

แนวทางการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะ
ไป - กลับในเขตเศรษฐกิจพิเศษ : กรณีศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก
**Guidelines for Working Management of Illegant Aliens Worked in Round-
Trip Style at The Special Economic Zone : A Case Study of Mae Sot
District, Tak Province**

ฐิตาภา จันทรโรจน์ และ ธนัสถา โจรนตระกูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Thitapha Jantharote and Tanastha Rojanatrakul
Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand
Corresponding Author, E-mail : thitapha.j@psru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป - กลับในเขตเศรษฐกิจพิเศษ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้างหรือผู้ประกอบการต่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป - กลับในเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป - กลับในเขตเศรษฐกิจพิเศษ ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ นายจ้างหรือผู้ประกอบการ จำนวน 257 คน เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.876 สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t-test และ F-test และจากการทดสอบรายคู่ (LSD.)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป - กลับในเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า นายจ้างหรือผู้ประกอบการที่มี เพศ อายุ การศึกษา ประเภทกิจการ รายได้ และระยะเวลาที่อยู่ในพื้นที่ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป - กลับในเขตเศรษฐกิจพิเศษ ไม่แตกต่างกัน และ 3) ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป - กลับในเขตเศรษฐกิจพิเศษ พบว่า ควรมีการแก้ปัญหาระยะสั้นในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ด้วยการกำหนดมาตรการในการคุ้มครองแรงงานเพื่อให้สิทธิแรงงานต่างด้าวการผ่อนปรนความเข้มงวดและระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าว การกำหนดปริมาณแรงงานที่จะเข้ามาในประเทศอย่างเหมาะสมกับจำนวนที่ต้องการ การเพิ่มความถี่ในการตรวจตรา เพิ่ม

* วันที่รับบทความ : 20 มีนาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 23 พฤษภาคม 2566; วันตอบรับบทความ : 24 พฤษภาคม 2566

การดูแล และการออกกฎเกณฑ์ให้แรงงานต่างด้าวได้รับการคุ้มครองดูแลให้ดีขึ้น และการปรับโครงสร้างการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เกิดการบูรณาการที่เป็นเอกภาพมากขึ้น

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ; การทำงานของคนต่างด้าว; การทำงานในลักษณะไป – กลับ; เขตเศรษฐกิจพิเศษ

Abstracts

The objectives of this individual study were to study: 1) Different levels of working administration of the immigrants who work one-day trip in the special economic area 2) compare employers' or entrepreneurs' opinions on the working administration of the immigrants who work one-day trip in the special economic area, which each classified by personal factors, 3) difficulties, obstacles, and administrative approaches of the immigrants working one-day trip in the special economic area. The study is conducted according to quantitative and demographic research, by having 257 employers or entrepreneurs as demographics. Having questionnaires as tools, the confidence value resulted in 0.876. The statistics used were frequency, percentage, mean, and standard deviation, including the T-test and the F-test and from the paired test LSD.

The outcomes were as followed: 1) For the different levels of working administration of the immigrants who work one-day trip in the special economic area found that the overall administrative is at a high level. 2) A comparison of personal factors with the opinions of employers or entrepreneurs on the subject of working administration of the immigrants who work one-day trip in the special economic area perceived that employers or entrepreneurs with different gender, age, education, type of business, income and duration immersed in the area have similar opinions on working administration of the immigrants who work one-day trip in the special economic area. Therefore, the hypothesis was dismissed. 3) Difficulties, obstacles, and administrative approaches of the immigrants working one-day trip in the special economic area indicated that there should be a short-term solution to the administration of migrant workers, by regulating measures to escalate workers' protection and their working rights. Flexibility on strict regulations and relevant laws is needed for allowing sufficient migrants workers into the country appropriately according to the required number. To increase the frequency of inspections, supervision, and enacting regulations to ensure migrant workers are well protected and restructuring the working administration of migrant workers to achieve more unified integration.

