

การจัดการแรงงานต่างด้าวเมียนมา ลาว กัมพูชา ในภาคโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ*

Management of Migrant Workers from Myanmar, Laos, Cambodia in the Industrial Sector in Samut Prakan Province

¹วินัย บุรณสิงห์, ²สมบัติ กันบุตร, ³ภาวิณี อารีศรีสม และ ⁴วันสา วิโรจนารมย์

¹Vinai Buranasing, ²Sombat Kanbute, ³Pawinee Areesrisom

and ⁴Wanwasa Wirojanarome

สาขาวิชาการจัดการและพัฒนาทรัพยากร คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้

Division of Resources Management and Development, Faculty of Agricultural Production,

Maejo University, Thailand.

²Corresponding Author's Email: sombatk@mju.ac.th



บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากประเทศเมียนมา ลาว กัมพูชาในภาคโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการ อธิบดีกรมการจัดหางาน ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองสมุทรปราการ แรงงานจังหวัดสมุทรปราการ รวม 5 คน และ สันทนา กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ บุคลากรที่สังกัดกระทรวงแรงงาน กรมจัดหางาน ปกครองจังหวัด ชุมชน บริษัทจัดหางาน สถานประกอบการ หรือนายจ้างที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานต่างด้าว และกลุ่มผู้อาศัยหรือได้รับผลกระทบในชุมชน และ นักวิชาการตลอดจนผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง รวม 30 คน วิเคราะห์ผลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากเมียนมา ลาว และกัมพูชาในภาคโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ มีแนวทาง ได้แก่ 1) มุ่งเน้นการบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และผู้ประกอบการโรงงาน เพื่อสร้างระบบการจัดการที่ครบวงจรและมีประสิทธิภาพ 2) ควบคุมและตรวจสอบสถานะแรงงานให้อยู่ในระบบที่ถูกต้องตามกฎหมาย 3) ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาระบบการอนุญาตทำงานและการขึ้นทะเบียนให้สะดวก โปร่งใส และติดตามได้ง่าย 4) การพัฒนาทักษะและศักยภาพแรงงานผ่านการฝึกอบรม 5) สร้างความเข้าใจระหว่างนายจ้างกับแรงงาน 6) พัฒนาสวัสดิการและที่พักอาศัย 7) ส่งเสริมความเสมอภาคในสถานประกอบการ 8) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน 9) แก้ไขปัญหาการจ้างงานผิดกฎหมาย 10) ส่งเสริมกิจกรรมเชิงสังคมเพื่อให้แรงงานต่างด้าวและชุมชนมีความเข้าใจและอยู่ร่วมกันอย่างสันติ 11) จัดการข้อมูลแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องและครอบคลุม และ 12) ติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: แรงงานต่างด้าว; การจัดการ; โรงงานอุตสาหกรรม; นายจ้าง; ตลาดแรงงาน

Abstract

This research article aims to propose guidelines for developing the management of foreign workers from Myanmar, Laos, and Cambodia in the industrial sector in Samut Prakan Province. This study employed a qualitative research, in-depth interviews were conducted with 5 key informants comprising the Governor of Samut Prakan Province, Director-General of the Department of Employment, Director of Samut Prakan Provincial Employment Office, Director of Samut Prakan Immigration Office, and Samut Prakan Provincial Labor Office. Focus group discussions were also conducted with 30 stakeholders including personnel from the Ministry of Labor, Department of Employment, provincial administration, communities, employment agencies, establishments or employers involved in foreign worker employment, community residents or those affected, academics, and experts. Results were analyzed through content analysis.

The research findings revealed that the guidelines for developing the management of migrant workers from Myanmar, Laos, and Cambodia in the industrial factory sector of Samut Prakan Province include: 1) emphasizing integrated cooperation from all sectors, including government agencies, the private sector, and factory operators, to create a comprehensive and efficient management system; 2) controlling and monitoring workers' status to ensure legal compliance; 3) utilizing technology to develop work permit and registration systems that are convenient, transparent, and easily trackable; 4) developing workers' skills and capabilities through training programs; 5) building mutual understanding between employers and workers; 6) improving welfare and housing; 7) promoting equality in the workplace; 8) preventing and resolving labor shortage problems; 9) addressing illegal employment issues; 10) promoting social activities to foster understanding and peaceful coexistence between migrant workers and local communities; 11) managing migrant worker data accurately and comprehensively; and 12) continuously monitoring and evaluating migrant worker management outcomes.

Keywords: Foreign Workers; Management; Industrial Factories; Employers; Labor Market

