

ความคิดเห็นของนายจ้างไทยที่มีต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานอาเซียน
อย่างเสรีในประเทศไทย

THE OPINIONS OF THAI EMPLOYERS ABOUT THE ASEAN
FREE LABOR MOVEMENT IN THAILAND*

สุรรัตน์ บรรยง, อจิรภาส เพียรขุนทด

วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Surarat Bunyong, Ajirapa Pienkhuntod

College of Local Administration, Khon Kaen University, Thailand

E-mail: Surarat_ba@kkumail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มุ่งไปที่การศึกษาความคิดเห็นของนายจ้างไทย ผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (Mutual Recognition Arrangements : MRAs) ที่มีต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียนในประเทศไทย คำถามงานวิจัย คือ นายจ้างหรือสถานประกอบการในประเทศไทยมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับผลกระทบด้านเศรษฐกิจและสังคม จากนโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีใน 8 สาขาวิชาชีพของประชาคมอาเซียน มีวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและเก็บข้อมูลด้วยการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการศึกษาพบว่า นโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือในอาเซียนนี้ ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อสถานประกอบการในประเทศไทย กล่าวคือ ในด้านเศรษฐกิจ ก่อให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน การแข่งขันที่สร้างสรรค์ระหว่างแรงงานฝีมือไทยและแรงงานฝีมือจากประเทศอาเซียน ในขณะที่ยังคงอัตราค่าจ้างและสวัสดิการทางสังคมที่เท่าเทียมกัน นอกจากนี้ การเข้ามาทำงานของแรงงานฝีมือจากประเทศอาเซียน ยังก่อให้เกิดผลกระทบเชิงบวกด้านสังคมด้วย คือ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวัฒนธรรมแบบพหุสังคม และเคารพในความหลากหลายทางชาติพันธุ์ระหว่างแรงงานฝีมือไทยและแรงงานฝีมือจากประเทศอาเซียน อย่างไรก็ตาม งานวิจัยนี้ได้สะท้อนให้

เห็นข้อจำกัดด้านทักษะภาษาอังกฤษของแรงงานฝีมือไทย ฉะนั้น จึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาศักยภาพทางด้านภาษาให้แก่แรงงานฝีมือไทย เพื่อยกระดับความสามารถในการสื่อสาร เพื่อให้แรงงานไทยสามารถแข่งขันกับแรงงานต่างชาติได้มากขึ้น

คำสำคัญ : ความคิดเห็น, นายจ้าง, นโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีของอาเซียน, แรงงานฝีมือวิชาชีพ, ผลกระทบ

Abstract

This thesis therefore began to fill this research gap by studying the opinions of Thai employers, who directly impacted by the MRAs, on the free labor movement of skilled labors from ASEAN member countries. The research objectives were (1) to study the policy on ASEAN skilled labor movement in Thailand, (2) to investigate the economic and social impacts of policy on free ASEAN labor movement on the industries in Thailand, and (3) to suggest areas of improvement and recommendation for further development of the free labor movement policy in Thailand. This thesis employed a qualitative research method using data from in-depth interviews.

The study found that, according to the Thai employees, the free movement of skilled ASEAN labors demonstrated positive impacts on the Thai industries. On the economic front, it reinforced economic growth, solved labor shortage problem, and generated positive competition between skilled Thai and ASEAN labors while maintaining equal wage and welfare. Moreover, on the social side, the free labor movement promoted cultural pluralism via cultural exchanges and respecting ethnic diversity among skilled Thai and ASEAN labors working in Thailand. However, the research findings suggested the urgent need to improve English language proficiency of the Thai labors in order to increase their communication skills, which will enable them to better compete with the foreign labors.

Keywords: Opinion, Employers, ASEAN Free Labor Movement Policy, Professional Skill, Impact

บทนำ

ในการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 9 ณ เกาะบาหลี ประเทศอินโดนีเซีย ได้มีการกำหนดในการจัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมกัน ด้านคุณสมบัติในสาขาวิชาชีพ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีของแรงงานวิชาชีพหรือแรงงานฝีมือในภูมิภาคอาเซียน ที่ต้องมีข้อตกลงยอมรับร่วมกันในการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือไปทำงานในภูมิภาคอาเซียนได้อย่างเสรีนั้น จะต้องมีการกำหนดครอบคลุมใน 8 สาขาวิชาชีพ ได้แก่ วิศวกรรม สถาปนิก พยาบาล การสำรวจ นักบัญชี ทันตแพทย์ แพทย์ และการบริการหรือการท่องเที่ยว ทำให้จะส่งผลดีต่อประเทศไทยไม่น้อย เพราะในภาพรวมสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาในประเทศไทยนั้นมีศักยภาพในด้านการผลิตบุคลากรในสาขาวิชาชีพทั้ง 8 วิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ซึ่งทำให้ผู้จบการศึกษาในวิชาชีพเหล่านี้ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีจนถึงปริญญาเอกมีตลาดงานที่เปิดกว้างมากขึ้น จากเดิมที่ตลาดของประเทศไทยมีแค่การให้บริการประชาชน 63 ล้านคน แต่ตอนนี้เป็นตลาดของประชาชนรวมทั้งอาเซียน ที่มีประชากรในภูมิภาคอาเซียนในปัจจุบันรวมทั้งสิ้น 640,492,584 คน (ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอาเซียน กรมประชาสัมพันธ์, 2561) จากการศึกษางานวิจัยจะเห็นว่าภูมิภาคอาเซียนอยู่ในทิศทางที่กำลังเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งมีความเติบโตที่เร็วบ้าง ช้าบ้าง โดยภาพรวมคุณภาพของประเทศไทยจะเห็นว่าผู้ที่จบใน 8 สาขาวิชาชีพ จะอยู่ในระดับแถวหน้าของประเทศและในภูมิภาคอาเซียนทำให้โอกาสในการหางานมีสูง และในขณะเดียวกันคนไทยก็สามารถไปทำงานในภูมิภาคอาเซียนได้อย่างเสรี จึงได้มีการกำหนดข้อตกลงยอมรับร่วมกัน และคุณสมบัติของผู้ประกอบวิชาชีพในประเทศอื่น ๆ ในอาเซียนที่ประเทศสมาชิกอาเซียนยอมรับร่วมกัน เพื่อให้แรงงานฝีมือสามารถเข้าทำงานในภูมิภาคอาเซียนได้สะดวกมากขึ้น แต่ยังคงต้องดำเนินการตามขั้นตอนการเข้าเมืองอย่างถูกต้องตามข้อกำหนดของประเทศนั้น ๆ (อดิศักดิ์ มหาวรรณ, 2557) ซึ่งกลุ่มประเทศอาเซียนได้ลงนามข้อตกลงยอมรับร่วมกันคุณสมบัติของผู้ประกอบวิชาชีพอาเซียนร่วมกัน 8 ฉบับ ได้แก่ ข้อตกลงยอมรับร่วมกันคุณสมบัติของผู้

