



## การขาดแคลนแรงงานและความจำเป็นการใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

### Labor shortage and the need for foreign workers to meet the needs of employers in Thailand

พิมณฑิพย์ อุบลจินดา<sup>1\*</sup>, ภาณุพงศ์ ธนินทรานนท์<sup>2</sup>, ศิริรัตน์ สุริยประเสริฐ<sup>3</sup>, เจตน์สฤกษ์ สักขพันธ์<sup>4</sup>, และนิวัฒน์ สวัสดิ์แก้ว<sup>5</sup>

Pimonthip Ubonjinda<sup>1\*</sup>, Panupong Thanintranon<sup>2</sup> and Sirirat Suriyaprasert<sup>3</sup> Jedsarid Sangkhaphan<sup>4</sup>, Niwat Sawatkaew<sup>5</sup>

<sup>1,2</sup> นักศึกษาระดับปริญญาโท, หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชานวัตกรรม การพัฒนามนุษย์และองค์การ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

<sup>1,2,3</sup> Master's Degree Student, Master of Management Program, Human Development and Organization Innovation Program, Hat Yai University

<sup>4,5</sup> อาจารย์ ดร., หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชานวัตกรรม การพัฒนามนุษย์และองค์การ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

<sup>1,2,3</sup> Lecturer Dr., Master of Management Program, Department of Human and Organization Development Innovation, Hat Yai University

\*Corresponding author, E-mail: Pimonthip.ubo003@hu.ac.th

#### บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอ การขาดแคลนแรงงานและความจำเป็นการใช้แรงงานต่างด้าวเพื่อตอบสนองความต้องการนายจ้างในประเทศไทย พบว่าสาเหตุของการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ เกิดจาก 1) คนไทยเลือกงานและไม่ทำงานบางชนิด 2) การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้คนไทยในระดับการใช้แรงงานลดน้อยลง 3) สภาพเศรษฐกิจที่เติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีความต้องการแรงงานอย่างสูง และ 4) ในช่วงต้นปี พ.ศ. 2563 เกิดปัญหาโรคระบาดของไวรัส โควิด-19 (Covid-19) จึงเกิดการไหลกลับของแรงงานต่างด้าวสู่ประเทศบ้านเกิด จากสาเหตุดังกล่าวเป็นอัตราเร่งทำให้ประเทศไทยมีความต้องการแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาพบว่า แนวทางการแก้ปัญหาคือการปรับเปลี่ยนกลไกภาครัฐให้มีความคล่องตัวมากขึ้น แก้กฏหมายและข้อบังคับ รวมถึงระเบียบต่างๆ เพื่อเป็นการผ่อนคลาย มาตรการการนำเข้าแรงงานแบบบันทึกความเข้าใจ (MOU) และหน่วยงาน องค์กรต่างๆ ต้องมีความพร้อมทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรองรับวิกฤติการขาดแคลนแรงงานที่อาจจะมี ความรุนแรงขึ้นในอนาคต รวมถึงการเร่งพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีอยู่ เพื่อลดการนำเข้า และใช้แรงงานที่มีอยู่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

**คำสำคัญ:** การขาดแคลนแรงงาน, แรงงานแบบมีทักษะ, การพัฒนาฝีมือแรงงาน



## Abstract

This academic article aims to synthesize data and present labor shortage and the need for foreign workers to meet the needs of employers in Thailand. It was found that the cause of the labor shortage in the country was caused by 1) Thai people choosing to work and not working in certain types of work, 2) entering an aging society. causing the Thai people to use less labor. 3) The economy is growing continuously resulting in a high demand for labor and 4) in the beginning of the year 2020, there was an epidemic of the Corona virus (Covid-19), resulting in the flow of foreign workers back to their home countries. from the aforementioned cause It is an accelerating rate that causes Thailand to have a continuous demand for foreign workers. The study found that The solution to the problem is to modify the government mechanism to be more flexible. amend laws and regulations Including regulations to relax Labor import measures, Memorandum of Understanding (MOU) and agencies Organizations must be ready in terms of human resource management. to support the labor shortage crisis that may be more severe in the future Including accelerating the development of existing labor skills. To reduce imports and use existing labor efficiently.

**Keywords:** Labor shortage, skilled labor, skill development

## บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 -2580) มีเป้าหมาย “มุ่งมั่นให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วในศตวรรษที่ 21” เพื่อพัฒนาประเทศไทยให้ก้าวไปข้างหน้าด้วยความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน และสังคมไทยมีความสุข มีความปรองดอง สามัคคี และมีความเอื้ออาทร คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยได้กำหนดเป้าหมายชัดเจนที่จะพัฒนาประเทศไทยให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง มุ่งหมายให้คนไทยในทุกช่วงวัยเป็นกำลังคุณภาพที่จะผลักดันประเทศไทยให้เติบโตอย่างยั่งยืน ดังนั้นการพัฒนาประเทศในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง รวมทั้งการบริหารจัดการด้านแรงงานเป็นงานที่มีความสำคัญและท้าทาย (กระทรวงแรงงาน ,2564, น. คำนำ) อันเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจของไทยที่ผ่านมาขยายตัวในการพัฒนาประเทศทำให้เกิดความต้องการแรงงานระดับล่างจำนวนมาก การนำเอาแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานทดแทนแรงงานไทยในหลายธุรกิจโดยเฉพาะในภาคการก่อสร้าง ภาคการประมง และงานบ้าน เป็นต้น ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวจำนวนนับหลายล้านคนเข้ามาทำงานในประเทศไทย



การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวที่มากขึ้นเป็นผลมาจากปัจจัยของการพัฒนาประเทศโดยมุ่งเน้นการเป็นประเทศฐานการผลิตของภาคอุตสาหกรรมซึ่งเปิดโอกาสให้การลงทุนเข้ามาลงทุนในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น ประเทศไทยจึงเป็นประเทศหลักที่มีการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวที่อัตรามากขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี และเป็นผลให้รัฐบาลไทยจำเป็นต้องสร้างระบบการจัดการกับแรงงานจากต่างด้าวให้อยู่ในระบบการจัดการของรัฐเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการตรวจสอบและสร้างความปลอดภัยความมั่นคงให้กับรัฐ ทั้งนี้ มาตรการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายถือเป็นเรื่องที่ดีและเป็นความถูกต้องที่ภาครัฐจะต้องกระทำและต้องอยู่บนพื้นฐานความจริงที่สามารถปฏิบัติได้ การจัดระเบียบในหลายๆ เรื่องจึงเป็นสิ่งที่ต้องทำการหารือร่วมกันระหว่างผู้ที่ได้รับผลกระทบ รวมไปถึงปัญหาของแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในประเทศไทยทั้งถูกต้องตามกฎหมายและไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งที่อาศัยและทำงานอยู่ในประเทศ ซึ่งกลุ่มแรงงานเหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาที่รัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมากทั้งในด้านสิทธิความเป็นอยู่และการทำให้แรงงานสามารถอยู่ภายในระบบของรัฐไม่เช่นนั้นก็จะส่งผลกระทบทางสังคมและนำไปสู่ความเสียหายทางด้านเศรษฐกิจอันเป็นรากฐานสำคัญของประเทศ ทั้งในด้านการบริหารจัดการชายแดน การสร้างความมั่นคงทางทะเล การแก้ไขปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ การสร้างความไว้วางใจกับประเทศเพื่อนบ้าน และการเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติการทางทหารร่วมกันของอาเซียน (บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, 2560) การเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวเกิดจากการที่ประเทศไทยต้องพึ่งพิงแรงงานต่างด้าวจำนวนมากในแต่ละปี เพราะกำลังแรงงานไทยไม่เพียงพอทดแทนแรงงานที่จะเกษียณ และไทยมีนโยบายที่จะเปลี่ยนโครงสร้างภาคแรงงานให้มีทักษะยิ่งขึ้น ประกอบกับคนไทยไม่นิยมทำงานหนัก นอกจากนี้ แรงงานต่างด้าวยังมีค่าแรงถูก และนายจ้างไม่ต้องดูแลและรับผิดชอบในเรื่องสวัสดิการแรงงานมากนัก ทำให้มีการไหลเข้ามาของแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น รัฐบาลจึงต้องหันมาให้ความสำคัญกับปัญหาแรงงานต่างด้าวและยอมรับว่าปัญหาแรงงานต่างด้าวเป็นปัญหาสำคัญของชาติ และเป็นเรื่องที่รัฐบาลพยายามดำเนินการแก้ไขมาโดยตลอด

### สถานการณ์การขาดแคลนแรงงานต่างด้าวในปัจจุบัน

รัฐบาลได้เปิดให้นำเข้าแรงงานเพื่อนบ้าน 4 สัญชาติ ได้แก่ ลาว เมียนมา กัมพูชา เวียดนามมาทำงานในไทยตาม MOU โดยไม่ต้องกักตัว 14 วัน ถือเป็นมาตรการที่ดี แม้นายจ้างมีค่าใช้จ่ายให้กับบริษัทนายหน้าจัดหางานหลายพันบาทต่อคน ก็ยังดีกว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอย่างผิดกฎหมายที่เสี่ยงถูกลงโทษ นายธนิต โสรัตน์ รองประธานสภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย (ECONTHAI) กล่าวว่า ในภาพรวมไทยประสบปัญหา ทั้งแรงงานขาด และแรงงานเกิน โดยแรงงานขาดจากผลพวงแรงงานต่างด้าวกลับประเทศช่วงโควิดระบอบที่ ทำให้แรงงานหายไปกว่า 5 แสนคน อีกส่วนจากแรงงานไทยกลับคืนภูมิลำเนา ช่วงโควิดระบอบ 2 ปีกว่า รวมกว่า 1.7 ล้านคน ที่เวลานี้บางส่วนหันไปทำเกษตรกรรม ขายของออนไลน์ เป็นสตาร์ทอัพ หรือทำอาชีพส่วนตัว ฯลฯ ขณะที่พนักงานลูกจ้างในระบบประกันสังคม (มาตรา 33) เมื่อเม.ย. 2563 ช่วงเกิดโควิดใหม่ๆ มีจำนวนกว่า 11.73 ล้านคน ล่าสุด



