



การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวผ่านมุมมองบริบทสังคมไทย กับบริบทประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ณัฐชัย นิมนวล¹

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายถึงกระบวนการทำให้เกิดการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อเตรียมพร้อมกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) โดยแรงงานต่างด้าวในที่นี้จะเน้นแรงงาน 3 สัญชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรี พ.ศ.2550 คือ ลาว กัมพูชา และพม่า โดยมองผ่านบริบทสังคมไทย และบริบทประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งจะปรากฏในรูปแบบของแรงงานทั้งผู้ที่ปรารถนาในการเข้ามาทำงาน โดยมีพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหลัก กับอีกกลุ่มที่ถูกผลักดันให้ออกมาเพราะปัจจัยทางการเมืองหรือความมั่นคงภายในประเทศ ไม่ว่ารูปแบบใดสิ่งที่จะตามมาจะส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยให้รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละประเทศตระหนักถึงความสำคัญและจำเป็นต้องร่วมมือกันและปรับปรุงกฎระเบียบการค้าเสรีให้เหมาะสมซึ่งจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้ประชาชนของแต่ละประเทศมององค์ประกอบหรือความเปลี่ยนแปลงในประเทศเพื่อนบ้านอาเซียนลักษณะเป็นมิตร และไม่นำประเด็นความขัดแย้งในประวัติศาสตร์มาเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาความร่วมมือระหว่างกันในอนาคต

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, แรงงานต่างด้าว, สังคมไทย, ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

¹ อาจารย์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์



The Administration of Foreign Workers in the Context of Thai Society and the ASEAN Economics Community

Nattachai Nimmual¹

Abstract

The purpose of this article is to explain the process of the foreign workers administration to prepare for the ASEAN Economics Community (AEC). According to the cabinet's resolution in 2007, three nationalities of foreign workers such as Laotian, Cambodian and Burmese have been emphasized in the context of Thai society and the ASEAN Economics Community. There are many factors that encourage the foreign workers to migrate from their countries to work in the other countries such as the economic, political and internal security issues. These migrants will impact the foreign workers administration in host countries. The government and the involving departments in each country have to cooperate with each other and improve the free trade regulations for developing the foreign workers administration. It is necessary to encourage the people in each country to understand and adjust the changes in the ASEAN neighboring countries friendly. Moreover, the historical conflicts should not be an obstacle to develop the cooperative relations between countries in future.

Keywords: Administration, Foreign workers, Thai society, ASEAN Economics Community

¹ Lecturer, Faculty of Humanities and Social Science in Nakhon Sawan Rajabhat University.

บทนำ

ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองจากประเทศที่มีชายแดนติดต่อกับประเทศไทย โดยเฉพาะประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา ยังคงมีปรากฏให้เห็นตามสื่อต่าง ๆ อยู่เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง ที่เข้ามาประกอบอาชีพ และใช้ชีวิตอยู่ในประเทศไทยอย่างผิดกฎหมาย ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจสังคม และเกิดปัญหาอาชญากรรมรูปแบบต่าง ๆ ทั้งนี้ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ.2550 เห็นชอบเรื่องการจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ปี พ.ศ.2551 ตามมติของ คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ที่กระทรวงแรงงานเสนอโดยให้คนต่างด้าว หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับอนุญาตทำงานในเวลานั้นสามารถอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและรอการส่งกลับ และทำงานได้เป็นเวลาไม่เกิน 2 ปี คือสิ้นสุดไม่เกินวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และ กัมพูชา) ซึ่งมีหน่วยงานรับผิดชอบหลายหน่วยงานได้บูรณาการร่วมกันเพื่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง แต่ปัญหาดังกล่าวยังปรากฏขึ้น ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสภาพภูมิประเทศของประเทศไทยมีอาณาเขตติดชายแดนประเทศสาธารณรัฐแห่งสหภาพพม่า สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และ ราชอาณาจักรกัมพูชา ซึ่งมีความสะดวกในการเดินทาง ประกอบกับสามารถหลบหนีเข้าออกได้ โดยไม่ผ่านขั้นตอนตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ทำให้การติดตามและตรวจสอบไม่สามารถกระทำได้อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย การทำความเข้าใจการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้มากขึ้น ต้องเข้าใจ ความหมายระหว่าง คนต่างด้าวกับแรงงานต่างด้าวเสียก่อน ดังนั้นผู้เขียนจะอธิบายความหมายคนต่างด้าว ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