ประกอบวิชาชีพอาเซียน ถึงคุณสมบัติของอาชีพต่าง ๆ ที่สามารถเดินทางไปทำงานในกลุ่มภูมิภาคอาเซียน

ในอดีตจนถึงปัจจุบันการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในภูมิภาคอาเซียนนั้นเกิดขึ้นตลอดเวลา ซึ่งจะเห็นว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานส่วนใหญ่จะเป็นการตอบสนองต่อภาวะขาดแคลนแรงงานและความต้องการการจ้างแรงงานในประเทศปลายทาง ส่วนใหญ่แรงงานที่มีการเคลื่อนย้ายในภูมิภาคอาเซียนจะเป็นแรงงานไร้ฝีมือ เช่น ประเทศไทยมีการเคลื่อนย้ายเข้ามาส่งผลให้มีแรงงานต่างด้าวอพยพมาจากประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ เมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา เข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก (ธนะพงษ์ โพธิ์ปิต, 2553) ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานไร้ฝีมือที่เข้ามาเพื่อตอบสนองการขาดแคลนแรงงานที่ต้องใช้กำลังหรือเป็นงานที่หนัก เช่น งานประมง งานภาคการเกษตร และงานภาคอุตสาหกรรม เป็นต้น ในส่วนของการเคลื่อนย้ายของแรงงานเหล่านี้มาจากประเทศเพื่อนบ้านใกล้เคียงจึงทำให้ง่ายต่อการเคลื่อนย้าย และการลักลอบเข้ามาทำงานตามกฎหมายได้ง่ายเพราะเขตแดนติดต่อกัน (กระทรวงแรงงาน, 2557)

การเปิดเสรีในภาคแรงงานตามนโยบายการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีของอาเซียนนั้น ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือในระดับภูมิภาคทั้ง 8 สาขาวิชาชีพในประเทศไทยที่ต้องทำความเข้าใจกับนโยบายและควรเตรียมพร้อมสำหรับรองรับผลกระทบที่เกิดจากการเปิดเสรีการเคลื่อนย้ายแรงงาน และเร่งสร้างสร้างกฎเกณฑ์และมาตรฐานที่ชัดเจนของแรงงานฝีมือในสถานประกอบการในประเทศ เพื่อรองรับแรงงานฝีมือจากประเทศอาเซียน ที่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานที่กำหนดให้สามารถเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับกลุ่มประเทศอื่น ทำให้เกิดปรากฏการณ์การเคลื่อนย้ายของประชากรมวลใหญ่ ทั้งในเรื่องการเดินทางในการทำงานหรือการท่องเที่ยวและส่งเสริมให้อาเซียนเป็นศูนย์กลางภายในภูมิภาคเอเชีย

ในปัจจุบันจะเห็นว่ายังไม่มีการศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากนโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรีในประเทศไทยอย่างเป็นระบบและทำให้ในตอนนี้นี้ประเทศไทยยังไม่ทราบถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นใน 8 สาขาวิชาชีพที่ชัดเจน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากนโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรีใน 8 สาขาวิชาชีพ ซึ่งได้ศึกษาว่าสถานประกอบการในประเทศไทยได้รับผลกระทบอย่างไรจากที่มีนโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงานได้อย่างเสรีใน 8 สาขาวิชาชีพของประชาคมอาเซียน โดยศึกษาจาก

ผลกระทบด้านเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการของประเทศไทยจากนโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือทั้ง 8 สาขาวิชาชีพ และเสนอแนะแนวการเตรียมความพร้อมในการรองรับการเปิดการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษานโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีในประเทศไทยของ 8 วิชาชีพ ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล วิศวกรรม สถาปนิก นักสำรวจ นักบัญชีและการโรงแรม และการท่องเที่ยว
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนายจ้างด้านผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นจากนโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีของ 8 วิชาชีพต่อสถานประกอบการในประเทศไทย
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการเตรียมความพร้อมในการรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียนของ 8 วิชาชีพ ในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบการศึกษาแบบกรณีศึกษา (Case study) ของสถานประกอบการที่มีแรงงานวิชาชีพในประเทศไทย ผู้วิจัยใช้การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ประกอบกับการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสาร (Documentary research) ที่ได้จากการรวบรวมนโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของ 8 วิชาชีพ ผู้วิจัยจะเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ ในลักษณะกระบวนการวิเคราะห์แก่นสาระ (Thematic analysis) โดยแยกกลุ่มและเรียงลำดับตามความสำคัญของข้อมูลที่เกิดขึ้นจากเรื่องที่ทำการศึกษา และเลือกนำเสนอข้อมูลเฉพาะเรื่องที่ทำการศึกษาเท่านั้น โดยนำผลการศึกษามาสรุปร่วมเสนอแนะแนวทางเตรียมความพร้อมต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต

2. ผู้ให้ข้อมูลและวิธีการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล : นายจ้างหรือตัวแทนสถานประกอบการในประเทศไทย จำนวน 7 คน ประกอบด้วย วิชาชีพวิศวกรรม 3 คน วิชาชีพแพทย์ 1 คน วิชาชีพพยาบาล 1 คน วิชาชีพบัญชี 1 คนและวิชาชีพการท่องเที่ยวและการโรงแรม 1 คน

เนื่องจากงานวิจัยนี้เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพจากกลุ่มประเทศอาเซียนเข้ามาทำงานในประเทศไทย จึงทำให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีจำนวนน้อย รวมถึงสถานประกอบการที่รับแรงงานจากอาเซียนก็มีจำนวนน้อย จึงทำให้ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลมาได้เพียง 7 สถานประกอบการเท่านั้น

2) วิธีการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูล : ผู้วิจัยได้มีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง 2 วิธี โดยวิธีการแรก จะเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเลือกเฉพาะกลุ่มผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานฝีมือจากกลุ่มประเทศอาเซียนที่อยู่ประเทศไทยในปัจจุบัน เป็นวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยคัดเลือกจากกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ และวิธีการที่สองจะนำเอาวิธีแบบสโนว์บอลหรือแบบลูกโซ่ (Snowball or chain sampling) มาช่วยในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยการแนะนำของสถานประกอบการที่ได้ทำการสัมภาษณ์แล้ว เพื่อเพิ่มจำนวนผู้ให้ข้อมูล

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ (Interview) ซึ่งเครื่องมือการวิจัยที่ออกแบบมาเพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ในประเด็นผลกระทบที่เกิดขึ้นจากนโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรีของ 8 สาขาวิชาชีพ ที่ได้ศึกษาว่าสถานประกอบการในประเทศไทยได้รับผลกระทบอย่างไรจากที่มีนโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีใน 8 สาขาวิชาชีพของประชาคมอาเซียน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสารเพื่อเป็นพยานประกอบ เช่น รูปแบบบทความวิชาการในระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเอกสารและข้อมูลทั้งหมดที่เกี่ยวข้องนำมาเพื่อใช้ในการอ้างอิงและเรียบเรียงเป็นบทความวิจัยในเรื่องนี้ เพื่อสามารถนำผลการศึกษามาสรุปรและเสนอแนะแนวทางเตรียมความพร้อมต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตได้

2) การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักใน 8 สาขาวิชาชีพ เฉพาะกลุ่มผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานฝีมือจากกลุ่มประเทศอาเซียนที่อยู่ประเทศไทยในปัจจุบัน โดยมีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews)

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยอาศัยฐานความรู้จากการศึกษาข้อมูลเอกสารและการสัมภาษณ์ ที่ได้จากการรวบรวมนโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของ 8 วิชาชีพและความคิดเห็นของนายจ้างหรือตัวแทนของสถานประกอบการในประเทศไทยเป็นผู้ให้ข้อมูล ในเรื่องผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีของอาเซียนเข้ามาในประเทศไทย โดยการเลือกใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์ (Interview form) การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล จะใช้วิธีการบันทึกและถอดเทประหว่างสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้วิจัยจะเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ ในลักษณะกระบวนการวิเคราะห์แก่นสาระ (Thematic analysis) โดยแยกกลุ่มและเรียงลำดับตามความสำคัญของข้อมูลที่เกิดขึ้นจากเรื่องที่ทำการศึกษา และเลือกนำเสนอข้อมูลเฉพาะเรื่องที่ทำการศึกษาเท่านั้น โดยนำผลการศึกษามาสรุปพร้อมเสนอแนะแนวทางเตรียมความพร้อมต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยนี้จะยึดตามคำถามงานวิจัย คือ สถานประกอบการในประเทศไทยได้รับผลกระทบด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างไรจากนโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีใน 8 สาขาวิชาชีพของประชาคมอาเซียน ซึ่งจะเป็นเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ และ 2) ผลกระทบทางด้านสังคม จากการศึกษาข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการองค์กรหรือตัวแทนสถานประกอบการในประเทศไทยทั้ง 7 สถานประกอบการ เพื่อที่จะศึกษาถึงผลกระทบในประเทศไทย จากที่มีนโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาในประเทศ ซึ่งสามารถแบ่งการอธิบายได้ ดังนี้

1. ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ

จากการศึกษา พบว่า การเปิดพรมแดนประเทศไทยเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานได้อย่างเสรีภายในประชาคมอาเซียน ส่งผลกระทบเชิงบวกทางด้านเศรษฐกิจเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ ก่อให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน อัตราค่าจ้างและสวัสดิการทางสังคมที่เท่าเทียมกันและเกิดการแข่งขันที่สร้างสรรค์ โดยการกระตุ้นการพัฒนาของแรงงานไทยและสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลให้แรงงานมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น

