

โครงการศึกษาวิจัยความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตภาคตะวันออก
ใน 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2561-2565)

โดย
ดร.ศุภสิทธิ์ เลิศบัวสิน
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

โครงการวิจัยนี้ ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย งบประมาณเงินรายได้
(เงินอุดหนุนจากรัฐบาล) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (เพิ่มเติม)
สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

กิตติกรรมประกาศ

โครงการศึกษาวิจัยความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตภาคตะวันออกใน 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2561-2565) ฉบับนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประจำปี 2560 ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณ วช. ที่ได้เล็งเห็นความสำคัญด้านแรงงานในพื้นที่เขตภาคตะวันออก และให้การสนับสนุนในการทำวิจัยนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา โอศิริ รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ให้ความอนุเคราะห์ คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อโครงการศึกษาวิจัยนี้เป็นอย่างยิ่ง

ดร.สุภสิทธิ์ เลิศบัวสิน

2560

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

อุตสาหกรรมในภาคตะวันออกเปรียบเสมือนเป็นฐานเศรษฐกิจหลักของประเทศ ที่มีความสำคัญต่อการกำหนดทิศทางเศรษฐกิจหรือแนวทางในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ผู้ประกอบการและลูกจ้างหรือแรงงานของอุตสาหกรรมนั้น ๆ จึงต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน เพื่อให้กิจการสามารถเติบโตแข่งขันได้และมีผลกำไรคืนมาสู่ผู้ประกอบการและลูกจ้างแรงงาน ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม ในปัจจุบันทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยยังอยู่ในแนวโน้มที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคตะวันออกที่มีโครงสร้างการผลิตแบบพึ่งพิงอุตสาหกรรมเป็นหลัก ทำให้การขยายตัวของอุตสาหกรรมต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะพื้นที่ Eastern Seaboard: ESB ที่เป็นผลมาจากนโยบายภาครัฐที่ต้องการกระจายอุตสาหกรรมออกจาก กทม. จนกลายเป็นโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก โดยได้เริ่มพัฒนา ESB ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2524-2529) ในระยะแรกครอบคลุม 3 จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา ต่อมาในปี พ.ศ. 2538 ได้ขยายจนครอบคลุมทั้งภาค ภาคตะวันออกจึงเป็นเสมือนฐานอุตสาหกรรมที่สำคัญของประเทศ ที่มีการลงทุนขนาดใหญ่จำนวนมาก อาทิ ปิโตรเคมี ถ่านหิน น้ำมัน เหล็ก ยานยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้า การแปรรูปสินค้าการเกษตร ฯลฯ ซึ่งเมื่อเทียบสัดส่วนมูลค่าผลิตภัณฑ์สาขาอุตสาหกรรมกับพื้นที่ภาคอื่น ๆ แล้วพบว่า มีสัดส่วนสูงเป็นอันดับที่ 1 ของประเทศ (สุมาลี เดชาอนุรักษ์นุกูล, 2555) สถานภาพแรงงานของภาคกลาง (รวมภาคตะวันออก) มีแนวโน้มจำนวนแรงงานที่เพิ่มสูงขึ้น โดยปี พ.ศ. 2558 มีจำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2554 มากถึง 3,000,000 คน โดยเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงานประมาณ 2,000,000 คน และอยู่นอกกำลังแรงงานประมาณ 1,000,000 คน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1.1 สถานภาพแรงงานของภาคกลาง (รวมภาคตะวันออก) พ.ศ. 2554-2558 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2559)

สถานภาพแรงงาน	๒๕๕๔	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
ประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป	๑๓,๐๑๐,๓๕๒	๑๓,๑๔๑,๖๒๓	๑๓,๒๗๖,๗๕๓	๑๕,๕๕๘,๐๒๕	๑๖,๒๑๓,๘๕๖
ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	๕,๕๐๓,๕๓๔	๕,๖๒๖,๐๕๖	๕,๖๔๐,๗๕๖	๑๑,๕๕๕,๕๕๘	๑๑,๖๕๗,๔๕๖
- ผู้มีงานทำ	๕,๔๓๕,๑๔๔	๕,๕๕๐,๑๑๓	๕,๕๕๕,๒๑๕	๑๑,๔๘๘,๒๒๘	๑๑,๕๖๐,๑๗๘
- ผู้ว่างงาน	๖๒,๒๓๕	๖๕,๔๗๑	๗๖,๕๔๑	๕๕,๓๐๘	๑๐๘,๔๕๘
- ผู้ที่รอฤดูกาล	๖,๕๕๐	๑๐,๕๑๓	๕,๖๘๘	๑๕,๐๒๓	๒๘,๘๑๕
ผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน	๓,๕๐๖,๘๑๘	๓,๕๑๕,๕๖๗	๓,๖๓๕,๙๙๗	๔,๓๐๒,๔๖๖	๔,๕๕๖,๔๐๑

จังหวัดที่มีจำนวนแรงงานมากที่สุด 3 อันดับแรกในภาคตะวันออก คือ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา ตามลำดับ และจำนวนแรงงานมีแนวโน้มปรับตัวเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งเป็นไปตามทิศทางเดียวกันกับสถานภาพแรงงานของภาคกลาง ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 1.2 สถานภาพแรงงานรายจังหวัดของภาคตะวันออก พ.ศ. 2557-2558 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2559)

จังหวัด	สถานภาพแรงงาน						
	ประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป	ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน				ผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน	
		ผู้มีงานทำ	ผู้ว่างงาน	ผู้ที่รอฤดูกาล	รวม		
ชลบุรี	๒๕๕๗	๑,๔๑๒,๒๔๓	๑,๐๑๖,๙๒๕	๗,๑๗๕	๒๑๐	๑,๐๒๔,๓๑๐	๓๘๗,๙๓๓
	๒๕๕๘	๑,๔๒๙,๐๖๕	๑,๐๓๘,๕๐๓	๙,๑๙๔	๑๖๐	๑,๐๔๗,๘๕๗	๓๘๑,๒๐๘
ระยอง	๒๕๕๗	๗๐๙,๖๔๓	๕๓๘,๔๒๓	๖,๖๑๒	๗๖๔	๕๔๕,๗๙๙	๑๖๓,๘๔๓
	๒๕๕๘	๗๑๙,๗๘๑	๕๔๑,๐๙๖	๖,๑๙๘	๐	๕๔๗,๒๙๔	๑๗๒,๔๘๖
จันทบุรี	๒๕๕๗	๔๒๓,๘๗๙	๓๒๕,๒๓๓	๖๗๑	๔๒	๓๒๕,๙๔๖	๙๘,๙๓๓
	๒๕๕๘	๔๓๑,๖๕๘	๓๒๙,๑๘๖	๑,๕๖๖	๐	๓๓๐,๗๕๒	๑๐๐,๙๐๖
ตราด	๒๕๕๗	๒๑๘,๖๔๖	๑๖๖,๕๒๙	๒๕๖	๐	๑๖๖,๗๗๕	๕๑,๘๗๑
	๒๕๕๘	๒๒๒,๒๕๔	๑๖๔,๓๘๐	๓๘๕	๓๗	๑๖๔,๘๐๒	๕๗,๔๕๒
สระแก้ว	๒๕๕๗	๔๕๒,๒๕๘	๓๐๑,๕๗๕	๓,๕๖๔	๔,๑๖๒	๓๐๙,๓๐๑	๑๔๒,๙๕๗
	๒๕๕๘	๔๖๑,๑๑๖	๓๐๓,๑๑๒	๓,๕๕๗	๙,๗๔๔	๓๑๖,๔๐๓	๑๔๔,๗๑๓
ฉะเชิงเทรา	๒๕๕๗	๖๒๓,๒๔๔	๔๒๗,๖๗๑	๓,๘๓๐	๑๑๒	๔๓๑,๖๑๓	๑๙๑,๖๓๐
	๒๕๕๘	๖๓๔,๓๐๑	๔๒๕,๑๒๗	๕,๔๑๘	๕๖๖	๔๓๑,๑๑๑	๒๐๓,๑๙๐
ปราจีนบุรี	๒๕๕๗	๔๗๗,๘๐๖	๓๔๔,๘๑๘	๓,๘๒๒	๕๓๓	๓๔๙,๑๗๒	๑๒๘,๖๓๔
	๒๕๕๘	๔๘๖,๒๙๒	๓๓๗,๔๒๑	๔,๗๐๕	๕๐๕	๓๔๒,๖๓๑	๑๔๓,๖๖๑

1.2 เศรษฐกิจภาคตะวันออก

ภาคตะวันออก เป็นภูมิภาคย่อยทางตะวันออกของประเทศไทย เดิมถือเป็นส่วนหนึ่งของภาคกลาง อยู่ติดชายฝั่งอ่าวไทยด้านตะวันออก นับเป็นอีกภูมิภาคหนึ่งที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจ เนื่องจากเป็นแหล่งอุตสาหกรรม ผลไม้ และอัญมณีของประเทศ

1.2.1 ลักษณะทางกายภาพของภาคตะวันออก

ภาคตะวันออกมีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบสูงสลับกับภูเขาสูงเดี่ยวๆ มีชายฝั่งทะเลที่เรียบยาวและโค้งเว้า มีเทือกเขาจันทบุรีอยู่ทางด้านชายฝั่งทะเลตะวันออกทอดตัวไปทางด้านทิศตะวันตกจรดกับเทือกเขาบรรทัด ซึ่งเป็นเทือกเขาที่เป็นเส้นแบ่งเขตอาณาจักรของประเทศไทยกับประเทศกัมพูชา และมีแม่น้ำสายสำคัญอยู่หลายสาย ที่ไหลลงสู่อ่าวไทย ได้แก่ แม่น้ำระยอง แม่น้ำจันทบุรี แม่น้ำประแสร์ และแม่น้ำตราด พื้นที่ของภาคตะวันออกมีขนาดเล็กกว่าภาคอื่นทั้งห้าภาค ภาคนี้ประกอบด้วยจังหวัด 7 จังหวัด คือ ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี สระแก้ว จันทบุรี ตราด ระยอง ชลบุรี ประจวบคีรีขันธ์ พุดตานไทยภาคกลาง แต่จะมีเสียงเพี้ยนไปบ้าง เช่น ในจังหวัดจันทบุรีการแต่งกายมีลักษณะเช่นเดียวกับคนภาคกลางเดิมที่ภาคนี้ เรียกรวมกับคนภาคกลางแต่เนื่องจากลักษณะภูมิประเทศซึ่งต่างไปจากภาคกลาง ผลผลิตและภูมิอากาศคล้ายคลึงกับภาคใต้จึงมีลักษณะเด่นชัดของตนเองที่แยกออกไปได้

1.2.2 อาชีพในภาคตะวันออก

อาชีพในภาคนี้ส่วนใหญ่เป็นพืชสวนพืชไร่ การประมง มีการทำงานเป็นส่วนน้อย พืชสวนที่สำคัญได้แก่ เงาะ ส่วนพืชไร่ มี อ้อย มันสำปะหลัง และสับปะรด การประมงทำกันตามชายฝั่งโดยทั่วไปและมีการเลี้ยงกุ้งกันในจังหวัดส่วนการทำนา ทำกันในจังหวัดฉะเชิงเทราและปราจีนบุรีบ้าง นอกจากอาชีพดังกล่าว ในจังหวัดจันทบุรีและตราด ในปัจจุบันแม้ว่าจำนวนพลอยดิบจะลดลงไปมาก แต่จังหวัดจันทบุรียังเป็นศูนย์กลางของการเจียรไนพลอยที่สำคัญ โดยการนำเอาพลอยต่างประเทศมาเจียรไน

1.2.3 ด้านเศรษฐกิจภาคตะวันออก

ด้านเศรษฐกิจ ในภาคนี้เศรษฐกิจกำลังก้าวหน้าไปอย่างมาก เพราะได้มีการสร้างท่าเรือน้ำลึกขึ้นที่แหลมฉบัง ซึ่งขณะนี้มีโรงกลั่นน้ำมันขนาดใหญ่อยู่แล้ว พร้อมกันนั้นยังมีนิคมอุตสาหกรรมสำหรับผลิตสินค้าส่งออกยังต่างประเทศ และที่บริเวณมาบตาพุด จังหวัดระยอง ได้เน้นด้านอุตสาหกรรมปิโตรเคมี โดยการนำเอาก๊าซธรรมชาติที่พบในอ่าวไทยมาแปรสภาพเป็นสารที่ใช้ในการทำพลาสติกทำวัสดุพีวีซี ซึ่งใช้ในกิจการชายฝั่งทะเลด้านนี้มีสถานที่ท่องเที่ยวและหาดทรายชายฝั่งซึ่งอยู่ใกล้กรุงเทพมหานคร มาก จึงเป็นแหล่งที่ผู้คนทั้งชาวต่างประเทศโดยเฉพาะพม่าเป็น

ที่รู้จักกันทั่วโลก การที่มีการขยายตัวทางด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมกันมากในภูมิภาคจึงได้มีการสร้างที่อยู่อาศัยทั้งบ้านเป็นหลังๆ และอาคารชุดเป็นจำนวนมาก

ภูมิภาคนี้ยังมีปัญหาหลายอย่าง ประการแรกถ้าคนอพยพเข้ามาอยู่ในบริเวณนี้หลายๆจะเกิดการขาดแคลนน้ำเพราะแถบนี้ ไม่มีแม่น้ำสายใหญ่ๆ ประการต่อมาคือปัญหาสิ่งแวดล้อมแหล่งท่องเที่ยวชุมชนที่ ก่อตัวขึ้นรวมทั้งโรงงานอุตสาหกรรมอาจทำให้เกิดภาวะมลพิษขึ้นกับชายฝั่งทะเล ถ้าหากไม่รีบแก้ไขและอย่างไรก็ตามภูมิภาคนี้กำลังก้าวหน้าใกล้เคียงกับภาคกลาง ในอนาคตอาจจะล้ำหน้าภาคกลาง

1.2.4 ด้านลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบสลับภูเขาสูงๆ บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออกมีเทือกเขาฉันทบุรีทอดตัวไปทางตะวันตกจดกับเทือกเขาพนมดงรัก ซึ่งทอดยาวจากเหนือถึงใต้ เป็นเส้นแบ่งอาณาเขต ระหว่างไทยกับประเทศกัมพูชาประชาธิปไตย มีแม่น้ำสายสำคัญ ได้แก่ แม่น้ำฉันทบุรี แม่น้ำตราด แม่น้ำระยอง และแม่น้ำประแสร์ ซึ่งไหลลงสู่ทะเลอ่าวไทย ชายฝั่งทะเลที่เรียบยาวโค้งเว้า ท้องทะเลตะวันออกเต็มไปด้วยกลุ่มเกาะน้อยใหญ่หลายแห่ง ที่สำคัญได้แก่ เกาะช้าง เกาะหมาก เกาะกูด ในภาคตะวันออก เกาะเสม็ด เกาะมัน จังหวัดระยอง เกาะล้าน เกาะสีชัง ในจังหวัดชลบุรี ส่วนบริเวณปากแม่น้ำเป็นพื้นที่ป่าชายเลนที่อุดมสมบูรณ์ ซึ่งเกิดจากการทับถมของตะกอนโคลนตม ที่แม่น้ำสายต่างๆ พัดพามา เป็นบริเวณที่มีความสำคัญต่อระบบนิเวศน์ของสิ่งมีชีวิต

1.2.5 ด้านทรัพยากรทางธรรมชาติ

1. ทรัพยากรดิน ภาคตะวันออกเป็นภาคที่ดินไม่ค่อยอุดมสมบูรณ์ โดยมีลักษณะของดินแตกต่างกัน ดังนี้

- ดินบริเวณที่ราบลุ่มแม่น้ำ ซึ่งอยู่ตามลุ่มแม่น้ำต่าง ๆ ใช้ในการเพาะปลูกข้าว บางบริเวณจะได้รับอิทธิพลจากแม่น้ำทะเลที่หนุนขึ้นมาท่วม ทำให้คุณภาพของดินไม่ดี

- ดินบริเวณที่ราบชายฝั่งทะเล เป็นเขตที่ปลูกพืชบางประเภทได้ เช่น มะพร้าว

2. ทรัพยากรน้ำ แหล่งน้ำที่สำคัญของภาค ได้มาจาก 2 แหล่ง คือ

- แหล่งน้ำบนผิวดิน ได้แก่ แม่น้ำสายต่าง ๆ อ่างเก็บน้ำและเขื่อนต่าง ๆ

- แหล่งน้ำใต้ดิน จะมีมากในบริเวณที่ราบลุ่มแม่น้ำบริเวณอื่น ๆ มีแหล่งน้ำใต้ดินน้อย

เพราะลักษณะภูมิประเทศที่เป็นที่ราบลูกฟูก

3. ทรัพยากรแร่ ภาคตะวันออกมีแร่หลายชนิด แต่ปริมาณการผลิตยังไม่มากพอแร่ธาตุที่สำคัญ ได้แก่

- แร่เหล็ก พบมากที่จังหวัดชลบุรี และระยอง

- แร่แมงกานีส พบที่ระยอง

- แร่พลวง แหล่งผลิตอยู่ที่จังหวัดจันทบุรี และระยอง
- แร่ทรายแก้ว ใช้ในกิจกรรมอุตสาหกรรมผลิตแก้ว พบมากที่เกาะเสม็ด จังหวัดระยอง
- แร่รัตนชาติ เป็นแร่ธาตุที่มีความสำคัญของภาค พบมากที่จังหวัดจันทบุรี โดยเฉพาะทับทิมสยาม ที่มีชื่อเสียง

4. ทรัพยากรป่าไม้ ป่าไม้ของภาคตะวันออกเฉียงในปัจจุบันถูกทำลายลงไปมาก เพราะการขยายตัวของการอุตสาหกรรมทุกประเภท จังหวัดที่ยังมีป่าไม้หลงเหลืออยู่ คือ ปราจีนบุรี ลักษณะป่าไม้ส่วนใหญ่เป็นป่าไม้ผลัดใบ สัตว์ป่าในภาคตะวันออกเฉียง เหมือนกับทุกภาคที่มีจำนวนลดน้อยลง แม้ว่าจะมีเขตอุทยานหลายแห่งในภาคตะวันออกเฉียง คือ เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าเขาเขียว อุทยานแห่งชาติทุ่งสิียด (ละเซิงเทรา)

1.2.6 ด้านภาพรวมของเศรษฐกิจ

ภาพรวมของเศรษฐกิจธุรกิจของภาคตะวันออกเฉียงยังคงอยู่ในระดับที่ดีและยังสามารถขยายตัวได้อย่างต่อเนื่อง แต่สัญญาณของการชะลอตัวลงของภาวะเศรษฐกิจธุรกิจในช่วงครึ่งหลังของปีนั้นยังคงมีให้เห็นสิ่งที่ภาคธุรกิจภาคตะวันออกเฉียงมีความกังวลความไม่แน่นอน และความผันผวนของค่าเงินบาท เป็นปัจจัยสำคัญต่อภาคธุรกิจที่มีการส่งออก โครงการรับจำนำข้าว เป็นโครงการที่ส่งผลกระทบต่อแรงงานในภาคอย่างมาก เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่กลับเข้าไปทำงานในภาคเกษตรเป็นจำนวนมาก จนเป็นเหตุให้ขาดแคลนแรงงานแรงงานมีการเลิกงานมากขึ้น จากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ทำให้ขาดแคลนแรงงานแรงงานที่เข้าสู่ภาคธุรกิจจะขาดทักษะฝีมือ ทำให้ธุรกิจต้องมีการพัฒนาปัญหาเรื่องของผังเมืองที่ดำเนินการ โดยเฉพาะพื้นที่สีเขียว ซึ่งจะเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อภาคธุรกิจในพื้นที่ในช่วงกลางปีนี้ ถือเป็นช่วงที่ภาคธุรกิจหลายภาคส่วนที่จะต้องมีการจ่ายเงินภาษีกลางปี ซึ่งจะทำให้สภาพคล่องลดลงได้ เรื่องของระบบ Logistics ที่รัฐบาลต้องเร่งดำเนินการ และให้ครอบคลุม

1.2.7 ด้านสังคม

พื้นที่ส่วนใหญ่ในภาคกลางเป็นที่ราบลุ่มและเป็นแหล่งผลิตเกษตรที่สำคัญของประเทศ คนในพื้นที่เดิมจึงมีพื้นฐานมาจากสังคมภาคเกษตรเป็นส่วนใหญ่ แต่เมื่อพื้นที่ปรับเปลี่ยนไปสู่ภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น นอกจากคนในพื้นที่จะปรับเปลี่ยนไปเป็นแรงงานในภาคอุตสาหกรรมด้วยแล้ว ยังมีแรงงานที่ย้ายถิ่นเข้ามาในแหล่งอุตสาหกรรมด้วย เช่น ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา ระยอง ชลบุรี จึงทำให้มีการขยายตัวในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ เช่น อพาร์ทเมนท์ บ้านเช่า หอพัก รวมไปถึงห้างสรรพสินค้าเพื่อรองรับการอุปโภคบริโภคของคนในพื้นที่ แต่ยังไม่ปัญหาแรงงานต่างด้าวมากนัก ยกเว้นในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 2 เช่น สมุทรสงคราม สมุทรสาคร ที่เน้นการประกอบธุรกิจการประมง ซึ่งจะมีแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก เนื่องจากแรงงานไทยมักไม่

ทำงานนี้ เพราะเป็นงานหนัก ต้องอาศัยความอดทนสูง และต้องอยู่ในทะเลเป็นเวลานาน จึงกลายเป็นผลกระทบทางสังคมทางหนึ่ง หากยังไม่ได้มีการบริหารจัดการที่ดี การขยายตัวในภาคอุตสาหกรรมของหลายพื้นที่ นอกจากดึงดูดแรงงานทางตรงในภาคอุตสาหกรรมเข้ามาในพื้นที่แล้ว ยังทำให้เกิดธุรกิจการค้าและบริการที่ต่อเนื่องอีกมากมายด้วย เช่น ธุรกิจซ่อมบำรุง รับเหมาก่อสร้าง ดัดตั้งอุปกรณ์เครื่องจักร ธุรกิจรับส่งคนงาน รักษาความปลอดภัย ตัวแทนจำหน่ายต่างๆ ฯลฯ ซึ่งทำให้มีเจ้าของธุรกิจและแรงงานเข้ามาอีกมากมาย และทำให้โครงสร้างทางสังคมของพื้นที่ปรับเปลี่ยนไป ตามโครงสร้างประชากรทั้งที่เข้าไปตั้งภูมิลำเนา และที่เป็นประชากรแฝงในพื้นที่

1.2.8 ด้านวัฒนธรรม

ด้วยลักษณะทางกายภาพที่หลากหลาย ทั้งภูเขา แม่น้ำ ที่ราบลุ่มและชายฝั่งทะเล ส่งผลให้ภูมิภาคแถบนี้อุดมไปด้วยทรัพยากรป่าไม้ แร่ธาตุ ผลไม้และสัตว์ทะเล ในพระราชหัตถเลขาของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เมื่อครั้งเสด็จประพาสจันทบุรี ปี จ.ศ. 1238 หรือ พ.ศ. 2419 ทรงกล่าวถึงสินค้าออกของเมืองจันทบุรีว่าประกอบด้วยเครื่องเทศ สมุนไพร อาทิ พริกไทย กระวาน เร่ว น้ำตาลทราย พงลละลาย รง แดงอุลิต รวมทั้งอาหารแปรรูปจากทะเล อาทิ กุ้งแห้ง เยื่อเคย ทรัพยากรประมงและเครื่องเทศสมุนไพร ที่มีอยู่อย่างอุดมสมบูรณ์ ส่งผลต่อวัฒนธรรมอาหารพื้นบ้านภาคตะวันออก โดยเฉพาะเครื่องแกง ซึ่งมีส่วนผสมของสมุนไพร เครื่องยาหลายชนิด

วัฒนธรรมประเพณี ประเพณีวิ่งควาย เป็นประเพณีที่จัดเป็นประจำทุกปีในวันขึ้น 14 ค่ำ เดือน 11 ก่อนออกพรรษา 1 วัน เป็นประเพณีที่เป็นมรดกตกทอดมาแต่บรรพชนถึงปัจจุบัน เพื่อเป็นการทำขวัญควายและให้ควายได้พักผ่อนจากงานในท้องนา เพื่อให้สอดคล้องกับความเชื่อที่ว่า หากปีใดไม่มีการวิ่งควายปีนั้นควายจะเป็นโรคระบาดกันมาก เพื่อแสดงความรู้คุณต่อควายซึ่งเป็นสัตว์ที่จำเป็นในการประกอบอาชีพทำนา และเพื่อให้ชาวบ้านมาพบปะสังสรรค์กัน ส่วนใหญ่จัดงานในเขตเทศบาลเมืองชลบุรี และอำเภอบ้านบึง ปัจจุบันประเพณีวิ่งควายโด่งดังเป็นที่รู้จักกันไปทั่วทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ

1.2.9 ผลิตภัณฑ์มวลรวม

ในระยะที่ผ่านมาเศรษฐกิจของภาคตะวันออก เติบโตขึ้นมีการขยายตัวเรื่อยมาจนกระทั่งในปี 2536 ซึ่งมีอัตราการขยายตัวร้อยละ 4.7 ได้เพิ่มสูงขึ้นถึงร้อยละ 10.6 ในช่วงปี 2537 – 2538 อันเป็นผลมาจากการขยายตัวด้านการเกษตร, อุตสาหกรรม, การค้าและบริการ ที่ขยายตัวตามภาวะเศรษฐกิจของประเทศและของโลก ทำให้อัตราขยายตัวโดยเฉลี่ยของเศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉลี่ยเหนือ ระหว่างปี 2535 – 2538 เท่ากับร้อยละ 7.6 ในขณะที่อัตราความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ มีอัตราร้อยละ 8.8 ในปี 2538 เศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉลี่ยเหนือ ขึ้นอยู่กับภาคการเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งมีฐานการผลิตขึ้นอยู่กับพืชหลัก 3 – 4 ชนิด คือ ข้าว, ข้าวโพด,

อ้อย และมันสำปะหลัง การผลิตด้านการเกษตรดังกล่าวมีส่วนในผลิตภัณฑ์มวลรวมของภาค ประมาณร้อยละ 25.6๖ ในปี 2535 และได้ลดความสำคัญลงอย่างต่อเนื่อง เหลือเพียงร้อยละ 20.0 ในปี 2538 โดยสาขาการผลิตอื่น เช่น อุตสาหกรรม, การค้า และบริการขยายตัวในสัดส่วนที่สูงขึ้น ผลิตภัณฑ์มวลรวมของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปี 2535 ตามราคาตลาดมีมูลค่า 337,011.6 ล้านบาท ได้ขยายตัวสูงขึ้น เป็น 502,798.2 ล้านบาทในปี 2538 ทำให้รายได้เฉลี่ยต่อหัวของประชากร เท่ากับ 24,834 บาทต่อคน ซึ่งต่ำเพียงประมาณ 1 ใน 3 ของรายได้เฉลี่ยต่อหัวของประชากร ทั้งประเทศอย่างไรก็ตาม หลายปีที่ผ่านมาจังหวัดที่มีรายได้เฉลี่ยต่อกันต่ำสุดใน 10 อันดับแรกของ ประเทศอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งสิ้น โดยเฉพาะจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งมีรายได้เฉลี่ยต่อคน เพียง 18,199 บาท ในปี 2538 หรือเพียง 1 ใน 4 ของรายได้เฉลี่ยของคนทั้งประเทศ

ปัญหาสำคัญ

1. ปัญหามลพิษทางทะเล เช่น น้ำเสีย สัตว์ทะเลถูกทำลาย แนวปะการังและหาดสกปรก
2. ปัญหาป่าไม้ถูกทำลาย พื้นที่ของภาคนี้เคยมีป่าอุดมสมบูรณ์ทั้งป่าบกและป่าชาย และ ปัจจุบันถูกใช้พื้นที่เพื่อการอื่น
3. ปัญหาอพยพของประชาชน มีการอพยพเข้ามามากขึ้น มีผลให้เกิดปัญหาที่อยู่อาศัย การบริการด้านสาธารณสุขการไม่เพียงพอ เกิดปัญหาชุมชน
4. ปัญหาชายแดน เนื่องจากเป็นภาคที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศกัมพูชา ซึ่งมีปัญหา ด้านการเมืองภายในประเทศ
5. ปัญหาการประมงและน่านน้ำ ขณะนี้ประเทศต่างประกาศเขตน่านน้ำสากลขยายเป็น 200 ไมล์ทะเล ทำให้เกิดกรณีพิพาทกับประเทศเพื่อนบ้าน การแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาสภาพแวดล้อมโดยออกกฎหมายควบคุมแหล่งบริการและโรงงาน อุตสาหกรรมในการปล่อยน้ำเสีย คือ ต้องมีการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยทิ้งลงในแม่น้ำลำคลอง หรือ ทะเล ส่งเสริมให้สถานบริการด้านการท่องเที่ยว จัดให้แนวทางการพัฒนาเป็นเขตเป้าหมาย เพื่อ สะดวกและเป็นสัดส่วน

ลักษณะทางวัฒนธรรม

ประชากรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีจำนวนประชากรน้อยรองจากภาคตะวันตก จังหวัดที่มี ประชากรมากที่สุด และมีความหนาแน่นของประชากรมากที่สุดคือ จังหวัดชลบุรี จังหวัดที่มี ประชากรน้อยที่สุดคือ ตรัง และจังหวัดที่มีความหนาแน่นประชากรเบาบางที่สุดคือ จังหวัด สระแก้ว

1. ปัญหาของประชากรในภาค
 - ปัญหาการอพยพของชาวกัมพูชา

- ปัญหาการล่องล้าอาชีพโดยและความปลอดภัยของประชากรตามแนวชายแดน
 - กิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สำคัญ
2. การเพาะปลูกและเลี้ยงสัตว์
- การเพาะปลูกที่ราบลุ่มแม่น้ำต่าง ๆ จะทำนาส่วนใหญ่พืชผลที่สำคัญได้แก่ งามะทุเรียน มังคุด ขนุน เป็นต้น
 - การเลี้ยงสัตว์ มีการเลี้ยงสัตว์เพื่อเป็นอาหาร ได้แก่ ไก่ เป็ด
 - การประมง มีการทำประมงน้ำเค็มบริเวณชายฝั่งที่ติดทะเล เช่น ชลบุรี ระยอง ส่วนประมงน้ำจืดที่จังหวัดปราจีนบุรี
 - การทำเหมืองแร่ แร่รัตนชาติที่จังหวัดจันทบุรี และตราด
 - อุตสาหกรรมมีการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเล จัดเป็นนิคมอุตสาหกรรม เช่น แหลมฉบัง เป็นอุตสาหกรรมปิโตรเคมี อุตสาหกรรมหนัก และสัตว์หีบ เป็น อุตสาหกรรม การต่อเรือ ขนถ่ายสินค้าทางเรือ

จากข้อมูลจึงกล่าวได้ว่า ตลาดแรงงานในภาคตะวันออกเป็นพื้นที่ขับเคลื่อนที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่สามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานหรือบริหารงานของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่จะต้องวางแผนด้านกำลังคนหรือทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ตามเป้าหมายองค์กรและคุ้มค่ากับค่าจ้างแรงงานหรือเงินเดือนที่ได้ตกลงไว้ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพการบริหารงานของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมต่าง ๆ และเป็นตัวชี้วัดการเติบโตของอุตสาหกรรมภาคตะวันออก นอกจากนี้การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) อย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2558 ย่อมทำให้เกิดสถานะการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่เพิ่มสูงขึ้น ดังนั้นการศึกษาแนวโน้มความต้องการแรงงานในอนาคตจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนด้านแรงงาน เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะพัฒนาบุคลากรแรงงานให้มีศักยภาพและเพียงพอต่อความต้องการของผู้ประกอบการ (นายจ้าง) รวมทั้งมาตรการรับมือกับปัญหาแรงงานที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต เช่น การไม่มีงานทำของนักศึกษาจบใหม่ แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย เป็นต้น และเพื่อทำให้สอดคล้องกับทิศทางของตลาดแรงงานภายในประเทศให้เกิดความสมดุลสร้างความยั่งยืนให้แรงงานไทยสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างดียิ่งขึ้น

โครงการวิจัยนี้จึงมีเป้าหมายเพื่อศึกษาถึงแนวโน้มในอีก 5 ปีข้างหน้าว่า ความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมหรือไม่ อย่างไร เพื่อเตรียมความพร้อมหรือสร้างมาตรการรับมือและช่วยเหลือแรงงานไทยให้สามารถแข่งขันกับแรงงานต่างด้าวได้ รวมทั้งพัฒนาตลาดแรงงานเพื่อรองรับนักศึกษาจบใหม่ให้มีงานทำที่ตรงสายงาน หรือเลือกเข้า

ทำงานได้อย่างหลากหลายมากยิ่งขึ้น นำมาสู่การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถแข่งขันกับนานาชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์จำนวนแรงงานและอุปทานแรงงานในพื้นที่เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในปัจจุบัน

1.2.2 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ แนวโน้มความต้องการแรงงาน อุปทานแรงงาน และความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าวในพื้นที่เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในช่วงปี พ.ศ. 2561- 2565

1.2.3 เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะด้านนโยบายการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการมาลงทุนในพื้นที่เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นโยบายการวางแผนกำลังแรงงาน ความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าว การพัฒนาศักยภาพแรงงาน การคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมในพื้นที่เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้มีศักยภาพสูงสุดและเกิดความยั่งยืน

1.3 ขอบเขตการศึกษา

1.3.1 ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้จะครอบคลุมพื้นที่เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด ฉะเชิงเทรา สระแก้ว ปราจีนบุรี) ที่มีฐานอุตสาหกรรมที่สำคัญ ที่มีการลงทุนขนาดใหญ่จำนวนมาก อาทิ ปิโตรเคมี กลั่นน้ำมัน เหล็ก ยานยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้า การแปรรูปสินค้าการเกษตรที่เป็นเขตเศรษฐกิจ

1.3.2 ที่มาของแหล่งข้อมูล

1) ข้อมูลทุติยภูมิ:

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับทิศทางและแนวโน้มการลงทุน การผลิตและบริการ หลักสูตรการผลิตกำลังคนในพื้นที่เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อมูลอุปทานแรงงานในพื้นที่เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2) ข้อมูลปฐมภูมิ:

สัมภาษณ์ผู้ประกอบการภาคการผลิต ตัวแทนเอเจนซีของบริษัทหรือสมาคม จัดหาแรงงานเพื่อทราบเกี่ยวกับโอกาส ปัญหา อุปสรรค และผลกระทบเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน และความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายสินค้า การบริการ การลงทุน และเงินทุนในพื้นที่เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมการลงทุน (BOI)

การตั้งโรงงานอุตสาหกรรม การจดทะเบียนพาณิชย์ (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า) การบริหารจัดการแรงงาน (สำนักงานจัดหางาน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด) เพื่อให้ทราบการขยายตัวของอุตสาหกรรม การบริการ ศักยภาพ และแนวโน้มเพื่อเชื่อมโยงกับแนวโน้มความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตภาคตะวันออก ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ไม่มีสหภาพแรงงานต่างด้าวภาคตะวันออกเนื่องจากทางภาครัฐไม่ได้จัดตั้งหน่วยงานนี้ขึ้นมา

1.4 วิธีการดำเนินการ/กิจกรรมหลัก

เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ต่างๆ ของโครงการมีวิธีการศึกษาดำเนินงานดังต่อไปนี้

1.4.1 เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้อ 1.2.1 “เพื่อศึกษาและวิเคราะห์จำนวนแรงงานและอุปทานแรงงานในพื้นที่เขตภาคตะวันออกในปัจจุบัน” ได้ทำการศึกษาดังต่อไปนี้

1) ศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ

1.1) ทบทวนนโยบาย แผนการพัฒนาในระดับประเทศ อาทิ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับปัจจุบัน ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 นโยบายรัฐบาล เป็นต้น รวมถึงแผนพัฒนาโครงการระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor หรือ EEC) บนพื้นที่ 3 จังหวัดคือ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง

1.2) ศึกษารวบรวมข้อมูลสถิติ เอกสารที่เกี่ยวข้องในเชิงสถิติในด้าน โครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมจากแหล่งต่างๆ ในจังหวัดภาคตะวันออก อาทิ ข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด มูลค่าการค้าชายแดน การมีงานทำของประชากร ข้อมูลความต้องการและขาดแคลนแรงงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์และภูมิหลัง โครงสร้างเศรษฐกิจในพื้นที่อันจะมีผลต่อการจ้างงานในพื้นที่ รวมถึงแนวทางการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการค้าอันจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น

1.3) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาการจ้างแรงงานทั้งด้านการบริหารจัดการและจัดหาแรงงาน, การเคลื่อนย้ายแรงงาน, ตลาดแรงงาน รวมทั้งปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการจ้างแรงงานพัฒนาในเชิงแรงงาน การย้ายถิ่นพื้นที่

2) ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความครบถ้วนและข้อมูลเชิงลึกในมิติต่างๆ จำเป็นต้องมีการศึกษาข้อมูลปฐมภูมิในเชิงการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ สภาอุตสาหกรรมจังหวัด หอการค้าจังหวัด เป็นต้น เพื่อศึกษาข้อมูล

เชิงลึกของโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปรวมถึงสภาพตลาดแรงงาน (อุปสงค์ อุปทาน ความต้องการและขาดแคลนแรงงาน) แนวโน้ม การเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน ในเขตภาคตะวันออก

1.4.2 เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้อ 1.2.2 “เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ แนวโน้มความต้องการแรงงาน อุปทานแรงงาน และความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าวในพื้นที่เขตภาคตะวันออก ในช่วงปี พ.ศ. 2561- 2565” จะได้ทำการศึกษาดังต่อไปนี้

ข้อมูลด้านแรงงานในเมือง/จังหวัด มาคำนวณหาช่องว่างระหว่างอุปสงค์และอุปทาน สำหรับใช้ในการวิเคราะห์หาสัดส่วนความต้องการในการจ้างแรงงาน และจะนำผลข้อมูลดังกล่าวมาพิจารณาเพื่อวิเคราะห์ถึงปริมาณกำลังแรงงานที่เหมาะสมของเขตจังหวัดภาคตะวันออกและแนวโน้มความต้องการแรงงานต่างด้าวต่อไป

1.4.3 เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้อ 1.2.3 “เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะด้านนโยบายการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการมาลงทุน ในพื้นที่เขตภาคตะวันออก นโยบายการวางแผนกำลังแรงงาน ความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าว การพัฒนาศักยภาพแรงงาน การคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมในพื้นที่เขตภาคตะวันออก ให้มีศักยภาพสูงสุดและเกิดความยั่งยืน” จะได้ทำการศึกษาดังต่อไปนี้

- ข้อมูลที่รวบรวมได้ทั้งหมดเพื่อจัดทำเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการกำหนดแผน
- แผนกำลังแรงงานในเชิงพื้นที่เขตภาคตะวันออก

1.5 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 เพื่อให้ทราบถึงจำนวนแรงงานในภาคตะวันออกในปัจจุบันและแนวโน้มในอีก 5 ปี ข้างหน้า

1.5.2 เพื่อสร้างแนวทางหรือมาตรการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่อาจเกิดขึ้นได้

1.5.3 เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการแนะแนวอาชีพแก่นักเรียน นิสิตนักศึกษา และผู้ว่างงาน

1.5.4 เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนด้านการพัฒนากำลังคนของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ให้สอดคล้องกับทิศทางของตลาดแรงงานในภาคตะวันออก รวมทั้งใช้ในการ กำหนดนโยบายด้านการบริหารกำลังแรงงานของประเทศต่อไป

1.6 อภิธานศัพท์ ความต้องการแรงงาน, ตลาดแรงงาน, ภาคตะวันออก

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี แผนและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับ ความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตภาคตะวันออก

โครงการวิจัยความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตภาคตะวันออก ใน 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2561 – 2565) การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีการค้นคว้าข้อมูล เอกสารแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นการประมวลเอกสารเพื่อนำมาใช้เป็นพื้นฐานและได้สรุปแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 นโยบายและแผนพัฒนาของประเทศที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2558 – 2577) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564)

กรอบการพัฒนาระยะยาวตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 มีวิสัยทัศน์คือ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขภายใต้หลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงหลุดพ้นจากรายได้ปานกลาง และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ โดยมีแนวยุทธศาสตร์เพื่อให้เกิดความสำเร็จ 6 ประการ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ
6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ทิศทางและกรอบยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ซึ่งมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังแรงงานและพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในยุทธศาสตร์ที่ 3 สรุปได้ดังต่อไปนี้

การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน นั้นคือการพัฒนา 5 ปี ต่อจากนี้มุ่งขจัดอุปสรรคต่อการเพิ่มผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูงขึ้น

จึงเน้นให้เศรษฐกิจเติบโตได้ตามศักยภาพและมีเสถียรภาพ มีการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมนิเวศภาคส่งออกมีการพัฒนาจนสามารถขยายตัวและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย ผลิตภาพการผลิตของประเทศเพิ่มขึ้น การลงทุนภาครัฐและเอกชนมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องและมีการเติบโตอย่างเข้มแข็ง มีการร่วมมือกันมากขึ้น โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย (ชุตินาฏ วงศ์สุบรรณ, 2558)

1) การพัฒนาเศรษฐกิจในภาพรวม

- การพัฒนาเพื่อรองรับอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เทคโนโลยีชีวภาพ อุตสาหกรรมวัสดุในกลุ่ม Carbon Fiber ฯลฯ เป็นแหล่งถ่ายทอดเทคโนโลยีและสร้างความเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมและบริการที่มีอยู่ในปัจจุบัน พัฒนาเพื่อรองรับการขับเคลื่อนให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางของภูมิภาคทางการเป็นที่ตั้งของสำนักงานใหญ่ของธุรกิจ การวิจัยและพัฒนา และบริการ โลจิสติกส์

- การใช้ประโยชน์จากประชาคมอาเซียนและการเปิดเสรีทางการค้าและการลงทุน เป็นการขับเคลื่อนให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางการผลิตและบริการในยุคที่สาม ลดความเหลื่อมล้ำระหว่างพื้นที่และสาขาอาชีพ

2) การพัฒนาเศรษฐกิจรายสาขา

- การพัฒนาผลิตภาพแรงงาน สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนากำลังคนและแรงงาน พัฒนาและยกระดับคุณภาพแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ

3) การพัฒนาศักยภาพคน

- ให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ให้มีการพัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีทักษะทางด้านภาษา ความคิดสร้างสรรค์

4) การพัฒนาพื้นที่ ภาค และการเชื่อมโยงภูมิภาค

- จัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน แดน โดยส่งเสริมการลงทุนและการค้าชายแดนรวมทั้งวิสาหกิจ ขนาดกลางขนาดย่อมและธุรกิจเพื่อสังคม เพื่อดึงดูดนักลงทุนไทยและในภูมิภาคให้เข้ามาลงทุนในพื้นที่ โดยเฉพาะการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในพื้นที่ชายแดน

- ให้สิทธิประโยชน์ การบริหารจัดการและการสร้างขีดความสามารถของแรงงานไทย และต่างด้าว

- ให้บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ และจัดระเบียบพื้นที่ชายแดนด้านความมั่นคง เพื่ออำนวยความสะดวกด้านการค้าชายแดนและการผ่านแดนระหว่างไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน

2.1.2 นโยบายระดับภูมิภาค

ข้อตกลงและพันธกรณีที่เกี่ยวข้องในการเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

อาเซียน (ASEAN) เป็นการรวมตัวกันของ 10 ประเทศ ในทวีปเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ระดับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ จนมีการแสวงหาหนทางความร่วมมือกันอีกครั้ง และสำเร็จภายในปี พ.ศ. 2563 (ค.ศ. 2020) โดยประชาคมอาเซียนแบ่งออกเป็น ๓ เสาหลัก คือ ประชาคมการเมืองและความมั่นคง ประชาคมเศรษฐกิจ และประชาคมสังคมและวัฒนธรรม ต่อมาในปี พ.ศ. 2550 มติที่ประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 13 ที่เมืองเซบู ประเทศฟิลิปปินส์ เห็นชอบให้เลื่อนการจัดตั้งประชาคมอาเซียนให้เร็วกว่ากำหนดที่วางไว้เดิมเป็นปี พ.ศ. 2558 ซึ่งถือเป็นการเปิดกว้างให้ประชาชนในแต่ละประเทศสามารถเข้าไปทำงานในประเทศ อื่น ๆ ในประชาคมอาเซียนได้อย่างเสรี เสมือนดังเป็นประเทศเดียวกัน

อาเซียนได้จัดทำพิมพ์เขียวประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community Blueprint) อันเป็นแนวทางการทำงานเพื่อการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) อย่างสมบูรณ์ในปี พ.ศ. 2558 โดย AEC Blueprint ประกอบไปด้วยหลักการ 4 ประการ ดังนี้

1) การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว โดยให้มีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ และแรงงานฝีมือ ตลอดจนการเคลื่อนย้ายเงินทุนอย่างเสรีมากขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมการรวมกลุ่มสาขาความร่วมมือทางเศรษฐกิจที่สำคัญของอาเซียนอย่างเป็นทางการ

2) การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของอาเซียน ซึ่งให้ความสำคัญด้านนโยบายที่ช่วยส่งเสริมการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ เช่น กรอบนโยบายการแข่งขันของอาเซียน การคุ้มครองผู้บริโภค นโยบายภาษี และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (การเงิน การขนส่ง เทคโนโลยีสารสนเทศ และพลังงาน)

3) การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเสมอภาค ซึ่งเป็นการส่งเสริมการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของประเทศสมาชิกและลดช่องว่างของระดับการพัฒนาระหว่างสมาชิกเก่าและสมาชิกใหม่ของอาเซียน เช่น การสนับสนุนการพัฒนา SMEs และการเสริมสร้างขีดความสามารถผ่านโครงการต่าง ๆ

4) การบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก โดยมุ่งเน้นการปรับประสานนโยบายเศรษฐกิจของอาเซียนกับประเทศภายนอกภูมิภาค เช่น การส่งเสริมการสร้างเครือข่ายในด้านการผลิต/จำหน่ายภายในภูมิภาคให้เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจโลก

นอกจาก AEC Blueprint แล้ว ยังมีกลไกในการขับเคลื่อนอื่นๆ ได้แก่ การประชุมเจ้าหน้าที่อาวุโสด้านเศรษฐกิจอาเซียน (Senior Economic Officials' Meeting - SEOM) และการประชุมรัฐมนตรีเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Ministers' Meeting - AEM) จาก

ส่วนประกอบหลักของ AEC Blueprint จะเห็นได้ว่าการเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว ถือเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งแก่เศรษฐกิจในภูมิภาค โดยมีกรอบความตกลงว่าด้วยการค้าบริการของอาเซียน (ASEAN Framework Agreement on Service: AFAS) โดยมีสาระสำคัญหลักๆ ได้แก่ การจัดตั้งธุรกิจอนุญาตให้ชาวต่างชาติเข้ามาจัดตั้งธุรกิจในประเทศไทยในรูปแบบของบริษัทจำกัด ที่จดทะเบียนในประเทศไทย โดยจำกัดสัดส่วนผู้ถือหุ้นต่างชาติไม่เกินร้อยละ 70 หรือ 51 หรือ 49 ของทุนจดทะเบียน อนุญาตให้มีการเคลื่อนย้ายบุคลากรวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถได้ โดยการจัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมคุณสมบัติวิชาชีพ (Mutual Recognition Agreement –MRA) โดยปัจจุบันอาเซียนได้ลงนาม MRA ของคุณสมบัตินักวิชาชีพแล้ว 7 สาขา คือ ทันตแพทย์ แพทย์ วิศวกร สถาปนิก นักบัญชี ช่างสำรวจ พยาบาล และ 1 กลุ่มวิชาชีพ ได้แก่ การท่องเที่ยว (อ้างถึงในกองเศรษฐกิจ กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ, 2558. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน) การใช้ประโยชน์จากประชาคมอาเซียนและการเปิดเสรีทางการค้าและการลงทุน เป็นการขับเคลื่อนให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการผลิตและบริการในยุคที่สาม ลดความเหลื่อมล้ำระหว่างพื้นที่และสาขาอาชีพ เกิดการพัฒนากำลังแรงงาน และความต้องการด้านกำลังแรงงานเพิ่มสูงขึ้นอีกด้วย

2.1.3 นโยบายกระทรวงแรงงาน

ตามแนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ กระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการแรงงานซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ เพื่อตอบสนองแนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ กระทรวงแรงงาน ได้กำหนดแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560-2564) ไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

1. การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
2. การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี
3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ
4. การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน
5. การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร
6. การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ

เพื่อเป็นการดำเนินการตาม 6 ยุทธศาสตร์ให้เกิดบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ กระทรวงแรงงาน ได้มีการกำหนดนโยบายซึ่งเป็นงานเฉพาะเรื่องที่ต้องการให้เร่งดำเนินการ ดังนี้

1. การพัฒนาแรงงาน ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ

- หน่วยงานต้องทราบความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ให้ตรงกับความต้องการของตลาด ทั้งในเรื่องของทักษะฝีมือ และจำนวนแรงงานในแต่ละสาขาอาชีพ
- ร่วมมือกับภาคเอกชน สถานประกอบการ สถาบันการศึกษา ในการฝึกงานให้กับนักเรียน นักศึกษาที่จะจบการศึกษา ให้มีความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน มีทักษะฝีมือตรงกับความต้องการของสถานประกอบการในพื้นที่ ซึ่งจะช่วยลดปัญหาการว่างงาน และการอพยพเข้ามาทำงานในเมืองได้
- เรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงาน ถือเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องทำให้การพัฒนาและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีมาตรฐานในระดับสากล เพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน และเป็นการเพิ่มศักยภาพของแรงงานไทยให้เป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- การเพิ่มช่องทางในการเข้าถึงแหล่งงาน โดยขยายการจัดตั้ง Smart Job Center ให้ครอบคลุมทุกจังหวัดทั่วประเทศ เพิ่มการแนะแนวอาชีพ เพื่อต่อ ยอดจาก Smart Job เป็น Smart Job Smart Worker Center
- การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ จะต้องพัฒนาเสริมสร้างภูมิคุ้มกันให้กับแรงงานในการไปทำงาน ได้อย่างมีศักดิ์ศรี
- ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและส่งเสริมสวัสดิการ การให้ความคุ้มครอง และระบบแรงงานสัมพันธ์ สร้างหลักประกันทางสังคม และส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน
- พัฒนาระบบคุ้มครอง และความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- รณรงค์ขอความร่วมมือจากสถานประกอบการ และการจัดชุดตรวจบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มข้นและจริงจัง สถานประกอบการกิจการใดที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ให้ดำเนินการออกคำสั่งหรือดำเนินคดีตามอำนาจหน้าที่อย่างเคร่งครัด
- พัฒนาระบบการเผยแพร่องค์ความรู้ด้านการประกันสังคม และขยายขอบเขตประกันสังคมให้ครอบคลุมไปถึงแรงงานนอกระบบ เพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์และเสริมสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายเพื่อให้ผู้ประกันตนเข้าถึงสิทธิประกันสังคมอย่างทั่วถึง

2. การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เรื่องแรงงานต่างด้าวเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง ขณะที่ยังมีความต้องการแรงงานต่างด้าวในการพัฒนาประเทศ จึงต้องทำให้เป็นระบบตามมาตรฐานสากล การดำเนินการเปิดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและผ่อนผันให้ทำงาน ตามที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติและรัฐบาลดำเนินการในรอบที่ผ่านมาเป็นการแก้ปัญหาเร่งด่วนเฉพาะหน้า ซึ่งจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบครบวงจร

- การกำหนดความต้องการ จะต้องรวบรวมความต้องการแรงงานทั้งในส่วนที่เป็นความต้องการรายปีของผู้ประกอบการ และประมาณการความต้องการแรงงานของภาคเศรษฐกิจในอนาคต จากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้าและสมาคมประมง นำมาวางแผนกำหนดคุณสมบัติ และจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสมและเพียงพอ เสนอไปยังประเทศต้นทาง

- การนำเข้าแรงงานต่างด้าว จากเดิมที่เคยผ่านเข้ามาอย่างผิดกฎหมายจะต้องใช้ช่องทางที่ถูกต้อง โดยผ่านศูนย์ประสานงานแรงงานต่างด้าวที่จัดตั้งขึ้นตามด่านถาวร มีการตรวจลงตราวีซ่า และคัดกรองขั้นต้น จากนั้นจึงให้นายจ้างรับไปยังศูนย์ OSS จังหวัดที่เป็นที่ตั้งของสถานประกอบการเพื่อดำเนินการจดทะเบียนตามขั้นตอน

- ต้องมีการดูแลแรงงานต่างด้าวระหว่างที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย การใช้แรงงานให้เหมาะสมกับสภาพการจ้าง ดูแลในด้านสวัสดิการให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานสากล มีการจัด Zoning เพื่อให้สะดวกต่อการควบคุมดูแลไปจนถึงการอำนวยความสะดวกในการกลับภูมิลำเนาเมื่อครบวาระการทำงาน

3. ปัญหา การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน แรงงานเด็ก และแรงงานบังคับ เป็นส่วนหนึ่งของปัญหาที่ทำให้ประเทศไทยถูกจัดอันดับอยู่ในระดับ Tier 3 ในรายงานการค้ามนุษย์ หรือ TIP Report ของสหรัฐฯ และถูก EU ใ้ใบเหลืองจากการทำประมงที่ผิดกฎหมาย หรือ IUU Fishing ซึ่งรัฐบาลได้กำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติ ในการแก้ไขปัญหาต้องดำเนินการ ดังนี้

- ต้องไม่มีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับอย่างเด็ดขาด ทั้งในส่วนของแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าว

- ในการปรามปรามผู้กระทำความผิด ให้มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวดจริงจัง ไม่ว่าจะเป็นผู้มีอิทธิพล หรือข้าราชการระดับใดก็ตาม หากพบว่าเกี่ยวข้องกับขบวนการค้ามนุษย์จะต้องถูกดำเนินคดีอย่างเด็ดขาด ไม่มีการละเว้น

- การทำงานของศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานที่ได้จัดตั้งขึ้น จะต้องทำงานเชิงรุกมีผลงานเป็นรูปธรรมจับต้องได้

- การตรวจคุ้มครองแรงงานจะต้องบูรณาการชุดตรวจจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้ความเร่งด่วนในการตรวจกิจการกลุ่มเสี่ยง แรงงานในกิจการประมงทะเล
 - มีการพัฒนาเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สปมผ. ศร.ชล. กรมเจ้าท่า กรมประมง
 - ปรับปรุงแนวปฏิบัติในการจัดหางานในประเทศและต่างประเทศ เพื่อป้องกันการหลอกลวงไปยังค้ำใช้แรงงาน
 - เร่งรัดจัดทำค่านิยม แรงงานบังคับแรงงานทาส แรงงานขี้ดหนี้
 - จัดอบรมให้กับพนักงานตรวจแรงงานและอาสาสมัครแรงงานประจำตำบล ส่งเสริมแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี (Good Labour Practices : GLP) ที่เน้นบทบาทของนายจ้างในการแสดงเจตจำนงที่ชัดเจนว่าพร้อมจะปฏิบัติตามข้อตกลงต่างๆ เพื่อการดูแลคุ้มครองแรงงานของตนเป็นอย่างดี ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติ
4. ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านแรงงาน
- พัฒนาระบบสารสนเทศและระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้รับบริการทุกประเภท ยกตัวอย่างเช่น การเพิ่มช่องทางการให้บริการรับ-จ่ายเงินผ่านระบบ e-service
 - พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารด้านแรงงานต่างด้าว
 - เร่งจัดทำ Application ในการให้บริการด้านแรงงานเพื่อเป็นอีกช่องทางหนึ่งในการให้บริการลูกจ้าง นายจ้างผู้ประกันตน รวมถึงประชาชนทั่วไป
5. การพัฒนาความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ
- ให้นำหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทั้งในกรอบทวิภาคีและกรอบพหุภาคี โดยให้ความสำคัญกับกลุ่มประเทศ CLMV กลุ่มประเทศสมาชิก ASEAN และกลุ่มประเทศเอเชียและแปซิฟิก เป็นลำดับแรก
 - เน้นการทำงานร่วมกับองค์กรระหว่างประเทศด้านแรงงานต่างๆ เพื่อผลักดันนโยบายความร่วมมือของรัฐบาลให้บรรลุผลสำเร็จ
 - ยกกระดับการดำเนินงานด้านแรงงานของไทยให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานสากล
6. การสนับสนุนการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ
- ให้ทุกส่วนราชการสนับสนุนการดำเนินการในการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษของรัฐบาล โดยให้เร่งรัดการจัดตั้ง OSS ในพื้นที่

- กำหนดรูปแบบและกระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวชายแดน แบบไป-กลับ และตามฤดูกาล และเร่งดำเนินการให้เกิดผลโดยเร็ว
- การฝึกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่แต่ละพื้นที่ ให้มีทักษะฝีมือสอดคล้องกับการรองรับตามการแบ่งคลัสเตอร์ในแต่ละพื้นที่ (สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ไอทีและดิจิทัล ยานยนต์และชิ้นส่วน เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แปรรูปเกษตรและอาหาร)
- เร่งขยายสาขาสำนักงานประกันสังคมในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษและดำเนินการโครงการสินเชื่อเพื่อสนับสนุนการจ้างงานในเขตพัฒนาพิเศษ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

7. การบริหารจัดการศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (National Labour Information Center:

NLIC)

- จัดทำฐานข้อมูลแรงงานให้เป็นระบบ โดยข้อมูลต้องมีรายละเอียดแต่ละภาค กลุ่มพื้นที่ จัดเป็นหมวดหมู่เข้าระบบ และปรับแก้ข้อมูลให้ทันสมัยตลอดเวลา
- เชื่อมโยงและบูรณาการฐานข้อมูลในเชิงลึก โดยนำข้อมูลในแต่ละด้าน เช่น ข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงาน การหมุนเวียน การเคลื่อนย้ายตลาดแรงงาน การเปลี่ยนงานเปลี่ยนนายจ้างของแรงงาน และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มาประมวลผลและวิเคราะห์ คาดการณ์สถานการณ์แรงงานในอนาคต นำมาใช้ประกอบการวางแผนงาน/โครงการ ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเชื่อมโยงข้อมูลของสำนักงานประกันสังคมเข้ามายังศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ

8. การส่งเสริมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ต้องเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

- โดยการประสานข้อมูลความต้องการแรงงานของตลาดแรงงานอาเซียน
- เร่งรัดการฝึกอบรมฝีมือแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรมที่สำคัญในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- เพิ่มทักษะความรู้ของแรงงานในประเทศ
- ส่งเสริมการบริหารจัดการด้านแรงงาน อย่างเป็นมาตรฐาน ให้กับแรงงาน โยกย้ายถิ่นฐาน
- ส่งเสริมองค์ความรู้ด้านการประกันสังคมให้แก่ผู้ประกันตน โดยยกระดับการบริการประกันสังคมสู่สากล
- ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และการพัฒนาความร่วมมือระหว่างกัน

- พัฒนาความรู้เกี่ยวกับอาเซียนและทักษะภาษาให้กับบุคลากรและแรงงาน

2.1.4 แผนปฏิบัติการกรมการจัดหางาน

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ที่กำหนดเป้าหมายรวมของการพัฒนาที่สำคัญคือ ความเหลื่อมล้ำ และความยากจนลดลง ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้ รวมทั้งมีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการกระจายอำนาจ และมีส่วนร่วมจากประชาชน รวมทั้งนโยบายรัฐบาลที่จะพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุค Thailand 4.0 (อ้างอิงในแผนปฏิบัติการ วาระปฏิรูปแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 กรมการจัดหางาน)

เพื่อให้การขับเคลื่อนทรัพยากรมนุษย์ของประเทศสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 12 รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลให้บรรลุผลอย่างเป็นรูปธรรม กระทรวงแรงงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปีแรก ภายใต้ “แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2560 – 2564” ร่วมกันกำหนด “8 วาระปฏิรูปแรงงาน และ 1 แผนงานเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์” เพื่อความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี โดยปฏิรูปมิติภายในองค์กร 3 วาระ ซึ่งต้องดำเนินการควบคู่กับการปฏิรูปมิติภายนอกองค์กร 5 วาระ ดังนี้

มิติภายในองค์กร 3 วาระ ได้แก่

1. การปรับบทบาทกระทรวงแรงงาน เป็นองค์กรชั้นนำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยปฏิรูปบทบาทในกระทรวง 3 มิติ คือ มิติโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ที่ต้องทันสมัย พร้อมปฏิบัติการภารกิจใหม่ๆ ที่ท้าทาย มิติบุคลากร ที่ต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มิติกฎหมาย และกฎระเบียบต่างๆ ต้องยืดหยุ่นและมีความคล่องตัว

2. Zero Corruption โดยมุ่งหมายขับเคลื่อนกระทรวงแรงงานไปสู่การเป็นองค์กรแห่งธรรมาภิบาล มีคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ สามารถตอบสนองวิสัยทัศน์ของประเทศ “Zero Tolerance & Clean Thailand”

3. Information Technology มุ่งหมายให้กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรดิจิทัล เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนผู้มาให้บริการ เพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการประกอบธุรกิจ (Doing Business) มิติภายนอกองค์กร 5 วาระ ได้แก่

3.1 Safety Thailand ดำเนินงานเชิงรุกด้วยมาตรการสร้างจิตสำนึก (Safety Mind) มาตรการความปลอดภัยของชีวิต (Safety of Life) มาตรการสร้างเครือข่าย (Safety Network) เพื่อเป้าหมายสูงสุดคือ “ประเทศไทยปลอดภัย (Safe work Safe Health Safe Life)”

3.2 การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน และแรงงานผิดกฎหมาย ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นและเศรษฐกิจของประเทศ จึงต้องเร่งรัดจัดปัญหาให้แล้วเสร็จโดยเร็วเพื่อเป็นการสร้างระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาแบบครบวงจร ปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานต้องหมดไป โดยการแก้ไขปัญหาให้สอดคล้องตามมาตรฐานสากล บูรณาการทุกภาคส่วนเพื่อบังคับใช้กฎหมายและขับเคลื่อนการปฏิบัติอย่างจริงจัง

3.3 เพิ่มผลิตภาพแรงงานเพื่อรองรับ Thailand 4.0 ตามนโยบายของรัฐบาล จะต้องมีการจัดทำยุทธศาสตร์พัฒนากำลังคนทั้งรายอุตสาหกรรมเป้าหมายและรายพื้นที่เขตเศรษฐกิจ การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้สอดคล้องกับ 10 อุตสาหกรรมแห่งอนาคต จัดทำระบบรองรับมาตรฐานฝีมือ/กรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ (NQF) 8 ระดับ รวมทั้งจัดทำแผนเติมทักษะใหม่ (Re-Skill)

3.4 มิติใหม่ของการส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อให้สอดคล้องเข้าสู่ Thailand 4.0 ที่มีจุดมุ่งหมายสำคัญคือการมีงานทำถ้วนหน้า การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพและการเข้าสู่สังคมสูงอายุ จึงจำเป็นต้องสร้างมิติใหม่ในการส่งเสริมการมีงานทำทั้งในและต่างประเทศในรูปแบบที่หลากหลายตามกลุ่มอายุ และกลุ่มแรงงานเฉพาะ (แรงงานผู้สูงอายุ คนพิการ นักเรียนนักศึกษา ฯลฯ)

3.5 การยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ มุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบอย่างครบวงจรทั้งการส่งเสริม ค้ำครอง พัฒนา และการสร้างความเข้มแข็งที่สอดคล้องกับนวัตกรรมใหม่ตลอดจนสามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย เพื่อให้การดำเนินงานของกรมการจัดหางาน สอดรับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 นโยบายของรัฐบาล และกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ระยะ 20 ปี ของกระทรวงแรงงาน รวมทั้งสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป กรมการจัดหางานจึงจัดทำแผนการขับเคลื่อนการดำเนินงาน 8 วาระปฏิรูปแรงงาน และแผนงานเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ เพื่อเป็นแนวทางดำเนินงาน และเป็นเครื่องมือในการกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน

2.2.1 แนวคิดปัจจัยผลักดัน (Push Factor)-ปัจจัยดึงดูด (Pull Factor)

E.S. Lee (1966) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน (Pull and Push Theory) ขึ้นมาเพื่ออธิบายเกี่ยวกับการย้ายถิ่นนั้น ภายหลังจากต่อมาได้มีนักเศรษฐศาสตร์กลุ่ม Neo-Classic เช่น E.G. Ravenstein ได้พัฒนาสานต่อแนวคิดของ Lee ผลงานของ Ravenstein ในปี 1976 ซึ่งจัดเป็นแนวคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์แนวใหม่เกี่ยวกับดุลยภาพด้านเศรษฐกิจ (The Neo-Classic Economic Equilibrium Perspective) ซึ่งมองว่า การย้ายถิ่นเกิดมาจากปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดที่ก่อให้เกิดการย้ายถิ่นของแรงงาน โดยปัจจัยที่เป็นตัวผลักดันให้เกิดการย้ายถิ่น ได้แก่ ความยากจน การขาดแคลนที่ดิน การมีประชากรมากเกินไปของประเทศต้นทาง ส่วนปัจจัยดึงดูดให้เกิดการย้ายถิ่น ได้แก่ โอกาสในการแสวงหางานทำที่ดีกว่า (Better Job Opportunity) ค่าจ้าง และความทันสมัยของประเทศถิ่นปลายทาง เป็นต้น

ดังนั้น การตัดสินใจย้ายถิ่นหรือไม่ย้ายถิ่นเพื่อไปทำงานนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งโดยเฉพาะ แต่จะขึ้นกับปัจจัยหลายๆอย่างประกอบกัน โดยทั่วไปแล้วสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ปัจจัยหลัก คือ

1. ปัจจัยผลักดัน (Push Factor) หมายถึง ปัจจัยที่อยู่ในท้องถิ่นเดิมของผู้อยู่อาศัย ซึ่งเป็นสาเหตุกระตุ้นให้เกิดการย้ายถิ่นออกจากถิ่นที่อยู่เดิมเพื่อไปทำงานในท้องถิ่นใหม่
2. ปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) หมายถึง ปัจจัยที่อยู่ภายนอกภูมิภาคเนาของผู้ย้ายถิ่น ซึ่งมีผลให้ผู้ย้ายถิ่นเกิดความสนใจ และได้รับแรงดึงดูดให้ย้ายถิ่นเข้าไปทำงานในท้องถิ่นใหม่

2.2.2 ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก

ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกที่กล่าวถึงกันโดยทั่วไป ได้แก่

1. อัตราการว่างงานสูงและการมีงานทำต่ำระดับ ผู้ที่ว่างงานหรือทำงานต่ำระดับมีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปทำงานในประเทศอื่น
2. ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่ต่ำกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศในอาชีพที่แรงงานมีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายสูง
3. การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญสูง
4. นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสมในประเทศต่างๆ ทำให้กำลังคนบางประเทศมีมากเกินไปไม่สมดุลกับกำลังคนบางประเทศที่มีน้อยไม่เพียงพอกับความต้องการ เป็นเหตุให้กำลังแรงงานบางส่วนอาจกลายเป็นแรงงานส่วนเกินได้ แต่ขณะเดียวกันบางประเทศอาจต้องการกำลังคนที่เป็นส่วนเกินนี้ ทำให้คนดังกล่าวต้องการเคลื่อนย้ายออกไปนอกประเทศ

5. ปัจจัยทางสังคมและการเมือง แรงงานบางส่วนอาจต้องการอพยพเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศ เนื่องจากไม่พอใจในสภาพสังคมและการเมืองที่เป็นอยู่

2.2.3 ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า

สาเหตุดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า ได้แก่

1. ระดับค่าจ้างและเงินเดือน ในอาชีพประเภทเดียวกันในต่างประเทศสูงกว่ามาก ก็จะเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานเหล่านี้ ต้องการอพยพออกเมื่อมีโอกาสเพื่อแสวงหารายได้ที่สูงขึ้น

2. การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา ทำให้แรงงานในต่างประเทศในประเภทเดียวกันกับที่ต้องการ อาจถูกดึงดูดให้เคลื่อนย้ายเข้ามาได้ ถ้าระดับค่าจ้างและเงินเดือนสูง

3. โอกาสสำหรับความก้าวหน้าของอาชีพ ในประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการค้นคว้าวิจัย และยังเป็นแหล่งต้นกำเนิดของวิทยาการแผนใหม่ นอกจากนั้นการใช้วิธีการบริหารโดยให้ความสำคัญต่อความสามารถของแรงงานเป็นหลักในการตัดสินใจ จึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้ผู้มีความรู้ความชำนาญระดับสูงจากประเทศด้อยพัฒนา เคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศเพื่อ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง

อย่างไรก็ตาม จากการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศทั้งจากปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดย่อมมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมทั้งในประเทศปลายทางและต้นทาง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อทำให้เกิดผลดี ผลเสีย หรืออาจเกิดทั้งผลดีและผลเสียพร้อมๆกัน โดยในแต่ละประเทศอาจเกิดผลที่แตกต่างกันไป ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศมีดังนี้

2.2.4 ผลต่อประเทศที่มีแรงงานเคลื่อนย้ายออก

1. อัตราการว่างงานและการทำงานต่ำระดับลดลง ถ้าแรงงานที่เคลื่อนย้ายออกเป็นผู้ที่ว่างงานและกำลังทำงานต่ำระดับ ก็จะช่วยแก้ปัญหาการว่างงานในประเทศ

2. การเคลื่อนย้ายแรงงานออกไปทำงานในต่างประเทศ อาจทำให้เกิดการสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเป็นพิเศษในด้านต่างๆ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ

3. ทำให้ฐานะดุลการชำระเงินของประเทศดีขึ้น เนื่องจากคนงานในประเทศได้ส่งเงินจากการทำงานกลับประเทศ ทำให้มีเงินตราต่างประเทศไหลเข้าประเทศมากขึ้น

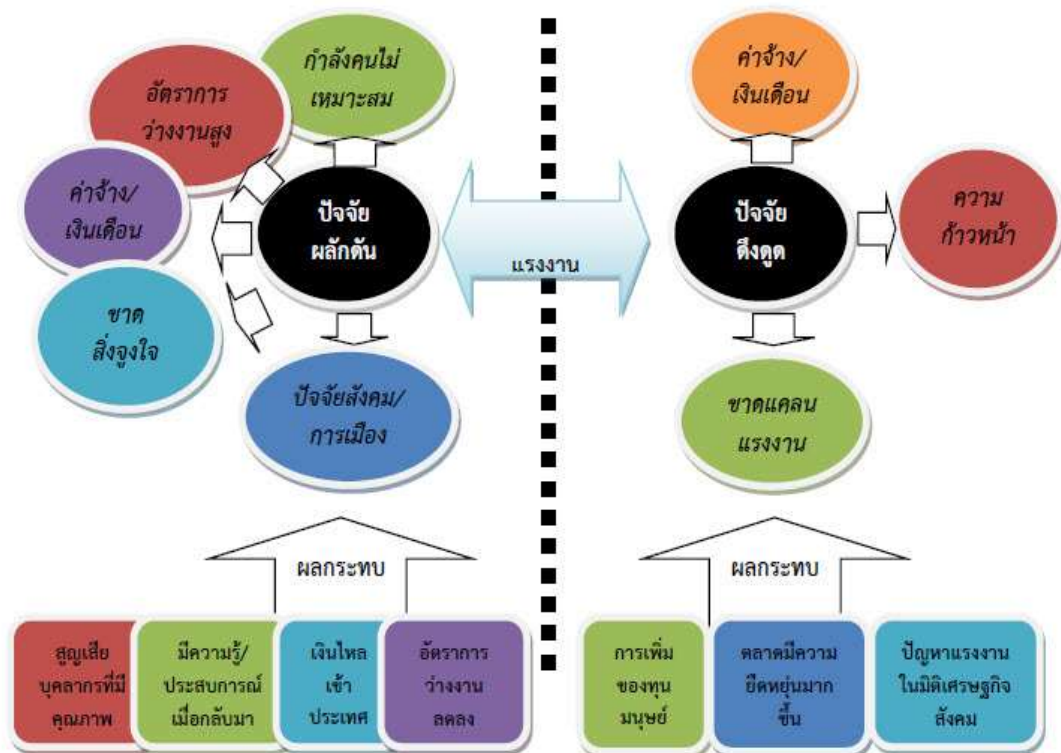
4. ผู้ที่เคลื่อนย้ายออกไปทำงานในต่างประเทศ เมื่อกลับมาทำงานในประเทศในระยะต่อมา ก็จะเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญและประสบการณ์สูง ซึ่งได้รับจากการทำงานในต่างประเทศ

2.2.5 ผลต่อประเทศที่มีแรงงานเคลื่อนย้ายเข้า

1. การเพิ่มของทุนมนุษย์ แนวคิดในเชิงเศรษฐศาสตร์นั้นถือว่าการย้ายถิ่นไม่ใช่เพียงการย้ายแรงงาน และมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจในแง่ที่เป็นการโยกย้ายปัจจัยการผลิตเท่านั้น แต่ยังรวมพิจารณาด้วยว่าการย้ายถิ่นฐานเป็นการโยกย้ายทุนมนุษย์ ประเทศผู้รับแรงงานเข้าก็จะมีทุนมนุษย์เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากทุกสังคมได้ลงทุนพัฒนาประชากรของตนเข้าสู่กำลังแรงงาน ถ้าประเทศหนึ่งรับภาระต้นทุนเหล่านี้ โดยประเทศอื่นเป็นผู้เก็บเกี่ยวผลประโยชน์ ก็ย่อมเป็นผลดีต่อประเทศหลัง และถ้าแรงงานที่เคลื่อนย้ายเข้ายังมีความรู้ความเชี่ยวชาญเพียงใด ประเทศผู้รับก็ยิ่งได้รับประโยชน์มากขึ้น ซึ่งจะทำให้ประเทศมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างกว้างขวาง

2. ตลาดแรงงานมีความยืดหยุ่นมากขึ้น โดยตลาดแรงงานสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ เพื่อไม่ให้เกิดแรงงานขาดแคลนหรือแรงงานเพียงพอ การเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าจะช่วยให้สามารถพัฒนาเศรษฐกิจได้อย่างต่อเนื่อง

3. อุตสาหกรรมบางประเภทอาจได้รับผลกระทบจากการไหลเข้าของแรงงานที่มาจากประเทศอื่น ซึ่งเข้ามาแข่งขันในอีกประเทศหนึ่ง นายจ้างอาจจะมีทางเลือกที่จะจ้างแรงงานของประชากรในประเทศใดประเทศหนึ่งที่มีค่าแรงถูกกว่า ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาแรงงานในมิติเศรษฐกิจและสังคมขึ้น ดังแสดงในแผนภาพที่ 2.1



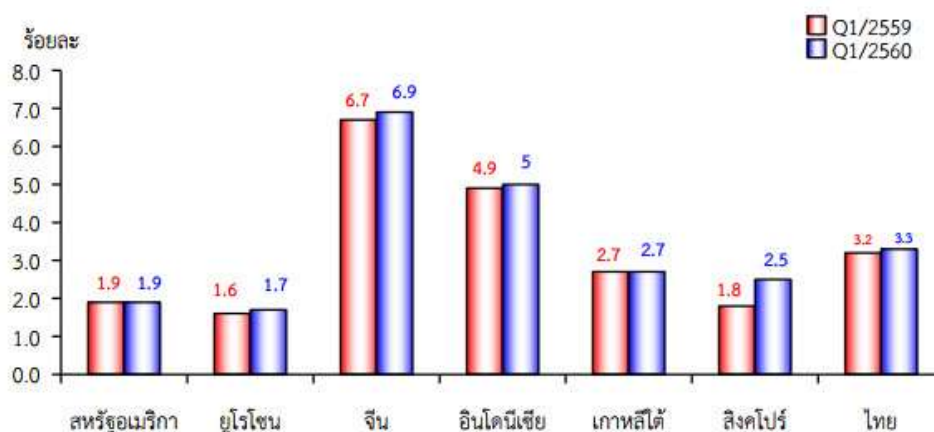
แผนภาพที่ 2.1 แนวคิดปัจจัยผลักดัน (Push Factor)-ปัจจัยดึงดูด (Pull Factor)

2.2.6 สถานการณ์ตลาดแรงงาน

1. สถานการณ์เศรษฐกิจ

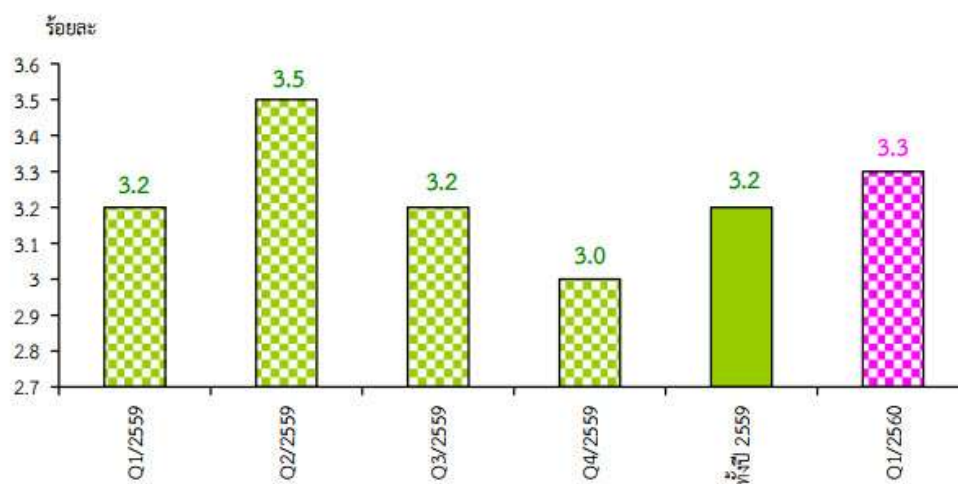
เศรษฐกิจโลกในไตรมาสที่ 1 ปี 1560 โดยภาพรวมปรับตัวต่อเนื่องจากไตรมาสก่อน จากการขยายตัวของเศรษฐกิจสหรัฐอเมริกา ยุโรป และ ญี่ปุ่น รวมทั้งการขยายตัวเร่งขึ้นของเศรษฐกิจจีน ส่งผลให้การค้าโลกและราคาสินค้าในตลาดโลกปรับตัวในทิศทางที่ดีขึ้น เป็นปัจจัยสนับสนุนให้เศรษฐกิจของประเทศกำลังพัฒนาในภูมิภาคต่าง ๆ ฟื้นตัว เช่นเดียวกับประเทศไทยที่เศรษฐกิจขยายตัวร้อยละ 3.3 ต่อเนื่องจากการขยายตัวร้อยละ 3.0 ในไตรมาสก่อนหน้า จากการใช้จ่ายภาคครัวเรือนและการส่งออกสินค้าและบริการ รวมทั้งการขยายตัวต่อเนื่องของการลงทุน ในขณะที่การใช้จ่ายของรัฐบาลชะลอตัวลงในด้านการผลิต ดังแสดงในแผนภาพ 2.2 เมื่อปรับผลของฤดูกาลออกแล้ว เศรษฐกิจไทยในไตรมาสแรกของปี 2560 ขยายตัวจากไตรมาสที่สี่ของปี 2559 ร้อยละ 1.3 (QoQ_SA) ดังแสดงในแผนภาพที่ 2.3

แผนภาพที่ 2.2 เปรียบเทียบอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ(GDP) ไตรมาสที่ 1 ปี 2559 และ ไตรมาสที่ 1 ปี 2560



ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

แผนภาพที่ 2.3 อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของไทย



ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

2. สถานการณ์ตลาดแรงงาน

ภาวะการมีงานทำและอัตราการว่างงาน

ผู้มีงานทำไตรมาส 1 ปี 2560 มีจำนวน 37.44 ล้านคน ลดลงจากช่วงเดียวกันของปีก่อน ร้อยละ 0.64 ผู้ว่างงานมีประมาณ 4.63 แสนคน คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 1.2 โดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีผู้ว่างงานมากที่สุด 1.6 แสนคน คิดเป็นอัตราการว่างงาน ร้อยละ 2.0 โดยอัตราการว่างงานสูงที่สุดอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 1.6 เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนผู้ว่างงานเพิ่มขึ้นประมาณ 9.0 หมื่นคน คิดเป็นร้อยละ 24.3 ดังแสดงในตารางที่

2.1

ตารางที่ 2.1 ประชากร จำแนกตามสถานภาพแรงงาน

หน่วย : ล้านคน

สถานภาพแรงงาน	2559				2560			
	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1. ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป	55.47	55.57	55.66	55.74	55.83	-	-	-
1.1 ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	38.31	38.16	38.68	37.91	38.22	-	-	-
1.1.1 ผู้มีงานทำ	37.68	37.39	38.26	37.43	37.44	-	-	-
1.1.2 ผู้ว่างงาน	0.37	0.41	0.36	0.37	0.46	-	-	-
1.1.3 ผู้ที่รอฤดูกาล	0.26	0.36	0.06	0.12	0.31	-	-	-
1.2 ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	17.16	17.41	16.98	17.83	17.61	-	-	-
2. อัตราการว่างงาน (%)	1.0	1.1	0.9	1.0	1.2	-	-	-

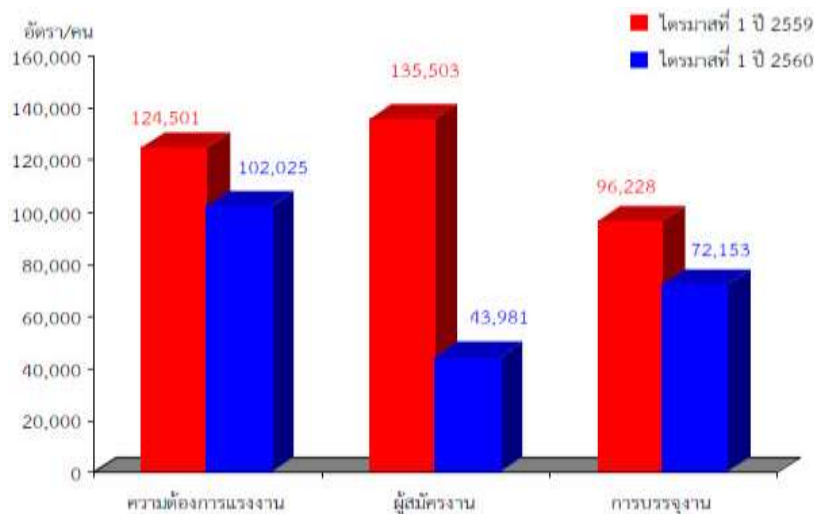
ที่มา: ข้อมูลจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ความต้องการแรงงานผ่านบริการจัดหางานโดยรัฐ

นายจ้าง/สถานประกอบการแจ้งความต้องการแรงงานไตรมาส 1 ปี 2560 จำนวน 102,025 อัตรา ลดลงจากช่วงเดียวกันของปีก่อน ร้อยละ 18.05 โดยในไตรมาสนี้นายจ้าง/สถานประกอบการต้องการแรงงานที่จบการศึกษาระดับ ปวช. – ปวส./อนุปริญญามากที่สุด ร้อยละ 37.35 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 32.62 และระดับประถมศึกษาและต่ำกว่าร้อยละ 16.58 ตามลำดับ ผู้สมัครงานมีจำนวน 43,981 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 56.59 โดยเป็นผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษามากที่สุด ร้อยละ 40.13 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรีและสูงกว่า ร้อยละ 26.40 และระดับปวช. – ปวส./อนุปริญญา ร้อยละ 20.76 ตามลำดับ

ผู้ที่ได้รับการบรรจุงานในไตรมาสนี้นี้มีจำนวน 72,153 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 55.57 โดยผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาได้รับการบรรจุงานมากที่สุด ร้อยละ 41.58 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี และสูงกว่า ร้อยละ 24.94 และระดับ ปวช.-ปวส./อนุปริญญา ร้อยละ 20.45 ตามลำดับ ทั้งนี้พบว่าอุตสาหกรรมการผลิตมีการบรรจุงานมากที่สุด ร้อยละ 41.48 ดังแสดงในแผนภาพที่ 2.4

แผนภาพที่ 2.4 ความต้องการแรงงาน ผู้สมัครงาน และการบรรจุงาน ไตรมาสที่ 1 ปี 2559 และ ปี 2560



ที่มา: กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน

ความต้องการแรงงานผ่านหนังสือพิมพ์

ความต้องการแรงงานที่ประกาศรับสมัครผ่านหนังสือพิมพ์ในไตรมาส 1 ปี 2560 มีจำนวน 4,897 อัตรา เพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปีก่อน 130 อัตรา หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.73 โดยเพิ่มขึ้นใน อุตสาหกรรมขายส่ง ขายปลีก มากที่สุด 5.1 เท่า โดยตำแหน่งงานที่นายจ้าง/สถานประกอบการต้องการมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ พนักงานขายสินค้า พนักงานรักษาความปลอดภัย และเจ้าหน้าที่เก็บเงิน เป็นต้น โดยในไตรมาสนี้นายจ้าง/สถานประกอบการต้องการผู้จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีและสูงกว่ามากที่สุด ร้อยละ 43.56 รองลงมาคือระดับปริญญาตรีและสูงกว่า ร้อยละ 35.82 และระดับปวช. - ปวส. ร้อยละ 15.50 ตามลำดับ ดังแสดงในแผนภาพที่ 2.5

แผนภาพที่ 2.5 เปรียบเทียบความต้องการแรงงานรายไตรมาส ปี 2559 -2560

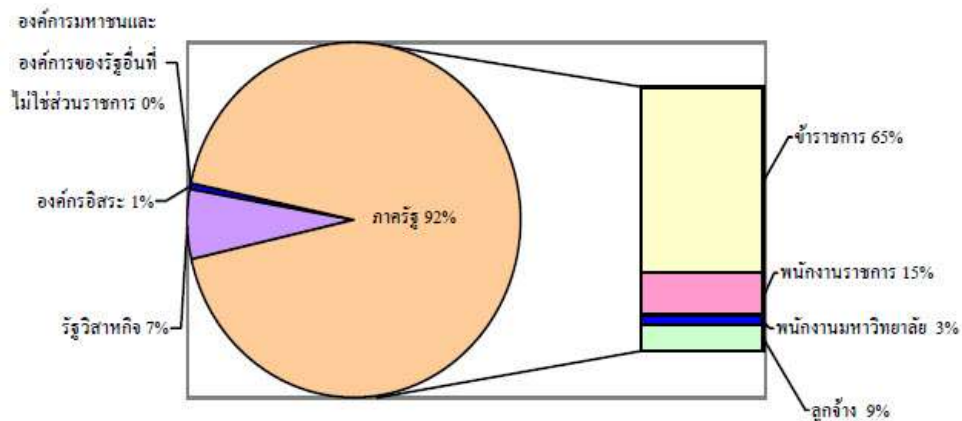


ที่มา : กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน

ความต้องการแรงงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรอิสระและองค์กรมหาชน

ซึ่งเริ่มดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ประกาศรับสมัครผ่านเว็บไซต์ตั้งแต่เดือนมกราคม 2560 พบว่า ในไตรมาส 1 ปี 2560 มีความต้องการแรงงาน จำนวน 10,139 อัตรา ส่วนใหญ่เป็นความต้องการแรงงานภาครัฐ ร้อยละ 92.92 โดยต้องการข้าราชการ ร้อยละ 71.04 และส่วนใหญ่ ร้อยละ 87.84 ต้องการผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ดังแสดงในแผนภาพที่ 2.6

แผนภาพที่ 2.6 ความต้องการแรงงานจำแนกตามหน่วยงาน ไตรมาสที่ 1 ปี 2560

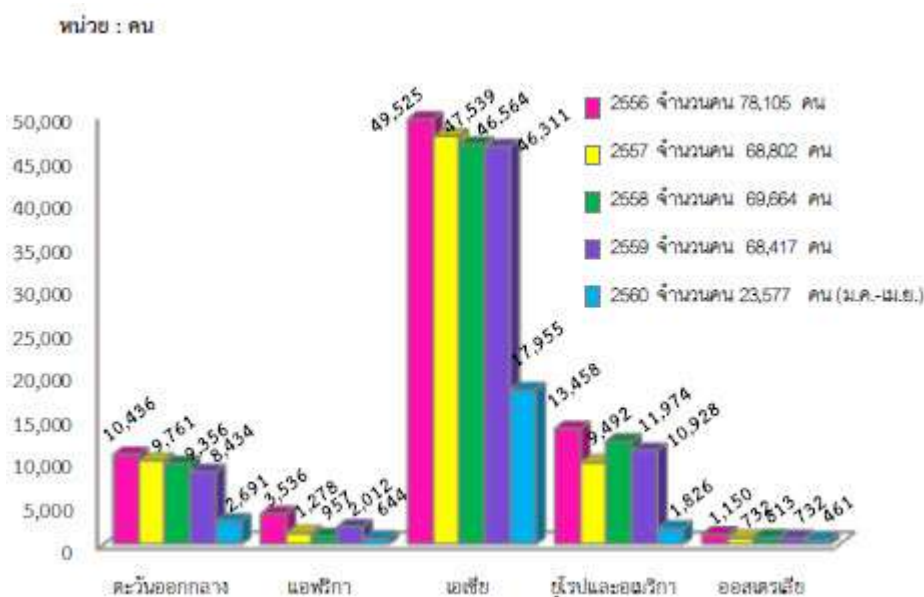


ที่มา : กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน

การไปทำงานต่างประเทศ

แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศในไตรมาสที่ 1 ปี 2560 มีจำนวน 12,999 คน เพิ่มขึ้น จากช่วงเดียวกันของปีก่อน 234คน หรือร้อยละ 1.83 โดยส่วนใหญ่ไปทำงานในสาขาอาชีพ ผู้ปฏิบัติงานในโรงงานผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบร้อยละ 52.63 รองลงมาได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง ร้อยละ 12.11 สำหรับตลาดแรงงานหลักของแรงงานไทยยังคงเป็นภูมิภาคเอเชียโดยเฉพาะไต้หวัน โดยในไตรมาสนี้แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศมีรายได้ส่งกลับประเทศจำนวน 32,631 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปีก่อน จำนวน 4,309 ล้านบาท หรือร้อยละ 15.21 ดังแสดงในแผนภาพที่ 2.7

แผนภาพที่ 2.7 การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของคนไทย



ที่มา : กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

หมายเหตุ : ข้อมูลไม่รวมแรงงานเก่าที่ได้รับการต่อสัญญาจ้างและแจ้งการเดินทางกลับไปทำงาน (Re-entry)

การเคลื่อนย้ายแรงงานไทยและแรงงานอาเซียน

คนไทยเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนในไตรมาส 1 ปี 2560 จำนวน 1,361 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 10.47 ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศทั้งหมด เพิ่มขึ้นจากไตรมาสเดียวกันของปีก่อนร้อยละ 10.38 โดยเดินทางไปทำงานในประเทศลาวมากที่สุด ร้อยละ 30.72 รองลงมา คือ มาเลเซียร้อยละ 28.29 และพม่า ร้อยละ 16.83 อย่างไรก็ตาม พบว่า แรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียนที่ทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นประเทศเพื่อนบ้าน เช่น เมียนมา ลาว และกัมพูชา

การทำงานของคนต่างด้าว

แรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยไตรมาสที่ 1 ปี 2560 มีจำนวน 1,461,337 คน ลดลง จากช่วงเดียวกันของปีก่อน จำนวน 87,473 คน คิดเป็นร้อยละ 5.65 โดยแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นคนต่างด้าวประเภทพหุสัญชาติ จำนวน 864,795 คน และคนต่างด้าวนำเข้าตาม MOU จำนวน 393,549 คน โดยคนต่างด้าวทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตมากที่สุด ร้อยละ 34.86 และทำงานในอาชีพงานพื้นฐาน ร้อยละ 88.29 ดังแสดงในแผนภาพที่ 2.8

แผนภาพที่ 2.8 แผนภูมิจำนวนคนต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทย รายไตรมาส ปี 2559 – 2560



ที่มา: กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน นักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน

คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานใหม่ไตรมาส 1 ปี 2560 มีจำนวน 37,967 คน เพิ่มขึ้นจาก ช่วงเดียวกันของปีก่อน จำนวน 8,856 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 30.42 โดยจำแนกตามประเภทที่ได้รับอนุญาตดังนี้ ประเภทชั่วคราว 17,533 คน เป็นสัญชาติจีนมากที่สุด ส่วนใหญ่ทำงานในโรงเรียน มหาวิทยาลัย และสถาบันการศึกษา ประเภทส่งเสริมการลงทุน 4,774 คน ส่วนใหญ่เป็นสัญชาติญี่ปุ่น โดยทำงานเป็นแรงงานที่ใช้ทักษะฝีมือสูง คือ ผู้บริหาร ผู้จัดการ ประเภทชนกลุ่มน้อย 15,660 คน เป็นสัญชาติไทยใหญ่มากที่สุดส่วนใหญ่เข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง และเกษตรกรรม

2.3 แนวคิดที่เกี่ยวกับการจ้างงาน

แนวคิดเรื่องการจ้างงาน (เกษมสันต์ วัฒวรรณ, 2556) ในอดีตแนวคิดการจ้างงานของนายจ้างจะคิดว่าตนเป็นนายมีอำนาจหน้าที่จะสั่งการอย่างหนึ่งอย่างใดแก่ลูกจ้างได้ แต่ปัจจุบันนายจ้างส่วนใหญ่จะมีแนวคิดที่เกี่ยวกับการจ้างงาน โดยหันกลับมามองถึงความสำคัญของลูกจ้างมากขึ้น และเปลี่ยนแนวคิดจากนายจ้างเป็นนายคอยออกคำสั่งอย่างเดียว มาเป็นแนวทางการบริหารแบบใหม่โดยนายจ้างมีหน้าที่ในการวางแผนการจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก และการควบคุม นอกจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแล้ว ยังรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรของฝ่ายนายจ้าง และองค์กรของฝ่ายลูกจ้างที่เข้าไปมีบทบาทในการกำหนดความสัมพันธ์ ระหว่าง

นายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริมสนับสนุน ให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การวางมาตรฐานในการจ้างงาน และการใช้แรงงาน การระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น ให้ยุติลงโดยเร็วและด้วยความพอใจของทั้ง 2 ฝ่ายมากที่สุด

ในทางตรงกันข้าม สถานประกอบการใดนายจ้างและลูกจ้างต่างปฏิบัติด้วยการเอาัดเอาเปรียบ มีทัศนคติและกระทำการในเชิงเป็นปฏิปักษ์ต่อกัน ย่อมเกิดความไม่พอใจเกิดความขัดแย้ง ร้าวราน และอาจพัฒนาไปเป็นข้อพิพาทแรงงานที่รุนแรง ทำให้เกิดการชะงักของงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การถ่วงงานหรือทำงานช้าๆ (Slowdown, go-slow) การลาออกทั้งกลุ่ม โดยเฉพาะช่างหรือคนงานมีฝีมือ การลาจิกพร้อมกัน การลาป่วยพร้อมกัน การทำงานแบบแถวตรง (Work-to-rule) การทิ้งงาน (Walkout) การนัดหยุดงาน (Strike) เกิดการทำลายทำให้อีกฝ่ายหนึ่งเสียหาย เช่น การก่อกวนแก่งทำให้ผลผลิตด้อยคุณภาพ หรือเสียหายทันทีที่ผู้บริหารโกนนำไปใช้ การลอบทำลายเครื่องจักรเครื่องมือของนายจ้าง การลอบวางเพลิงสถานประกอบการ เป็นต้น ปัจจุบันการประกาศใช้กฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้เกิดการจ้างแรงงานอย่างเป็นธรรม และถูกต้องตามกฎหมาย ฉะนั้นนายจ้างและลูกจ้างทุกประเภทกิจการ ต้องปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น การคุ้มครองทั่วไป ลูกจ้างซึ่งได้สิทธิหรือประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้วย่อมเรียกหรือประโยชน์ตามกฎหมายอื่นได้อีก นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ หรือไม่คืนเงินประกัน ต้องเสียดอกเบี้ย 15% ต่อปี แต่ถ้านายจ้างจงใจไม่จ่ายหรือไม่คืนเงินดังกล่าวต้องเสียเงินเพิ่ม 15% ทุกระยะเวลา 7 วัน เป็นต้น

2.3.1 การจ่ายค่าตอบแทน

การจ่ายค่าตอบแทน (ทายาท ศรีปลั่ง, 2546) ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าแรงงาน ค่าจ้าง เงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์กรให้แก่พนักงาน เพื่อตอบแทนการทำงานหรืออาจหมายถึง ค่าทดแทนที่องค์กรจ่ายเป็นค่าตอบแทนความสูญเสียต่าง ๆ ของพนักงาน ซึ่งรวมทั้งจ่ายทางตรงและทางอ้อมเป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

การบริหารค่าตอบแทน หมายถึง การกำหนดนโยบาย การวางแผนและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อมให้แก่พนักงาน การบริหารค่าตอบแทนแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ค่าแทนที่เป็นตัวเงิน (ค่าจ้าง, เงินเดือน, ค่านายหน้า, โบนัส, เงินที่องค์กรจ่ายสมทบในกองทุนต่าง ๆ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ)
2. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (สภาพแวดล้อมภายในองค์กร, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, การยกย่อง ชมเชย การให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจ)

หลักการในการจ่ายค่าตอบแทน

1. เป็นธรรมชาติกำหนดเป็นระบบที่ใช้กับพนักงานทุกคนในองค์กร และมีพนักงานบางกลุ่มที่มีวิเศษ โดยเฉพาะ ก็ต้องนำมารวมไว้ในระบบเดียวกันด้วย

2. พอเพียงกับการดำเนินชีวิต

3. สมดุลกับการปฏิบัติงาน

4. ตามความสามารถในการจ่ายขององค์กร

5. มีความมั่นคงและสม่ำเสมอ

6. สามารถใช้เป็นแรงจูงใจพนักงาน

7. เป็นที่เข้าใจและยอมรับกันทั้งองค์กร วิธีการคำนวณหรือสูตรต่างๆ ควรจะง่ายไม่ซับซ้อน และจำเป็นต้องมีการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ

8. เน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ จ่ายเท่าไร อาจจะสำคัญน้อยกว่า จ่ายอย่างไรเสียอีก

9. ควรมีคณะกรรมการรับผิดชอบ กำกับดูแลร่วมกันจากหลายๆ ฝ่าย

แนวโน้มในการบริหารค่าตอบแทน ในอดีตองค์กรมักจ่ายค่าตอบแทนตามอายุงาน วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง แต่ปัจจุบันได้มีแนวโน้มในการบริหารค่าตอบแทนที่น่าสนใจ 2 ระบบ คือ

9.1 ระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน (performance-Based Compensation) ซึ่งพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทียบกับเกณฑ์ หรือมาตรวัดที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ซึ่งอาจแยกย่อยได้เป็น

1.1 การจ่ายค่าตอบแทนตามจำนวนชิ้นงาน

1.2 การจ่ายค่าตอบแทนตามเป้าหมายที่กำหนด

1.3 การจ่ายค่าตอบแทนตามยอดขาย

1.4 การแบ่งปันกำไร

1.5 การแบ่งปันส่วนเกิน

1.6 การจัดสรรหุ้นให้พนักงาน

2. ระบบการจ่ายค่าตอบแทนแบบยืดหยุ่น (Flexible Wages and Benefits) หมายถึงระบบที่กำหนดค่าจ้างเป็นค่าจ้างคงที่จำนวนหนึ่ง ส่วนที่เหลือยืดหยุ่นตามยอดขาย กำไร หรือผลผลิต แล้วแต่จะกำหนด รวมทั้งการจัดสวัสดิการที่พนักงานมีสิทธิเลือกได้ตามเพศ วัย หรือความในใจของแต่ละคน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรณีศึกษาโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก

ภาคตะวันออกของประเทศไทยตั้งอยู่ในจุดยุทธศาสตร์ที่ดีที่สุดของภูมิภาคอาเซียน สามารถเชื่อมโยงไปยังประเทศจีนและอินเดียที่มีประชากรจำนวนมากและมีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูง โดยสัดส่วนผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GDP) ของภูมิภาคเอเชียและประเทศแถบแปซิฟิก คิดเป็น 1 ใน 3 ของมูลค่า GDP ของโลก นอกจากนี้ 3 จังหวัดภาคตะวันออก (จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง) ยังเป็นฐานการผลิตอุตสาหกรรมที่สำคัญของประเทศ ได้แก่ อุตสาหกรรมปิโตรเคมี และอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน และมีความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ ประกอบด้วย ท่าเรือพาณิชย์แหลมฉบัง ท่าเรืออุตสาหกรรมมาบตาพุด ทางหลวงพิเศษระหว่างเมือง (มอเตอร์เวย์) รถไฟทางคู่ และสนามบินอู่ตะเภา มีเมืองพัทยาเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงระดับโลก รวมทั้งยังมีพื้นที่เพียงพอสำหรับรองรับการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรม จึงสามารถพัฒนาต่อยอดสู่การเป็น “ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC)” เพื่อให้เป็นพื้นที่เศรษฐกิจชั้นนำของเอเชีย ที่จะสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งการยกระดับคุณภาพชีวิตและรายได้ของประชาชน โดยมีโครงสร้างพื้นฐาน มีความพร้อมของระบบโครงสร้างพื้นฐานในระดับสูงสุดของประเทศ ทั้งด้านการคมนาคมขนส่ง (ถนน รถไฟ ท่าเรือ และสนามบิน) สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และนิคมอุตสาหกรรม โดยมีพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมพร้อมรองรับการพัฒนา อุตสาหกรรมอีกประมาณ 30,000 ไร่