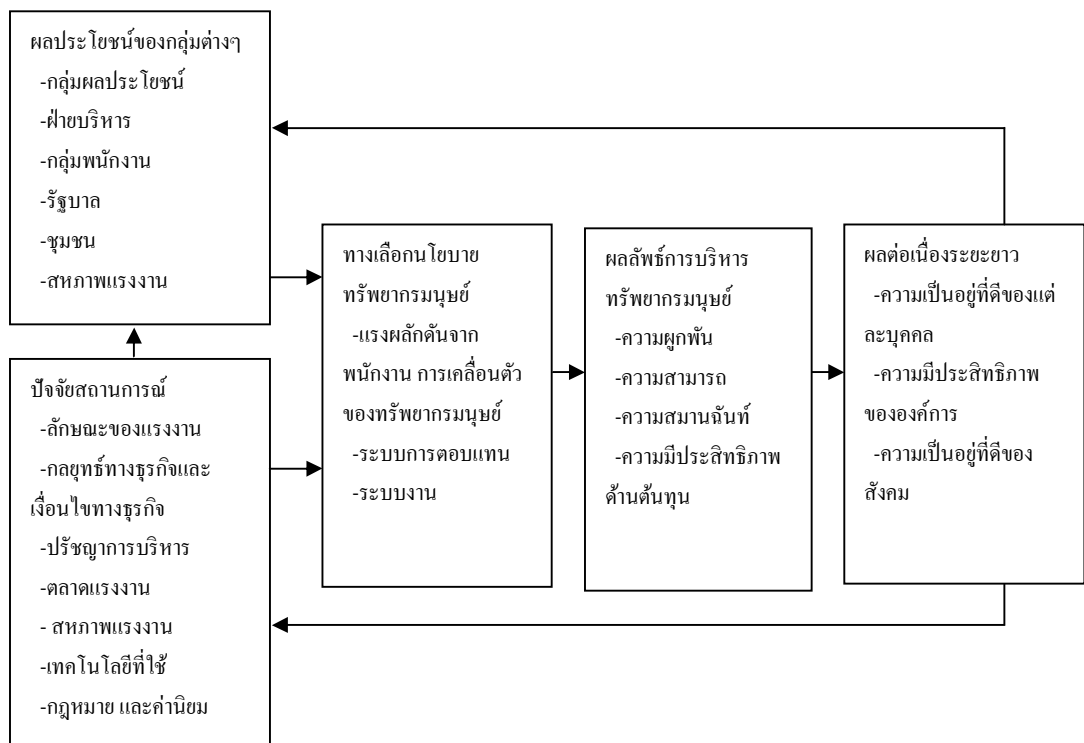
แรงงานต่างด้าว หมายถึง แรงงานที่ไม่มีสัญชาติไทย โดยอาจจะเข้ามาจากต่างประเทศ หรือเกิด ในประเทศไทยก็ได้ โดยแรงงานต่างด้าวสามารถแบ่งได้เป็นสามประเภท คือ แรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่งมี ฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือซึ่งได้แก่ประเทศลาว กัมพูชา และพม่า โดยอาศัยมติคณะรัฐมนตรี 2550 และ พ.ร.บ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 ทำให้ผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายจากทั้งสามประเทศให้อาศัยและทำงานในประเทศไทยระหว่างรอส่งกลับ โดยต้องมีการขึ้นทะเบียน และมีการตรวจโรคติดต่อต่าง ๆ

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว จึงหมายถึงการจัดระบบแรงงานที่ไม่มีสัญชาติไทยที่ทำงานอยู่ในอาณาเขตประเทศไทยอย่างผิดกฎหมาย ให้ขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อสะดวกต่อการควบคุมดูแลให้เกิดความเรียบร้อยในสังคม และเป็นประโยชน์ต่อการจ้างงาน ในบทความนี้ผู้เขียนแบ่งเป็น 6 หัวข้อ ประกอบด้วย 1) บทนำ 2) สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในไทย 3) ผลของการที่ไทยเข้าสู่สมาคม

อาเซียน 4) การเกิดอาเซียนกับผลกระทบต่อแรงงานต่างด้าว 5) การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในไทย
ในอนาคต 6) บทสรุป

วัตถุประสงค์ของบทความเพื่ออธิบายกระบวนการทำให้เกิดการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวใน
การเตรียมพร้อมกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี 2558 โดยมองผ่านบริบทสังคมไทย
และบริบทประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ที่เน้นเจาะจงหนึ่งในสามเสาหลักของประชาคมอาเซียนที่มีส่วน
เกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่ในประเทศไทย และส่งไปยังประเทศภาคี
เครือข่ายสมาชิกอาเซียน เพื่อให้เกิดการบูรณาการร่วมกัน โดยหน่วยงานภาครัฐที่สำคัญและกลุ่มองค์กร
อื่นๆที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมและสนับสนุนการประชาสัมพันธ์เผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการ
แรงงานต่างด้าว ตามนโยบายกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา)
และแรงงานอื่น ๆ ที่จะเข้ามามีบทบาทและอิทธิพลต่อภาคผลิต/บริการต่าง ๆ ที่อยู่ภายใต้กฎบัตรอาเซียน
ร่วมกัน

นอกจากนั้นผู้เขียนได้นำกรอบการวิเคราะห์ของทีมมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด ที่เป็นการบ่งชี้
ความสัมพันธ์ที่ใช้ในการศึกษาและวิเคราะห์ตามภาพด้านล่างนี้ (Beer M., B. Spector, P.R. Lawrence, D.
Quinn Mills, and R.E. Walton, 1985)



ภาพที่ 1 แสดงกรอบการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของทีมมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด

ตามภาพที่ 1 เป็นการพิจารณาถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในเชิงระบบ ซึ่งจะเห็นว่า เป้าหมายของงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับเป้าหมายขององค์กรได้มีการเชื่อมโยงถึงกันหลายทาง ทั้งกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังเชื่อมโยงถึงการตอบสนองความต้องการแก่สังคมและความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม ดังนั้นจะส่งผลต่อกิจกรรมต่างๆ ทางด้านทรัพยากรมนุษย์มีลักษณะสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง และเมื่อนำมาประยุกต์กับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวก็พบว่า หากดูแลแรงงานต่างด้าวให้มีความเป็นอยู่ที่ดีและเกิดความพึงพอใจบนขอบเขตที่กฎหมายกำหนด ก็จะส่งผลให้องค์กร สังคม และประเทศ ได้รับประโยชน์ตามไปด้วย

สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในไทย

แนวคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ พม่า ลาว และ กัมพูชา เข้าสู่ประเทศไทยเป็นปรากฏการณ์ที่เห็นเด่นชัดมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 ทำให้ระบบการย้ายถิ่นข้ามชาติเติบโตขึ้นสถานการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการหลายแห่ง โดยเฉพาะสถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมบางประเภทที่แรงงานไทยปฏิเสธจึงทำให้นายจ้างว่าจ้างแรงงานต่างด้าวแทนแรงงานไทยซึ่งแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาหางานทำในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือขาดความรู้ทักษะในการทำงานและขาดอำนาจในการต่อรอง ปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นสาเหตุของการถูกละเมิดสิทธิของแรงงานต่างด้าวทั้งสภาพการจ้างสภาพการทำงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายอาจจะเป็นการมองแบบเก่าที่ให้ความสำคัญกับประเทศมากกว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน

จากการสำรวจของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว พบว่าคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานชั่วคราวตามจัตรมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 1,140,233 คน จำแนกประเภทคนต่างด้าวจากจำนวนมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดตามลำดับดังนี้ ประเภทพืษุจน์สัญชาติได้รับอนุญาตมากที่สุด จำนวน 743,538 คน รองลงมาคือคนต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) จำนวน 130,388 คน รองลงมาคือประเภทนำเข้า จำนวน 122,850 คน ประเภททั่วไปจำนวน 86,745 คน ประเภทส่งเสริมการลงทุน (BOD) จำนวน 31,141 คน ประเภทชนกลุ่มน้อยจำนวน 24,588 คน และประเภทตลอดชีพจำนวน 983 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2555, ออนไลน์)

สำหรับการสรุปภาพรวมต่อการจัดกลุ่มคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายและผิดกฎหมายของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวในปี 2553 นั้น ผู้เขียนได้นำมาเสนอเพื่อเปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างเพื่อวิเคราะห์ผ่านตารางที่ 1 ที่จะนำเสนอต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในราชอาณาจักรไทย (เฉพาะประเทศที่เป็นสมาชิกอาเซียน)

ลำดับ	เข้าเมืองถูกกฎหมาย		เข้าเมืองผิดกฎหมาย	
	สัญชาติ	จำนวน(คน)	สัญชาติ	จำนวน(คน)
1	พม่า	658,866	กัมพูชา	53,980
2	กัมพูชา	146,371	พม่า	49,933
3	ลาว	62,912	ลาว	28,991
4	ฟิลิปปินส์	8,785	เวียดนาม	7
5	มาเลเซีย	2,280		
6	สิงคโปร์	1,643		
7	อินโดนีเซีย	769		
8	เวียดนาม	457		
รวม		882,083		132,911

ที่มา : สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2553

จากตารางที่ 1 จะเห็นว่าแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย 3 อันดับแรก จะอยู่ในกลุ่มแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) ที่มองว่าอนาคตแรงงานเหล่านี้จะเป็นกำลังสำคัญต่ออุตสาหกรรมการผลิตที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เนื่องจากเป็นแรงงานที่ได้รับการรับรองและผลักดันให้เป็นแรงงานถูกกฎหมายเพิ่มมากขึ้น เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2553 กลุ่มแรงงานที่ผิดกฎหมายมีจำนวนลดน้อยลงมาก ซึ่งถือว่าการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายของภาครัฐมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยที่ทำให้แรงงานต่างด้าวในไทยมีสูงขึ้น คือ ปัจจัยภายนอกประเทศซึ่งเป็นปัจจัยผลักดัน (Push factors) และปัจจัยภายในซึ่งถือเป็นปัจจัยดึงดูด (Pull factors) (กรมการจัดหางาน, 2542, น. 3-14) สำหรับปัจจัยผลักดันส่วนใหญ่เป็นปัญหาความมั่นคงภายใน เศรษฐกิจตกต่ำ และขาดแคลนปัจจัยพื้นฐานทางสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ก็จะส่งผลให้แรงงานต่างด้าวพยายามที่จะเข้ามายังฝั่งไทย ส่วนปัจจัยดึงดูดจะเกิดจากสภาพภูมิประเทศที่ติดกับชายแดนกับประเทศเพื่อนบ้านและเอื้อต่อการอพยพหลบหนีเข้ามาได้สะดวก และความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนตามชายแดนที่ใกล้ชิดสนิทสนมกัน และพื้นฐานของสังคมไทย มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่น้ำใจโอบอ้อมอารี ทำให้แรงงานต่างด้าวได้เข้ามาทำงานและใช้ชีวิตในประเทศไทย และขณะเดียวกันแรงงานไทยก็จะออกไปทำงานยังต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของกุศล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวานิชย์ (2540) ที่ศึกษาเรื่องกระบวนการจ้างงานแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมืองและความคิดเห็นของภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง พบว่า ในกิจการประมงนั้นสาเหตุที่จ้างแรงงานต่างด้าว เพราะคนไทยชอบทำงานที่มีสภาพดีขึ้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการศึกษาของคนไทยสูงขึ้น จึงทำให้คนไทยเลือกที่จะทำงานดี ๆ แรงงานไทยจึงออกไปทำงานในต่างประเทศเพิ่มมากขึ้นเพราะมีรายได้ที่ดีกว่า ทำให้ผลการดำเนินการอนุญาตการทำงานให้คนต่างด้าวทั่วราชอาณาจักรปัจจุบันการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องรวมทั้งมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการจัดระบบแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา โดยจำแนกตามการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการอนุญาตทำงานได้ 2 กลุ่มได้แก่

1. ช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการหรือระดับฝีมือ
2. มิใช่ช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการหรือระดับแรงงาน

ในการจัดเก็บสถิติคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานทั่วราชอาณาจักรในเดือนสิงหาคม 2555 มีจำนวนทั้งสิ้น 1,139,250 คน โดยผู้เขียนได้ทำการจำแนกรายกลุ่มทั้งที่เป็นผู้ที่มีฝีมือและไม่ฝีมือ และประเภทคนต่างด้าวทั่วราชอาณาจักรตามกลุ่มและประเภทคนต่างด้าว ดังตารางที่ 2 ที่นำเสนอไว้ด้านล่างนี้

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละการอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานทั่วราชอาณาจักรตามกลุ่มและประเภทคนต่างด้าว

กลุ่มช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการ			กลุ่มมิใช่ช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการ		
ประเภทคนต่างด้าว	จำนวน	%	ประเภทคนต่างด้าว	จำนวน	%
1. ทั่วไป	86,745	73.58	1. พิสูจน์สัญชาติ	743,538	72.80
2. ส่งเสริมการลงทุน(BOI)	31,141	26.42	2. มติ ครม. 3 สัญชาติ	130,388	12.77
			3. นำเข้า	122,850	12.03
			4. ชนกลุ่มน้อย	24,588	2.41
รวม	117,886	10.35	รวม	1,021,364	89.65

จากตารางที่ 2 พบว่าสัดส่วนของกลุ่มแรงงานที่ไม่ใช่ช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการ มีจำนวน 89.65 % ซึ่งมากกว่ากลุ่มช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการที่มีสัดส่วนเพียงแค่ 10.35% ทำให้สามารถวิเคราะห์ได้ว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เข้ามาทำงานในตำแหน่งงานที่ไม่ได้ใช้ความรู้หรือวุฒิการศึกษามากนักแต่จะเข้ามาประกอบอาชีพที่ใช้แรงกายมากกว่าใช้ความคิด เช่น พนักงานทำความสะอาด พนักงานบริการต่างๆ เป็นต้น จึงน่าจะเป็นความต้องการของผู้ประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงานในราคาถูกเพื่อเป็นการลดต้นทุนให้มากที่สุด

จากสถิติแรงงานต่างด้าว ที่กรมจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าวได้สรุปไว้ ก็จะทำให้ทราบว่างานต่างด้าวที่ทำผิดกฎหมายมีจำนวนน้อยลง แต่ขณะเดียวกันก็มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายเพิ่มมากขึ้น ถึงแม้จะมีจำนวนน้อยกว่าแรงงานไทยในประเทศที่มีจำนวน 38,037,000 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2555, ออนไลน์) อยู่มาก แต่ก็อดที่จะห่วงอนาคตแรงงานไทยไม่ได้ ที่จะต้องวางแผนการทำงานไปยังถิ่นฐานต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากจำนวนประชากรในประเทศเพิ่มมากขึ้น ผสมกับแรงงานข้ามชาติที่มีแนวโน้มเข้ามาทำงานในประเทศสูงขึ้น ทำให้เกิดภาวะคนล้นงาน ดังนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญและดูแลในการวางยุทธศาสตร์ที่จะเตรียมรับมือกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้

ผลของการที่ไทยเข้าสู่สมาคมอาเซียน

ประเทศไทยเป็นสมาชิกหนึ่งใน 5 ของประเทศผู้ก่อตั้งสมาคมอาเซียน โดยการร่วมลงนามในปฏิญญากรุงเทพฯ ของพันเอก (พิเศษ) ถนอม คอมันตร์รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ.2510 ตามเจตนารมณ์ร่วมกันของ 5 ประเทศผู้ก่อตั้ง คือเพื่อส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างประเทศในภูมิภาค ชำรงไว้ซึ่งสันติภาพ เสถียรภาพและความมั่นคงปลอดภัยทางการเมือง ความร่วมมือทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมบนพื้นฐานของความเสมอภาคและผลประโยชน์ร่วม โดยมีบทบาทในเชิงรุกทั้งในแง่การก่อตั้งและการพัฒนาให้อาเซียนเป็นองค์กรที่มีความสำเร็จรวมทั้งยังมีส่วนผลักดันให้อาเซียนมีโครงการความร่วมมือในด้านต่างๆ ที่ทันการณ์และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ระหว่างประเทศ

ขณะเดียวกันอาเซียนก็มีความสำคัญต่อประเทศไทย โดยนอกจากจะสร้างพันธมิตรและความเป็นปึกแผ่น ตลอดจนเสถียรภาพ สันติภาพในภูมิภาคแล้วยังช่วยเพิ่มอำนาจต่อรองในการเจรจาระหว่างประเทศและร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาข้ามชาติ ตลอดจนการพัฒนาขึ้นพื้นฐานต่างๆ อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนั้นความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมภายในอาเซียนได้เปิดโอกาสให้มีการขยายตัวด้านการค้าและการลงทุนในประเทศไทยมากขึ้นซึ่งนำผลดีมาสู่เศรษฐกิจของไทยและของประเทศสมาชิกอาเซียนโดยรวม

สถานะของการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558

เมื่อศึกษาย้อนหลังและตรึงครองต่อกระบวนการต่าง ๆ จะพบว่าอาเซียนมีเป้าหมายจะก้าวไปสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558 และการมีทำที่ร่วมกันรวมทั้งมีบทบาทสำคัญในภูมิภาคและในเวทีโลกภายในปี 2565 จนเกิดวิสัยทัศน์ร่วมของผู้นำอาเซียน คือการสร้างประชาคมอาเซียนที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง มีกฎเกณฑ์กติกาที่ชัดเจน และมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยเมื่อปี 2551

ได้มีการจัดทำกฎบัตรอาเซียนหรือธรรมนูญอาเซียน เพื่อวางกรอบทางกฎหมายและโครงสร้างองค์กรและแผนการจัดตั้งประชาคมอาเซียนในทั้งสามเสาความร่วมมือ (การเมืองและความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม)