บทนำ

ปัจจุบัน ประเทศไทยมีความต้องการแรงงานในปริมาณที่สูง ซึ่งสถานการณ์ ตลาดแรงงานปัจจุบัน เฉพาะประเทศไทย พบว่า ประเทศไทยยังคงขาดแคลนแรงงานทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ และมีแนวโน้ม จะทวีความรุนแรงมากขึ้น อีกทั้งโครงสร้างการผลิตของไทยก็ยังคงต้องการแรงงานทักษะต่างชาติจำนวนมากที่มี ค่าจ้างราคาถูกและยังเป็นแรงงานนอกระบบที่มากถึง 2 ใน 3 ของแรงงานทั้งหมด โดยเฉพาะแรงงานในภาค เกษตรกรรม และแรงงานระดับล่าง เนื่องด้วย ปริมาณของวัยทำงานของไทยลดลงส่วนวัยพึ่งพากลับเพิ่มขึ้น และอัตราการเกิดที่ลดลงทำให้แรงงานในระดับล่างของไทยขาดแคลน ตลาดแรงงานไทยพึ่งพาแรงงานข้าม ชาติทักษะต่างเพิ่มสูงขึ้นมาก โดยส่วนใหญ่ทำงานในประเภท 3D คือ งานหนัก (difficult job) งานสกปรก (dirty job) และงานอันตราย (dangerous job) ซึ่งเป็นงานที่คนไทยไม่นิยมทำและยังขยายขอบเขตไปใน หลายกิจกรรมมากขึ้น (Nittayosopon Thanyawetchakit, Jindarak, and Thongsri, 2020) นอกจากนี้

พบว่าบริษัทที่พึ่งพาแรงงานข้ามชาติในระดับสูง มักเป็นวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs) ที่มีการใช้แรงงานเข้มข้น รวมทั้งบริษัทเหล่านี้ยังมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันชัดเจนในแต่ละประเภทธุรกิจ ภาพของตลาดแรงงานในประเทศไทยเปลี่ยนแปลงไปตามบริบท โลกทำให้เห็นการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรกรรมเข้าสู่ภาคการผลิตและบริการที่มากขึ้น ปัญหาเชิงโครงสร้างที่ตลาดแรงงานไทยกำลังเผชิญ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดดที่มีการนำระบบอัตโนมัติมาทดแทนแรงงานในภาคการผลิต การเข้าสู่สังคมสูงวัยที่มีสัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มสูงขึ้น และระบบค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้อง กับผลิตภาพแรงงาน จากข้อมูลแบบสำรวจภาวะการทำงานของประชากรไทย สำนักงานสถิติแห่งชาติสะท้อนถึงแนวโน้มการออก ไปสู่นอกกำลังแรงงานที่เพิ่มสูงขึ้นของกลุ่มวัยกลางคนในระยะหลัง ทำให้สาขาที่ใช้แรงงานเข้มข้นอย่างภาคเกษตรกรรม ประมงและก่อสร้างประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในงานที่คนไทยไม่นิยมทำเพราะเห็นว่าเป็นงานหนักสกปรก และอันตราย (งานใน ประเภท 3D) จึงส่งผลให้แรงงานข้ามชาติเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจไทยมากยิ่งขึ้น ภาคเศรษฐกิจด้านต่าง ๆ ของประเทศไทยมีความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติในการผลิต โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติจาก 3 สัญชาติ ได้แก่ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ซึ่งแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติดังกล่าว เป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) ว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างประเทศไทยกับประเทศเมียนมา ลาว กัมพูชา เพื่อทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน รวมถึงแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองได้รับการปรับสถานะเป็นเข้าเมืองถูกกฎหมายได้รับอนุญาตทำงาน (หรือเป็นแรงงานต่างด้าวตามมาตรา 9 และมาตรา 14 ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551) ดังนั้น การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว จึงเป็นส่วนที่มีความสำคัญ และมีความเกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วน โดยเฉพาะหน่วยงานในภาครัฐ เช่น รัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นต้น (Department of Labour Protection and Welfare, 2008)

สาเหตุและปัจจัยที่ทำให้แรงงานข้ามชาติ นิยมเข้ามาทำงานในประเทศไทย มีอยู่หลากหลายสาเหตุ เช่น ความแตกต่างทางเศรษฐกิจของประเทศ ค่าตอบแทนการทำงาน การขาดแคลนแรงงานของประเทศไทย สวัสดิการแรงงานของไทย รวมถึงปัจจัยทางภูมิศาสตร์ที่ไทย เป็นประเทศที่มีพื้นที่ชายแดนติดต่อกัน การข้ามพรมแดนมายังประเทศไทยทำได้สะดวก เป็นต้น (Khaosod Online, 2020) ขณะเดียวกัน ในทางตรงกันข้ามแรงงานไทยที่ไม่มีทักษะ แรงงานหนุ่มสาว รวมถึงแรงงานในภาคการเกษตรอาจได้รับผลกระทบจากการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติถึงแม้ว่าในปัจจุบันการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย ถูกกำหนดกรอบแนวทางให้ยึดโยงกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ร่วมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 เพื่อให้ส่วนราชการรวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปเป็นกรอบแนวทางกำหนด ยุทธศาสตร์หรือแผนงานโครงการ และงบประมาณในการดำเนินการที่เกี่ยวข้อให้สอดคล้องกัน อย่างไรก็ตามในปัจจุบันนี้สถานการณ์ของโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามกระแสของโลกาภิวัตน์ ประเทศไทยซึ่งยังคงจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงาน จากสัญชาติเมียนมา ลาว กัมพูชา กัมพูชา และลาว ที่เข้ามาทดแทนความต้องการแรงงานในตลาดแรงงานที่ใช้ ทักษะที่แตกต่างกันไป ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนควรร่วมมือกันส่งเสริม ฝึกระวัง และป้องกันการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยในทุก ๆ ด้านเพื่อให้เกิดความสมดุล และสร้างเสถียรภาพให้กับสถานประกอบการธุรกิจ ประเทศ รวมถึงระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย ให้เดินหน้าต่อไปได้อย่างยั่งยืน

