

## สภาพปัญหาการบริหารการจัดการแรงงานข้ามชาติ

### ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19\*

## Problems in the Management of Migrant Workers in the Situation of the Spread of COVID-19

มุขมังกกร สีสมยา<sup>1</sup>

Mukmangkon Sisomya<sup>1</sup>

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น<sup>1</sup>

Faculty of Humanities and Social Science, KhonKaen University<sup>1</sup>

Email : msrisomya@kkumail.com

### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ ด้วยการศึกษาระเบียงเอกสาร ผลการวิเคราะห์พบว่า จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้แรงงานสูญเสียรายได้จากการถูกลดวันทำงาน และแรงงานบางส่วนไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยสภาพปัญหาของการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ คือ ด้านกฎหมาย เช่น การกำหนดรายละเอียดและลักษณะของงานบางตำแหน่งไม่ชัดเจน บางมาตราทำให้เกิดการบังคับจำกัดสิทธิในการเดินทางของลูกจ้าง สิทธิในการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สิน ด้านอุปกรณ์ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์สำนักงานและเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ และด้านบุคลากร พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดทักษะด้านภาษา

**คำสำคัญ :** ปัญหา; การบริหาร; แรงงานข้ามชาติ

---

\* Received: July 26, 2021; Revised: September 28, 2021; Accepted: November 11, 2021

## ABSTRACT

This article aims to analyze the problem of migrant worker management with a documented study. The results of the analysis revealed that the situation of the epidemic of COVID-19 is causing workers to lose income from the reduction of working days, and some workers are unable to communicate in Thai. The problems of foreign labor management were the legal aspects, such as the details and nature of some jobs are not clear, some sections cause restrictions on employees' travel rights and right to exploit assets. In terms of equipment, lack of office supplies, and modern and efficient technology. In terms of personnel, it was found that the operators still lacked language skills.

**Keywords :** Problems; Management; Migrant Workers

### 1. บทนำ

สถานการณ์ปัจจุบันในสังคมไทยนั้นปฏิเสธไม่ได้เลยว่าแรงงานจำพวกใช้กำลังในการทำงานนั้นมีความสำคัญและความต้องการจำนวนมาก เพื่อเข้ามาทดแทนแรงงานที่มีอายุและในปัจจุบันนั้นแรงงานส่วนใหญ่หันไปทำงานที่ไม่ใช้แรงมาก แต่ได้ค่าตอบแทนที่สูงแทนเป็นจำนวนมากทำให้แรงงานในประเทศนั้นขาดแคลนแรงงานที่ใช้กำลังในการทำงานเป็นอย่างมาก ดังนั้นแรงงานที่มาจากประเทศเพื่อนบ้านหรือเรียกว่าแรงงานข้ามชาตินั้นจึงเป็นส่วนที่สำคัญที่เข้ามาเติมเต็มในส่วนที่ขาดและเป็นส่วนสำคัญในกลไกเศรษฐกิจของประเทศให้เดินหน้าต่อไปได้ เนื่องจากค่าแรงที่นายจ้างต้องจ่ายน้อยกว่าแรงงานไทย และแรงงานข้ามชาติยังมีความอดทนและขยันกว่าแรงงานไทย ทำให้แรงงานข้ามชาตินั้นเข้ามาในประเทศไทยเพื่อหางานทำมากขึ้น โดยเฉพาะจังหวัดขอนแก่นที่มีการพัฒนาเมืองอย่างก้าวกระโดดเตรียมพร้อมเป็นศูนย์กลางทางการค้า การลงทุนและการขนส่งของภาคอีสานทำให้มีผู้ประกอบการธุรกิจทั้งภายในและภายนอกประเทศสนใจที่จะมาลงทุน ซึ่งปริมาณการลงทุนในธุรกิจขยายตัวอย่างต่อเนื่อง อาทิ การที่มีศูนย์กลางการแพทย์ในระดับภูมิภาค โรงงานอุตสาหกรรม โรงแรม ห้างสรรพสินค้าชั้นนำ และศูนย์ค้าส่งขนาดใหญ่ส่งผลให้ความต้องการจ้างแรงงานเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่ภาคอีสานอยู่ในสภาวะการณ์ที่ขาดแคลนแรงงาน ต้องการแรงงานเพิ่ม ร้อยละ 20.9 ซึ่งผู้ประกอบการในจังหวัดขอนแก่นจึงให้ความสนใจเลือกการจ้างแรงงานข้ามชาติมากขึ้น โดยในปี 2560 สถิติการจ้างแรงงานข้ามชาติเพิ่มขึ้นกว่าเท่าตัวจากปี 2559 (วนิดา บุญโฉม และณัฐพศุทธิ์ ภัทธีราสินศิริ, 2561)

แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยปัจจุบันมีจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ เนื่องจากมีการขยายตัวและความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจจากภาคเกษตรไปสู่ภาคอุตสาหกรรมและบริการมากขึ้น

ทำให้โครงสร้างของตลาดแรงงานมีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก รวมทั้งปัจจัยทางเศรษฐกิจมีการขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง โดยมีนักลงทุนทางธุรกิจข้ามชาติในตะวันตกและตะวันออกเข้ามาตั้งฐานการผลิตเป็นสาเหตุให้มีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก ประกอบกับลักษณะงานบางอย่างเป็นงานที่คนไทยเห็นว่าเป็นงานไม่มีเกียรติหรือที่เรียกว่างานประเภท 3D ได้แก่ สกปรก (Dirty) อันตราย (Dangerous) และยากลำบาก (Difficult) จึงต้องอาศัยการจ้างแรงงานข้ามชาติ และพึ่งพาแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา เป็นต้น (นิภาพรรณ เจนสันติกุล, 2564)

สำหรับการลงทะเบียนแรงงานนั้นแรงงานข้ามชาติสามารถลงทะเบียนต่อใบอนุญาตในประเทศจำแนกเป็นกลุ่มที่ 1 : MOU ในประเทศครบ 4 ปีก่อน 31 มีนาคม 2564 กลุ่มที่ 2 : คนที่เคยมีบัตรชมพูที่ต้องดำเนินการตามมติ ครม.วันที่ 20 สิงหาคม 2563 (กลุ่มพิสูจน์สัญชาติ OSS,กลุ่มบัตรชมพู) แต่ไม่ได้ดำเนินการ กลุ่มที่ 3 : MOU แจ้างออกเกิน 30 วัน เปลี่ยนนายจ้างไม่ทัน กลุ่มที่ 4 : คนต่างด้าวซึ่งถือบัตรบัตรผ่านแดน (Border Pass) โดยแรงงานข้ามชาติต้องมีใบอนุญาตทำงาน หรือ work permit ซึ่งหมายถึงเอกสารที่ออกให้บุคคลต่างชาติ หรือ แรงงานต่างชาติเพื่อเป็นการยืนยันว่าบุคคลเหล่านั้นสามารถทำงานได้ โดยถูกต้องตามกฎหมาย การต่อใบอนุญาตทำงาน สามารถดำเนินการยื่นขอต่ออายุก่อนใบอนุญาตหมดอายุ 1 เดือน และสามารถต่อใบอนุญาตทำงานได้ครั้งละไม่เกิน 2 ปี ต่อมาใบอนุญาตทำงานต่างด้าวปรับปรุงแบบใหม่เป็น E-Work Permit จะเป็นใบอนุญาตทำงานที่ออกด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในรูปแบบบัตรพลาสติก หรือสมาร์ทการ์ด(Smart card) ซึ่งง่ายต่อการพกพา มีระบบป้องกันในการปลอมแปลงและง่ายในการตรวจสอบ โดยเจ้าหน้าที่สามารถใช้โทรศัพท์มือถือแบบสมาร์ทโฟน(Smart Phone) ตรวจสอบจาก QR Code ที่ปรากฏบนบัตร ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่ฝ่ายความมั่นคงในการตรวจสอบแรงงานข้ามชาติได้เป็นอย่างดี ซึ่งในขั้นตอนการลงทะเบียนยังคงมีปัญหาและทำให้การดำเนินการล่าช้า แม้ประเทศไทยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติหลายฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติธุรกิจต่างชาติ พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพ และวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พระราชบัญญัติพิเศษเพื่อการส่งออก(EPZX) และพระราชบัญญัติการค้ามนุษย์ การที่การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ ทำให้หน่วยงานและข้าราชการจำนวนมากต้องเข้ามาเกี่ยวข้อง จึงมีผลต่อการบริหารจัดการ การบังคับใช้กฎหมายและการปฏิบัติตามกฎหมายให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (วชิรวรรณ งามละม่อม และภิกษุศักดิ์ กัลยาณมิตร, 2561)

จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าปัญหาแรงงานข้ามชาติอันเกิดจากความไม่เสมอภาคของประเทศที่อยู่ใกล้เคียงกัน บทความวิชาการเรื่องสภาพปัญหาการบริหารจัดการ

แรงงานข้ามชาติในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาการบริหารจัดการ  
แรงงานข้ามชาติ ด้วยการศึกษาดูเอกสารเพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารต่อไป

## 2. สถานการณ์โควิด 19 กับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้แรงงานสูญเสียรายได้จากการถูกลดวัน  
ทำงานเป็นเวลาหลายเดือนและบางส่วนถูกเลิกจ้าง เนื่องจากไม่สามารถดำเนินกิจการต่อได้ประกอบกับ  
มาตรการควบคุมดูแลสถานการณ์โควิด-19 จึงทำให้นายจ้างต้องจำนนต่อสถานการณ์เช่นนี้ สำหรับ  
แรงงานที่มีสิทธิประกันสังคม ซึ่งสามารถดำเนินการในการขอเงินคืนได้ แต่กลับพบว่าแรงงานเหล่านี้  
ตัดสินใจที่จะไม่ไปลงทะเบียนเพื่อขอรับการช่วยเหลือชดเชย เนื่องจากไม่เข้าใจถึงสิทธิของ  
ประกันสังคม รวมถึงแรงงานบางส่วนไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ เอกสารการลงทะเบียนล้วนแต่เป็น  
ภาษาไทย ทำให้แรงงานมองว่ายากซับซ้อนเกินกว่าความเข้าใจ และขณะเดียวกันเมื่อไปดำเนินการ  
ขอรับการเยียวยาต้องไปหลายๆ รอบซึ่งเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมาก จึงทำให้แรงงานส่วนใหญ่ตัดสินใจไม่  
ลงทะเบียนรับเงินเยียวยา (จิราภรณ์ ไพรเถื่อน, ม.ป.ป.)

ประเทศไทยมีความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติในการผลิต โดยเฉพาะแรงงานจาก 3  
สัญชาติ อันได้แก่ เมียนมา ลาว และกัมพูชา เป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยตามบันทึกความ  
เข้าใจ (MOU) ว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างประเทศไทยกับประเทศเมียนมา ลาว กัมพูชา เพื่อทดแทน  
แรงงานไทยที่ขาดแคลน รวมถึงแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองได้รับการปรับสถานะเป็นเข้าเมืองถูกกฎหมาย  
ได้รับอนุญาตทำงาน (หรือเป็นแรงงานข้ามชาติตามมาตรา 9 และมาตรา 14 ตามพระราชบัญญัติการ  
ทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551) ดังนั้นการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติจึงเป็นส่วนที่มีความสำคัญ  
และมีความเกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วน โดยเฉพาะหน่วยงานในภาครัฐ เช่น รัฐบาล กระทรวงมหาดไทย  
กระทรวงแรงงาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นต้น

โดยการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ คือ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ถูกกำหนด  
กรอบแนวทางให้ยึดโยงกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 -2579) ร่วมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ  
และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) และนโยบาย ความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2558 -  
2564) เพื่อให้ส่วนราชการ รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปเป็นกรอบแนวทางกำหนดยุทธศาสตร์หรือ  
แผนงาน โครงการ และงบประมาณในการดำเนินการภารกิจที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกัน เช่น ในปัจจุบันนี้  
รัฐบาลมีนโยบายเกี่ยวกับการจัดการแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายและปัญหาการค้ามนุษย์ โดยให้แรงงาน  
ข้ามชาติที่ผิดกฎหมายและที่ถูกกฎหมายที่ประสงค์จะทำงานต่อในประเทศไทย ต้องเข้ารับการตรวจพิสูจน์  
สัญชาติโดยให้มีการรับรองความเป็นพลเมืองของประเทศต้นทาง ดังนั้น เพื่อสนับสนุนนโยบายดังกล่าว  
รัฐบาลได้มีการประกาศใช้ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 อีกทั้ง

ยังปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานให้เป็นมาตรฐานสากล ปรับปรุงอัตราโทษ และดิงภาค ประชาสังคมเข้ามา มีส่วนร่วม เพื่อลดปัญหาการค้ำมนุษย์จากแรงงานต่างด้าว ในปี พ.ศ. 2561 คณะรัฐมนตรี มีมติเห็นชอบ ในหลักการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง กับแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา อาทิเช่น การผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวทำงานใน ประเทศไทย ตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 การดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อ การจัดทำฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวให้มีเอกภาพเป็นฐานเดียวกันการจัดทำทะเบียนประวัติและบัตร ประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยทะเบียนราษฎรให้กับแรงงานต่างด้าว ที่อาศัยอยู่ใน ประเทศไทยเพื่อการทำงาน หรือการวางระบบสารสนเทศเพื่อการจัดระบบฐานข้อมูลของแรงงานต่างด้าว โดยมีกระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการ และประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง เป็นต้น และในปัจจุบัน ขณะที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 รัฐบาลได้มีมติ ครม. เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2563 เห็นชอบแนวทางการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดย แรงงานต่างด้าวกลุ่มต่อไปนี้สามารถลงทะเบียนต่อใบอนุญาตในประเทศไทยได้ ได้แก่

กลุ่มที่ 1 คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านแรงงาน (MoU) ภายใต้บันทึกข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงาน วาระการจ้างงานครบ 4 ปี ซึ่งยังคงอยู่ในราชอาณาจักร และมีนายจ้างที่ต้องการจ้างคนต่างด้าวเข้าทำงาน

กลุ่มที่ 2 คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านแรงงาน (MoU) ภายใต้บันทึกข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานที่การอนุญาตทำงานสิ้นสุด เนื่องจากการถูกเลิกจ้าง และไม่สามารถหานายจ้างรายใหม่ได้ทันภายในเวลาที่กฎหมายกำหนด ตามมาตรา 50 มาตรา 53 และ มาตรา 55 แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และแก้ไข เพิ่มเติม ซึ่งยังคงอยู่ในราชอาณาจักร และมีนายจ้างที่ต้องการจ้างคนต่างด้าวเข้าทำงาน

กลุ่มที่ 3 คนต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติได้รับเอกสารประจำตัว ได้แก่ หนังสือเดินทาง เอกสาร เดินทาง หรือเอกสารรับรองบุคคล ซึ่งการได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรและการอนุญาตให้ ทำงานสิ้นสุดตั้งแต่วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2562 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2563 แต่นายจ้างไม่ได้ ดำเนินการยื่นขอรับบัญชีรายชื่อความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2562 ซึ่งยังคงอยู่ในราชอาณาจักร และมีนายจ้าง ที่ต้องการจ้างคนต่างด้าวเข้าทำงาน

กลุ่มที่ 4 ผู้ติดตามซึ่งเป็นบุตรของคนต่างด้าวตาม ในกลุ่มที่ 3 ที่มีสิทธิอยู่ในราชอาณาจักรตาม สิทธิของคนต่างด้าวซึ่งเป็นบิดาหรือมารดาที่มีอายุตั้งแต่สิบแปดปีบริบูรณ์ เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว สามารถทำงานได้จนถึง 31 มีนาคม 2565 ซึ่งแรงงานดังกล่าวกลุ่มนี้ โดยปกติจะต้องทำการกลับประเทศ ต้นทางและดำเนินการ MoU ใหม่ แต่ด้วยมติ ครม.วันที่ 4 สิงหาคม 2563 สามารถให้แรงงานดำเนินการ

ในไทยได้ โดยแรงงานจะได้บัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย(บัตรชมพู) (กองเศรษฐกิจการแรงงาน, 2564)

ดังนั้น ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 จึงควรปรับเปลี่ยนกฎ ระเบียบเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายในการยื่นจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ การกำหนดเงื่อนไขด้านระยะเวลาในการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ การขอต่อใบอนุญาต และการจัดทำเอกสารต่าง ๆ ในการพิสูจน์สัญชาติ รวมถึงขั้นตอนการส่งแรงงานข้ามชาติกลับประเทศต้นทาง และควรมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ เพื่อนำข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะมาปรับปรุงพัฒนางาน การดำเนินการจดทะเบียนอาจมีการจ้างเจ้าหน้าที่ชั่วคราวมาช่วยงานในช่วงเวลาที่แรงงานข้ามชาติต้องไปขึ้นทะเบียน ควรจัดเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อจำนวนผู้ประกอบการที่มารับบริการ (ทรงชัย ทองปาน, 2563)