แรงงานไทยมีจุดอ่อนทางด้านภาษา ฉะนั้น จะต้องมีการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานในด้านภาษา ซึ่งเป็นหน้าที่ของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องต้องขับเคลื่อนกลไกต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับแรงงานไทย ให้มีการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานด้านอื่น ๆ เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับชาวต่างชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านภาษา ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ รวมถึงความสามารถในการปรับตัวท่ามกลางวัฒนธรรมที่หลากหลาย หน่วยงานของรัฐควรจัดทำหลักสูตรภาษาเพื่อใช้ในการสื่อสาร ทั้งภาษาอังกฤษและภาษาของประเทศในอาเซียน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่แรงงานวิชาชีพของไทย

2. ผลกระทบทางด้านสังคม

จากการศึกษา พบว่า การเปิดพรมแดนประเทศไทยเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานได้อย่างเสรีภายในประชาคมอาเซียน ก่อให้เกิดผลกระทบด้านสังคมเชิงบวก ได้แก่ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านภาษาและวัฒนธรรม รวมถึงการให้เคารพในความหลากหลายทางชาติพันธุ์และวัฒนธรรม แรงงานไทยและแรงงานจากอาเซียนไม่เกิดความขัดแย้งหรือความแตกแยกทางสังคม ยังส่งเสริมให้เห็นถึงโอกาสในการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันมากกว่า

3. แนวทางการเตรียมความพร้อมในการรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีใน 8 สาขาวิชาชีพในประเทศไทย

นายจ้างไทยได้เสนอแนะแนวทางการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานฝีมือกลุ่มอาเซียนในประเทศไทย โดยให้หน่วยงานรัฐปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ในการดูแลและอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมายทั้งฝ่ายนายจ้างและตัวแรงงานอย่างเข้มงวด เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการดำเนินนโยบายเกี่ยวกับการเคลื่อนย้าย

เข้ามาโดยเสรีของแรงงานจากประเทศอาเซียน ในขณะที่เดียวกันควรมีการพัฒนาแรงงานไทย และหาแนวทางร่วมกันในการสนับสนุนอาชีพในระดับทักษะฝีมือ ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ ภาครัฐ ภาคเอกชนและสถาบันการศึกษา ตลอดจนองค์กรที่เกี่ยวข้องต้องร่วมมือกันดำเนินการอย่างเป็นระบบและเตรียมการระยะยาว เพื่อแก้ไขปัญหา การขาดแคลนแรงงานในอนาคต

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ในบทที่ 4 รวมทั้ง การอภิปรายผลดังกล่าวเทียบเคียงกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยหรือการศึกษาที่ผ่านมา ได้แก่ 1) มิติเศรษฐกิจ และ 2) มิติสังคม ดังนี้

1. มิติเศรษฐกิจ

ผลความคิดเห็นจากผู้ประกอบการองค์กรหรือตัวแทนสถานประกอบการในประเทศไทยที่มีแรงงานใน 8 สาขาวิชาชีพ จำนวน 7 คน จาก 7 สถานประกอบการในประเทศไทย “เห็นด้วย” กับนโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีในประเทศอาเซียนและการเคลื่อนย้ายแรงงานนี้ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงบวกมากกว่าผลกระทบเชิงลบทางด้านเศรษฐกิจ ดังนี้

1) อัตราค่าจ้างและสวัสดิการทางสังคมที่เท่าเทียมกัน

ผลความคิดเห็นของผู้ประกอบการองค์กรหรือตัวแทนสถานประกอบการในประเทศไทยทั้ง 7 คน มีความคิดเห็นต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากอาเซียนเข้ามาในประเทศไทยในทางเดียวกันว่า แรงงานจากประเทศอาเซียนเข้ามาในประเทศไทยได้ ค่าตอบแทนไม่แตกต่างจากแรงงานไทย แต่อาจจะได้ค่าตอบแทนสูงกว่าแรงงานไทย ในกรณีที่มีความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษ หรือตามภาระงานที่สูงกว่าแรงงานไทย

ในส่วนของสวัสดิการทางสังคม เป็นระบบการจัดบริการทางสังคมเกี่ยวกับการ ป้องกัน การแก้ไขปัญหา การพัฒนาและการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนอง ความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสมเป็นธรรมและให้เป็นไปตามมาตรฐาน ทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่ อาศัย การทำงาน การมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรมและบริการทางสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงสิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับและการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุก

ระดับในการทำงาน ถือเป็นอีกเรื่องหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นปัจจัยที่แรงงานให้ความสำคัญ เพราะเป็นตัวกำหนดความต้องการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้และพยายามที่จะตอบสนองออกมาในรูปกำลังคนที่จำเป็นในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งจะเห็นว่าสวัสดิการของแรงงานไทยและแรงงานจากประเทศอาเซียนนั้น ไม่สอดคล้องกับกระทรวงแรงงาน (2557) ความว่าอัตราค่าจ้างเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน หรือเป็นการดึงดูดแรงงานเข้ามาในประเทศที่มีอัตราค่าจ้างสูง โดยแนวโน้มการกระจายตัวของแรงงานในกลุ่มนี้จะเคลื่อนย้ายไปยังกลุ่มประเทศที่มีอัตราค่าจ้างที่สูงกว่า อาจจะเป็นได้ว่าค่าจ้างในประเทศของตัวเองต่ำกว่าประเทศไทย จะเห็นว่าประเทศในอาเซียนจะเกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจไม่เท่าเทียมกัน ในเรื่องอัตราค่าจ้าง โดยเฉพาะสิงคโปร์เป็นประเทศที่มีอัตราการเจริญเติบโตทางด้านธุรกิจสูงและเป็นประเทศที่มีอัตราค่าจ้างแรงงานที่สูงที่สุดในอาเซียน รองลงมาคือประเทศไทย ที่มีอัตราค่าจ้างปานกลาง