กลไกที่สำคัญระดับชาติ ได้แก่ 1) คณะกรรมการอาเซียนแห่งชาติ ซึ่งมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศเป็นประธาน เป็นเวทีหารือระหว่างส่วนราชการไทยเพื่อประสานงานและร่วมกันกำหนดนโยบายเกี่ยวกับอาเซียน และ 2) กรรมาธิการอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ ทำหน้าที่เป็นสำนักเลขาธิการอาเซียนแห่งชาติ และรับผิดชอบ 2 เสาหลัก ได้แก่ เสาการเมืองและความมั่นคง และเสาสังคมและวัฒนธรรม (สำหรับเสาเศรษฐกิจอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของกระทรวงพาณิชย์) เมื่อเป็นเช่นนี้ก็จะเห็นเค้าร่างในการทำให้เกิดความมั่นใจต่อความสำเร็จที่จะเกิดขึ้น แต่ยังไม่มีเพียงพอที่จะทำให้เกิดความวางใจได้ทั้งหมด เพียงแต่เป็นหนทางหนึ่งในการทำให้เกิดความกระตือรือร้น และสะท้อนไปยังกลุ่มต่างๆ ในสังคม ที่จะต้องตื่นตัวและยอมรับกับสภาพที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลง และหลังจากนั้นจะต้องปรับตัวให้เข้าสภาพสังคมนำไปสู่รูปแบบของการผสมผสานการทำงานในลักษณะคู่ค้าทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2555, ออนไลน์)

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถใช้ประโยชน์จากกรอบความร่วมมืออาเซียนได้มากที่สุด กระทรวงการต่างประเทศจึงมีการผลักดันใน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) การสร้างประชาคมอาเซียนที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง และมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง ภายในปี 2558 2) การสร้างความสัมพันธ์ที่มีพลวัตและผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างอาเซียนกับประเทศภายนอก และ 3) การเตรียมความพร้อมของประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน โดยการสร้างความตระหนักรู้ให้กับทุกภาคส่วนในสังคม โดยเฉพาะเยาวชน

นอกจากนี้ ไทยควรใช้กลไกและเวทีอาเซียนต่างๆ เพื่อส่งเสริมผลประโยชน์ของไทยในความสัมพันธ์ทวิภาคีกับประเทศสมาชิกอาเซียน โดยเฉพาะประเทศเพื่อนบ้าน เนื่องจากเสถียรภาพในภูมิภาคเป็นปัจจัยสำคัญกับการสร้างประชาคมอาเซียน จนนำไปสู่การเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ซึ่งเป็นประเด็นเร่งด่วนสำหรับไทย โดยเน้นใน 3 มิติหลัก ได้แก่

1. การปรับโครงสร้างส่วนราชการ โดยกระทรวงการต่างประเทศประสานงานกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและทุกหน่วยงานอย่างใกล้ชิด

2. การสร้างความตระหนักรู้และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างประชาคมอาเซียน สนับสนุนการสอนภาษาอังกฤษ และภาษาประเทศเพื่อนบ้านในอาเซียน และให้ความสำคัญกับภาคประชาสังคม เพื่อปลูกสร้างจิตสำนึกการเป็นพลเมืองอาเซียน และความรู้สึกเป็นเจ้าของอาเซียนร่วมกัน

3. การเตรียมความพร้อมภาคเอกชนและแรงงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของเอกชนและแรงงานให้มีความสามารถในการแข่งขันและสามารถใช้โอกาสจากการเปิดตลาดเสรีอาเซียนได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งให้ความสำคัญกับการจัดทำยุทธศาสตร์เพื่อลดทอนผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อภาคธุรกิจไทย โดยเฉพาะกับผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม

เมื่อสำรวจสถานการณ์แรงงานต่างด้าวในไทยแล้วจะพบว่าประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีความได้เปรียบและมีจุดแข็งหลายด้านเมื่อเทียบกับประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคอาเซียน หากพิจารณาจากขีดความสามารถในการแข่งขันโดยรวมที่จัดทำโดยสถาบันนานาชาติเพื่อพัฒนาด้านการจัดการ (International Institute for Management Development: IMD) ในปี 2554 พบว่า ประเทศไทยมีข้อได้เปรียบ ดังต่อไปนี้ 1) มีอัตราการว่างงานที่อยู่ในระดับต่ำ โดยในเดือน ธ.ค. 2554 ที่ผ่านมา อัตราการว่างงานของประเทศไทยร้อยละ 0.4 ของประชากรที่อยู่ในวัยแรงงานทั้งหมด ขณะที่ประสิทธิภาพของแรงงาน (Labor Productivity) ค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับประเทศต่างๆ ในอาเซียน และมีการพัฒนาขึ้นเรื่อยๆ ตามลำดับ 2) มีความได้เปรียบในด้านยุทธศาสตร์การคมนาคมอยู่มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศไทยมีที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ซึ่งได้เปรียบทางด้านการคมนาคมทั้งทางบกและทางอากาศ จากแหล่งท่าเลที่ตั้งในภูมิภาคอาเซียน รวมไปถึงแหล่งท่าเลที่ตั้งในโครงการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง (Greater Mekong Sub-region: GMS) ซึ่งทำให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางในการคมนาคมในภูมิภาคอาเซียนได้ไม่ยากนัก 3) การบริหารจัดการภายใต้บันทึกข้อตกลง (MOU) ที่มีการจ้างงานแรงงานตามมติคณะรัฐมนตรี 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) ถือว่าเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการให้เข้าสู่ระบบแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ภาพรวมคุณภาพของผู้จบวิชาชีพในไทยสูง อยู่ในระดับแถวหน้าของประเทศอาเซียน ทำให้โอกาสในการหางานมีสูง