ผลจากการพัฒนาที่ผ่านมาทำให้สามจังหวัดนี้มีผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดสูงเป็นอันดับต้นของประเทศ ซึ่งบทบาทการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของพื้นที่ EEC โดยในปี 2557 มีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมสาขาอุตสาหกรรมร้อยละ 65 (มูลค่า 1.2 ล้านล้านบาท คิดเป็นเกือบ 1 ใน 3 ของประเทศ) สาขาบริการร้อยละ 32 และสาขาเกษตรกรรมร้อยละ 3 การลงทุนสะสมภาคอุตสาหกรรมมูลค่า 1.6 ล้านล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 27.89 ของประเทศ รายได้เฉลี่ยต่อหัวเท่ากับ 624,185 บาทต่อปี สูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ โดยใช้ปัจจัยในด้านภูมิศาสตร์ของพื้นที่ที่ติดชายฝั่งทะเล เป็นประจักษ์หลักของประเทศในการนำเข้าและส่งออกสินค้า ดังนั้นจึงได้มีการกำหนดจุดยืน (Positioning) ของแต่ละจังหวัดเอาไว้ดังต่อไปนี้

1. แหลมฉบัง จ.ชลบุรี พัฒนาให้เป็นเมืองท่าสมัยใหม่ ผลักดันกิจกรรมนำเข้าและส่งออกผ่านทั้งทางบก ทางอากาศ และทางน้ำ มีท่าเรือน้ำลึกที่ได้มาตรฐานระดับนานาชาติ จัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อลดต้นทุนการผลิตและให้สามารถแข่งขันกับตลาดโลกได้ และมีการควบคุมสถานะสิ่งแวดล้อมไม่ให้เกิดปัญหามลพิษ โดยนิคมอุตสาหกรรมที่

ตั้งอยู่ในพื้นที่นี้ ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้ นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร และนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง

2. มาบตาพุด จังหวัดระยอง กำหนดให้เป็นเมืองอุตสาหกรรม เนื่องจากแนวท่อก๊าซธรรมชาติมาขึ้น ระยะแรกจะเป็นอุตสาหกรรมหลักที่ใช้ก๊าซธรรมชาติเป็นวัตถุดิบ รวมถึงอุตสาหกรรมเบา และอุตสาหกรรมเครื่องใช้ เช่น อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับเม็ดพลาสติก อุตสาหกรรมกระดาษ อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูปผลไม้เพื่อการส่งออก โดยนิคมอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในพื้นที่นี้ ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด นิคมอุตสาหกรรมผาแดง นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ นิคมอุตสาหกรรมเอเชีย

3. พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา กำหนดเป็นพื้นที่อุตสาหกรรมหลากหลายที่ไม่ใช่อุตสาหกรรมหนัก โดยนิคมอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในพื้นที่นี้ ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์และนิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้

ด้านการท่องเที่ยวและบริการนั้นพบว่าเมืองพัทยายังมีความหลากหลายของแหล่งท่องเที่ยวทั้งแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติที่สวยงาม และแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่มีชื่อเสียงหลายแห่ง รวมทั้งมีสิ่งอำนวยความสะดวกรองรับการท่องเที่ยวครบครัน มีโรงแรมและร้านอาหารที่ได้มาตรฐานจำนวนมาก มีจำนวนนักท่องเที่ยวเฉลี่ย 10 ล้านคนต่อปี (ปี 2554-2558)

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ที่ผลการวิจัยเป็นที่น่าสนใจ อาทิ การสักกรินทร์ นิยมศิลป์ (2558) ศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือข้ามชาติ และนโยบายดึงดูดแรงงานฝีมือต่างชาติของเอเชีย พบว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเป็นปรากฏการณ์สำคัญอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นและเติบโตอย่างรวดเร็วในเศรษฐกิจ ยุคโลกาภิวัตน์ แม้แรงงานฝีมือจากประเทศกำลังพัฒนาจะมุ่งไปยังประเทศที่พัฒนาแล้วเป็นหลัก แต่ในภูมิภาคเอเชียเองก็กำลังทวีความสำคัญขึ้นมาเรื่อยๆ มีปัจจัยหลายประการที่เอื้อต่อการเติบโตของแรงงานฝีมือข้ามชาติในเอเชีย อาทิ การเข้าสู่สังคมวัยชรา การขาดแคลนแรงงานฝีมือในหลายประเทศ และนโยบายที่เปิดกว้างมากขึ้นของประเทศต่างๆ โดยบางประเทศมีนโยบายเชิงรุกเพื่อดึงดูดแรงงานฝีมือระดับสูง และแรงงานที่มีทักษะพิเศษเพื่อยกระดับการพัฒนาประเทศ เช่น สิงคโปร์เป็นประเทศต้นแบบการบริหารแรงงานต่างชาติที่มีนโยบายเชิงรุกที่ชัดเจน โดยนโยบายดึงดูดแรงงานฝีมือต่างชาติเป็นยุทธศาสตร์สำคัญอันหนึ่งในการพัฒนาประเทศของสิงคโปร์ ส่วนประเทศไทยมีนโยบายในลักษณะตั้งรับ คือเปิดให้แรงงานฝีมือเข้ามาทำงานในประเทศแต่ไม่ได้วางนโยบายการเข้าเมือง (Immigration policy) และการจ้างแรงงานฝีมือต่างชาติจากมุมมองของการสร้างทุนมนุษย์ เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทยจึงควรมานโยบายของสิงคโปร์บางด้านมาปรับใช้ เช่น นโยบายดึงดูดผู้มีทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และการส่งเสริมให้ไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษานานาชาติมากขึ้น

สอดคล้องกับ วรรณภา ลือภิตินันท์ (2559) ที่ได้ศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของบัณฑิตจบใหม่พบว่าสัดส่วนของบัณฑิตที่คิด และไม่คิดไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน โดยประเทศที่บัณฑิตคาดว่าจะไปทำงานในอนาคตนั้น 3 อันดับแรก คือ สิงคโปร์ มาเลเซีย และบรูไน สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียนมากที่สุด คือ ความต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการความรู้ใหม่ๆ และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น

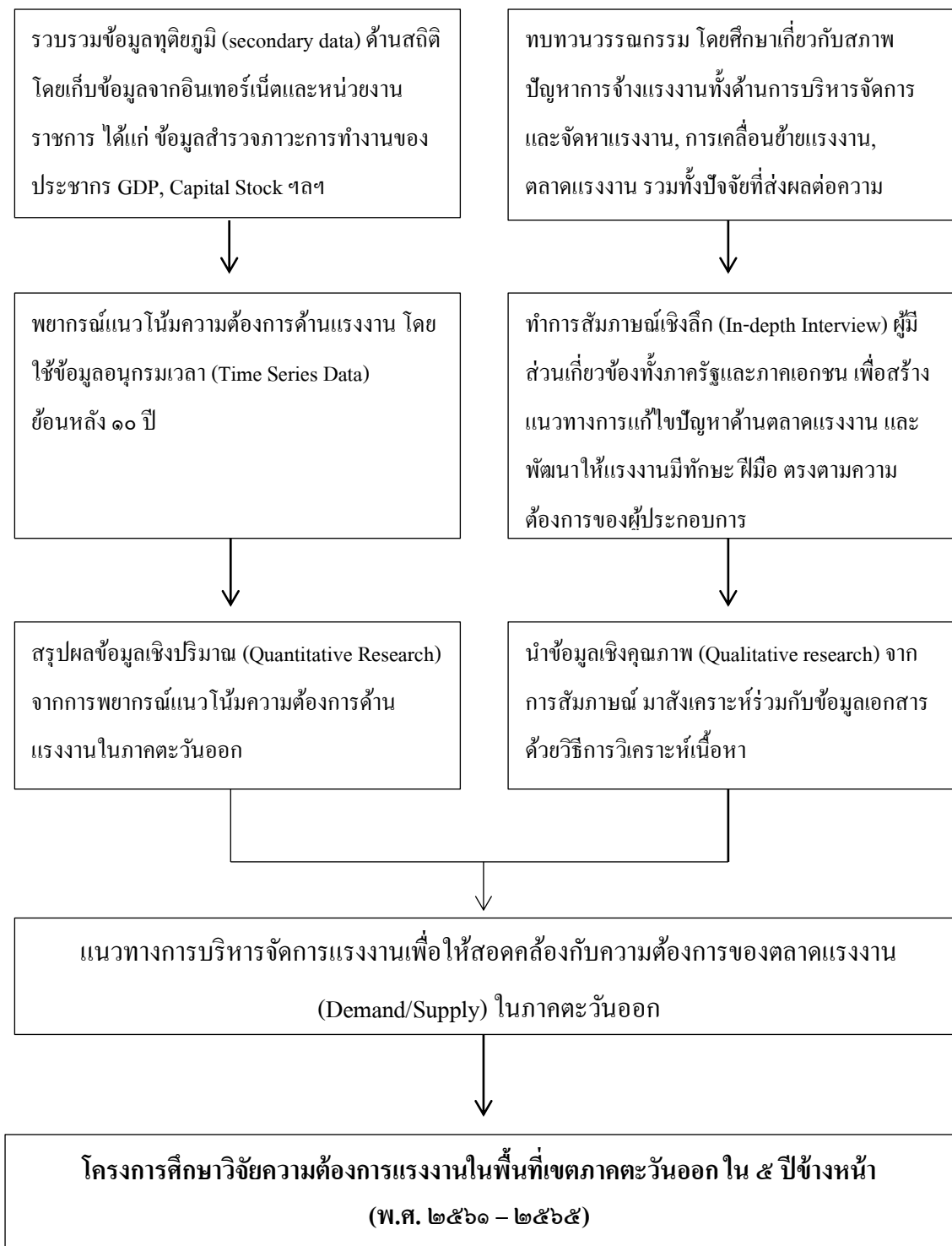
ทางการศึกษาการเตรียมความพร้อมของกระทรวงแรงงานในการดำเนินการรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี ผลการศึกษาพบว่ากระทรวงแรงงานได้ดำเนินการโดยการจัดทำแผนรองรับการเตรียมความพร้อมสำหรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ 7 สาขา ซึ่งแผนนี้เป็นแผนของกระทรวงฯ และในขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานภายนอกด้วย ทั้งนี้กระทรวงยังได้จัดทำแผนแก้ไขกฎหมาย ซึ่งทั้งแผนการเตรียมความพร้อมฯ และแผนแก้ไขกฎหมาย ในส่วนของการแก้ไขกฎหมายก็มีการดำเนินการก่อนหน้าที่จะมีร่างแผน ในส่วนของสำนักเลขาธิการอาเซียนก็ยังไม่มีการดำเนินการตามพิมพ์เขียว (AEC Blueprint) ในส่วนของข้อเสนอแนะได้แก่กระทรวงแรงงานควรร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร พัฒนาความพร้อมและขีดความสามารถในการแข่งขันของ SMEs จัดทำฐานข้อมูลของแรงงานฝีมือของไทยที่ประสงค์จะไปทำงานกับนายจ้างในอาเซียน และของผู้ประกอบการไทยที่ประสงค์จะรับแรงงานฝีมือจากประเทศในอาเซียนและมีการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานไทยเพื่อให้พร้อมรองรับการแข่งขันในระดับประเทศ

กระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องกำหนดกลยุทธ์และทิศทางการดำเนินงานที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับอาเซียน (สฤทธิเดช ขำปัญญา, 2555) อีกด้านที่น่าสนใจที่ศึกษาโดย นิตาวรรณ สุบรรณเสนีย์ (2556) ศึกษาความต้องการแรงงานคนไทยที่มีความรู้ภาษาพม่าในตลาดแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) พบว่า การเกิดขึ้นของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ได้ส่งผลให้กลุ่มแรงงานคนไทยที่มีความรู้ภาษาพม่ากำลังเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานและมีแนวโน้มของความ ต้องการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่สิ่งที่พบคือ แรงงานคนไทยที่มีความรู้ภาษาพม่ากลับยังมีน้อย เมื่อเทียบกับความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน และยังพบว่า คุณสมบัติของแรงงานคนไทยที่มีความรู้ภาษาพม่าที่ตลาดแรงงานต้องการซึ่งประกอบไปด้วย ทักษะด้านการฟัง พูด อ่านและเขียน เป็นทักษะที่มีความสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงานทางการใช้ภาษาพม่าเพื่อรองรับการเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาความต้องการแรงงานไทยที่ใช้ภาษาพม่าในตลาดแรงงานประชาคมอาเซียน ผลการศึกษา ของ มณีนุช ประกรรชวัต (2555) พบว่า

ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับ ความต้องการแรงงานและคุณลักษณะของแรงงานพบว่า หน่วยงานทั้งราชการ และเอกชนต้องการแรงงานไทยที่ใช้ภาษาพม่า จำนวน 45 หน่วยงาน และไม่ต้องการ จำนวน 4 หน่วยงาน หน่วยงานที่ต้องการเป็นหน่วยงานราชการ จำนวน 7 หน่วยงาน และเอกชน 38 หน่วยงาน ในด้านการศึกษาวิจัยด้านปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจาก กรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจเอเซีย (วิลาสินี สัตยราชา, 2555) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่าง มีแนวโน้มการตัดสินใจซึ่งประกอบด้วยปัจจัยผลักดันด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับ แนวโน้มการตัดสินใจในด้านการเพิ่มความรู้ ความเข้าใจและการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงาน

2.5 กรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าการศึกษาแนวโน้ม ความต้องการแรงงานในอนาคตเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนด้านแรงงาน เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะพัฒนาบุคลากรแรงงานให้มีศักยภาพและเพียงพอต่อความต้องการของผู้ประกอบการ (นายจ้าง) รวมทั้งหามาตรการรับมือกับปัญหาแรงงานที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต เช่น การไม่มีงานทำของนักศึกษาจบใหม่ แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย เป็นต้น และเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางของตลาดแรงงานภายในประเทศให้เกิดความสมดุลสร้างความยั่งยืนให้แรงงานไทยสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงนำปัจจัยจากทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน (Pull and Push Theory)แนวคิดการบริหารจัดการ (Management) มาเป็นหลักในการสร้างกรอบแนวคิดซึ่งแสดงรายละเอียดตามกรอบแนวคิดด้านล่างนี้



แผนภาพที่ 2.9 กรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการศึกษาวิจัย

จากการรวบรวมข้อมูล ประมวลเอกสารและทบทวนวรรณกรรมตาม โครงการศึกษาวิจัย ความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตภาคตะวันออก ใน 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2561 – 2565) ซึ่งได้ ดำเนินการศึกษาตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

- 3.1 รูปแบบการวิจัย
- 3.2 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล
- 3.7 ระยะเวลาทำการวิจัย และแผนการดำเนินงานตลอดโครงการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพและวิธีการวิจัยเชิงปริมาณในการออกแบบ งานวิจัย (Research Design) เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research)

3.2 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 เชิงปริมาณ

ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นข้อมูลทุติยภูมิประเภท อนุกรมเวลา (time series) รายปี ระหว่างปี พ.ศ.2550-2559 รวมระยะเวลา 10 ปี โดยเก็บข้อมูลจาก อินเทอร์เน็ตและหน่วยงานราชการ ได้แก่ ข้อมูลสำรวจภาวะการทำงานของประชากร GDP, Capital Stock รวมถึงเอกสารงานวิจัย รายงาน วารสารและบทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้ ในการสร้างกรอบแนวคิด เครื่องมือในการเก็บข้อมูล และนำไปใช้ในการอภิปรายผล

3.2.2 เชิงคุณภาพ

ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) เป็นการดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูล ภาคสนาม (Field Survey) แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interviews) ซึ่งเป็นการกำหนด คำถามที่พอจะตัดสินใจได้ว่าจะถามอะไรบ้าง หรือใช้คำสำคัญ (Keyword) เป็นเครื่องชี้นำการ

สัมภาษณ์โดยสัมภาษณ์โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบตัวต่อตัว ระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยคำนึงถึงความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

1. ผู้ประกอบการภาคการผลิต โดยเลือกกลุ่มตัวแทนผู้ประกอบการตามความสะดวกจากนิคมอุตสาหกรรมในพื้นที่ภาคตะวันออก จำนวน 15 คน
2. เอเจนซี (Agency) ของบริษัทหรือสมาคมจัดหาแรงงานในพื้นที่ภาคตะวันออก จำนวน 3 คน
3. สหภาพแรงงานภาคตะวันออก จำนวน 1 คน
4. กรมจัดหาแรงงาน จำนวน 1 คน

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.5.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาในด้านความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้
 - 1.1 ศึกษาเอกสาร หนังสือ บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 1.2 กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวความคิดที่จะศึกษาพร้อม ทั้งกำหนดโครงสร้างของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 1.3 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวความคิดของการศึกษา
2. ผู้วิจัยศึกษารูปแบบและเทคนิควิธีการสัมภาษณ์ ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ จรรยาบรรณของนักวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากตำรา เพื่อให้เข้าใจระเบียบวิธีการวิจัย อันจะนำไปสู่การศึกษาที่ถูกต้อง และครอบคลุมประเด็นที่ต้องการจะศึกษาให้มากที่สุด

3. ผู้วิจัยได้สร้างแนวคำถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม เป็นหลัก และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนข้อคำถาม ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นประเภทคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) โดยเปิดโอกาสให้ผู้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็น เสนอแนะเพื่อเก็บรายละเอียดของข้อมูลให้ครบถ้วน โดยมีแนวคำถามในการสัมภาษณ์ของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยดังนี้

แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้ประกอบการ

1. ท่านช่วยระบุประเภทกิจการที่ท่านได้ทำอยู่ในปัจจุบันและมีแรงงานต่างด้าวที่ท่านจ้างอยู่ จำนวนเท่าไร
2. ท่านคิดว่าปัจจุบันตลาดแรงงานต่างด้าวนี้นี้มีสภาพเป็นอย่างไร
3. ในอดีต เรื่องการจ้างแรงงานต่างด้าวนั้นเป็นอย่างไร มีอุปสรรคอย่างไรบ้างหากเทียบกับปัจจุบัน
4. ท่านคิดว่าในอนาคตอีก 5 ปี ข้างหน้าท่านจะมีความต้องการแรงงานต่างด้าวมามากขึ้นหรือลดลง และท่านคาดเดาว่าจะเกิดปัญหาอย่างไรในอนาคต
5. ท่านมีความเห็นอย่างไรบ้างเมื่อเทียบแรงงานต่างด้าวกับแรงงานคนไทย ว่ามีความแตกต่าง กันอย่างไร
6. ท่านคิดว่าในภาคตะวันออกจะมีจุดเด่น หรือแรงจูงใจในการประกอบธุรกิจมากกว่าภาค อื่นๆ อย่างไร และมีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวไหม
7. ท่านสามารถพัฒนาทักษะ ความรู้ หรือศักยภาพของแรงงานต่างด้าวได้มากน้อยขนาดไหน
8. แรงงานต่างด้าวที่ท่านมีอยู่มีการคุ้มครอง หรือหลักประกันทางสังคมไหม หากมีอะไรบ้าง
9. แรงงานต่างด้าวที่ท่านมีอยู่มีการเคลื่อนย้ายเข้าออกไหม หากมีอะไรคือเหตุผลของการเคลื่อนย้าย
10. หากท่านเป็นผู้ออกนโยบายด้านแรงงานต่างด้าวท่านอยากให้ภาครัฐทำอย่างไร

แบบสัมภาษณ์สำหรับตัวแทนเอเจนซี่ของบริษัทหรือสมาคมจัดหาแรงงาน

1. ท่านช่วยระบุประเภทกิจการที่ท่านได้ส่งแรงงานต่างด้าวไปให้ในปัจจุบันและมีแรงงานต่าง ด้าวที่ท่านส่งอยู่นั้นมีจำนวนเท่าไร
2. ท่านคิดว่าปัจจุบันตลาดแรงงานต่างด้าวนี้นี้มีสภาพเป็นอย่างไร

3. ในอดีต เรื่องการหาจัดส่งแรงงานต่างด้าวนั้นเป็นอย่างไร มีอุปสรรคอย่างไรบ้างหากเทียบ กับปัจจุบัน
 4. ท่านคิดว่าในอนาคตอีก 5 ปีข้างหน้าท่านจะมีความต้องการแรงงานต่างด้าวมากขึ้นหรือลดลง และท่านคาดเดาว่าจะเกิดปัญหาอย่างไรในอนาคต
 5. ท่านมีความเห็นอย่างไรบ้างในมุมมองของตัวแทน เมื่อเทียบแรงงานต่างด้าวกับแรงงานคนไทยว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร
 6. ตัวแทนเอเจนซี่ของบริษัทหรือสมาคมจัดหาแรงงานสามารถสร้างรายได้มากน้อยขนาดไหนและมีความลำบากในเรื่องใดบ้าง
 7. ท่านคิดว่าผู้ประกอบการที่ท่านนำแรงงานต่างด้าวไปส่งสามารถพัฒนาทักษะความรู้หรือศักยภาพของแรงงานต่างด้าวได้มากน้อยขนาดไหน
 8. แรงงานต่างด้าวที่ท่านมืออยู่มีการคุ้มครอง หรือหลักประกันทางสังคมไหม หากมีอะไรบ้าง
 9. แรงงานต่างด้าวที่ท่านมืออยู่ มีการเคลื่อนย้ายเข้าออกไหม หากมีอะไรคือเหตุผลของการ เคลื่อนย้าย
 10. หากท่านเป็นผู้ออกนโยบายด้านแรงงานต่างด้าวท่านอยากให้ภาครัฐทำอย่างไร
4. อุปกรณ์ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ เครื่องบันทึกเสียง กล้องถ่ายภาพ และสมุดบันทึก

3.5.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการทดสอบเครื่องมือในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ทดสอบคุณภาพเครื่องมือ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าเครื่องมือชุดนี้มีคุณภาพและสามารถเชื่อถือได้ โดยผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบด้านความเชื่อมั่น (Validity) และด้านความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือ ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่น (Validity) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสัมภาษณ์ โดยคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ ด้านความเที่ยงตรง (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบนำร่อง (Pilot Test) ก่อนการสัมภาษณ์จริง แต่มีขอบเขตที่แคบกว่าเพื่อตรวจสอบขั้นตอนต่างๆว่าถูกต้องหรือไม่ มีปัญหาหรืออุปสรรคที่ต้องแก้ไขก่อนหรือไม่ การทดสอบนำร่องในครั้งนี้จะใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบรายบุคคล (In-depth Interview) กับ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่อยู่ในกลุ่มประชากรเดียวกัน จำนวน ๑๐ คน เพื่อทำการวิเคราะห์ความเข้าใจในความหมายของเนื้อหาที่ใช้ในการสัมภาษณ์

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการแบ่งวิธีในการเข้าถึงข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ

3.5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร (Review Data)

เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากการศึกษาและเก็บข้อมูลจากเอกสาร บทความ หนังสือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลทั่วไปเพื่อการสร้างคำถามในการสัมภาษณ์กำหนดขอบเขตและเนื้อหาของงานวิจัย และสร้างเครื่องมือวิจัยให้มีความชัดเจนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Survey)

1. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบตัวต่อตัว ระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์ เพื่อเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับ กระบวนการบริหารจัดการแรงงาน รวมถึง โอกาส ปัญหา อุปสรรค ผลกระทบต่าง ๆ เกี่ยวกับการจ้างงาน ในเขตภาคตะวันออก ทศนคติความคิดเห็นส่วนตัวและข้อเสนอแนะของผู้ถูกสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะกำหนดคำถามออกเป็นประเด็นต่าง ๆ ให้มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับเรื่องที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ โดยก่อนเริ่มการทำการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะมีการขออนุญาตสำหรับการจดบันทึกและการบันทึกเสียง ด้วยการกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ และระหว่างการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะมีปฏิสัมพันธ์แบบต่อหน้า (Face to Face) กับผู้ถูกสัมภาษณ์อย่างเป็นกันเอง ไม่อึดอัด เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนและผู้ถูกสัมภาษณ์สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยจะใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 60-90 นาที ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วยและจะทำการสัมภาษณ์จนกว่าจะไม่พบข้อสงสัยหรือไม่มีข้อมูลใหม่เกิดขึ้น ที่เรียกว่า ข้อมูลอิ่มตัว (Data Saturation) จึงหยุดการสัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยจะใช้การจดบันทึก โดยสรุปสั้น ๆ เฉพาะประเด็นที่สำคัญ และการบันทึกเสียงในการสัมภาษณ์ และเมื่อจบการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะทำการบันทึกข้อมูลอื่น ๆ ทันทที เช่น ลักษณะท่าทาง น้ำเสียง ความคิด ความรู้สึกของผู้ถูกสัมภาษณ์ หรือปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้วิจัยขณะที่รวบรวมข้อมูล ตามความเป็นจริงโดยไม่มีการตีความ

3. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ถูกรับบันทึกมาทำการถอดเทปรายวัน จากนั้นจึงตรวจสอบข้อมูล ที่ไม่ชัดเจนหรือไม่ครบถ้วน เพื่อนำไปศึกษาเพิ่มเติมในการสัมภาษณ์ครั้งต่อไป และทำการถอดเทปแบบคำต่อคำ ประโยคต่อประโยคแล้วตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งด้วยการฟังเทปบันทึกเสียงซ้ำ

3.5.3 ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว จากนั้นจึงทำการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Trustworthiness) ดังนี้

1. ผู้สัมภาษณ์มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ถูกสัมภาษณ์ เพื่อให้เกิดความไว้วางใจในตัวผู้วิจัย อันจะมีผลต่อความถูกต้องและความเป็นจริงของข้อมูล
2. ผู้วิจัยมีการยืนยันความถูกต้องของข้อมูล (Member Checking) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ด้วยการจดบันทึกอย่างละเอียด นำกลับไปให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ยืนยันความถูกต้องของข้อมูลว่ามีความถูกต้องและเป็นจริงตรงกับความรู้สึกของผู้ถูกสัมภาษณ์หรือไม่
3. ผู้วิจัยมีการตรวจสอบความไว้วางใจได้ของข้อมูล (Dependability) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปตรวจสอบกับขณะที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อยืนยันความถูกต้องตามวัตถุประสงค์ที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้า
4. ผู้วิจัยมีการใช้ความสามารถในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ (Transferability) โดยการเขียน ระเบียบวิธีการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล และบริบทที่ต้องการศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อเป็นการเพิ่มความน่าเชื่อถือของการวิจัย ในการที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ในบริบทที่ใกล้เคียงกัน
5. ผู้วิจัยมีการยืนยันผลการวิจัย (Conformability) โดยผู้วิจัยจะเก็บเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรวิจัยไว้เป็นอย่างดี พร้อมสำหรับการตรวจสอบ (Audit Trail) เพื่อเป็นการยืนยันว่าข้อมูลที่ได้อื่นไม่มีความลำเอียง หรือเกิดจากการคิดขึ้นของผู้วิจัย

3.6 วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล

3.6.1 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative analysis) เป็นการรวบรวมข้อมูลทุกขุมิ ประเภทอนุกรมเวลา (time series) แบบรายปี เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม กล่าวคือ ความต้องการแรงงานในพื้นที่ภาคตะวันออกมีความสัมพันธ์กับมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) และมูลค่าสต็อกทุน (Capital stock) ไปในทิศทางเดียวกัน

3.6.2 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลตามองค์ประกอบหลักๆ 3ประการ คือ 1. การจัดระเบียบข้อมูล 2. การแสดงข้อมูล 3. การหาข้อสรุป (Miles and Huber man, 1994 อ้างถึงในชาย โพธิ์ลีตา, 2550)

1. การจัดระเบียบข้อมูล เนื่องจากเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ จึงจำเป็นต้องมีการถอดความ (Transcribing data) หลังจากเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้จัดระเบียบข้อมูลด้วยการถอดความ โดยทำการถอดเทปข้อมูลจากเครื่องบันทึกเสียงที่ได้จากการสัมภาษณ์อย่างละเอียดชนิดคำต่อคำ (Transcribed Verbatim) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องจากการสัมภาษณ์มากที่สุด โดยไม่มีการข้าม “วลี” และ “ประโยค” ต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยมองว่าไม่เกี่ยวข้องหรือไม่มีความสำคัญเพราะข้อมูล

บางอย่างอาจนำมาใช้ในการตรวจสอบในภายหลังได้ รวมถึงจากการจัดบันทึกบรรยากาศโดยรอบ ขณะที่ทำการสัมภาษณ์ และอารมณ์ความรู้สึกของผู้ให้สัมภาษณ์ในขณะนั้นด้วย

เมื่อเสร็จหลังจากถอดความผู้วิจัยได้จัดระเบียบข้อมูล โดยแยกข้อมูลที่ไม่ตรงประเด็นออก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงประเด็นที่จะนำมาวิเคราะห์ (Data Reducing) และจัดข้อมูลที่มีความหมายเดียวกันให้อยู่กลุ่มเดียวกันโดยใช้การใส่รหัสข้อมูล (Coding) ซึ่งข้อมูลที่มีความหมายเดียวกันจะใช้รหัสเดียวกัน และในการหาประเด็นหลักของข้อมูล (Themetizing) หลังจากการจัดกลุ่มของรหัสข้อมูลที่มีลักษณะร่วมหรือมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ มาประมวลเพื่อสรุปโดยพิจารณาจากคำถามวิจัย

2. การแสดงข้อมูล เนื่องจากเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ จึงสามารถแบ่งการแสดงข้อมูลได้ดังนี้

2.1 การจัดกลุ่มข้อมูล ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ตรงกับรหัสแต่ละตัวมารวมไว้ที่เดียวกัน เพื่อสะดวกในการหาความหมายและหาข้อสรุปต่อไป โดยแบบตัวอักษร จะบอกให้ทราบถึงแหล่งที่มาว่ามาจากข้อมูลชุดไหน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้แยกใส่รหัสที่มาของข้อมูลอย่างละเอียดซึ่งจะได้แสดงในบทที่ 4 ต่อไป

2.2 นำเสนอข้อมูลด้วยการบรรยาย ผู้วิจัยจะเชื่อมโยงประเด็นต่าง ๆ เข้าด้วยกันตามความสัมพันธ์ที่ประเด็นเหล่านั้นมีต่อกัน แล้วนำเสนอเป็นการบรรยายว่าได้พบอะไรบ้างที่นำไปสู่การตอบโจทย์งานวิจัย

2.3 ใช้ตารางแสดงข้อมูล เพื่อให้เห็นชัดในการเปรียบเทียบข้อมูลจากกลุ่มต่างๆ ซึ่งเป็นข้อมูลเรื่องเดียวกัน แต่ได้มาจากผู้ให้สัมภาษณ์ที่ต่างกัน โดยแบ่งเป็นตารางที่สรุปจากการสัมภาษณ์เรื่องราวต่างๆ

3. การหาข้อสรุป ผู้วิจัยจะบรรยายข้อค้นพบ และหาข้อสรุปและตีความ รวมถึงตรวจสอบว่าข้อสรุปและสิ่งที่ตีความนั้นถูกต้องหรือใช้ได้เพียงใด ก่อนจะนำเสนอผลการศึกษา (Krueger, 1998; Lecompton and Schensul, 1999 อ้างถึงในชาย โพธิ์สิตา, 2550 น. 389)

3.7 ระยะเวลาทำการวิจัย และแผนการดำเนินงานตลอดโครงการวิจัย

แผนการดำเนินงานมี 5 กิจกรรมหลัก ระยะเวลา 1 ปี (360 วัน) โดยมีรายละเอียดกิจกรรม

กิจกรรม	ระยะเวลา (วัน)					
	60	120	180	240	300	360
<p>1. ทบทวนวรรณกรรม/ศึกษาค้นคว้าข้อมูล</p> <p>1.1 สภาพปัญหาการจ้างแรงงานทั้งด้านการบริหารจัดการ และจัดหาแรงงาน, การเคลื่อนย้ายแรงงาน, ตลาดแรงงาน รวมทั้งปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการจ้างแรงงาน</p> <p>1.2 รวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) ด้านสถิติที่ต้องใช้ ได้แก่ ข้อมูลสำรวจภาวะการทำงานของประชากร GDP, Capital Stock</p>	↔					
<p>2. จัดทำ/ทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย</p> <p>2.1 (เชิงปริมาณ) สร้างสมการ Regression analysis แบบเส้น และบันทึกข้อมูลสถิติที่ต้องใช้ในการคำนวณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์แนวโน้มความต้องการแรงงานในภาคตะวันออก 2561-2565</p> <p>2.2 (เชิงคุณภาพ) สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ภาคตะวันออก 4 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ประกอบการภาคการผลิต , ตัวแทนเอเจนซี่ของบริษัทหรือสมาคมจัดหาแรงงาน , สหภาพแรงงานและกรมจัดหาแรงงาน</p>	↔	↔				
<p>3. ลงพื้นที่เพื่อทำการสัมภาษณ์เก็บข้อมูลและทำการถอดเทปเพื่อนำมาวิเคราะห์เนื้อหา โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 20 คน ได้แก่ ผู้ประกอบการภาคการผลิต จำนวน 15 คน, เอเจนซี่ของบริษัทหรือสมาคมจัดหาแรงงาน จำนวน 3 คน, สหภาพแรงงาน จำนวน 1 คน และ กรมจัดหาแรงงาน จำนวน 1 คน</p>		↔	↔			
<p>4. วิเคราะห์ผลที่ได้ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ</p> <p>- สรุปผลข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พร้อมทั้งจัดทำแนวทางการบริหารจัดการด้านแรงงานในภาคตะวันออกให้เกิดเป็นรูปธรรม</p>				↔		
<p>5. สรุปผลและนำเสนอ/ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน</p>						↔

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยโครงการศึกษาวิจัยความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตภาคตะวันออกเฉียงใน 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2561-2565) ผู้วิจัยได้นำข้อมูลตัวอย่างที่เก็บรวบรวมมาแล้วทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การประมาณการความต้องการแรงงานและแนวโน้มถือว่าเป็นประเด็นสำคัญที่หลายหน่วยงานให้ความสนใจ เพราะผลการศึกษาที่ได้จะมีประโยชน์ต่อภาคส่วน ในการวางแผนการผลิต และพัฒนากำลังคน ซึ่งเป็นปัจจัยหลักของเศรษฐกิจ การศึกษาในครั้งนี้ใช้ข้อมูลทุติยภูมิที่ได้มีการจัดทำและเผยแพร่จากหน่วยงานต่าง ๆ นำมา ประมวลผล และวิเคราะห์ เพื่อให้ได้เห็นสภาพการทำงานในภาพรวมทั้งประเทศของภาค การผลิต และรายอุตสาหกรรม โดยมีวิธีการศึกษา ดังนี้

วิธีการศึกษาและประมาณการ

1. ศึกษาจากเอกสารวิชาการ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม
2. สัมภาษณ์ผู้ประกอบการใน อุตสาหกรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 ตัวอย่าง ตัวแทน 3 ตัวอย่างและเจ้าหน้าที่ของรัฐ 1 ตัวอย่าง
3. นำข้อมูลจากข้อ 1 และ 2 รวมทั้งข้อมูลภาวะการทำงานของประชากร ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ และสต็อกทุนสุทธิ มาใช้ในการวิเคราะห์ความต้องการแรงงาน
4. การประมาณการความต้องการแรงงาน ใช้ข้อมูลผู้มีงานทำจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (Gross Domestic Product หรือ GDP) และข้อมูลสต็อกทุนสุทธิ (Net Capital Stock) จากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นฐานและประกอบใน การประมาณการความต้องการแรงงาน

ค่าสถิติพื้นฐาน (Descriptive Statistics)

ตารางที่ 4-1 การคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน (Descriptive Statistics)

Variable	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GDP	5,345,013	14,366,557	9,842,493.250	2,950,525.88
Labor	384,003	1,950,650	1,096,434.176	437,410.29
NCS	17,843,450	39,222,599.77	27,987,793	7,524,804.73

จากการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลทั้งหมดตั้งแต่ปี 2001-2017 พบว่า ผลิตภัณฑ์มวลรวม (GDP) มีค่าสูงสุดอยู่ที่ 14,366,557 ค่าต่ำสุดอยู่ที่ 5,345,013 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 9,842,493.250 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2,950,525 ปัจจัยแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย มีค่าสูงสุดอยู่ที่ 1,950,650 ค่าต่ำสุดอยู่ที่ 384,003 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1,096,434.176 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 437,410.29 ปัจจัยสต็อกทุนสุทธิ มีค่าสูงสุดอยู่ที่ 39,222,599.77 ค่าต่ำสุดอยู่ที่ 17,843,450 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 27,987,793 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7,524,804.73

วิธีการประมาณการ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

4.1 การประมาณการความต้องการแรงงานในภาพรวมทั้งประเทศของภาคการผลิต โดยใช้ฟังก์ชันของ Cobb-Douglas ซึ่งเป็นวิธีหนึ่งที่องค์การสหประชาชาติ (United Nations หรือ UN) นำมาใช้ในการประมาณการ พยากรณ์จำนวนแรงงานต่างด้าวในประเทศ

$$Q = A K^{\alpha} L^{\beta}$$

Q = ผลผลิต (GDP)

A = ปัจจัยอื่น ๆ (กำหนดให้มีค่าคงที่)

L = ปัจจัยแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

K = ข้อมูลสต็อกทุนสุทธิ (Net Capital Stock)

α และ β = ความยืดหยุ่นของปัจจัยการผลิตซึ่ง α และ β มีค่ามากกว่า 0 แต่น้อยกว่า 1

จากสมการนี้ ตัวแปรทั้ง 3 ตัว มีความสัมพันธ์ในลักษณะเชิงซ้อน จึงเขียนใน รูปสมการที่มีการคูณกันของตัวแปรในการหาค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient) หรือหาค่าความยืดหยุ่นของสมการ และจะใช้ลอการิทึมธรรมชาติ (Natural Logarithm หรือ ln) ในสมการ ทั้ง 2 ข้าง จะได้สมการ ดังนี้

$$\ln Q^* = \ln A K^{\alpha} L^{\beta}$$

$$\ln Q^* = \ln A + \alpha \ln K^* + \beta \ln L^* \quad (\text{ตามกฎ } \log x \cdot y = \log x + \log y)$$

$$\ln Q^* = \ln A + \alpha \ln K^* + \beta \ln L^* \quad (\text{ตามกฎ } \log X^a = a \log x)$$

เนื่องจากปัจจัยทุน (K) และแรงงาน (L) ได้รวมปัจจัยคงที่อื่นๆ (A) อยู่ด้วย แล้ว ดังนั้น จึงศึกษาค่าสัมประสิทธิ์ (ค่า α และ β) ของสต็อกทุนสุทธิและแรงงาน กำหนดให้ α, β และให้ค่าตั้งต้น ทั้งค่า α และ β มีค่าเท่ากันคือ $\alpha = 0.5$ และ $\beta = 0.5$ จากนั้นจึงปรับค่าพารามิเตอร์ในฟังก์ชันให้ สอดคล้องกับข้อมูลจริง (Calibration) โดยใช้เครื่องมือคำนวณจาก โปรแกรม Microsoft Excel ใน แถบเครื่องมือ ชื่อว่า Solver Parameters ในการคำนวณหาค่า α และ β ที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการใช้ในการประมาณการแรงงาน ดังนี้

$$\ln GDP^* = \alpha \ln K^* + \beta \ln L^*$$

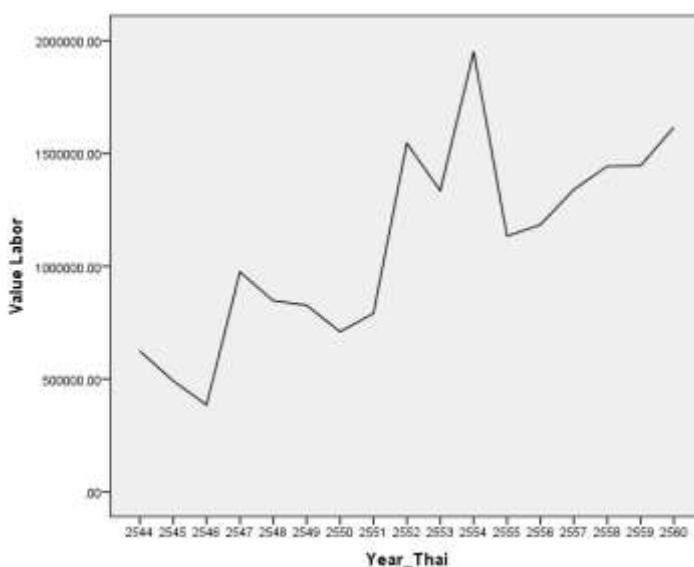
เมื่อ ได้ค่า α และ β ในแต่ละปีแล้ว นำค่าที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย สำหรับนำมาใช้ในสมการประมาณการ ดังนี้

$$\text{จาก } GDP^* = K^{\alpha} L^{\beta}$$

$$L^* = (GDP^{1/\beta}) / K^{\alpha/\beta}$$

จากนั้นจึงนำค่าประมาณการที่ได้มาเปรียบเทียบกับค่าจริง โดยใช้ตัวปรับค่า (Adjust) คือ C เข้ามา คุณให้มีความแตกต่างระหว่างค่าจริง และค่าประมาณการเหลือน้อยที่สุด โดยมีรูปแบบตามสมการดังนี้

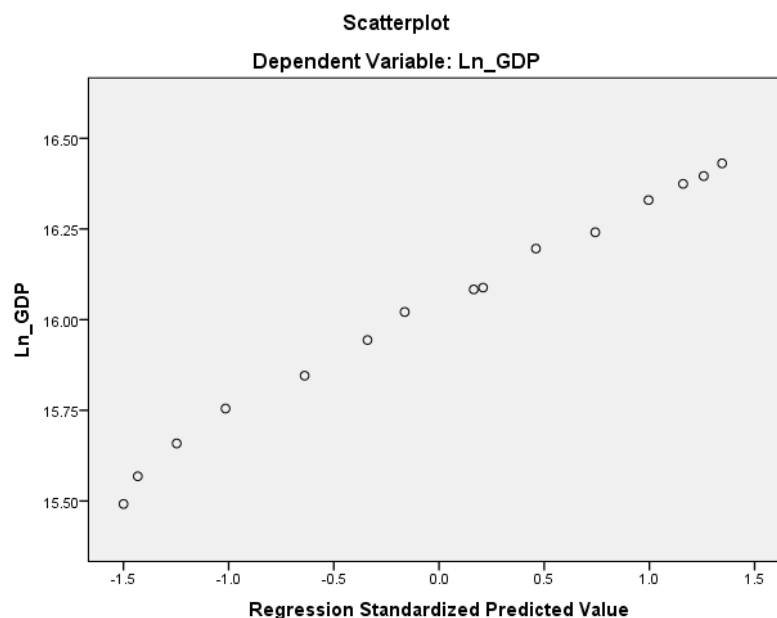
$$L = c [(GDP^{1/\beta}) / (K^{\alpha/\beta})]$$



แผนภาพที่ 4.1 แรงงานต่างค่าในภาพรวมทั้งประเทศของภาคการผลิต จากการประมาณการ

เมื่อคำนวณแล้วจะได้ผลเป็นฟังก์ชันดังนี้

$$Y=0.047127K^{0.989564}L^{3.075966}$$



แผนภาพที่ 4.2 ข้อมูลประมาณการ โดยใช้ฟังก์ชันของ Cobb-Douglas

จากผลการศึกษาพบว่า ที่ได้เป็นการประมาณการสมการในรูปแบบ Cobb Douglas Production Function พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ของสต็อกทุนสุทธิ คือค่าความยืดหยุ่นของปัจจัยทุน มีค่าเท่ากับ 1.124 และปัจจัยแรงงาน มีค่าเท่ากับ -0.10 โดยที่ค่าความยืดหยุ่นของปัจจัยทุนมีค่ามากกว่าค่าความยืดหยุ่นของปัจจัยแรงงาน ซึ่งหมายถึงการเพิ่มปัจจัยทุนจะส่งผลให้ผลผลิตมวลรวมเพิ่มมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

จากการทำ Exponential Smoothing ได้จำนวนแรงงานตั้งแต่ปี 2001-2017 ดังนี้ 623,068, 590,098, 546,816.75, 672,711.13, 703,787.57, 714,260.54, 690,141.27, 698,503.64, 891,244.32, 935,177.91, 1,111,018.46, 994,738.98, 949,095.24, 965,273.12, 999,272.06, 1,016,796.78, 1,068,416.39 ตามลำดับ โดยใช้สมการดังต่อไปนี้

$$F_t = F_{t-1} + \alpha (A_{t-1} - F_{t-1})$$

โดยที่

- F_t = ค่าพยากรณ์ของปัจจุบัน
- F_{t-1} = ค่าพยากรณ์ของที่ผ่านมา
- A_{t-1} = ค่าจริงของที่ผ่านมา

ตารางที่ 4.2 การเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น Linear regression

Variable	B	Std. Error	t	Sig.
	-66,272,536.35	7,697,339.883	-8.610	.000
Year	33,402.733	3,831.417	8.718	.000

จากนั้นนำค่าที่ได้มาทำการคำนวณโดยใช้สมการดังนี้ $Y = \beta_0 + \beta_1(X)$

$$\text{โดยที่ Labor} = \beta_0 + \beta_1(\text{Year})$$

$$\text{Labor} = -66,272,536.35 + 33,402.733 (\text{Year})$$

จากสมการดังกล่าวสามารถพยากรณ์จำนวนแรงงานได้ตั้งแต่ปี 2018-2022 ได้ดังนี้คือ ปี 2018 จะมีจำนวนแรงงาน 1,134,178.84 คน ปี 2019 จะมีจำนวนแรงงาน 1,167,581.58 คน ปี 2020 จะมีจำนวนแรงงาน 1,200,984.31 คน ปี 2021 มีจำนวนแรงงาน 1,234,387.04 และปี 2022 จะมีจำนวนแรงงานเป็น 1,267,789.78 คน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้ประกอบการ

1. ท่านช่วยระบุประเภทกิจการที่ท่านได้ทำอยู่ในปัจจุบันและมีแรงงานต่างด้าวที่ท่านจ้างอยู่จำนวนเท่าไร

ผู้ประกอบการคนที่ 1

บริษัท TPC ของเราจะเป็นผู้ประกอบการ และก่อตั้งสัญญาณทีวีดิจิตอล ซึ่งปลายปีนี้จะเปิดตัว โซล่าเซลล์ พาเนล โดยมีแรงงานต่างด้าว ของจีนและไต้หวัน เพราะเจ้าของบริษัทเป็นชาวไต้หวัน ซึ่งตอนนี้มีอยู่ประมาณ 14 คน ถ้าโซล่าเซลล์เปิดก็น่าจะเพิ่มมาอีกประมาณเกือบ 20 คน ระดับผู้ใช้แรงงาน ในเรื่องของแอร์นี่เป็นเรื่องของ ถูคูกล ถ้าเราหาคนงานไม่ทันในช่วง hi season เราก็จะใช้แรงงานต่างด้าว อย่างช่วงที่ผ่านมาก็ใช้เกือบ 100 คน แต่หลักจากกฎหมายประกาศออกมาเราก็ไม่รับเลยถ้าไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ถ้าช่วงนี้ก็ประมาณ 14 ท่าน คือผู้บริหาร หรือไม่กี่วิศวกรรวม หากเป็นแรงงานระดับการผลิตน่าจะมีซักประมาณ 2-3 คน แต่ก่อนจะมีกฎหมายประกาศใช้ก็จะอยู่ประมาณเกือบ 100 คน กล่าวได้ว่าไม่กล้าเสี่ยงกับกฎหมายที่รุนแรงในปัจจุบัน เนื่องจากแรงงานไทยจะเลือกงานใจไม่สู้ และงานของเราเป็นงานหนัก ยกของหนัก คนไทยไม่ค่อยสู้กับงาน อย่างมากก็ 1-2 วัน ก็ออกเลย

ผู้ประกอบการคนที่ 2

งานของบริษัทจะเป็นงานเกี่ยวกับ โครงสร้างเหล็ก งานผลิต โครงสร้างในการสร้าง โรงงาน แรงงานที่มีอยู่จะเป็นกัมพูชาและลาว เมื่อประมาณปีหรือสองปีที่แล้วมีอยู่ประมาณ 50 คน แต่ในปัจจุบันเหลืออยู่ประมาณ 10 คน เนื่องจากบริษัทมีช่วงที่ไม่มีงาน และไม่มี การจ่าย โอดีให้กับ แรงงาน คือคนงานส่วนมากเขาต้องการงานต่อเนื่องและมีโอดีให้เขา เพราะค่าแรงขั้นต่ำของเราก็จะ ได้อยู่ที่ 300 สูงสุด ชาวกัมพูชาได้อยู่ที่ 390 รวมโอดีแล้วอาทิตย์หนึ่งก็จะได้ประมาณ 7-8 พันบาท ต่อ เดือนก็จะได้หลักหมื่นอยู่ แต่กัมพูชาที่เรียกได้ว่าเขาทำงานหาเงินจริงๆถ้ามีโอดีให้เขาน้อยนี้เขา มักจะไม่ค่อยอยู่ ไม่เหมือนคนไทย ต่างกันที่ความอด คนกัมพูชาเขาจะอดกว่าคนไทย เขาจะไม่ค่อย หยุคงาน คือถ้ามีการจ่ายโอดีให้เขาเรื่อยๆ เขาก็จะอยู่ คืองานมีเท่าไรเขาก็ทำ ลอบหนึ่งในการส่ง เงินกลับบ้านก็คือแสนสองแสน โดยการส่งรวมกันเป็นกลุ่ม แต่นิสัยคนไทยไม่เหมือนกัน เงินออกก็ กินเหล้าเมา เงินออกก็หยุค วันสองวันกว่าจะได้เริ่มทำงานใหม่ เหตุที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าวก็ เพราะแรงงานต่างด้าวเขาไม่มีปัญหาเรื่องหยุคงาน มีโอดีไม่เกียง คนงานต่างด้าวเมื่ออยู่ในประเทศ ไทยนานก็รู้มาก ในจังหวะที่ไม่มีงานเขาก็ต้องหาที่ไป แต่ที่เขาไปไม่ได้ง่ายๆเพราะ MOU รวมถึง กฎหมายตัวใหม่ก็ค่อนข้างแรงอยู่ จึงทำให้เหลือน้อย ทางเราก็ชะลอๆ แรงงานทั้งหมดที่มีอยู่ตอนนี้ มีอยู่ไม่ถึง 30 คน แต่เมื่อถึงเวลาต้องใช้คนก็จะเรียกผู้รับเหมา คือก็ต้องค่อยๆปรับ ช่วงนี้เศรษฐกิจก็ ไม่ค่อยดีเหมือนช่วงปีสองปีที่ผ่านมา จริง ๆ แล้วเมื่อปีที่ผ่านมา คนงานของเรามีเกือบ 200 คน

ผู้ประกอบการคนที่ 3

ธุรกิจประเภท แปรรูปไก่สด โดยมีแรงงานต่างด้าวประมาณ 50-60 คน

ผู้ประกอบการคนที่ 4

ธุรกิจประเภทประกอบเครื่องปรับอากาศ โดยมีแรงงานต่างด้าวประมาณ 6 คน

ผู้ประกอบการคนที่ 5

เป็นบริษัทการผลิตเพื่อการส่งออกครับ มีแรงงานต่างด้าวที่ดูแลอยู่ ประมาณ 120 คน และแรงงานต่างด้าวทั้งบริษัทมีประมาณ 500 คน