การที่มีแรงงานฝีมือจากกลุ่มประเทศอาเซียนเคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศไทย ไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านอัตราค่าจ้างและสวัสดิการของแรงงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งความคิดเห็นส่วนใหญ่สถานประกอบการหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง กล่าวว่า การที่มีแรงงานจากกลุ่มอาเซียนเข้ามานั้น ไม่เกิดปัญหาการเปลี่ยนแปลงทางด้านอัตราค่าจ้างและสวัสดิการของแรงงานเปลี่ยนแปลงไป แต่กลับมองว่าเป็นเรื่องที่ดีในการช่วยกระตุ้นความสามารถของแรงงานไทยให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สุนิสา แพรภัทรประสิทธิ์ (2556) ความว่าอัตราค่าจ้างเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ หรือการดึงดูดแรงงานที่มีฝีมือเอาไว้ในประเทศนั้น การเปิดเสรีด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือในอาเซียน ส่งผลต่อแนวโน้มการกระจายตัวของแรงงานในกลุ่มนี้มากขึ้น โดยแรงงานมีแนวโน้มเคลื่อนย้ายไปยังกลุ่มประเทศที่มีอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างสูงกว่า ซึ่งจะเห็นว่าประเทศในอาเซียนมีการเติบโตทางเศรษฐกิจไม่เท่าเทียมกัน ส่งผลให้อัตราเงินเดือนไม่เท่ากันด้วย

2) การแข่งขันอย่างสร้างสรรค์

จากการเคลื่อนย้ายของกลุ่มแรงงานจากอาเซียนเข้ามาในประเทศไทยนั้น พบว่าแรงงานฝีมือจากกลุ่มประเทศอาเซียนในประเทศไทย ไม่ก่อให้เกิดการแข่งขันในเชิงลบระหว่างแรงงานไทยและแรงงานจากกลุ่มประเทศอาเซียน แต่กลับเป็นแรงผลักดันให้เกิดการแข่งขันอย่างสร้างสรรค์มากกว่า ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเด็นหลัก ดังนี้

2.1 ช่วยกระตุ้นการพัฒนาของแรงงานในประเทศไทย พบว่า ผู้ที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นไปในทางเดียวกันว่า การที่มีแรงงานจากกลุ่มประเทศอาเซียนเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทย ในปัจจุบันนั้นยังไม่ก่อให้เกิด “การแข่งขันเชิงลบ” จะตรงกันข้ามกับแรงงานจากกลุ่มประเทศอาเซียนเข้ามา ทำให้ช่วยเพิ่มศักยภาพให้แก่แรงงานไทยมากกว่า ไม่ว่าจะเป็นเรื่องภาษาอังกฤษและการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพเป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้แรงงานไทยตระหนักรู้ว่า ถ้าเราไม่มีความรู้ความสามารถเท่าเทียมกับแรงงานที่มาจากกลุ่มประเทศอาเซียน อาจทำให้แรงงานไทยโดนแย่งงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับบทความของ มาลินี คงริน (2558) กล่าวว่าแรงงานต่างชาติที่มีฝีมือเข้ามาทำงานในประเทศได้สะดวกยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาศักยภาพของแรงงานไทย เนื่องจากการแข่งขันกันมากขึ้น โดยพัฒนาความสามารถของกำลังแรงงานไทยให้ตรงความต้องการของตลาดแรงงานและเป้าหมายสำคัญ คือ การส่งเสริมให้เป็นมาตรฐานสากลและสามารถนำไปเทียบเคียงกับแรงงานฝีมือในภูมิภาคอาเซียนได้ ทั้งนี้เพื่อให้ได้สาขาอาชีพอื่นที่มีความเหมาะสมสำหรับการเปิดให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีในภูมิภาคอาเซียน เพื่อให้องค์กรที่เกี่ยวข้องมีทิศทางการพัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมสำหรับอาชีพอื่นที่เหมาะสม เพื่อขยายผลให้มีการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีในอาเซียนต่อไป

2.2 เพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานให้แก่แรงงานไทย ผลการศึกษาจากการเคลื่อนย้ายแรงงานของกลุ่มประเทศอาเซียนเข้ามาในประเทศไทย ในปัจจุบันจะเห็นว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่มีการเพิ่มศักยภาพให้กับแรงงาน โดยการอบรมเพื่อที่จะให้แรงงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น การที่มีนโยบายเคลื่อนย้ายแรงงานจากกลุ่มประเทศอาเซียน ถือเป็น การกระตุ้นให้แรงงานมีความตื่นตัวมากยิ่งขึ้น เพราะการที่มีแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียนเข้ามาอาจส่งผลให้แรงงานไทยกลัวการตกงานหรือการโดนแย่งงาน ดังนั้นจึงส่งผลกระทบเชิงบวกให้กับแรงงานไทย ซึ่งสอดคล้องกับบทความ ชูติมา สิริทิพากุล (2562) ความว่า การเข้าสู่อาเซียนเป็นทั้งโอกาสและวิกฤต คือ เป็นการกระตุ้นให้คนพัฒนาฝีมือ เพื่อยกระดับการทำงานให้คนไทยเป็นระดับหัวหน้างานและมีแรงงานต่างด้าวเป็นแรงงานปฏิบัติการนี่คือโอกาส แต่หากไม่มีการพัฒนาฝีมือแรงงานอาจเกิดเป็นวิกฤตได้ ดังนั้น ประเทศไทยจึงมีการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ทั้งการพัฒนาฝีมือแรงงานนอกระบบ ทำให้แรงงานมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตัวเอง สำหรับคนไทยมีการกระตุ้นให้แรงงานและสถานประกอบการในการเพิ่มขีดความสามารถของแรงงาน จะแบ่งออกเป็น 3