สำหรับจังหวัดสมุทรปราการ มีสถานประกอบการ ที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาในทางด้านเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากเป็นแหล่งที่นักลงทุนให้ความสนใจเป็นจำนวนมาก มีการคมนาคมขนส่งที่สะดวกสบาย มีระบบการขนส่ง เป็นศูนย์กลางทางด้านเครื่องจักรและเทคโนโลยี ดังนั้นจึงมีส่วนให้ผู้ประกอบการเลือกที่จะมาเริ่มทำกิจการเป็นแหล่งต้น ๆ ของประเทศไทย จึงได้รับการส่งเสริมและ สนับสนุน

จากทางภาครัฐ ให้มีการกระจายความเจริญออกมาสู่ภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศ และเป็น แหล่งต้องการของแรงงานในประเทศ ที่อยู่รอบ ๆ เมืองหลวง สามารถจ้างแรงงานและสนับสนุนผู้ประกอบการให้เพิ่มศักยภาพในการผลิตต่อไป (Thongbunyang, 2025)

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา จังหวัดสมุทรปราการ ได้กลายเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมการผลิตที่สำคัญของประเทศ ทั้งในอุตสาหกรรมยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ อาหารแปรรูป และโลจิสติกส์ ส่งผลให้ความต้องการแรงงานในภาคโรงงานอุตสาหกรรมเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ขณะที่แรงงานไทยมีแนวโน้มไม่เพียงพอต่อความต้องการดังกล่าว เนื่องจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและการที่แรงงานไทยหันไปประกอบอาชีพในภาคบริการและภาคเศรษฐกิจใหม่มากขึ้น จึงทำให้ภาคอุตสาหกรรมต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวจาก เมียนมา ลาว และ กัมพูชา เป็นจำนวนมาก เพื่อทดแทนแรงงานขาดแคลนในตำแหน่งงานที่ใช้แรงงานเข้มข้นและงานที่มีสภาพการทำงานหนัก อย่างไรก็ตาม การขยายตัวของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ได้ก่อให้เกิดปรากฏการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่สำคัญหลายประการ ทั้งการหมุนเวียนของรายได้ในระดับท้องถิ่น การขยายตัวของชุมชนแรงงานข้ามชาติ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างชุมชนและวิถีชีวิต ตลอดจนปัญหาที่ตามมา เช่น แรงงานผิดกฎหมาย การค้ามนุษย์ สภาพการทำงานที่ไม่เป็นธรรม ปัญหาด้านสาธารณสุข ความปลอดภัยในที่ทำงาน และความขัดแย้งทางสังคมระหว่างแรงงานกับชุมชนโดยรอบ ปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความซับซ้อนของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในระดับพื้นที่ ซึ่งมีได้เป็นเพียงประเด็นด้านเศรษฐกิจแรงงานเท่านั้น แต่ยังเชื่อมโยงกับมิติทางสังคม กฎหมาย และความมั่นคงของประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ด้วยเหตุนี้ การศึกษาการจัดการแรงงานต่างด้าวเมียนมา ลาว กัมพูชา ในภาคโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้การใช้แรงงานต่างด้าวเกิดประสิทธิภาพ เป็นธรรม และก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจกับความมั่นคงทางสังคมในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากประเทศเมียนมา ลาว กัมพูชา ในภาคโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสารแนวคิดทฤษฎี

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี ดังต่อไปนี้ 1) แนวความคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว 2) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ 3) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ 4) คู่มือสำหรับนายจ้างแรงงานต่างด้าว สัญชาติประเทศเมียนมา ประเทศลาว และประเทศกัมพูชาที่ทำงานในประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งเป็นสองส่วนคือ 1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) โดยจะทำการสัมภาษณ์เจาะลึก โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งสำหรับผู้ให้ข้อมูลในส่วนนี้ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการ อธิบดีกรมการจัดหางาน ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองสมุทรปราการ แรงงานจังหวัดสมุทรปราการ รวม 5 คน และ 2) สนทนากลุ่มผู้เกี่ยวข้อง (Focus Group) ได้แก่ บุคลากรที่สังกัดกระทรวงแรงงาน กรมจัดหางาน ปกครองจังหวัด ชุมชน บริษัทจัดหางาน สถานประกอบการหรือนายจ้างที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานต่างด้าว

และกลุ่มผู้อาศัยหรือได้รับผลกระทบในชุมชน และนักวิชาการตลอดจนผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง รวม 30 คน

ขั้นตอนที่ 3 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากประเทศเมียนมา ลาว กัมพูชาในภาคโรงงานอุตสาหกรรม โดยผ่านการตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา (content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ผลการตรวจสอบพบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC มากกว่า 0.50 ทุกข้อ

ขั้นตอนที่ 4 การรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการเชิงคุณภาพ โดยอาศัยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนมุมมอง ประสบการณ์ และข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน การสัมภาษณ์เชิงลึกมุ่งเน้นการพูดคุยกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ข้อมูลที่ได้จะช่วยสร้างความเข้าใจที่ละเอียดและตรงประเด็น