ผู้ประกอบการคนที่ 6

รับเหมาก่อสร้างทั่วไป โดยมีจำนวนแรงงานต่างด้าว โดยสมัยก่อนมีอยู่ทั้งสิ้น 10 คน ซึ่ง ปัจจุบันได้จ้างแรงงานต่างด้าวแล้ว แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นกัมพูชา

ผู้ประกอบการคนที่ 7

ประเภทกิจการเป็นร้านขายวัสดุก่อสร้าง โดยมีแรงงานต่างด้าวจำนวน 3 คน เป็นแรงงาน กัมพูชา

ผู้ประกอบการคนที่ 8

เป็นกิจการประเภท บรรจุกัณฑ์ งานพาเลทและ โรงเลือนไม้ โดยมีแรงงานต่างด้าวที่รับจ้างอยู่ ประมาณ 50 คน แบ่งเป็นพม่ากับกัมพูชาอย่างละครึ่ง

ผู้ประกอบการคนที่ 9

เป็นโรงไม้ประกอบพาเลท มีแรงงานต่างด้าวที่ดูแลอยู่ประมาณ 20 คน เป็นสัญชาติ กัมพูชาและพม่า โดยส่วนใหญ่จะเป็นชาวกัมพูชา

ผู้ประกอบการคนที่ 10

ประเภทอิเล็กทรอนิกส์ และมีแรงงานต่างด้าวทางบริษัทมีจำนวนประมาณ 16 คน

ผู้ประกอบการคนที่ 11

เป็นบริษัทรับเหมาแรงงาน ไทยและต่างด้าว เพื่อตอบสนองความต้องการของโรงงาน อุตสาหกรรมในการคัดเลือกบุคคลากรให้เหมาะสมกับงานในรายการผลิตทั่วไปและเพื่อให้เกิด ความพึงพอใจของท่านผู้ประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรม โดยมีแรงงานต่างด้าวที่ดูแลอยู่ ประมาณ 50 คน

ผู้ประกอบการคนที่ 12

เป็น โรงงานผลิตและแปรรูปไม้ พาเลท บรรจุกัณฑ์ โดยมีแรงงานต่างด้าวที่ดูแลอยู่ประมาณ 60 คน แบ่งเป็นชาวกัมพูชา 30 คน และชาวพม่า 30 คน

ผู้ประกอบการคนที่ 13

เป็นประเภทนำส่งแรงงานเข้าทำงาน (Sub contract) ตามความต้องการของลูกค้า โดย ปัจจุบันลูกค้าส่วนใหญ่จะอยู่ในโซนจังหวัดชลบุรี และจำนวนแรงงานต่างด้าวที่บริหารจัดการอยู่มี จำนวน 50 คน ซึ่งเป็นคนสัญชาติพม่ากับกัมพูชา

ผู้ประกอบการคนที่ 14

ประเภทธุรกิจเป็นประเภทรับเหมาแรงงานทุกภาคธุรกิจ โดยปัจจุบันมีจำนวนแรงงาน ต่างด้าว ที่ผู้ให้สัมภาษณ์ดูแลอยู่ทั้งสิ้น 16 ท่าน และรับแรงงานตั้งแต่ 18 ปี –40 ปี แรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่เป็นแรงงานประเทศกัมพูชา เป็นหลัก

ผู้ประกอบการคนที่ 15

ประกอบกิจการผลิตแอร์และกล่องรับสัญญาณ อินเทอร์เน็ต มีแรงงานต่างด้าว โดยประมาณ 120 คน ซึ่งเป็นชาวกัมพูชาทั้งหมดครับ

2. ท่านคิดว่าปัจจุบันตลาดแรงงานต่างด้าวนี้มีสภาพเป็นอย่างไร

ผู้ประกอบการคนที่ 1

ถ้าจำนวนคนในปัจจุบัน ก็มีสถิติของกฎหมายก็มีการจำกัดในการที่เขาจะเข้ามา ในพื้นที่ติดกับประเทศเพื่อนบ้านสามารถเข้ามาได้ง่าย ซึ่งเมื่อเทียบกับสมัยก่อน การค้าแรงงานค่อนข้างน้อย และบริษัทที่เปิดรับก็เกรงกลัว แต่สมัยก่อนแรงงานคนไทยจะไม่ค่อยเลือกงาน ไม่เหมือนวัยรุ่นสมัยนี้ งานหนักก็ไม่เอา งานเบาก็ไม่สู้ มันก็เลยมีข้อเปรียบเทียบกันเยอะ ซึ่งสมัยก่อนแรงงานต่างด้าวเข้ามาความสามารถก็สู้คนไทยไม่ได้ แต่ในปัจจุบันบางงานมันไม่ต้องใช้ความสามารถอะไรมากมาย อย่างงานส่วนมากในบริษัทก็ใช้แรง ซึ่งผมก็เพิ่งย้ายมาที่นี่ได้ปีกว่าเมื่อก่อนก็ใช้แรงงานไทยแถวปากเกร็ด ถ้าจะถามว่าแตกต่างมั๊ย ผมว่าแตกต่าง ในเรื่องของแรงงานที่เข้ามาในประเทศเยอะ ซึ่งบางที่ก็น่ากลัว ลูกหลานเขาก็อยู่ที่นี่ บางคนอยู่ที่นี่ 7-8 ปี ลูกหลานเกิดในเมืองไทย ครอบครัวอยู่ที่นั่นหมด แล้วระยะยาวจะเกิดอะไรขึ้น ในความคิดส่วนตัวก็จะทำให้เกิดความเสี่ยงต่อประเทศ แต่เมื่อเทียบเรื่องแรงงานแล้วกับเด็กคนไทยสมัยนี้ ก็จำเป็นต้องเรื่องแรงงานต่างด้าว ส่วนนิสัยใจคอของแต่ละประเทศอยู่ที่พื้นฐานของพวกเขามากกว่า กล่าวคือ เจอคนดีก็ดีเจอคนไม่ดีก็น่ากลัวกันทั้งนั้น เพราะพื้นฐานเขาเป็นอย่างนั้น

ผู้ประกอบการคนที่ 2

ปัจจุบันหาแรงงานต่างด้าวไม่ยากนะค่ะ ถ้าจะหาจริงๆ เพราะว่าจริงๆแล้วคนงานต่างด้าวเขาก็ยังต้องการทำงานกับเราอยู่จริงๆมีแรงงานพม่าเยอะ แต่นายจ้างไม่อยากจะเนื่องจากคนงานที่มีอยู่เป็นกัมพูชาและลาว กลัวจะทำให้เกิดปัญหาขึ้น ก็เลยใช้แต่กัมพูชากับลาว โดยมีคนลาวอยู่กับเราประมาณ 3 คน ที่เหลือก็จะเป็นกัมพูชา

ผู้ประกอบการคนที่ 3

สภาพปัจจุบันแรงงานต่างด้าวเริ่มลดน้อยลง เนื่องจากผลกระทบจากกฎหมายใหม่ที่มีข้อบังคับที่รุนแรงมากยิ่งขึ้น ทำให้ตลาดแรงงานต่างด้าวจะเริ่มลดน้อยลง ทำให้บริษัทอาจจะขาดแรงงานในอนาคตได้ ทำให้กระบวนการผลิตลดน้อยลงและอาจทำให้บริษัทหลายๆบริษัท อาจจะรับกับต้นทุนที่มากขึ้นไม่ไหว

ผู้ประกอบการคนที่ 4

สภาพแรงงานต่างด้าวค่อนข้างจะดีขึ้นเรื่อยๆ ทั้งในเรื่องความถูกต้องและจำนวนที่พอเหมาะกับประเทศ ไม่มากเกินไปและไม่น้อยเกินไป ทำให้ประเทศ มีความเสถียรภาพในเรื่องของวิถีชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมไทย

ผู้ประกอบการคนที่ 5

ที่บริษัทมียอดผลิตน้อยลง และเศรษฐกิจการส่งออกไม่ค่อยดีเท่าไร แรงงานต่างด้าวจึงมีการถูกคัดออกบ้าง เพื่อลดจำนวนและลดภาระค่าใช้จ่ายของบริษัท

ผู้ประกอบการคนที่ 6

มีสภาพแรงงานที่ดีในระดับหนึ่ง คือแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะสามารถทำงานประเภทรับเหมาก่อสร้างได้ดี และเรื่องของค่าแรงที่ไม่แพงเท่ากับแรงงานไทย ยิ่งไปกว่านั้นแรงงานต่างด้าวมีการทำงานมากกว่าแรงงานไทย เป็นสาเหตุในการลดต้นทุนของนายจ้าง

ผู้ประกอบการคนที่ 7

ในบริษัทกิจการแรงงานต่างด้าวมียังจำนวนมาก และยังเป็นกิจการประเภทวัสดุก็ต้องเป็นแรงงานต่างด้าว เนื่องจากเป็นการใช้แรงงานซึ่งแรงงานไทยไม่ค่อยทำงานประเภทใช้แรงงานแล้ว เพราะแรงงานไทยจะเข้าโรงงานงานอุตสาหกรรม

ผู้ประกอบการคนที่ 8

ปัจจุบันด้านจำนวนแรงงานต่างด้าวมียังมากขึ้น หาได้ง่าย มีหลายคนเดินออกมาหางานทำ แต่ก็มีความหวาดกลัวต่อกฎหมายใหม่ที่ประกาศใช้ช้อยู่เหมือนกัน โดยส่วนที่ดูแลผู้ที่มีแรงงานต่างด้าวหลายคนแอบหนีหรือทิ้งเราไปเลย เพราะกังวลต่อกฎหมายใหม่ แต่เมื่อเริ่มลงตัวภาครัฐเปิดให้มีการลงทะเบียนใหม่ เราจึงรีบดำเนินการ ซึ่งก็ถูกหลอ ยังคิดที่เราสามารถเรียกแรงงานต่างด้าวบางคนให้กลับมาทำงานกับเราได้ ทำให้ไม่ส่งผลต่อยอดการผลิตตามออเดอร์สินค้าของลูกค้า

ผู้ประกอบการคนที่ 9

ก็ดีกว่าแต่ก่อน เพราะว่ามีแรงงานต่างด้าวที่ต้องการทำงานเป็นจำนวนมาก เราสามารถคัดเลือกได้ โดยหาหรือดึงตัวผู้นำของแรงงานต่างด้าวในแต่ละชุดที่เข้ามาทำงานได้ก็จะทำให้ง่ายต่อการรับแรงงานต่างด้าวกลุ่มต่อๆ ไปได้ง่ายขึ้น เนื่องจากแรงงานต่างด้าวจะแนะนำหรือส่งต่อให้กับคนรู้จักด้วยกันและจะเกาะกันไปทำงานเป็นกลุ่มๆ ถ้าเกิดออกก็จะออกกันยกกลุ่มเช่นกัน

ผู้ประกอบการคนที่ 10

แรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น ทำให้แรงงานไทยเริ่มตกงาน เนื่องจากสวัสดิการแรงงานต่างด้าวมีความเทียบเท่ากับแรงงานไทย ทำให้แรงงานไทยตกงานมากขึ้น ซึ่งบางบริษัทมีการจ้างแรงงานต่างด้าวในราคาที่ถูกลงกว่ามาตรฐาน ทำให้ตลาดแรงงานต่างด้าวมีความต้องการมากกว่าแรงงานไทย เพราะบริษัทต้องการลดต้นทุน สิ่งนี้ทำให้แรงงานต่างด้าวมียังมีจำนวนมากกว่าแรงงานไทยเป็นจำนวนมาก และแรงงานต่างด้าวทำงานได้ดีกว่าแรงงานไทย และค่าแรงถูกกว่าหรือเทียบเท่าแรงงานไทย

ผู้ประกอบการคนที่ 11

ก็ยังถือว่าดีอยู่เพราะตลาดยังมีความต้องการด้านแรงงานต่างด้าวอยู่ แต่ทั้งนี้ก็ต้องขึ้นอยู่กับแรงงานต่างด้าวไม่ว่าจะเป็นชาวกัมพูชา พม่า ลาว หรือเวียดนาม ด้วยว่า พวกเขายังมีความต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นหรือน้อยลง

ผู้ประกอบการคนที่ 12

ยังมีสภาพเป็นตลาดปิดอยู่ครับ คือยังไม่ได้เป็นตลาดแบบเปิดหรือถูกต้องตามกฎหมาย 100% ยังมีการแอบหรือลักลอบ หรือใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอยู่ แม้ว่าปัจจุบันกฎหมายตัวใหม่เพิ่งจะมี ก็ยังไม่ถือว่าเป็นตลาดแบบเปิดอย่างสมบูรณ์ หากมองด้านจำนวนแรงงานต่างด้าวในปัจจุบันพบว่า มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นจากอดีตเยอะมาก ส่วนหนึ่งแรงงานไทยในตลาดระดับล่างเริ่มหายากขึ้น หรือแรงงานไทยไม่ค่อยทำงานในระดับล่างแล้ว ส่งผลให้กลายเป็นงานของแรงงานต่างด้าวไปโดยปริยาย

ผู้ประกอบการคนที่ 13

มีความสนใจ ปัจจุบันเรามีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น เพราะแรงงานเหล่านี้มีข้อดีคือ มีความขยัน อดทน ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ได้คิดว่าแรงงานไทย อีกทั้งบางตำแหน่งงานคนไทยไม่ทำ อีกทั้งเวลาแรงงานต่างด้าวมาทำงาน พวกเขาจะมาเป็นกลุ่มใหญ่หรือเป็นครอบครัวทำให้มีเพียงพอต่อการจ้างงาน ในขณะที่เดียวกันเวลาไปก็จะออกยกครอบครัวเช่นกัน จึงต้องบริหารจัดการให้ดี แต่ในส่วนของลูกค้าหรือผู้จ้างให้ทางบริษัทจัดงานแรงงานกลับมีความต้องการด้านแรงงานต่างด้าวน้อยลง เพราะยังไม่มั่นใจกับตัวกฎหมายใหม่ที่ประกาศใช้ เนื่องจากมีค่าใช้จ่ายและค่าปรับที่ค่อนข้างสูง ในระยะนี้จึงเลี่ยงที่จะจ้างงานแรงงานต่างด้าว

ผู้ประกอบการคนที่ 14

โดยปัจจุบันตั้งแต่มีกฎหมายแรงงานออกมาใหม่ นายจ้างต้องมีการจดทะเบียนใหม่ และมีข้อบังคับเป็นจำนวนมาก ทำให้นายจ้างไม่สามารถรับแรงงานต่างด้าวได้

โดยอย่างน้อยต้องมีทุนในการจดทะเบียนแรงงาน 5,000,000 บาท ซึ่งแรงงานต่างด้าวในบริษัทมาจากกฎหมายเก่า โดยภายในสิ้นปีจะหมดอายุการอยู่ต่อ กฎหมายใหม่ไม่มีการเอื้อประโยชน์ให้กับนายจ้าง ทำให้ส่งผลต่อทั้งในด้านการขาดแรงงาน ค่าไร และต้นทุนของบริษัทที่เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากมีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นและการที่จะจดทะเบียนใหม่ยังต้องเสียทั้งเวลาและต้นทุน เพิ่มมากขึ้น

ผู้ประกอบการคนที่ 15

ปัจจุบันสภาพตลาดแรงงานในมุมมองของผมไม่ค่อยดี เพราะมีข้อกฎหมายใหม่เข้ามาควบคุม ซึ่งมีรายละเอียดค่อนข้างมาก ซึ่งยังไม่ค่อยเข้าใจมากนัก จึงทำให้เกิดความกังวลและยังไม่

กล้าจะจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มเติมในขณะนี้ แต่ถ้ามองข้ามเรื่องกฎหมายใหม่ไป ตลาดแรงงานต่างด้าวก็ยังมีความจำเป็นต่อผู้ประกอบการหรือ โรงงานต่างๆ เพิ่มขึ้นอยู่ เพราะบางตำแหน่งแรงงานไทยไม่ทำ ก็ต้องจัดหาแรงงานต่างด้าวให้มาทำแทน ทำให้เป็นไปในลักษณะพึ่งพิงด้านแรงงานการผลิต

3. ในอดีต เรื่องการจ้างแรงงานต่างด้าวนั้นเป็นอย่างไร มีอุปสรรคอย่างไรบ้างหากเทียบกับปัจจุบัน

ผู้ประกอบการคนที่ 1

แต่ก่อนนั้นแรงงานต่างด้าวมีการลักลอบ หรือแอบหนีเข้าประเทศไทยอยู่บ่อยครั้ง ซึ่งนายจ้างก็ไม่ให้ความสำคัญกับการขึ้นทะเบียน เพราะตอนนั้นกฎหมายยังไม่ได้มีบทลงโทษที่รุนแรง ก็ยังมีการแอบใช้แรงงานต่างด้าวทั้งที่ แรงงานต่างด้าวนั้นไม่มี work permit แต่ปัจจุบันกฎหมายใหม่มีการกำหนดและบังคับให้ต้องขึ้นทะเบียน และมีโทษปรับในอัตราสูง ก็น่าที่จะแก้ไขปัญหาการลักลอบ และสามารถตรวจสอบยอดแรงงานต่างด้าวในประเทศได้อย่างแท้จริง

ผู้ประกอบการคนที่ 2

ก็แตกต่างกันนะ หนึ่งกฎหมาย ในอดีตยังไม่มีความชัดเจนทั้งด้านเนื้อหาที่ครอบคลุมเหมือนในปัจจุบัน และค่าปรับที่ถือว่าปรับแพงมาก สองค่าจ้าง ในอดีตราคาจ้างถูกกว่าปัจจุบันที่อยู่ประมาณ 308 บาทต่อวัน และสามเรื่องนิสัยใจคอของระหว่างแรงงานที่แต่ก่อนนั้นมีการแบ่งแยก แบ่งชนชั้น ทำให้ดูแลลำบาก แต่ปัจจุบันเริ่มเท่าเทียมกันมากขึ้น

ผู้ประกอบการคนที่ 3

แรงงานต่างด้าวในอดีตจะเกี่ยวกับการเข้ามาที่ผิดกฎหมายมากกว่า ซึ่งในปัจจุบันแรงงานต่างด้าวเริ่มเข้ามาอย่างถูกกฎหมาย โดยนายจ้างได้ลงทะเบียนแรงงานต่างด้าวถูกต้องมากยิ่งขึ้น เนื่องจากกฎหมายที่รัฐบาลในปัจจุบันออกมาทำให้ นายจ้างมีความกลัว เพราะถ้ามีแรงงานต่างด้าวคนใดทำผิดกฎหมาย กฎหมายมีบทลงโทษที่รุนแรงและอาจทำให้บริษัทเกิดความเสียหายที่จะสูญเสียเงินทุนจำนวนมาก เพื่อที่จะพุงบริษัทต่อไปได้

และยิ่งไปกว่านี้ในปัจจุบันยังต้องการแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก เนื่องจากมีบริษัทที่เกิดขึ้นใหม่มากมาย และประเทศไทยยังจะมีการเปิด AEC และ EEC เพราะการที่โรงงานมีจำนวนที่มากขึ้นก็จะต้องการแรงงานมากยิ่งขึ้นตาม และยิ่งไปกว่านั้น การที่แรงงานไทยมีการเลิกงานและความขยัน ไม่เหมือนกับแรงงานต่างด้าว ทำให้ความต้องการแรงงานต่างด้าวมากขึ้นทุกวัน

แต่อุปสรรคที่สำคัญ คือกฎหมายใหม่ที่เคร่งครัดในเรื่องการรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในไทย ทำให้อาจเกิดภาวะขาดแรงงานได้ในอนาคต

ผู้ประกอบการคนที่ 4

เมื่อเปรียบเทียบในอดีตการจ้างแรงงานต่างด้าวจะเป็นแรงงานประเภทที่ง่ายต่อการจ้างงานแต่ทำให้แรงงานต่างด้าวไร้คุณภาพ ไม่มีหลักประกันต่อนายจ้างและสังคมในประเทศ แต่ในปัจจุบันการจ้างแรงงานต่างด้าวจะมีความยุ่งยากมากยิ่งขึ้นทำให้ นายจ้างต้องมีการระงำนมากยิ่งขึ้น แต่ทำให้แรงงานต่างด้าวมียุคุณภาพมากกว่าเมื่อก่อนและยังส่งผลต่อภาพรวมของประเทศไปในทิศทางที่ดี

แต่ที่เหมือนกัน ก็คือ การยุ่งยากในการลงทะเบียนและการต่อบัตรให้กับแรงงานต่างด้าว เนื่องจากการไปต่อบัตรหรือลงทะเบียนต้องใช้เวลาในการต่อค่อนข้างนาน

ผู้ประกอบการคนที่ 5

ส่วนตัวผมคิดว่าการจ้างงานในอดีตน่าจะดีกว่าปัจจุบัน เนื่องจากมีแรงงานต่างด้าวพอประมาณ หากมีแรงงานต่างด้าวเยอะก็จะเข้ามาแย่งงานคนไทยหมด ด้านปริมาณการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในอดีตก็เยอะกว่าเช่นกัน เนื่องจากไม่มีการควบคุมในเรื่องของกฎหมาย จึงก่อให้เกิดปัญหาหลายอย่างขึ้นมา

ผู้ประกอบการคนที่ 6

ในปัจจุบันภาครัฐมีกฎหมาย เรื่องการขึ้นทะเบียนแรงงาน ซึ่งผู้ประกอบการหลายๆท่าน ค่อนข้างมีความกลัวในข้อกฎหมายใหม่ และทำให้นายจ้างหลายๆราย เลือกที่จะไม่ใช่แรงงานต่างด้าว หันกลับมาใช้แรงงานไทย ก็คือการจ้างแรงงานต่างด้าวจะลดน้อยลงไปเยอะ สาเหตุหลักเพราะกังวลเรื่องกฎหมายใหม่ และแรงงานต่างด้าวในปัจจุบันจะมี พรรคพวกมาก เนื่องจากแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยมีจำนวนมากขึ้น ทำให้มีการเปลี่ยนย้ายงานบ่อยครั้งมากขึ้น

ผู้ประกอบการคนที่ 7

มีอิสระในการเลือกงานการเข้าออกงานได้อย่างอิสระ เพราะกฎหมายไม่เข้มงวดเท่าที่ควร ทำให้ทั้งแรงงานต่างด้าวกับนายจ้างไม่เกรงกลัวกฎหมาย แต่ที่สำคัญ แรงงานต่างด้าวจะเปลี่ยนงานได้อย่างสะดวกสบายมากขึ้น แต่ในปัจจุบันแรงงานต่างด้าวจะต้องถูกกฎหมาย และการเปลี่ยนงานค่อนข้างยากกว่าแต่ก่อน เนื่องจากจะต้องมีการเปลี่ยนนายจ้างทุกครั้งที่ย้ายสถานที่การทำงาน

ผู้ประกอบการคนที่ 8

อดีตกับปัจจุบัน ส่วนตัวคิดว่าก็ยังไม่เหมือนเดิม เพราะให้ส่วนของขั้นตอนต่าง ๆ หรือเอกสารต่าง ๆ ที่ต้องจัดเตรียมจัดหา เพื่อดำเนินการขออนุญาต ยังมีความยุ่งยาก ซับซ้อน หลายหน่วยงาน และใช้เวลานานกว่าจะดำเนินการเสร็จ และนานกว่าจะได้ อีกทั้งบางครั้งเราได้รับข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลไม่ชัดเจน ทำให้เราประสานต่อเกิดความผิดพลาด หรือบางหน่วยงานเราต้องเดินทางไปทำเรื่องมากกว่า 1 ครั้ง ซึ่งก็ทำให้เราเสียเวลามากขึ้นไปอีก โดยระยะเวลาในการทำเรื่องขอใบประกอบฯให้กับแรงงานต่างด้าว และกว่าจะได้รับบางครั้งใช้เวลานานถึง 3-4 เดือน และ

ในระหว่างที่รอใบประกอบฯ เราก็ไม่กล้าเสี่ยงที่จะให้แรงงานต่างด้าวที่ยังไม่มีใบเข้าทำงาน เพราะเสี่ยงต่อการโดนตรวจ

ผู้ประกอบการคนที่ 9

อุปสรรคในการจ้างแรงงาน ในปัจจุบันน่าจะลดลงหรือมีน้อยกว่าในอดีตที่ผ่านมา เพราะในปัจจุบันมีความต้องการด้านแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น และจำนวนแรงงานต่างด้าวก็มีเพิ่มขึ้น ทำให้ผู้ประกอบการเองสามารถเลือกหรือเข้าถึงแรงงานต่างด้าวได้ง่ายกว่าแต่ก่อน

ผู้ประกอบการคนที่ 10

ในอดีตบางบริษัทไม่ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว คือการลักลอบโดยการจัดรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานทางบริษัทจะต้องมีการตรวจสอบก่อนว่ามีการลงทะเบียนถูกต้องหรือไม่ ถ้าไม่ถูกต้องจะไม่รับเข้าทำงาน ในปัจจุบันทางรัฐมีการออกกฎหมายทุนแรงมากยิ่งขึ้นทำให้การลักลอบแรงงานน้อยลงและมีการลงทะเบียนอย่างถูกต้องมากยิ่งขึ้น แต่ทำให้ผู้ประกอบการรับแรงงานต่างด้าวได้น้อยลง เนื่องจากมีข้อบังคับและการลงโทษมากยิ่งขึ้น

ผู้ประกอบการคนที่ 11

ปัจจุบันดีขึ้นกว่าแต่แล้ว เพราะเมื่อก่อนไม่มีกฎหมายควบคุมแรงงานต่างด้าวที่ชัดเจน มีช่องว่างเยอะ แอบเข้ามาทางตะเข็บชายแดนก็มาก แต่ปัจจุบันมีแล้ว มีเอกสารควบคุมหรือกรอกประวัติหรือมีข้อมูลของแรงงานต่างด้าว กฎระเบียบที่เข้มงวดขึ้นในการรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในไทย

ผู้ประกอบการคนที่ 12

ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวมีเริ่มการปรับตัวให้เข้ากับคนไทยมากขึ้น เช่น มีความเข้าใจในวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยมากขึ้น สื่อสารกับเราได้เข้าใจมากขึ้น ทำให้อุปสรรคระหว่างแรงงานต่างด้าวกับนายจ้างลดลงจากแต่ก่อนเยอะ แต่อุปสรรคที่ยังเป็นปัญหาอยู่ก็คือเรื่อง กฎหมายที่ยังไม่สามารถทำให้กลุ่มคนบางกลุ่มที่แอบลักลอบก็ดี ตัวแรงงานต่างด้าวที่ยังไม่มีใบประกอบฯ ก็ได้ ยังไม่เข้าสู่ระบบให้มันถูกต้อง ทำให้ยังเกิดการแอบใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอยู่ อีกทั้งทำให้เวลาที่เรากำลังต้องการจัดสรรคนเข้าทำงาน ยังมีค่ากินหัวคิวอยู่ ทำให้เราไม่สามารถใช้งานแรงงานต่างด้าวได้อย่างเต็มที่มากนัก

ผู้ประกอบการคนที่ 13

ปัจจุบันผู้ประกอบการเป็นกังวลและกลัวต่อกฎหมายใหม่ ทางแรงงานต่างด้าวเองก็กลัวเนื่องจากแต่ก่อนไม่ได้รายงานตัว 90 วันก็ยังสามารถอยู่นานได้ แต่ปัจจุบันจะต้องเป๊ะ มายางาน มีเอกสารครบ เกิดปัญหาที่ส่งกลับประเทศ

ผู้ประกอบการคนที่ 14

ปัญหาของตัวแรงงานต่างด้าวจะไม่ค่อยมีปัญหา เนื่องจากแรงงานเหล่านี้จะมีการเกาะกลุ่มกัน ทำให้การขาด ลา สาย มีค่อนข้างที่จะน้อยมาก และในอดีตบริษัทจะไม่มีปัญหาแรงงานต่างด้าวเนื่องจากกฎหมายไม่เคร่งครัด

ในปัจจุบันประเทศไทยนั้นต้องการแรงงานต่างด้าวเป็นที่สุด เนื่องจากแรงงานไทยมีการเลิกงานและยังมีการศึกษาที่สูงมากขึ้น ทำให้ไม่สนใจในการทำงานใช้แรงงาน

อุปสรรคสำคัญในการจ้างแรงงานต่างด้าว คือกฎหมายใหม่ ทำให้เกิดปัญหาในเรื่องใบต่ออายุและการลงทะเบียนแรงงานต่างด้าว

ผู้ประกอบการคนที่ 15

ในอดีตน่าจะมีการจ้างงานที่ดีกว่า เพราะมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาเยอะ ทั้งถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย แต่ในมุมมองของผู้ประกอบการในอดีตเราจ้างได้ถูกกว่าปัจจุบัน และสามารถคัดเลือกแรงงานได้มากกว่าปัจจุบัน เนื่องจากปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนเรื่องของกฎหมายและกฎระเบียบของแรงงานต่างด้าวที่จะมาทำงานในประเทศไทย มีความละเอียดซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งเป็นข้อดีที่จะทำให้ในอนาคตเรามีแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย 100% แต่ด้วยความกังวลจึงมีแรงงานต่างด้าวบางส่วนทยอยกลับประเทศไป ขณะเดียวกันฝั่งผู้ประกอบการก็ต้องคัดเลือกแรงงานต่างด้าวอย่างรอบคอบมากขึ้น จึงมีผู้ประกอบการส่วนหนึ่งหันมาจ้างแรงงานไทยเพิ่มขึ้น แม้ว่าอาจจะต้องจ่ายค่าแรงสูงกว่าแรงงานต่างด้าวก็ตาม แต่ก็คุ้มกว่าการที่จ้างต่างด้าวแล้วเกิดมีปัญหาโดนค่าปรับ ซึ่งจะไม่คุ้มกันเลย

4. ท่านคิดว่าในอนาคตอีก 5 ปี ข้างหน้าท่านจะมีความต้องการแรงงานต่างด้าวมากขึ้นหรือลดลง และท่านคาดเดาว่าจะเกิดปัญหาอย่างไรในอนาคต

ผู้ประกอบการคนที่ 1

ผมคิดว่าระยะ 5 ปี ข้างหน้า หรือมากกว่า แรงงานต่างด้าวจะมีบทบาทมาก ในธุรกิจที่ต้องใช้แรง ยกเว้นเพียงแต่ธุรกิจที่ต้องใช้ฝีมือหรือใช้เครื่องจักรดำเนินการแทน ซึ่งพวกนั้นก็ใช้ความสามารถของคนไทยได้ ในส่วนของการบริหารก็จะใช้ชาวต่างชาติเข้ามาบริหาร ในมุมมองผมปัญหาตามมานั้น เพราะคนไทยไม่สู้งาน ถ้าเป็นแรงงานต่างด้าวเขาสู้งานแน่ แล้วช่องทางในการที่เข้าจะเข้ามาในประเทศไทยได้ง่าย คงจะอยู่ที่ผู้บริหารประเทศและนโยบายต่างๆจะสามารถควบคุมเขาได้มากน้อยขนาดไหน ยิ่งถ้าอีก 5 ปี ขึ้นไป ครอบครัวยุคนี้ และลูกที่เกิดในประเทศไทยละเขาถือสัญชาติอะไร ไม่ว่าจะเรื่องของสวัสดิการเขาก็เหมือนคนไทย เพราะเขาเกิดในประเทศไทย ในโรงพยาบาลของไทยด้วยผมคิดว่ากระเทียม

ผู้ประกอบการคนที่ 2

ถ้าถึง 5 ปีเลย ไม่แน่ใจ แต่ถ้าช่วงสองปีนี้น่าจะได้ใช้ เพราะว่างานตอนนี้ก็เริ่มไหลเข้ามา ถ้าผู้รับเหมาเขาไม่มีแรงงานให้เราก็คงต้องใช้ ก็ต้องรอว่าประกาศของรัฐบาลเข้ามาเมื่อไหร่ก็ต้องอาศัยจังหวะนั้นแหละ แต่ก็มียานหน้าหาให้เพียงแต่ต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายให้กับนายหน้า ประมาณคนละ 2 หมื่นบาท แต่ต่อไปอาจจะถูกลง เพราะกฎหมาย แต่ก็พูดยากอาจจะแพงขึ้นด้วยซ้ำ เพราะยิ่งหาพนักงานยากเนื่องจากกฎหมายมันแรงขึ้น ความเสี่ยงก็เพิ่มสูงขึ้นด้วย ซึ่งค่าใช้จ่ายก็จะเพิ่มขึ้นตามความเสี่ยงจริงๆ แล้วนายจ้างเขาก็ไม่ชอบทำแบบนั้น ถ้าเอาเข้ามาก็จะแชร์ค่าใช้จ่ายคนละครึ่งกับแรงงาน ก็จะมีความปลอดภัยมากกว่า เนื่องจากการนำเข้าแรงงานจากนายหน้าเป็นทีมพอถึงเวลาเขาก็จะออกเป็นทีมด้วยเช่นกัน

ผู้ประกอบการคนที่ 3

ในอนาคตยังไม่สามารถกำหนดได้ เนื่องจากอุตสาหกรรมประเทศไทย ยังมีความผันผวนเป็นอย่างมาก และยิ่งไปกว่านั้นบริษัทต่างชาติมีการเคลื่อนย้ายการลงทุนไปในประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งประเด็นสำคัญนั้นขึ้นอยู่กับนโยบายภาครัฐ ที่จะสนับสนุนให้บริษัทต่างชาติเข้ามาลงทุนในประเทศมากน้อยเพียงใด และการที่แรงงานต่างด้าวจะมากขึ้นหรือน้อยลงก็ขึ้นอยู่กับนโยบายภาครัฐ ที่มีข้อบังคับที่รุนแรงมากน้อยเพียงใด

ก็สรุปได้ว่าในอนาคตอาจจะต้องการแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากประเทศไทยก็ถือได้ว่าเป็นศูนย์กลางของ AEC เพราะเมื่อเป็นศูนย์กลางก็ต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก และเมื่อเปิด AEC ก็จะทำให้แรงงานต่างด้าวก็อาจจะสามารถมาทำงาน ในประเทศไทยได้ง่ายมากยิ่งขึ้น

ผู้ประกอบการคนที่ 4

ในอนาคตมีแนวโน้มที่ความต้องการแรงงานต่างด้าวที่เพิ่มมากขึ้น เพราะแรงงานไทยไม่ค่อยสู้งานและมีการเลิกงานสูง ทำให้บริษัทขาดแคลนแรงงาน จึงต้องหันไปใช้แรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น และทำให้ปัญหาที่จะตามมา คือ ตัวเลขการตกงานของแรงงานไทยสูง ซึ่งเกิดจากแรงงานไทยที่ค่อนข้างเลิกงาน และส่งผลกระทบต่อสภาพสังคมต่างๆตามมา

ผู้ประกอบการคนที่ 5

ผมคิดว่าน่าจะลดลง มันจะส่งผลดีหลาย ๆ อย่างกับแรงงานไทย โดยเมื่อแรงงานต่างด้าวลดลง ก็ไม่น่าส่งผลกระทบต่ออะไรนะครับ เพราะแรงงานไทยตอนนี้ว่างงานเยอะ และตกงานเยอะมาก ก็ใช้แรงงานไทยแทน

ผู้ประกอบการคนที่ 6

มีความต้องการแรงงานต่างด้าวมากขึ้น เพราะมีค่าแรงที่ถูกกว่าแรงงานไทยมาก แต่ถ้ามีกฎหมายที่เข้มงวดเหมือนปัจจุบัน ผู้ประกอบการก็จะมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นในการจดทะเบียนแ

งาน เนื่องจากการจดทะเบียนแรงงานแต่ละคนใช้ค่าใช้จ่ายค่อนข้างที่จะสูง และการลงทะเบียนใช้เสร็จเรียบร้อยแล้วก็ไม่สามารถการันตีได้ว่า แรงงานต่างด้าวเหล่านั้น จะทำงานอยู่กับนายจ้างได้นานเพียงใดและคุ้มค่างับค่าใช้จ่ายที่สูญเสียชีวิตหรือไม่ เพราะถ้าแรงงานต่างด้าวที่คิดว่าจะทำงานในระยะยาวของแต่ละงาน ก็ควรที่จะทำตามขั้นตอนให้ถูกต้องก่อนการหางานในประเทศไทย และนายจ้างก็จะต้องกังวลเรื่องค่าใช้จ่ายที่ไม่ว่าจะสูญเสียชีวิตแล้วได้กับมากคุ้มหรือไม่ ซึ่งในอดีต นายจ้างแต่ละคนส่วนใหญ่ จะมีแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายและไม่ถูกกฎหมาย ทำให้ค่าใช้จ่ายของนายจ้างไม่มากเท่าที่ควร

ผู้ประกอบการคนที่ 7

ในอนาคตแรงงานต่างด้าวก็จะต้องมีเพิ่มมากขึ้น เพราะแรงงานไทยจะไม่ทำงานประเภทใช้แรงงานที่เหนื่อยแล้ว ทำให้ต้องใช้แรงงานต่างด้าวมากขึ้น เพราะแรงงานไทยหันไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจจะขาดแคลนแรงงานต่างด้าวในประเทศ เนื่องจากกฎหมายที่มีความรุนแรงและโทษปรับที่สูงมาก ทำให้ผู้ประกอบการมีความกังวลในการจ้างแรงงานต่างด้าว

ผู้ประกอบการคนที่ 8

มีความต้องการแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น เพราะว่าคนไทยหรือแรงงานไทย โดยเฉพาะเด็กๆ จบใหม่ มีทางเลือกเยอะขึ้นเมื่อมีการศึกษาสูงขึ้น เด็กยุคใหม่ก็จะไม่ค่อยเข้ามาทำงานประเภทใช้แรงงานหนัก ส่วนใหญ่ก็จะไปสมัครพวกงานฝ่ายบริหาร ธุรกิจ กันมากขึ้น งานฝ่ายผลิตเองก็เริ่มที่จะมีแรงงานไทยน้อยลง ทำให้ในอนาคตกลายเป็นอีกตำแหน่งงานงานที่จะมีแรงงานต่างด้าวทำเป็นจำนวนมาก เพราะแรงงานไทยไม่ทำ

ผู้ประกอบการคนที่ 9

ในอนาคตต้องมีความต้องการด้านแรงงานต่างด้าวเพิ่มสูงขึ้นอยู่แล้ว เพราะปัจจุบันเองก็ยังคงมีความต้องการแรงงานต่างด้าวสูง เนื่องจากงานบ้านงานแรงงานไทยไม่ทำ ซึ่งส่วนนี้มีเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ทำให้ผู้ประกอบการยังคงเลือกรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานอยู่ อีกทั้งทิศทางเศรษฐกิจก็น่าจะดีขึ้นกว่าปัจจุบันก็ยิ่งทำให้เกิดอัตราการจ้างแรงงานที่เพิ่มสูงขึ้น แรงงานต่างด้าวก็เลยได้รับประโยชน์ตรงนี้ด้วย แม้ว่า จะมีความต้องการด้านแรงงานต่างด้าวที่เพิ่มสูงขึ้นมากในอนาคต แต่ก็คงจะไม่ส่งผลกระทบต่อเชิงลบมากนักต่อบริษัทที่บริหารจัดการอยู่ เพราะเรามีจำนวนแรงงานต่างด้าวไม่มากและเราควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด แต่ถ้าจะมีปัญหานั้นจะเป็นเรื่องจำนวนของแรงงานต่างด้าวคือหากมีจำนวนมาก อาจมีการต่อรองและทำให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างเสียเปรียบได้ เพราะเราต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวในจำนวนที่เพิ่มสูงขึ้น อีกทั้งแรงงานไทยก็ไม่ค่อยทำในตำแหน่งที่สามารถถูกทดแทนด้วยแรงงานต่างด้าวทำได้ด้วย

ผู้ประกอบการคนที่ 10

ในอนาคตมีความต้องการแรงงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น เนื่องจาก AEC เปิด ทำให้เข้ามาทำงานได้อย่างถูกกฎหมายมากยิ่งขึ้น และทางบริษัทที่ต่างชาติมาลงทุนที่ประเทศไทยจะมีเพิ่มมากยิ่งขึ้น และทำให้จำนวนแรงงานเพิ่มยิ่งขึ้น และทางบริษัทจะมีเป้าหมายกับกลุ่มแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย

ปัญหาในอนาคตจะทำให้สวัสดิการในประเทศไทยโดยแรงงานต่างด้าว นำไปใช้เหมือนกับแรงงานไทย โดยแย่งโดยปริยาย เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์

และยิ่งแรงงานไทยทำงานน้อยลงหรือตกงานมากขึ้น จะทำให้เกิดปัญหาสังคมในเรื่องการว่างงาน และปัญหาแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว

ผู้ประกอบการคนที่ 11

คาดว่าจะมีความต้องการแรงงานต่างด้าวมากขึ้น เพราะมีการเปิดประชาคมอาเซียน ทำให้การเดินทางเข้าประเทศ เพื่อที่จะทำงานง่ายและสะดวกมากขึ้น เมื่อมีแรงงานต่างด้าวมากขึ้นจะเกิดปัญหาการแจ้งเรื่องการทำหนังสือเดินทางหรือขอใบอนุญาตฯของแรงงานต่างด้าว ที่จะทำให้เกิดเสียเวลามากขึ้น เพราะต้องใช้เวลาเยอะมาก ต้องเดินทางไปหลายหน่วยงานด้วยซึ่งจะทำให้กว่าจะได้ใบอนุญาตใช้เวลานานขึ้น

ผู้ประกอบการคนที่ 12

น่าจะเพิ่มขึ้น เนื่องจากเมื่อประเทศไทยมีการพัฒนาด้านการศึกษาเพิ่มขึ้นสูงขึ้น คนที่มีการศึกษาก็เริ่มที่จะไม่ทำงานระดับล่างแล้ว เลือกรับงานที่ใช้ทักษะที่สูงขึ้นไปตามความสามารถของแต่ละบุคคล ทำให้แรงงานระดับล่างของไทยเริ่มขาดแคลนแรงงาน ทำให้ผู้ประกอบการที่ต้องการแรงงานระดับล่างต้องสรรหาพนักงานจากแรงงานต่างด้าวแทน ทำให้ในอนาคตก็ต้องมีความต้องการด้านแรงงานต่างด้าวเพิ่มสูงขึ้นตามทิศทางเศรษฐกิจที่มีความเติบโตยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามถ้าไม่มีการบริหารจัดการด้านแรงงานต่างด้าวที่ดี ในอนาคตเราอาจจะต้องเผชิญกับปัญหาด้านสุขอนามัย โรคติดต่อ การกดขี่แรงงาน การแบ่งชนชั้น การก่ออาชญากรรม จากแรงงานต่างด้าวที่เพิ่มมากขึ้นได้

ผู้ประกอบการคนที่ 13

มีเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในภาคตะวันออก เรามีอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมากและหลากหลาย ซึ่งตอบโจทย์ให้กับแรงงานเป็นจำนวนมากได้ และอุตสาหกรรมเหล่านี้ก็มีความต้องการด้านแรงงานอยู่แล้ว เมื่อมีแรงงานต่างด้าวล้นทะลักเข้ามาในไทยมากขึ้นก็อาจก่อให้เกิดปัญหาด้านโรคติดต่อ ที่อยู่อาศัย การจัดคุ่มระเบียบ ฯลฯ ซึ่งต้องมีการบริหารจัดการที่ดีเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาดังกล่าว เช่น การจัดคลุมโซนแบ่งแยกที่อยู่อาศัยเฉพาะ เป็นต้น

ผู้ประกอบการคนที่ 14

ประเทศไทยในอนาคตยังต้องการแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากยิ่งขึ้น เนื่องจาก แรงงานไทยไม่สู้งานและเลิกงานเป็นจำนวนมาก ทำให้แรงงานในบริษัทขาดแคลนแรงงาน แต่ก็ยังต้องขึ้นอยู่กับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยว่าจะให้แรงงานต่างด้าว ให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยมากน้อยเพียงใด

ทางปัญหาในอนาคตค่อนข้างน้อย เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่มาทำงานนั้น เป็นแรงงานจำพวก หาเงินส่งกลับให้กับครอบครัวตนเองในประเทศเหล่านั้น ทำให้ ก่อให้เกิดปัญหาค่อนข้างน้อยมาก

ผู้ประกอบการคนที่ 15

ไม่แน่ใจเหมือนกัน มันขึ้นอยู่กับเศรษฐกิจของประเทศและของโลกด้วย การนำเข้าและส่งออกสินค้าเป็นอย่างไร ย่อมมีผลต่อความต้องการด้านตลาดแรงงาน กล่าวคือ หากเศรษฐกิจดี ย่อมหมายถึงการค้าขาย การนำเข้า ส่งออกดี สินค้าต่างๆ ก็ต้องทำการผลิตเพิ่มขึ้น หรือผลิตได้เต็มอัตราทุกวัน ก็ต้องมีผลต่อตลาดแรงงานที่จะต้องมีความต้องการสูงขึ้น ในขณะที่หากเศรษฐกิจตกต่ำ ก็คงมีแต่จะปลดพนักงานออกเพื่อลดต้นทุนเช่นกัน อีกทั้งปัจจุบันนี้ต้องขึ้นอยู่กับตัวกฎหมายใหม่ด้วยว่าจะมีผลกระทบมากน้อยแค่ไหนกับทางแรงงานต่างด้าว หากมีการปรับเปลี่ยนกฎหมาย ที่ให้มันสะดวก รวดเร็วขึ้น แรงงานต่างด้าวก็อาจจะเพิ่มมากขึ้น ถ้าผู้ประกอบการก็ต้องการเพียงความชัดเจน เพราะหวังว่าตัวกฎหมายใหม่จะทำให้เราเข้าถึงแรงงานต่างด้าวที่มีคุณภาพและปลอดภัยได้มากขึ้น

5. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรบ้างเมื่อเทียบแรงงานต่างด้าวกับแรงงานคนไทยว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร

ผู้ประกอบการคนที่ 1

แรงงานต่างด้าวมีความขยันในการทำงาน สู้งาน ไม่เกี่ยงไม่เลือกงาน แต่สื่อสารกันไม่ค่อยรู้เรื่อง ต้องใช้เวลาในการปรับตัวระยะหนึ่งถึงดีขึ้น ส่วนแรงงานไทยทำงานได้ละเอียดกว่า แต่ชอบเลือกงาน เปลี่ยนงานบ่อย

ผู้ประกอบการคนที่ 2

แตกต่างกันในเรื่องของทักษะ และเรื่องของการสื่อสาร ในส่วนของกัมพูชาทางบริษัทเราก็จะมีล่ามที่สามารถคุยได้ทั้งภาษากัมพูชาและภาษาไทยที่ชัดเจน และจะมีการใช้ภาษาอังกฤษด้วยเนื่องจากชาวกัมพูชาจะสามารถพูดภาษาอังกฤษได้ เพื่อให้เขาสามารถเรียนรู้ได้เร็วขึ้น แต่ในส่วนของคนไทยที่มีการศึกษาน้อยจะไม่ค่อยอยากที่จะเรียนรู้เท่าที่ควร จึงทำให้เกิดข้อแตกต่าง แต่ชาวกัมพูชาเขาเข้ามาหาเงินและเขาต้องรู้ จึงเป็นเหตุให้เขามีความต้องการที่จะเรียนรู้ คนไทยอยากได้เงินแต่ไม่ค่อยอยากทำงาน ไม่ค่อยอยากก้าวหน้า คือปัญหาหมันอยู่ตรงนี้ ถ้าคนไทยตกงานก็เพราะตัวเอง เพราะ

เขาเลิกงาน ชี้แจง และไม่มีภาวะเครียดหรืออื่น ไม่มีอารมณ์ตกแตกนิดหน่อยก็เหนื่อยแล้ว ทางเรามีพนักงานทั้งชายและหญิง ถ้าใครทำได้ก็ทำได้ไป ส่วนใครทำไม่ได้ก็ให้ทำไปเรื่อยๆ พนักงานผู้หญิงก็ชอบคุยโทรศัพท์ เล่นโทรศัพท์ เรียกได้ว่าบอกรักกว่าต่างด้าว

ผู้ประกอบการคนที่ 3

แรงงานไทยหรือแรงงานต่างด้าว ก็มีความเท่าเทียมกันทั้งเรื่องงานที่ทำและความขยันในการทำงาน ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับเรื่องของส่วนบุคคล แต่พวกแรงงานต่างด้าว ถ้าเจองานที่ได้เงินที่ดีกว่า พวกแรงงานต่างด้าวก็จะออกไปทำบริษัทเหล่านั้น

ผู้ประกอบการคนที่ 4

ความแตกต่างของแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าวไม่มีความแตกต่างกัน สำหรับแรงงานที่ขยันทำงาน ซึ่งในบริษัทที่มีอยู่ไม่มีความแตกต่างกันมากนัก ซึ่งที่กล่าวว่าแรงงานไทยเลิกงาน แต่ถ้าแรงงานที่ไม่เลิกงานหรือขยันทำงาน ก็จะเป็นอีกจำพวกหนึ่งที่มีความขยันไม่น้อยกว่าต่างด้าวหรือมีศักยภาพที่เหนือกว่าต่างด้าวด้วยซ้ำไป

ผู้ประกอบการคนที่ 5

แรงงานไทยเขาจะมีปัญหาเยอะ ส่วนแรงงานต่างด้าวเขาไม่เกีย่งงาน ทำได้หมดทุกอย่าง ไม่เกีย่งงานหนักงานเบา ส่วนแรงงานไทยก็ต้องเลือกคน แต่ต่างด้าวไม่ต้องคัดเลยครับ โดยเราก็เลือกคนที่พร้อมที่จะทำงาน ทำได้ทุกอย่าง ไม่ว่าจะเจอสภาวะแบบไหน ให้เหมือนกับแรงงานต่างด้าว เพราะเขาก็เจอมาแบบนั้น ส่วนค่าจ้างและสวัสดิการก็เหมือนกับคนไทยหมด

ผู้ประกอบการคนที่ 6

แรงงานต่างด้าวก่อนข้างจะสู้งาน โดนแดด ลุยงานได้ทั้งวัน สำหรับสายงานรับเหมาก่อสร้าง ซึ่ง ณ ปัจจุบันก็มีแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในแรงงานมากพอสมควร ทำให้ไม่ทราบถึงการสู้งานของแรงงานต่างด้าวในกลุ่มของโรงงาน และแรงงานต่างด้าวจะไม่เรื่องมากเหมือนกับคนไทย อาจเป็นเพราะแรงงานต่างด้าวยังรู้ข้อมูลต่างๆ ไม่มากพอทำให้ไม่สามารถต่อรองกับนายจ้างได้มากเท่าที่ควร ทำให้นายจ้างสามารถใช้งานได้อย่างเต็มที่

ผู้ประกอบการคนที่ 7

แรงงานต่างชาติจะมีความขยัน อดทน และความแข็งแรงกว่าแรงงานแรงงานไทย แต่มีข้อเสียในเรื่องการสื่อสาร และการที่เป็นแรงงานต่างด้าวก็จะโดนแรงงานไทยใช้ต่ออีกที เช่น สั่งงานแรงงานไทย แต่แรงงานไทยกลับไปใช้แรงงานต่างด้าวทำแทน ทำให้แรงงานต่างด้าวรู้สึกเสียเปรียบในการทำงาน