ด้าน คือ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานไทยและการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

การเคลื่อนย้ายแรงงานจากอาเซียนเข้ามาในประเทศไทย ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบในประเทศไทย การที่มีแรงงานเข้ามาในประเทศ สามารถช่วยกระตุ้นให้แรงงานไทยเกิดความกระตือรือร้นและเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านภาษาและวัฒนธรรมที่ได้จากแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียน จากความคิดเห็น พบว่า การที่มีแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียนเคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศไทย ไม่ก่อให้เกิดการแข่งขันเชิงลบ แต่ช่วยกระตุ้นการพัฒนาของแรงงานในประเทศไทยและสามารถทำให้เกิดการยกระดับ โดยการปฏิรูปการศึกษาในกลุ่มประเทศอาเซียนของประชาชนที่สูงมากขึ้นกว่าเดิม ดังนั้นจะเห็นว่าผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยที่มีอยู่เดิม สรุปได้ว่าการที่มีแรงงานจากกลุ่มอาเซียนเข้ามาในประเทศไทย ไม่ทำให้เกิดการแข่งขันเชิงลบขึ้นแก่แรงงานในประเทศไทย ซึ่งการที่มีแรงงานในกลุ่มอาเซียนเข้ามา ทำให้แรงงานประเทศไทยส่วนใหญ่ได้รับผลประโยชน์มากกว่า ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของภาษา วัฒนธรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ยังรวมไปถึงสามารถช่วยให้แรงงานไทยกระตือรือร้นมากยิ่งขึ้น

3) เกิดการขยายตัวทางด้านธุรกิจ

ผู้ประกอบการองค์กรหรือตัวแทนสถานประกอบการในประเทศไทยทั้ง 7 คน “เห็นด้วย” กับนโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาในประเทศไทย ก่อให้เกิดการขยายตัวทางด้านธุรกิจ เพราะแรงงานที่เข้ามาสามารถช่วยเพิ่มมูลค่าและผลประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อประสานงาน การอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานให้แก่สถานประกอบการในประเทศไทย และเศรษฐกิจไทยจะเติบโตได้โดยการยกระดับความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มของแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อนุสรณ์ ธรรมใจ (2555) ความว่า ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะก่อให้เกิดโอกาสอย่างมหาศาล ก่อให้เกิดการขยายตัวของการค้า การลงทุน เศรษฐกิจในภาพรวมจะเพิ่มขึ้น ถ้ามียุทธศาสตร์และเป้าหมายของประเทศที่ชัดเจน ทุกภาคส่วนของเศรษฐกิจไทยสามารถร่วมกันผลักดันให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์หรือเป้าหมายได้ในอีก 10-15 ปีข้างหน้า ประเทศไทยอาจจะกลายเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว (Developed country) ชีวิตความเป็นอยู่จะดีขึ้นอย่างชัดเจน หากมียุทธศาสตร์ที่ถูกต้อง จะกลายเป็นศูนย์กลางของเศรษฐกิจอาเซียน เพราะที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ได้เปรียบ

การเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียนเข้ามา ช่วยให้เกิดการขยายตัวทางด้านธุรกิจ หรือการเพิ่มมูลค่าและผลประโยชน์ให้กับประเทศไทย ซึ่งการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรที่เข้ามามีบทบาทในภาคแรงงาน จึงช่วยผลักดันให้เกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศอย่างมาก

4) ช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

ผลความคิดเห็นของผู้ประกอบการองค์การหรือตัวแทนสถานประกอบการในประเทศไทย เห็นว่านโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาในประเทศไทย สามารถช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของไทยที่จะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเร็วขึ้น ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ส่วนการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เห็นว่าแรงงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และเกี่ยวข้องกับทั้งภาครัฐและภาคเอกชน การขาดแคลนแรงงาน จึงทำให้เกิดการสูญเสียโอกาสในการผลิตสินค้าและบริการ เพื่อสร้างรายได้ให้กับประเทศ ทั้งนี้การที่มีการนำแรงงานจากอาเซียนเข้ามาทดแทนก็ถือว่าเป็นเรื่องที่ดี เพราะสามารถช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศได้ ซึ่งสอดคล้องบทความของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550) ว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อประเทศไทย เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน การนำเข้าแรงงานฝีมือจากต่างประเทศ อาจช่วยบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานลงได้ ถึงจะเป็นเพียงการแก้ไขในระยะสั้น แต่ก็สามารถช่วยแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจของประเทศไทยได้ ดังนั้นจึงมีการดึงดูดแรงงานฝีมือจากต่างประเทศให้เข้ามาทำงานในสาขาวิชาชีพในประเทศที่ขาดแคลน เพื่อที่จะช่วยส่งเสริมทางด้านเศรษฐกิจภายในประเทศให้ดีขึ้นได้

จากการศึกษาทำให้เห็นว่าสอดคล้องกับงานวิจัยที่มีอยู่เดิม ที่ว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพจากกลุ่มประเทศอาเซียนเข้ามา สามารถช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานหรือการทดแทนแรงงานที่ขาดแคลนได้ ซึ่งสามารถช่วยแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจได้เช่นกัน

2. มิติสังคม

จากการศึกษาข้อมูลความคิดเห็นของนายจ้างไทยที่มีต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียนได้ความคิดเห็นว่า จากการที่มีแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียนเข้ามามีบทบาทเชิงบวกทางด้านสังคม ดังนี้

1) โอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย

จากการเคลื่อนย้ายแรงงานจากต่างชาติเข้ามาในประเทศไทย ไม่ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางด้านสังคม ซึ่งความคิดเห็นส่วนใหญ่ของผู้ที่เกี่ยวข้องกล่าวว่า “แรงงานที่มาจากต่างชาติเข้ามา เพื่อเรียนรู้ทางวัฒนธรรมความเป็นอยู่ของแรงงานไทยด้วยเช่นกัน” ไม่ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางด้านสังคมขึ้น กลุ่มแรงงานจากอาเซียนยังสามารถปรับตัวเข้ากับแรงงานไทยได้เป็นอย่างดี และแรงงานจากกลุ่มประเทศอาเซียนยังมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางสถานประกอบการจัดทำขึ้นตลอด จึงไม่ทำให้เกิดปัญหา ส่วนเรื่องของการสื่อสารมีข้อด้อยเล็กน้อยแต่ไม่ทำให้เกิดปัญหาขึ้น จึงทำให้เกิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานจากกลุ่มอาเซียน ซึ่งสอดคล้องกับ ยไพบร คงเรือง (2558) ความว่า มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศไทยในการมูลค่าการผลิตในปัจจุบัน ส่วนหนึ่งมาจากแรงงานต่างชาติ ถ้าสามารถดึงแรงงานเหล่านี้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชาติไทยในมิติอื่น ๆ ที่ไม่ใช่เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานเท่านั้น ควรจัดให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน พัฒนาสิ่งแวดล้อมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนที่แรงงานเหล่านี้อาศัยอยู่ ถ้าแรงงานเกิดรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศไทยจะเป็นสิ่งที่ดีมาก เพราะคนไทยชอบมองว่าการรวมตัวมาก ๆ ของแรงงานเหล่านี้จะมีปัญหา ไม่ว่าจะเป็นปัญหาอาชญากรรม ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ชุมชนสกปรกมีขยะเพิ่มขึ้นและไม่มีการเก็บขยะ ซึ่งความจริงแล้วแรงงานเหล่านี้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา แต่เราไม่ค่อยยอมให้แรงงานเหล่านี้มีพื้นที่และโอกาส จะเห็นว่าการที่เราเข้าสู่อาเซียน โดยเฉพาะการอยู่ร่วมกันของคนในชุมชน หรือพื้นที่ที่มีแรงงานชาวต่างชาติจำนวนมาก ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในด้านศิลปวัฒนธรรมกันมากขึ้น

ดังนั้น การเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มฝีมือเข้ามาในประเทศไทย ไม่ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางด้านสังคม แต่จะเห็นว่าการที่มีแรงงานในกลุ่มอาเซียนเข้ามาจะช่วยให้เกิดการส่งเสริมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านภาษาและวัฒนธรรม รวมไปถึงความเป็นอยู่ต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่มีอยู่เดิม

2) การเคารพในความหลากหลายทางชาติพันธุ์และวัฒนธรรม

การเคลื่อนย้ายแรงงานจากต่างชาติ ไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งทางสังคม และวัฒนธรรมขึ้น จากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานวิชาชีพส่วนใหญ่เห็นว่า การที่มีแรงงานวิชาชีพจากกลุ่มอาเซียนเข้ามา ช่วยเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้แลกเปลี่ยนทางด้าน

สังคมมากกว่าเกิดความขัดแย้ง ทำให้แรงงานไทยให้ความเคารพวัฒนธรรมที่ต่างจากตน สามารถอธิบายได้ว่าการสัมผัสสถานประกอบการ ทำให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของวัฒนธรรมอื่นที่เป็นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง ทำให้เกิดทักษะทางด้านวัฒนธรรมสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ตลอดจนปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่สอดคล้องกับ สภาพนายความ คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชนด้าน คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชนด้านชนชาติผู้ไร้สัญชาติแรงงานข้ามชาติและผู้พลัดถิ่น (2554) ความว่า ความขัดแย้งทางด้านชาติพันธุ์ ทำให้สังคมเกิดความหวาดระแวงต่อแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศ ซึ่งแรงงานที่เข้ามาทำงานเกิดความหวาดระแวงต่อแรงงานในประเทศ ทำให้แรงงานเหล่านี้ต้องอยู่ในประเทศแบบหลบ ๆ ซ่อน ๆ ทำให้สังคมไทยเกิดเป็นคำถาม ถ้าต่างฝ่ายต่างหวาดระแวงแล้วจะให้อยู่ร่วมกันได้อย่างไร

จากการศึกษาทำให้เห็นว่า การให้ความเคารพต่อวัฒนธรรม การเข้าไปมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมที่ต่างกัน การตระหนักถึงคุณค่าของวัฒนธรรม การยอมรับวัฒนธรรมที่ต่างกัน ในการดำรงอยู่ร่วมกันของวัฒนธรรมที่หลากหลายของกลุ่มคน ชนชั้น ชาติพันธุ์ เพศและท้องถิ่น ในสังคมที่มีความซับซ้อน การเห็นคุณค่าและประโยชน์ในความหลากหลาย รวมถึงวิธีการคิด การมีปฏิสัมพันธ์และการสื่อสาร ไม่เพียงแต่เป็นเรื่องความแตกต่างทางด้านภาษาหรือศาสนาของคนต่างชาติต่างเผ่าพันธุ์เท่านั้น ยังหมายถึงบุคคลที่มาจากพื้นฐานหรืออัตลักษณ์เดียวกัน ให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติเคารพซึ่งกันและกัน ร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะและบทสรุป

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลความคิดเห็นของนายจ้างหรือตัวแทนจากสถานประกอบการต่าง ๆ ในประเทศไทย ต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเข้ามาในประเทศไทย ดังนี้

1) ควรมีการศึกษาวเคราะห์สถานประกอบการ ถึงผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เพื่อให้สามารถทำความเข้าใจกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ และสามารถนำมาใช้ในแนวทางการเตรียมความพร้อมรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียนของ 8 วิชาชีพในประเทศไทย

2) ไม่มีความชัดเจนในกระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงาน ผู้ประกอบการได้สะท้อนถึงการดำเนินการที่ไม่ชัดเจน เพื่อเพิ่มความพร้อมของไทย ภาครัฐต้องทำระเบียบวิธีการดำเนินการที่ชัดเจนให้แก่สถานประกอบการ เพื่ออำนวยความสะดวก

3) ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนอย่างจริงจังในการถ่ายทอดทักษะฝีมือ ความรู้ความสามารถแก่แรงงานไทย เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับแรงงานต่างชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ รวมถึงความสามารถในการปรับตัวท่ามกลางวัฒนธรรมที่หลากหลาย หน่วยงานของรัฐควรจัดทำหลักสูตรภาษา เพื่อใช้ในการสื่อสาร ทั้งภาษาอังกฤษและภาษาของประเทศในอาเซียน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่แรงงานวิชาชีพของไทย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยชิ้นแรกที่มีการศึกษาใน 8 สาขาวิชาชีพ จากที่มีนโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียน ดังนั้นควรมีการเพิ่มจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง เช่น เจ้าหน้าที่รัฐ สถานประกอบการ แรงงานไทยและแรงงานจากกลุ่มประเทศอาเซียนที่เคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศไทย เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษางานวิจัยนี้เห็นว่ายังไม่เห็นผลกระทบเชิงลบทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม ในทางกลับกันทำให้เห็นผลกระทบเชิงบวกด้านเศรษฐกิจ เช่น เกิดการขยายตัวทางด้านธุรกิจ ช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน อัตราค่าจ้างและสวัสดิการทางสังคมที่เท่าเทียมกันและการแข่งขันอย่างสร้างสรรค์ ส่วนด้านสังคมก็ส่งผลกระทบเชิงบวก เช่น ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านภาษาและวัฒนธรรม รวมถึงการเคารพในความหลากหลายทางชาติพันธุ์และวัฒนธรรม ทำให้ไม่เกิดปัญหาและสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นความสำคัญของแรงงาน ในด้านการพัฒนาทักษะ การเพิ่มศักยภาพของแรงงานไทย โดยเฉพาะทักษะในภาษาต่างประเทศ เพื่อให้แรงงานไทยสามารถแข่งขันกับแรงงานต่างชาติได้ และตอบสนองต่อความต้องการของสถานประกอบการ

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). *การนำเข้าแรงงานฝีมือ: ปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาประเทศไทย*. สืบค้นเมื่อ 7 มกราคม 2562, จาก <http://www.kriengsak.com/>.
- กระทรวงแรงงาน. (2557). *โครงการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียน: ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community: AC)*. สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2562, จาก http://www.mol.go.th/sites/default/files/pdf/7.bththii_3_prachaakhmaaechiyn.pdf.
- ธนพงษ์ โพธิ์ปิติ. (2553). *จำนวนแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือจากประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา ในอนาคต และความต้องการแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือสำหรับภาวะสังคมผู้สูงอายุ*. สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2562, จาก <http://prp.trf.or.th/trf-policy-brief/>.
- มาลินี คงริน. (2558). *แรงงานไทยปรับตัวอย่างไร เมื่อเข้าสู่ AEC*. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2562. จาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament/tparcy/download/article/article_20151130092334.pdf.
- ยัมพร คงเรือง. (2558). *แรงงานอาเซียนหลากทักษะ-ฝีมือแบบไหนที่ธุรกิจต้องการตัว*. สืบค้นเมื่อ 28 ธันวาคม 2561, จาก <https://news.thaipbs.or.th/content/2771>.
- ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอาเซียน กรมประชาสัมพันธ์. (2561). *8 อาชีพที่สามารถทำงานได้อย่างเสรีใน 10 ประเทศอาเซียน*. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2562. จาก http://www.asean thai.net/ewt_news.php?nid=371&filename=index_2
- สภาพนายความคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนด้าน คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชนด้านชนชาติผู้ไร้สัญชาติแรงงานข้ามชาติและผู้พลัดถิ่น. (2554). *สถานการณ์การย้ายถิ่นในประเทศไทย: สภาพปัญหา ผลกระทบแนวโน้ม*. สืบค้นเมื่อ 6 มกราคม 2562, จาก <http://www.Statelessperson.com/www/?q=taxonomy./term/18>.
- สุนิสา แพรภทรประสิทธิ์. (2556). *ผลกระทบด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจจากการจ้างแรงงานฝีมือตามข้อตกลงการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน: กรณีแพทย์ และพยาบาล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อดิศักดิ์ มหารรรณ. (2557, 14 สิงหาคม). *อาชีพเสรีในอาเซียน*. สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2561. จาก <http://www.aecnews.co.th/>.

Journal of Buddhist Education and Research : JBER

ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2563 [120] Vol. 6 No. 1 January - June 2020

อนุสรณ์ ธรรมใจ. (2555). *AEC คือโอกาส เชื่อหากมีประชาธิปไตยแท้จริง – อีก 15 ปี ไทย
เป็นประเทศพัฒนา*. สืบค้นเมื่อ 11 ธันวาคม 2561. จาก
<https://voicelabour.org/อนุสรณ์-ธรรมใจชี้-aec-คือโอ/>.