Keywords : Guidelines for Working; Illegant Aliens; Worked in Round-Trip Style; The Special Economic Zone

บทนำ

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 64 ได้กำหนดให้คนต่างด้าวซึ่งเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยมีบัตรผ่านแดนหรือบัตรอื่นตามที่อธิบดีกรมการจัดหางานกำหนด อาจได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนให้ทำงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาล และในท้องที่ที่กำหนดได้ ซึ่งการจัดระบบการจ้างคนต่างด้าวตามมาตรา 64 ที่กล่าวไปข้างต้นและที่แก้ไขเพิ่มเติม นั้น มีการจัดระบบอย่างต่อเนื่อง (ราชกิจจานุเบกษา, 2560 : 1) การเข้ามาทำงานในลักษณะไป-กลับของชาวเมียนมา ในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ซึ่งพื้นที่นี้จัดเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยรัฐบาลมีนโยบายในการกระตุ้นเศรษฐกิจและพัฒนาให้มีการลงทุนในพื้นที่ที่มีศักยภาพด้วยการจัดตั้งเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยอาศัยศักยภาพและความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของพื้นที่ในแต่ละด้านโดยเฉพาะการมีเขตแดนอยู่ริมชายแดน และการเป็นเมืองการค้าหน้าด่านของประเทศ อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สอดเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษที่ได้รับการพัฒนาในลำดับต้น ๆ ประกอบกับพื้นที่ของแม่สอดเป็นพื้นที่ที่ติดชายแดน ซึ่งมีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางที่ใช้แรงงานเข้มข้น ภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างที่มีความต้องการแรงงานจำนวนมาก และผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมที่ต้องการแรงงานเข้ามาทำงานในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยว โดยจังหวัดตาก มีแนวชายแดนติดต่อกับประเทศเมียนมา มีแม่น้ำเมยเป็นเส้นแบ่งชายแดน การเดินทางข้ามแดนเป็นไปโดยง่ายในช่องทางธรรมชาติ ทำให้แรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งลักลอบเดินทางเข้ามาทำงานได้ อีกทั้งในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง แรงงานมีการเคลื่อนย้ายตลอดเวลา ส่วนหนึ่งหลบหนีนายจ้างไปทำงานกับนายจ้างรายใหม่ หรือสู่อำเภออื่นใน และส่วนหนึ่งเดินทางกลับประเทศต้นทางในระยะเวลาหนึ่งแล้วกลับเข้ามาใหม่ ส่งผลให้นายจ้างผู้ประกอบการประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน (สำนักงานจัดหางานจังหวัดตาก, 2565 : 2)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจในการศึกษาค้นคว้าสภาพการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป-กลับ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เพราะนอกจากจะทำให้ทราบถึงกระบวนการจัดการการทำงานของคนต่างด้าวแล้ว สามารถทราบถึงปัญหาและอุปสรรครวมถึงผลกระทบต่าง ๆ ที่นายจ้างได้รับจากการจ้างแรงงานต่างด้าว และวิธีการแก้ปัญหาของนายจ้างในชั้นปฐมภูมิ นอกจากนี้ยังทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นกับองค์กรภาครัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในพื้นที่ในกรณีที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน ซึ่งจะทำให้การดำเนินการเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อีกด้วย ดังนั้นการศึกษาวิจัยแนวทางการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป - กลับในเขตเศรษฐกิจพิเศษ : กรณีศึกษาในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก จึงมีความน่าสนใจทั้งในเชิงกายภาพและในเชิงการแก้ปัญหาเกี่ยวกับระบบการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวที่อาจนำมาซึ่งประโยชน์และการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกลุ่มคนทำงานเหล่านี้ต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป - กลับ ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ : กรณีศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้างหรือผู้ประกอบการต่อการบริหารจัดการการทำงานของ คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป - กลับในเขตเศรษฐกิจพิเศษ : กรณีศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวที่เข้ามา ทำงานในลักษณะไป - กลับในเขตเศรษฐกิจพิเศษ : กรณีศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ จากการแจก แบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ประชากร คือ นายจ้างหรือผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวทำงานในลักษณะไป - กลับในพื้นที่ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก จำนวน 257 คน โดยเก็บจากประชากรทั้งหมด (สำนักงานจัดหางานจังหวัดตาก, 2565 : 2)