การเกิดอาเซียนกับผลกระทบต่อแรงงานต่างด้าว

สำหรับเสาหลักการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community หรือ AEC) ภายในปี 2558 เพื่อให้อาเซียนมีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน แรงงานฝีมือ อย่างเสรี และเงินทุนที่เสรีขึ้นต่อมาในปี 2550 อาเซียนได้จัดทำพิมพ์เขียวเพื่อจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC Blueprint) เป็นแผนบูรณาการงานด้านเศรษฐกิจให้เห็นภาพรวมในการมุ่งไปสู่ AEC ซึ่งประกอบด้วยแผนงานเศรษฐกิจในด้านต่าง ๆ พร้อมกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนในการดำเนินการต่าง ๆ จนบรรลุเป้าหมายในปี 2558 รวมทั้งการให้ความยืดหยุ่นตามที่ประเทศสมาชิกได้ตกลงกันล่วงหน้าเพื่อสร้างพันธสัญญาระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน และได้กำหนดยุทธศาสตร์การก้าวไปสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่สำคัญดังนี้

1. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน
2. การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง
3. การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน
4. การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

โดยเฉพาะด้านที่เป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกันอาเซียนได้กำหนด 12 สาขาอุตสาหกรรมสำคัญลำดับแรกอยู่ภายใต้ตลาดและฐานการผลิตเดียวกันของอาเซียน ได้แก่ เกษตร ประมง ผลิตภัณฑ์ยาง ผลิตภัณฑ์ไม้ สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อิเล็กทรอนิกส์ ยานยนต์ การขนส่งทางอากาศ สุขภาพ ท่องเที่ยว และโลจิสติกส์ รวมทั้งความร่วมมือในสาขาอาหาร เกษตรและป่าไม้ (องค์ความรู้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน, 2555, ออนไลน์)

การเป็นตลาดสินค้าและบริการเดียวกัน จะช่วยสนับสนุนการพัฒนาเครือข่ายการผลิตในภูมิภาคและเสริมสร้างศักยภาพของอาเซียนในการเป็นศูนย์กลางการผลิตของโลก และเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่อุปทานโลก โดยประเทศสมาชิกได้ร่วมกันดำเนินมาตรการต่าง ๆ ที่จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถแข่งขันของอาเซียน ได้แก่ ยกเลิกภาษีศุลกากรให้หมดไป ทอยยกเลิกอุปสรรคทางการค้าที่มีใช่มิใช่ภาษี ปรับประสานพิธีการด้านศุลกากรให้เป็นมาตรฐานเดียวกันและง่ายขึ้น ซึ่งจะช่วยลดต้นทุนธุรกรรมเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี นักลงทุนอาเซียนสามารถลงทุนได้อย่างเสรีในสาขาอุตสาหกรรมและบริการที่ประเทศสมาชิกอาเซียนเปิดให้ เป็นต้น

ซึ่งการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือโดยเสรีก็เป็นเรื่องหนึ่งที่สำคัญในการทำให้เกิดการประกอบอาชีพโดยเสรีของบุคคลในประชาคมอาเซียน การยอมรับคุณสมบัติของนักวิชาชีพระหว่างกันในประเทศอาเซียนจึงเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับการประกอบวิชาชีพในประเทศสมาชิกอาเซียนอื่นๆ ปัจจุบันมี 7 สาขาวิชาชีพที่ประเทศในอาเซียนได้ทำข้อตกลงยอมรับระหว่างกัน ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล สถาปนิก วิศวกร บัญชีและช่างสำรวจ โดยจะได้ขยายการยอมรับระหว่างกันในวิชาชีพอื่นๆ ต่อไป โดยผู้ที่ประกอบอาชีพใน 7 สาขาวิชาชีพดังกล่าวนี้ จำเป็นที่จะต้องขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศที่ตนปรารถนาจะเข้าไปทำงานโดยประเทศต่างๆ ในอาเซียนจะต้องคอยอำนวยความสะดวกในการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพดังกล่าวและสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ นักวิชาชีพจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายภายในประเทศของประเทศที่ตนไปประกอบอาชีพ จากสิ่งเหล่านี้ทำให้ประเทศในอาเซียนต้องมีการปรับใช้กฎหมายให้สอดคล้องประสานกัน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือโดยเสรี และการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีในกลุ่ม 7 อาชีพนั้น มีผลดีต่อไทยไม่น้อยเพราะในภาพรวมสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาในไทยมีศักยภาพในด้านการผลิตบุคลากรในสายวิชาชีพทั้ง 7 ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงซึ่งทำให้ผู้จบการศึกษาในสายวิชาชีพทั้ง 7 ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีจนถึงปริญญาเอกมีตลาดงานที่เปิดกว้าง

มากขึ้นจากเดิมที่ตลาดมีแค่การให้บริการประชาชน 63 ล้านคน เป็นตลาดของประชาชนร่วม 600 ล้านคน ใน 10 ประเทศอาเซียน นอกจากนั้นประเทศเหล่านี้รวมทั้งไทยอยู่ในทิศทางที่กำลังเติบโตทางด้านเศรษฐกิจทั้งสิ้น