ผู้ประกอบการคนที่ 8

แรงงานต่างด้าวจะสามารถอดทนหรือรับแรงกดดันจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานได้เยอะกว่าแรงงานไทย สามารถทำงานที่ใช้แรงงานมากได้ดีกว่าแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าวไม่เลือกงาน ทำที่ทำงานนาน แต่จะมีปัญหาตรงการสื่อสารที่อาจจะไม่ค่อยเข้าใจ เวลามอบหมายงานก็ต้องค่อย ๆ บอก ซึ่งกว่าจะเข้าใจก็ใช้เวลา แต่เมื่อเขาเหล่านั้นเข้าใจแล้ว ก็ทำงานได้ดีพอ ๆ กับแรงงานไทยเลย แลมนขยันทำงานมากกว่าด้วย

ผู้ประกอบการคนที่ 9

แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะมีปัญหาเรื่องภาษาที่ใช้ในการสื่อสารกับนายจ้าง ที่ในระยะแรกๆ จะไม่ค่อยเข้าใจว่านายจ้างคนไทยเขาสื่อสารอะไร ในขณะที่คนไทยกลับมีความขยัน ความตั้งใจในการทำงาน ความอดทนหรือสู้งานสู้แรงงานต่างด้าวไม่ค่อยได้

ผู้ประกอบการคนที่ 10

บริษัทให้สวัสดิการแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าวไม่มีความแตกต่าง
แรงงานต่างด้าวมีความรับผิดชอบสูง สนใจในตัวงานมากกว่า และขยันซึ่งแตกต่างจากแรงงานไทยที่มักจะเลือกงานและความขยัน ความสนใจงานที่น้อยกว่า แรงงานต่างด้าว

ผู้ประกอบการคนที่ 11

แรงงานไทยกับต่างด้าว ไม่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลมากกว่า แต่ถ้าให้พิจารณาจุดดีของแรงงานต่างด้าวที่เด่นกว่าแรงงานไทย คือ แรงงานต่างด้าวจะทำงานหนักกว่า ทนกว่าและไม่เกียจงาน เหมือนแรงงานไทยที่จะชอบเลือกงานและเปลี่ยนงานบ่อย

ผู้ประกอบการคนที่ 12

แรงงานไทยมีทักษะดี มีฝีมือกว่าแรงงานต่างด้าว แต่มีความพยายามต่ำ ความเพียรน้อย เพราะว่ายังมีโอกาสหางานอื่นๆ ได้อีกมากมายและเข้าหรือสมัครงานได้ง่ายกว่าแรงงานต่างด้าว ส่วนแรงงานต่างด้าวมีความอดทนสูง อดทนต่อแรงกดดันในการทำงานได้ดีกว่า เช่น แรงกดดันในการทำงานล่วงเวลา สู้งานมากกว่าแรงงานไทย อาจเป็นเพราะต้นทุนของแรงงานต่างด้าวเขามาสูงกว่าแรงงานไทย อู่อ่าข้ามน้ำข้ามทะเลมาไกลเพื่อหางานทำ โอกาสเลือกงานก็น้อยกว่าแรงงานไทย ทำให้เกิดการเปลี่ยนงานน้อย ทำงานที่ๆหนึ่งจะอยู่ยาวเลย

ผู้ประกอบการคนที่ 13

แรงงานไทยง่ายเลย มีบัตรประชาชนใบเดียวก็ยื่นสมัครงานได้หมดแล้ว ทำเรื่องส่งประกันสังคม หรือเตรียมเอกสารสมัครงานได้อย่างรวดเร็วพร้อมสมัครงานทันที ซึ่งไม่ต้องยุ่งยากต่อการบริหารจัดการมากนัก แต่ข้อเสียหลักๆเลย คือ คนไทยเปลี่ยนงานบ่อย ชอบเลือกงาน ทำไม่ทน ส่วนแรงงานต่างด้าวนั้นระยะแรกอาจจะคิดที่ปัญหาการสื่อสาร มีน้อยคนที่จะสามารถใช้การ

สื่อสารภาษาไทยได้คล่อง แต่ถ้าแรงงานต่างด้าวคนไหนทำได้เขาเหล่านั้นจะอยู่กับเรานาน พวกนี้มีทักษะที่ดีนะ เก่ง และถ้าเขามีความชำนาญแล้วจะทำออกมาได้เร็วมาก

ผู้ประกอบการคนที่ 14

แรงงานต่างด้าวมีความอดทนในการทำงานมากกว่าแรงงานไทย

ผู้ประกอบการคนที่ 15

ในเรื่องนี้ต้องดูผลงานของแต่ละบุคคลไป เพราะแต่ละคนก็จะมีความสามารถกันคนละแบบครับ แต่ถ้ามองจากลักษณะนิสัยในการทำงานจากที่ได้พบเจอ แรงงานต่างด้าวจะมีความแข็งแรง ทำงานหนักและอยู่กับงานนานกว่าแรงงานไทย

6. ท่านคิดว่าในภาคตะวันออกจะมีจุดเด่นหรือแรงจูงใจในการประกอบธุรกิจมากกว่าภาคอื่นๆอย่างไร และมีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวหรือไม่

ผู้ประกอบการคนที่ 1

ในมุมมองของผม จากปัญหาที่เกิดขึ้นในระยะ 5-6 ปี ก็คือเรื่องของน้ำท่วม ซึ่งภาคตะวันออกได้เปรียบเนื่องจากอยู่ที่สูง ถ้ามีการจัดการวางแผนเรื่องระบบน้ำดีๆจะไม่เกิดปัญหานี้แน่นอน และในเรื่องของการคมนาคม ภาคตะวันออกก็ได้เปรียบกว่าทุกภาค เช่นท่าเรือแหลมฉบัง ซึ่งเป็นท่าเรือน้ำลึกที่เดียวของประเทศไทย สองในเรื่องของสนามบินอยู่ใกล้ทั้งสุวรรณภูมิ และอุตะเถา จึงทำให้ได้เปรียบให้เรื่องของการขนส่ง หากเทียบเมื่อ 10 กว่าปีก่อนจะมีปัญหาเรื่องน้ำไม่เพียงพอ แต่ทุกวันนี้ก็มีการบริหารจัดการที่ดีจึงไม่มีปัญหา อีกทั้งรถไฟความเร็วสูงที่ตั้งเป้าหมายที่ภาคตะวันออกน่าจะเป็นพื้นที่ที่มีการแข่งขันสูงในอนาคต

ผู้ประกอบการคนที่ 2

เพราะว่าภาคตะวันออกเป็นแหล่งที่ดึงดูดแรงงานต่างด้าวเข้ามาเยอะมาก เช่น กัมพูชา ลาว พม่า น่าจะไปอยู่ในส่วนของประมง งานที่เห็นอยู่เกือบทุกบริษัทจะสามารถพบเห็นชาวกัมพูชาได้มาก เช่น โรงพลาสติก การเกษตร พวกเขาจะสามารถสื่อสารกันได้เข้าใจ รู้เรื่อง เมื่อเข้ามาอยู่ในประเทศได้ซักระยะหนึ่ง แต่ถ้าได้พูดคุยแล้วก็จะทราบว่าเขาเป็นแรงงานต่างด้าว จากประสบการณ์การพูดคุยกับแรงงานต่างด้าว เขากล่าวว่า พวกเขาเริ่มเบื่องานประเภทโรงเชือดโรงฆ่าสัตว์ และพวกเขาถือว่างานโครงสร้าง งานเหล็ก เป็นงานสบาย

ผู้ประกอบการคนที่ 3

ภาคตะวันออกเป็นภาคอุตสาหกรรม และการคมนาคมเข้าถึงได้ง่าย เนื่องจากมีทั้ง สนามบิน ท่าเรือ และคมนาคม ที่ดี จึงเป็นแรงจูงใจให้นักธุรกิจใจที่จะมาลงทุนในภาคตะวันออก เมื่ออุตสาหกรรมมีจำนวนมาก ก็ต้องการแรงงานมาก ทำให้มีความต้องการแรงงานในจำนวนมาก ซึ่งบริษัทจะไม่สนใจว่าจะเป็นแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานไทย บริษัทต้องการแรงงานที่มีความถูกต้องในเรื่อง

กฎหมาย และเมื่อบริษัทมีจำนวนมาก เหล่าแรงงานต่างด้าวก็จะหาบริษัทที่ให้เงินเดือนที่ดีที่สุด ก็จะเหมือนว่าเมื่อเจอบริษัทที่ให้เงินเดือนและสวัสดิการที่ดีกว่าก็จะย้ายบริษัท ดังนั้นก็จะส่งผลให้แรงงานต่างด้าวมีโอกาสได้เลือกงานมากยิ่งขึ้น

ผู้ประกอบการคนที่ 4

เนื่องจากบริษัทในภาคตะวันออกมีจำนวนมาก ทำให้ภาคธุรกิจมีความสนใจที่จะมาลงทุนในภาคตะวันออก เพราะจำนวนบริษัทที่มากก็จะทำให้ประชากรที่อยู่ในภาคตะวันออกมากตาม และยิ่งไปกว่านั้นก็จะทำให้แรงงานต่างด้าว สามารถเลือกงานที่ได้ค่าตอบแทนที่สูงได้ เพราะสาเหตุหลักที่แรงงานต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทย คือค่าแรงงานสูงกว่าประเทศของแรงงานเหล่านั้น นั่นเอง

ผู้ประกอบการคนที่ 5

สะดวกสบายในการส่งออก เพราะชลบุรีได้เปรียบเรื่องการจราจร และการขนส่งทางน้ำ ระบบโลจิสติกส์ ถ้าสามารถกระจายไปต่างจังหวัดได้ก็น่าจะดีมาก จำทำให้ประชากรไม่เกิดการตกงาน เมื่อภาคตะวันออกมีแรงดึงดูดในการจ้างแรงงานต่างด้าว ก็จะทำให้มีแรงงานต่างด้าวมากขึ้นและแรงงานไทยในภาคตะวันออกอาจจะถูกแย่งงานกันหมด

ผู้ประกอบการคนที่ 6

ภาคตะวันออกเป็นแหล่งอุตสาหกรรม ใหญ่ที่สุดของประเทศไทย ทั้งฐานการผลิตทุกอย่าง ส่งผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้านมาก เพราะเมื่อมีการขยายแผนการผลิตที่ใหญ่ขึ้นก็จะต้องการแรงงานมากยิ่งขึ้น เพราะการใช้แรงงานไทยอย่างเดียวจะไม่เพียงพอในการทำงาน จึงจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวมากขึ้น ทดแทนแรงงานไทยที่ไม่ทำ

ผู้ประกอบการคนที่ 7

โรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก ส่งผลต่างตลาดแรงงานต่างดาว แต่ส่วนใหญ่ต่างด้าวจะอยู่ในบริษัทโรงงานน้อยกว่า พวกร้านค้าต่างๆ แต่ภาคตะวันออกก็ถือได้ว่ามีร้านค้าอยู่เป็นจำนวนมาก ทั้งด้านการเกษตร ท่องเที่ยว โรงแรม และร้านอาหารเป็นต้น ทำให้แรงงานต่างด้าวสามารถเลือกงานได้ง่าย เพราะมีงานหลากหลายประเภทให้ทำ

ผู้ประกอบการคนที่ 8

การคมนาคมสะดวก การขนส่งโลจิสติกส์ทั้งทางบก น้ำ อากาศ ภาคตะวันออกมีความพร้อมมากกว่าภาคอื่นๆ ซึ่งมีผลต่อการจ้างแรงงานอย่างมาก เพราะแรงงานต่างด้าวจำนวนมากก็จะเลือกเดินทางมาภาคตะวันออก เพื่อหางานทำ ซึ่งมีงานให้เลือกอย่างหลากหลาย อีกทั้งภาคการผลิตก็เริ่มเปิดรับพนักงานที่เป็นต่างด้าวมากขึ้น ก็ยังขาดอีกหลายอัตรา เพราะแรงงานไทยเริ่มหายาก แต่ในอนาคตอาจมีผลให้เกิดการหลั่งไหลแรงงานต่างด้าวเข้ามาภาคตะวันออกเพิ่มมากขึ้นได้ เพราะยังมีตำแหน่งงาน โรงงานอีกมากที่ยังต้องการ

ผู้ประกอบการคนที่ 9

ความเพียบพร้อมของภาคตะวันออกดีและครบถ้วนกว่าภาคอื่นๆ เช่น การคมนาคมที่เชื่อมถึงกัน เดินทางสะดวก มีท่าเรือสำหรับการนำเข้าและส่งออก เป็นแหล่งอุตสาหกรรมใหญ่ที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชนด้วย ซึ่งจะมีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวคือ ทำให้สามารถคัดเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวได้ตรงตามคุณสมบัติที่บริษัทหรือ โรงงานแต่ละแห่งต้องการได้ เพราะในภาคตะวันออกมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาเพื่อหางานทำเป็นจำนวนมากกว่าภาคอื่น ๆ

ผู้ประกอบการคนที่ 10

ภาคตะวันออกเป็นแหล่งอุตสาหกรรมส่งออกจำนวนมาก การคมนาคมสะดวกสบาย และยังมีความหลากหลายทางธุรกิจ ทำให้มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น และยังไปกว่านั้นบริษัทต่างชาติให้สวัสดิการมากกว่าบริษัทไทย ไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานไทย การให้สวัสดิการมีความเท่าเทียมกัน เช่น แรงงานมีฝีมือในการเดินท่อ อาจได้ค่าแรงมากถึงวันละ 700 บาท

ผู้ประกอบการคนที่ 11

เพราะภาคตะวันออก มีการนำเข้า-ส่งออกมาก และมีอุตสาหกรรมก็เยอะขึ้น ค่าแรงก็ดี ซึ่งมีผลต่อแรงงานต่างด้าวที่จะเพิ่มมากขึ้น เพราะภาคตะวันออกเป็นศูนย์กลางของอุตสาหกรรม ประกอบกับมีแหล่งงานเป็นจำนวนมาก มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ดังนั้นแรงงานต่างด้าวจะต้องทำให้ถูกกฎหมายของกรมแรงงาน หากไม่มีเอกสารครบทางเราก็จะไม่รับ เพราะไม่เอากเสี่ยงโดนโทษปรับเช่นกัน

ผู้ประกอบการคนที่ 12

ภาคตะวันออกมีพวก Supply Chain มีพวกอุตสาหกรรมหนัก มีนิคมอุตสาหกรรมเคมี ยานยนต์ ฯลฯ มีอุตสาหกรรมย่อยมารองรับอีก ทำให้เกิดการขยายตัวมากขึ้น มีระบบการคมนาคมที่ดี สะดวกทั้งทางบก น้ำ อากาศ จึงทำให้ภาคตะวันออกเป็นที่ๆมีธุรกิจต่างๆ เป็นจำนวนมาก จึงมีผลทำให้เกิดแรงงานต่างๆมากขึ้น เพราะแหล่งงานมันมีเยอะขึ้น ทำให้ความต้องการด้านแรงงานก็มีจำนวนมากขึ้น งานบางงานแรงงานไทยไม่ค่อยทำ จึงทำให้ผู้ประกอบการสรรหาแรงงานต่างด้าวมาทำแทน และมีแนวโน้มสูงขึ้นด้วย ซึ่งหากเป็นแรงงานต่างด้าวที่มาอย่างถูกกฎหมาย มีใบประกอบฯ พวกเขาที่จะได้ฝึกทักษะได้ดีขึ้น มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ได้เร็วกว่าภาคอื่นๆ เพราะมีโอกาสได้ทำงานที่มีผลตอบแทนดี และมีความหลากหลายของงานที่จะทำ มีผลให้หากแรงงานไทยไม่ยอมปรับตัวอาจจะสูญเสียพื้นที่ตรงนี้ไปหรืออาจโดนแย่งงานในส่วนนี้ไปได้

ผู้ประกอบการคนที่ 13

เรามีทำเลที่ดี ระบบ โลจิสติกส์ดี คมนาคมสะดวก มีแหล่งอุตสาหกรรมและนิคมเยอะ และมีผลต่อการจ้างแรงงานก็ต้องแยกเป็น 2 ด้าน คือด้านแรกการจ้างแรงงานมีจะมีการระบุ ข้อตกลงพวก BOI หรือระบุชัดเจนว่าไม่เอาแรงงานต่างด้าวเลยตรงนี้ก็จะเป็นข้อจำกัด แต่ถ้าไม่มีการจด BOI ถ้าเราก้สามารถส่งแรงงานได้ทั้งคนไทยและต่างด้าวเลย คือเราต้องดูด้วยว่าบริษัทคู่ค้า ของเรานั้นอยู่ภายใต้เงื่อนไขด้านแรงงานเรื่องอะไรบ้าง แต่ถ้ามองภาพรวมแล้วเมื่อมีโรงงานหรือ ธุรกิจเกิดขึ้นในภาคตะวันออกเยอะขึ้น การจ้างแรงงานก็ต้องเยอะขึ้นด้วย ย่อมส่งผลต่อการจ้าง แรงงานรวมไปถึงแรงงานต่างด้าวด้วยอยู่แล้ว ซึ่งหากขาดการบริหารจัดการที่จากภาครัฐ อาจมี ผลกระทบเชิงลบต่อสังคมและสภาพแวดล้อมของคนไทยได้

ผู้ประกอบการคนที่ 14

โดยภาคตะวันออกค่อนข้างมีโรงงานค่อนข้างมาก เนื่องจาก นายทุน จีน ไต้หวัน ญี่ปุ่น จีน ที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยอยู่ตลอดเวลา ทำให้มีความต้องการแรงงานอยู่ตลอดเวลา และใน ภาคอุตสาหกรรมในภาคตะวันออกส่วนใหญ่ มีสวัสดิการและค่าล่วงเวลา ซึ่งแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ที่มาทำงาน มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุด คือเรื่องรายได้ ทำให้ภาคตะวันออกเป็นจุดเด่นใน เรื่องการต้องการแรงงานมากที่สุด

ผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวนั้น ไม่ค่อยมีเนื่องจากค่าแรง เทียบเท่ากับแรงงานไทย ทั้งหมด โดยค่าแรงประมาณ 308 บาทต่อวัน ส่วนที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวที่สำคัญที่สุด คือ กฎหมายแรงงานของประเทศไทย

ผู้ประกอบการคนที่ 15

ภาคตะวันออกเป็นแหล่งที่มีความสะดวกสบาย สินค้าอุปโภคบริโภคมีพร้อม การ เดินทางคมนาคมสะดวก ด้านการนำเข้า-ส่งออก ก็สามารถทำได้ทั้ง 3 ช่องทาง คือ ทางบก น้ำ และ อากาศ การที่ภาคตะวันออกมีจุดเด่นกว่าภาคอื่นๆ จะส่งผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวคือ จะทำให้ แรงงานต่างด้าวเข้ามาที่ภาคตะวันออกเพิ่มมากขึ้น มีผลให้แรงงานไทยโดนแย่งงานทำ และมี โอกาสตกงานสูง

7. ท่านสามารถพัฒนาทักษะ ความรู้หรือศักยภาพของแรงงานต่างด้าวได้มากน้อยขนาด ไหน

ผู้ประกอบการคนที่ 1

ถ้ามองในชั่ว โมงนี้ หากเทียบกับวัยรุ่นไทย เขามีเป้าหมายในการเข้ามาในประเทศไทย เขาเข้ามาเพื่อที่จะหาเงิน แต่วัยรุ่นไทยไม่เหมือนกัน ซึ่งมีเป้าหมายแตกต่างกัน เมื่่อมองคนละมุมกัน จึงทำให้เขามีศักยภาพมากกว่า หากมองในเรื่องของการศึกษา เขาก็สามารถที่จะพัฒนาและเรียนรู้ได้

และเขาอาจก้าวหน้ามากกว่าคนไทยเราก็ได้ อย่างทางบริษัทหัวหน้าบางคนก็เป็นต่างด้าวก็มี อย่างทดลองให้เขาเป็นหัวหน้าเขาก็สามารถควบคุมได้ มันขึ้นอยู่กับการเรียนรู้กัน และเป้าหมายของเขาแตกต่างกับแรงงานชาวไทย

ผู้ประกอบการคนที่ 2

ได้มากนะค่ะ เพราะว่าแรงงานต่างด้าวเขามีความอดทนสูง ตั้งใจทำงาน ในระยะแรกอาจจะสามารถพัฒนาทักษะหรือความรู้ต่างๆ ได้ช้า เพราะสื่อสารไม่ค่อยเข้าใจ แต่ถ้าเขาปรับตัวได้ก็จะพัฒนาไปได้มาก

ผู้ประกอบการคนที่ 3

ในเรื่องการพัฒนาศักยภาพ นั้นขึ้นอยู่กับตัวบุคคลของแรงงาน ไม่ต่างกับแรงงานไทย เนื่องจากทางบริษัทก็จะถ่ายทอดทักษะต่างๆ ให้กับแรงงานทุกคนอยู่แล้ว เพื่อให้ทำงานให้บริษัทให้ดีที่สุด

ผู้ประกอบการคนที่ 4

การพัฒนาทักษะต่าง ๆ ก็มักจะขึ้นอยู่กับบุคคล แต่การทำงานจะเร็ว แต่ติดปัญหาที่เรื่องการสื่อสารภาษาที่ยังไม่สามารถสื่อสารกันได้ แต่มีความสนใจงาน มีความขยันในการทำงาน ทำให้ถือได้ว่าพัฒนาได้ไม่เร็วมาก เพราะยังมีอุปสรรคในเรื่องภาษาอยู่

ผู้ประกอบการคนที่ 5

ถ้าจะพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ควรจะทำให้เขาถูกต้องตามกฎหมายก่อนดีกว่า เพราะถ้าไม่ถูกกฎหมายขึ้นมา ก็จะเกิดปัญหาหลายอย่างขึ้น อาจจะเรื่องมิจฉาชีพ หรือเป็นปัญหาสังคมต่อไป

ต้องพัฒนาให้เขาในทุก ๆ ด้าน ควบคุมพื้นที่เขา และสามารถเช็ค ตรวจสอบประวัติของเขาได้

ผู้ประกอบการคนที่ 6

แรงงานต่างด้าวไม่มีความสามารถน้อยกว่าแรงงานไทย ซึ่งมีแรงงานบางคนมีความสามารถเหนือกว่าแรงงานไทย แต่ที่สำคัญคือ เรื่องความละเอียดในงาน ที่มีเท่ากับแรงงานไทย ประเด็นก็ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละคน

ผู้ประกอบการคนที่ 7

ในส่วนงานของร้าน จะให้แรงงานเป็นส่วนใหญ่จะไม่ค่อยได้ใช้ทักษะอาชีพเท่าไร ทักษะก็จะถือได้ว่าเป็นแรงงานไม่มีทักษะ เพราะใช้แต่พลังกำลัง ทำให้ไม่ค่อยมีการพัฒนาที่มากพอ ที่ได้คือทักษะด้านภาษาในการสื่อสาร ที่มีการพัฒนามากที่สุด

ผู้ประกอบการคนที่ 8

ได้มาก เพราะเรามีการวางแผน วางโมเดล ขั้นตอนการทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าวโดยมีพี่เลี้ยงหรือคนสอนงานให้ มีการอบรมเบื้องต้นให้ เรามีการทดสอบ มีการทำโมเดล (ตัวอย่างหรือ

ต้นแบบ) ให้ เนื่องจากเราเป็น โรงงานผลิตก็จะมีแบบ มีจิ๊ก ให้แก่แรงงานต่างด้าวดู เพื่อเป็นแบบ หรือตัวอย่างให้ทำตาม แรงงานต่างด้าว เขาก็จะเรียนรู้และทำตามได้ไม่ยาก

ผู้ประกอบการคนที่ 9

ได้มากในมุมมองของผู้สอนหรือผู้อบรม แต่ตัวแรงงานต่างด้าวเองจะได้มากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลแต่ละคนว่าแรงงานต่างด้าวคนไหนมีความตั้งใจที่อยากจะทำงาน ตั้งใจเรียนรู้ งานก็จะทำงานเป็นได้ไว มีฝีมือ ซึ่งลักษณะของงานที่บริษัทก็ไม่ได้ซับซ้อน ทำรูปแบบเดิมซ้ำๆ ทำให้แรงงานต่างด้าวเรียนรู้ได้ไม่ยาก ทำให้บางคนมีฝีมือเก่งกว่าแรงงานไทยเสียอีก

ผู้ประกอบการคนที่ 10

แรงงานต่างด้าวเรื่องรู้ได้รวดเร็ว ไม่เหมือนแรงงานไทย เช่น แรงงานในบริษัท จะเป็น แรงงานจากประเทศกัมพูชา ก็จะได้เปรียบด้านภาษา คือได้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ภาษาฝรั่งเศส ซึ่งแรงงานไทยได้แต่ภาษาอังกฤษ และยิ่งไปกว่านั้นรู้ไม่เท่าแรงงานต่างด้าว

ผู้ประกอบการคนที่ 11

ขึ้นอยู่กับตัวบุคคล ว่าเขามีความสามารถในการเรียนรู้มากหรือน้อย แต่ส่วนใหญ่ตอนแรกแรงงานต่างด้าวมักจะมีปัญหาด้านการสื่อสาร ทำให้การพัฒนาพวกเขาช้าลงในระยะแรก แต่เมื่อพวกเขาปรับตัวได้เริ่มเข้าใจในสิ่งที่สื่อสาร การพัฒนาความรู้ต่างๆ พวกเขาก็ทำได้เหมือนแรงงานไทยเลย

ผู้ประกอบการคนที่ 12

มากหรือน้อยนั้นมันขึ้นอยู่กับอุปสรรคด้านภาษาหรือการสื่อสารเป็นสำคัญ เพราะถ้าแรงงานต่างด้าวเข้าใจในภาษาไทยระดับหนึ่ง ก็สามารถเข้าใจสิ่งที่ผู้ถ่ายทอดทักษะหรือเรียนรู้ ทักษะต่าง ๆ ได้เร็วกว่าคนที่สื่อสารเข้าใจได้ยาก อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะมีอุปสรรคด้านการสื่อสาร แต่ส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวมีความเพียรพยายามที่สูงมาก มีความตั้งใจทำงานสูง แต่คงไม่สามารถ เทียบหรือสู้กับแรงงานระดับบนที่ต้องใช้แรงงานไทยอย่างเดียวได้ เพราะแรงงานต่างด้าวยังขาด องค์ประกอบอีกหลายอย่าง เช่น ตรรกะทางความคิดที่มีความซับซ้อน ฐานการศึกษา เป็นต้น แรงงานต่างด้าวจะเก่งงานที่ไม่ซับซ้อน

ผู้ประกอบการคนที่ 13

เรามีระบบพี่เลี้ยงช่วยสอนงานให้ ส่วนใหญ่จะเป็นคนไทยที่พูดได้ 2 ภาษา เมื่อไปทำงาน พี่เลี้ยงก็จะคอยช่วยเหลือ สอนงาน ฝึกทักษะให้ ซึ่งก็ถือว่าแรงงานต่างด้าวนั้น เมื่อเขามีความเข้าใจ ในสิ่งที่เราสื่อสาร ก็จะสามารรถเรียนรู้ได้เร็วเหมือนกัน

ผู้ประกอบการคนที่ 14

แรงงานต่างด้าวจะมีการพัฒนาทักษะ ค่อนข้างมาก เนื่องจากมีความเอาใจใส่แก่งานที่ทำ อยู่ ทำให้เรื่องรู้งานได้เป็นอย่างดี และได้ทางด้านภาษา อย่างน้อยภาษา 2 ภาษา คือ ภาษาประเทศ

ของแรงงานและภาษาไทย เป็นอย่างน้อย แต่ถ้าเป็นต่างด้าวนำเข้า จะได้ภาษาอังกฤษเป็นส่วนใหญ่ เพราะประเทศเพื่อนบ้านส่วนใหญ่จะได้ภาษาส่วนมาก เพราะการศึกษาของประเทศเพื่อนบ้านจะเน้นภาษาที่เคยประเทศมหาอำนาจเคยครอบครองอยู่ ทำให้แรงงานต่างด้าวมีความรู้ในด้านภาษามากกว่าแรงงานไทย เช่น บริษัทที่ดูแลอยู่ เกี่ยวกับสายไฟฟ้าแรงงานต่างด้าวเป็นคนสอนแรงงานไทย

ผู้ประกอบการคนที่ 15

หากเป็นเรื่องการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงานควรจะพิจารณาสับสนุนวางแผนอบรมให้ความรู้ด้านภาษาไทยให้แก่แรงงานต่างด้าว เพื่อให้แรงงานต่างด้าวสามารถเข้าใจหรือสื่อสารกับนายจ้างได้อย่างเข้าใจ อีกทั้งแรงงานต่างด้าวจะได้รู้ที่นายจ้างที่ดูแลอยู่มีการคุ้มครองอะไรให้แก่คนบ้าง ส่วนทักษะในการทำงานส่วนใหญ่ก็จะมีการสอนให้ทำตามอยู่แล้ว ซึ่งถ้าตัวแรงงานต่างด้าวสามารถสื่อสารและเข้าใจ ก็จะสามารถทำงานเป็นได้อย่างมีทักษะตามที่กำหนดไว้ได้อย่างรวดเร็ว

8. แรงงานต่างด้าวที่ท่านมีอยู่มีการคุ้มครองหรือหลักประกันสังคมไหม หากมีอะไรบ้าง

ผู้ประกอบการคนที่ 1

ในส่วนนี้ ถ้าเขาเข้ามาเป็นพนักงานของเรากฎหมายก็ครอบคลุมไว้อยู่แล้ว ในเรื่องของสวัสดิการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นต่างด้าวหรือคนไทยก็จะได้รับสวัสดิการเหมือนกัน ยกเว้นเพียงแต่ระดับของงานเท่านั้น

ผู้ประกอบการคนที่ 2

คือถ้าทำถูกต้องก็จะมีประกันสุขภาพให้ทุกคนอยู่แล้ว เช่นเดียวกับคนไทย เนื่องจากงานพวกนี้อุบัติเหตุมันสามารถเกิดขึ้นได้ แต่แรงงานต่างด้าวในช่วงแรกจะไม่สามารถทำประกันสังคมให้ได้ ก็จะใช้เป็นบัตรสุขภาพก่อนในช่วงแรก และหลังจาก 3 ปี ก็จะสามารถเปลี่ยนเป็นประกันสังคมให้เขาได้ เพราะตอนนี้พวกเขาก็ถูกจัดเข้าระบบ MOU ก็จะเป็นไปตามระบบตามขั้นตอน สิ่งที่น่าเบื่อคือแรงงานเขาเปลี่ยนบ่อยมาก ต้องไปทำเอกสาร ชี้แจงขึ้นทะเบียน ทุกปี และแบบฟอร์มในแต่ละปีก็ไม่เหมือนกันทั้งๆที่ก็ใช้เหมือนกันได้ เนื่องจากพนักงานทางบริษัทมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถทำเรื่องพวกนี้ให้เสร็จสิ้นใน 1 วันได้ ก็ต้องรอ ทำให้เป็นการเสียเวลา

ซึ่งบ่อยมากค่ะที่ต้องไปดำเนินการเรื่องพวกนี้ ต้องคอยดูข่าวว่าเขาให้เราไปทำอะไร เราก็ต้องไปทำ ใน 1 ปี ที่บริษัทต้องไปทำถึง 3 รอบ เพราะว่าแรงงานกัมพูชา และ ลาว จะให้ขึ้นทะเบียนไม่พร้อมกัน น่าจะมีระบบอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาช่วยเพื่อไม่ให้เสียเวลารอนาน ส่วนตัวคิดว่าจะช่วยได้เยอะ เพราะหนึ่งจังหวัด ที่เดียวก็มีเป็นพัน ๆ คน

ผู้ประกอบการคนที่ 3

ทางบริษัทให้หลักคุ้มครองทางประกันสังคมและที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ทั้งหมดให้กับแรงงานต่างด้าว ซึ่งสวัสดิการก็จะเหมือนของแรงงานไทยทั้งหมด คือ ทางบริษัทยึดตามกฎหมายแรงงานไว้ทั้งหมด ในเรื่องของการให้สวัสดิการของแรงงานต่างด้าวและแรงงานไทย

ผู้ประกอบการคนที่ 4

สวัสดิการไม่เยอะมาก มีค่า อาหาร OT และ OT ก็จะมีเป็นบางช่วงเวลาเท่านั้น แต่มีประกันสังคมและค่ารักษาพยาบาลให้กับแรงงานต่างด้าว

ผู้ประกอบการคนที่ 5

มีประกันสังคมให้เขา ใบริบรองแพทย์ ทำบัตร ที่เราจะสามารถตรวจสอบเขาได้ว่า เขาเป็นคนของเรา มีสวัสดิการของแรงงานต่างให้ ค่าแรงขั้นต่ำเท่าแรงงานไทย ค่ารถรับส่ง ค่าข้าว โอที เหมือนกับคนไทยทุกอย่าง

ผู้ประกอบการคนที่ 6

มีที่พัก การเดินทาง มีการเจ็บไข้ได้ป่วยมีการดูแลทั่วไป พาไปทำบัตรให้

ผู้ประกอบการคนที่ 7

ทางร้านจะไม่ใช้ในรูปแบบบริษัท จึงมีสวัสดิการที่น้อย ก็จะมีพวกค่ารักษาพยาบาลเล็กน้อย ที่พักการพาไปทำบัตร เป็นต้น

ผู้ประกอบการคนที่ 8

ก็มีสวัสดิการด้านที่พักให้ พาไปทำบัตรใบขออนุญาตให้ บัตรสุขภาพ ซึ่งสวัสดิการอื่นๆ ก็จะเหมือนกับของคนไทยเลย ได้ค่าแรงเท่ากัน มีค่ากะ โอที เหมือนกัน

ผู้ประกอบการคนที่ 9

เรามีเรื่องค่ารักษาพยาบาลให้ พาไปทำบัตรหรือลงทะเบียน เพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมาย แล้วก็มีสวัสดิการเหมือนๆ กับแรงงานไทย

ผู้ประกอบการคนที่ 10

สวัสดิการ การต่อ work permit ใบอนุญาต พาสปอร์ต วีซ่า โดยการตรวจเช็คให้ตลอดเวลา เมื่อใกล้หมดอายุ จะทำการแจ้งหรือการต่อให้ และมีประกันสังคมแรงงานต่างด้าวออกโดยบริษัท เบื้องต้น ฯลฯ

ผู้ประกอบการคนที่ 11

มีการพาไปทำ work permit ให้ และมีสวัสดิการเหมือนกับแรงงานไทย

ผู้ประกอบการคนที่ 12

มีการพาไปทำบัตรใบขออนุญาตฯ ประกันสังคม สุขภาพ เบี้ยขยัน เบี้ยทักษะ (ค่างานฝีมือ) OT

ผู้ประกอบการคนที่ 13

ได้สิทธิเหมือนแรงงานไทยเลย มีสวัสดิการให้ มีบัตรสุขภาพ เบี้ยขยัน เป็นต้น โดยเงื่อนไขต่างๆ จะเป็นไปตามกฎหมาย

ผู้ประกอบการคนที่ 14

มีเหมือนบัตรประกันสังคมแต่เป็นของแรงงานต่างด้าว และมีสถานพยาบาล โดยสถานพยาบาล แรงงานต่างด้าวจะรักษาพยาบาลฟรี แต่ต้องสำรองจ่ายก่อน โดยนำใบเสร็จมาเบิกได้ 100% เต็ม มีเบี้ยขยัน ค่ากะ ค่ายื่น (การยื่นทำงาน) และยังสามารถเบิกเงินก่อนเวลาได้ ทั้งนี้แรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าวได้ ค่าแรงเท่ากันหมดทุกอย่าง

ผู้ประกอบการคนที่ 15

ก็จะมีประกันสังคม ประกันสุขภาพให้ พาไปทำบัตรให้ด้วย

9. แรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่มีการเคลื่อนย้ายเข้าออกหรือไม่ หากมีอะไรคือเหตุผลของการเคลื่อนย้าย

ผู้ประกอบการคนที่ 1

เขาจะมองในเรื่องของรายได้ เพียงอย่างเดียว หากเป็นคนไทยจะมองในเรื่องของสวัสดิการด้วย เพราะมีพื้นฐานการใช้ชีวิตในประเทศ แต่แรงงานต่างด้าวเขาพึ่งมาอยู่ที่ประเทศเราฉะนั้นเขาจึงยังไม่ได้มองถึงในเรื่องของสวัสดิการ ซึ่งบางทีเขาก่อนข้างที่จะประหยัดเพื่อที่จะเก็บรายได้และส่งกลับไปประเทศของตนเอง ซึ่งจะทำให้คนในประเทศเขาเห็นว่าเงินส่งกลับมาเยอะจึงมีแรงจูงใจในการเข้ามาทำงานในประเทศไทย จึงทำให้ 2-3 ปีที่ผ่านมา มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาอย่างมหาศาล บางคนเข้ามาตั้งร้านขายของตัวเองโดยไม่ไปเป็นลูกจ้างแล้ว และนี่คือตัวอย่างที่ทำให้คนในประเทศเขาอยากเข้ามา

ผู้ประกอบการคนที่ 2

ก็จะมีปัจจัยในเรื่องของงาน หากเราไม่มีงานเขาก็จะขอถอนออกก่อน อาจจะกลับบ้าน หรือเปลี่ยนไปทำงานอื่น แต่เขาก็อยากกลับมาทำที่นี้ถ้ามีงาน มีโอที แต่ช่วงไม่มีงานเขาก็ขอกลับบ้าน ก็จะมีปัจจัยในเรื่องเงิน และเรื่องงานนี้แหละ

ผู้ประกอบการคนที่ 3

แรงงานต่างด้าวก็จะเคลื่อนย้ายเข้าๆออกๆบริษัทอยู่เป็นประจำ สาเหตุของการออกคือ การเจอที่ที่ดีกว่าก็จะเป็นแรงจูงใจให้แรงงานต่างด้าวออกจากบริษัท แต่ส่วนมากจะเป็นพวกที่ลาออกไปเพราะ

ตามเพื่อนแล้วก็กลับมาสมัครใหม่ คือ การเข้าๆออกๆ ทางบริษัทก็จะให้อิสระในการตัดสินใจของแรงงานจะไม่มีการจัดขั้ว

ผู้ประกอบการคนที่ 4

สาเหตุหลัก ๆ ในการลาออก คือการลากลับบ้านในแต่ละปี เหนื่อยเอง แต่สาเหตุที่เข้ามาทำงานหลัก ๆ คือ การหางานทำปกติทั่วไป มองดูแล้วสามารถทำได้และมีความสนใจอยากทำ

ผู้ประกอบการคนที่ 5

มีคนมาสมัครเพิ่มตลอดเวลา ไม่ค่อยออก แต่จะมีส่วนที่เราคัดออกเองเนื่องจากพนักงานเยอะเกินไป

มีเหตุผลอะไรที่ทำให้เกิดการลาออก หรือไล่ออกบ้างทำไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ก่อคดี ทะเลาะวิวาท ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น สำหรับหากจากมาสมัครงานกับเรา ก็ต้องตรวจสอบก่อนว่าเขาเข้ามาอย่างถูกต้องตามกฎหมายมี มีบัตรรับรองการทำงานหรือไม่ ถ้าไม่มีเราก็ไม่เอา แต่ที่บริษัทเองก็ได้มีการพาไปทำใบอนุญาตทำงานให้ด้วย

ผู้ประกอบการคนที่ 6

การย้ายเข้าย้ายออก จะออกมากกว่าเข้า โดยสาเหตุมาจากเรื่องส่วนตัว และเรื่องของพรรคพวกที่ทำงานอยู่ เพราะแรงงานต่างด้าวจะเกาะกลุ่มกัน ทำให้เข้าออกกันเป็นกลุ่มส่วนใหญ่ เช่น ออกที่ 3-4 คน หรือทั้งหมด เพราะติดปัญหาเรื่องการสื่อสารให้กับแรงงานต่างด้าว

ผู้ประกอบการคนที่ 7

ในอดีตถ้าแรงงานไม่เพียงพอจะใช้ การรับแรงงานต่างด้าวโดยการบอกต่อ คือ สอบถามแรงงานต่างด้าวว่ามีกลุ่มเพื่อนหรือคนรู้จักมาต้องการมาทำงานหรือไม่ เพราะต่างด้าวจะอยู่กันเป็นกลุ่มหรือจะติดต่อกันตลอดเวลา

สาเหตุการลาออก กลับบ้าน ในช่วงปีใหม่และสงกรานต์ เพราะหยุดยาวก็จะกลับบ้าน และกลับมาทำงานใหม่ทำไม่ก็ไม่กลับมาอีกเลย แล้วแต่คน หรือจะกลับไปใช้ชีวิตที่บ้านเกิด แต่ส่วนใหญ่จะเป็นการออกไปเฉยๆ โดยไม่แจ้งกล่าว

ผู้ประกอบการคนที่ 8

ช่วงนี้มีการเคลื่อนย้าย โดยเฉพาะการเข้ามาสมัครกับทางบริษัทเยอะขึ้นนะ แต่ก่อนหน้านี้ที่บริษัทประสบกับปัญหาขาดแคลนแรงงานอย่างมาก เพราะไม่มีมาสมัครเลยโดยช่วงนี้ที่มีการมาสมัครเป็นจำนวนมาก เป็นเพราะหลังจากกฎหมายใหม่ออกให้มีการขึ้นทะเบียนอย่างชัดเจน แรงงานต่างด้าวจึงเริ่มมีความมั่นใจมากกว่า ถ้าทำแบบนี้แล้วพวกเขามาอย่างถูกต้องแล้ว ก็ไม่ต้องคอยกังวล หรือแอบ หรือหลบหนี เจ้าหน้าที่เมื่อตอนตรวจโรงงาน ส่วนด้านการลาออกของแรงงานต่างด้าว แต่ก่อนนั้นหากมีผู้นำ หรือหัวหน้ากลุ่มแรงงานต่างด้าวที่มาพร้อมกัน เกิดย้าย พวกเขาก็จะ

ไปพร้อมๆ กัน บางทีไปก็ไม่บอกเราด้วย เมื่อกฎหมายใหม่มีความชัดเจน พวกแรงงานต่างด้าวก็จะไม่ค่อยย้ายออกอย่างไม่มีเหตุผล เพราะกลัวว่าจะต้องไปทำใบขออนุญาตใหม่

ผู้ประกอบการคนที่ 9

แรงงานต่างด้าวที่มีอยู่ส่วนใหญ่ก็จะทำงานที่เดิมตลอดไม่ค่อยย้ายออก แต่ช่วงนี้มีแต่แรงงานต่างด้าวที่จะสมัครเข้าทำงานเพิ่ม ซึ่งทางเราก็จะดูตามขนาดไซต้งานที่รับ ถ้ามีงานมากขึ้นเราก็จะรับแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น โดยที่แรงงานของเราไม่ค่อยมีคนย้ายออกคงเพราะว่างานที่ทำเขาทำได้ คู้มค่าจ้าง เราก็ดูแลไม่แบ่งแยกระหว่างแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานไทย แต่ถ้าเกิดพวกแรงงานต่างด้าวเกิดลาออก ในอดีตก็มักจะออกกันไปเป็นกลุ่มๆ หรือบางครั้งก็ออกกันเกือบหมด ซึ่งตอนนั้นก็ประสบปัญหาทำงานไม่ทันออเดอร์เหมือนกัน แต่เราก็จำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวอยู่ดีเพราะแรงงานไทยหายากแล้วที่จะทำงานแบบนี้

ผู้ประกอบการคนที่ 10

การสมัครเพิ่มขึ้นยังไม่มี การย้ายออกเนื่องจาก บริษัทอื่นมีเงินเดือนที่ดีกว่า สวัสดิการที่ดีกว่าและมีกลุ่มเพื่อนที่ทำอยู่และที่สำคัญคือ แรงงานต่างด้าวอยู่กันเป็นกลุ่ม ถ้ามีการออก ก็จะออกกันเกือบทั้งหมด

ผู้ประกอบการคนที่ 11

ส่วนมากจะคงที่นะค่ะ คือ ไม่มีเข้าไม่ค่อยออก ถ้าออกก็ประมาณ 3-7 คน ประมาณนี้ โดยสาเหตุการออก บางคนก็กลับบ้านไปดูแลพ่อแม่ บางคนก็ไปทำเอกสารการเดินทางหรือดำเนินเรื่องใบขออนุญาตของเขาด้วยตัวเอง ซึ่งการออกส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาส่วนบุคคลไม่ได้เกี่ยวกับทางบริษัท

ผู้ประกอบการคนที่ 12

ถ้า ณ 3 ปีนี้ของผมบริษัทมีความเติบโตมากขึ้น ทำให้เราสามารถขยายจำนวนแรงงานและรองรับแรงงานจากระบบ (ถูกกฎหมาย) ได้มากขึ้น เมื่อกฎหมายใหม่ถูกประกาศใช้เรื่องการลาออกโดยไม่ได้บอกกล่าวเหมือนในอดีตก็ลดลงมาก เพราะแรงงานต่างด้าวก็กลัวจะต้องไปออกบัตรใหม่ ซึ่งเสียเวลาและค่าใช้จ่ายเพิ่มอีก

ผู้ประกอบการคนที่ 13

ปัจจุบันเรายังไม่ได้เปิดรับแรงงานต่างด้าวเพิ่ม เนื่องด้วยตัวกฎหมายใหม่ แต่ที่ผ่าน ๆ มาเหตุผลหลักที่แรงงานต่างด้าวมาสมัครงานกับเรา ก็เพราะมีความมั่นใจในบริษัทที่เขาคิดว่าดูแลได้ และเขาพอใจแล้ว อีกปัจจัยหนึ่งคือ เพื่อนร่วมงานต่างด้าวด้วยกันถ้าย้ายออกไป ก็มักจะออกไปด้วยกัน

ผู้ประกอบการคนที่ 14

ในเรื่องการลาออกนั้น ยังไม่ค่อยมี มีแต่ความต้องการเข้า โดยปัจจัยที่แรงงานต่างด้าวไม่ลาออก น่าจะมาจากสวัสดิการ

ผู้ประกอบการคนที่ 15

ณ ตอนนี้ ลดลงอยู่ครับ เนื่องจากได้รับผลกระทบจากกฎหมายที่ประกาศออกมา และตัวผู้ประกอบการเองก็ยังไม่กล้ารับเพิ่มเติม เพราะอยากจะศึกษาและดูความชัดเจนของกฎหมายใหม่ก่อน

10. หากท่านเป็นผู้ออกนโยบายด้านแรงงานต่างด้าวท่านอยากให้ภาครัฐทำอะไร

ผู้ประกอบการคนที่ 1

อยากให้ฝ่ายรัฐบาลดูแลในเรื่องของการเข้ามาในประเทศอย่างผิดกฎหมาย ดูแลให้ถูกต้อง ซึ่งพวกที่แอบเข้ามาจะส่งผลไม่ดีต่อประเทศซึ่งคนกลุ่มนี้เข้ามาโดยไม่ได้มีการคัดเลือก พอเกิดปัญหาที่ประเทศไทยเขาก็ให้กลับแล้วก็ตามหาไม่เจอ ถ้าหากเขาเข้ามาอย่างถูกต้องเราสามารถตรวจสอบติดตามเขาได้ ที่เห็นอยู่เรื่องหนึ่งที่ค่อนข้างจะลำบากหน่อยคือ จุดที่เขาทำงานแน่นอน ปัญหาที่เกิดขึ้นทุกวันนี้คือพอบริษัททำเรื่องให้ถูกต้องตามกฎหมาย แล้วไม่สามารถเก็บ Passport ทำให้แรงงานย้ายงานไปทำที่อื่น หลังจากบริษัทออกใบอนุญาตให้เขาแล้ว ถ้ากฎหมายยังบังคับว่าห้ามยึดก็จบ นายจ้างก็จ้างคนที่ไม่ถูกต้องที่หลบหลีกมาดีกว่า ก็จะทำให้ประเทศไทยมีปัญหาที่ไม่สามารถแก้ได้ หากเปิดให้แล้วมีการออกเงื่อนไขมาเช่น 1ปี คุณไม่สามารถไปทำงานที่อื่นได้หากนายจ้างไม่ยินยอม ก็จะมีการกระชั้นที่ว่าแรงงานคนนั้นจะอยู่กับเราเพื่อให้คุ้มกับเงินที่เสียไป เป็นการแก้ปัญหาได้ แต่เท่าที่ได้ยินมาทุกวันนี้แค่ได้ใบรับรองเขาก็จะไปเลย แล้วเราจะไปตามที่ไหน เขาไปทำที่อื่นได้สบาย นายจ้างคนที่สองที่สามก็สบายเลยไม่ต้องเดินเรื่องอะไรทั้งสิ้น จึงทำให้นายจ้างปัจจุบันไม่ยอมทำเนื่องจากเก็บเงินก็ไม่ได้เก็บ Passport เขาไว้ก็ไม่ได้ จึงทำให้ปัญหาเกิดขึ้น ทำไมในกฎหมายบางข้อสามารถลือคนไทยไว้ได้แต่แรงงานต่างด้าวกลับไม่สามารถลือเอาไว้ได้

ผู้ประกอบการคนที่ 2

ก็อยากให้เราในเรื่องของที่พูดไปคือ อิเล็กทรอนิกส์ การสื่อสารต่างๆ ให้สะดวกรวดเร็วมากขึ้น อย่างเช่น การส่งจดหมายที่เราจะได้รับจดหมายก็เลยวันนัดไปแล้ว หรือระบบการรายงานตัวทางอินเทอร์เน็ต หรือทางมือถือ ที่ทุกคนมีและสามารถทำได้ทันทีไม่ต้องเสียเวลาไปที่สำนักงาน

ผู้ประกอบการคนที่ 3

อยากให้ยืดระยะเวลาอายุบัตรและระยะเวลาในการลงทะเบียนให้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากการทำระยะเวลาในการทำเรื่องทั้งต่ออายุบัตรและลงทะเบียนใช้ระยะเวลานาน ทำให้ทางนายจ้างไม่ค่อยมีเวลาที่จะต่อให้อยู่ตลอดเวลา และอยากให้เพิ่มจุดบริการให้มากยิ่งขึ้น เนื่องจาก มีจำนวนนายจ้าง

จำนวนมากที่มาต่อบัตรและลงทะเบียนให้กับแรงงานต่างด้าว ทำให้ระยะเวลาในการใช้เวลาที่ยาวนานเกินสมควร และการทำงานของเจ้าหน้าที่ซึ่งค่อนข้างที่จะล่าช้ามาก ทำให้การลงทะเบียนไม่ทันต่อเวลาที่ทางรัฐกำหนดไว้ให้

ผู้ประกอบการคนที่ 4

อยากให้รัฐบาลออกนโยบายให้แรงงานต่างด้าวมาให้ออกกฎหมายให้มากที่สุด เพื่อที่จะไม่ให้มีหลักประกันและความปลอดภัยของสังคมไทย และการลงทะเบียนของแรงงานต่างด้าวอยากให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้นและมีอายุบัตรในแต่ละครั้งยาวนานมากยิ่งขึ้น