### 3. สภาพปัญหาของแรงงานข้ามชาติ

จากการศึกษาเอกสาร สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

3.1 ด้านกฎหมาย พบว่าพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ.2522 กำหนดรายละเอียดและลักษณะของงานบางตำแหน่งไม่ชัดเจน (สุภาวดี สรรพวิทยศิริ, 2548) การใช้บังคับพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 มีผลต่อการพิจารณาในแง่ของความจำเป็น “ความจำเป็นรีบด่วนอันมิอาจหลีกเลี่ยงได้” (เมตตา สุขสมรุ่งเรือง, 2563) และในมาตรา 131 วรรคสอง ให้อำนาจนายจ้างยึดใบอนุญาตการทำงานหรือเอกสารสำคัญประจำตัวของลูกจ้าง หากลูกจ้างยินยอม บทบัญญัติในเรื่องนี้จึงมีเนื้อหาที่ขัดแย้งไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัว ค.ศ. 1990 (ICRMW) ในข้อ 21 มีข้อกำหนดเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ว่า “ห้ามมิให้นายจ้างของคนงานต่างด้าวยึดพาสปอร์ตและระบุอย่างชัดเจนว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีอำนาจตามกฎหมายเท่านั้นได้รับอนุญาตให้ยึดหรือทำลายใบอนุญาต ใบผ่านแดนใบอนุญาตให้พำนักในประเทศหรือใบอนุญาตทำงาน” และบทบัญญัตินี้ยังขัดแย้งกับบทบัญญัติในมาตรา 6/1 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ที่กำหนดไว้ว่า “การยึดเอกสารประจำตัวของบุคคลนั้นไว้ เป็นรูปแบบหนึ่งของการบังคับใช้แรงงานหรือบริการซึ่งผู้ที่กระทำการดังกล่าวจะมีความผิดฐานค้ามนุษย์” ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 การยึดเอกสารสำคัญของลูกจ้างจึงถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการบังคับจำกัดสิทธิในการเดินทางของลูกจ้าง สิทธิในการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินของตน(เมตตา สุขสมรุ่งเรือง, 2563)

3.2 ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี พบว่า ยังขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์สำนักงานและเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ นันทเดช ย้อยนวล (2561) ได้ระบุว่าความไม่พร้อมของเครื่องมือ เครื่องใช้

วัสดุอุปกรณ์สถานที่ บุคลากร ขั้นตอนการปฏิบัติงานซ้ำซ้อนเกิดความล่าช้า นายจ้างและสถานประกอบการเกิดความเบื่อหน่ายทำให้เป็นเงื่อนไขต่อการปฏิบัติงาน

3.3 ด้านบุคลากร พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดทักษะด้านภาษาโดยภาษาถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในกระบวนการสร้างความสามารถในการสื่อสารที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อความสามารถในการปรับเปลี่ยนเอกลักษณ์ทางชาติพันธุ์ของแรงงานต่างด้าวเนื่องจากภาษาเป็นส่วนหนึ่งของเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่สั่งสมมาเป็นระยะเวลายาวนาน ประกอบด้วยช่วงชั้นของเวลาและองค์ความรู้ที่หลากหลายหรือมีความเป็นสหวิทยาในการอธิบายเพื่อให้เข้าใจถึงสัญชาติที่แฝงอยู่ในภาษานั้น ผู้ที่เข้าใจในภาษาจึงสามารถรับรู้และเข้าใจถึงความหมายของผู้สื่อสารรวมถึงบริบททางสังคมในช่วงเวลาหนึ่งๆได้อย่างถ่องแท้ (ขวัญชัย รุ่งฟ้าไพศาล, 2560) ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนาฝีมือหรือมีบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านภาษาเพื่ออำนวยความสะดวกและสื่อสารข้อความให้เข้าใจตรงกัน