การสนทนากลุ่มถูกนำมาใช้เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากประเทศเมียนมา ลาว กัมพูชาในภาคโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งวิธีการนี้ช่วยให้เกิดการอภิปราย การโต้แย้ง และการเสนอแนวทางใหม่ ๆ ที่สะท้อนมุมมองที่หลากหลาย การใช้ทั้งสองวิธีควบคู่กัน ช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือและความสมบูรณ์ของข้อมูล อีกทั้งยังสามารถเชื่อมโยงข้อค้นพบไปสู่การกำหนดแนวทางการจัดการท่องเที่ยวเมืองรองเพื่อความยั่งยืนได้อย่างเหมาะสมและครอบคลุมทุกมิติ

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ผลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ซึ่งเป็นกระบวนการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ ที่เน้นการตีความข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการถอดเทปคำสัมภาษณ์และบันทึกการสนทนากลุ่มออกมาเป็นข้อความ (Transcription) จากนั้นทำการอ่านและทบทวนข้อมูลหลายรอบเพื่อให้เข้าใจประเด็นสำคัญอย่างรอบด้าน ข้อมูลทั้งหมดจะถูกนำมาจัดหมวดหมู่ (Coding) โดยกำหนดรหัส (Code) เพื่อสะท้อนแนวคิดหรือประเด็นที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย เมื่อได้รหัสแล้ว จะทำการจัดกลุ่มรหัสให้เป็นหมวดหมู่ใหญ่ (Category) และสร้างประเด็นหลัก (Themes) ที่สะท้อนภาพรวมของเนื้อหา เพื่อให้สามารถระบุได้ว่าผู้ให้ข้อมูลมีทัศนคติ ความต้องการ และข้อเสนอแนะที่เหมือนหรือต่างกันอย่างไร การวิเคราะห์เนื้อหาจึงทำให้สามารถสกัดข้อมูลที่มีความซับซ้อนให้ออกมาเป็นสาระสำคัญที่ชัดเจนและมีโครงสร้าง ผลลัพธ์จากการวิเคราะห์เนื้อหา จะช่วยให้เห็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากประเทศเมียนมา ลาว กัมพูชาในภาคโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ในมิติต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ น่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้กำหนดแนวทางเชิงปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

ผลการวิจัย

ข้อมูลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการมีอยู่ในหลายแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการแรงงานจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา โดยภาพรวมพบว่า ในภาคโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการมีแรงงานต่างด้าวจำนวนมากที่ทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ต้องการการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพทั้งในด้านการบังคับบัญชา การวางแผน การจัดการองค์กร การประสานงาน การควบคุมงาน และการแก้ไขปัญหาอุปสรรค เช่น การสื่อสารระหว่างนายจ้างกับแรงงานต่างด้าว การจัดหาที่พักอาศัย ปัญหาการยอมรับแรงงาน และการขาดแคลนแรงงาน รวมถึงการ

ป้องกันแรงงานผิดกฎหมายและการขึ้นทะเบียนแรงงานอย่างถูกต้อง โดยมีมาตรการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานแรงงานจังหวัด และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานสมุทรปราการ ที่ได้เปิดศูนย์รับแจ้งการทำงานของคนต่างด้าวและดำเนินการให้การจ้างงานเป็นไปตามกฎหมาย

นอกจากนี้พบว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมและมีผลกระทบต่อองค์กรแรงงาน เช่น คุณภาพชีวิตการทำงานและปัญหาด้านวัฒนธรรม สังคม และกฎหมาย รวมถึงการควบคุมแรงงานที่ลักลอบเข้ามาโดยผิดกฎหมาย จากข้อมูลเหล่านี้ จึงเป็นที่ชัดเจนว่าการพัฒนาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ควรเน้นการวางระบบบริหารจัดการทั้งในระดับองค์กรและระดับภาครัฐที่ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในด้านกฎหมาย การสื่อสาร และการสร้างความเสมอภาคให้แรงงานต่างด้าวได้รับความยอมรับอย่างเท่าเทียมในสถานประกอบการ รวมทั้งการจัดการด้านที่พักและสวัสดิการ สร้างความร่วมมือกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อควบคุมและป้องกันแรงงานผิดกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งพัฒนาทักษะแรงงาน และการเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงาน เพื่อส่งเสริมความมั่นคงและความยั่งยืนในภาคอุตสาหกรรมของจังหวัดสมุทรปราการ

จากการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้มีบทบาทสำคัญ 5 คน ได้แก่ ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการ อธิบดีกรมการจัดหางาน ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองสมุทรปราการ และแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ พบแนวทางสำคัญในการพัฒนาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชาในภาคโรงงานอุตสาหกรรมของจังหวัดสมุทรปราการ ดังนี้

ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการเน้นความสำคัญของการบูรณาการกำลังและความร่วมมือแบบหลายภาคส่วน ทั้งหน่วยงานรัฐและภาคเอกชนในการกำกับดูแลและบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยต้องควบคุมแรงงานต่างด้าวเพื่อให้มีสถานะถูกต้องตามกฎหมาย รวมทั้งส่งเสริมการรักษาความสงบและการควบคุมแรงงานผิดกฎหมาย เพื่อสร้างความมั่นคงและความเชื่อมั่นในภาคอุตสาหกรรม โดยให้ความสำคัญกับมาตรการปราบปรามการจ้างงานแรงงานผิดกฎหมายซึ่งจะช่วยลดปัญหาการแย่งอาชีพและสร้างความเป็นธรรมในตลาดแรงงาน