ข้อมูล ณ เม.ย. 2565 มีจำนวน 11.23 ล้านคน หรือหายไปกว่า 5 แสนคน ที่ยังไม่สามารถกลับสู่ระบบได้ (ฐานเศรษฐกิจดิจิทัล, 2565) “ส่วนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU นั้น 70% เป็นแรงงานเมียนมา ที่ส่วนหนึ่งเป็นชนกลุ่มน้อย ที่รัฐบาลเมียนมาไม่อยู่ในวิสัยที่จะพิสูจน์สัญชาติ ทำให้ยังนำแรงงานเข้ามา ไม่ได้มาก ซึ่งปัญหาขาดแคลนแรงงานนี้ต้องเร่งแก้ไขกันไป” นายอิสระ บุญยัง ประธานคณะกรรมการ อสังหาริมทรัพย์ออกแบบและก่อสร้าง สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย เผยว่า ปัญหาภาคก่อสร้าง ล่าสุด คือ การขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวในระบบ ซึ่งภาคก่อสร้างไทยใช้แรงงานชาวเมียนมาเป็นหลัก และยังเป็นปัญหาใหญ่มาก เพราะการกลับเข้ามาตาม MOU ไม่คืบหน้า “ทราบที่เร็ว ๆ นี้ ภาครัฐจะเสนอ ครม. พิจารณาปลดล็อกแรงงานต่างด้าวรอบใหม่ ให้เปิดโอกาสขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวอีกครั้ง เพื่อแก้ปัญหาแรงงานที่ไม่มีหลักฐานแสดงตัวตน แรงงานที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน (work permit) แรงงานที่ผิดสัญญาเปลี่ยนนายจ้างกะทันหัน หรือทำงานข้ามเขต ช่วยคลี่คลายปัญหาขาดแคลนแรงงานในภาคก่อสร้างได้ในระดับหนึ่ง แต่ถ้ากระบวนการยังยุ่งยาก ค่าใช้จ่ายสูง รวมถึงขั้นตอนตรวจโรค ยาว ก็จะเป็นข้อจำกัด ทำให้เผชิญปัญหาขาดแรงงานก่อสร้างต่อไป” นางสาวลิซ่า งามตระกูล นายกสมาคมอุตสาหกรรมก่อสร้างไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ กล่าวว่า สมาคมอยู่ระหว่างประสานกับกระทรวงแรงงานอย่างใกล้ชิด เพื่อเร่งรัดการยกเว้นกฎหมายหลายฉบับ ซึ่งรัฐมนตรีแรงงานดูแลเรื่องนี้อย่างใกล้ชิด เพื่อบริหารกลุ่มแรงงานต่างด้าว คาดว่าจะได้ข้อสรุปภายในเดือนกรกฎาคมนี้ ทั้งนี้ แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยตามระบบถึงเดือนเม.ย. 2565 มีจำนวนทั้งสิ้น 2,003,390 คน แบ่งเป็นแรงงานประเภททั่วไป 1,778,776 คน เป็นแรงงานจากเมียนมามากที่สุด 1.26 ล้านคน กัมพูชา 3.46 แสนคน ลาว 1.68 แสนคน ประเภทแรงงานฝีมือ 1.69 แสนคน และประเภทชนกลุ่มน้อยและแรงงานต่างด้าวที่จ้างตลอดชีพ อีก 8.5 หมื่นกว่าคน (ฐานเศรษฐกิจดิจิทัล, 2565)

จากรายงานดังกล่าว พบว่าตั้งแต่มีสถานการณ์โควิด-19 ทำให้เกิดการเคลื่อนไหวของแรงงานต่างด้าวอย่างมาก จนทำให้เกิดสภาวะขาดแคลนแรงงานอย่างหนัก ถึงแม้ว่าภาครัฐ จะพยายามแก้ปัญหาด้วยการ เปิดขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและที่ยังตกค้างอยู่ แต่ก็ยังไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ประกอบการต่างๆ ยังคงต้องเผชิญกับสภาวะขาดแคลนแรงงานต่างด้าวจนอาจจะนำไปสู่การจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายได้

### ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทย

ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทยและความแตกต่างกัน ในวัฒนธรรมภาษา การสื่อสารทักษะฝีมือของแรงงาน อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลการดำเนินงานข้ามชาติหรือแรงงานต่างด้าวเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญในการดำเนินธุรกิจภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศไทยไม่น้อยไปกว่าแรงงานไทย แรงงานข้ามชาติที่เดินทางเข้ามาทำงานใน ประเทศไทยมีจำนวนมากและกระจายอยู่เกือบทุกภาคส่วนธุรกิจทั่วประเทศไทย จากการสำรวจ “สถานการณ์แรงงานต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทยประจำเดือนพฤษภาคม ปีพ.ศ. 2565” พบว่า มีแรงงานข้ามชาติที่พำนักอยู่ในประเทศไทย



จำนวนทั้งสิ้น 2,891,087 คน หากพิจารณาในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ 4 สัญชาติ (เมียนมา สปป.ลาว กัมพูชา และเวียดนาม) มีจำนวนทั้งสิ้น 2,642,069 คน เป็นกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนธุรกิจ โดยเฉพาะธุรกิจก่อสร้าง การผลิต และการบริการ ทำให้แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศ ไทยกระจายตัวอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศไทย โดยแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่พำนักอยู่ในบริเวณ เขตปริมณฑล รองลงมา คือ ภาคกลาง และกรุงเทพมหานคร (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2565) ในขณะเดียวกันประเทศไทยมีความต้องการแรงงานข้ามชาติเพิ่มสูงขึ้นในทุกปีทั้งแรงงานทักษะต่ำและแรงงานทักษะสูง ซึ่งสะท้อนผ่านจำนวนแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยผ่านการนำเข้าแรงงานตาม MOU ที่เพิ่มสูงขึ้น นงเยาว์ ประสมทอง (2562) กล่าวว่า ปัญหาการขาดแคลนแรงงานสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานของภาคธุรกิจซึ่งเป็นปัญหาทั้งในเชิง ปริมาณและเชิงคุณภาพ จากปัญหาขาดแคลนแรงงานดังกล่าวจึงเป็นส่วนหนึ่งให้เกิดการนำเข้าแรงงานต่างด้าว เพื่อทดแทน การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นทางออกระยะสั้นในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น ประกอบกับ แรงงานจากประเทศที่มีรายได้ต่ำกว่ามักจะนิยมไปทำงานหรือตั้งรกรากในประเทศที่มีรายได้สูงกว่า ประเทศไทยจึงเป็นประเทศปลายทางหลักของประเทศเพื่อนบ้านในการเคลื่อนย้ายมาทำงาน จาก ประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา โดยเฉพาะแรงงานจากประเทศพม่าซึ่งถือว่าเป็นแรงงานหลักในทุกภาคส่วนธุรกิจ

