

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในเขตจังหวัดสมุทรปราการ” ครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงความคิดเห็นของผู้ประกอบการ แรงงานต่างด้าว และเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่มีหน้าที่ในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมือง เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว รวมทั้งเสนอแนะแนวทางในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ซึ่งจะทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กระทรวงแรงงาน จังหวัด อำเภอ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งองค์กรพัฒนาเอกชนต่าง ๆ ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล ในการจดทะเบียนและดำเนินการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว ได้ร่วมกันแก้ไข หรือส่งเสริมปัจจัยต่าง ๆ ที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการสร้างประสิทธิภาพจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการศึกษา ดังนี้

##### 5.1.1 ปัจจัยด้านผู้ประกอบการ

ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างอันเป็นผู้ประกอบการที่ว่าจ้างใช้แรงงานต่างด้าว ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 45 ราย ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการ ความคิดเห็นการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ระดับประสิทธิผลการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในความคิดเห็นของผู้ประกอบการ สามารถสรุปได้ดังนี้ ผู้ประกอบการกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเจ้าของกิจการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 66.7 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 33.3 โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 36.2 ปี ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ ร้อยละ 42.3 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และประกอบกิจการมานานเฉลี่ย 11.20 ปี สำหรับประเภทสถานประกอบการ พบว่า ผู้ประกอบการกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มมากที่สุด ร้อยละ 28.9 โดยเป็นสถานประกอบการอาหารและเครื่องดื่ม ร้อยละ 20.0 โลหะและอโลหะ ร้อยละ 13.2 แปรรูปไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้ ร้อยละ 11.1 ก่อสร้าง ร้อยละ 8.9 เกษตร ร้อยละ 6.7 เคมีและพลาสติก ร้อยละ 6.7 และบริการ ร้อยละ 4.5 ตามลำดับ ขนาดของสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีคนงาน 51 คนขึ้นไป ร้อยละ 55.6 โดยเป็นสถานประกอบการที่มีคนงานไม่เกิน 20 คน และมีคนงาน 21 – 50 คน จำนวนเท่ากัน คือ ร้อยละ 22.2 และในจำนวนนี้มีจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าว เฉลี่ย 7.5 คน และแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ได้รับการตรวจสุขภาพแล้ว ร้อยละ 88.9

ความคิดเห็นในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ พบว่า ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.21) สามารถจำแนกรายละเอียดได้ดังนี้

1. ในระดับสูง พบว่าผู้ประกอบการมีความรู้เกี่ยวกับสถานที่จัดทะเบียน ณ สำนักงานสวัสดิการสังคมสมุทรปราการอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือด้านความรู้ด้านกฎหมายการกำหนดโทษจำคุกโทษปรับแก่นายจ้างที่รับคนต่างด้าวซึ่งไม่มีใบอนุญาตเข้าทำงาน รองลงมาคือความรู้ด้านหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว คือกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และความรู้ด้านระยะเวลาใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว

2. ระดับปานกลาง คือ ความรู้ในประเภทกิจการที่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำได้

3. ระดับต่ำ คือ ความรู้ด้านค่าใช้จ่ายในการจัดทะเบียนแรงงานต่างด้าว และความรู้ด้านสวัสดิการรักษาพยาบาลและการประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว

ส่วนด้านความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยผู้ประกอบการส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นที่เห็นด้วยอย่างมากกับการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (ค่าเฉลี่ย 4.01) โดยสามารถจำแนกรายละเอียดได้ดังนี้

1. ระดับสูง ผู้ประกอบการเห็นว่าการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวมีขั้นตอนมากและยุ่งยากสูงที่สุด รองลงมาเห็นว่ามีค่าธรรมเนียมต่าง ๆ เช่น ค่าประกันตัว ค่าใบอนุญาตมีอัตราสูงมากเกินไป และผู้ประกอบการส่วนใหญ่เห็นว่าการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวเป็นเรื่องที่ดี และสามารถใช้เป็นมาตรการควบคุมแรงงานต่างด้าว และการควบคุมโรคระบาดได้

2. ระดับปานกลาง ไม่มี

3. ระดับต่ำ ผู้ประกอบการมีความเห็นด้วยด้านการคุ้มครองสิทธิด้านต่าง ๆ ของแรงงานต่างด้าวในระดับต่ำ และไม่เห็นด้วยกับระยะเวลาของใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวที่กำหนดอายุไว้ไม่เกิน 1 ปี

ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวจากผู้ประกอบการ พบว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นที่ดีคือมีความเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.14) โดยจำแนกรายละเอียดได้ดังนี้

1. ระดับสูง ผู้ประกอบการมีความเห็นว่า ในด้านการให้ความรู้ได้ทุกครั้งที่ต้องการ เจ้าหน้าที่มีเอกสารแนะนำขั้นตอนการจัดระเบียบที่เข้าใจง่ายและชัดเจน เจ้าหน้าที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเห็นว่าการจัดระเบียบเป็นสิ่งที่จะต้องควรปฏิบัติ