#### 4. สรุป

ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้แรงงานข้ามชาติสูญเสียรายได้จากการถูกลดวันทำงาน และด้วยข้อจำกัดที่แรงงานบางส่วนไม่สามารถสื่อสารภาษาไทย ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่สำคัญเกี่ยวกับแรงงาน และจากการวิเคราะห์เอกสารสามารถสรุปสภาพปัญหาของแรงงานข้ามชาติ ได้แก่ 1)ด้านกฎหมาย 2)ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี และ 3)ด้านบุคลากร โดยองค์ความรู้จากบทความนี้นำไปสู่การทำความเข้าใจกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พระราชบัญญัติตรวจคนเข้าเมือง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติสัญชาติ พระราชบัญญัติกองทุนประกันสังคม และอื่นๆ ซึ่งกฎหมายดังกล่าวควรเป็นระเบียบหรือแนวปฏิบัติสำหรับการส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติได้รับสิทธิ ความเสมอภาค และโอกาส รวมถึงปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติและแรงงานไทยอย่างเท่าเทียมกันในเรื่องสภาพการจ้างงานการจัดตั้งองค์กรและการเจรจา โดยผู้เขียนมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ใน 5 ด้าน คือ 1)ด้านบุคลากร เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ควรมีการจัดอบรมความรู้ด้านกฎหมายแรงงานข้ามชาติ กฎหมายคนเข้าเมือง การสาธารณสุข ระเบียบในการปฏิบัติงาน ขั้นตอนในการทำงาน และประกาศของคณะรัฐมนตรี 2)ด้านเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในกระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ควรสร้างระบบเทคโนโลยีกลางของศูนย์ข้อมูลแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นระบบ เพื่อรวบรวมข้อมูลทั้งแรงงานข้ามชาติและนายจ้าง 3)ด้านการให้บริการ ควรเพิ่มศูนย์ให้บริการแรงงานข้ามชาติแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ หรือมีการให้บริการเชิงรุกด้วยการเข้าพื้นที่ต่างๆ เพื่อสื่อสารกับสถานประกอบการและแรงงาน 4)ด้านการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ควรมีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ที่มีรูปแบบหลากหลายภาษาสำหรับแรงงานข้ามชาติเพื่อเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการขึ้นทะเบียน

แรงงานข้ามชาติ 5)ด้านภาษาที่ใช้และการสื่อสาร ควรมีบุคลากรที่มีความสามารถในการสื่อสารภาษาในหน่วยงานให้บริการของสำนักงานจัดหางานเพื่ออธิบายขั้นตอนและการดำเนินงานการขึ้นทะเบียนให้แรงงานข้ามชาติรับทราบข้อมูลและทำหน้าที่ตรวจเอกสารต่างๆ และจัดทำคู่มือในภาษาต่างๆ สำหรับแรงงานข้ามชาติ

## 5. บรรณานุกรม

- กองเศรษฐกิจการแรงงาน. (2564). รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจ การแรงงานระหว่างประเทศ และ การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศไตรมาส 1/2564. กรุงเทพฯ : กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- ขวัญชัย รุ่งฟ้าไพศาล. (2560). เอกลักษณะของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย : ศึกษาเปรียบเทียบ แรงงานชาวพม่า กัมพูชา และลาว. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสื่อสารมวลชน. คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิราภรณ์ ไพรเถื่อน. (ม.ป.ป.). “ความเป็นอื่น” และการเข้าถึงสวัสดิการทางสังคมของแรงงานข้ามชาติ ชาวเมียนมาที่ถูกกฎหมายในสถานการณ์โควิด-19. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- ทรงชัย ทองปาน. (2563). สภาพปัญหา และข้อเสนอเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย:ผลจากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. วารสารสังคมวิจัยและพัฒนา. 2(4). 1-20.
- นันทเดช ย้อยนวน. (2560-2561). แนวทางการพัฒนาจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวในจังหวัดกระบี่. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.
- นิภาพรรณ เจนสันติกุล. (2564). การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย. รัฐสภาสาร. 69(2). 117-134.
- เมตตา สุขสมรุ่งเรือง. (2563). ปัญหากฎหมายในการบังคับใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560. วารสารวิชาการ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. 8(1). 99-111.
- วชิรวัชร งามละม่อม และภิกษุศักดิ์ กัลยาณมิตร. (2561). ความท้าทายของประเทศไทยในประชาคมอาเซียนกับการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย. 10(1). 407-431.
- วนิดา บุญโฉม และ ญัฐพศุทธิ์ภักดิ์ธิราสินสิริ. (2561). การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายของผู้ประกอบการในจังหวัดขอนแก่น. วารสาร สมาคมนักวิจัย. 23(3). 87-97.
- สุภาวดี สรรพวิทย์ศิริ. (2548). แนวทางการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวตามมาตรา 7 มาตรา 8 และมาตรา 10 ณ ศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน. กรุงเทพฯ : สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน.