



ผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงานไทยของผู้ประกอบการธุรกิจ รับเหมาก่อสร้างกับการจ้างแรงงานต่างด้าว

Impact of Thai Labor Shortage of Construction Business Operators with the Employment of Foreign Workers

จักรินทร์ ศิริยกุล¹ และ จอมเดช ตรีเมฆ²

วันรับ: 29 กุมภาพันธ์ 2567 วันแก้ไข: 3 เมษายน 2567 ยอมรับ: 8 พฤษภาคม 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัญหาการใช้งานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง 2) ศึกษาการจัดการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง 3) เสนอแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง เป็นงานวิจัยเชิงโดยศึกษาข้อมูลจากเอกสาร การลงพื้นที่ และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 บริษัท ประกอบด้วย ตัวแทน บริษัท นรเศรษฐ เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด ตัวแทน บริษัท ขาติ ก่อสร้าง และ บริษัท เอสซีอาร์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีวิเคราะห์เชิงเนื้อหาพร้อมกับการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการแรงงานต่างด้าวในกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง แตกต่างกันไปเนื่องจากขนาดของธุรกิจและปริมาณงานที่แตกต่างกัน ในส่วนการบริหารจัดการด้านการดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายมีความต้องการให้มีกฎหมายที่รองรับกับสถานการณ์แรงงานในปัจจุบัน และสามารถกำกับดูแลสนับสนุนการดำเนินการด้านแรงงานได้อย่างเหมาะสม มีการนำเข้าแรงงานด้วยระบบ MOU และนายหน้า เพื่อความถูกต้อง และควรลดขั้นตอน และค่าใช้จ่าย เพื่อลดปัญหาแรงงานนอกระบบที่มีผลต่อต้นทุนแรงงานของธุรกิจ โดยพบว่าสิ่งที่บริษัทฯ มีระบบควบคุมความปลอดภัยที่มีมาตรฐานไม่พบปัญหา ซึ่งพบว่าความต้องการของผู้ประกอบการที่คล้ายกันคือต้องการแรงงานที่มีทักษะสามารถปฏิบัติงานได้ ตลอดจนจำนวนแรงงานป้อนเข้าสู่ระบบที่เพียงพอต่อความต้องการลดปัญหาขาดแคลนแรงงาน โดยมีข้อเสนอแนะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายข้อบังคับ ลดปัญหาการบังคับใช้กฎหมายไม่เป็นธรรม เลือกปฏิบัติ สองมาตรฐาน หรือละเลยการใช้กฎหมายโดยมิชอบ 2) หากหน่วยที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดนโยบายที่ครอบคลุมสภาพปัญหาความต้องการในด้านต่างๆ ประกอบด้วยด้านกฎหมาย คัมครองสิทธิ ด้านการส่งเสริมทักษะอาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะภาษาในการสื่อสารที่เป็นสากล ดูแลด้านสาธารณสุข และด้านความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง การกำหนดกฎหมายข้อบังคับที่ใช้บังคับอย่างเข้มงวดจริงจึงเป็นไปตามข้อบังคับของกฎหมาย และเจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติหน้าที่และบังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และกระตุ้นให้แรงงานที่ผิดกฎหมายเข้าสู่ระบบ ดำเนินการพัฒนาแรงงาน ในด้านทักษะอาชีพ การสื่อสารที่เป็นสากล และขึ้นทะเบียนแรงงาน

คำสำคัญ: แรงงานต่างด้าว, ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง, การจัดการ

¹ นักศึกษาปริญญาโท, หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาผู้นำทางสังคม ธุรกิจ และการเมือง, วิทยาลัยนวัตกรรมสังคม, มหาวิทยาลัยรังสิต (ผู้ประพันธ์บทความ)

² อาจารย์ที่ปรึกษา, รศ.ร.ต.อ.ดร., วิทยาลัยนวัตกรรมสังคม, มหาวิทยาลัยรังสิต



กลุ่มรับเหมาก่อสร้างอย่างเป็นระบบ ส่งต่อแรงงานคุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงานกลุ่มธุรกิจต่างๆ อย่างเพียงพอเพื่อลดปัญหาขาดแคลนแรงงานต่อไป

Abstract

This research aims to 1) examine the issue of construction business operators employing foreign workers, 2) examine the management of such workers, and 3) propose management guidelines for construction business establishments employing foreign workers. A research study was conducted to gather information from documents, field visits, and in-depth interviews with individuals affiliated with three companies: Norased Engineering and Construction Co., Ltd., Chatkul Korsang Company, and SGR ENTERPRISE COMPANY LIMITED. Representatives of these companies participated in the interviews. The study used a semi-structured interview format. The data were subjected to content analysis, supplemented by a comprehensive examination of relevant literature. The study findings indicate that 1) the desire for foreign labor among construction industry operators is contingent upon factors such as business size and workloads. In terms of the administration of legal operations, it is essential to establish legislation that aligns with the existing labor conditions and enables effective oversight and support for labor activities. Labor is imported using the Memorandum of Understanding (MOU) and broker system to assure precision. Efforts should be made to minimize procedures and expenditures to address the issue of informal labor, which hurts firms' labor costs. It was determined that the organization possesses a safety control system that satisfies requirements and has not identified any issues. Enterprises have been discovered to share comparable requirements, specifically the requirement for competent personnel capable of carrying out the tasks and the quantity of personnel entering the system to alleviate the labor shortage issue. Providing recommendations to pertinent agencies to enforce laws and regulations addresses unjust law enforcement, discrimination, inconsistent standards, and disregard for illegal activities. The relevant entities can also establish comprehensive policies that address various concerns and requirements. In that case, it should encompass laws safeguarding individual rights, fostering language proficiency for international communication through vocational skill development, and ensuring efficient and continuous provision of public health and safety measures. Implementing and enforcing strict laws and regulations by legal provisions is essential. Officials must carry out their duties impartially, without discrimination, and discourage the entry of illegal workers into the system. It is essential to focus on developing workers' skills, promoting international communication in career development, and systematically registering construction contractor workers. This will ensure that high-quality workers are adequately supplied to various business groups, effectively reducing the labor shortage problem.