2. ระดับปานกลาง ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ในด้านการเอาใจใส่ดูแลจากเจ้าหน้าที่สม่่าเสมอ และได้รับการอำนวยความสะดวกทุกครั้งที่ได้จดทะเบียนจากเจ้าหน้าที่

3. ระดับต่ำ ในด้านการจดทะเบียนมีขั้นตอนยุ่งยากซับซ้อน การใช้เวลานานในการจดทะเบียน และจำนวนเจ้าหน้าที่ไม่พอเพียงต่อการปฏิบัติงาน

### 5.1.2 ปัจจัยด้านแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าว กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 67.0 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 33.0 มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 24 ปี แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ ร้อยละ 57.0 ได้รับการศึกษาระหว่าง 1 – 5 ปี รองลงมาไม่ได้รับการศึกษา ร้อยละ 37.0 และได้รับการศึกษาระหว่าง 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ โดยแรงงานต่างด้าวมีย่านปีที่ได้รับการศึกษาเฉลี่ย 2.5 ปี จำนวนรายได้ต่อเดือนของแรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่มีรายได้เดือนละ 5,001 -10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท ร้อยละ 32.0 และมีรายได้ต่อเดือนเกิน 10,001 บาทเพียงร้อยละ 8.0

แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีสัญชาติพม่าถึงร้อยละ 70.0 โดยมีสัญชาติกัมพูชา และสัญชาติลาว ในระดับรองลงมา แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว และส่วนใหญ่มีบุตรจำนวน 1 – 2 คน วิธีการเข้ามาในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่ใช้วิธีโดยสารรถยนต์ ร้อยละ 53.0 รองลงมาใช้วิธีเดินเท้าข้ามชายแดน คิดเป็นร้อยละ 27.0 และวิธีเดินทางด้วยรถไฟ ร้อยละ 20.0 โดยส่วนใหญ่เข้ามาในประเทศไทยเป็นครั้งแรก โดยแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เดินทางเข้าประเทศไทยกับเพื่อน และกับนายหน้า

ลักษณะการอยู่อาศัยของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย พบว่า ส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่กับนายจ้าง ร้อยละ 54.0 รองลงมาอาศัยบ้านเช่า ร้อยละ 32.0 โดยมีระยะเวลาที่ทำงานในประเทศไทย ส่วนใหญ่ อยู่ในช่วง 1 – 2 ปี ลักษณะงานที่ทำในประเทศไทย แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ ร้อยละ 67.0 เป็นผู้ใช้แรงงาน รองลงมาเป็นผู้ทำงานโดยใช้ฝีมือ ร้อยละ 26.0 และทำงานเป็นแม่บ้านคนรับใช้ ร้อยละ 7.0 ส่วนการออกค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียน ส่วนใหญ่นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนให้ทั้งหมด ร้อยละ 68.0 และแรงงานต่างด้าวออกค่าใช้จ่ายเองอีก ร้อยละ 32.0 ตามลำดับ ความเห็นของแรงงานต่างด้าวต่อความเสี่ยงในการถูกจับกุม ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าตนเองมีความเสี่ยงสูง ร้อยละ 66.0 โดยในกลุ่มที่เห็นด้วยว่าตนเองมีความเสี่ยง ให้เหตุผลว่า เนื่องจากถ้าไม่มีใบอนุญาตจะถูกส่งกลับประเทศ โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการไม่

แสดงตนเป็นแรงงานต่างด้าวและรู้สึกตนเองด้อยกว่าคนไทย ร้อยละ 68.0 โดยให้เหตุผลว่า เนื่องจากสำเนียงการพูดไม่เหมือนคนไทย ตนเองมีความรู้ที่น้อย กลัวถูกจับและจะได้สิทธิที่น้อยกว่า และเห็นว่าตนเองหน้าตาไม่เหมือนคนไทยอีกด้วย

ความคิดเห็นที่มีต่อคนไทยของแรงงานต่างด้าว พบว่า แรงงานต่างด้าวมีความคิดเห็นต่อคนไทยโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.18) โดยจำแนกรายละเอียดได้ดังนี้

1. ระดับสูง แรงงานต่างด้าว มีความคิดเห็นในระดับดี (ค่าเฉลี่ยสูง) ในด้านการได้รับความช่วยเหลือจากนายจ้างทุกครั้งที่ประสบปัญหา
2. ระดับปานกลาง แรงงานต่างด้าวเห็นว่า นายจ้างที่ทำงานอยู่มีความยุติธรรมระดับปานกลาง และเห็นว่างานที่ทำอยู่มีความเสมอภาค รวมทั้งมีความเห็นว่า รัฐบาลไทยให้ความคุ้มครองที่ยุติธรรม
3. ระดับต่ำ แรงงานต่างด้าวมีความคิดเห็นในระดับต่ำ ในด้านรายได้ที่ไม่ได้รับเท่าเทียมกับแรงงานไทย ด้านการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ จากนายจ้างน้อย และด้านการได้รับสวัสดิการการรักษาพยาบาลน้อย

ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวของแรงงานต่างด้าว พบว่า แรงงานต่างด้าวมีความคิดเห็นที่ดีคือมีความเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ โดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.45) โดยจำแนกรายละเอียดได้ดังนี้