จะเห็นว่าหลักเกณฑ์การดำเนินงานมีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศต่าง ๆ ด้วย แต่ผู้เขียนตั้งข้อสังเกตในอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นอาทิเช่น ประเทศสิงคโปร์ค่อนข้างที่จะเป็นห่วงแรงงานต่างด้าวที่จะมาจากประเทศอื่น เนื่องจากความเหลื่อมล้ำทางสังคม และอาจจะถูกนำไปยังเสถียรภาพ ความมั่นคงทางสังคม และวัฒนธรรม จนนำไปสู่การออกกฎหมายหรือจำกัดสิทธิและเสรีภาพทางด้านแรงงานมากเกินไป เพราะฉะนั้นสมาชิกสมาคมอาเซียนจะต้องหลีกเลี่ยงในประเด็นที่เป็นข้อขัดแย้ง และผลประโยชน์ส่วนตัวออกไป และพึงระลึกเสมอว่าถึงแม้แต่ละประเทศจะมีดินแดน ประชากร รัฐบาลการปกครอง ศาสนา หรือแม้กระทั่งวัฒนธรรมความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน แต่ความเป็นมิตรภาพระหว่างกันจะต้องประสานอย่างกลมกลืนให้มากที่สุด ไม่ว่าด้านใดก็ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างกันกับประเทศสมาชิกถือเป็นหัวใจสำคัญ และต้องอยู่บนหลักการที่หนักแน่น พร้อมจะทำหน้าที่คอยต่อยอดในพันธกิจ และภารกิจร่วมกันอยู่อย่างสม่ำเสมอเพื่อนำไปสู่เป้าหมายปลายทางที่วางไว้อย่างสมบูรณ์

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในไทยในอนาคต

ในการเปิดเสรีด้านการลงทุนนั้น จะมีมุมมองที่แตกต่างกันภายใต้กรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่ประเทศไทยต้องเปลี่ยนมุมมองว่าการเปิดเสรีด้านการลงทุนไม่เฉพาะเพียงแต่ประเทศไทยจะดึงดูดการลงทุนจากประเทศสมาชิกอาเซียนเท่านั้น แต่มองว่าประเทศไทยอาจใช้ประโยชน์จากการเป็นผู้ไปลงทุนในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนได้ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มประเทศสมาชิกทั้ง 10 ประเทศ ซึ่งแท้จริงแล้วมุมมองทางด้านการลงทุนระหว่างประเทศก็น่าจะคำนึงถึงการลงทุนทั้งสองทิศทางที่สำคัญกว่านั้นคือ เข้าใจประเด็นต่างๆ ทางด้านการลงทุนได้ดีเพียงใดเพื่อเราจะได้ประเมินผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบของข้อตกลงทางด้านการลงทุนนั้นได้อย่างชัดเจนและผู้เขียนขอเสนอแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ดังนี้

การเตรียมความพร้อมสำหรับแข่งขันในอนาคต เช่น ภาษาอังกฤษถือเป็นสิ่งสำคัญดังนั้นควรมีการฝึกสอนให้เกิดความเชี่ยวชาญ ในการเตรียมพร้อมการเข้ามาของแรงงานแต่ละประเทศ โดยต้องดูมาตรฐานสมรรถนะของแต่ละประเทศให้เชื่อมโยงกัน และมีลักษณะของการปฏิสัมพันธ์กันอย่างแนบแน่นในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมเกิดการหลอมรวมในลักษณะการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามรูปแบบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในบริบทโลกาภิวัตน์ (กระทรวงแรงงาน, 2555)

ผู้เขียนให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่มีการจัดตั้งเป็นประชาคมอาเซียน ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างประเทศสมาชิก การแลกเปลี่ยนทรัพยากรทั้งที่เป็นมนุษย์และไม่ใช่มนุษย์ การสร้างสัมพันธ์มิตรต่อกันเพื่อส่งเสริมความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม แต่ขณะเดียวกันก็มีประเด็นให้ขบคิดต่อว่าความผูกพันกันอย่างแนบแน่น และเกิดความไว้นี้เชื่อใจกันอย่างปราศจากข้อกังหาจะเป็นไปอย่างที่ตั้งใจไว้หรือไม่และอาจจะนำไปสู่กระบวนการของการรวมตัวไปสู่แนวคิดจักรวรรดินิยม หรือลัทธิอาณานิคมหรือไม่ ที่มีความหมายไปเกี่ยวข้องกับแนวความคิดของอำนาจเผด็จการและวิธีการเด็ดขาดในการบริหารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดของอำนาจนั้น เพื่อนำไปสู่การขยายอำนาจอธิปไตยเพื่อที่จะควบคุมการเปลี่ยนแปลงที่เป็นอยู่ในปัจจุบันให้เป็นไปในทางตรงกันข้ามซึ่งแสดงถึงรูปแบบของการมีอำนาจเหนือการรวมกำลังหรือพลังทั้งหมด ที่อาศัยความไม่เท่าเทียมกันของชาติต่าง ๆ และถูกใช้โดยตรงผ่านการขยายอำนาจอธิปไตยทางการเมืองอย่างมีแบบแผน หรืออาจจะเป็นการเข้าบุกทางอ้อมโดยผ่านการทูตอย่างไม่มีรูปแบบ หรือการเข้าแทรกแซงทางเศรษฐกิจ ทำนองเดียวกันปัจจัยที่อยู่เบื้องหลังและจงใจให้เข้าควบคุม (ลือชัย จุลาศัย และคณะ, 2524, น. 1-7)

จึงทำให้เกิดความกังวลต่อการดำเนินงาน ระหว่างการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนนั้นจะทำให้เกิดการสร้างพลังต่อรองอำนาจให้กับสมาชิกของตนหรือเป็นการแสวงหาอำนาจ เพื่อตอบสนองนายทุนบางที่ก็อาจจะเข้าใจคำที่ว่า ยิ่งระบบนายทุนพัฒนาก้าวหน้าไปเท่าใด การแบ่งแยกแรงงานทางเศรษฐกิจก็ยิ่งจำเป็นจะต้องสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นเท่านั้น ส่วนต่างๆ ในระบบจะเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ผลก็คือหากระบบดำเนินไปอย่างราบรื่นความร่วมมือประสานกันเป็นเนื้อเดียว จะมีความสำคัญสูงขึ้นเรื่อยๆ กลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์มากที่สุดจากระบบ จะเป็นกลุ่มบุคคลที่ได้รับความเสียหายมากที่สุด เช่นเดียวกัน การกระทำเช่นนี้จะทำให้พลังการต่อรองโดยเปรียบเทียบภายในสังคมทุนนิยมของบางกลุ่มที่มีผลประโยชน์พิเศษสูงขึ้น ยกตัวอย่างเช่น สหภาพแรงงานรวมพลังต่อสู้เพื่อเรียกร้องค่าจ้างให้สูงขึ้น กลุ่มแรงงานต่างด้าวรวมตัวกันหยุดงานเพื่อประท้วงนายจ้าง โดยเหตุการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้ปรากฏให้เห็นเด่นชัดเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจจะส่งผลให้เกิดภาวะแรงงานลอยตัว จนไม่สามารถควบคุมได้แล้ว ยิ่งมาตรการที่ใช้บังคับและนำมาควบคุมมีความหละหลวม หรือเน้นเสรีภาพจนเกินไป ซึ่งถ้าเป็นเช่นนั้นก็จะเป็นการแสดงความอ่อนแอต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ล้มเหลวก็อาจจะทำให้ภาพของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หมดความน่าเชื่อถือ อาจทำให้กำลังในการต่อรองอำนาจกับกลุ่มประเทศภายนอกอาเซียนลดน้อยถอยลงก็เป็นได้

บทสรุป

จากที่กล่าวตั้งแต่ต้น ทำให้เห็นว่าปัญหาแรงงานต่างด้าวมีความยุ่งยากเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ ถ้าไม่ให้ความสำคัญหรือไม่ตระหนักถึงปัญหาที่จะส่งผลให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวมีความซับซ้อน และ

หากเปิดเป็นประชาเศรษฐกิจอาเซียนในอีกไม่กี่ปีข้างหน้าด้วยแล้ว ผู้เขียนเสนอว่าควรกำหนดแนวทางในการจัดทำนโยบายหรือการปฏิบัติเพื่อเตรียมความพร้อมต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในอนาคตไว้ 3 ประเด็น คือ 1) การบริหารจัดการควรเน้นดำเนินการในลักษณะเครือข่ายการทำงาน สามารถบูรณาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับกับสภาพเขตแดนที่เชื่อมโยงเข้าด้วยกันเป็นเครือข่ายนานาประเทศ แรงงานต่างด้าวเหล่านั้นก็จะสามารถเคลื่อนย้ายได้โดยเสรี ปัญหาดังกล่าวก็จะยังมีความรุนแรงและยุ่งยากซับซ้อนถึงกระนั้นก็ตามอาเซียนจะประสบความสำเร็จในด้านการเสริมสร้างความมั่นคงและความร่วมมือในภูมิภาคจนเป็นที่ยอมรับจากนานาประเทศ แต่ก็ยังมีปัญหาที่จำเป็นต้องแก้ไขเพื่อให้เป็นอุปสรรคต่อความร่วมมือและพัฒนาการในอนาคต 2) ภาครัฐที่เป็นตัวแสดงหลักในการกำหนดนโยบายและนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ ควรตั้งกฎกติกา หรือจรรยาบรรณต่อวิชาชีพอย่างมีมาตรฐาน ไม่คิดถึงประโยชน์ส่วนตัว และต้องยึดประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ 3) การสร้างความร่วมมือโดยให้ความรู้แก่ประชาชนในลักษณะของการร่วมมือกัน ที่จะต้องส่งเสริมให้ประชาชนของแต่ละประเทศมององค์ประกอบหรือความเปลี่ยนแปลงในประเทศเพื่อนบ้านอาเซียนลักษณะเป็นมิตรและไม่นำประเด็นความขัดแย้งในประวัติศาสตร์มาเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาความร่วมมือระหว่างกันในอนาคต ซึ่งในประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้ ประเทศไทยจะต้องริเริ่มให้มีการพิจารณาประวัติศาสตร์ของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ร่วมกันในเชิงความร่วมมือมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมการจัดหางาน. (2542). *การควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานจัดระบบแรงงานต่างด้าว.
- กระทรวงแรงงาน. (2555). *การสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง แรงงานกับการพัฒนาศักยภาพและรายได้เปรียบเทียบการแข่งขันของประเทศไทยเพื่อก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. (แผ่นพับ). กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย. (2553). สืบค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2555, จาก <http://wp.doe.go.th/node/219>
- การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร. (2553). สืบค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2555, จาก <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/service/lfs54/>
- กุลศ สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวานิชย์. (2540). *กระบวนการจ้างงานแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมืองและความคิดเห็นของภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง*. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ไทยกับความคืบหน้าของการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558. (2556). สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2556, จาก <http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/files/overall%20ASEAN.pdf>



ประชาคมอาเซียน. (2555). สืบค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2555 จาก <http://www.strategy10.moe.go.th/asean>
ลือชัย จุลาสัย และคณะ. (2524). *ปัญหาเรื่องจักรวรรดินิยม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แพรวพิทยา.
องค์ความรู้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. (2555). สืบค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2555, จาก
<http://www.thai-aec.com/aec-blueprint>

Beer, M., B., Spector, P. R., Lawrence, Mills, D. Q. and Walton, R. E. (1985). *Human resource management: A general manager's perspective*. Walton. Free Press.