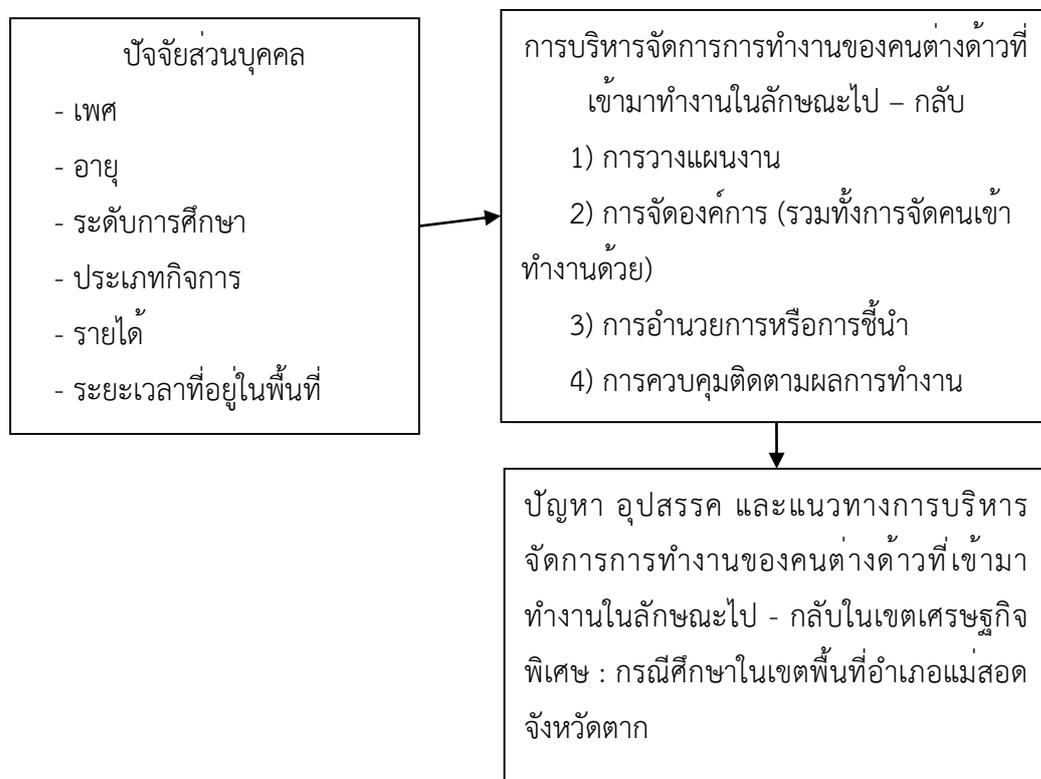
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม เป็นแบบตรวจรายการ 2) แนวทางการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน ในลักษณะไป - กลับในเขตเศรษฐกิจพิเศษ เป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ 3) ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป - กลับในเขตเศรษฐกิจพิเศษ เป็น แบบสอบถามปลายเปิด โดยสร้างมาจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด และทฤษฎี เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ กรอบ แนวคิด และดำเนินการสร้างและปรับแบบสอบถาม โดยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน โดยมีค่าความสอดคล้องในแต่ละ ข้อตั้งแต่ 0.5 - 1.0 และนำไปหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) กับนายจ้างหรือผู้ประกอบการที่ใช้ แรงงานต่างด้าว จำนวน 30 คน ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.876

3. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ขอนหนังสือจากคณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อนำไปขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเก็บข้อมูลกับนายจ้างหรือ ผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าว จำนวน 257 คน ชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้วนำ แบบสอบถามที่ได้มาตรวจความถูกต้อง และข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ 1) สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 2) สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่า t-test (Two-Independent Sample Test) และการทดสอบค่า F-test (One Way ANOVA) และ 3) การวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง โดยการแจกแจงความถี่ของผู้ตอบคำถามปลายเปิด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องโดยสังเคราะห์มาจากแนวคิดของฐานบนา ฉินไพศาล, (2559 : 3) เกี่ยวกับกระบวนการจัดการควรจะมีเพียง 4 ขั้นตอน คือ PODC ดังนี้ 1) การวางแผนงาน 2) การจัดองค์การ (รวมทั้งการจัดคนเข้าทำงานด้วย) 3) การอำนวยการหรือการชี้นำ และ 4) การควบคุมติดตามผลการทำงาน โดยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้
วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป - กลับในเขตเศรษฐกิจพิเศษ : กรณีศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก
ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป - กลับในเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยภาพรวม

ลำดับ	การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	แปลผล
1.	ด้านการวางแผนงาน	3.58	0.50	มาก
2.	ด้านการจัดองค์การ (รวมทั้งการจัดคนเข้าทำงานด้วย)	3.42	0.54	ปานกลาง
3.	ด้านการอำนวยความสะดวกหรือการขึ้นน้ำ	3.38	0.42	ปานกลาง
4.	ด้านการควบคุมติดตามผลการทำงาน	3.62	0.46	มาก
ภาพรวม		3.50	0.30	ปานกลาง

จากตาราง 1 พบว่า ระดับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป - กลับในเขตเศรษฐกิจพิเศษ : กรณีศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.50$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการควบคุมติดตามผลการทำงาน ($\mu = 3.62$) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนงาน ($\mu = 3.58$) ด้านการจัดองค์การ (รวมทั้งการจัดคนเข้าทำงานด้วย) ($\mu = 3.42$) และด้านการอำนวยความสะดวกหรือการขึ้นน้ำ ($\mu = 3.38$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป - กลับในเขตเศรษฐกิจพิเศษ : กรณีศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

ตารางที่ 2 ผลสรุปการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป - กลับในเขตเศรษฐกิจพิเศษ

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่า t	ค่า F	Sig	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
เพศ	การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว	-0.868	-	0.386	-	✓
อายุ	การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว	-	0.312	0.817	-	✓

การศึกษา	การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว	-	1.456	0.205	-	✓
ประเภทกิจการ	การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว	-	0.893	0.445	-	✓
รายได้	การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว	-	0.521	0.668	-	✓
ระยะเวลาที่อยู่ในพื้นที่	การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว	-	0.414	0.743	-	✓

จากตาราง 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า นายจ้างหรือผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวทำงานในลักษณะไป - กลับในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ที่มี เพศ อายุ การศึกษา ประเภทกิจการ รายได้ และระยะเวลาที่อยู่ในพื้นที่ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป - กลับในเขตเศรษฐกิจพิเศษ : กรณีศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป - กลับในเขตเศรษฐกิจพิเศษ : กรณีศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

ตาราง 3 ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป - กลับในเขตเศรษฐกิจพิเศษ

ลำดับ	ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการบริหารจัดการ	ความถี่ (f)
1	ควรมีการแก้ปัญหาระยะสั้นในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ด้วยการกำหนดมาตรการในการคุ้มครองแรงงานเพื่อให้สิทธิแรงงานต่างด้าว ใช้มาตรการในการลดผิดเพิ่มถูก เช่น ลดเรื่องบริษัทจัดหางาน เป็นต้น เพิ่มการนำเข้าให้ถูกกฎหมายมากขึ้น	68
2	การผ่อนปรนความเข้มงวดและระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะ 3 สัญชาติหลัก ได้รับอนุญาตทำงานง่ายและสะดวกขึ้น เพื่อให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาอยู่ในระบบควบคุมและดูแลตลอดจนสามารถบริหารจัดการได้อย่างแท้จริง	57
3	ควรมีการกำหนดปริมาณแรงงานที่จะเข้ามาในประเทศอย่างเหมาะสมกับจำนวนที่ต้องการและสามารถพิสูจน์เอกลักษณ์บุคคลได้เพื่อป้องกันการหลบหนีนายจ้าง รวมทั้งการไปขอขึ้นทะเบียนใหม่	48

4	ควรมีการเพิ่มความถี่ในการตรวจตรา เพิ่มการดูแล และการออกกฎเกณฑ์ให้แรงงานต่างด้าวได้รับการคุ้มครองดูแลให้ดีขึ้น	34
5	ควรปรับโครงสร้างการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เกิดการบูรณาการที่เป็นเอกภาพมากขึ้น	21