ผู้ประกอบการคนที่ 5

ถ้าเป็นไปได้อยากให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ามา ต้องมีการอบรม เรียนรู้ สอบ ให้สื่อสารภาษาไทยได้ และต้องมีบัตรรับรองให้ออกต้อง ต่อ passport ทุก 3 เดือน มีการตรวจสอบทุกครั้ง ไม่อยากให้มีการปล่อยปะละเลยในการข้ามแดน ข้ามประเทศ ต้องประสานกับรัฐบาลของประเทศนั้นๆ ในเรื่องของการควบคุมแรงงานต่างด้าว เช่น คนนี้เข้ามาอย่างถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ มีข้อมูลให้ครบถ้วน ซึ่งตอนนี้มีกฎหมายใหม่ออกมา ทางบริษัทได้รับผลกระทบเหมือนกันครับในเรื่องของคนที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ก็ต้องไปทำให้ถูกต้องและต้องมีค่าใช้จ่ายเยอะ และไม่คุ้มกับการว่าจ้าง รวมถึงต้องเสี่ยงกับค่าปรับ หากจ้างคนไทยไม่มีปัญหาเลย

ผู้ประกอบการคนที่ 6

อยากให้มีการทำงานได้ทุกรูปแบบ โดยอยากให้ทางรัฐบาลจัดตั้งการหาแรงงานให้ตามความต้องการของผู้ประกอบการตามประเภท เช่น มีกรสอบวัดความรู้ ทฤษฎี ปฏิบัติ ตามความถนัดของแต่ละแรงงาน ซึ่งถ้ามีใบรับรองจากรัฐก็จะทำให้ประเทศไทยไม่ขาดแรงงานต่างๆ และการจ้างงานจะง่ายมากขึ้น

ผู้ประกอบการคนที่ 7

อยากให้ภาครัฐ มีการชี้แจงในเรื่องเอกสารในการลงทะเบียนอย่างชัดเจน จะได้ลงทะเบียนแรงงานต่างด้าวได้อย่างถูกต้อง และแรงงานจะได้ไม่มีปัญหา ทั้งต่อประเทศ และต่อตัวแรงงานเอง

ผู้ประกอบการคนที่ 8

อยากให้พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านการจัดหาแรงงานให้ครบวงจรให้ที่ ๆ เดียว หรือ One stop service อีกทั้งอยากให้มีมาตรการป้องกัน อย่างชัดเจน ไม่ให้แรงงานต่างด้าวที่ผู้ประกอบการพาไปทำย้ายงานก่อนถึงระยะเวลาที่กำหนด เพราะมันคือการสูญเสียด้านต้นทุน/เวลาของผู้ประกอบการ ทำให้ผู้ประกอบการขาดความมั่นใจในการรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานด้วยแค่ระยะเวลาที่ขอยื่น ใบอนุญาตฯ ก็ให้เวลานานแล้ว กว่าจะได้ทำงานบางคนไม่ถึง 6 เดือน ไหนจะต้องมาสอนงานอีก มาหนึ่งงานหรือลาออก ผู้ประกอบการก็มีแต่รับความเสี่ยงนอกจากนี้อยากให้

มีการยืดอายุของใบประกอบให้นานขึ้น หรือบริหารจัดการขั้นตอนต่างๆ ให้เสร็จสิ้นไม่เกิน 30 วัน เพราะเป็นการเพิ่มโอกาสให้แรงงานต่างด้าวที่มีความขยัน ตั้งใจทำงาน สามารถได้รับค่าแรงที่เพิ่มขึ้นได้ และผู้ประกอบการจะสามารถบริหารจัดการพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผู้ประกอบการคนที่ 9

อยากให้ภาครัฐมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านกฎหมายที่ดี แรงงานต่างด้าวที่ดีที่กระจายไปสู่ตัวผู้ประกอบการให้ทั่วถึง หรือมีแหล่งเรียนรู้ให้กับผู้ประกอบการเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เข้าถึงง่ายและผู้ประกอบการจะได้รับมือได้อย่างทันท่วงทีเมื่อเกิดปัญหาด้านแรงงานต่างด้าว

ผู้ประกอบการคนที่ 10

เรื่องการลงทะเบียน อยากให้ขยายเวลา เนื่องจากการลงทะเบียนแรงงานต่างด้าว และการขยายวันหมดอายุของบัตร work permit มากขึ้น เช่น ให้มากกว่า 1 ปี นอกนั้นรัฐบาลออกกฎหมายแรงงานต่างด้าวครบถ้วนอยู่แล้วแต่กฎหมายใหม่ผลกระทบเกี่ยวกับค่าปรับที่เยอะไป เพราะบางครั้งอาจจะเป็นความผิดพลาด แล้วโดนค่าปรับที่สูงมากอาจทำให้บริษัทอยู่ไม่ได้ อยากให้ค่าปรับลดลง

ผู้ประกอบการคนที่ 11

อยากให้เวลาที่แรงงานต่างด้าวกลับไปทำหรือต่อ passport ลดระยะเวลาในการดำเนินการ เพราะไปทำ passport ที่บ้านเกิดของพวกเขา ค่าใช้จ่ายหลายขั้นตอน ใช้เวลามาก ถ้ามีการอำนวยความสะดวกในการมีหน่วยงานของไทยทำหน้าที่เหมือนจุดเชื่อมต่อกันระหว่างเรากับเขา ก็อาจทำให้ลดระยะเวลาลงได้ หรือทำให้แรงงานต่างด้าวไม่ต้องกลับไปบ้านเขาได้ก็จะสะดวกยิ่งขึ้น หรือขอใบ work permit ของเราก้ใช้ระยะเวลานาน ไปหลายหน่วยงานก็น่าจะพัฒนาให้เป็นบริการเสร็จในจุดเดียว นอกจากนี้ปัจจุบันมีการประกาศใช้กฎหมายใหม่ ก็อยากจะทำให้ลดค่าปรับลงหน่อย รวมถึงทุนที่ใช่จะทะเบียน 5 ล้านมันสูงไปสำหรับผู้ประกอบการบางราย จึงควรสร้างเกณฑ์ที่มีความยุติธรรม ให้ข้อมูลที่ชัดเจน และเพื่อทำให้ผู้ประกอบการเกิดความมั่นใจในการจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น

ผู้ประกอบการคนที่ 12

ทำให้ระบบแรงงานต่างด้าวเป็นสากลมากขึ้น ศึกษาประเทศที่พัฒนาแล้ว ประเทศเหล่านั้นมีระบบด้านแรงงานต่างด้าวอย่างไร เราก็ค่อยศึกษาและนำมาปรับใช้ได้บ้าง ทำให้เป็นแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายทั้งประเทศให้ได้ มีมาตรการแก้ไขอย่างชัดเจน มีการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างถูกต้อง มีระบบค่าปรับต่อแรงงานต่างด้าวที่ย้ายงานโดยไม่มีสาเหตุหรือไม่บอกต่อนายจ้าง ที่สำคัญคือต้องมีฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวอย่างชัดเจน เกิดธรรมาภิบาลแก่ทั้ง 2 ฝ่าย เพื่อความปลอดภัยและสบายใจของผู้ประกอบการที่จะมีความมั่นใจในการบริหารจัดการแรงงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพมากที่สุด และตัวแรงงานต่างด้าวเองก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีชีวิตชีวาและเต็มทีกับงานมากที่สุด

ผู้ประกอบการคนที่ 13

อยากให้มีการแบ่งโซนงานอย่างชัดเจนไปเลยว่า งานไหนแรงงานต่างด้าวทำได้บ้าง หรือไม่ได้บ้าง แบ่งแยกกับแรงงานคนไทยให้ชัดเจน คือเมื่อมีบางงานแรงงานไทยไม่ทำ แรงงานต่างด้าวก็น่าจะมีสิทธิในการทำเต็มที เพื่อให้ระบบมันเดินต่อไป ด้านที่พักอาศัยก็อยากให้จัดเป็นโซนไปเลยว่า ประเทศนี้อยู่ตรงนี้นะ ประเทศนั้นอยู่ตรงส่วนนี้นะ เพราะอนาคตถ้ามีแรงงานต่างด้าวจำนวนมากๆ อาจเกิดโรค อาชญากรรม จากบุคคลต่างด้าวได้ เพราะแรงงานต่างด้าวอาจนำพาหะมาสู่เราถ้าหากพวกเขาไม่ได้เดินทางมาผ่านช่องทางตรวจโรค อีกทั้งถ้าแบ่งเป็นโซนเราก็จะควบคุมง่าย และทำก็จะทำข้อมูลประวัติแรงงานต่างด้าวแต่ละคนได้ง่ายขึ้นด้วย ตรวจสอบการมีอิทธิพลได้ง่าย นอกจากด้านหน่วยงานแรงงานควรจัดสร้างระบบ One stop service ในการจัดทำเอกสารหรือการออกไปอนุญาตให้แก่แรงงานต่างด้าวให้เสร็จหรือครบวงจรในจุดเดียว

ผู้ประกอบการคนที่ 14

อยากให้ออกนโยบายเกี่ยวกับเรื่องการเข้ามาอย่างถูกต้อง และการต่ออายุบัตรให้อยู่ยาวนานกว่านี้ เช่น 2-3 ปี และการเดินเรื่องต่อวีซ่า พาสปอร์ตและเวิร์คเพอร์มิต ในเรื่องการอำนวยความสะดวก เช่น การเดินทางที่ต้องไปต่อในกระทรวงแรงงานของประเทศแรงงานต่างด้าว อยากให้จัดการต่อเรื่องได้ที่ สำนักงาน ตรวจ คน เข้า เมือง ของประเทศไทย ได้ทุกอย่าง เพราะค่าใช้จ่ายที่ตามมาจำนวนมาก เนื่องจากทำเรื่องต่อบัตร ประมาณ 7 วัน และรอการอนุมัติบัตรอีกระมาณ 1 เดือน ก่อนหมดอายุประมาณ 1 เดือน และกฎหมายใหม่ค่อนข้างรุนแรงมากเกินไป

ผู้ประกอบการคนที่ 15

อยากให้สนับสนุนในเรื่องของการศึกษา การเรียนรู้ วัฒนธรรมของประเทศไทย ให้แรงงานต่างด้าวได้เข้าใจเรามากขึ้น และรวมถึงเรื่องของระบบงานแบบวัฒนธรรมการทำงานของคนไทย ในส่วนของกฎหมาย อยากให้ภาครัฐทำให้ง่ายขึ้นและสะดวกสบาย และไม่ให้มีผลกระทบต่อผู้ว่าจ้างหรือผู้ประกอบการมากเกินไป

แบบสัมภาษณ์สำหรับเอเจนซี/ตัวแทน

1. ท่านช่วยระบุประเภทกิจการที่ท่านได้ทำอยู่ในปัจจุบันและมีแรงงานต่างด้าวที่ท่านจ้างอยู่จำนวนเท่าไร

เอเจนซีคนที่ 1

ก่อนมี พ.ร.บ. ลงมา มี 50-60 คน หรืออาจถึง 100 คน มี พอมิ พ.ร.บ. ตัวใหม่ที่ออกมาบังคับใช้ 100% ทำให้เกิดปัญหา ทำให้การจัดส่งแรงงานลดลงจากประมาณ 100 คน เหลือเพียง 10-20 คน ณ ปัจจุบัน

โดยต้องบอกว่าทางบริษัทเรามีทั้งแรงงานไทยและต่างด้าว เราไม่ได้มีต่างด้าวอย่างเดียว ซึ่งแรงงานทั้งสองรูปแบบจะแตกต่างกันตรงที่ว่า เวลาเราได้แรงงานต่างด้าวเข้ามาเราจะได้มาในส่วนที่สามารถจัดการเรื่องค่าแรงได้ ในส่วนของค่าแรงเราจะให้เท่ากับคนไทยเลย แต่เวลาไป in charge กับลูกค้าหรือการ service ต่างด้าวจะดีกว่า ทำงานทนกว่าคนไทย เพราะคนไทยทำได้สาม สี่ วันก็ออก แต่แรงงานต่างด้าวนี้ถ้าเขาทำได้งานหนักที่เขาจะอยู่ยาวเลย และเขาไม่มีการขาดงาน หรือ ลางาน

เอเจนซีคนที่ 2

ทางเราส่งพนักงานต่างด้าวที่นำเข้ามาด้วยระบบ MOU ให้กับผู้ประกอบการฝ่ายผลิต สัดส่วนคือ กัมพูชา 90% ลาว 5% พม่า 5% ทั้ง จำนวนแรงงานทั้งหมดประมาณ 4-5 พันคน ส่งให้บริษัททั้งหมด 30 บริษัท ที่เราเป็นนายจ้างเองโดยตรง 1800 คน เนื่องจากมีกฎหมายออกมาไม่ให้ต่อโควตาให้กิจการรับเหมาแรงงาน แต่แรงงานเดิมสามารถทำงานต่อไปได้จนกระทั่ง Visa หรือ work permit หมดอายุ และทางเราเป็นผู้สรรหา รับสมัครตามคุณสมบัติที่โรงงานต้องการจากกรุงเทพมหานคร

เวลาที่ไปรับสมัครมา ทำด้วยวิธีไหนครับ

เราจะติดต่อผ่านบริษัทจัดหางานที่จดทะเบียนกับกระทรวงแรงงานของกัมพูชา ถูกต้องตามกฎหมาย ขั้นตอนในการรับสมัครคือ จะรับสมัครไว้และประสานงานกับเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเขาเอง เราจะแจ้งจำนวนพนักงานที่ต้องการ เป็น ยู ทีเปอร์เซ็นต์ และจะไปคัดเลือกพร้อมฝ่ายบุคคล โดยวิธีการสัมภาษณ์จะใช้ตามมาตรฐานของโรงงานที่เขากำหนดมา เช่น พนักงานจะต้องสามารถเขียน 1-100, a-z, ก-ฮ เป็นต้น เรามีหน้าที่คัดเลือกตามคุณสมบัติที่ทางโรงงานกำหนดให้

เอเจนซีคนที่ 3

เป็นกิจการประเภท โรงเลื่อยไม้พาเลทแปรรูป โดยมีแรงงานต่างด้าวที่รับจ้างอยู่เกือบ 100 คน ส่วนใหญ่ พม่า กับ กัมพูชา และลาวมีเล็กน้อย

2. ท่านคิดว่าปัจจุบันตลาดแรงงานต่างด้าวนี้มีสภาพเป็นอย่างไร

เอเจนซี่คนที่ 1

กล่าวในฐานะของบริษัทก่อน ส่วนมากแล้วเราจะได้แรงงานต่างด้าวจาก 2 ประเทศ คือ พม่าและกัมพูชา โดยที่เราสามารถหาแรงงานได้เองจากแหล่งที่อยู่อาศัยที่เป็นชุมชนเลย จึงทำให้ทางบริษัทจัดหาแรงงานได้ง่าย โดยไม่จำเป็นต้องพึ่งตัวแทนจากประเทศของเขาเพื่อหาคนมาให้ เพราะว่าในฝั่งแหล่งม้งเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมโดยตรง หลายคนไปทำงานที่อื่นมาแล้วก็ออกจากที่อื่นมาแล้วก็มาอยู่ในชุมชนเขา ที่นี้เวลาเราหาคน รับสมัครมา ก็จะมีการบอกปากต่อปากไปว่า บริษัทเราดี มีสวัสดิการดี ข้อมูลดี มีการจ่ายเงินตรงเวลา เพราะแรงงานพวกนี้ต้องการเพียงไม่กี่อย่าง คือ เงินตรง ค่าแรงถึง มีโอที นอกนั้นเขาไม่ซีเรียสเลย โดยทางบริษัทเราเองสามารถบอกได้เลยว่าเราไม่ต้องพึ่งตัวแทนจากประเทศเขา เราสามารถจัดหาแรงงานได้ด้วยตัวเอง โดยเราไม่จำเป็นต้องเสียเงินให้ตัวแทนของประเทศเขาเลย

เอเจนซี่คนที่ 2

ปัจจุบันทางกระทรวงแรงงานได้ออกพระราชกำหนดใหม่ มีกฎเกณฑ์ของนายจ้างแรงงาน และคนกลาง (ตัวแทนจัดหาแรงงาน) จะต้องปฏิบัติอย่างไร และมีความผิดอย่างไร ตัวแทนจัดหาแรงงาน จะต้องเป็นบริษัท จำกัด เท่านั้น มีทุนจดทะเบียนกับพาณิชย์จังหวัดไม่ต่ำกว่า 1 ล้านบาท และจะต้องมีหลักทรัพย์ หรือพันธบัตร กระรันทึไปวางกับกระทรวงแรงงานไม่ต่ำกว่า 5 ล้านบาท ถ้าทำผิดกฎ กติกา ทุกคนก็ต้องเดินตามกฎหมายที่กระทรวงแรงงานออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร

เท่าที่ได้ไปสมานกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ร่วมกับหลายๆสมาคม เช่น สมาคมก่อสร้างแห่งประเทศไทย สมาคมสิ่งทอ สมาคมกล้วยไม้ สมาคมยางพารา สมาคมนายจ้าง เห็นว่าพระราชกำหนดฉบับนี้ออกกฎหมายที่รุนแรงเกินไป เช่น พนักงานทำงานผิคนายจ้าง จะมีค่าปรับ คนละ 4-8 แสนบาท ซึ่งจะมีผลต่อผู้ประกอบการระดับล่าง ภาคการเกษตร สถานประกอบการ ต่างเดือนร้อนกันหมด ทางกลุ่มเราก็แจ้งลูกค้าว่าเราไม่สามารถสนับสนุนท่านได้แล้วในเรื่องของรับเหมาแรงงาน ท่านจะต้องขอโควตาเอง แต่เรายินดีที่จะรับสมัครให้เดินเอกสารราชการให้ทุกขั้นตอน ทั้งโรงงานผู้ประกอบการของไทยและต่างชาติเองเขาก็ยังไม่พร้อมที่จะขอโควตาของเขาเองไม่พร้อมในการดูแล เช่น พนักงานอยากอยู่กับบริษัทซักพักคอนแทกมากกว่า เนื่องจากบริษัท ซักพักคอนแทก ดูแลแรงงาน 24 ชั่วโมง มีล้ามต่อสัดส่วนแรงงาน 50 คน ต้องมีล้าม 1 คน ไม่เว้นวันหยุดราชการ รวมถึงสามารถโยกย้ายงานได้เมื่อสถานประกอบการต้องการคนเช่นช่วง hi season มีงานทำและช่วง low season ไม่มีงานทำก็จะสามารถย้ายไปทำที่อื่นได้ ในกรณีที่แรงงานเจ็บป่วยและอยากกลับไปรักษาที่บ้านเขาเองเขาก็อาจจะขอลาออกไป 1 เดือนนะ แต่พอเขาหายดีก็

จะกลับมาหาเรา เวลานั้นเราก็สามารถหางานให้เขาได้ แต่ถ้าเป็น visa ของโรงงาน เขาก็จะต้องลาออกเท่านั้น ทั้งๆที่ยังไม่มีเงินเก็บที่จะต้องนำไปจ่ายค่าการดำเนินการต่าง ๆ เลย

เอเจนซี่คนที่ 3

ปัจจุบันแรงงานต่างด้าว เราสรรหาได้ยากขึ้น เพราะเกรงกลัวต่อกฎหมายใหม่ที่เพิ่งประกาศใช้ไป ทำให้ทางเราหาแรงงานต่างด้าวไม่ค่อยได้ อย่างไรก็ตามมุมมองของตลาดแรงงาน ตลาดแรงงานยังคงมีความต้องการแรงงานต่างด้าวอยู่เป็นจำนวนมาก เนื่องจากในบางงานหรือบางตำแหน่ง แรงงานคนไทยไม่มีใครทำหรือใครยอมทำจริงๆ หรือมาทำก็ไม่ทน ทำแป๊บ ๆ ออก แต่ถ้าเป็นแรงงานต่างด้าวทำแล้วอยู่ได้เป็นปี แต่พอมีปัญหาเรื่องการเกรงกลัวต่อกฎหมายที่ออก ทำให้แรงงานต่างด้าวเกิดความกลัวและทยอยกลับประเทศ ซึ่งเมื่อกลับไปแล้วก็ไม่ค่อยเดินทางกลับมาทำที่ประเทศไทยแล้ว

ภาคตะวันออกมีทำเลที่ดี เช่น ท่าเรือน้ำลึก มีนิคมอุตสาหกรรมจำนวนมาก และอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเป็นอุตสาหกรรมแบบอุตสาหกรรมแบบคลัสเตอร์ (Cluster) คือการลงทุนในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีกลุ่มอยู่แล้ว ภาคตะวันออกมีครบทุกอย่าง ทำให้มีความน่าลงทุนและน่าสนใจ คือถ้าไปอยู่ภาคอื่นเหมือนการทำงานแบบโดดเดี่ยว ซึ่งภาคอุตสาหกรรมในภาคตะวันออกนั้นเป็นพร้อมทุกรูปแบบ ทำให้ต้นทุนในการขนส่งและต้นทุนในการผลิตถูกลง เช่น “การที่อยู่แหลมฉบังหรืออัมตะนครแล้วส่งของที่ท่าเรือแหลมฉบังหรือท่าเรือมาบตาพุดที่เป็นท่าเรือน้ำลึก ก็จะทำให้ลดต้นทุนได้มากมาย”

ระบบโลจิสติกส์ของภาคตะวันออกมีดีมากมายทั้งถนน มอเตอร์เวย์ ถนนหลัก หรือจะรถไฟ ภาคตะวันออกมีครบทุกอย่าง

มุมมองในการจ้างแรงงานต่างด้าวในภาคตะวันออก จะต้องมีความต้องการแรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้นแน่นอน เพราะทุกอย่างที่พร้อมของภาคตะวันออก ทั้งเรื่องอุตสาหกรรม คมนาคมต่างๆ ก็จะมีการขยายโรงงานที่มากขึ้น เมื่อมีการขยายโรงงานที่มากขึ้นก็จะทำให้ต้องการแรงงานมากขึ้นตาม

และที่สำคัญประเทศไทยควรที่จะเลือกแรงงานที่เป็นแรงงานไทยก่อน พอแรงงานไทยไม่พอควรที่จะเลือกแรงงานต่างชาติ ยิ่งถ้าก็การลงทุนในภาคตะวันออกมีผลต่อการต้องการแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้นแน่นอน

3. ในอดีต เรื่องการจ้างแรงงานต่างด้าวนั้นเป็นอย่างไร มีอุปสรรคอย่างไรบ้างหากเทียบกับปัจจุบัน

เอเจนซี่คนที่ 1

โดยบริษัทเราก่อตั้งมาได้ 2 ปี แล้ว เมื่อก่อนเราจะใช้แรงงานที่มีบัตรสีชมพู แต่เราไม่สามารถโควตาได้ เราขอ โควตาเข้าไป เพราะว่าเมื่อก่อนเราเคยขอ โควตาในนามบริษัทเหมือนกัน แต่เราคิดในเรื่องของค่าใช้จ่าย หัวละ 180,000 – 20,000 บาท ต่อตัว/ต่อคน ที่จำทำการส่งเข้ามาในประเทศ ที่ต้องทำสัญญาที่เรียกว่า MOU แต่ถ้าเป็นในส่วนของแรงงานที่มีบัตรสีชมพู เราสามารถจ้างได้เลยโดยแค่เปลี่ยนนายจ้าง สมัยก่อนเขาไม่ได้เปิดเผยขนาดนี้ใครอยากรู้อะไรต้องไปติดต่อแรงงานเพื่อถาม เพราะเมื่อก่อนเรายังไม่ได้ใช้แรงงานต่างด้าว ในช่วงแรกเขาใช้แรงงานคนไทย แต่ในลูกค้าบ้างกลุ่มเขามีความต้องการแรงงานต่างด้าวเนื่องจาก ความขยัน อดทน ไม่ขาดงานบ่อย ซึ่งจะรู้สึกได้เลยว่าแรงงานพวกนี้จะใช้งานง่ายและไม่ขาดงาน ทำให้งานของเขาไม่เกิดการ Overload แต่ในช่วงหลังที่มีปัญหาเรื่องแรงงาน เรื่องกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่ออกมาเป็นกฎหมาย ทำให้แรงงานพวกนี้หายไปหมดเลย ถ้าใช้ก็ใช้ได้ถึงปี 2561 อย่างที่ทราบ จนกว่าจะไปทำให้ถูกต้องหลังจากปี 61 ไปปุ๊บก็เผด็จการแล้วพังลงเลย แบบนี้แสดงว่า แทนที่จะทำให้ดีขึ้น คนต่างด้าวที่อยู่ในเมืองก็จะน้อยลง

ซึ่งความรู้สึกส่วนตัวผมมองว่าจะทำให้ ในส่วนที่เป็นอุตสาหกรรมที่เป็นโรงงานเลยเป็นสายตรงก็จริง แต่คงจะมีน้อยมากสำหรับโรงงานบางประเภทที่อยากใช้แรงงานต่างด้าว และเขาต้องไปใช้แรงงานต่างด้าวที่หัวละ 18000 -20000 บาท กับการที่กะรันตีว่าแรงงานนั้นจะอยู่กับเขานาน หรือเปล่าก็ไม่รู้ สมมุติไปทำให้เสร็จเรียบร้อยทุกอย่างเลย แล้วแรงงานคนนั้นหายไปหรือสูญสิ้นไปจากโลกใบนี้แล้ว เงินจำนวนนั้นหายไปในพริบตาเลยนะครับ จึงเป็นที่มาว่าจะมีโรงงานประเภทไหนบ้างล่ะที่เขาอยากจะใช้แรงงานต่างด้าวเพื่อจะต้องลงทุนกับคนถึง 100 หรือ 50 คน เช่นเดียวกับคนในกลุ่มของซัพคอนแทก หรือเครือข่ายที่เรียกว่าซัพคอนแทกพวกนี้ ก็จะเจอกับปัญหาพวกนี้เหมือนกัน ก็กลัวเหมือนกันว่าทำไปแล้ว แล้วเขาไม่อยู่ เงินตรงนี้หายไป แล้วเดี๋ยวนี้ปัญหาของเราที่เกิดขึ้นคือ เราไม่สามารถขอโควตาได้ ถึงแม้ว่าจะมีกฎหมายบอกว่าคุณจะต้องมีธนาคารกระรันตี 5 ล้าน ถึงจะไปขอได้ แล้วจะมีบริษัทไหนล่ะที่จะเอาเงินไปฝากธนาคารทิ้งเอาไว้ 5 ล้าน เพื่อที่จะให้ธนาคารกระรันตีออกมาว่าทรัพย์สินของบริษัทเราเริ่มต้น 5 ล้านนะ มันก็ไม่มีหรอกครับผมบอกได้เลย ในเครือข่ายหลายๆที่ก็จะไม่อยากจะจ้างแรงงานต่างด้าวเลย ถึงแม้ลูกค้าจะเรียกร้องขนาดไหนก็ไม่กล้าใช้เพราะกฎหมายมันแรงมาก จับที่ 400000 – 800000 บาทต่อคนนะ ทั้งจำทั้งปรับ และนี่ก็คือสาเหตุที่ว่าทำไมเมื่อก่อนมี 100 คน และตอนนี้เหลือเพียง 10 คน เราสามารถบอกได้เลยว่า ถามว่ากลัวมั๊ยก็กลัวนะ แต่ถามว่าถ้าโดนมาทีเดียวนี่เจ๊งเลยนะ เพราะถ้าโดน 5 -10 คน นี่เจ๊งเลย แต่ในช่วง

แรกที่เขาผ่อนผันให้ เราสามารถที่จะอะลุ่มอล่วยโดยการที่เราไปติดต่อเอาไว้ว่าจะค่อยๆทำเอกสารตามที่ต้องการ แต่มาโดนปิดกั้น คือ บริษัทห้ามไปขอโควตาที่เป็นบริษัทชัพคอนแทกทุกประเภทที่เป็นซัพพรายเออร์ ทำได้เพียง 2 ประเภทคือ กรรมกร และแม่บ้าน คนสวน ที่อยู่ในบ้านเท่านั้น ในโรงงานก็ไม่ได้ กรรมกรคือพวกแบกหาม ก่อสร้าง เราก็อำม่ได้เลย ผมเคยไปจดทะเบียนบริษัทใหม่เป็นรับเหมา เขายังไม่ยอมเลย เขาบอกเป็นประเภทแรงงาน นี่คือแรงงานเขาวิเคราะห์มาอย่างนั้นแล้ว ถ้าสุดท้ายก็โดนตีกลับเอกสารมา ขอไป 70 คน กะว่าจะเอาแรงงานชุดนี้ไปต่อยอดให้เขาอยู่ในประเทศไทยได้อย่างถูกต้อง ตามหลักรัฐบาลเขาน่าจะเข้าว่าจะอะลุ่มอล่วยได้ เพราะเราไม่ได้ไปกินหัวคิวเขาอย่างที่ตัวแทนเขานำเข้ามา หัวละ 1000 – 3000 นี้เราเปิดกว้างใครอยากมาก็มา แต่เรามีกฎระเบียบของเรา คุณรับได้มั้ยถ้าคุณรับได้ก็อยู่ได้ เราไม่ได้ไปบังคับว่าคุณอยู่กับเราต้องจ่ายเท่านี้ๆ แต่เราชี้แจงหมดในขั้นตอนว่าเรามี กฎหมาย กฎระเบียบ เงื่อนไข เรามีอะไรบ้าง คุณอยู่ คุณก็ต้องทำ คุณไม่อยู่ก็แล้วแต่คุณ ปัจจุบันเราถึงผลักดันเฉพาะคนที่มียบัตรสีชมพู และรอที่จะไปเปลี่ยนนายจ้าง และมีเวลาถึงแค่ มีนาคมเท่านั้นเอง นอกจากนั้นก็คือล้มเหลวแล้ว

นั่นหมายถึงทางบริษัทจะรับแค่คนที่ถูกต้อง 100% เท่านั้นใช่หรือไม่

หลังจากนี้ใช่ครับ แต่ในตอนนี้อะลุ่มอล่วยอยู่ แต่ต้องมีเอกสารยืนยันให้ลูกค้าบ้าง เช่น บัตรสีชมพู Passport เราก็จะสามารถยืนยันกับลูกค้าได้ว่าเขาเข้ามาอย่างถูกต้องนะ เพียงแต่ผิคนายจ้างและสถานที่ทำงานแค่นั้นเอง แต่เราก็ยังสามารถเอาเขาไปทำงานให้อยู่ในประเทศไทยได้ ถามว่าหลังจากนี้ต่อไปก็ต่อรัฐบาล ว่ารัฐบาลจะประกาศลักษณะแบบไหน เช่นเดียวกับกรณีของ รปภ. ที่เขาผลักดันให้มีบัตร smar tการ์ด แต่ถ่มว่ามี 100% มั้ยอะ แต่ถ้าถามว่าทำได้มั้ย ต้องใช้เวลา ผมไปดูงานที่ต่างประเทศมา เขาใช้คนที่เคยเป็นทหาร จบทหารมาถึงจะเป็น รปภ. ได้ อย่างเกาหลีเนี่ยต้องเป็นทหารมาก่อนถึงจะเป็นได้

เอเจนซี่คนที่ 2

ไม่ต่างกันมาก เนื่องจากประเทศต้นทางเขาไม่ได้เปลี่ยนกฎหมายอะไร เขายังคงมีขั้นตอนการปฏิบัติและค่าใช้จ่ายเหมือนเดิม

เอเจนซี่คนที่ 3

ไม่ว่าจะเป็นอดีตหรือปัจจุบัน ปัญหาอุปสรรคก็มีพอ ๆ กัน หรือเหมือนกันครับ คือ 1. เรื่องหนังสือเดินทางที่จะเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย มีราคาค่าจัดทำและดำเนินงานมีต้นทุนที่สูง มีผลให้แรงงานต่างด้าวต้องเป็นหนี้ ตั้งแต่ก่อนที่จะเข้ามาเริ่มทำงาน ซึ่งมีแรงงานต่างด้าวจำนวนไม่น้อยเลยที่มีหนี้ 2. ภาษา แต่ก็ไม่ได้เป็นอุปสรรคสำคัญมากนักสำหรับที่ของพี่ กล่าวคือ งานบางงานต้องมีการใช้ภาษาไทยในการสื่อสาร ทำให้งานนั้นๆ แรงงานที่มีความสามารถหรือเก่งหน่อยก็จะได้รับเลือกก่อน จึงเหมือนเป็นการแบ่งแยกงานหรือสามารถทำงานได้บาง

ประเภทเท่านั้น เพราะบางงานที่มีความละเอียด ต้องมีฝีมือหรือทักษะบางอย่าง แรงงานต่างด้าวจึงยังไม่สามารถทำได้ ซึ่งถ้าขาดแรงงานจริงๆ ก็ต้องมีการจัดฝึกอบรมก่อน ซึ่งก็ทำให้เสียเวลา และเพิ่มต้นทุนอีก พี่จึงมองว่าในอดีตและปัจจุบันมันเหมือนเดิม แต่ถ้าจะแตกต่างกันก็คงเป็นเรื่องของข้อบังคับทางกฎหมายใหม่ที่มีความเข้มข้นกว่ากฎหมายเดิมมากที่เดิวยจนตอนนี้การจะสรรหาแรงงานต่างด้าวรายใหม่เกิดขึ้นได้น้อย

4. ท่านคิดว่าในอนาคตอีก 5 ปีข้างหน้าท่านจะมีความต้องการแรงงานต่างด้าวมากขึ้นหรือลดลง และท่านคาดเดาว่าจะเกิดปัญหาอย่างไรในอนาคต

เอเจนซี่คนที่ 1

ในความรู้สึกรู้สึกส่วนตัว ผมคิดว่าบริษัทซัพพลายเชนไทยอยู่รอดได้ แต่เป็นแรงงานไทยนะ ที่จะอยู่ไม่ได้คือแรงงานต่างด้าว เพราะแรงงานต่างด้าวจะถูกผลักดันเข้าไปในส่วนของลูกค้าหมดเลย เพราะลูกค้านั้นที่สามารถขอโควตาได้ แล้วถึงจะนำเข้ามาในส่วนของลูกค้า เพราะสวัสดิการทุกอย่างจะไปอยู่ในส่วนของลูกค้าหมด บริษัทซัพพลายเออร์ทั่วไปจะทำได้อย่างเดียวคือคนไทยเท่านั้น ต่างด้าวไม่สามารถแตะได้ครับ นอกจากที่บอกไว้ ธรรมชาติและแม่บ้านเท่านั้น เพราะอีก 5 ปี กฎยังออกเป็นฉบับนี้อยู่ ไม่มีทางที่บริษัทจะสามารถจะนำแรงงานต่างด้าวไปทำงานร่วมกับแรงงานได้เลย ไม่สามารถทำได้เลย เนื่องจากกฎหมายรุนแรงมาก นั่นหมายถึงผู้ประกอบการเท่านั้นที่จะสามารถเอาแรงงานมาทำงานกับเขาได้เลย

เอเจนซี่คนที่ 2

ยังไงสถานประกอบการก็ยังมีความต้องการแรงงานต่างด้าว เพราะคนไทยมีการศึกษาสูงขึ้นจึงไม่สามารถทำงานในบางประเภทได้ เช่นงานฝ่ายผลิต อัดฉีด ฝึาเครื่องจักร Packing พนักงานขับรถ เพราะว่าธุรกิจของเราขับเคลื่อนได้ก็เพราะแรงงานต่างด้าว อย่างเช่น โรงหลอม คนไทยไม่สามารถทำได้ เนื่องจากทนไม่ได้ แต่ชาวต่างด้าวทนได้ เพราะมาอยู่ประเทศเราค่าแรง 308-310 บาท แต่เขาอยู่ประเทศเขาค่าแรงวันละ 120 บาท รายได้ที่ต่างกันจึงทำให้เขามีความอดทนและขยัน รายได้ต่อเดือนประมาณ 3 เท่าของประเทศเขาเอง ถ้าถามว่าอนาคตจะเป็นอย่างไรคงไม่สามารถตอบได้ อย่งที่รัฐบาลกำลังจะพัฒนาให้เข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม 4.0 พัฒนาทักษะคนไทยควบคู่กับเครื่องจักรที่ทันสมัย

เอเจนซี่คนที่ 3

คิดว่าในอนาคตต้องการแรงงานต่างด้าวเท่าเดิม ซึ่งปัจจุบันต้องการเท่าไรในอนาคตก็ต้องการเท่าเดิม ไม่เพิ่มขึ้นและไม่ลดลง เนื่องจากความต้องการแรงงานก็จะขึ้นอยู่กับอุตสาหกรรม แต่ประเทศไทยจะประสบปัญหาในเรื่องแรงงานต่างด้าวลดน้อยลง เนื่องจากกฎหมายใหม่ที่รุนแรงและเข้มงวดมากขึ้น ก็จะทำให้แรงงานต่างด้าวลดน้อยลง และอาจทำให้หลายๆบริษัทเกิดปัญหาขาด

แรงงาน และกลายเป็นปัญหาอื่นๆตามมา คือ ต้นทุนที่สูงขึ้น สามารถผลิตสินค้าหรือบรรจุกัณฑ์ได้ลดน้อยลง

5. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรบ้างเมื่อเทียบแรงงานต่างด้าวกับแรงงานคนไทยว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร

เอเจนซี่คนที่ 1

ถ้าถามว่ามีปัญหากับแรงงานต่างด้าวมั้ย ส่วนมากแล้วจะน้อยกว่าแรงงานไทย เนื่องจากไม่มีการหยุด ไม่มีการ turnover แล้วเรื่องการจ่ายเงิน โดยธรรมชาติแล้วคนไทยกับต่างด้าวเราจ่ายเหมือนกัน แต่เสียอย่างหนึ่งคือ คนต่างด้าวไม่สามารถเปิดบัญชีได้ เราต้องคอยนับเงินใส่ซองให้เขาเท่านั้นเอง แต่ถ้าเป็นคนไทยโอนเงินเข้าบัญชีได้เลยแค่นั้นเองครับ ส่วนมากเวลาเขามีการย้ายถิ่นฐานเข้ามาอยู่ในไทยมันจะมีเรื่องของการสื่อสารนิดหน่อยในช่วงระยะแรก แต่เมื่อผ่านไปซักครึ่งเดือนถึงหนึ่งเดือนเขาเริ่มจะฟังรู้เรื่องเขาก็จะเริ่มจะรับนโยบายได้ กฎระเบียบข้อบังคับ การแต่งกาย ปัญหาที่เราเจอคือ กัมพูชา เขาจะค่อนข้างขยันแต่หัวรั้น พม่าทำเป็นบ้าเป็นบอเลยแต่ถ้าไม่เอา ก็ไปยกทั้งกลุ่ม แต่กัมพูชาจะไม่เป็นกัมพูชาจะไปทีละคน วัฒนธรรมเขาจะเป็นอย่างนี้จะเท่าที่เราเจอ และสัมผัสมา ถ้าเจอสองประเทศนี้ผมจะไม่เอาประเทศใดประเทศหนึ่งเยอะกว่า หรือเอาทั้งหมด เพราะปัญหาจากประสบการณ์ที่เราทำมาเจอแบบนี้มากกว่า เราก็เรียนรู้จากเขามาถึง 2 ปีแล้ว เวลาเราไปคุยกับเขาเราต้องไปเคาะประตูหน้าบ้านนะเหมือนการขายตรงเลยให้ดูเอกสาร ถ้าโอเคก็ให้มารวมตัวกันมาที่ออฟฟิศ ก็อธิบายไปพร้อมกับเรื่องของกฎระเบียบและนโยบาย สวัสดิการ ถ้าโอเคก็เตรียมเงินมาซื้อเสื้อผ้า อุปกรณ์ ในวันถัดไป เพราะเราต้องทำเป็นขั้นตอน เพราะที่ผ่านมาระเรียนรู้อยู่ไปกับเขา เพราะถ้าเราไม่อธิบายอะไรเขาเลยวันหนึ่งเขาจะรู้สึกเหมือนโดนหลอก จากที่ผ่านมาระเรียนรู้อยู่ไปกับการดูร่องแรงงานเลย เนื่องจากเราสื่อสารและทำความเข้าใจกันก่อนเพราะถ้าเข้าใจตั้งแต่แรกเขาจะอยู่กับเราได้ไม่นาน

เอเจนซี่คนที่ 2

แรงงานต่างด้าวมีความขยัน อดทน ทุ่มงานมากกว่าแรงงานไทย แต่ในระยะแรกๆ การสื่อสารระหว่างเรากับแรงงานต่างด้าวอาจจะต้องใช้ระยะเวลาเล็กน้อยในการปรับตัวด้านการสื่อสารให้เข้าใจกันในการทำงาน แต่เมื่อแรงงานต่างด้าวเริ่มเข้าใจภาษาไทย เริ่มที่จะสื่อสารกับเราเรื่อง การทำงานก็ทำได้ดีพอๆกับคนไทยเลย เพียงแต่ด้านความละเอียดอ่อน ประณีต ความคิดสร้างสรรค์ ความเข้าใจในเนื้องาน ยังสู้แรงงานไทยไม่ได้

เอเจนซี่คนที่ 3

แรงงานต่างด้าวข้อดี คือ อดทน ทำงานไม่เลือกงาน ค่าแรงถูกกว่าแรงงานไทย

แรงงานต่างด้าวเชื้อเสีย คือ กฎหมายแรงงานต่างด้าวที่ออกมาใหม่ ทำให้นายจ้างเกิดความเกรงกลัว ซึ่งการต่อใบอนุญาตมีความซับซ้อน และค่าใช้จ่ายให้ถูกต้องสูง อยากรจะได้ใบอนุญาตต้องใช้เวลา 90 วัน ซึ่งในระยะเวลา 90 วัน แรงงานต่างด้าวต้องอยู่อย่างหลบๆ ซ่อนๆ และอีกประเด็นหนึ่งคือการเปลี่ยนนายจ้างต้องใช้เอกสารเยอะ และติดต่อหลายหน่วยงานมาก อาทิ เช่น ประกันสังคมต้องย้ายโรงพยาบาล ฉะนั้นขั้นตอนในการเปลี่ยนนายจ้างจะไม่เกี่ยวข้องกับกรมแรงงานอย่างเดียวแต่ต้องผ่านหลายหน่วยงาน

6. ตัวแทนเอเจนซีของบริษัทหรือสมาคมจัดหาแรงงานสามารถสร้างรายได้มากน้อยขนาดไหนและมีความลำบากในเรื่องใดบ้าง

เอเจนซีคนที่ 1

ถ้าจะให้พูดตรง ๆ เลย สามารถพูดได้ว่าเป็นเรื่องของรายได้ และสวัสดิการอย่างเดียวเลย คือเขามีจุดประสงค์ชัดเจนในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยคือเรื่องเงิน เนื่องจากเคยถามเขาว่าค่าแรงในประเทศไทยเขาถือเท่าไร ค่าคือ 200 กว่าบาทต่อวัน หรืออาจจะ 100 กว่าบาท ในบางที่ต่างจากบ้านเราคือ 300 กว่าบาท แต่ในประเทศไทยกัมพูชาและพม่ามีโรงงานและห้างสรรพสินค้าแล้วนะ แต่อยู่ในประเทศไทยดีกว่า เนื่องจากรายได้ที่มากขึ้น และยังมีโอที สวัสดิการต่างๆ ที่เขาพึงพอใจ และเขาจะเก็บเงินส่วนหนึ่งที่ได้กลับบ้าน แต่สมมุติไม่มีโอทีเลยทั้งเดือนเขาก็อาจจะอยู่ไม่ได้ ถ้าในเรื่องของแรงกดดันต่างๆ เช่น นายจ้างคำว่า มีน้อยมากที่จะออกเนื่องจากเขาอยู่กันเป็นกลุ่ม ถ้าคนในกลุ่มไม่ได้ไปคนหนึ่งเขาก็จะไม่ไปทั้งกลุ่มเลย และถ้าเขาอยู่ได้เขาจะคุยและแนะนำกันเอง โดยใช้ภาษาบ้านเขา พอเขาอยู่ไปนานๆ ก็จะมีแค่ไม่กี่คนที่ฟังไม่รู้เรื่อง เนื่องจากเราจะทวนสองถึงสามลอบอธิบายให้เข้าใจและให้เขาพูดทวนที่เราพูด

เอเจนซีคนที่ 2

พออยู่ได้ เพราะเราก็มีรายจ่ายตามกฎหมายกำหนด เช่นหักภาษี ณ ที่จ่าย 3% ภาษีมูลค่าเพิ่ม 7% กองทุนประกันสังคมที่นายจ้างต้องจ่าย 5% กองทุนทดแทน 1% กองทุนคนพิการ เงินเดือนพนักงานทั้งหมด 32 คน ในออฟฟิศ เพราะว่าค่ามัดจำจะไปประจำที่สถานประกอบการที่เราส่งแรงงานไป เช่นบริษัทที่หนองใหญ่ เจ้าหน้าที่ 2 ท่านดูแลพนักงาน 3500 คน เป็น

เอเจนซีคนที่ 3

รายได้ส่วนใหญ่จะเป็นเงินหมุน คือต้องมีเงินสำรองในการสำรวจจ่ายก่อนกับพนักงานนี้ส่งเข้าบริษัท ซึ่งจำนวนเงินมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับจำนวนแรงงานที่ส่งเข้าไป และรายได้ก็จะ เป็นเปอร์เซ็นต์จากแรงงานที่ส่งเข้าไปทำงานตามบริษัทหรือโรงงาน

ถึงแม้คนชอบมองถึงรายได้ของตัวแทน/เอเจนซีมาก แต่ก็ขึ้นอยู่กับการบริหารงานของเจ้าของหรือผู้ประกอบการ เนื่องจากที่กล่าวไปข้างต้น ต้องมีการสำรองจ่ายเงินก่อนนั่นเอง และยังมี

ค่าสวัสดิการต่างๆ ที่ทางบริษัทจัดหางานต้องจ่ายอีกมากมาย ทำให้งานประเภทนี้จะขึ้นอยู่กับการบริหารและการเข้าถึงความต้องการของโรงงานอุตสาหกรรม เพราะเมื่อโรงงานมีความต้องการแรงงาน ทางตัวแทนต้องรีบเข้าหาโรงงานและต้องตอบสนองความต้องการให้กับโรงงานให้มากที่สุด คือในเรื่องทักษะอาชีพที่ตรงกับความต้องการของโรงงานนั่นเอง

7. ท่านคิดว่าผู้ประกอบการที่ท่านนำแรงงานต่างด้าวไปส่งสามารถพัฒนาทักษะ ความรู้ หรือศักยภาพของแรงงานต่างด้าวได้มากน้อยขนาดไหน

เอเจนซี่คนที่ 1

ถ้าถามว่าคนไทยดีมีชัย ก็ดีนะแต่เสียอย่างหนึ่งคือเข้าต้องการพัฒนาการที่สูงขึ้น อย่างเช่นผมเรียนภาษาอังกฤษไม่เก่ง ผมได้ไปเรียนกับต่างชาติตัวต่อตัวแล้วเก่งขึ้นมาผมก็จะ Active ตัวเองเพื่อที่จะไปทำงานในจุดๆนั้น ด้านนั้นโดยตรง แต่ต่างด้าวเขาไม่ใช่ เวลาเขาทำด้านนี้ไม่เก่งเขาก็จะขลุกอยู่ด้านนี้ จนวันหนึ่งเขาทำได้แล้วนะเขาก็จะถามว่าเขาทำได้แล้วเงินเดือนฉันเพิ่มขึ้นมั้ย เขาจะอยู่อย่างนั้นจะไม่แตกกลุ่ม เขาจะไม่บอกว่าฉันเก่งฉันต้องเป็นหัวหน้าไม่เหมือนคนไทย และเขาจะไปด้วยกันเป็นกลุ่มผลักดันกันไปเป็นกลุ่มคอยช่วยเหลือกันไม่โดดเด่นคนเดียว และสามารถสอนได้ แต่อาจต้องใช้เวลานานิดหน่อย

เอเจนซี่คนที่ 2

แรงงานต่างด้าวเขามีการพัฒนาที่ดี ในช่วงแรกที่เขาเข้ามาเขาจะเป็นประเภทแรงงานก่อน จากนั้นหลังจากสื่อสารรู้เรื่อง บางทีก็พัฒนาไปทำในตำแหน่งที่สูงกว่าได้ ในบางบริษัทต้องการให้แรงงานที่มีความสามารถในการสื่อสาร ช่วยเป็นล่ามในการสื่อสารกับแรงงานคนอื่นที่มาใหม่ได้ หากเปรียบเทียบกับคนไทยแล้วพื้นฐานทางการศึกษาของคนไทยดีกว่า การอ่านเขียนภาษาไทย ภาษาอังกฤษ แต่แรงงานบางคนก็มี IQ ที่ดี เขาสามารถพัฒนากระทั่งสามารถซ่อมเครื่องได้ ตั้งเครื่อง ปรับเครื่องได้ โดยเขาอาศัยการจดจำจากช่างที่มาซ่อมเครื่องที่โรงงาน

เอเจนซี่คนที่ 3

พัฒนาแรงงานต่างด้าวได้น้อย เพราะอุปสรรคของแรงงานต่างด้าวคือเรื่องภาษา เมื่อสื่อสารไม่ค่อยได้ทำให้พัฒนาทักษะไปได้ช้า เช่น บางตำแหน่งกว่าจะทำได้หรือความจะชำนาญ ต้องใช้ระยะเวลามากกว่าแรงงานไทย ฉะนั้นการพัฒนาแรงงานต่างด้าวจะติดในเรื่องภาษาเป็นหลัก

การแก้ไข ภาครัฐควรที่จะมีสถานบันสอนภาษาให้กับแรงงานต่างด้าวหรือสอนภาษาของแรงงานให้กับนายจ้าง เป็นเหมือนกับสื่อกลางให้การเชื่อมสัมพันธ์ และสถานบันพวกนี้น่าจะเป็นศูนย์ในการรวมภาษาประเทศเพื่อนบ้านของไทยเอาไว้ และค่าใช้จ่ายต่างๆ ควรให้รัฐบาลมีการสนับสนุนต่างๆ

เพราะว่าทุกวันนี้ นายจ้าง ไม่มีวิธีการพัฒนาตัวเองให้ใช้ภาษาเพื่อนบ้าน และแรงงานต่างด้าวก็ไม่มีช่องทางในการเรื่องภาษาไทยอย่างถูกต้อง เพราะถ้ามีศักยภาพในเรื่องภาษาการพัฒนาในเรื่องอย่างอื่นก็จะตามมาเช่นกัน

8. แรงงานต่างด้าวที่ท่านมีอยู่มีการคุ้มครองหรือหลักประกันสังคมใหม่ หากมีอะไรบ้าง เอเจนซี่คนที่ 1

ในส่วนนี้เป็นเรื่องของนายจ้าง ในส่วนของเรากินแค่ค่า in charge OT และ in charge ค่าแรง ในส่วนอื่นเช่น เบี้ยขยัน ค่าสวัสดิการ น้ำมันรถ เราจะไม่ยุ่งกับของเขา ชัฟทุกชั๊กจะเป็นแบบนี้หมด ด้วยวัฒนธรรมเราจะกินแค่ค่า in charge เนื่องจากเราต้องใช้ค่า in charge นี้เพื่อเป็นค่าบริหารจัดการต่างๆ เพื่อเอารายได้ตรงนี้มาเลี้ยงบริษัท เพื่อให้เอาคนที่มีความประสิทธิภาพไปดูแลเขาอีกทีหนึ่ง เป็นตัวเชื่อมระหว่างแรงงานกับผู้ว่าจ้าง เพื่อให้สามารถทำงานได้ดีขึ้น ไม่ให้เกิดปัญหาเวลาถูกคำสั่งอะไรมาโดยตรงแล้วพนักงานตอบไม่ได้ เราก็จะมีตัวกลางไปอยู่หน้างานเพื่อเชื่อมในจุดนี้ ทุกวันนี้เราใช้ตัวนี้ครบในทุกๆที่ และนี่เป็นจุดแข็งของเรา พอเรารับเรื่องมาก็รีบประชาสัมพันธ์ให้แรงงานทราบเลยไม่อย่างนั้นพอมีปัญหาแล้วเขาไม่รับเลยหรือเจอที่ๆคิดว่าเขาก็จะไปเลย