อธิบดีกรมการจัดหางานระบุว่า แนวทางการบริหารจัดการต้องพัฒนาระบบการอนุญาตทำงานและใบอนุญาตอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมความรู้ความเข้าใจของแรงงานและนายจ้างในการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ โดยควรมีการตรวจสอบและบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวด พร้อมทั้งสนับสนุนการอบรมทักษะแรงงานเพื่อยกระดับศักยภาพและความสามารถในการทำงานของแรงงานต่างด้าวให้ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนี้ ต้องมีมาตรการที่ชัดเจนในการจัดการกับแรงงานที่ทำงานผิดประเภทหรือไม่มีใบอนุญาตให้เหมาะสมและเป็นธรรม

ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรปราการมุ่งมั่นในการส่งเสริมความร่วมมือกับสถานประกอบการในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวและการจัดระบบการจ้างงาน รวมทั้งการประสานงานในการจัดหาที่พักและการดูแลสวัสดิการแรงงานต่างด้าวโดยเน้นการสร้างระบบการบริหารจัดการที่ครบวงจร ภายใต้กรอบกฎหมายเพื่อให้แรงงานได้รับความคุ้มครองและมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี มีการส่งเสริมให้แรงงานมีสิทธิประโยชน์และได้รับบริการที่พร้อมเพรียงจากภาครัฐและเอกชน

ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองสมุทรปราการเน้นย้ำบทบาทของการตรวจสอบเอกสารและการติดตามแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในพื้นที่อย่างเข้มงวด เพื่อป้องกันการลักลอบเข้าทำงานโดยผิดกฎหมายและการอยู่เกินกำหนด โดยมีการใช้เทคโนโลยีและระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ในการตรวจสอบและติดตาม พร้อมทั้งการบังคับใช้กฎหมายอย่างต่อเนื่องและเป็นธรรม รวมถึงการส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่และระดับชาติ

แรงงานจังหวัดสมุทรปราการซึ่งมีบทบาทในพื้นที่จริง ต้องการการสนับสนุนระบบข้อมูลแรงงานต่างด้าวที่แม่นยำและสามารถเข้าถึงได้ง่าย เพื่อการวางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมและเสนอแนะแนวทางพัฒนาการอยู่ร่วมกันของแรงงานและชุมชนผ่านกิจกรรมส่งเสริมความเข้าใจและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างแรงงานต่างด้าวและคนในพื้นที่

จากการสัมภาษณ์เจาะลึกทั้ง 5 ฝ่ายนั้น แนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ ควรประกอบด้วยการบูรณาการกำลังทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน การตรวจคนเข้าเมือง การจัดการทางาน และการบริหารงานระดับพื้นที่ รวมทั้งการส่งเสริมความรู้เรื่องกฎหมายและสิทธิของแรงงานต่างด้าว การพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะการทำงาน และสร้างโอกาสในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต อีกทั้งต้องมีระบบตรวจสอบและบังคับใช้กฎหมายที่เข้มงวดแต่เป็นธรรม เพื่อควบคุมและป้องกันแรงงานผิดกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติในชุมชนผ่านกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจในการทำงานระหว่างแรงงานต่างด้าวและแรงงานไทย เพื่อให้ภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการสามารถพัฒนาต่อไปได้อย่างยั่งยืนและกลมกลืนในสังคม

แนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชาในภาคโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานแรงงาน สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และภาคเอกชน รวมถึงผู้ประกอบการโรงงาน เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบและครบวงจร
2. การควบคุมและตรวจสอบสถานะของแรงงานต่างด้าวให้อยู่ในระบบที่ถูกต้องตามกฎหมายอย่างเข้มงวด เพื่อป้องกันแรงงานผิดกฎหมาย และเป็นการรักษาสิทธิและความปลอดภัยของแรงงานต่างด้าวและผู้ประกอบการ
3. การพัฒนาระบบการอนุญาตทำงานและการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และยุติธรรม โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บฐานข้อมูลแรงงานเพื่อให้สามารถติดตามและจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. การส่งเสริมและพัฒนาทักษะและศักยภาพของแรงงานต่างด้าวผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งช่วยให้แรงงานมีความสามารถในการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานภาคอุตสาหกรรม
5. การสร้างความเข้าใจและการสื่อสารที่ดีระหว่างนายจ้างและแรงงานต่างด้าว โดยมีการใช้ภาษาที่แรงงานมีความชำนาญ เพื่อแก้ไขปัญหาการสื่อสารและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกัน
6. การพัฒนาสวัสดิการและที่พักอาศัยที่เหมาะสมสำหรับแรงงานต่างด้าว เพื่อให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. การสร้างความเสมอภาคและการยอมรับในแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ เพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตรและลดความขัดแย้งในชุมชน
8. การป้องกันและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานโดยการจัดหาคนงานจากแหล่งที่เชื่อถือได้ และการเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงกระบวนการบริหารงาน

9. การดำเนินมาตรการแก้ไขปัญหาการจ้างงานผิดกฎหมาย เช่น การจับกุมแรงงานลักลอบเข้าเมือง และแรงงานที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานอย่างเด็ดขาดเพื่อรักษาความเป็นธรรมในตลาดแรงงาน
10. การส่งเสริมกิจกรรมเชิงสังคมเพื่อให้แรงงานต่างด้าวและชุมชนมีความเข้าใจและอยู่ร่วมกันอย่างสันติ รวมถึงการสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างแรงงานต่างด้าวกับคนในพื้นที่
11. การเน้นการจัดการข้อมูลแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องและครอบคลุม เพื่อใช้ในการวางแผนและพัฒนาโยบายด้านแรงงานที่เหมาะสมและยั่งยืน
12. การติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาแนวทางได้อย่างสอดคล้องกับสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงในภาคอุตสาหกรรม

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรปราการได้ว่า การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวมิได้เป็นเพียงการควบคุมด้านกฎหมายเท่านั้น แต่ต้องเป็นการจัดการเชิงระบบที่ประสานความร่วมมือของหลายหน่วยงานเข้าด้วยกัน องค์ความรู้ใหม่ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยความสำเร็จของการจัดการแรงงานต่างด้าวอยู่ที่การสร้างกลไกการบริหารที่มีลักษณะครบวงจร ตั้งแต่การคัดกรองแรงงาน การอนุญาตทำงาน การจัดสรรสวัสดิการ การพัฒนาทักษะ ไปจนถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างแรงงานกับนายจ้างและชุมชนในพื้นที่

นอกจากนี้ องค์ความรู้ยังสะท้อนว่าการจัดการแรงงานต่างด้าวควรมองแรงงานเหล่านี้ไม่ใช่เพียงกำลังการผลิต แต่คือทรัพยากรมนุษย์ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจระดับท้องถิ่นและระดับชาติ การจัดให้แรงงานได้รับการฝึกอบรมและการคุ้มครองสิทธิ ย่อมส่งผลต่อคุณภาพการทำงานและการลดความขัดแย้งในสังคม ขณะเดียวกัน การสื่อสารที่ชัดเจนโดยใช้ภาษาที่แรงงานเข้าใจได้ ก็เป็นอีกกลไกหนึ่งที่ช่วยสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและลดความเข้าใจผิดระหว่างนายจ้างกับแรงงาน องค์ความรู้ใหม่ยังชี้ให้เห็นว่าการแก้ไขปัญหาลูกจ้างผิดกฎหมายจำเป็นต้องใช้มาตรการควบคุมทั้งด้านการปราบปรามและการป้องกัน โดยต้องมีฐานข้อมูลแรงงานที่ทันสมัยและสามารถตรวจสอบได้อย่างโปร่งใส ข้อมูลดังกล่าวจะช่วยให้หน่วยงานรัฐสามารถกำหนดนโยบายแรงงานที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานได้อย่างเหมาะสม การบูรณาการทุกฝ่ายจึงเป็นแนวทางที่จำเป็นเพื่อให้แรงงานต่างด้าวอยู่ร่วมในสังคมไทยอย่างสมดุล เกื้อหนุนให้ภาคอุตสาหกรรมของจังหวัดสมุทรปราการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สามารถนำมาสรุปเป็นแผนภาพแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากประเทศเมียนมา ลาว กัมพูชาในภาคโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ดังภาพที่ 1

แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าว

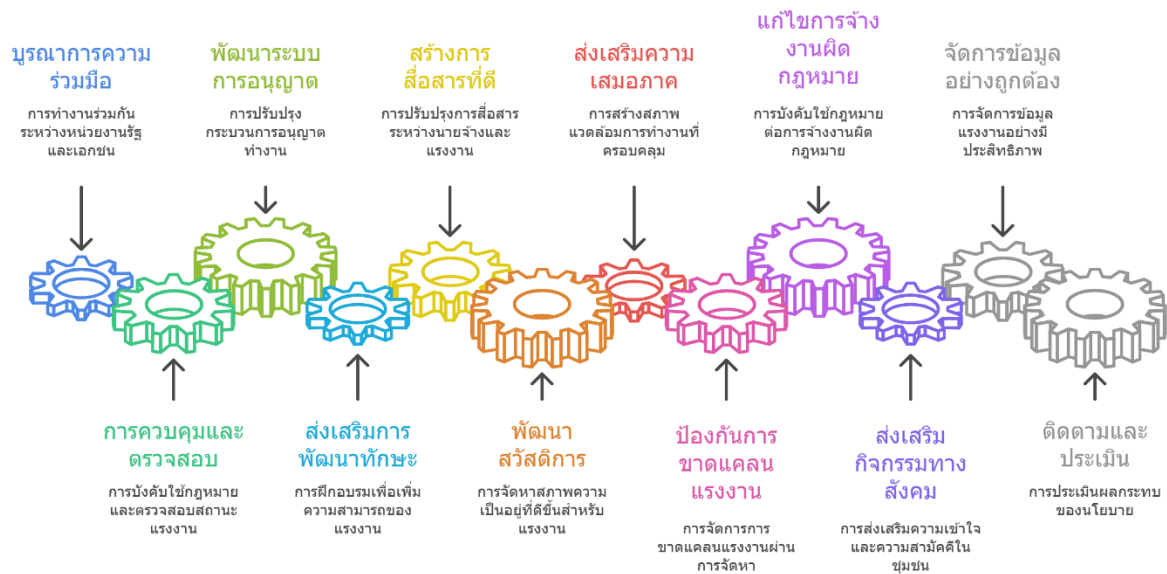


Figure 1: Guidelines for Developing the Management of Foreign Workers from Myanmar, Laos, and Cambodia in the Industrial Sector in Samut Prakan Province

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการจัดการแรงงานต่างด้าวเมียนมา ลาว และกัมพูชาในภาคโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ สะท้อนถึงโครงสร้างการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวในระบบอุตสาหกรรมของไทย โดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการซึ่งเป็นแหล่งรวมโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่และมีความต้องการแรงงานจำนวนมาก แต่แรงงานไทยไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงาน นายจ้างจึงหันมาพึ่งพาแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านที่ยินดีทำงานในตำแหน่งที่แรงงานไทยไม่ต้องการ ปรากฏการณ์นี้สอดคล้องกับแนวคิดแรงงานข้ามชาติ (Migrant Labor Theory) ที่อธิบายว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานเกิดจากแรงผลักดัน (push factors) ของประเทศต้นทาง เช่น ความยากจน และแรงดึงดูด (pull factors) ของประเทศปลายทาง เช่น ค่าจ้างและโอกาสในการทำงานที่มั่นคงกว่า (Castles and Miller, 2009) ในด้านการจัดการ ผลการวิจัยสะท้อนความจำเป็นที่ต้องมีระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากแรงงานเหล่านี้มีสถานะทางกฎหมาย วัฒนธรรม และสังคมที่แตกต่างจากแรงงานไทย หากปราศจากการกำกับดูแลย่อมก่อให้เกิดปัญหาแรงงานผิดกฎหมาย การสื่อสารที่ไม่เข้าใจ และการไม่ยอมรับในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการเชิงบูรณาการ (Integrated Management Theory) ที่เน้นความร่วมมือของทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ เอกชน และชุมชน เพื่อสร้างระบบแรงงานที่มีเสถียรภาพ (Frederickson, 1990)

การพัฒนาทักษะและศักยภาพแรงงานที่ปรากฏในผลวิจัยยังเชื่อมโยงกับทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) ที่มองว่าการลงทุนในทักษะและการฝึกอบรมแรงงานจะเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตทางเศรษฐกิจ (Becker, 1993) นอกจากนี้ยังสะท้อนแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Corporate Social Responsibility: CSR) ที่เน้นให้สถานประกอบการดูแลสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของแรงงาน เพื่อสร้างสมดุลระหว่างผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและคุณค่าทางสังคม (Carroll and Shabana, 2010) อีกประเด็นสำคัญที่ปรากฏคือการสื่อสารและการจัดการความแตกต่างทางวัฒนธรรม เนื่องจากแรงงาน

ต่างด้าวใช้ภาษาและค่านิยมที่ต่างจากแรงงานไทย การส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการใช้ภาษาที่แรงงานเข้าใจได้ จึงสะท้อนถึงแนวคิดการจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Cross-cultural Management) ที่ชี้ว่าความแตกต่างเหล่านี้หากได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและลดความขัดแย้ง (Hofstede, Hofstede, and Minkov, 2010)

แรงงานต่างด้าวได้กลายเป็นองค์ประกอบสำคัญในโครงสร้างเศรษฐกิจของจังหวัดสมุทรปราการ และความท้าทายคือการบริหารจัดการที่ครอบคลุมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และกฎหมาย งานวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับทฤษฎีแรงงานข้ามชาติ ทฤษฎีทุนมนุษย์ และทฤษฎีการจัดการเชิงบูรณาการ รวมทั้งยังเชื่อมโยงกับงานวิจัยที่ชี้ว่าการจัดการแรงงานต่างด้าวจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการหลายฝ่ายเพื่อให้เกิดความยั่งยืน (Martin, 2007)

สรุป

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าวจากเมียนมา ลาว และกัมพูชาในภาคโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าแรงงานต่างด้าวเป็นแรงงานสำคัญที่ขับเคลื่อนระบบการผลิตของภาคอุตสาหกรรม เนื่องจากแรงงานไทยไม่เพียงพอต่อความต้องการ ทำให้โรงงานพึ่งพาแรงงานต่างด้าวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การบริหารจัดการแรงงานเหล่านี้จึงต้องครอบคลุมหลายมิติ ทั้งด้านกฎหมาย การวางระบบองค์กร การประสานงาน การสื่อสาร และการดูแลคุณภาพชีวิต โดยพบว่าปัญหาที่เกิดขึ้น ได้แก่ การสื่อสารระหว่างนายจ้างและแรงงานต่างด้าว การจัดหาที่พักอาศัย การยอมรับจากสังคม และการป้องกันแรงงานผิดกฎหมาย หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานแรงงานจังหวัดและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน มีบทบาทสำคัญในการเปิดศูนย์รับแจ้งการทำงานและกำกับการทำงานให้อยู่ในกรอบกฎหมาย

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้มีบทบาทหลัก พบว่าแนวทางการพัฒนาที่สำคัญคือการบูรณาการความร่วมมือของทุกภาคส่วน เพื่อสร้างระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ ผู้ว่าราชการจังหวัดเน้นย้ำความมั่นคงและการควบคุมแรงงานผิดกฎหมาย อธิบดีกรมการจัดหางานให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบอนุญาตทำงานที่มีประสิทธิภาพและการอบรมทักษะแรงงาน ส่วนสำนักงานจัดหางานจังหวัดมุ่งเน้นการขึ้นทะเบียนแรงงานและจัดสวัสดิการที่เหมาะสม สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเน้นตรวจสอบเอกสารและการติดตามแรงงานผิดกฎหมาย ขณะที่แรงงานจังหวัดเสนอการพัฒนาระบบข้อมูลและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับชุมชน

ข้อค้นพบชี้ว่า การจัดการแรงงานต่างด้าวจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของหลายฝ่าย โดยต้องมีมาตรการทางกฎหมายที่เข้มงวดแต่เป็นธรรม การพัฒนาทักษะและศักยภาพแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การจัดสวัสดิการและที่พักที่เหมาะสม รวมทั้งการส่งเสริมความเข้าใจระหว่างแรงงานกับชุมชน เพื่อสร้างการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาภาคอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการอย่างมั่นคงและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ ควรเร่งพัฒนาระบบการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้มีความสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดเก็บและตรวจสอบฐานข้อมูลแรงงาน เพื่อช่วยลดปัญหาการลักลอบทำงานผิดกฎหมายและสร้างความเชื่อมั่นให้นายจ้างและแรงงาน

1.2 สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองสมุทรปราการ ควรเข้มงวดในการตรวจสอบเอกสารและสถานะการทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยใช้ระบบติดตามออนไลน์และฐานข้อมูลร่วมกับหน่วยงานแรงงาน เพื่อป้องกันการอยู่เกินกำหนดและการลักลอบเข้าเมือง รวมถึงควรจัดทำมาตรการตรวจสอบเชิงรุกที่ยืดหยุ่น แต่เป็นธรรม

1.3 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานสมุทรปราการ ควรจัดอบรมและพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง โดยออกแบบหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม เช่น ทักษะการผลิต เทคโนโลยีพื้นฐาน และความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพแรงงานและรองรับการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

1.4 ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการ ควรเป็นแกนกลางในการบูรณาการความร่วมมือของทุกภาคส่วน ทั้งหน่วยงานราชการ โรงงานอุตสาหกรรม และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อจัดทำแผนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเชิงรุก เน้นการแก้ปัญหาแรงงานผิดกฎหมายและการสร้างระบบสวัสดิการที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่

1.5 สถานประกอบการและนายจ้างในภาคอุตสาหกรรม ควรส่งเสริมการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวโดยใช้ภาษาที่แรงงานเข้าใจได้ รวมถึงควรจัดหาที่พักอาศัยและสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แรงงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดปัญหาการเข้าออกงานบ่อย และสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกในสถานประกอบการ

1.6 หน่วยงานภาครัฐและองค์กรชุมชนท้องถิ่น ควรร่วมกันจัดกิจกรรมสร้างความเข้าใจระหว่างแรงงานต่างด้าวกับคนในพื้นที่ เพื่อส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ลดความขัดแย้งทางวัฒนธรรม และสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกของแรงงานต่างด้าวในสังคมไทย ซึ่งจะช่วยเพิ่มความมั่นคงและความยั่งยืนของภาคอุตสาหกรรมในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ควรศึกษา รูปแบบการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของแรงงานต่างด้าวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถจัดการกำลังคนได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และช่วยให้แรงงานต่างด้าวมียกระดับที่สูงขึ้นสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

2.2 ควรศึกษา บทบาทของการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนและสวัสดิการต่อความจงรักภักดีและการคงอยู่ของแรงงานต่างด้าวในองค์กร ซึ่งผลการวิจัยจะช่วยให้ภาครัฐและผู้ประกอบการสามารถกำหนดนโยบายที่เหมาะสมในการลดการโยกย้ายงานและสร้างแรงงานที่มีเสถียรภาพในตลาด

References

- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. (3rd ed.). Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Carroll, A. B., & Shabana, K. M. (2010). The Business Case for Corporate Social Responsibility: A Review of Concepts, Research and Practice. *International Journal of Management Reviews*, 12(1), 85–105.
- Castles, S., & Miller, M. J. (2009). *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*. (4th ed.). Basingstoke, England: Palgrave Macmillan.

- Department of Labour Protection and Welfare. (2008). *Factors Affecting the Enforcement of Labor Protection Laws in Businesses Employing Foreign Workers*. Bangkok: Foreign Workers Administration Office.
- Frederickson, H. G. (1990). Public Administration and Social Equity. *Public Administration Review*, 50(2), 228–237.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. (3rd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Khaosod Online. (2020). *Revealing 5 Reasons Why Foreign Workers Like to Work in Thailand*. Retrieved October 4, 2025, from https://www.khaosod.co.th/lifestyle/news_5583279
- Martin, P. (2007). *The Economic Contribution of Migrant Workers to Thailand: Towards Policy Development*. Bangkok: International Labour Office.
- Nittayosopon, C., Thanyawetchakit, S., Jindarak, B., & Thongsri, N. (2020). *Revealing the Facts About Foreign Workers in Thailand: Part 1: Low-Skilled Workers*. Puey Ungphakorn Institute for Economic Research. Retrieved October 4, 2025, from <https://www.pier.or.th/en/abridged/2020/14/>
- Thongbunyang, N. (2025). *From Data to Real Life: Understanding “Foreign Workers” and Their Impact on the Thai Economy*. Retrieved October 3, 2025, from <https://www.sdgmovement.com/2025/08/06/migrant-workers-impact-thailand-economy/>