จากตาราง 3 ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป - กลับในเขตเศรษฐกิจพิเศษ : กรณีศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า 1) ควรมีการแก้ปัญหาระยะสั้นในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ด้วยการกำหนดมาตรการในการคุ้มครองแรงงานเพื่อให้สิทธิแรงงานต่างด้าวใช้มาตรการในการลดผิดเพิ่มถูก เช่น ลดเรื่องบริษัทจัดหางาน เป็นต้น เพิ่มการนำเข้าให้ถูกกฎหมายมากขึ้น 2) การผ่อนปรนความเข้มงวดและระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะ 3 สัญชาติหลัก ได้รับอนุญาตทำงานง่ายและสะดวกขึ้น เพื่อให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาอยู่ในระบบควบคุมและดูแล ตลอดจนสามารถบริหารจัดการได้อย่างแท้จริง 3) ควรมีการกำหนดปริมาณแรงงานที่จะเข้ามาในประเทศอย่างเหมาะสมกับจำนวนที่ต้องการและสามารถพิสูจน์เอกลักษณ์บุคคลได้เพื่อป้องกันการหลบหนีนายจ้าง รวมทั้งการไปขอขึ้นทะเบียนใหม่ 4) ควรมีการเพิ่มความถี่ในการตรวจตรา เพิ่มการดูแล และการออกกฎเกณฑ์ให้แรงงานต่างด้าวได้รับการคุ้มครองดูแลให้ดีขึ้น และ 5) ควรปรับโครงสร้างการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เกิดการบูรณาการที่เป็นเอกภาพมากขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป - กลับในเขตเศรษฐกิจพิเศษ : กรณีศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการควบคุมติดตามผลการทำงาน รองลงมา คือ ด้านการวางแผนงาน ด้านการจัดองค์การ (รวมทั้งการจัดคนเข้าทำงานด้วย) และด้านการอำนวยความสะดวกหรือการชี้นำตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประสานคนต่างด้าวให้เดินทางเข้ามาทำงานในราชอาณาจักร รับคนงานพร้อมกับบัญชีรายชื่อคนต่างด้าวให้กับด่านตรวจคนเข้าเมืองเพื่อรับคนงานเข้าติดต่อสำนักงานจัดหางานเพื่อยื่นแบบแจ้งบัญชีรายชื่อคนต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงาน พร้อมเอกสารหลักฐาน มีการจัดทำทะเบียนการทำงานแรงงานต่างด้าว เพื่อเป็นการจัดการแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด มีการติดตาม ตรวจสอบการทำงานให้เป็นไปตามแผนหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการติดตามสอดส่องการดำเนินงานแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามข้อตกลงว่าด้วยการขัมแดน และกฎหมายกำหนดไว้สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรวิจิตร จินดา (2563 : 1) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมในการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีสัญชาติ ผลการวิจัยพบว่า เหตุผลในการจ้างแรงงานต่างด้าวอันดับหนึ่งคือปัจจัยด้านเศรษฐกิจ รองลงมา คือ ปัจจัยด้านแรงงานต่างด้าว และปัจจัยด้านกฎหมาย เป็นลำดับสุดท้าย และสอดคล้องกับงานวิจัย

ของณัฐพล แสงวงกิจ (2561 : 4) แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์ ปัญหา อุปสรรคทั้งใน ระดับนโยบายและระดับหน่วยงาน สำหรับแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสมนั้น ควรบูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งรัฐบาล หน่วยงานภาครัฐ ผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าว ส่วนสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวด้านต่าง ๆ อาทิ ด้านบุคลากร ด้านความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น

2. การทดสอบการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นของนายจ้างหรือผู้ประกอบการต่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป - กลับในเขตเศรษฐกิจพิเศษ : กรณีศึกษาในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า นายจ้างหรือผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวทำงานในลักษณะไป - กลับในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ที่มี เพศ อายุ การศึกษา ประเภทกิจการ รายได้ และระยะเวลาที่อยู่ในพื้นที่ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป - กลับในเขตเศรษฐกิจพิเศษ : กรณีศึกษาในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่านายจ้างหรือผู้ประกอบการต้องปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ เพื่อบริหารจัดการคนต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานให้เป็นไปตามกฎที่ตั้งไว้ ทั้งยังต้องควบคุมคนงานต่างด้าวไม่ปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรา จินตา (2563 : 1) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมในการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีสัญชาติ ผลการวิจัยพบว่าเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ในเขตพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตากพบว่า ผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมที่มี เพศ อายุ การศึกษา รายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ในเขตพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตากโดยจำแนกตากปัจจัยส่วนบุคคล ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้และงานวิจัยของวนิดา บุญโหม และณัฐพศุทธิ์ ภัทธีราสินศิริ (2561 : 87-97) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในจังหวัดขอนแก่นผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยลักษณะสถานประกอบการได้แก่รูปแบบการดำเนินธุรกิจระยะเวลาการดำเนินธุรกิจระบบการจ่ายค่าจ้างและจำนวนแรงงานทั้งหมดที่แตกต่างกัน ผู้ประกอบการมีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกันส่วนปัจจัยการจ้างแรงงานต่างด้าวด้านเศรษฐกิจ ด้านแรงงานและด้านสังคมส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปัจจัยด้านกฎหมายและนโยบายรัฐบาลไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ

3. ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป - กลับในเขตเศรษฐกิจพิเศษ : กรณีศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า ควรมีการแก้ปัญหาระยะสั้นในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ด้วยการกำหนดมาตรการในการคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้สิทธิแรงงานต่างด้าว ด้วยการผ่อนปรนความเข้มงวดและระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าว การกำหนดปริมาณแรงงานที่จะเข้ามาในประเทศอย่างเหมาะสมกับจำนวนที่ต้องการ เพื่อป้องกันการหลบหนีนายจ้าง รวมทั้งการไปขอขึ้นทะเบียนใหม่ การเพิ่มความถี่ในการตรวจตรา เพิ่มการดูแล และการออกกฎหมายให้แรงงานต่างด้าวได้รับการคุ้มครองดูแลให้ดีขึ้น และการปรับโครงสร้างการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เกิดการบูรณาการที่เป็นเอกภาพมากขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์ศักดิ์ ผกามาศ และคณะ (2562 : 190-229) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคตะวันออกของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคตะวันออกของประเทศไทยประกอบด้วยประเด็นต่อไปนี้ 1) การกำหนด นโยบายและมาตรการด้านแรงงานต่างด้าว 2) แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม 3) การติดตามประเมินผลด้านการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 4) ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และ 5) โครงการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว แนวทางนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อความมั่นคงแห่งชาติของประเทศไทยอย่างเป็นระบบซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้ในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีมาตรการหรือแผนงานที่ชัดเจนในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวสำหรับหน่วยงานของตน โดยต้องคำนึงถึงนโยบายของรัฐเป็นหลัก และควรพัฒนามาตรการหรือแผนงานนั้นให้เหมาะสมกับสถานการณ์และพื้นที่บริการแรงงานต่างด้าว
2. ควรกำหนดทิศทางแก้ไขปัญหาและมาตรการที่เหมาะสม โดยแต่ละหน่วยงานภาครัฐจะต้องตรวจสอบดูว่า นโยบายที่กำหนดขึ้นสามารถปฏิบัติได้จริง มีช่องโหว่หรือปัญหาอะไรหรือไม่ โดยนโยบายดังกล่าวจะต้องเป็นนโยบายที่สามารถดำเนินการได้ในสภาพความเป็นจริงของแรงงานต่างด้าวด้วย
3. ควรมีการวางโครงสร้าง การกำหนดกฎกติกาของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติและมาตรการป้องกันการละเมิดกฎหมาย การจัดระบบควบคุมการทำงานด้วยการสร้างข้อตกลงร่วมกันให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด โดยใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว รวมถึงการมีหน่วยงานที่สามารถบังคับใช้กฎหมายนั้นอย่างจริงจัง

4. การกำหนดมาตรการในการควบคุมแรงงานอย่างชัดเจน โดยการชี้แจง มอบภารกิจที่รับผิดชอบ เพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงาน การกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน ให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นไปตามกฎหมาย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสมและสอดคล้องกับ ความมั่นคงแห่งชาติมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาวิจัยการพัฒนาขีดความสามารถทางด้านบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เพื่อให้ ทัดเทียมกับข้อปฏิบัติที่สอดคล้องกับกฎกติกา มาตรฐานแรงงาน และเกิดประโยชน์ในการนำไปใช้แก้ปัญหา ด้านความมั่นคงแห่งชาติต่อไป

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานใน ลักษณะไป - กลับ ที่สามารถเชื่อมโยงนโยบายแห่งรัฐกับหน่วยงานด้านความมั่นคง ภาคเอกชน ภาคประชา สังคม และภาคประชาชนได้

เอกสารอ้างอิง

- ฐานปนา ฉิ้นไพศาล. (2559). *องค์การและการจัดการ*. นนทบุรี: ธนัชการพิมพ์.
- ณัฐพล แสงวงกิจ. (2561). *แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบของสำนักงานตรวจคนเข้า เมืองเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ*. รายงานการศึกษาหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร. วิทยาลัย ป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ กองบัญชาการกองทัพไทย.
- พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ และคณะ. (2562). *แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ในภาคตะวันออกของ ประเทศไทย*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา*. 7 (2), 190-229.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560). *พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560*. เล่ม 134 ตอนที่ 65 ก หน้า 1.
- วนิดา บุญโถม, และณัฐพศุทธิ์ ภัทธีราสินสิริ. (2561). การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายของ ผู้ประกอบการในจังหวัดขอนแก่น. *วารสารสมาคมนักวิจัย*. 23 (3), 87-97.
- วัชรา จินดา. (2563). *การศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมในการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มี ลัญชาติพม่า*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). วิทยาลัยการ จัดการและพัฒนาท้องถิ่น. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาลัษราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดตาก. (2565). *เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก*. ตาก: สำนักงานจัดหางานจังหวัด ตาก.