เอเจนซี่คนที่ 2

ตามกฎหมายแรงงาน จะมีการแจ้งเข้าระบบประกันสังคม และได้รับบัตรประกันสังคม ในส่วนของบัตรประกันสุขภาพจะไม่สามารถทำได้ตลอดเวลา จะทำได้เฉพาะกิจ เช่น มีประกาศว่าจะเปิดขึ้นทะเบียนแรงงานผิดกฎหมายที่อยู่ในประเทศไทย ตั้งแต่ 1 สิงหาคม – 31 ธันวาคม เพราะฉะนั้นกระทรวงสาธารณสุข กรมการปกครอง ทุกหน่วยงานจะต้องร่วมมือกันให้เป็น One stop service รัฐบาลจะต้องขายบัตรประกันสุขภาพราคาประมาณ 1950 บาท การรักษาปวดหัว ตัวร้อนธรรมดา ไม่รวมถึงการผ่าตัด แต่ประกันสังคมควบคุมถึงการผ่าตัดด้วย และบัตรประกันสังคมจะทำได้ก็ต่อเมื่อใบอนุญาตทำงานเสร็จ ซึ่งในช่วงแรกจะได้วีซ่าทำงาน หลังจากนั้นก็ไปตรวจสุขภาพ จึงจะไปขอใบอนุญาตทำงาน แล้วจึงสามารถทำบัตรประกันสังคมได้ จึงเป็นที่มาว่าทำไมโรงงานไม่ชอบทำเอง และหากมีกระบวนการใดผิดพลาดขึ้นมาแรงงานคนนั้นก็เท่ากับผิดกฎหมายเลย นายจ้างหรือผู้ประกอบการจะสามารถยึด Passport หรือใบอนุญาตไว้ได้หรือไม่

ไม่ได้ เนื่องจากได้มีกฎหมายระบุไว้ แต่ก็มีทางออกอยู่คือ นายจ้างสามารถทำเอกสารหรือหนังสือยินยอมในการที่ให้พนักงานฝากไว้ เนื่องด้วยเหตุผลที่ว่ากลัวที่จะทำหาย หรือ ป้องกันการผิดพลาดในการรายงานตัวทุก 90 วัน โดยที่พนักงานจะเบิกเมื่อไหร่ก็ได้ที่ต้องการ คุณสมบัติ คิดว่าบริษัทของเราดูแลดีหรือไม่ (ผู้ประกอบการตัวแทน ถามผู้ที่เป็นตัวแทนของชาวกัมพูชา เป็นล่ามและดูแลคนกัมพูชามากกว่า 3000 คน)

ในฐานะที่ผมเองก็เป็นคนกัมพูชา และทำงานร่วมกับน้องๆชาวกัมพูชา 3000 กว่าคน สิ่ง ที่ทุกคนต้องการมากที่สุดก็คือ ไม่อยากให้มี การเปลี่ยนแปลงจากเมื่อก่อนคือพวกเขาอยากอยู่ กับซัพ เหตุผลเพราะว่าหากอยู่กับบริษัทซัพ หากเขาไม่สบายกลับบ้านเวลากลับมาก็ยังสามารถ ทำงานได้และไม่ต้องกังวลเรื่องค่าใช้จ่ายในการจัดทำเอกสารต่างๆไปแล้ว และเมื่ออยู่กับซัพเวลา มี ปัญหาสามารถปรึกษาได้ตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งมีตัวแทนของซัพดูแลซึ่งสามารถสื่อสารได้ และโดย ส่วนใหญ่ซัพก็จะเลือกตัวแทนที่จบจบปริญญาตรี โดย 90% จะจบจากมหาวิทยาลัยจุฬาลงกร เป็น วิทยาลัยสงฆ์ สำนักงานใหญ่ ตัวผมเองก็เช่นกัน ซึ่งทีมงานก็จะค่อนข้างที่จะมีคุณภาพ รวมไปถึง คุณธรรมและจริยธรรม จากผู้ดูแลทั้งหมดก็จะเคยเป็นนักบุญมากกว่า 90% จึงทำให้ค่อนข้างอุ่ นใจในการดูแล

เอเจนซี่คนที่ 3

มีเอกสารถูกต้อง จะได้รับความคุ้มครองเหมือนแรงงานไทยทั้งหมด ทั้งค่ารักษาพยาบาล ทั้งเจ็บป่วยและต้องหยุดงานก็ได้ค่าชดเชยเท่ากัน ค่าแรงขั้นต่ำ ค่าแรงล่วงเวลา ประกันสังคม เป็น ต้น

9. แรงงานต่างด้าวที่ท่านมีอยู่มีการเคลื่อนย้ายเข้าออกหรือไม่ หากมีอะไรคือเหตุผลของ การเคลื่อนย้าย

เอเจนซี่คนที่ 1

ในนามของบริษัททั่วไป เขาก็จะมองว่าลูกค้ายินยอมในประเภทไหนมากกว่าเช่นลูกค้า ยินยอมแบบว่าถูกต้อง คุณก็ต้องทำสัญญาให้ชัดเจน หลังจากนั้นลูกค้าทำสัญญา มา จะเป็น MOU คุณก็ต้องทำ MOU ให้ลูกค้า อันนี้เรามองว่าลูกค้าต้องการอะไร หากเขาต้องการไม่ถูกต้องเราค้นห ารังเอาแรงงานที่ไม่ถูกต้องเข้าไปหาเขา ไม่เกิน 1-2 เดือนก็ยกเลิกเพราะเขาก็ต้องกลัวสิ่งที่เกิดขึ้น หลังจากนั้นไปแล้ว แต่ถ้าเป็นเมื่อก่อนก็แค่มีบัตรสีชมพู อย่างกรณีที่ว่าเปลี่ยนนายจ้างบ่อย ๆ ไปอยู่ นั้นอยู่นี้แต่เขาอ้างว่ามีบัตรนะ แต่บัตรอยู่ที่นายจ้างเดิม ซึ่งตรงนี้บริษัททั่วไปถ้าเขาจะมา รับ พนักงาน เขาก็จะต้องตรวจสอบเอกสาร ว่ามีบัตรสีชมพู มี Passport มี work permit จริง ถ้า ตรวจสอบแล้วยังไม่หมดก็จะรับไว้ จะถ่ายเอกสารและส่งคืนเขาไป และเราจะถ่ายทุกอย่างที่มี ส่ง ไปส่งตัวให้ลูกค้ารับทราบ นี่คือขั้นตอนของเราครับ

เอเจนซี่คนที่ 2

อันดับแรกเลยคงจะเป็นเรื่องของโอทีน้อย ช่วงที่โอทีน้อยแรงงานก็จะขอย้ายโรงงาน ในอีกกรณี หนึ่งคือไปอยู่กับญาติ แต่ในกรณีนี้ก็มีอยู่น้อยมาก เรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ จากความรู้สึกรักของชาวกัมพูชา หรือชาวต่างด้าวเหมือนกันก็คือ บางทีคำพูดจากหัวหน้างานที่รุนแรง บางทีก็ทำให้แรงงานรับไม่ได้ แต่ก็เป็นส่วนน้อยมาก

เอเจนซีคนที่ 3

การย้ายเข้าย้ายออกเป็นเรื่องปกติ แต่ช่วงหลังกฎหมายใหม่ที่ค่อนข้างรุนแรงมีการย้ายออกมากกว่าย้ายเข้าเพราะแรงงานมีการกลัวบทลงโทษของกฎหมายใหม่ ทำให้ ณ ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวออกมากกว่า และหาแรงงานต่างด้าวได้ยากขึ้น

ถ้ายังไม่มียกกฎหมายใหม่ แต่ทำสาเหตุที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในไทย คือ ประเทศของแรงงานต่างด้าว ไม่มีงาน รายได้ไม่เพียงพอ ทำให้แรงงานอยากหารายได้ที่มีมูลค่าเพิ่มมากขึ้น

10. หากท่านเป็นผู้ออกนโยบายด้านแรงงานต่างด้าวท่านอยากให้ภาครัฐทำอะไร

เอเจนซีคนที่ 1

ในสายอาชีพเดียวกันที่ผมคิดว่าเขาคิดเหมือนผม ก็คือ ในส่วนของแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานไทยที่ต้องการที่จำทำให้ถูกต้อง ทุกบริษัทยินดีที่จะทำให้เลย ไม่มีคำว่าหลีกเลี่ยงหรือหมกเม็ด แต่ขอในเรื่องของค่าใช้จ่าย เรื่องของการสนับสนุน หรือการที่ไปบอกว่าต้นทุนของบุคลากรหนึ่งคนเนี่ยเท่าไร ให้บริหารให้มันน้อยลง เหมือนการทำบัตรประชาชน ทุกวันนี้การทำบัตรประชาชนใบละ 100 บาท ถ้าทำหายทำใหม่ฟรี ก็ทำแบบนี้สิ ทำไมไม่ทำให้เป็นมาตรฐานมา แล้วก็แค่อธิบายให้ชัดเจนว่าเอาเขามาทำงาน และให้อยู่ในกรอบหรือมาตรฐานเดียวกันเลยว่า บริษัทซัพพายเออร์ หรือแมนพาวเวอร์ คุณต้องมีกฎระเบียบบังคับนี้คุณจึงสามารถจ้างแรงงานต่างด้าวได้ ที่เป็นแรงงานที่ไปทำงานให้กับลูกค้า แล้วถ้าเจ้าไหนทำไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นไปตามเงื่อนไขก็หมดความน่าเชื่อถือไปเลย ผมคิดว่าทุกบริษัทยินดีจะรับ ยินดีที่จะปฏิบัติตาม แต่ขอให้เข้าใจต้นทุนของตัวเอง แมนพาวเวอร์ แต่ละตัวหน่อย เพราะถ้าเข้าใจเช่น ดึงมาจากต่างประเทศแล้วเอาเข้ามาทำบัตร คล้ายๆ การทำบัตรสีชมพู ต้นทุนอยู่ที่ 3000-4000 บาทอยู่ในประเทศไทยได้ 2 ปี ทำไมไม่ทำเป็นแบบนี้ล่ะ กลายเป็นว่าทำบัตรสีชมพูก็ยังคิดอีก และต่อไปต้องไปทำแบบ MOU แทน ถามว่ามีค่าใช้จ่ายเท่าไร อ้อว่าแต่นายทุนเลย เขาก็ไม่ยอมทำ ซึ่งก็จ้างแรงงานคนไทยดีกว่าเพราะเขาก็เข้าใจว่าคนไทยสามารถนำไปต่อยอดของเขาได้ แต่เขาไม่ได้มองว่าทุกวันนี้คนไทยก็ต้องการสิ่งเดียวกันกับแรงงานต่างด้าวคือสวัสดิการ จึงกลายเป็นว่าบริษัทในกลุ่มเล็กๆ ไม่สามารถหาแมนพาวเวอร์ได้ ทุกวันนี้ที่เขาย้ายฐานการผลิตไปอยู่ต่างประเทศหมด ก็เพราะว่าต้นทุนการจ้างบุคลากรนี้แหละ ไปอยู่จีน เวียดนามเต็มไปหมดแล้วครับเพราะเขาคำนวณหมดในเรื่องของต้นทุนทั้งหมด ปีหนึ่งใช้งบประมาณเท่าไร แล้วได้มาเท่าไร ซ้อมมาขายไปคุ้มไหม เราก็อยู่ในส่วนหนึ่งของลูกค้าเหมือนกันเราก็ต้องคิดเพื่อลูกค้าว่าประเภทไหนดีกว่า ประเภทไหนที่ทำให้ลูกค้าประหยัดต้นทุนได้มากกว่า แล้วอยู่กันไปนานๆ เราพยายามจะมองว่า ลูกค้าอยู่ได้เราอยู่ได้ รวมไปถึงพนักงานอยู่ได้เราก็ต้องอยู่ได้ ถ้าเราเป็นวัฏจักรแบบนี้ร่วมกัน มันจะกลายเป็นเราอยู่เขาอยู่ ไม่ใช่เราอยู่เขาเจ๊ง แล้วเรา

จะไปเอาค่าโง่มาหมุนเวียนในบริษัทจากไหน เพราะธุรกิจต้องดำเนินไปเรื่อยๆ นี่คือสิ่งที่เรามองไว้ครับ

เอเจนซี่คนที่ 2

ขั้นตอนการยื่นเอกสาร และระยะเวลา คือการลดการใช้ paper work และขั้นตอนนี้ก็เยอะกว่าแรงงานจะสามารถเข้ามาทำงานได้ก็ต้องผ่านถึง 4 ขั้นตอน

4 ขั้นตอนนี้ต้องใช้ระยะเวลานานเท่าไรครับโดยเฉลี่ย

ตัวอย่างเช่น เมื่อก่อน ขั้นตอนที่ 1 นายจ้างอยากจ้างแรงงาน 1 คน ต้องไปขอโควตาจากจัดหางานจังหวัดในท้องที่นั้น เมื่อก่อนนี้ขอวันจันทร์ อีก 3 วันถึงไปรับโควตาได้ เดือนนี้ไปขอวันที่ 1 อีก 15 วันถึงไปรับโควตาได้ ขั้นตอนที่ 2 ถ้าได้โควตามาแล้วไปยื่นดีมานด์เลเทอร์ คือการแต่งตั้งให้บริษัทต้นทาง บริษัทจัดหางานส่งกัมพูชาเดินเอกสารกับกระทรวงแรงงานกัมพูชา เมื่อก่อนยื่นจัดหางานจังหวัดของเรา 5 วันทำการได้ ปัจจุบัน 3 สัปดาห์ และขั้นตอนที่ 3 พอเราได้รับเนมลิส บัญชีรายชื่อมาจากกระทรวงแรงงานพนมเปญ เราก็ยื่นคำขอให้จัดหางานบ้านเราและจ่ายค่าใบอนุญาตทำงาน จากเมื่อก่อน 5 วันทำการ ปัจจุบัน 15-21 วัน รับไปส่งกระทรวงแรงงานพนมเปญ 5 วันทำการ ปัจจุบัน 3 สัปดาห์ รวมทั้งหมดก็ เกือบๆ 3 เดือน ซึ่งเป็นระยะเวลาที่นานมาก คือยังไม่มีความพร้อมเท่าที่ควรในการสนับสนุนประชาชน และแรงงาน ทั้งด้านแม่สอด(พม่า) และด้านสระแก้ว (โรงเกลือ)

เอเจนซี่คนที่ 3

1. อยากให้ค่าใบอนุญาตในราคาที่ถูกลง
2. ขั้นตอนลดน้อยลง
3. มีการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำให้ต่ำกว่าแรงงานไทย เมื่อพาค่าแรงเท่ากับแรงงานไทยทำให้แรงงานไทยไม่มีแรงจูงใจในการทำงานทำ ถ้าเมื่อแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทยควรที่จะได้ไม่เท่ากันเพื่อให้แรงงานไทยมีงานทำ ไม่ต้องเพิ่มค่าแรงที่สูงขึ้นแต่ควรให้แรงงานต่างด้าวหรือสวัสดิการน้อยกว่าแรงงานไทย

เพราะเมื่อไรแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าวทำงานที่ยิมกัน จะทำให้แรงงานไทยไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ควรจะกำหนดค่าแรงแรงงานไทย สวัสดิการแรงงานไทย เป็นยังไง และค่าแรงงานแรงงานต่างด้าว สวัสดิการแรงงานต่างด้าวควรแตกต่างกันอย่างชัดเจน

- 4.อยากให้มีแบ่ง โชน แรงงานต่างด้าวไว้ 1.เพื่อการดูแลอย่างทั่วถึงภาครัฐ 2.การรับสมัครงานของบริษัทจะได้รับแรงงานที่ถูกกฎหมายทั้งหมด เพราะปัจจุบันแรงงานต่างด้าวเหมือนอยู่ทุกที่ของประเทศ ทำให้แรงงานต่างด้าวไม่มีความถูกต้อง และจะทำให้แรงงานต่างด้าวมีความยอมรับมากขึ้น

เหมือนการสร้าง เมืองให้ต่างดาวอยู่เหมือนไซนาทาวน์ เช่น มีย่านกัมพูชา ย่านพม่า ย่านลาว เป็นต้น ทำให้การบริหารจัดการจะง่ายถึง พอเวลาทำบัตร เจ้าหน้าที่จะตรวจสอบ

แบบสัมภาษณ์สำหรับหน่วยงานภาครัฐ (กรมจัดหางาน)

ที่จัดหางานจังหวัด ในอดีตเป็นที่จัดหางานให้กับแรงงานไทยทั้งในประเทศและต่างประเทศเป็นส่วนใหญ่ ในช่วงหลัง ถึงปัจจุบันเริ่มมีการจัดหาแรงงานให้กับแรงงานต่างด้าวซึ่งแรงงานต่างด้าวในจังหวัดชลบุรีที่ถูกต้องประมาณ 200,000 คน และแรงงานต่างด้าวที่มากที่สุดได้แก่ แรงงานกัมพูชา แต่ถ้าในสมุทรสาคร จะเป็นแรงงานพม่า

1.สภาพตลาดแรงงานต่างด้าวในปัจจุบัน

คิดว่าสภาพแรงงานต่างด้าวมาจากปัจจัยตลาดในประเทศไทยระดับกรรมกร ซึ่งจะไม่มีความหมายมากนัก ซึ่งสาเหตุของนายจ้างมองว่า คือ

- 1.แรงงานไทยไม่มีความขยันในการทำงาน
- 2.และนี่อีกสาเหตุหนึ่ง คือระดับการศึกษาของแรงงานไทยมีระดับสูงขึ้น และการคุ้มครองค่าแรงมีสูงขึ้น ทำให้ประชากรในประเทศมีประสิทธิภาพในการศึกษา และผลให้ขาดช่วงวัยแรงงานในประเทศ
- 3.ในภาคเกษตรกรรม มีการส่งให้ลูกเรียนจบสูงขึ้นต่ำ ปริญญาตรี ทำให้แรงงานภาคการเกษตรขาดแรงงาน เนื่องจากลูกหลานกลับไปทำงานบริษัททั้งหมด และเข้าสู่โรงงานอุตสาหกรรม ทั้งหมดนี้คือปัญหาแรงงานไทยในปัจจุบัน

และในจังหวัดชลบุรีมีโครงการที่ภาครัฐลงมาสนับสนุนในการทำงานมาก่อนข้างมาก ไม่ว่าจะเป็นภาคเกษตร ภาคการท่องเที่ยว อุตสาหกรรม AEC EEC แม้กระทั่งช่างเครื่องบิน ทางภาครัฐตั้งมีการรับรองและยิ่งไปกว่านั้นประชาชนในจังหวัดชลบุรี แรงงานมีไม่เพียงพอ ถ้าพูดถึงแรงงานไทย และยิ่งระดับล่างยิ่งหาแรงงานไทยที่ทำค่อนข้างยากมาก เพราะประชาชนมีการศึกษามากขึ้นก็จะไปทำแรงงานระดับล่าง

ทำให้ภาครัฐหันมาสนับสนุนให้ประชาชน วิทยาลัย ศึกษาสายอาชีพ อาชีวะ เนื่องจากประชาชนในประเทศไทยมีค่านิยมในการเรียน ปริญญาตรีกันหมด ทำให้ขาดแคลนแรงงานฝีมือ เพราะค่านิยมในการเรียนปริญญาตรี คือ เรียนอะไรก็ได้ขอแค่ให้จบปริญญาตรี และทำให้ไม่มีตลาดรองรับ เพราะการเรียนในระดับปริญญาตรี สาขาวิชา สังคมศาสตร์ นิเทศศาสตร์ มีการเรียนที่ไม่ยากมาก ทำให้ภาครัฐต้องมีการปรับและเปลี่ยนแปลงความคิดของค่านิยม ทำให้เกิดการว่างงาน

และส่วนมากผู้ที่เข้ามาหางานส่วนใหญ่เป็นที่จบปริญญาตรี ซึ่งบริษัทหลายๆบริษัท ตำแหน่งปริญญาตรีเต็มหมดแล้ว

ซึ่งส่วนใหญ่ทางรัฐ จัดโครงการเปิดรับสมัครหางาน แรงงานส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานที่ต้องการเปลี่ยนงานใหม่ หาเงินเดือนและสวัสดิการที่ดีกว่า แต่แรงงานที่กำลังหางานมีจำนวนน้อยกว่า ทำให้ยอดในการสมัครงานจะไม่ใช่มียอดของคนว่างงานแต่จะเป็นยอดของแรงงานที่มาสมัครงานใหม่

แรงงานต่างด้าวในประเทศตอนนี้ยังมีความต้องการอยู่ ทั้งภาคเกษตร ซึ่งในภาคตะวันออกยังมีอยู่ค่อนข้างมาก จำพวก สวนผลไม้ อย่างเช่น สมุทรสาคร จะเน้นด้านประมง แต่ถ้าภาคตะวันออก ชลบุรีจะใช้แรงงานพม่า กัมพูชา

ทิศทางยังคงต้องการแรงงานต่างด้าวมากขึ้น เพราะว่าการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมของนายจ้างเปลี่ยนค่อนข้างน้อย ทางภาครัฐมีความพยายามส่งเสริมให้ทางภาคเอกชนให้นำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามา แต่มีไม่กี่เปอร์เซ็นต์ที่ยังไม่เปลี่ยนแปลง คือมีการเสนอแนะให้ซื้อเทคโนโลยี ของต่างประเทศ เพื่อให้ลดแรงงานลดแต่ภาคเอกชนมีการตอบรับค่อนข้างน้อย สิ่งตรงนี้เป็นปัญหาที่ใหญ่ เพราะต้องใช้แรงงานมากอยู่ ทำให้แรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น ทำให้ประชาชนในประเทศอาจจะทำให้คุณภาพลดลง คือประชาชนในประเทศควรที่จะต้องใช้เทคโนโลยีพัฒนาคน ไม่ใช่ รอแต่ที่จะใช้แรงงานคนอย่างเดียวที่มีต้นทุนที่ถูกกว่า และยังใช้แรงงานต่างด้าวอาจจะจ่ายค่าแรงที่ถูกกว่า แต่ถึงแม้ว่ากฎหมายใหม่จะออกมา แต่ในสภาพความเป็นจริงการดูแลหรือการใช้ข้อบังคับก็ยังไม่มีความไม่ทั่วถึง

โดยพฤติกรรมแรงงานต่างดาวจะมีความขยันทำงานล่วงเวลา มากกว่าแรงงานไทย ทำให้แรงงานต่างด้าวมียอดได้เปรียบที่ภาคเอกชนต่างๆ จึงต้องการแรงงานต่างด้าว และค่าแรงไม่แพง และทำให้สู้กับตลาดโลกได้ เป็นสาเหตุทำให้ใช้แรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น และระยะต่อไปในอนาคตแรงงานต่างดาวก็ยังไม่ลดลงจากประเทศไทยและเพิ่มมากขึ้น

2. กฎระเบียบ พระราชกำหนดทางราชการมีอะไรบ้างที่สำคัญ และส่งผลกระทบต่ออย่างไรกับตลาดแรงงานหรือแรงงานต่างด้าว

พระราชกำหนดตัวใหม่มีรายละเอียดมาก (ขอไม่กล่าวรายละเอียดเนื่องจากมีมาก)พระราชกำหนดตัวใหม่จะปรับตัวรูปแบบกฎหมายของแรงงานต่างด้าว ยกตัวอย่างเช่น 1. โทษ สมัยก่อนนายจ้างจะไม่บังคับเกี่ยวกับใบอนุญาตแก่แรงงานต่างด้าว เนื่องจากนายจ้างจะมีโทษน้อยหรือไม่ก็ปรับเล็กน้อย และแรงงานต่างด้าวถ้ามีความผิดก็แค่ส่งตัวกลับประเทศ ตอนหลังก็จะมีกฎหมายการคุ้มครอง ใช้แรงงานเด็ก ใช้แรงงานต่างด้าว ทำให้รัฐบาลปรับทิศทางของกฎหมายในปัจจุบันมาเพื่อให้เหมาะสม คือ 1.เพิ่มโทษ 400,000 บาท ต่อ 1 ราย ขึ้นต่ำ 800,000 บาท ต่อ 1 ราย สูงสุด คือใช้ไม้แข็ง เนื่องจากอนุ โลมมานาน เพราะนายจ้างได้ประโยชน์จากรื่องนี้มาก และนายจ้างหลายๆนายไปแย่งลูกจ้างจากนายจ้างอื่น กฎหมายใหม่ก็เพื่อให้ความเป็นธรรมแก่นายจ้างทุกฝ่าย และยังเป็น

การกระตุ้นนายจ้างเพื่อให้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย ทำให้นายจ้างสนใจการใช้แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย ซึ่งกฎหมายตัวใหม่นี้ก็ทำให้ประชาชนมีความสนใจและมีทำตามกฎหมายที่กำหนดไว้ เพราะเมื่อก่อนไม่มีประชาชนสนใจ เพราะโทษที่โดนมันค่อนข้างเบา เช่น ปรับ 5,000 บาท เป็นต้น พอกฎหมายตัวใหม่ออกมาทำให้ทุกฝ่ายทำถูกกฎหมายมากยิ่งขึ้น

ซึ่งอีกส่วนหนึ่ง ของการนำแรงงานต่างด้าวมาในประเทศไทย จะมีส่วนหนึ่งคือการค้ามนุษย์ ทำให้ประเทศไทย โคน UN ไม่ว่าจะเป็ประมง เพราะมีกระบวนการลักลอบผ่านรถตู้เข้ามา มากินผลประโยชน์จากแรงงานต่างด้าว เช่น หัวคิว ทำให้ทางภาครัฐจึงออกกฎหมายเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ จึงออกกฎหมายมาว่า คนที่สามารถนำแรงงานต่างด้าวเข้าประเทศไทยได้จะต้องจดทะเบียน จำนวนเงิน 5,000,000 บาท ถ้าไม่มีจดทะเบียน จะเสียค่าปรับ 1 คน 100,000 บาท แต่ถ้าโฆษณาก่อน กระทำก็มีความผิด เฉพาะต้องขอใบอนุญาตให้อย่างถูกต้องเสียก่อน และต้องมีบัตรประจำตัว ลูกจ้าง ถ้ากระทำกฎหมายเรียบร้อยแล้วจึงสามารถโฆษณาได้

ซึ่งจะเจอบ่อยเกี่ยวกับนายหน้ารับทำ แล้วหนี สาเหตุนี้กฎหมายก็จะทำให้แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย จะมีการรับประกันการทำงานอย่างถูกต้อง และเงินประกันก็มีไว้เพื่อรองรับความถูกต้องและความประกันการทำงานของแรงงานด้วยเช่นกันเพื่อเป็นบรรทัดฐานของแรงงานต่างด้าวในเป็นมาตรฐาน

3. ในอีก 5 ปี ข้างหน้าทางรัฐจะมีนโยบายอะไรบ้าง และอะไรคือสิ่งที่รัฐต้องการเกี่ยวกับแรงงาน

อยากจะให้มีการควบคุมการเกิดในประเทศไทย ยกตัวอย่างเช่น สิงคโปร์กว่าจะเข้าประเทศได้ค่อนข้างยาก และพอมีการตั้งครรภก็ยังสามารถส่งกลับประเทศได้ ซึ่งต่างจากประเทศไทยที่พอมีการตั้งครรภก็ไม่สามารถส่งกลับประเทศได้ เพราะมีข้อสัญญากับต่างประเทศ เช่น หน่วยงาน NGO แลมยังต้องจัดระบบการศึกษาให้กับเด็กที่เกิดในประเทศไทย ซึ่งแรงงานต่างด้าวมียจำนวนในการตั้งครรภสูงมาก ทำให้ประชาชนคนไทยมองว่า รัฐมีการดูแลแรงงานต่างชาตินมากเกินไป

“อย่างเห็นผมเป็นการจัดหางาน หน้าหลักคือ การจัดหางานให้กันแรงงานไทยให้มีงานทำ แต่ ณ ปัจจุบันต้องดูแลแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย เช่นแรงงานไทยมาติดต่อหางาน ประมาณ 10 คน แต่แรงงานต่างด้าวมาติดต่อจำนวนเป็น 100 คน เพราะถ้าเป็นต่างประเทศถ้ามีการตั้งครรภ จะมีการส่งกลับประเทศ นี่คืปัญหาใหญ่ สำหรับประเทศ”

รัฐถึงแม้จะรู้ปัญหาและวิธีการแก้ไข แต่การยังคิดข้อสัญญาต่างๆ เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน สิทธิในความเป็นมนุษย์ที่สามารถอยู่ที่ใดก็ได้ บางครั้งออกนโยบายเกี่ยวกับการแบ่งที่อยู่ให้ แต่ก็มีทาง UN เข้ามาได้แย้งในเรื่องดังกล่าว ว่าประเทศไม่ควรไปจำกัดสิทธิของความเป็นมนุษย์ เพราะ

คนทุกคนมีสิทธิ์ที่จะเลือกที่อยู่เลือกที่ทำกิน ทำให้รัฐบาลไม่สามารถออกนโยบายที่เกี่ยวกับการจัด โชนให้กับแรงงานต่างด้าวได้

ถึงแม้ประเทศไทยจะออกนโยบายอะไร ก็ยังต้องผ่านขั้นตอนของประเทศมหาอำนาจ หรือองค์กรมนุษยชนอีก

ทิศทางในอนาคต แต่ในปัจจุบันมีการร่างนโยบายเกี่ยวกับการเก็บค่าแรงงานต่างด้าว เอาไว้ แต่ยังไม่ทราบว่าจะออกเมื่อไร เช่น นายจ้างมาของ โควต้า 10 คน ทางภาครัฐจะมีการคิดค่าถ้า มีการใช้แรงงาน 10 คน จะมีภาษีในการเก็บกี่เปอร์เซ็นต์เท่าไร เงินส่วนนี้จะเป็นการเก็บเข้ารัฐ เพื่อนำไปในเรื่องสาธารณสุข และจัดในท้องถิ่น เอาเงินส่วนที่เก็บมาใช้ เพื่อลดภาระเงินทุนในประเทศ แก่แรงงานต่างด้าว และนี่เป็นการควบคุมแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยไปในตัว

เพราะทุกวันนี้ที่มีปัญหา คือ นายจ้างขอโควตาไว้เป็นจำนวนมาก แล้วใช้ไม่เท่ากับที่ขอ เอาไว้ พองานน้อยลงก็ทิ้งแรงงานต่างด้าว นโยบายนี้จะทำให้นายจ้างจะกำหนดแรงงานอย่าง ถูกต้อง เพราะนายจ้างจะให้แรงงานต่างด้าวให้มีประโยชน์ที่สุด และไม่เข้ามาในประเทศมากเกินไป เพราะปกติ นายจ้างจะขอ โควตาไว้เยอะๆ เพราะไม่เสียค่าใช้จ่ายอะไรเพิ่มเติม แต่ในอนาคตได้มีการ จัดตั้งนโยบายเกี่ยวกับการเก็บค่าแรงงานต่างด้าว นายจ้างจะขอในอัตราส่วนที่พอดีกับงานที่ต้องทำ

4. ในมุมมองของท่านเองคิดว่าทางรัฐควรทำอย่างไร มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรบ้าง ในทางปฏิบัติ

ส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวจะไม่ค่อยมีปัญหา ส่วนใหญ่จะเป็นนายจ้าง ทำให้รัฐจะขอ ความร่วมมือกับนายจ้างมากกว่าแรงงาน เพราะเวลานายจ้างจะไม่เข้าใจกฎหมายแรงงานต่างด้าว คิด ว่าจ้างถูกต้องแล้วไม่มีการศึกษากฎหมาย ทำให้ภาครัฐออกกฎหมายและโทษ เพื่อให้ นายจ้างรู้สึกถึง ข้อกฎหมายต่างๆ

นายจ้างควรจะศึกษาว่าต้องมีการติดต่อกับหน่วยงานใดบ้าง เช่น ต่างด้าวเข้าเมือง ประเด็นแรกจะต้องรู้เรื่องวีซ่า ส่วนใหญ่บริษัทใหญ่ๆจะไม่มีปัญหา ส่วนมากจะเป็นบริษัทเล็กๆ ร้านอาหารทั่วไป นายจ้างเหล่านี้จะรู้แล้วว่า ถ้าโดนจับโดนค่าปรับ 400,000 บาท จึงกลัวเลยรีบมาทำ แต่ก็ยังไม่รู้ขั้นตอนอีกหลายๆเรื่อง เช่นกฎหมาย คม. ต้องไปรายงานตัวภายใน 90 วัน เพราะบางคน มองว่ามีแค่หนังสือเดินทางก็สามารถทำงานได้แล้ว และยังคงไปสาธารณสุขเพื่อตรวจโรคต่างๆ เกี่ยวกับโรคติดต่อ ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวมีมากมายที่นายจ้างควรรู้ เช่น แรงงานต่างด้าวบาง ประเภทอยู่ได้เพียง 2 ปี หรือ 4 ปี ถ้าถึงกำหนดแล้วต้องส่งกลับก่อน แต่นายจ้างไม่เห็นถึงปัญหา ภาครัฐมองแต่ผลประโยชน์ของตนเอง เป็นส่วนใหญ่ ทำให้สิทธิ์ต่างๆที่ไม่ควรที่จะเสียกลับเสีย ให้กลับแรงงานต่างด้าว เพราะถ้ามีการหลุดหรืออยู่ในประเทศไทยนาน ก็สามารถอยู่ต่อในประเทศไทย ได้

และปัญหาเกี่ยวกับเด็กหรือผู้ติดตาม ในเรื่องการเรียน มีการต่อรองให้มีการรับเพิ่มอยู่เรื่อย และโรงเรียนต่างๆต้องมีให้ครบทุกประเทศที่เข้ามา เช่น พม่า ลาว กัมพูชา สำหรับเด็กเล็ก เพราะ องค์กร NGO เข้ามา นี่คือนโยบายใหญ่ และ อบต.ก็ต้องจัดให้อีก เช่นจัดให้พม่า แล้ว กัมพูชา ก็อยากได้อีก แต่อบต. มีงบประมาณไม่สูง ซึ่งบางอย่างก็ไม่สามารถให้ทั้งหมดได้ ไม่ใช่ประเทศไทยไม่ให้ความช่วยเหลือแต่ต้องมีขอบเขตในการให้สวัสดิการของแรงงานต่างด้าว เพราะเด็กเหล่านี้จะโตขึ้นเรื่อย และเด็กเหล่านี้มีประชากรปีๆหนึ่งเป็น 100,000 คน และในตอนนี้ยอดที่สมุทรสาครมีจำนวนมากกว่าคนไทย

ทำให้ประชาชนคนไทยกลับไปใช้โรงพยาบาลเอกชนทั้งหมด เพราะไม่อยากจะใช้โรงพยาบาลรัฐ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์กันหมด ประเด็นนี้ก็เหมือนการแทรกแซงของแรงงานต่างด้าวเช่นกัน ทุกอย่างที่แรงงานต่างด้าวทำ เมื่อการแทรกแซงกันทางอ้อม

และรัฐบาลจะมองในภาคเศรษฐกิจเป็นสำคัญมากกว่าด้วยเช่นกัน ไม่ค่อยได้มองด้านสังคม เพราะถ้ามีการร่วมตัวกันของแรงงานต่างด้าว ภาครัฐก็ควบคุมได้ยาก ซึ่งภาครัฐมองภาคเศรษฐกิจเป็นสำคัญ

รัฐมีผู้ปฏิบัติงาน ไม่เพียงพอและไม่สามารถทำระบบแบบเอกชนได้ เนื่องจากในเรื่องของงบประมาณที่ได้ในแต่ละปี ทำให้ภาครัฐอาจมีการทำงานล่าช้าขึ้นได้

5. ท่านคิดว่าแรงงานต่างด้าวมีความแตกต่างจากแรงงานไทยอย่างไร สามารถพัฒนาทักษะความรู้ได้หรือไม่

แรงงานต่างด้าว รัฐบาลได้มีนโยบาย โดยหลักการก็คือ แรงงานต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยต้องมาทำงานในรูปแบบกรรมกรและคนรับใช้ในบ้าน กรรมกรคือการใช้แรงงานใช้สมองไม่ได้ ถ้าใช้สมองในการพัฒนาอาชีพ มีความคิด มีความต้องการต่อยอด วัตถุประสงค์คือแบกของ ถูของ ไม่สามารถมาบริหารหรือการถอนเงินให้นายจ้างก็ไม่ได้ อันนี้ถือว่าเป็นอาชีพคนไทย แต่ยังมีคำถามมากมาย คือ “ทำงานในโรงแรมได้หรือ” ถ้ามีการทำงานในโรงแรมก็จะทำในเรื่องปูผ้า กวาดถู ต่างๆ ทำในครัว แต่เป็นก๊วก หรือผู้ช่วยก๊วกไม่ได้ ส่วนแม่บ้านก็กวาด ถู ดูแลเด็ก ดูแลคนชรา เป็นต้น

เมื่อนายจ้างไม่รู้ข้อกำหนดอย่างชัดเจน ก็จะทำให้นายจ้าง เข้าใจว่าเจ้าหน้าที่ใส่ความ อย่างเช่นในอมตะนคร การตัดเย็บเสื้อผ้าก็ถือได้เป็นวิชาชีพ แต่ถ้าตัดอย่างเดียว ถ้าแบบงานก่อสร้าง ถ้าทำตามกฎหมายจริงๆ คือแบบวิศวกรรมได้อย่างเดียวไม่สามารถ ฉาบปูนหรือก่อปูนก็ไม่ได้ ฉาบปูนหรือก่อปูน เป็นอาชีพของแรงงานไทย แต่ก็มีการอนุโลมให้บางอาชีพ

ซึ่งนายจ้างบางนายก็ไม่รับรู้ถึงแม้แต่กระทั่งค่าแรง คือ 308 บาท แต่นายจ้างบางคนยังมีความเข้าใจว่า 300 บาท เป็นการเข้าใจผิดๆของนายจ้าง

6. ทางรัฐมีความคุ้มครองหรือหลักประกันอะไรบ้างแก่แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในไทย

ในปัจจุบันต้องการจัดระบบ เพราะประเทศไทยยังมีแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย พวกแรงงานที่ลักลอบเข้ามา ก็จะไม่มีสวัสดิการใดๆ ทั้งนั้น

ประเทศไทยถึงมาจัดระบบแรงงานเถื่อนเหล่านี้ให้มีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น พร้อมกับแรงงานที่ขาดอายุและต้องการเปลี่ยนนายจ้างใหม่ สิ่งระบบเก่าๆ ที่ไม่ถูกต้องทำให้ถูกต้องให้หมด โดยทุกคนต้องมี พาสปอร์ต หนังสือเดินทาง พอขึ้นทะเบียน โดย ณ ปัจจุบันมีแรงงานต่างด้าวที่มารายงานตัวหมดทั้งตอนนี้ 60,000 คน แต่ผู้ที่ยังไม่มารายงานตัวไม่รู้อีกเท่าไร

และในช่วงต้นปี ก็จะมีการตรวจเช็คตรวจสอบ ผู้ที่ลักลอบและกระทำผิด โดยจะมีทหาร ตำรวจ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาช่วยในการกวาดล้าง เพราะประเทศไทยโดนกระแสเกี่ยวกับการใช้แรงงานเถื่อนมากให้ช่วงอดีตที่ผ่านมา และการที่ส่งแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายกลับประเทศในบางครั้งประเทศเหล่านั้นไม่รับกลับต้องมีการเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ เพื่อให้มีการรับรองสัญชาติแก่แรงงาน และต้องออกพาสปอร์ต ชั่วคราว เพื่อรอระบุตัวบุคคลแต่กระทรวงของประเทศเหล่านั้นจะมาปฏิบัติขั้นตอนของประเทศแรงงานเอง

และการทำตามกระบวนการก็ต้องส่งกลับแรงงานต่างด้าวทุกๆ ปีตามกำหนดที่ได้กำหนดไว้ให้ แล้วก็ให้นำเข้าใหม่ แล้วเมื่อระบบเริ่มมีการถูกต้อง ประเทศไทยก็จะเริ่มทำการนำเข้าแบบ MOU ทั้งหมด กับพม่า ลาว กัมพูชา และจะมีบริษัทนำเข้าแรงงานเหล่านี้ และประเทศเหล่านี้ก็จะมีบริษัทส่งออก แรงงานต่างด้าวก็จะมีการพัฒนาในรูปแบบอย่างถูกต้อง ซึ่งประเทศไทยมีการส่งเสริมให้มีการเข้ามาประมาณ 3,000,000 คนเท่านั้นที่มีตัวเลขอยู่ในระบบ

เมื่อแรงงานต่างด้าวมีความถูกต้องตามกฎหมายก็จะทำการเข้าระบบประกันสังคม ก็จะได้สิทธิเหมือนกับคนไทย

7. มีการเคลื่อนย้ายอพยพของแรงงานอย่างไรในภาคตะวันออกหรือทั่วประเทศ

ภาคตะวันออกเป็น ภาคแห่งอุตสาหกรรม และค่าจ้างสูงกว่าที่อื่น ถ้าเป็นแรงงานไทยของปวช.ปวส. และทำให้มีการย้ายงานกันบ่อยครั้ง เนื่องจากเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆของแต่ละบริษัท ทำให้แรงงานจากที่อื่นหันมาทำงานให้กับโรงงานอุตสาหกรรมในภาคตะวันออก เพราะประเทศไทยขาดแคลนแรงงาน ปวช. ปวส. ทำให้มีการแข่งขันในเรื่องราคาการจ้างงาน

ซึ่งบริษัทในประเทศไทยก็ไม่ได้แค่ต้องการแรงงาน ปวช.ปวส. เพียงอย่างเดียวแต่ต้องการคนใช้แรงงานอีกเป็นจำนวนมาก และแรงงานที่มีจำนวนมากในประเทศ ก็คือแรงงานต่าง

ด้าว เมื่อมีการต้องการแรงงานจำนวนมาก ก็ทำให้แรงงานอพยพมาทำงานในภาคตะวันออก เพราะอุตสาหกรรมมีขนาดใหญ่และมีความต้องการแรงงานอยู่ตลอดเวลา ยิ่งไปกว่านั้นรายได้ในภาคตะวันออก จะค่อนข้างสูงกว่ารายได้ภาคอื่นๆ และนี่เป็นประเด็นสำคัญในการสาเหตุที่มาทำงานในภาคตะวันออก

และที่สำคัญแรงงานต่างด้าวจะใช้จ่ายในชีวิตประจำวันน้อยมาก เพื่อเป็นการหาเงินส่งกลับประเทศ ของตนเอง ทำให้มีเงินของประเทศ ถูกถ่ายเท ออกนอกประเทศเป็นจำนวนมาก

8. ท่านอยากให้ทางรัฐบาลออกกฎหมายอย่างไร

ทิศทางในอนาคตของรัฐบาลจะเป็นในรูปแบบการเก็บค่าภาษีแรงงานต่างด้าว เพื่อนำเงินส่วนหนึ่งจะเป็นการเก็บเข้ารัฐ เพื่อนำไปในเรื่องสาธารณสุข และจัดในท้องถิ่น เอาเงินส่วนที่เก็บมาใช้เพื่อลดภาระเงินทุนในประเทศแก่แรงงานต่างด้าว และนี่เป็นการควบคุมแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วิจัยเรื่อง ความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใน 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2561 – 2565) มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 3 ประการคือ ประการที่ 1 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์จำนวนแรงงานและอุปทานแรงงานในพื้นที่เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในปัจจุบัน ประการที่ 2 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการแรงงาน อุปทานแรงงาน และความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าวในพื้นที่เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในช่วงปี พ.ศ. 2561- 2565 และประการที่ 3 เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะด้านนโยบายการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการมาลงทุน ในพื้นที่เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นโยบายการวางแผนกำลังแรงงาน ความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าว การพัฒนาศักยภาพแรงงาน การคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมในพื้นที่เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้มีศักยภาพสูงสุดและเกิดความยั่งยืน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative analysis) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นข้อมูลทุติยภูมิประเภทอนุกรมเวลา (time series) รายปี ระหว่างปี พ.ศ. 2550-2559 รวมระยะเวลา 10 ปี โดยเก็บข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตและหน่วยงานราชการ กล่าวคือ ความต้องการแรงงานในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสัมพันธ์กับมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) และมูลค่าสต็อกทุน (Capital stock) ไปในทิศทางเดียวกัน

และผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบตัวต่อตัว ระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์ เพื่อเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับ กระบวนการบริหารจัดการแรงงาน รวมถึง โอกาส ปัญหา อุปสรรค ผลกระทบต่าง ๆ เกี่ยวกับการจ้างงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทศนคติความคิดเห็นส่วนตัวและข้อเสนอแนะของผู้ถูกสัมภาษณ์ โดยแบ่งการสัมภาษณ์ ผู้ประกอบการภาคการผลิต โดยเลือกกลุ่มตัวแทนผู้ประกอบการตามความสะดวกจากนิคมอุตสาหกรรมในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 15 คน เอเจนซี (Agency) ของบริษัทหรือสมาคมจัดหาแรงงานในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 3 คน สหภาพแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 1 คน กรมจัดหาแรงงาน จำนวน 1 คน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องโครงการศึกษาวิจัยความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใน 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2561-2565) สรุปได้ดังนี้

1. ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มตัวแทนผู้ประกอบการตามความสะดวกจากนิคมอุตสาหกรรมในพื้นที่ภาคตะวันออก โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก สรุปได้ว่า

1.1 ท่านช่วยระบุประเภทกิจการที่ท่านได้ทำอยู่ในปัจจุบันและมีแรงงานต่างด้าวที่ท่านจ้างอยู่จำนวนเท่าไร

- ธุรกิจประเภทเครื่องปรับอากาศ และกล่องสัญญาณทีวีดิจิตอล แรงงานต่างด้าว ของจีนและไต้หวัน ในอดีตได้ใช้แรงงานต่างด้าว 100 กว่าคน ได้รับผลกระทบจากกฎหมายทำให้ปัจจุบันเหลือเพียง 14 คน และต่างด้าวฝ่ายผลิตเพียง 2 คน

- ธุรกิจประเภทโครงสร้างเหล็ก งานผลิตโครงสร้างในการสร้างโรงงาน แรงงานที่มีอยู่จะเป็นกัมพูชาและลาว ในอดีตได้มีแรงงานต่างด้าวประมาณ 50 คน แต่ได้รับผลกระทบจากกฎหมายทำให้ปัจจุบันเหลือเพียง 10 คน

- ธุรกิจประเภทแปรรูปไก่สด โดยมีแรงงานต่างด้าวประมาณ 50-60 คน

- ธุรกิจประเภทประกอบเครื่องปรับอากาศ โดยมีแรงงานต่างด้าวประมาณ 6 คน

- ธุรกิจประเภทผลิตเพื่อการส่งออกครีป มีแรงงานต่างด้าวที่ดูแลอยู่ ประมาณ 120 คน และแรงงานต่างด้าวทั้งบริษัทมีประมาณ 500 คน

- ธุรกิจประเภทรับเหมาก่อสร้างทั่วไป แรงงานที่มีอยู่จะเป็นกัมพูชา ในอดีตได้มีแรงงานต่างด้าวประมาณ 10 คน แต่ปัจจุบันไม่ได้จ้างแรงงาน

- ประเภทกิจการเป็นร้านขายวัสดุก่อสร้าง แรงงานที่มีอยู่จะเป็นกัมพูชา 3 คน

- ธุรกิจประเภท บรรจุภัณฑ์ งานพาเลทและโรงเลื่อยไม้ โดยมีแรงงานต่างด้าวที่รับจ้างอยู่ประมาณ 50 คน แบ่งเป็นพม่ากับกัมพูชาอย่างละครึ่ง

- ธุรกิจโรงไม้ประกอบพาเลท มีแรงงานต่างด้าวที่ดูแลอยู่ประมาณ 20 คน เป็นสัญชาติกัมพูชาและพม่า โดยส่วนใหญ่จะเป็นชาวกัมพูชา

- ธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์ และมีแรงงานต่างด้าวทางบริษัทมีจำนวนประมาณ 16 คน

- ธุรกิจประเภทรับเหมาแรงงานไทยและต่างด้าว เพื่อตอบสนองความต้องการของ โดยมีแรงงานต่างด้าวที่ดูแลอยู่ ประมาณ 50 คน

- ธุรกิจประเภทนำส่งแรงงานเข้าทำงานตามความต้องการของลูกค้า มีแรงงานต่างด้าว 50 คน ซึ่งเป็นคนสัญชาติพม่ากับกัมพูชา

- ธุรกิจเป็นประเภทรับเหมาแรงงานทุกภาคธุรกิจ โดยปัจจุบันมีจำนวนแรงงานต่างด้าว ที่ผู้ให้สัมภาษณ์ดูแลอยู่ทั้งสิ้น 16 ท่าน ซึ่งเป็นพม่าและกัมพูชา

- ธุรกิจประเภทผลิตแอร์และกล่องรับสัญญาณอินเทอร์เน็ต มีแรงงานต่างด้าวโดยประมาณ 120 คน ซึ่งเป็นชาวกัมพูชา

1.2 ท่านคิดว่าปัจจุบันตลาดแรงงานต่างด้าวนี้มีสภาพเป็นอย่างไร

- แรงงานต่างด้าวปัจจุบันค่อนข้างน้อย จากเกิดการเกรงกลัวกฎหมาย เพราะมีบทลงโทษที่รุนแรง ซึ่งถือได้ว่ามีสภาพแรงงานต่างด้าวก่อนข้างจะดีขึ้นเรื่อยๆ ทั้งในเรื่องความถูกต้องและจำนวนที่พอเหมาะกับประเทศ ไม่มากเกินไปและไม่น้อยเกินไป ทำให้ประเทศ มีความเสถียรภาพในเรื่องของวิถีชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมไทย

1.3 ในอดีต เรื่องการจ้างแรงงานต่างด้าวนั้นเป็นอย่างไร มีอุปสรรคอย่างไรบ้างหากเทียบกับ ปัจจุบัน

- แต่ก่อนนั้นแรงงานต่างด้าวมีการลักลอบ หรือแอบหนีเข้าประเทศไทยอยู่บ่อยครั้ง ซึ่งนายจ้างก็ไม่ให้ความสำคัญกับการขึ้นทะเบียน เพราะตอนนั้นกฎหมายยังไม่ได้มีบทลงโทษที่รุนแรง ในปัจจุบัน และค่าปรับที่ถือว่าปรับแพงมาก สองค่าจ้าง ในอดีตราคาจ้างถูกกว่าปัจจุบันที่อยู่ประมาณ 308 บาทต่อวัน และอุปสรรค นั้นเกิดจากเอกสารต่าง ๆ ที่ต้องจัดเตรียมจัดหา เพื่อดำเนินการขออนุญาต ยังมีความยุ่งยาก ซับซ้อน หลายหน่วยงาน และใช้ระยะเวลานานกว่าจะดำเนินการเสร็จ และนานกว่าจะได้ อีกทั้งบางครั้งเราได้รับข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลไม่ชัดเจน ทำให้เราประสานต่อเกิดความผิดพลาด หรือบางหน่วยงานเราต้องเดินทางไปทำเรื่องมากกว่า 1 ครั้ง ซึ่งก็ทำให้เราเสียเวลามากขึ้นไปอีก โดยระยะเวลาในการทำเรื่องขอใบประกอบฯ ให้กับแรงงานต่างด้าว และกว่าจะได้รับบางครั้งใช้เวลาจนถึง 3-4 เดือน และในระหว่างที่รอใบประกอบฯ