Keywords: Foreign Worker, Construction Company, Management



1. บทนำ

"วิกฤติแรงงานขาดแคลน ผลกระทบต่ออสังหาริมทรัพย์" (ในธุรกิจก่อสร้าง) ปัญหาขาดแคลนแรงงานในภาคอสังหาริมทรัพย์ โดยเฉพาะในธุรกิจก่อสร้าง กำลังเป็นปัญหาใหญ่เข้าสู่วิกฤติ โดยมีภาวะขาดแคลนแรงงานในทุกกลุ่ม ทั้งแรงงานระดับหัวหน้าคุมงาน แรงงานระดับช่างฝีมือ และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และแม้กระทั่งแรงงานไร้ฝีมือ ก็อยู่ในภาวะขาดแคลน ถึงขั้นต้องแย่งตัวแรงงานต่างด้าวที่ประจำในแต่ละไซต์งาน อีกทั้งมีปัญหาต้องเสียค่าใช้จ่ายปลืดย่อยหลายด้าน หากมีแรงงานต่างด้าวในครอบครอง ซึ่งเสี่ยงต่อการจ้างงานผิดกฎหมาย แต่หลายบริษัทก็ต้องรับสภาพ เนื่องจากมีภาวะขาดแคลนแรงงานอย่างหนัก

สถานการณ์ที่ขาดแคลนแรงงานในภาคก่อสร้าง ผู้รับเหมาก่อสร้างจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าว จึงทำให้ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวกลายเป็นแรงงานหลักในไซต์งานก่อสร้างต่างๆ ในปัจจุบันซึ่งพบว่าผู้รับเหมาแทบทุกรายล้วนใช้แรงงานต่างด้าว เกินกว่าครึ่งของแรงงานที่มี และยังพบว่าสถานการณ์จ้างงานก่อสร้างเปลี่ยนไป (อริบ พิษานนท์, 2556)

นอกจากนี้ยังมีปัญหา แย่งตัวคนงานก่อสร้างกันแบบเฉพาะหน้า โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนพบว่ามีปัญหาถูกขังตัวถึงไซต์งานหากไม่มีหัวหน้างานคุมอยู่ ด้วยการเสนอค่าจ้างสูงกว่าเกือบเท่าตัว ดึงตัวคนงานจากไซต์หนึ่งไปอีกไซต์หนึ่งแบบเบ็ดเสร็จ ซึ่งกรณีการเสนอค่าจ้างแรงงานสูงกว่า เป็นอีกประเด็นปัญหาที่ทำให้คนงานต่างด้าวจำนวนหนึ่งไม่ต้องการขึ้นทะเบียน เพราะเมื่อขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวแล้ว จะทำให้การเคลื่อนย้ายที่ทำงานทำได้ยาก แม้กระทั่งการย้ายไซต์งานก่อสร้างก็ไม่สามารถทำได้ หากแจ้งขึ้นทะเบียนทำงานกับนายจ้างเดียวไว้ไซต์งานเดียวไว้ตั้งแต่แรก

สถานการณ์แรงงานขณะนี้ขาดแคลนจริง โดยเฉพาะแรงงานไทยไม่นิยมทำงานในภาคก่อสร้างและภาคแรงงานพื้นฐานมากนัก ซึ่งความรุนแรงของปัญหามาจากหลายสาเหตุ ปัญหาใหญ่คือ โครงสร้างประชากรเปลี่ยน ทั้งเรื่องของอายุประชากร อาชีพที่เลือกได้มากขึ้น ปัจจุบันคนไทยเลือกอาชีพอิสระมากขึ้น เพราะทำงานรายได้ดี เช่น มอเตอร์ไซด์รับจ้าง หาบแร่แผงลอย อาชีพรับจ้างอิสระ และค้าขายอื่นๆ ทำให้แรงงานหายไปหลายแสนคน (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2556)

ภาคเอกชนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์และอุตสาหกรรมก่อสร้าง ก็แสดงความกังวลเช่นกันว่าโครงการขนาดใหญ่ของภาครัฐในกลุ่มเมกะโปรเจกต์ต่างๆ หากเปิดดำเนินการจริง อาจส่งผลกระทบการดึงผู้รับเหมา และการดึงแรงงานซึ่งวิกฤติอยู่แล้ว ให้เลวร้ายซ้ำเติมขึ้นไปอีก สถานการณ์ขณะนี้ผู้ประกอบการจึงพยายามทุกวิถีทางในการปรับตัวเพื่อรับมือปัญหา บางบริษัทมีการปรับระบบการบริหารงานก่อสร้าง เปิดแผนกควบคุมงานก่อสร้างขึ้นมาเป็นการเฉพาะ

นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ผ่านมาจนถึงปี พ.ศ. 2558 ยังคงเป็นการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีอยู่เป็นระยะ สลับกับการขยายเวลาผ่อนผันและต่ออายุใบอนุญาตให้แรงงานสามารถทำงานต่อไปได้อีก อย่างไรก็ตาม การจัดทำทะเบียนในระดับประเทศนี้ถูกมองว่าไร้ประสิทธิภาพ เมื่อเวลาผ่านไปจำนวนแรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนจะลดลงอีก เนื่องจากแรงงานต่างด้าวจำนวนมากไม่มารายงานตัวหรือจดทะเบียนกับทางการ และคิดว่ารัฐไทยจะเปิดให้ต่ออายุและผ่อนผันอีก ถึงแม้จะมีการจัดทำทะเบียนแรงงานต่างด้าว แต่ก็พบว่ายังไม่มีประสิทธิภาพมากนัก มีผู้ย้ายถิ่นตกหล่นจากระบบทะเบียน เนื่องจากมองว่าเป็นเรื่องยุ่งยาก สับสน มีค่าใช้จ่ายสูง หรือไม่ก็ขาดคุณสมบัติที่จะสามารถจดทะเบียนได้ และการที่รัฐไทยเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาพิสูจน์สัญชาติในประเทศไทยยังเป็นอีกช่องทางหนึ่งที่ทำให้แรงงานต่างด้าวลักลอบหลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายด้วย นอกจากนั้นการจำกัดอาชีพให้แรงงานต่างด้าวทำงานได้เพียงการเป็นกรรมกรและคนรับใช้ในบ้านนั้นยังไม่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานต่างด้าวและสถานการณ์จ้างงานที่เกิดขึ้นจริง

ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้ประกอบการไทยต้องการแรงงานข้ามชาติ คือ ความพยายามลดต้นทุนในการผลิต เนื่องจากแรงงานข้ามชาติมีค่าแรงถูกกว่าแรงงานไทยมาก การจ้างแรงงานข้ามชาติจึงนับเป็นทางเลือกหนึ่งของผู้ประกอบการไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น ทั้งนี้ เพื่อยืดอายุอุตสาหกรรมดังกล่าวให้สามารถแข่งขันต่อไปได้ (ยงยุทธ

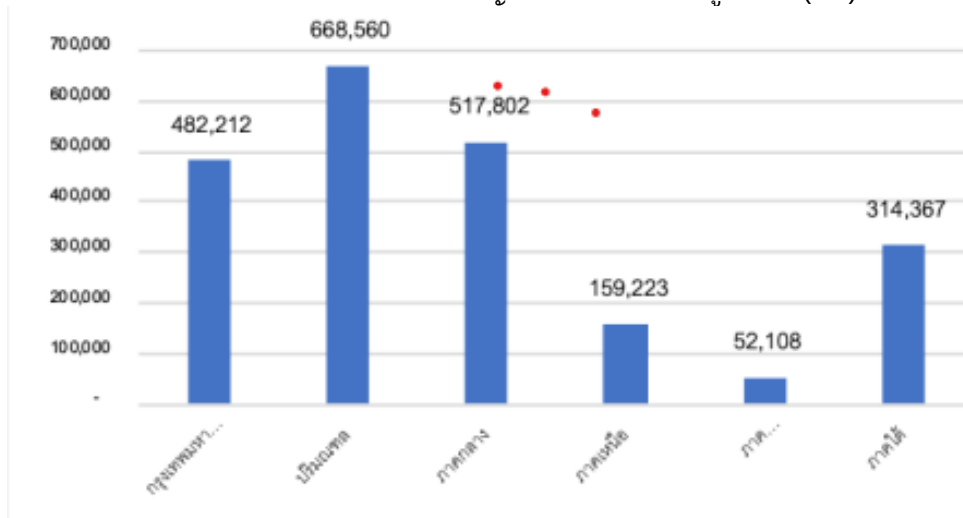


แอล้มวงษ์ และสุปราณี เขยชม, 2550,น.3) นอกจากนี้ แรงงานไทยยังเลือกงานและไม่ต้องการทำงานหนักประเภท 3D คือ งานสกปรก (Dirty Job) งานอันตราย (Dangerous Job) และงานยาก (Demanding หรือ Difficult Job) ทำให้จำเป็นต้องนำเข้าแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานเพื่อนบ้านมาทดแทน (พันธ์รับ ราชพงศา, 2557,น.1) ในเดือนมกราคม 2562 มีจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน ประเภทแรงงานทั่วไป จำนวน 3,057,954 คน ประเภทแรงงานฝีมือ จำนวน 162,906 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2562) เดือนกุมภาพันธ์ 2562 มีจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน ประเภทแรงงานทั่วไป จำนวน 3,064,454 คน ประเภทแรงงานฝีมือ จำนวน 163,644 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2562) ผู้ย้ายถิ่นจากเมียนมา กัมพูชา และ สปป. ลาว จะมีบทบาทสำคัญ ในการทดแทนการขาดแคลนแรงงานในหลายภาคส่วนของเศรษฐกิจไทย อันเป็นแนวโน้มที่น่าจะมีอยู่อย่าง ต่อเนื่องและเติบโตมากยิ่งขึ้นในอนาคต (คณะทำงานเฉพาะเรื่องแห่งสหประชาชาติว่าด้วยการย้ายถิ่นของประเทศไทย, 2557)

จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทยที่จะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 โดยที่สัดส่วนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 19.8 ของจำนวนประชากรทั้งหมดในขณะที่จำนวนประชากรวัยแรงงานได้เริ่มลดลงมาตั้งแต่ปี 2558 เป็นต้นมา ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในภาวะที่ผลิตภาพแรงงานไทยก็ยังต่ำ เนื่องจากปัญหาคุณภาพแรงงาน ความล่าช้าในการพัฒนาเทคโนโลยี และปัญหาการบริหารจัดการด้านแรงงาน จึงเป็นข้อจำกัดในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและศักยภาพการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ (แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564) จากปัญหาแรงงานไทยที่มีไม่เพียงพอ ประกอบกับภาวะการถดถอยและสภาวะทางเศรษฐกิจที่ขยายตัวอย่างต่อเนื่องความต้องการแรงงาน ทุกระดับสูงขึ้น ทำให้แรงงานไทยมีโอกาหางานที่มีค่าจ้างค่าตอบแทนสูงขึ้น ส่วนงานที่เสี่ยงยากลำบากและสกปรกถ้าเลือกได้แรงงานไทยจะไม่ทำและมีต้นทุนด้านแรงงานสูง จึงเป็นสาเหตุ ทำให้สถานประกอบการบางส่วนเลือกที่จะนำเข้าแรงงานต่างด้าว โดยมีต้นทุนด้านแรงงานต่ำกว่าแรงงานไทย ไม่เลือกงาน สามารถทำงานได้หลากหลาย ปัจจุบันการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมายภายใต้ MOU มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้ 1) แจ้งความต้องการแรงงานต่าง ด้าวหรือขอโควตา 2) ยื่นคำร้องขอนำเข้าแรงงานต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทย 3) ยื่นขออนุญาตทำงานแทน 4) ยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน (การนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ภายใต้ MOU, สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน) ซึ่งในแต่ละขั้นตอนการดำเนินการจะประกอบด้วยเอกสารที่ประกอบการพิจารณาอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งทำให้แต่ละขั้นตอนการดำเนินการได้ช้า และเมื่อแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรไทยแล้วนั้น จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างเคร่งครัด โดยปัญหาที่นายจ้างเจอบ่อยคือ ห้ามมิให้ลูกจ้างที่ยื่นขออนุญาตปฏิบัติงานในเขตท้องที่ที่ยื่นขออนุญาตออกนอกเขตพื้นที่ ยกเว้นได้รับอนุญาตให้เพิ่มท้องที่การทำงานไปยังท้องที่จังหวัดอื่นตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว โดยมีหนังสือหรือเอกสารที่ทางราชการออกให้แสดง (ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การอนุญาตให้คนต่างด้าวบางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ สำหรับคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559) จากขั้นตอนที่ยุ่งยากในกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวในปัจจุบัน แรงงานข้ามชาติหรือแรงงานต่างด้าวยังเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญในการดำเนินธุรกิจภาคส่วน ต่าง ๆ ของประเทศไทยไม่น้อยไปกว่าแรงงานไทย แรงงานข้ามชาติที่เดินทางเข้ามาทำงานใน ประเทศไทยมีจำนวนมากและกระจายอยู่เกือบทุกภาคส่วนธุรกิจทั่วประเทศไทย จากการสำรวจ “สถานการณ์แรงงานต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทยประจำเดือนธันวาคม ปีพ.ศ. 2563” พบว่ามีแรงงานข้ามชาติที่พำนักอยู่ในประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 2,512,328 คน หากพิจารณาในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ 4 สัญชาติ (เมียนมา สปป.ลาว กัมพูชา และเวียดนาม) มีจำนวนทั้งสิ้น 2,063,561 คน เป็นกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนธุรกิจ โดยเฉพาะธุรกิจก่อสร้าง การผลิต และการบริการ ทำให้แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยกระจายตัวอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศไทย โดยแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่พำนักอยู่ในบริเวณ เขตปริมณฑล รองลงมา คือ ภาคกลาง และกรุงเทพมหานคร (สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว, 2563) (รูปที่ 1)



จำนวนแรงงานต่างด้าว 4 สัญชาติ จำแนกตามภูมิภาค (คน)



รูปที่ 1 จำนวนแรงงานต่างด้าว 4 สัญชาติ

หากพิจารณาจำนวนแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยย้อนหลังไปถึง ปี พ.ศ. 2559 พบว่า ประเทศไทยมีความต้องการแรงงานข้ามชาติเพิ่มสูงขึ้นในทุกปีทั้งแรงงานทักษะต่างๆ และแรงงานทักษะสูง ซึ่งสะท้อนผ่านจำนวนแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยผ่านการนำเข้าแรงงานตาม MOU ที่เพิ่มสูงขึ้น จะเห็นได้ว่า จำนวนแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทยปีพ.ศ. 2559 มีจำนวน 494,229 คน ในปีพ.ศ. 2560 มีจำนวน 635,003 คน และเพิ่มสูงขึ้นเป็นหลักล้านในปีพ.ศ. 2561 (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2562) ทั้งนี้ จำนวนแรงงานข้ามชาติที่เพิ่มสูงขึ้นนี้เกิดขึ้นจากความต้องการของตลาดแรงงานที่ต้องการแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในงานที่มีความอันตราย สกปรก และลำบาก ซึ่งเป็นสายงานที่แรงงานไทยไม่นิยมทำ (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2563)

ในการนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษา ผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงานไทย ของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง กับภาระจ้างแรงงานต่างด้าว ของบริษัท 1.บริษัท นรเศรษฐ์ เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด 2. บริษัท ขาติกุลก่อสร้าง 3. บริษัท เอสจีอาร์ เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด เพื่อทราบถึงความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะจากการใช้งานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง สำหรับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการของตนตามความเหมาะสมต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาปัญหาการใช้งานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง
2. ศึกษาการจัดการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง
3. เสนอแนวทางจัดการแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง

3. ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 วิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยผู้วิจัยทำการศึกษาข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) โดยการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการจากแหล่งต่าง ๆ ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในงานก่อสร้างจากอดีตจนถึง ปัจจุบัน (พ.ศ. 2565) เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้น ในระดับปฐมภูมิรวมถึงการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้



ขั้นที่ 1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ไม่มีโครงสร้าง โดยจัดประเด็นคำถามให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ แบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ วิศวกร วิศวกรสนาม โพรแมนควบคุมงาน แรงงานต่างด้าว ซึ่งมีประสบการณ์การทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าวมาแล้วไม่ต่ำกว่า 5 ปี และผู้บริหารที่มีอำนาจในการตัดสินใจ จำนวน 3 บริษัท และตัวแทนเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว ซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับแรงงานต่างด้าวในส่วนของภาครัฐเพื่อ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ รวมถึงการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นระบบ ทั้งการตรวจสอบและควบคุมดูแลให้สถานประกอบการปฏิบัติตามข้อกำหนดอย่างมีมาตรฐาน การจัดสรรดูแลด้านสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย การดูแลแรงงานต่างด้าวเป็นมาตรฐานสากล และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ด้วยการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

ขั้นที่ 2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้วิจัยเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มโดยระดมความคิดปัญหาหรือเสนอข้อคิดเห็น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหา หรือเสนอแนวทางในการจัดการแรงงานต่างด้าวให้สอดคล้องกับ สภาพการทำงานในหน่วยงานก่อสร้างและเพื่อที่จะพิจารณาสภาพปัญหา รวมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาวิจัย ข้อมูลจากเอกสารต่างๆ และจากการสัมภาษณ์เจาะลึกโดยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

3.2 การลงพื้นที่สัมภาษณ์

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงได้ดำเนินการเก็บข้อมูลพื้นฐาน ซึ่งผู้วิจัยได้ไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น โดยได้ประสานงานผู้ที่เกี่ยวข้อง จากนั้น จึงทำการเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกตลอดจนทำการวิเคราะห์ข้อมูลไปพร้อมๆ กัน และเริ่มเขียนรายงานเสนอให้อาจารย์ตรวจสอบให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไขเป็นระยะๆ

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ตัวผู้วิจัยเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพราะเป็นผู้ที่รับทราบวัตถุประสงค์ของการศึกษาว่า เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่ออะไร นอกจากนี้ยังมีเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลอีกหลายประการ ประกอบด้วย

1. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อใช้เป็นแนวทางการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล
2. สมุดบันทึก เพื่อบันทึกข้อมูลจากการซักถามและการสังเกตประจำวัน
3. แฟ้มเก็บข้อมูล เพื่อแยกข้อมูลออกเป็นประเภทต่างๆ เพื่อความเรียบร้อย

และนำข้อมูลมาใช้ได้สะดวกรวดเร็ว

4. อุปกรณ์บันทึกภาพและเสียง เพื่อบันทึกเหตุการณ์และกิจกรรมต่างๆ ที่สำคัญที่ผู้วิจัยเห็นว่า สมควรจะบันทึกไว้เป็นหลักฐานในการใช้เครื่องมือดังกล่าว ผู้วิจัยได้สร้างความไว้วางใจ ทำความเข้าใจ และขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลหรือผู้ถูกวิจัยก่อนทุกครั้ง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การศึกษาเอกสาร โดยรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary) ที่มีอยู่แล้วเป็นหลัก การ โดยอาศัยแหล่งข้อมูลจาก

- 1.1 เอกสารที่ได้รับการยอมรับเปิดเผย

1.2 หนังสือ ผลงานวิจัย บทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง เอกสารการประชุม สัมมนาทางวิชาการ รายงานการวิจัย รวมทั้งข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

- 1.3 ข่าวสาร สื่อมวลชน วารสาร สิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้อง

2. การเก็บข้อมูลภาคสนาม เพื่อค้นหาความจริง ซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการดำเนินงานของมูลนิธิ ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการเก็บข้อมูล ดังนี้

2.1 การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง โดยผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล โดยกำหนดคำถามในประเด็นที่ศึกษาไว้อย่างกว้างๆ เป็นลักษณะคำถามแบบเปิด (Open Ended) ซึ่งเป็นแนวทางการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า โดยผู้วิจัยสัมภาษณ์โดยใช้การซักถาม พูดคุยแบบเป็นกันเองมากที่สุด การซักถามใน



ประเด็นจะมีการปรับเปลี่ยนไปได้ตามสถานการณ์หรือความเหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เข้าถึงความเป็นจริงมากที่สุด

2.2 การบันทึกข้อมูลภาคสนาม วิธีที่สำคัญในการเก็บข้อมูล คือ การจดบันทึก โดยผู้วิจัยได้ทำการบันทึกภาคสนาม จากการพูดคุย หรือการสัมภาษณ์ จะทำการจดบันทึกหลังจากเสร็จสิ้นการสนทนา หากมีความสงสัยหรือเกิดปัญหาอะไรจะติดต่อกลับไปซักถามเพิ่มเติมอีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์เพียงพอ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เบื้องต้นทันทีที่เก็บข้อมูล และนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์แยกหมวดหมู่หัวข้อตามประเด็นที่กำหนดไว้ โดยผลการวิจัยเป็นลักษณะเชิงพรรณนา(Description) และพรรณนาวิเคราะห์ (Analysis Description) ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทราบผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงานไทย ของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง กับภาระจ้างแรงงานต่างด้าว ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าว พร้อมให้ข้อเสนอแนะ

5. ผลการวิจัย

พบว่า บริษัท นรเศรษฐ เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด มีความพร้อมในด้านโครงสร้างของบริษัทฯ และวิสัยทัศน์ในการประกอบธุรกิจ ทั้งด้านนโยบายและอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัย มีการดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาแรงงานต่างด้าวเข้ามาเป็นพนักงานภายในบริษัทฯ มีการวางตำแหน่งงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะทางอาชีพอย่างเหมาะสม ดำเนินด้านความปลอดภัยและสาธารณสุขอย่างถูกต้อง ดำเนินการจัดให้มีหัวหน้างานในการสื่อสาร และพัฒนาทักษะให้กับล่ำแรงงานต่างด้าวในการดำเนินงาน แต่ยังพบปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่ขาดคุณสมบัติแรงงานที่ไม่เพียงพอ โดยพบว่าแรงงานที่รับเข้ามาทดแทนเป็นแรงงานต่างด้าวโดยวิธีอื่นๆ ทำให้เกิดปัญหาแรงงานไร้ฝีมือและยังคงประสบปัญหาการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย มีความผิดพลาด และความล่าช้าในการดำเนินการ ดังนั้น ผู้ประกอบการบริษัทนรเศรษฐ เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด จึงใช้วิธีการจัดหาแรงงานด้วยการกลุ่มแรงงานตามข้อตกลง MOU

หจก.ชาติกุลก่อสร้าง ที่ประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานไทยสำหรับประกอบธุรกิจ โดยให้ความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับด้านกฎหมายและข้อบังคับที่พบปัญหาในการขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานที่ถูกต้องมีความสลับซับซ้อน ค่าใช้จ่ายสูง แล้วก็ยังไม่มั่นใจในการจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากบริษัทฯ มีความกังวล ในเรื่องปัญหาด้านทักษะและฝีมือแรงงาน ที่ไม่มีประสิทธิภาพและไม่มีการพัฒนาตัวเองของแรงงานต่างด้าว ตลอดจนปัญหาเกี่ยวกับการสื่อสารระหว่างกันในขณะที่ปฏิบัติงานที่อาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานได้ อีกประเด็นที่พบปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข การใช้ชีวิตของแรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกสุขลักษณะ เกี่ยวกับความสะอาดของแหล่งที่พักอาศัย และการไม่ยอมรับกฎระเบียบ ข้อตกลงของนายจ้าง จึงต้องการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการเป็นตัวกลางจัดหา พัฒนาความสามารถ ศักยภาพแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดปัญหาที่เกิดขึ้น

บริษัท เอส จี อาร์ เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด ที่มีความต้องการแรงงานจำนวนมากเนื่องจากไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน ส่งผลให้งานไม่เสร็จตามกำหนดเวลา ในส่วนด้านกฎหมายและข้อบังคับให้ความเห็นว่าการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่ครอบคลุมสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างด้านทักษะและฝีมือแรงงาน ให้ความเห็นว่ายังขาดการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพเพียงพอต่อปริมาณ และมีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามที่กำหนด ด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน ให้ความเห็นว่าการใช้ภาษาที่ไม่เป็นสากล ทำให้การทำงานเกิดข้อผิดพลาด ส่วนด้านความปลอดภัยในการทำงานบริษัทได้มีมาตรการและระบบการป้องกันที่เพียงพอ ด้านสังคมและสาธารณสุข มีความเห็นว่าควรส่งเสริมให้แรงงานได้เข้าถึงการศึกษาพยาบาลตามสิทธิ โดยบริษัทมีข้อเสนอแนะทางการแก้ปัญหา ต้องการให้หน่วยงานภาครัฐเป็นผู้สนับสนุน พัฒนาแรงงานให้มีความรู้ มีศักยภาพตามความสามารถ ทั้งด้านฝีมือแรงงาน และการสื่อสาร ตลอดจนการส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมาย สิทธิประโยชน์ของแรงงาน เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับแรงงานอย่างต่อเนื่อง



6. การอภิปรายผล

ผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงานไทย ของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ซึ่งมีความแตกต่างกันโดยพบว่าผลการศึกษาข้อมูลผู้ประกอบการบริษัทธนเสถียร เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด ที่มีความพร้อมในด้านโครงสร้างของบริษัทฯ และวิสัยทัศน์ในการประกอบธุรกิจ ทั้งด้านนโยบายและอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัย มีการดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาแรงงานต่างด้าวเข้ามาเป็นพนักงานภายในบริษัทฯ จัดการตำแหน่งงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะทางอาชีพอย่างเหมาะสม กำหนดแนวทางการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและสาธารณสุขอย่างเหมาะสม ในส่วนของการสื่อสารดำเนินการโดยให้มีหัวหน้างานในการสื่อสาร และพัฒนาทักษะให้กับสามแรงงานต่างด้าวในการดำเนินงานตามเป้าหมาย อย่างไรก็ตามยังพบปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มาขัดแย้งแรงงานไทยที่ไม่เพียงพอ และประสบปัญหาแรงงานต่างด้าวที่รับเข้ามาทดแทนเป็นแรงงานไทยประสบปัญหาการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย มีความผิดพลาด และความล่าช้าในการดำเนินการ เพราะเป็นแรงงานไร้ฝีมือ

โดยข้อมูลของผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้าง หจก.ชาติกุลก่อสร้าง ที่ประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานไทยสำหรับประกอบธุรกิจ ดำเนินการด้านกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน พบปัญหาในเรื่องความสับสนซับซ้อนในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ค่าใช้จ่ายสูงในการบริหารจัดการ ถ้าไม่ขาดแคลนแรงงานอย่างรุนแรง จะไม่ประสงค์ที่จะจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากบริษัทฯ มีความกังวล ในเรื่องปัญหาด้านทักษะและฝีมือแรงงาน ที่ไม่มีประสิทธิภาพและไม่มีการพัฒนาตัวเองของแรงงานต่างด้าว ตลอดจนปัญหาเกี่ยวกับการสื่อสารระหว่างกันในขณะที่ปฏิบัติงานที่อาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานได้ ตลอดจนพบปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข การใช้ชีวิตของแรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกสุขลักษณะ การไม่ยอมรับกฎระเบียบ ข้อตกลงของนายจ้าง และต้องการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการเป็นผู้กำกับดูแล ส่งเสริมพัฒนาความสามารถ ศักยภาพแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กับสิทธิของตน

ในส่วนการบริหารจัดการแรงงานของบริษัท เอส จี อาร์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด ที่มีความต้องการแรงงานจำนวนมากเนื่องจากไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน พบปัญหาการทำงานไม่เสร็จตามกำหนดเวลา โดยต้องการให้หน่วยงานกำหนดกฎหมายและข้อบังคับให้ครอบคลุมสิทธิของนายจ้าง และลูกจ้าง และการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพเพียงพอต่อปริมาณ และมีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามที่กำหนด เนื่องจากแรงงานที่มีอยู่ยังขาดทักษะในด้านนี้ ซึ่งการสื่อสารและการปฏิบัติงาน ควรมีการพัฒนาภาษาที่ใช้ให้เป็นสากลเพื่อให้การทำงานเกิดข้อผิดพลาด น้อยที่สุด หรือลดปัญหาการสื่อสารระหว่างกัน ซึ่งด้านความปลอดภัยมีมาตรการและระบบการป้องกันที่เพียงพอในการทำงาน และต้องการให้มีการส่งเสริมให้แรงงานได้เข้าถึงการรักษาพยาบาลตามสิทธิ เป็นผู้สนับสนุน พัฒนาแรงงานให้มีความรู้ มีศักยภาพตามความสามารถทั้งด้านฝีมือแรงงาน และการสื่อสาร ตลอดจนการส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมาย สิทธิประโยชน์ของแรงงาน

ความต้องการแรงงานต่างด้าวในกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง แตกต่างกันเนื่องจากขนาดของธุรกิจและปริมาณงานที่แตกต่างกัน ในส่วนการบริหารจัดการด้านการดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายมีความต้องการให้มีกฎหมายที่รองรับกับสถานการณ์แรงงานในปัจจุบัน และสามารถกำกับดูแลสนับสนุนการดำเนินการด้านแรงงานได้อย่างเหมาะสม มีการนำเข้าแรงงานด้วยระบบ MOU และนายหน้า เพื่อความถูกต้อง และควรลดขั้นตอน และค่าใช้จ่าย เพื่อลดปัญหาแรงงานนอกระบบที่มีผลต่อต้นทุนแรงงานของธุรกิจ โดยพบว่าสิ่งที่บริษัทฯ มีระบบควบคุมความปลอดภัยที่มีมาตรฐานไม่พบปัญหา โดยพบว่าความต้องการของผู้ประกอบการที่คล้ายกันคือต้องการแรงงานที่มีทักษะสามารถปฏิบัติงานได้ ตลอดจนจำนวนแรงงานป้อนเข้าสู่ระบบที่เพียงพอความต้องการลดปัญหาขาดแคลนแรงงาน โดยมีข้อเสนอแนะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายข้อบังคับ ลดปัญหาการบังคับใช้กฎหมายไม่เป็นธรรม เลือกลงปฏิบัติสองมาตรฐาน หรือละเลยการใช้กฎหมายโดยมิชอบ

7. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่ครอบคลุมและยังไม่ได้ผลเท่าที่ควร เนื่องจากกฎระเบียบที่ขาดความยืดหยุ่นมีลักษณะของการควบคุม โดยให้ความสำคัญกับความมั่นคงของชาติเป็นหลักมากกว่ามิติด้านเศรษฐกิจและมิติด้านความมั่นคงของมนุษย์ ควรมีการกำหนดมาตรการที่เป็นสากล และนโยบายในระยะยาว เพื่อให้แรงงานต่างด้าวมีความมั่นคงในชีวิต มีการพัฒนาทักษะความสามารถตั้งแต่ต้นทาง ลดปัญหาแรงงานไร้ทักษะส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายเปลี่ยนนายจ้างบ่อย โดยหน่วยงานภาครัฐควรเปิดให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวใหม่และครอบคลุมแรงงานทุกกลุ่มพร้อมกับการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังกับผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจ โดยต้องสร้างแรงจูงใจให้กับนายจ้างที่ยังมีการใช้แรงงานผิดกฎหมายให้นำเข้าสู่ระบบ จะทำให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงและสามารถนำไปวางแผนบริหารจัดการได้ทั้งระบบ ทั้งด้านสวัสดิการสังคม ด้านสาธารณสุข ด้านความมั่นคง รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลประกอบการประมาณการรายได้ส่งกลับได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการทราบจำนวนที่แน่นอนของแรงงานต่างด้าวจะทำให้ภาคส่วนต่างๆ กำหนดทิศทาง และนโยบายได้อย่างทันท่วงที ยังมีแรงงานต่างด้าวจำนวนมากเป็นผู้หลบหนีเข้าเมือง ทำให้การทำงานขาดความมั่นคง และต้องอยู่อย่างหลบๆ ซ่อนๆ มีคุณภาพชีวิตที่ต่ำ และบางครั้งนำมาสู่การเกิดอาชญากรรม รัฐควรเปลี่ยนสถานะของคนกลุ่มนี้ให้เป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย เพราะว่าแรงงานกลุ่มนี้ถือว่าเป็นแรงงานส่วนใหญ่ของสังคมไทย ที่มีคุณภาพและสุขภาพดีอยู่ร่วมในสังคม สามารถดูแลสุขภาพตนเองในกลุ่มแรงงานตนเอง ช่วยลดภาระและงบประมาณด้านสาธารณสุข ส่งผลดีต่อการควบคุมโรค ความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน ช่วยให้หน่วยงานรัฐดูแลด้านความมั่นคงได้อย่างทั่วถึง

สรุปได้ว่าหากหน่วยที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดนโยบายที่ครอบคลุมสภาพปัญหาความต้องการในด้านต่างๆ ประกอบด้วยด้านกฎหมายคุ้มครองสิทธิ ด้านการส่งเสริมทักษะอาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะภาษาในการสื่อสารที่เป็นสากล ดูแลด้านสาธารณสุข และด้านความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง การกำหนดกฎหมายข้อบังคับที่ใช้บังคับอย่างเข้มงวดจริงจังจะเป็นไปตามข้อบังคับของกฎหมาย และเจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติหน้าที่และบังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และกระตุ้นให้แรงงานที่ผิดกฎหมายเข้าสู่ระบบ ดำเนินการพัฒนาแรงงานในด้านทักษะอาชีพ การสื่อสารที่เป็นสากล และขึ้นทะเบียนแรงงานกลุ่มรับเหมาก่อสร้างอย่างเป็นระบบ ส่งต่อแรงงานคุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงานกลุ่มธุรกิจต่างๆ อย่างเพียงพอเพื่อลดปัญหาขาดแคลนแรงงานต่อไป

7.1 ข้อเสนอแนะ

1. สำนักรับบริหารแรงงานต่างด้าว ควรเสนอแนะนโยบายมาตรการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เป็นระบบและถูกกฎหมาย ควรยกเลิกนโยบายผ่อนผันและจดทะเบียนแรงงานใหม่ ยกเลิกการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยอย่างถาวร เนื่องจากเป็นช่องทางที่ทำให้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านหลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย

2. กรมการจัดหางาน ควรสนับสนุนการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยนำเข้าแรงงานที่ถูกกฎหมายจากประเทศต้นทาง โดยการจ้างแรงงานต่างด้าวผ่าน MOU และควรมีระบบที่รองรับและอำนวยความสะดวกแก่ทุกฝ่าย ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และนายหน้า และมีค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม

3. คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ควรเพิ่มบทลงโทษการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายและบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง โดยอาจปรับเพิ่มโทษนายจ้างที่จ้างแรงงานผิดกฎหมายให้ได้รับโทษจำคุก หรือขึ้นบัญชีพิจารณาปิดกิจการ และใช้อัตราปรับขั้นสูงสุด รวมถึงการควบคุมและตรวจสอบการจ้างงานต่างด้าวผ่านบริษัทตัวแทนและนายหน้าจัดหางานอย่างเข้มงวด เนื่องจากเป็นอีกช่องทางหนึ่งในการจ้างแรงงานผิดกฎหมายผ่านการสวมสิทธิ์และไควตา นอกจากนั้นบางแห่งยังเข้าข่ายการค้ามนุษย์ด้วย