นิตตะโย, ธัญญาเวชกิจ, จินดารักษ์, และ ทองศรี (2563) ได้ทำการศึกษาการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำในแต่ละประเภทธุรกิจ พบว่า ในปี 2019 ภาคเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง มีสัดส่วนการจ้างแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.2 ของแรงงานทั้งหมดในประเภทธุรกิจนี้ รองลงมาคือภาคการก่อสร้าง การบำบัดของเสียและสิ่งปฏิกูล (โดยเฉพาะการนำวัสดุที่ใช้แล้วกลับมาใช้ใหม่) การผลิต (โดยเฉพาะการผลิตอาหาร ผลิตภัณฑ์ยาง และสิ่งทอ) การผลิตไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ ระบบปรับอากาศ และกิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ (โดยเฉพาะการบริการซักอบรีด) แสดงในภาพที่ 1 ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากโครงการแลกเปลี่ยนข้อมูลและเศรษฐกิจการเงินระหว่างธนาคารแห่งประเทศไทยและนักธุรกิจ ที่พบว่า แรงงานต่างด้าวทักษะต่ำส่วนใหญ่ทนต่อสภาพการทำงาน และมักทำงานประเภท 3D ได้แก่ งานหนัก (Difficult) งานสกปรก (Dirty) และงานอันตราย (Dangerous) ซึ่งเป็นงานที่คนไทยไม่นิยมทำ นอกจากนี้ หากเปรียบเทียบสัดส่วนการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในปี 2019 และ 2010 พบว่า แรงงานต่างด้าวทักษะต่ำมีแนวโน้มเข้ามาทำงานในหลายประเภทธุรกิจมากขึ้น จากเดิมในปี 2010 ที่มีการจ้างงานในเพียงไม่กี่ประเภทธุรกิจ แต่ปี 2019 มีการจ้างแรงงานต่างด้าวแทบจะครอบคลุมในเกือบทุกประเภทธุรกิจ รวมไปถึงภาคบริการ เช่น การศึกษา การจ้างงานในครัวเรือน กิจกรรมด้านสุขภาพ กิจกรรมทางการเงิน กิจกรรมด้านข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร เป็นต้น นอกจากนี้ยังพบว่า มีการจ้างแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำในสัดส่วนที่เพิ่มสูงขึ้นมากในเกือบทุกประเภทธุรกิจ อาทิ ในภาคการเกษตร สัดส่วนการจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้นจากประมาณร้อยละ 1 ในปี 2010 เป็นร้อยละ 23 ในปี 2019 เป็นต้น



ตารางที่ 1 แสดงสัดส่วนแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำต่อแรงงานทั้งหมดในบริษัท (dependency ratio) แยกตามประเภทธุรกิจ

ประเภทธุรกิจ (ISIC Rev.4)	ค่าเฉลี่ย dependency ratio	ค่าเฉลี่ย dependency ratio แยกตามขนาดบริษัท		
		S	M	L
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	49.6	54.3	41.8	36.5
การก่อสร้าง	48.3	48.7	48.8	40.0
การจัดหน้า บำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	43.6	43.3	41.7	65.8
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	36.7	38.7	25.7	19.8
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	36.6	42.4	21.6	24.1
การผลิต	35.6	37.8	33.3	29.8
กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ	35.6	36.0	34.6	31.9
การขายส่งขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยายนต์	33.9	35.2	27.1	23.6
กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	32.3	36.6	28.7	15.5
กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	28.9	30.8	20.8	19.3
ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	28.6	33.2	16.0	7.0
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	27.9	31.2	18.3	23.7
การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	27.5	31.1	22.5	14.9
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	26.7	32.9	18.3	18.8
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	24.7	27.9	6.8	1.1
การศึกษา	21.8	25.4	7.6	0.2
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	20.9	23.2	21.6	2.3
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	12.9	20.7	5.0	0.8
ไม่ทราบประเภทธุรกิจ	73.4	74.8	37.9	18.9
<b>รวม</b>	<b>50.2</b>	<b>54.5</b>	<b>31.7</b>	<b>25.9</b>

อย่างไรก็ตาม นโยบายของไทยค่อนข้างเปิดกว้างสำหรับนายจ้าง ยังไม่มีการกำหนดอย่างชัดเจนว่าต้องการแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำจำนวนเท่าไร หรือต้องการให้มีการจ้างงานในอุตสาหกรรมใดบ้าง มีเพียงการกำหนดรายการประเภทงานที่ห้ามแรงงานต่างด้าวทำการใช้นโยบายในลักษณะนี้มีข้อพึงระวังที่นายจ้างอาจจะมีแรงจูงใจในการลดต้นทุนด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวแทนคนไทยมากขึ้น ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาการแย่งงานแรงงานไทยในอนาคตได้ (ชมนาถ นิตตะโย, โสภณ ัญญาเวชกิจ, และนันทนิตย์ ทองศรี, 2563)

อาจกล่าวได้ว่า ปัญหาการขาดแคลนแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยนั้น เกิดจากคนไทยไม่อดทนในการทำงานในประเภทงานที่ต้องใช้แรงงานในสภาพงานหนัก งานสกปรกและงานอันตราย จึงเป็นที่มาของการนำเข้าแรงงานต่างด้าวประเภทแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งจากสถิติพบว่าได้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวประเภทแรงงานไร้ฝีมือทักษะต่ำเพิ่มมากขึ้นเกือบทุกประเภทธุรกิจ รวมถึงธุรกิจด้านในครัวเรือน ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพ กิจกรรมทางการเงิน โดยเฉพาะกิจการประเภทอุตสาหกรรมการผลิตและธุรกิจก่อสร้างมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นทุก ๆ ปี



## การกำหนดนโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

กระทรวงแรงงานได้กำหนดนโยบายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ หน้า 11- 21 /2564) เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการการใช้แรงงานของผู้ประกอบการ โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางการปฏิบัติราชการในการขับเคลื่อนนโยบาย “MOL Agenda. รวมไทยสร้างชาติ ปี 2564” ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ นโยบายเร่งด่วน 13 ข้อ ภายใต้ 4 แนวทาง นโยบายที่สำคัญ การจัดระบบบริหารจัดการความเสี่ยงเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติตามนโยบายสำคัญ 10 ข้อ และกลไกขับเคลื่อน 5 ข้อ ดังนี้

### 1. นโยบายเร่งด่วน 13 ข้อ 4 แนวทาง ประกอบด้วย

แนวทางที่ 1 เยียวยาความเจ็บปวดที่ประเทศกำลัง เผชิญอยู่โดยเฉพาะ SMEs และประชาชนตกงาน 4 ข้อ ดังนี้

1. มาตรการชดเชยรายได้แก่ลูกจ้างของสถานประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากโรคโควิด - 19 ซึ่งยังไม่ได้รับการช่วยเหลือเยียวยา

2. มาตรการลดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคมให้นายจ้างและผู้ประกันตน

3. มาตรการช่วยเหลือผู้ประกอบการที่กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยปลอดดอกเบี้ย (ดอกเบี้ย 0%) นโยบายกระทรวงแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

4. มาตรการเชิงรุกให้ลูกจ้างที่ว่างงานได้รับสิทธิประโยชน์โดยเร็ว

แนวทางที่ 2 แก้ปัญหาต่าง ๆ ในแนวทางที่ต้องยั่งยืน (เศรษฐกิจยั่งยืน)และที่สำคัญช่วยเหลือตรงกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับผลกระทบกลุ่มที่ต้องการความช่วยเหลือจริง และกลุ่มเปราะบาง โดยกลไกศูนย์บริหารสถานการณ์เศรษฐกิจ (ศบค.) 3 ข้อ ดังนี้

1. มาตรการสนับสนุนการจ้างงาน เพื่อคนว่างงานในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจโควิด

2. มาตรการเร่งรัดการออกกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ เพื่อรองรับแรงงานนอกระบบทุกคน

3. มาตรการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เชิงรุกในภาวะวิกฤติ

แนวทางที่ 3 สร้างแรงจูงใจให้ธุรกิจต่าง ๆ ยังคงจ้างงานต่อไป และใช้วิกฤติเป็นโอกาสในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและสามารถแข่งขันได้ 3 ข้อ ดังนี้

1. มาตรการยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ (Productive Labor)

2. มาตรการสินเชื่อเพื่อส่งเสริมการจ้างงาน

3. มาตรการส่งเสริมการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย และมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงาน



แนวทางที่ 4 ส่งเสริมการจ้างงานคนรุ่นใหม่ รัฐ (หน่วยงานของรัฐ) ให้มีแผนการจ้างงาน คนรุ่นใหม่ และผู้ไม่เคยเข้าสู่ตลาดแรงงานให้มีงานทำ 3 ข้อ ดังนี้

1. มาตรการสนับสนุนการจ้างงานผู้สำเร็จการศึกษาใหม่
2. JOB EXPO THAILAND
  - 2.1. ไทยมีงานทำ ล้านงาน เพื่อล้านคน
  - 2.2. รวมไทยสร้างชาติไม่ทิ้งกัน
3. Platform ไทยมีงานทำ .com นโยบายกระทรวงแรงงานประจำปี

งบประมาณ พ.ศ.2564

2. นโยบายสำคัญ การจัดระบบบริหารจัดการความเสี่ยงเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติตามนโยบายสำคัญ ประกอบด้วย 10 ข้อ

2.1. มาตรการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าว

2.1.1. บริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา)

2.1.2. บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ยังไม่ได้เดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักร เพื่อให้แรงงานต่างด้าวที่ได้รับการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรและทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แต่การอนุญาตนั้นได้สิ้นสุดลง และยังไม่ได้เดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักร สามารถอยู่และทำงานได้จนถึงวันที่ 31 มีนาคม 2565

2.1.3. บริหารจัดการการนำเข้าแรงงานต่างด้าว โดยนำเข้าแรงงานต่างด้าว 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มคนต่างด้าวเข้ามาทำงานตามระบบ MOU และกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่มี WP. และ VISA. แล้ว แต่ได้เดินทางกลับประเทศ เนื่องจากสถานการณ์โรคโควิด - 19

2.1.4. ถ่ายโอนภารกิจการออกใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวให้ภาคเอกชนดำเนินการ (Outsource)

2.2 มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเพื่อมุ่งสู่ Tier 1 (นำข้อเสนอแนะในรายงานการค้ามนุษย์ของสหรัฐอเมริกาที่เกี่ยวข้องกับประเทศไทย 5 ข้อ (จาก 16 ข้อ))

2.2.1 พัฒนาการฝึกอบรมให้ความรู้แก่แรงงาน เพื่อดำเนินการเชิงรุกในการคัดแยกผู้เสียหาย

2.2.2 เพิ่มการตรวจสอบการจัดทำสำเนาเอกสารสัญญาจ้าง ให้มีภาษาของประเทศต้นทางให้ลูกจ้างเข้าใจนโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

2.2.3 เพิ่มการประสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคประชาสังคมระดับท้องถิ่นในศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว ศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง และสถานคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ของรัฐ รวมถึงการจัดการให้บริการแก่ผู้เสียหาย





2.2.4 เพิ่มความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เพื่อสร้างความมั่นใจว่าการละเมิดแรงงาน และการร้องเรียนของแรงงานต่างด้าว รวมถึงข้อบ่งชี้ของแรงงานบังคับจะได้รับการสอบสวนในคดีค้ามนุษย์