1.4 ท่านคิดว่าในอนาคตอีก ๕ ปี ข้างหน้าท่านจะมีความต้องการแรงงานต่างด้าวมากขึ้นหรือ ลดลง และท่านคาดเดาว่าจะเกิดปัญหาอย่างไรในอนาคต

- ต้องมีการต้องการแรงงานมากยิ่งขึ้น ธุรกิจที่ต้องใช้แรง ยกเว้นเพียงแต่ธุรกิจที่ต้องใช้ฝีมือหรือใช้เครื่องจักรดำเนินการแทน ซึ่งพวกนั้นก็ใช้ความสามารถของคนไทยได้ และในส่วนของการบริหารก็จะใช้ชาวต่างชาติเข้ามาบริหาร เนื่องจากมีการขยายตัวของอุตสาหกรรมอยู่ตลอดเวลาและแรงงานไทยนั้นไม่สู้งานเหมือนแรงงานต่างด้าว แต่เมื่อแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทยเยอะก็จะเกิดปัญหาตามมา คือ ลูกของแรงงานต่างด้าวจะได้สัญชาติไทยทำให้ประชาชนคนไทยสูญเสียประโยชน์เป็นอย่างมาก แรงงานไทยตกงานสูง ปัญหาในอนาคตจะทำให้สวัสดิการในประเทศไทยโดยแรงงานต่างด้าวนำไปใช้ เหมือนกับแรงงานไทย โดยแย่งโดยปริยาย เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์สังคม อาจจะต้องเผชิญกับปัญหาด้านสุขอนามัย โรคติดต่อ การกดขี่แรงงาน การแบ่งชนชั้น การก่ออาชญากรรม จากแรงงานต่างด้าวที่เพิ่มมากขึ้นได้

1.5 ท่านมีความเห็นอย่างไรบ้างเมื่อเทียบแรงงานต่างด้าวกับแรงงานคนไทย ว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร

- แรงงานต่างด้าวนั้นมีความขยันในการทำงาน สู้งาน และไม่เกียจไม่เลื่องงาน ซึ่งแตกต่างกับแรงงานไทยที่ชอบเลื่องงานและเปลี่ยนงานบ่อยครั้ง และแรงงานต่างด้าวจะมีข้อเสียในการสื่อสาร จะทำให้อาจเกิดล่าช้าของงานได้ แต่แรงงานต่างด้าวจะได้ภาษาอังกฤษมากกว่าแรงงานไทย และอีกอย่างที่มีความแตกต่างอย่างเด่นชัดก็คือ แรงงานต่างด้าวจะเปลี่ยนงานเพราะรายได้ที่ใหม่ดีกว่า แต่แรงงานไทยเปลี่ยนงานเพราะความพึงพอใจ

1.6 ท่านคิดว่าในภาคตะวันออกจะมีจุดเด่น หรือแรงจูงใจในการประกอบธุรกิจมากกว่าภาคอื่นๆ อย่างไร และมีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวไหม

- ภาคตะวันออกก็ได้เปรียบกว่าทุกภาค เช่นท่าเรือแหลมฉบังซึ่งเป็นท่าเรือน้ำลึกที่เดียวของประเทศไทย สองในเรื่องของสนามบินอยู่ใกล้ทั้งสุวรรณภูมิ และอู่ตะเภา จึงทำให้ได้เปรียบให้เรื่องของค่าขนส่ง และยังมีนโยบายเกี่ยวกับรถไฟฟ้าความเร็วสูง ก็ยิ่งทำให้อุสาหกรรมในภาคตะวันออกมากขึ้น ทำให้เกิดความต้องการแรงงาน ทำให้อาจต้องการแรงงานต่างด้าวเพราะแรงงานไทยไม่เพียงพอ

1.7 ท่านสามารถพัฒนาทักษะ ความรู้ หรือศักยภาพของแรงงานต่างด้าวได้มากน้อยขนาดไหน

- แรงงานต่างด้าวมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการเข้ามาทำงานในประเทศไทย ทำให้สามารถพัฒนาตนเองไปได้หลากหลาย เพราะมีความต้องการหาเงิน ทั้งมีความอดทน ขยัน และยังสามารถหยอเย็บก็จะสามารถหารายได้ได้มาก แต่ก็ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลของแรงงานต่างละคนด้วย

1.8 แรงงานต่างด้าวที่ท่านมีอยู่มีการคุ้มครอง หรือหลักประกันทางสังคมไหม หากมีอะไรบ้าง

- แรงงานที่เข้ามาอย่างถูกต้องกฎหมายจะได้รับการคุ้มครองเหมือนกับแรงงานไทยทุกประการ ในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง ประกันสังคม ประกันสุขภาพ OT การต่อ work permit ใบอนุญาต พาสปอร์ต วิชา เป็นต้น

1.9 แรงงานต่างด้าวที่ท่านมีอยู่มีการเคลื่อนย้ายเข้าออกหรือไม่ หากมีอะไรคือเหตุผลของการเคลื่อนย้าย

- 1. รายได้ 2. ปริมาณงาน 3. การทะเลาะวิวาทหรือก่อคดีต่างๆ 4. ประสิทธิภาพในการทำงาน 5. ใบอนุญาตในการทำงาน 6. ปัญหาเรื่องการสื่อสาร 7. กลับท้องถิ่น 8. ย้ายตามกลุ่มเพื่อนฝูงที่เข้ามาในประเทศพร้อมกัน 9. สวัสดิการ 10. กฎหมายแรงงานใหม่

1.10 หากท่านเป็นผู้ออกนโยบายด้านแรงงานต่างด้าวท่านอยากให้ภาครัฐทำอะไร

- 1. ควบคุมดูแลในเรื่องการเข้าประเทศอย่างผิดกฎหมาย เนื่องจากการเข้ามาอย่างผิดกฎหมายจะส่งผลไม่ดีต่อประเทศซึ่งคนกลุ่มนี้เข้ามาโดยไม่ได้มีการคัดเลือก เมื่อก่อนปัญหาภายในประเทศไทยแล้วกลับไปก็จะไม่สามารถตามตัวได้ หากบุคคลเหล่านั้นเข้ามาอย่างถูกต้องเราจะสามารถตรวจสอบและติดตามได้ 2. ควบคุมดูแลในเรื่องการจัดเก็บหนังสือเดินทาง (Passport) เนื่องจากปัญหาที่พบเห็นได้มากในปัจจุบันคือ เมื่อรับแรงงานเข้ามาแล้วทำให้ถูกกฎหมายแต่ไม่สามารถเก็บหนังสือเดินทางของแรงงานได้ จึงทำให้แรงงานย้ายไปทำงานที่อื่นหลังจากที่ได้รับใบอนุญาตทำงานแล้ว ควรออกกฎหมายควบคุมหรือเงื่อนไขให้ชัดเจน เช่น 1 ปี หลังจากนายจ้างทำใบอนุญาตให้แล้วจะไม่สามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ ยกเว้นนายจ้างจะยินยอม 3. อยากให้มีการพัฒนาในเรื่องของการสื่อสารต่างๆ รวมไปถึงระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อช่วยให้มีความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น อาทิ เช่น การส่งจดหมาย ระบบการรายงานตัวด้วยอินเทอร์เน็ต หรือการรายงานตัวด้วยระบบมือถือ 4. ยืดระยะเวลาอายุของบัตร และระยะเวลาการลงทะเบียน เนื่องจากระยะเวลาในการทำเรื่องทั้งต่ออายุบัตรและลงทะเบียนต้องใช้เวลาานาน ทำให้นายจ้างต้องเสียเวลาเพิ่มมากขึ้น รวมไปถึงการเพิ่มจุดบริการเนื่องจากมีนายจ้างจำนวนมากที่เข้ามาใช้บริการในเรื่องของการต่อใบอนุญาตและลงทะเบียน 5. พัฒนาทักษะ ความสามารถ การสื่อสารของแรงงานที่เข้ามาในประเทศ และมีการทดสอบวัดความรู้ บัตรรับรอง และต่อหนังสือเดินทางทุกๆ 3 เดือน 6. จัดตั้งศูนย์บริการครบวงจรให้อยู่ภายในพื้นที่เดียว รวมไปถึงระบบฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าว 7. กำหนดงานของแรงงานไทยและต่างด้าวไว้อย่างชัดเจนเพื่อลดการแย่งงาน และแบ่งโซนการพักอาศัยของแรงงานต่างด้าวไว้อย่างชัดเจน

2. ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มตัวแทนเอเจนซี/ตัวแทน สามารถสรุปได้ตามแบบสัมภาษณ์ดังนี้

2.1 ท่านช่วยระบุประเภทกิจการที่ท่านได้ทำอยู่ในปัจจุบันและมีแรงงานต่างด้าวที่ท่านจ้างอยู่จำนวนเท่าไร

- จากการสัมภาษณ์ตัวแทนเอเจนซี แบ่งกิจการออกเป็น บริการจัดส่งแรงงานและจัดหาแรงงานเข้าทำงานในโรงงานไม้พาสเพลทแปรรูป พบว่า เมื่อมีการประกาศใช้กฎหมายแรงงานต่างด้าวตัวใหม่ (พ.ศ. 2560) มีผลให้จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ตัวแทนเอเจนซีจัดหา

นั้นลดน้อยลงไป รวมถึงแรงงานต่างด้าวที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย เริ่มทยอยกลับประเทศ เพราะไม่เข้าใจและเกรงกลัวต่อกฎหมายฉบับนี้ สำหรับตัวแทนเอเจนซีท่านหนึ่งได้กล่าวเสริมว่า ถ้าบริษัทจัดหาแรงงานได้มีการจัดทำระบบ MOU ให้กับผู้ประกอบการ ก็จะมีการระบุความต้องการของผู้ประกอบการแต่ละรายว่าต้องการแรงงานต่างด้าวประเทศอะไร ทางเราก็จะเป็นผู้สรรหา รับสมัครตามคุณสมบัติที่โรงงานต้องการจากประเทศนั้น ๆ โดยตรง ซึ่งเราจะติดต่อผ่านบริษัทจัดหางานที่จดทะเบียนกับกระทรวงแรงงานของประเทศนั้น ๆ ทำให้ ถูกต้องตามกฎหมาย และไม่ได้รับผลกระทบเชิงลบต่อกฎหมายแรงงานฉบับนี้

2.2 ท่านคิดว่าปัจจุบันตลาดแรงงานต่างด้าวนี้อาจมีสภาพเป็นอย่างไร

- ตลาดแรงงานในประเทศไทยยังคงมีความต้องการแรงงานต่างด้าวอยู่เป็นจำนวนมาก เพราะในบางงานหรือบางตำแหน่ง แรงงานคนไทยทำหรือถ้าทำก็ทำไม่ทน แต่ถ้าเป็นแรงงานต่างด้าวทำแล้วอยู่ได้ก็จะทำเป็นปี ทำให้ตำแหน่งนั้น ๆ ทางผู้ประกอบการส่วนใหญ่ก็จะเลือกแต่แรงงานต่างด้าวไปโดยปริยาย แต่เมื่อมีการใช้กฎหมายแรงงานต่างด้าวฉบับใหม่ออกมานั้น ก็อาจมีผลกระทบบ้าง เช่น ปัญหาการเกรงกลัวต่อกฎหมายใหม่ ทำให้มีแรงงานต่างด้าวเกิดความกลัวและทยอยกลับประเทศ ฯลฯ แต่ก็คาดว่าจะจะเป็นไปในทิศทางที่ดี เพื่อให้เกิดความถูกต้องและลดปัญหาแรงงานผิดกฎหมาย เมื่อพิจารณาเฉพาะภาคตะวันออก ทางตัวแทนเอเจนซีมองว่า ภาคตะวันออกนั้นทำเลที่ดี เช่น ทำเรื่อน้ำลึก มีระบบโลจิสติกส์ที่ดี มีนิคมอุตสาหกรรมจำนวนมากและอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเป็นอุตสาหกรรมแบบอุตสาหกรรมแบบคลัสเตอร์ (Cluster) จึงถือว่าภาคตะวันออกมีครบทุกอย่าง ทำให้มีความน่าลงทุนและน่าสนใจ เมื่อเป็นแหล่งอุตสาหกรรมก็ย่อมเป็นแหล่งของตลาดแรงงานด้วยเช่นกัน ทำให้ภาคตะวันออกถือว่าเป็นแหล่งที่มีความต้องการแรงงานสูงมาก ดังนั้นมุมมองในการจ้างแรงงานต่างด้าวในภาคตะวันออก ทางตัวแทนเอเจนซีต่างเห็นตรงกันว่า ในภาคตะวันออกจะมีความต้องการแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากยิ่งขึ้น เพราะทุกอย่างที่มีความพร้อมของภาคตะวันออก ทั้งเรื่องอุตสาหกรรม คมนาคมต่าง ๆ ก็จะมีแนวโน้มการขยายตัวของโรงงานที่มากขึ้น เมื่อมีการขยายโรงงานที่มากขึ้นก็จะทำให้ต้องการแรงงานมากขึ้นตาม แม้ว่าเราจะพิจารณาเลือกแรงงานที่เป็นแรงงานไทยก่อน แต่ถ้าแรงงานไทยไม่พอหรือไม่สนใจที่จะทำ แรงงานต่างด้าวก็จะได้อีกโอกาสทำงานที่เพิ่มสูงขึ้น

2.3 ในอดีต เรื่องการจ้างแรงงานต่างด้าวนั้นเป็นอย่างไร มีอุปสรรคอย่างไรบ้างหากเทียบกับปัจจุบัน

- ตัวแทนเอเจนซีที่มีมุมมองที่คล้ายกันกล่าวคือ หากเปรียบเทียบการจ้างแรงงานต่างด้าวในอดีตกับปัจจุบัน โดยยึดกฎหมายฉบับใหม่เป็นตัวตั้ง สรุปได้ว่า ไม่แตกต่างกันมาก เพราะทางประเทศต้นทาง ไม่ได้เปลี่ยนกฎหมายอะไร เขายังคงมีขั้นตอนการปฏิบัติและค่าใช้จ่ายเหมือนเดิม และทางเราก็กฎปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ดังนั้นแรงงานต่างด้าวที่เราจัดมาเป็นแรงงานถูกกฎหมาย จึงมองว่าในอดีตกับปัจจุบันการจ้างแรงงานไม่แตกต่างกันมากนัก ดังนั้นอุปสรรคที่พบเจอก็จะคล้าย ๆ กัน เช่น ปัญหาเรื่องหนังสือเดินทางที่จะเข้ามาทำงานในไทย มีราคาค่าจัดทำและดำเนินการมีต้นทุนที่สูง มีผลให้แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ต้องเป็นหนี้ตั้งแต่ก่อนที่จะเข้ามาเริ่มทำงาน ปัญหาด้านภาษาสื่อสาร แรงงานต่างด้าวที่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้มักจะได้รับการเลือกก่อนเสมอ ทำให้เหมือนเป็นการแบ่งแยกงานหรือสามารถทำงานได้บางประเภทเท่านั้น หรือปัญหาด้านความหนักเบาของตัวกฎหมายหรือการเข้าใจกฎหมายระหว่างประเทศเรากับประเทศนั้น ๆ เป็นต้น

2.4 ท่านคิดว่าในอนาคตอีก 5 ปี ข้างหน้าท่านจะมีความต้องการแรงงานต่างด้าวมากขึ้นหรือลดลง และท่านคาดเดาว่าจะเกิดปัญหาอย่างไรในอนาคต

- ตัวแทนเอเจนซีมองออกเป็น 2 มุมมองกล่าวคือ มุมมองแรกมองว่าในอนาคตอีก 5 ปี ข้างหน้าจะมีความต้องการแรงงานต่างด้าวมากขึ้น เพราะว่าโรงงานต่าง ๆ มีความต้องการแรงงานอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งแรงงานไทยเริ่มเลิกงานทำ และคนไทยที่มีการศึกษาสูงขึ้นจะไม่ทำงานในบางประเภทเพิ่มขึ้น จึงทำให้แรงงานต่างด้าวเป็นที่ต้องการสูงขึ้น และจุดแข็งของแรงงานต่างด้าวคือความอดทน ถ้าหากสามารถสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษได้ด้วยก็จะยิ่งเป็นที่ต้องการที่สูงมากยิ่งขึ้นอีกมุมมอง ๆ ว่าในอนาคตอีก 5 ปี ข้างหน้าจะมีความต้องการแรงงานต่างด้าวเท่าเดิม เนื่องจากหากพิจารณาปัจจุบันมีความต้องการด้านแรงงานเท่าไร ในอนาคตก็ต้องการเท่าเดิม หากโรงงานเท่าเดิม ไม่เพิ่มขึ้นและไม่ลดลง เนื่องจากความต้องการแรงงานจะขึ้นอยู่กับอุตสาหกรรม

2.5 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรบ้างเมื่อเทียบแรงงานต่างด้าวกับแรงงานคนไทยว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร

- ด้านการทำงาน แรงงานต่างด้าวมีความขยัน อดทน และสู้งานมากกว่าแรงงานไทย แต่ด้านความละเอียดอ่อน ประณีต ความคิดสร้างสรรค์ ความเข้าใจในเนื้องาน ยังสู้แรงงานไทยไม่ได้

- ด้านการจ่ายเงินเดือน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวไม่สามารถเปิดบัญชีธนาคารได้ จึงต้องคอยนับเงินใส่ซองในทุก ๆ เดือน

- ด้านการสรรหาหรือรับสมัครงาน แรงงานต่างด้าวเราต้องพูดคุยและทำความเข้าใจในวัฒนธรรมของแต่ละประเทศด้วยความละเอียดอ่อน เพราะถ้าไม่พอใจพวกเขาจะออกกันยกกลุ่ม และเราต้องอธิบายให้ชัดเจนทั้งในเรื่องกฎระเบียบ สวัสดิการ เงินเดือน เพื่อให้พวกเขาตัดสินใจเองและไม่คิดว่ากำลังโดนหลอก

2.6 ตัวแทนเอเจนซีของบริษัทหรือสมาคมจัดหาแรงงานสามารถสร้างรายได้มากน้อยขนาดไหนและมีความลำบากในเรื่องใดบ้าง

- จากการสัมภาษณ์ตัวแทนเอเจนซีที่มีความคิดตรงกันคือ การจัดหาแรงงานนั้นจะสามารถสร้างรายได้มากหรือน้อยให้แก่บริษัทขึ้นอยู่กับจำนวนของแรงงานที่เราสามารถจัดหาได้ และความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการหรือบริษัทที่จัดจ้างให้จัดหา โดยรายได้ส่วนใหญ่จะเป็นเงินหมุน คือต้องมีเงินสำรองในการสำรวจจ่ายก่อนกับพนักงานที่ส่งเข้าบริษัท ซึ่งจำนวนเงินมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับจำนวนแรงงานที่ส่งเข้าไป และรายได้ก็จะแปรผันตามจากแรงงานที่ส่งเข้าไปทำงานตามบริษัทหรือโรงงาน ถึงแม้คนจะมองว่ารายได้ของตัวแทนเอเจนซีจะมีรายได้ค่อนข้างมาก แต่ก็ขึ้นอยู่กับการบริหารงานของเจ้าของหรือผู้ประกอบการด้วย เพราะต้องมีการสำรองจ่ายเงินก่อนนั่นเอง นอกจากนี้ยังมีค่าสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางบริษัทจัดหางานต้องจ่ายเองอีกมากมาย ทำให้งานประเภทนี้จะขึ้นอยู่กับการบริหารและการเข้าถึงความต้องการของโรงงานอุตสาหกรรม เพราะเมื่อโรงงานมีความต้องการแรงงาน ทางตัวแทนต้องรีบเข้าหาโรงงานและต้องตอบสนองความต้องการให้กับโรงงานให้มากที่สุด

2.7 ท่านคิดว่าผู้ประกอบการที่ท่านนำแรงงานต่างด้าวไปส่งสามารถพัฒนาทักษะ ความรู้ หรือศักยภาพของแรงงานต่างด้าวได้มากน้อยขนาดไหน

- ตัวแทนเอเจนซีมองว่าแรงงานต่างด้าวจะพัฒนาทักษะหรือองค์ความรู้ต่าง ๆ ได้มากหรือน้อย หรือจะเทียบเท่าหรือดีกว่าแรงงานไทยหรือไม่ ขึ้นอยู่กับเรื่องภาษาหรือการสื่อสารเป็นสำคัญ หากสื่อสารไม่ค่อยได้ ก็จะทำให้พัฒนาทักษะเป็นไปได้ช้า อีกทั้งการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ให้กับแรงงานต่างด้าว ถ้าไม่ทำให้พวกเขาเข้าใจว่าจะทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้นได้อย่างไร พวกเขาก็ไม่สนใจที่จะเรียนรู้มันอย่างถ่องแท้

2.8 แรงงานต่างด้าวที่ท่านมีอยู่มีการคุ้มครองหรือหลักประกันสังคมไหม หากมีอะไรบ้าง

- ได้รับความคุ้มครองเหมือนแรงงานไทยทุกประการ ทั้งค่ารักษาพยาบาล ทั้งเจ็บป่วย การลาหยุดงานก็ได้ค่าชดเชยเท่ากัน ค่าแรงขั้นต่ำ ค่าแรงล่วงเวลา ประกันสังคม เป็นต้น

2.9 แรงงานต่างด้าวที่ท่านมีอยู่มีการเคลื่อนย้ายเข้าออกหรือไม่ หากมีอะไรคือเหตุผลของการเคลื่อนย้าย

- ในมุมมองด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว ตัวแทนเอเจนซี่มองเห็นคล้าย ๆ กัน กล่าวคือ ส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวจะมองเรื่องค่าทำงานล่วงเวลา (OT) ถ้าที่ไหนให้ดีกว่าก็มักจะพากันขอย้ายไป เราจึงต้องทำสัญญา หรือชี้แจงให้ทราบว่าจะต้องทำงานในแต่ละที่ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ (อย่างน้อย 1 ปี) อีกทั้งกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานก็มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานเช่นกัน ช่วงนี้การประกาศใช้กฎหมายแรงงานต่างด้าวที่มีความเข้มข้นมากกว่าฉบับเดิม ก็มีผลทำให้แรงงานต่างด้าวบางส่วนมีการเคลื่อนย้ายเช่นกัน

2.10 หากท่านเป็นผู้ออกนโยบายด้านแรงงานต่างด้าวท่านอยากให้ภาครัฐทำอะไร

- สิ่งที่ตัวแทนเอเจนซี่ต้องการให้ภาครัฐเข้ามาช่วยเหลือหรือสนับสนุนมีแนวความคิดที่คล้าย ๆ กัน กล่าวคือ การต่อใบอนุญาตที่มีราคาถูกลง การลดขั้นตอน/ระยะเวลาในการทำเรื่องใบประกอบของแรงงานต่างด้าวในน้อยลง หรือจัดทำศูนย์บริการครบวงจร (One stop service) การแบ่งพื้นที่ที่อยู่อาศัยอย่างชัดเจนของแรงงานต่างด้าว เพื่อให้ภาครัฐดูแลอย่างทั่วถึง และทำให้การรับสมัครงานของบริษัทจะได้รับแรงงานที่ถูกกฎหมายทั้งหมด

3. ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกหน่วยงานภาครัฐ (กรมจัดหางาน) สามารถสรุปได้ตามแบบสัมภาษณ์ดังนี้

3.1 สภาพตลาดแรงงานต่างด้าวในปัจจุบัน

-สภาพแรงงานต่างด้าวมาจากปัจจัยตลาดในประเทศไทยระดับกรรมกร ซึ่งจะไม่มีความหมายมากนัก และนายจ้างมองว่า แรงงานไทยไม่มีความขยันในการทำงาน อีกทั้งระดับการศึกษาของแรงงานไทยมีระดับสูงขึ้น การคุมกำเนิดมีสูงขึ้น ทำให้ประชากรในประเทศมีประสิทธิภาพในการศึกษา และมีผลทำให้ขาดช่วงวัยแรงงานภายในประเทศ ในภาคเกษตรกรรมมีการส่งให้ลูกเรียนจบสูงขึ้น ขึ้นตำแหน่งปริญญาตรี ทำให้แรงงานภาคเกษตรก็ขาดแรงงานเช่นกัน ฯลฯ ซึ่งทั้งหมดนี้คือปัญหาแรงงานไทยในปัจจุบัน กล่าวโดยสรุป เมื่อประชาชนในประเทศมีการศึกษาสูงขึ้นก็จะไม่ทำงานในระดับล่าง ทำให้แรงงานต่างด้าวในปัจจุบันยังคงมีความต้องการ ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรม โดยภาคตะวันออก จะใช้แรงงานพม่า กัมพูชา เป็นส่วนใหญ่ โดยแนวโน้มความต้องการด้านแรงงานต่างด้าวยังคงมีความต้องการสูงขึ้น เพราะการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมของนายจ้างเปลี่ยนค่อนข้างน้อย การนำเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อให้ลดจำนวนแรงงานยังคงน้อย จึงมีผลให้มีความต้องการด้านแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวที่เพิ่มมากขึ้น เพราะมีความขยันทำงานล่วงเวลา มากกว่าแรงงานไทย และค่าแรงถูก

3.2 กฎระเบียบ พระราชกำหนดทางราชการมีอะไรบ้างที่สำคัญ และส่งผลกระทบต่ออย่างไร กับตลาดแรงงานหรือแรงงานต่างด้าว

- มีการปรับแก้กฎหมายให้มีความเหมาะสมมากขึ้นและให้เป็นไปตามหลักสากล เช่น ปรับกฎหมายการค้ำมนุษย์ หรือ ไร่แรงงานเด็ก ไร่แรงงานต่างด้าว คือ เพิ่มโทษ 400,000 บาท ต่อ 1 ราย ขึ้นต่ำ 800,000 บาท ต่อ 1 ราย เพื่อให้ความเป็นธรรมแก่นายจ้างทุกฝ่าย และยังเป็นภาระกระตุ้นนายจ้างเพื่อให้แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย ปัญหาการค้ำมนุษย์ในประเทศที่มีกระบวนการลักลอบผ่านรถตู้ จึงมีการออกกฎหมายมาว่า คนที่สามารถนำแรงงานต่างด้าวเข้าประเทศไทยได้จะต้องจดทะเบียน จำนวนเงิน 5,000,000 บาท ถ้าไม่มีจดทะเบียนจะเสียค่าปรับ 1 คน 100,000 บาท ถ้าโฆษณาเกินกว่าที่กำหนด ต้องขอใบอนุญาตให้อย่างถูกต้องเสียก่อน และต้องมีบัตรประจำตัวลูกจ้าง ถ้ากระทำตามกฎหมายเรียบร้อยแล้ว จึงสามารถโฆษณาได้ อย่างไรก็ตามกฎหมายก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสม เพื่อเป็นบรรทัดฐานและมีมาตรฐานเทียบเท่าสากล

3.3 ในอีก 5 ปี ข้างหน้าทางรัฐจะมีนโยบายอะไรบ้าง และอะไรคือสิ่งที่รัฐต้องการเกี่ยวกับแรงงาน

- ปัญหาสำคัญที่พบเจอคือแรงงานต่างด้าวมีจำนวนในการตั้งครุฑสูงมาก จึงอยากจะทำให้มีการควบคุมการกำเนิดในประเทศไทย เช่น สิงคโปร์ที่จะเข้าประเทศได้ก่อนข้างยาก และพอมีการตั้งครุฑก็สามารถส่งกลับประเทศได้ ซึ่งต่างจากประเทศไทยที่พอมีการตั้งครุฑไม่สามารถส่งกลับประเทศได้ เพราะมีข้อสัญญากับต่างประเทศ เช่น หน่วยงาน NGO แล้วยังต้องจัดระบบการศึกษาให้กับเด็กที่เกิดในประเทศไทย ทำให้ประชาชนคนไทยมองว่า รัฐมีการดูแลแรงงานต่างชาตินมากเกินไป นอกจากนี้ในปัจจุบันมีการร่างนโยบายเกี่ยวกับการเก็บค่าแรงงานต่างด้าว เช่น นายจ้างมาของ โควตา 10 คน ทางภาครัฐจะมีการคิดค่า ถ้ามีการใช้แรงงาน 10 คน จะมีภาษีในการเก็บที่เปอร์เซ็นต์ ซึ่งเงินส่วนนี้จะเป็นการเก็บเข้ารัฐ เพื่อนำไปในเรื่องสาธารณสุข และจัดในท้องถิ่น เอาเงินส่วนที่เก็บมาใช้เพื่อลดภาระเงินทุนในประเทศ และเป็นการควบคุมแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยไปในตัว

3.4 ในมุมมองของท่านเองคิดว่าทางรัฐควรทำอย่างไร มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรบ้าง ในทางปฏิบัติ

- ส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวจะไม่ค่อยมีปัญหา ส่วนใหญ่จะเป็นนายจ้าง ทำให้รัฐต้องขอความร่วมมือกับนายจ้างมากกว่าแรงงาน เพราะฉะนั้นนายจ้างจะไม่เข้าใจกฎหมายแรงงานต่างด้าว คิดว่าจ้างถูกต้องแล้วจึงไม่จำเป็นที่จะกฎหมาย ทำให้สิทธิ์ต่าง ๆ ที่ไม่ควรจะเสีย

กลับเสียให้กลับแรงงานต่างด้าว ปัญหาเกี่ยวกับเด็กหรือผู้ติดตาม ในเรื่องการเรียน มีการต่อรองให้มีการรับเพิ่มอยู่เรื่อย ๆ และโรงเรียนต่าง ๆ ต้องมีให้ครบทุกประเทศที่เข้ามาสำหรับเด็กเล็ก เพราะองค์กร NGO เข้ามาดูแลและมองว่านี่คือปัญหาใหญ่ จริง ๆ แล้วไม่ใช่ว่าประเทศไทยไม่ให้ความช่วยเหลือ แต่ต้องมีขอบเขตในการให้สวัสดิการของแรงงานต่างด้าว เพราะเด็กเหล่านี้จะโตขึ้นเรื่อย และเด็กเหล่านี้มีประชากรปี ๆ หนึ่งเป็น 100,000 คน และมีจำนวนมีมากกว่าคนไทย นอกจากนี้ประกันสังคมก็มีปัญหา ทำให้ประชาชนคนไทยหันไปใช้โรงพยาบาลเอกชนกันหมด เพราะไม่อยากจะใช้โรงพยาบาลรัฐ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีประกันสังคมเหมือนกันหมด ประเด็นนี้ก็เหมือนกับการแทรกแซงของแรงงานต่างด้าวเช่นกัน ทุกอย่างที่แรงงานต่างด้าวทำ เสมือนเป็นการแทรกแซงกันทางอ้อม ซึ่งทางภาครัฐก็ต้องพยายามหามาตรการป้องกันกันต่อไป

3.5 ท่านคิดว่าแรงงานต่างด้าวมีความแตกต่างจากแรงงานไทยอย่างไร สามารถพัฒนาทักษะความรู้ได้หรือไม่

- โดยหลักการก็คือ แรงงานต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยต้องมาทำงานในรูปแบบกรรมกรและคนรับใช้ในบ้าน กรรมกรคือการใช้แรงงานเป็นหลัก (แบกหาม ถูของ) คนรับใช้ในบ้าน คือคนทำความสะอาด ทำสวน ดูแลเด็ก คนชรา เป็นต้น ในบางอาชีพก็มีการอนุโลมให้บ้าง เช่น งานก่อสร้างถ้าทำตามกฎหมายจริง ๆ คือแบกวัสดุ อุปกรณ์ได้อย่างเดียว ไม่สามารถฉาบปูนหรือก่อปูนก็ได้ ฉาบปูนหรือก่อปูน เป็นอาชีพของแรงงานไทย แต่ก็มีการอนุโลมให้ ดังนั้นตามหลักการการพัฒนาทักษะกับความรู้นั้น แรงงานต่างด้าวไม่สามารถทำให้ได้ เพราะจะเป็นการแย่งงานแรงงานไทย

3.6 ทางรัฐมีความคุ้มครองหรือหลักประกันอะไรบ้างแก่แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

- แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอย่างถูกต้องกฎหมายจะมีการคุ้มครองและมีประกันสังคมเหมือนกับแรงงานไทยทุกประการ

3.7 มีการเคลื่อนย้ายอพยพของแรงงานอย่างไรในภาคตะวันออกหรือทั่วประเทศ

- ภาคตะวันออกเป็นภาคแห่งอุตสาหกรรม มีอัตราค่าจ้างสูงกว่าที่อื่น ทำให้มีการย้ายงานกันบ่อยครั้ง เพราะสวัสดิการต่าง ๆ ของแต่ละบริษัทที่ทำให้แรงงานจากที่อื่นหันมาทำงานให้กับโรงงานในภาคตะวันออก เพราะประเทศไทยยังคงขาดแคลนแรงงาน ทำให้มีการแข่งขันในเรื่องราคาการจ้างงาน และต้องการคนใช้แรงงานอีกเป็นจำนวนมาก โดยแรงงานที่มีจำนวนมากในประเทศ ก็คือแรงงานต่างด้าว เมื่อมีความต้องการแรงงานจำนวนมาก ก็ทำให้แรงงานอพยพมาทำงานในภาคตะวันออกมากยิ่งขึ้น เพราะ

อุตสาหกรรมมีขนาดใหญ่และมีความต้องการแรงงานอยู่ตลอดเวลา ยิ่งไปกว่านั้นรายได้ในภาคตะวันออก จะค่อนข้างสูงกว่ารายได้ภาคอื่น ๆ

3.8 ท่านอยากให้ทางรัฐบาลออกกฎหมายอย่างไร

- การพัฒนาจะจัดสร้างรูปแบบการเก็บค่าภาษีแรงงานต่างด้าว เพื่อนำเงินส่วนหนึ่งเก็บเข้ารัฐ และเพื่อควบคุมแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตภาคตะวันออก ใน 5 ปี ข้างหน้า (พ.ศ. 2561-2565) สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จำนวนแรงงานในพื้นที่เขตภาคตะวันออกจากการสำรวจบนฐานข้อมูลทุติยภูมิ พบว่าจำนวนผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานในภาคตะวันออกในปัจจุบันมีจำนวน 3.4 ล้านคน แบ่งเป็นแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในภาคตะวันออกจำนวน 0.14 ล้านคน ซึ่งจากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น Linear regression จำนวนแรงงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นปี พ.ศ. 2561 อีก 1.1 ล้านคน และเพิ่มอีก 0.1 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2565 สอดคล้องกับกลุ่มผู้ประกอบการและตัวแทนเอกชนซึ่งที่มองว่าในอนาคตอีก 5 ปีข้างหน้าจะมีความต้องการแรงงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากโรงงานต่าง ๆ มีความต้องการแรงงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอุตสาหกรรมภาคการผลิตที่มีความต้องการด้านแรงงานสูงมากที่สุด ทำให้แรงงานต่างด้าวก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน เพราะแรงงานไทยไม่ค่อยทำงานฝ่ายผลิต เริ่มเลือกงานที่ดีขึ้นและเริ่มมีการศึกษาที่สูงขึ้น จึงเลือกที่จะไม่ทำงานในบางประเภท ในขณะที่แรงงานต่างด้าวมุ่งเน้นที่ความอดทน จึงทำให้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เลือกแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในฝ่ายผลิตหรือฝ่ายที่เน้นใช้แรงเป็นหลักโดยปริยาย ทำให้แรงงานต่างด้าวเป็นที่ต้องการมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ภาคตะวันออกถือว่ามีทำเลที่ดี เช่น มีท่าเรือน้ำลึก มีระบบโลจิสติกส์ การคมนาคมที่ดี มีนิคมอุตสาหกรรมจำนวนมากและเป็นอุตสาหกรรมแบบคลัสเตอร์ (Cluster) ด้วย มีแนวโน้มการขยายตัวของโรงงานที่มากขึ้น โดยรวมจึงถือว่าภาคตะวันออกมีครบทุกอย่าง ส่งผลให้มีความน่าลงทุนและน่าสนใจ เมื่ออุตสาหกรรมก้าวหน้าก็ย่อมทำให้ตลาดแรงงานก็คึกคักด้วยเช่นกัน ภาคตะวันออกจึงถือว่าเป็นแหล่งที่มีความต้องการแรงงานสูงมาก ดังนั้นมุมมองในการจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวจึงสูงขึ้น อย่างไรก็ตามแม้ว่าหลาย ๆ บริษัทจะพิจารณาเลือกแรงงานที่เป็นคนไทยก่อนก็ตาม แต่ถ้าคนไทยไม่พอหรือไม่สนใจที่จะทำ แรงงานต่างด้าวก็จะได้อิโกลาสทำงานที่เพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นกัน

2. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการและตัวแทนเอกชนซึ่ง พบว่าแรงงานคนไทยจะพิจารณาอย่างละเอียดในการเลือกเข้าทำงานบริษัทใดบริษัทหนึ่ง เช่น มีรายได้

เท่าไร หากวุฒิสูงขึ้นปรับฐานเงินเดือนหรือไม่ สวัสดิการดีหรือไม่ ฯลฯ ซึ่งแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวจะมองเพียงเรื่องรายได้อย่างเดียวเท่านั้น เนื่องมาจากการมีพื้นฐานการใช้ชีวิตในประเทศและมีระดับการศึกษาที่ต่างกันทำให้แรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าวมองต่างมุม แรงงานต่างด้าวมาทำงานที่ประเทศไทย เขาจึงยังไม่ได้คิดถึงเรื่องของสวัสดิการ ขอแค่มีรายได้มากกว่าหรือได้รับเงินดีกว่าประเทศตนเองก็ตัดสินใจมาแล้ว ซึ่งพอทำให้คนในประเทศเห็นว่า มาทำงานที่ไทยมีได้เงินมากกว่า จึงมีแรงจูงใจในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยกันมากยิ่งขึ้น ทำให้ 2-3 ปีที่ผ่านมา มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาอย่างมหาศาล สอดคล้องกับงานวิจัยของสักรินทร์ นิยมศิลป์ (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือข้ามชาติ และนโยบายดึงดูดแรงงานฝีมือต่างชาติของเอเชีย พบว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเป็นปรากฏการณ์สำคัญอย่างหนึ่ง ที่เกิดขึ้นและเติบโตอย่างรวดเร็วในเศรษฐกิจ ยุคโลกาภิวัตน์ แม้แรงงานฝีมือจากประเทศกำลังพัฒนาจะมุ่งไปยังประเทศที่พัฒนาแล้วเป็นหลัก แต่ในภูมิภาคเอเชียเองก็กำลังทวีความสำคัญขึ้นมาเรื่อย ๆ มีปัจจัยหลายประการที่เอื้อต่อการเติบโตของแรงงานฝีมือข้ามชาติในเอเชียอาทิต การเข้าสู่สังคมวัยชรา การขาดแคลนแรงงานฝีมือในหลายประเทศ และนโยบายที่เปิดกว้างมากขึ้นของประเทศต่าง ๆ โดยบางประเทศมีนโยบายเชิงรุกเพื่อดึงดูดแรงงานฝีมือระดับสูง และแรงงานที่มีทักษะพิเศษเพื่อยกระดับการพัฒนาประเทศ เช่น สิงคโปร์เป็นประเทศต้นแบบการบริหารแรงงานต่างชาติที่มีนโยบายเชิงรุกที่ชัดเจน โดยนโยบายดึงดูดแรงงานฝีมือต่างชาติเป็นยุทธศาสตร์สำคัญอันหนึ่งในการพัฒนาประเทศของสิงคโปร์ ส่วนประเทศไทยมีนโยบายในลักษณะตั้งรับ คือเปิดให้แรงงานฝีมือเข้ามาทำงานในประเทศแต่ไม่ได้วางนโยบายการเข้าเมือง (Immigration policy) และการจ้างแรงงานฝีมือต่างชาติจากมุมมองของการสร้างทุนมนุษย์ เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ อย่างไรก็ตาม ผลสรุปจากงานวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า แรงงานไทยก็เช่นเดียวกัน เมื่อค้นพบว่าตนเองมีศักยภาพสูงขึ้น หรือจบการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ก็มีความคิดที่จะหางานที่มีความน่าสนใจในระดับที่สูงขึ้น หรือได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นหรือแม้กระทั่งการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และจะไม่สนใจทำงานในระดับที่ต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณภา ลือกิตินันท์ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของบัณฑิตจบใหม่พบว่า สัดส่วนของบัณฑิตที่คิด และไม่คิดไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน โดยประเทศที่บัณฑิตคาดว่าจะไปทำงานในอนาคตนั้น 3 อันดับแรก คือ สิงคโปร์ มาเลเซีย และ

บรูไน สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียนมากที่สุด คือ ความต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการความรู้ใหม่ ๆ และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น และงานวิจัยของลาสิณี สัตยาราชา (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพฯ ฯ เข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่าง มีแนวโน้มการตัดสินใจซึ่งประกอบด้วยปัจจัยผลักดันด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการตัดสินใจในด้านการเพิ่มความรู้ ความเข้าใจและตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปสู่บริษัทหรือสถานที่ที่ดีกว่าเดิม

3. เมื่อนำผลการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมาสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารจัดการแรงงานของภาครัฐ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

- การบริหารจัดการหางานและการส่งเสริมการมีงานทำของแรงงานไทย เช่น การจัดงานนัดพบแรงงานทั่วประเทศ จัดนัดพบแรงงานเฉพาะกิจสำหรับตำแหน่งงานที่ขาดแคลน การจัดรถเคลื่อนที่หรือโมบายออกให้บริการเชิงรุก ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ การส่งเสริมธุรกิจแฟรนไชส์ เพื่อเพิ่มโอกาสและทางเลือกในการประกอบอาชีพอิสระ รวมทั้งสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อเสถียรภาพการจ้างงานในระบบเศรษฐกิจของประเทศ

- การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว มีมาตรการเชิงรุกอย่างชัดเจนในการทำให้แรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบอย่างถูกต้องตามกฎหมายทั่วประเทศ โดยมีการประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลข่าวสารแก่กลุ่มผู้ประกอบการ เอเจนซีต่าง ๆ รวมไปถึงกลุ่มบริษัทจัดหาแรงงานข้ามชาติต่าง ๆ ในการช่วยกันรณรงค์ใช้แรงงานต่างชาติถูกต้องกฎหมาย พร้อมทั้งพัฒนาสวัสดิการแรงงานต่างด้าวให้มีความเหมาะสมตามหลักสากล

- จัดทำนโยบายด้านการให้บริการจัดหางานในต่างประเทศ โดยมุ่งเน้นการขยายตลาดแรงงานไทยสู่ต่างประเทศ พร้อมทั้งพัฒนาศูนย์ทะเบียนให้มีความทันสมัย ต้องสามารถการจำแนกรายสาขาอาชีพของผู้ลงทะเบียน ประวัติข้อมูลสำคัญอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการหางานให้กับแรงงานไทยที่สัญญาจ้างในต่างประเทศสิ้นสุดลงและต้องเดินทางกลับประเทศ และให้มาถ่ายทอดความรู้ให้กับแรงงานรุ่นต่อ ๆ ให้มีทักษะฝีมือ สร้างมาตรฐานให้แก่แรงงานไทย

- พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารสื่อสารสนเทศตลาดแรงงานให้มีความทันสมัยทันต่อโลกาภิวัตน์ เพราะเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการรับรู้ข้อมูลต่าง ๆ ทำให้การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเป็นไปด้วยความรวดเร็ว และทั่วถึง ดังนั้นรูปแบบการให้บริการของกรมการจัดหา

งานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงและรับมือต่อปัญหาด้านแรงงานได้อย่างทันท่วงที

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งนี้

1. ภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในเรื่องจำนวนของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอาศัยหรือทำงานภายในประเทศไทย ให้อยู่ในขอบเขตความต้องการของอุตสาหกรรมและงานบริการที่ไม่ส่งผลกระทบต่อแรงงานภายในประเทศ

2. ภาครัฐควรจัดทำศูนย์บริการครบวงจรให้กับผู้ประกอบการ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ประกอบการ และอาจนำระบบอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาช่วยในการจัดการ เรื่องกรลงทะเบียนแรงงานต่างด้าว เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วและสามารถจัดทำระบบฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวได้

3. ภาครัฐควรจัดตั้งศูนย์พัฒนาทักษะการสื่อสารภาษา อบรมวัฒนธรรม และสุขอนามัยให้แก่แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานภายในประเทศ

4. ภาครัฐควรออกนโยบายสนับสนุนนักลงทุนต่างชาติและนักลงทุนภายในประเทศให้มีการลงทุนเพิ่มมากขึ้น เพื่อรองรับการเปิดประชาคมอาเซียน (AEC) และ โครงการระเบียงเขตเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) และจะเป็นผลให้แรงงานมีช่องทางในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น

5. ภาครัฐควรประชาสัมพันธ์ถึงผลกระทบของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานภายในประเทศ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอยู่และให้กำเนิดบุตรและได้สัญชาติไทย ทำให้ประเทศประชาชนภายในประเทศเสียผลประโยชน์ทั้งในเรื่องสวัสดิการ และสภาพความเป็นอยู่ทางสังคม โดยการออกนโยบายในเรื่องการกำเนิดบุตรแก่แรงงานต่างด้าว

6. ภาครัฐควรสร้างความมั่นคงทางการเมืองเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับนักลงทุน

7. ภาครัฐควรมีกาสนับสนุนบริษัทจ้างเหมาแรงงาน ที่ทำสัญญา MOU กับประเทศเพื่อนในด้านการจัดทะเบียนแรงงานเพื่อมีความสะดวกมากยิ่งขึ้น และเป็นการรองรับการเปิดประชาคมอาเซียน (AEC) และ โครงการระเบียงเขตเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC)

8. ภาคเอกชนควรจัดทำแรงงานต่างด้าวให้ถูกกฎหมาย เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมของแรงงาน ในเรื่องของการคุ้มครองและสวัสดิการต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยในครั้งต่อไปควรทบทวนวรรณกรรม เพื่อให้ได้ตัวแปรที่ส่งผลต่อความต้องการแรงงานภาคตะวันออกเพิ่มขึ้น อาทิ ข้อมูลการส่งออกจากภาคอุตสาหกรรม และเชิงคุณภาพ ควรที่จะสนทนากลุ่ม (Focus Group)

2. การศึกษาครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ด้วยรูปแบบ Cobb Douglas ในการวิจัยครั้งต่อไปควรให้การวิเคราะห์รูปแบบอื่นมาสนับสนุนเพิ่มเติม เพื่อให้ข้อมูลมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กรมการจัดหาแรงงาน. 2552. *แนวโน้มความต้องการแรงงานในช่วงปี 2553-2557*. สืบค้นเมื่อ 9 มกราคม 2560 จาก http://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia_th/1d3c4fab49e31eb856f899f9aeca8ade.pdf
- กรมการจัดหาแรงงาน. 2558. *สถานการณ์ตลาดแรงงาน*. สืบค้นเมื่อ 9 มกราคม 2560 จาก http://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia_th/2ff9a41f7627fdb745d05904553a7d c0.pdf
- กรมการจัดหาแรงงาน. 2559. *สถานการณ์ตลาดแรงงานภาคตะวันออก*. สืบค้นเมื่อ 3 มกราคม 2560 จาก http://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmi-east_th/e78b8d44399fc6d23e5_133131baa9b30.pdf
- โครงการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียน. (2555). สืบค้นเมื่อ 3 มกราคม 2560 จาก http://www.mol.go.th/sites/default/files/downloads/pdf/6._bththii_2_krbaenwkhidaelawithiikaarsueksaa.pdf.
- ชุดินาฏ วงศ์สุบรรณ. 2559. *ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. บรรยายพิเศษ ในการประชุมสัมมนาเพื่อรับมอบนโยบายและแนวทางการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ 2559 ของกระทรวงแรงงาน.
- นโยบายและแนวทางการปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙*. สืบค้นเมื่อ 9 มกราคม 2560 จาก http://minister.mol.go.th/ewt_news.php?nid=777.
- นิตยารณ สุบรรณเสณีย์. 2556. *ความต้องการแรงงานคนไทยที่มีความรู้ภาษาพม่าในตลาดแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรเมธี วิมลศิริ. 2559. *ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี*.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12*. สืบค้นเมื่อ 16 สิงหาคม 2560 จาก http://minister.mol.go.th/ewt_news.php?nid=777
- แผนงานพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (พ.ศ. 2560-2564)*. รายงานหลัก พฤศจิกายน 2559. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- พุดิพงษ์ กองทอง. 2558. *เศรษฐกิจภาคตะวันออก*. สืบค้นเมื่อ 4 มกราคม 2560 จาก <https://sites.google.com/site/paiputtipong/home>.

- พุฒิพงษ์ กองทอง. 2558. ลักษณะทางวัฒนธรรม: ประชากรในภาคตะวันออกเฉียง. สืบค้นเมื่อ 4 มกราคม 2560 จาก <https://sites.google.com/site/paiputtipong/home/laksana-thang-wathnthrrm-prachakr-ni-phakh-tawan-xxk>.
- มณีบุษ ประกรรยวัต. 2555. ความต้องการแรงงานไทยที่ใช้ภาษาพม่าในตลาดแรงงานประชาคมอาเซียน. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ขงยุทธ์ แฉล้มวงษ์ และคณะ. 2559. โครงการศึกษาวิจัยความต้องการแรงงานใน 5 เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษใน 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2560 – 2564) เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน. กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- วารสาร สถานการณ์ตลาดแรงงาน ไตรมาสที่ 1 ปี 2560. กองบรรณาธิการ สืบค้นเมื่อ 4 มกราคม 2560 จาก [http://doe.go.th/lmiaLee, E.S. 1966. A Theory of Migration. Demography, 3\(1\), 47-57](http://doe.go.th/lmiaLee, E.S. 1966. A Theory of Migration. Demography, 3(1), 47-57).
- วิลาสินี สัตยราชา. 2555. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกรุงเทพมหานครเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี .
- สุมาลี เดชานุรักษ์นุกูล. 2555. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคตะวันออกเฉียง. สืบค้นเมื่อ 9 มกราคม 2560 จาก http://www.wangcc.ac.th/attachments/view/?attach_id=93507.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2559. สถานภาพแรงงาน จำนวนผู้มีงานทำ จำนวนว่างงาน. สืบค้นเมื่อ 13 มกราคม 2560 จาก <http://service.nso.go.th/nso/web/statseries/statseries03.html>
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์. ๒๕๕๘. แผนแม่บทด้านแรงงาน. สืบค้นเมื่อ 16 สิงหาคม 2560 จาก <http://www.thansettakij.com/content/84315>.
- สถยดิเดช จำปัญญา. 2555. กระทรวงแรงงานกับการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือแรงงาน. กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.