4. กระทรวงแรงงาน ควรมีหน่วยงานที่บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเบ็ดเสร็จ และพิจารณาขอเขตประเภทกิจการและลักษณะงานที่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวสามารถทำได้ ในกรณีที่แรงงานต่างด้าวประกอบอาชีพนอกเหนือจากที่กำหนดควรถูกดำเนินคดีตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด



5.เสนอจัดตั้งหน่วยงานบริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว หรือ "วันสต็อปเซอร์วิส" เพื่อลดขั้นตอนขอขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้เหลือไม่เกิน 30 วัน

6. ค่าใช้จ่ายต่อหัวรวมแล้วไม่ควรจะเกิน 5,000 บาท เพื่อจูงใจให้เข้าสู่ระบบกฎหมายมากขึ้น

7.ปลดล็อกปัญหาให้สามารถ "ทำงานข้ามเขต" ได้ เพื่อสะท้อนสภาพปัญหาที่แท้จริง เนื่องจากไซต์ก่อสร้างมีเหตุผลในการเปลี่ยนสถานที่ทำงานไปตามโครงการที่จะก่อสร้าง ซึ่งเป็นเหตุผลที่สามารถพิสูจน์ข้อเท็จจริงได้ชัดเจน

8. ภาครัฐควรจะต้องถือโอกาสจัดระเบียบอีกครั้ง ด้วยการเปิดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานให้ถูกกฎหมาย

7.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากงานวิจัย

1. กรมการจัดหางาน ควรกำหนดมาตรฐานของแรงงานต่างด้าว และพัฒนาคุณภาพแรงงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของภาคธุรกิจอย่างเหมาะสมต่อเนื่อง

2. สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว ควรเสนอนโยบายที่สอดคล้องกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานที่มีความชอบธรรมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

3. รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรทบทวนนโยบายและมาตรการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เป็นระบบและถูกกฎหมาย ควรยกเลิกนโยบายผ่อนผันและจดทะเบียนแรงงานใหม่ ยกเลิกการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยอย่างถาวร เนื่องจากเป็นช่องทางที่ทำให้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านหลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย

4. รัฐควรสนับสนุนการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยนำเข้าแรงงานที่ถูกกฎหมายจากประเทศต้นทาง โดยการจ้างแรงงานต่างด้าวผ่าน MOU และควรมีระบบที่รองรับและอำนวยความสะดวกแก่ทุกฝ่าย ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และนายหน้า และมีค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม

5. รัฐควรเพิ่มบทลงโทษการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายและบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง โดยอาจปรับเพิ่มโทษนายจ้างที่จ้างแรงงานผิดกฎหมายให้ได้รับโทษจำคุกหรือขึ้นบัญชีพิจารณาปิดกิจการ และใช้อัตราปรับขั้นสูงสุด รวมถึงการควบคุมและตรวจสอบการจ้างงานต่างด้าวผ่านบริษัทตัวแทนและนายหน้าจัดหางานอย่างเข้มงวด เนื่องจากเป็นอีกช่องทางหนึ่งในการจ้างแรงงานผิดกฎหมายผ่านการสมสิทธิ์และโควตา นอกจากนั้นบางแห่งยังเข้าข่ายการค้ามนุษย์ด้วย

6. รัฐควรมีหน่วยงานที่บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเบ็ดเสร็จ และพิจารณาขอบเขตประเภทกิจการและลักษณะงานที่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวสามารถทำได้ ในกรณีที่แรงงานต่างด้าวประกอบอาชีพนอกเหนือจากที่กำหนดควรถูกดำเนินคดีตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

7.3 ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยความต้องการของแรงงานในภาคธุรกิจที่แตกต่างกัน เพื่อให้สามารถทราบถึงปัจจัยความต้องการของแรงงานที่มีความหลากหลาย เพื่อให้เกิดการจัดการที่เหมาะสมต่อไป

2. ควรศึกษานโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติของประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการแรงงาน และสามารถกำหนดนโยบายที่เหมาะสมต่อไป

8. เอกสารอ้างอิง

กรมจัดหางาน. (2564). รัฐบาลไทย-ลาวทำเนียบรัฐบาล-กระทรวงแรงงานเผยผลสำรวจความ

ต้องการแรงงานต่างด้าว พบยังต้องการแรงงานกว่า 4 แสนคน. สืบค้นจาก

https://www.doe.go.th/prd/main/news/param/site/1/cat/7/sub/0/pull/detail/view/detail/object_id/49896



- คณะกรรมการเฉพาะเรื่องแห่งสหประชาชาติว่าด้วยการย้ายถิ่นของประเทศไทย. (2557). รายงานสถานการณ์การย้ายถิ่นของประเทศไทย พ.ศ. 2557. กรุงเทพฯ: องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM).
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2563). รายงานภาวะเศรษฐกิจรายไตรมาสไตรมาสที่ 3 ปี 2563. กรุงเทพฯ: ธนาคารแห่งประเทศไทย.
- พันธ์รับ ราชพงศา .(2557). รายงานข้ามชาติ: ผลกระทบและแนวโน้มโยบาย. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI).
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และสุปราณี เขยชม. (2550). การอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์กับกลุ่มชนตามแนวชายแดนและแรงงานต่างด้าว.(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, กรมการจัดหางาน. (2562). สถานการณ์แรงงานต่างด้าว: จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน (ประเภททั่วไป) เดือนมกราคม พ.ศ. 2562. รายงานจากกรมการจัดหางาน. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2566). จำนวนแรงงานต่างด้าวในไทย แยกตามประเภทการทำงาน. สืบค้นจาก <https://www.doe.go.th/prd/main>
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2556). รายงานสถานการณ์แรงงานไทย. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2560). รายงานสถานการณ์แรงงานไทย: การขาดแคลนทักษะ ปริมาณ คุณภาพ และภูมิศาสตร์. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2562). สถิติจำนวนแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2559-2561. รายงานประจำปี 2562. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- อริป พิชานนท์ (2556). วิฤตแรงงานสำหรับสหประชาชาติจตุรัสจตุรัส ปี 56. โพสต์ทูเดย์. สืบค้นจาก <https://www.posttoday.com/business/198014>