2.2.5 บังคับให้มีการจ่ายค่าแรงตามกฎหมายมีข้อกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าธรรมเนียมการจัดหางานให้กับแรงงานต่างด้าวและให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการครอบครองเอกสารประจำตัวและเอกสารทางการเงิน

2.3 มาตรการถอดรายการสินค้าออกจากรายการที่ถูกขึ้นบัญชีการใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับ (List of Goods Produced by Child Labor or Force Labor: TVPRA List)

2.3.1 เพิ่มความเข้มงวดในการตรวจแรงงานทั้งในและนอกระบบ

2.3.2 เพิ่มศักยภาพพนักงานตรวจแรงงานอย่างต่อเนื่อง

2.3.3 สํารวจการใช้ข้อมูลแรงงานเด็กในประเทศไทย

2.3.4 สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน โดยกลไกคณะกรรมการระดับชาติ เพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ซึ่งมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน ร่วมกันกำหนดวิธีการ แนวทางการดำเนินการ และร่วมกันดำเนินการยื่นขอถอดถอนรายชื่อสินค้าออกจากบัญชีดังกล่าว และจัดทำ MOU ประกาศเจตจำนง เพื่อยืนยันเจตนารมณ์ว่าไม่มีการใช้แรงงานเด็กในกระบวนการผลิตทุกขั้นตอนนโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564

2.3.5 ส่งเสริมให้สถานประกอบการกิจการจัดทำแผนปฏิบัติการมีความชัดเจนในแนวปฏิบัติที่จะไปสู่ความสำเร็จในการไม่ใช้แรงงานบังคับ และแรงงานเด็ก

2.3.6 ส่งเสริมการจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices: GLP) ในอุตสาหกรรมกึ่ง อาหารทะเล และอุตสาหกรรมเรือประมง

2.4 มาตรการส่งเสริม คุ่มครอง พัฒนา และสร้างหลักประกันทางสังคมสู่แรงงานนอกระบบ

2.4.1 ส่งเสริมพัฒนาอาชีพและรายได้ของแรงงานนอกระบบ

2.4.2 คุ่มครองและสร้างหลักประกันทางสังคม

2.4.3 พัฒนาองค์กรเครือข่ายแรงงานนอกระบบ

2.5 มาตรการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

2.5.1 รักษาตลาดงานเดิมในต่างประเทศ

2.5.2 ส่งเสริมการจ้างงานระยะสั้น

2.5.3 ขยายตลาดแรงงานใหม่ในต่างประเทศ

2.6 มาตรการเร่งรัดการดำเนินการให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อยกระดับมาตรฐานสู่สากล



2.7 มาตรการบริหารจัดการด้านแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) เพิ่มประสิทธิภาพศูนย์บริหารแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อให้มีการส่งเสริมการมีงานทำ คู่ครองแรงงาน พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน อำนวยความสะดวกในการตรวจลงตรา และอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานต่างนโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564

## 2.8 มาตรการ Safety & Healthy Thailand

2.8.1 ตรวจสอบและกำกับสถานประกอบกิจการ/หน่วยงานรัฐวิสาหกิจให้ปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.8.2 สร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงานแก่ลูกจ้าง นายจ้าง

2.8.3 พัฒนา ปรับปรุง แก้ไข กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและส่งเสริมสุขภาวะให้สอดคล้องกับภารกิจและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

2.8.4 ส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยเชิงป้องกันเพื่อให้แรงงานมีความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ดี ภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม

2.8.5 ยกย่องและประชาสัมพันธ์ศูนย์พัฒนาองค์ความรู้ความปลอดภัยในการทำงานเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในโอกาสพระชนมายุ 60 พรรษา

2.8.6 โครงการรณรงค์ลดสถิติอุบัติเหตุจากการทำงานให้เป็นศูนย์ (Zero Accident)

2.8.7 โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัย ได้แก่ การจัดงาน สัมมนาวิชาการประจำปี (Safe@Work) การจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัย 5 ภาค งานประกวดนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

2.8.8 Healthy Thailand เพื่อผู้ประกันตนผ่านกลไก 3 H (Helping- Healthy - Harmless) นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

## 2.9 มาตรการพัฒนาสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องภาวะเศรษฐกิจและสังคม

2.9.1 ส่งเสริมการมีงานทำและฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะฝีมือ เพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ มีรายได้

2.9.2 ดำเนินการแก้ไขกฎหมายประกันสังคมและกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มสิทธิประโยชน์ ดังนี้

1) เพิ่มประสิทธิภาพการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ให้ผู้ประกันตนที่ป่วยเป็นไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายที่ไปทำการปลูกถ่ายไตในสถานพยาบาลนอกความตกลง ได้รับยากดภูมิคุ้มกัน

2) กรณีทุพพลภาพ เพิ่มเงินทดแทนการขาดรายได้จากร้อยละ 50 เป็น ร้อยละ 70 ของค่าจ้าง



3) กรณีคลอดบุตร เพิ่มระยะเวลาการจ่ายเงินสงเคราะห์ การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร จาก 90 วัน เป็น 98 วัน

4) กรณีสงเคราะห์บุตรให้ผู้ประกันตนที่สิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้างให้ได้รับสิทธิสงเคราะห์บุตรต่อไปอีก 6 เดือน

5) กรณีค่าทำศพ กองทุนเงินทดแทน กรณีเสียชีวิตเนื่องจากการทำงาน ปรับจาก 40,000 บาท เป็น 50,000 บาท

6) ให้ผู้ประกันตนที่สิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้างได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร ต่อไปอีก 6 เดือน นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564

