ

ผู้ประกอบการ และหากรัฐบาลดำเนินโครงการขนาดใหญ่ที่ต้องพึ่งพาแรงงานเป็นจำนวนมาก ปัญหาการขาดแคลนแรงงานอาจยิ่งทวีความรุนแรงขึ้น

2. สำรวจความต้องการแรงงานข้ามชาติที่มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพเฉพาะ โดยมุ่งเน้นที่แรงงานในสาขาที่ประเทศไทยยังขาดแคลน รวมถึงแรงงานไร้ฝีมือในประเภทต่าง ๆ ข้อมูลที่ได้รับจะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการด้านแรงงานในอุตสาหกรรมต่างๆ

3. รัฐบาลควรมุ่งปรับปรุงโครงสร้างการจ้างงานไปยังภาคการผลิตที่มีมูลค่าเพิ่มสูง โดยจำเป็นต้องเร่งพัฒนาทักษะของแรงงานไทยให้มีระดับสูงยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพในภาคการผลิตที่มีมูลค่าเพิ่มสูงได้ ซึ่งจะส่งผลให้แรงงานไทยที่มีทักษะสูงได้รับค่าจ้างที่ดีกว่า

4. รัฐบาลควรวางนโยบายเพื่อพัฒนาทักษะและฝึกอบรมแรงงานไทยให้สามารถแข่งขันในตลาดโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการสำรวจความต้องการแรงงานในต่างประเทศ เพื่อออกแบบการฝึกอบรมที่ตรงกับทักษะที่ตลาดต้องการ นอกจากนี้ควรสนับสนุนการไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยอย่างจริงจัง

5. ภาครัฐควรสนับสนุนการพัฒนาเขตชายแดนให้เป็นพื้นที่อุตสาหกรรมที่เน้นใช้แรงงานต้นทุนต่ำ ด้วยการทำกลยุทธ์ที่ส่งเสริมการย้ายฐานการผลิตของอุตสาหกรรมเข้ามา เช่น ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาระบบขนส่ง และดูแลด้านความปลอดภัย เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการขยายพื้นที่อุตสาหกรรมใหม่ นอกจากนี้ ยังควรมอบสิทธิเสรีแก่บริษัทต่างๆ ในการจ้างแรงงานต่างชาติอย่างเต็มที่

6. ย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศเพื่อนบ้านด้วยความร่วมมือกับประเทศนั้นๆ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการลงทุน นอกจากนี้ยังมีการวางมาตรการส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศ 7. รัฐบาลควรดำเนินการปรับโครงสร้างระบบการศึกษาอย่างเร่งด่วน เนื่องจากระบบปัจจุบันยังไม่สามารถผลิตบุคลากรได้อย่างเพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

8. พัฒนาจิตสำนึกและทัศนคติเชิงบวก สนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวมีส่วนร่วมกับชุมชนไทยในการจัดระเบียบและดูแลชุมชนด้วยกัน

บทสรุป

ประเทศไทยกำลังเผชิญความท้าทายด้านการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ ซึ่งมีหลายปัจจัยที่ส่งผลให้จำนวนแรงงานไม่เพียงพอ จึงต้องพึ่งพาผู้อพยพแรงงานข้ามชาติ นำมาซึ่งข้อจำกัดทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงการจัดการไม่โปร่งใสและขาดประสิทธิภาพจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สถานการณ์นี้สร้างแรงกดดันและเพิ่มความเสี่ยง ภายในประเทศเกิดการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาด้านการสื่อสารก็ได้สร้างความเสี่ยงและภัยคุกคามที่ซับซ้อนมากขึ้น เช่น ปัญหาอาชญากรรมสุขภาพ และสาธารณสุข รัฐยังต้องแบกรับภาระด้านสิทธิ สถานะตามกฎหมาย การศึกษา และสุขภาพ โดยสถานการณ์ดังกล่าวส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในชุมชนไทย บทความชี้ให้เห็นว่านโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติยังไม่รองรับกับปัญหาที่ซับซ้อนในปัจจุบัน เนื่องจากวิธีคิดและการดำเนินการของภาครัฐยังยึดติดกับแนวทางเดิม ดังนั้น มีข้อเสนอแนะว่าควรมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาอย่างตรงจุด และพัฒนาทักษะเจ้าหน้าที่ในการจัดการแรงงานชาวต่างชาติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามพระราชกำหนดการทำงานของคนต่างด้าว ปี พ.ศ. 2560 และกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างปี พ.ศ. 2560 – 2579 อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมการจัดหางาน. (2560). แรงงานต่างด้าว-นายจ้าง ต้องรู้! ขอทำงานตาม พ.ร.ก.

ใหม่ มีหลักเกณฑ์ วิธีการอะไรบ้าง?. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.

ชินนาฏ ลีตส์. (2556). กฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว. (พิมพ์ครั้งที่ 2).

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.

ธีรดา สุธีรวิทย์. (2559). การดำเนินงานสาธารณสุขแรงงานต่างด้าว. กรุงเทพฯ :

กระทรวงสาธารณสุข. บุญรัตน์ รัฐบริรักษ์. (2555). ปัญหาและนโยบายด้านสังคมต่อผู้อพยพชาวพม่า. วารสารสาธารณสุขศาสตร์, 43(1),4-16.

บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์. (2558). ย้อนมองสถานการณ์แรงงานข้ามชาติในรอบปี

2558. กรุงเทพฯ: รัฐสภาสาร

บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์. (2560). **การกำหนดหลักเกณฑ์การนำคนต่างด้าวมาทำงาน
กับนายจ้างในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: กองบรรณาธิการประชาไท

ปณิตา ศรศรี. (2557). **แรงงานต่างด้าว : ความสำคัญและการบริหารจัดการ**.
นครราชสีมา: ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 3.

วรานนท์ ปิติวรรณ. (2560). **รายงานแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย**.
กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.

วาทีณี แก้วทับทิม. (2554). **ผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติของไทยภายใต้
ยุคพินิจสันติภาพ**. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ.

ศุภชัย ศรีสุชาติ. (2560). **ปัญหาแรงงานต่างด้าว ภาครัฐต้องเข้มงวดเรื่องกฎหมาย**.
กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนการ
พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564**.
กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). **ยุทธศาสตร์แก้ปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง
ทั้งระบบ**. กรุงเทพฯ: สำนัก ยุทธศาสตร์ความมั่นคงภายในประเทศ
สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. (2560). **นโยบายเน้นหนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
2561**. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์.

อดิสร เกิดมงคล. (2557). **แรงงานข้ามชาติในสังคมไทย : สิทธิและสวัสดิการ**.
เชียงใหม่: ศูนย์อาเซียนศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อาภรณ์ ชีวะเกรียงไกร. (2560). **ส่องกล้องเศรษฐกิจ**. กรุงเทพฯ: กรุงเทพธุรกิจ.