2.10 มาตรการสนับสนุนส่งเสริมแรงงานผู้สูงอายุ แรงงานคนพิการให้มียังงานทำ

2.10.1 ขยายอายุการเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 จากเดิม 60 ปีบริบูรณ์เป็นไม่กำหนดอายุชั้นสูง

2.10.2 ประกันเงินบำนาญขั้นต่ำให้แก่ทายาทกรณีผู้ประกันตนเสียชีวิตภายใน 60 เดือน

2.10.3 ปรับสูตรการคำนวณบำนาญของผู้ประกันตนเมื่อเกษียณอายุ

2.10.4 พัฒนาสิทธิประโยชน์ให้ผู้รับบำนาญสามารถเป็นผู้ประกันตนต่อไป โดยได้รับสิทธิประโยชน์ 3 กรณี (เจ็บป่วย ทูพลาภาพ และตาย)

3. กลไกการขับเคลื่อน 5 ข้อ ประกอบด้วย

3.1. จัดตั้งศูนย์อำนวยการแรงงานแห่งชาติ จัดตั้งศูนย์อำนวยการแรงงานแห่งชาติ ชื่อย่อ ศอ. เพื่อเป็นศูนย์กลางในการกำกับ ติดตามสถานการณ์ด้านแรงงานอย่างรวดเร็ว ฉับไว และทันต่อสถานการณ์ รวมทั้งบูรณาการการทำงานเครือข่ายทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

3.2. มาตรการให้บริการประชาชนทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อรองรับรัฐบาลดิจิทัล

3.2.1. พัฒนา Job Demand Open Platform ให้ใช้งานสะดวกผ่าน Mobile Application โดยระบบนำ AI มาใช้ในการจับคู่งาน จำนวน 1 ระบบ

3.2.2. พัฒนาระบบบริการภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) จำนวน 5 ระบบ ได้แก่ สมัครฝึกรบรรมฝีมือแรงงาน สมัครทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ยื่นคำขอรับรองหลักสูตร และค่าใช้จ่ายในการฝึกรบรรม ยื่นคำขอประเมินเงินสมทบ ยื่นคำขอรับรองความรู้ความสามารถนโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564

3.2.3. การพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - Testing) จำนวนแรงงานที่เข้ารับการทดสอบผ่านระบบ 12,000 คน

3.2.4. Fixer Finder (รวมช่าง) จำนวนช่างที่พร้อมให้บริการ 5,000 คน

3.2.5. การยื่นคำร้องเกี่ยวกับสิทธิที่เป็นตัวเงินตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

3.2.6. การตรวจสอบข้อมูลผู้ประกันตนผ่าน Application “SSO Connect Mobile”



3.2.7. ระบบ e – payment, e – filing, e – self Service, และ e – compensate

3.2.8. Mobile App “T – Osh Guide” เพื่อให้ผู้สมัครเป็นสมาชิกสามารถใช้บริการได้สะดวกอีกช่องทางหนึ่ง เช่น การดาวน์โหลดสื่อและมาตรฐานความปลอดภัย

3.2.9. Web App เพื่อคัดกรองผู้มาใช้บริการด้านวิชาการความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ลงทะเบียนอบรม สัมมนา แบบคำร้องขอใช้บริการต่าง ๆ ของ สสปท.

3.2.10. สายด่วน 1506 บริการสอบถามข้อมูลและรับเรื่องร้องเรียน ตลอด 24 ชั่วโมง

3.3 พัฒนาระบบวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ด้านแรงงาน (Labour Big Data Analytics) เพื่อพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ โดยบูรณาการฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้สามารถตอบสนองได้ตรงกับความต้องการทั้ง Demand และ Supply ในตลาดแรงงาน

3.4 การบริหารจัดการแนวนโยบายเชิงรุก

3.5 การบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล

ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวมีมากมายในประเทศไทยจนกลายเป็นความเคยชินกันไปแล้วที่จะเจอคนที่พูดไม่ชัดทำงานอยู่ตามที่ต่าง ๆ ทั้งในร้านอาหาร อยู่ตามเกาะ โรงงานต่าง ๆ และก่อสร้าง จะเห็นได้ชัดว่า ปัจจุบันความ นิยมการใช้แรงงานต่างด้าวมียุคใหม่ที่สูงขึ้น เพราะคนไทยเริ่มที่จะมีการศึกษามากขึ้น ดังเช่น พ่อแม่ที่ทำงาน โรงงานหรือก่อสร้างก็จะส่งเสริมให้ลูกหลานเรียนสูง ๆ ไม่เหมือนกับสมัยก่อนที่จะให้เรียนถึงแค่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เท่านั้น (ภักสิทธิ์ แอนิพน, 2018) อีกทั้งคนต่างด้าวจะพยายามทำตัวเองให้พัฒนาอยู่เสมอหลาย ๆ คนจะสามารถพูดไทยได้อย่างรวดเร็วเพื่อ สื่อสารกับนายจ้างและสามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและมีความรู้ความเข้าใจงาน นายจ้างจึงไม่ต้องมาสั่งซ้ำซ้อนไปมา แรงงานต่างด้าวจึงมีความจำเป็น และมีประโยชน์อย่างมาก สาเหตุความจำเป็นของการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย (ปณิตา ศรศรี, 2557) สรุปได้ดังนี้

1. เกิดจากการขาดแคลนแรงงานของตลาดแรงงานระดับล่างในสาขาอาชีพต่าง ๆ ได้แก่ การเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ การประมง ผู้รับใช้ในบ้าน และกรรมกร เป็นต้น ประกอบกับเหตุผลที่หน่วยธุรกิจและ อุตสาหกรรมต่าง ๆ ต้องการรักษาความสามารถในการแข่งขันในตลาด จึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อลด ความตึงตัวของตลาดแรงงานที่เกิดขึ้น เนื่องจากค่าแรงงานของแรงงานต่างด้าวมิต้นทุนต่ำกว่า

2. การเลือกทำงานของแรงงานไทย โดยเฉพาะงานที่มีความเสี่ยง งานที่ลำบาก และงานที่สกปรก เป็นสาเหตุหนึ่งของการขาดแคลนแรงงานของตลาดแรงงานระดับล่าง จึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวมามากทำงาน ทดแทนในตำแหน่งงานที่ว่างดังกล่าว เนื่องจากแรงงานไทยเลือกการทำงาน การขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ ความต้องการลดค่าใช้จ่ายอัตราค่าจ้างภายในประเทศที่มี แนวโน้มสูงขึ้น และความสำเร็จในการลดอัตราการเกิดของประชากร ทำให้มีแรงงานไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานลดลง



3. แรงงานต่างด้าวมีความขยันอดทน ไม่เกี่ยงงาน ไม่เปลี่ยนงานบ่อย และแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ จะเข้ามาทำงานที่แรงงานไทยไม่ทำแล้ว เพราะแรงงานไทยส่วนหนึ่งมีการพัฒนาทักษะไปในระดับสูง และมีค่านิยม ในการเลือกงานเพื่อผลตอบแทนที่ดีกว่าและมีลักษณะงานที่ปลอดภัยกว่า

4. เกิดจากความจำเป็นของนายจ้างที่ต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในระดับสูง เนื่องจากนโยบาย และการจัดการภายในกิจการของนายจ้าง และปัจจัยพื้นที่ตั้งสถานที่ทำงานซึ่งเอื้ออำนวยต่อการใช้แรงงานต่างด้าว เพื่อลดต้นทุนการดำเนินงานและให้สามารถแข่งขันในตลาดได้

จากปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาสรุปได้ว่ากรณีที่แรงงานต่างด้าวมีความจำเป็นต่อภาคการผลิตนั้น มาจากเหตุและปัจจัยที่ประกอบไปด้วย ปัจจัยภายในประเทศ คือตัวประชากรไทย ที่มีการเลือกและเกี่ยงงานหนักจึงทำให้นายจ้างต้องหันไปใช้แรงงานต่างด้าวที่ข้อจำกัดในการทำงานน้อยกว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยจึงจำเป็นต่อภาคการผลิตเป็นอย่างยิ่ง

เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการการใช้แรงงานต่างด้าวที่มีแนวโน้มมากขึ้นในประเทศไทยและสวัสดิการแรงงานจึงได้กำหนดนโยบายเพื่อตอบสนองการใช้แรงงานต่างด้าวโดยกำหนดนโยบายสำคัญ และกลไกในการขับเคลื่อนโดยสรุปดังนี้

แนวทางที่ 1 การเยียวยาความเจ็บปวดที่ประเทศไทยกำลังเผชิญอยู่โดยเฉพาะ SME และประชาชนตกงาน

แนวทางที่ 2 แก้ปัญหาต่างๆในแนวทางที่ยั่งยืนตรงกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับผลกระทบ โดยตั้งกลุ่มบริหารสถานการณ์เศรษฐกิจ

แนวทางที่ 3 สร้างแรงจูงใจให้ธุรกิจต่างๆยังคงสภาพงานต่อไปได้ ใช้วิกฤตให้เป็นโอกาสในการพัฒนาองค์การที่มีประสิทธิภาพ

แนวทางที่ 4 ส่งเสริมการจ้างงานคนรุ่นใหม่และผู้ไม่เคยเข้าสู่ตลาดแรงงานให้มีงานทำ จากนโยบายของภาครัฐดังกล่าว จึงทำให้การจ้างแรงงานของผู้ประกอบการเป็นการพลิกสถานการณ์ วิกฤตให้เป็นโอกาสในการพัฒนาประเทศในยุคสู่ความปกติใหม่ (New Normal)

### เอกสารอ้างอิง

กระทรวงแรงงาน. (2562). โครงการฝึกอบรมการพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการประชาสัมพันธ์

ในยุคดิจิทัลแก่ข้าราชการยุคใหม่ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. สืบค้น

เมื่อ 20 ตุลาคม 2565 จาก <https://www.dga.or.th/our-activities/training-seminar>

ชมณาด นิตตะโย, โสภณ ธัญญาเวชกิจ และ นันทินิตย์ ทองศรี. (2563). เปิดข้อเท็จจริงแรงงานต่างด้าว

ในไทย: ตอนที่ 1 แรงงานทักษะต่ำ. สืบค้นเมื่อ 17 มิถุนายน 2563 จาก <https://www.pier.or.th/abridged/2020/14/>



ฐานเศรษฐกิจดิจิทัล. (2565). แรงงานขาดน้บ้ล้ัน เปิดต่างด้าวเข้าประเทศยังสะดุดทุบ ซ้าเศรษฐกิจหลัง  
โควิด. สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2565 จาก <https://www.thansettakij.com/economy/530945>

บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์.(2560). การกำหนดหลักเกณฑ์การนำคนต่างด้าวมมาทำงานกับนายจ้างใน ประเทศ  
ไทย. กรุงเทพฯ : กองบรรณาธิการประชาไท

ปณิตา ศรศรี. (2557). แรงงานต่างด้าว: ความสำคัญและการบริหารจัดการ. นครราชสีมา : ศูนย์ฝึกอบรม  
ตำรวจภูธรภาค 3.

ภักสิริ แอนิหน. (2018, พฤษภาคม-สิงหาคม). แรงงานต่างด้าว: การบริหารและการจัดการในประเทศ  
ไทย. Journal of Arts Management, 2(2), 117-132.