1. ระดับสูง แรงงานต่างด้าวรู้สึกหมดกังวลหลังจากที่ได้จดทะเบียนแล้วสูงที่สุด และเห็นว่าการจดทะเบียนเป็นสิ่งที่ถูกต้องควรปฏิบัติ และมีความเห็นว่าเจ้าหน้าที่ให้ความรู้ได้ทุกครั้งที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 4.42) แรงงานต่างด้าวมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ในด้านการเอาใจใส่ดูแลจากเจ้าหน้าที่ส้วมสุข (ค่าเฉลี่ย 3.77) เจ้าหน้าที่มีเอกสารแนะนำขั้นตอนการจดทะเบียนที่เข้าใจง่ายและชัดเจน
2. ระดับปานกลาง ในด้านเจ้าหน้าที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเจ้าหน้าที่ให้ความสะดวกทุกครั้งไปจดทะเบียน
3. ระดับต่ำ เห็นว่าด้านการจดทะเบียนมีขั้นตอนยุ่งยากซับซ้อน การใช้เวลานานในการจดทะเบียน และจำนวนเจ้าหน้าที่พอเพียงต่อการปฏิบัติงาน

### 5.1.3 ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่ภาครัฐ

เจ้าหน้าที่ภาครัฐกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 60.0 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 40.0 โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 34.5 ปี ส่วนใหญ่ ร้อยละ 55.0 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

โดยมีการศึกษาในระดับอนุปริญญารองลงมา และมีการศึกษาระดับปริญญาโทน้อยที่สุด สำหรับระดับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ภาครัฐส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับ 1 – 2 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.0 ระดับ 3 – 4 ร้อยละ 25.0 และระดับ 5 – 6 กับระดับ 7 – 8 ในจำนวนใกล้เคียงเท่ากัน คือ ร้อยละ 20.0 และเป็นเจ้าหน้าที่ระดับ 9 ร้อยละ 5.0 ตามลำดับ

โดยเจ้าหน้าที่ภาครัฐมีหน้าที่ประจำเกี่ยวกับ การวางแผนพัฒนางาน การจดทะเบียน และการเก็บข้อมูลแรงงาน การปรึกษากฎหมายและรับเรื่องราวร้องทุกข์ร้อยละ 25.0 และหน้าที่การรับส่งเอกสาร ส่วนหน้าที่ในการจดทะเบียนแรงงาน เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีหน้าที่อนุญาตการจดทะเบียนแรงงาน การควบคุมดูแลการจดทะเบียนแรงงาน และหน้าที่ในการตรวจสอบเอกสาร ส่วนในด้านความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภาครัฐต่อสิทธิของแรงงานต่างด้าวที่ควรจะทำเท่าไร งานไทยหรือไม่ เจ้าหน้าที่ภาครัฐส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าควรมีสหสิทธิเท่าเทียมกัน โดยยึดถือหลักของสิทธิมนุษยชนและหลักแรงงานระหว่างประเทศ และเห็นว่าควรมีมุขยธรรมด้วย และในส่วนของผู้ไม่เห็นด้วย ให้เหตุผลว่า เนื่องจากแรงงานต่างด้าวจะเป็นภาระแก่รัฐบาลและประเทศไทย และเห็นว่าแย่งการทำมาหากินของคนไทย ก่อให้เกิดโรคระบาดและการควบคุมความเสี่ยงของการแพร่ระบาดของโรคต่าง ๆ ได้ยาก

ความคิดเห็นต่อการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวของเจ้าหน้าที่ภาครัฐในแต่ละด้าน พบว่าด้านความคิดเห็นต่อการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวของเจ้าหน้าที่ภาครัฐโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.15) สามารถจำแนกรายละเอียดได้ดังนี้

1. ระดับสูง ไม่มี
2. ระดับปานกลาง เจ้าหน้าที่ภาครัฐมีความคิดเห็นว่า การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวมีขั้นตอนมากและยุ่งยาก เห็นด้วยกับด้านระยะเวลาของใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวที่กำหนดอายุไว้ไม่เกิน 1 ปี และเห็นว่า ควรกำหนดการจดทะเบียนจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการบางประเภทเท่านั้น และมีความคิดเห็นว่า การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเป็นเรื่องที่ดี และสามารถใช้เป็นมาตรการควบคุมแรงงานต่างด้าว การควบคุมโรคระบาดได้

3. ระดับต่ำ เจ้าหน้าที่ภาครัฐมีความเห็นด้านการคุ้มครองสิทธิด้านต่าง ๆ ของแรงงานต่างด้าวในระดับต่ำ และความคิดเห็นด้านค่าธรรมเนียมต่าง ๆ เช่น ค่าประกันตัว ค่าใบอนุญาตมีอัตราสูงมากเกินไป

ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภาครัฐต่อขั้นตอนการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.01) โดยสามารถจำแนกรายละเอียดได้ดังนี้

1. ระดับปานกลาง เจ้าหน้าที่ภาครัฐเห็นว่า การจดทะเบียนแรงงานทำให้ภาระงานประจำเพิ่มขึ้น ทำให้หน่วยงานต้องมีภาระเสียค่าใช้จ่ายในการจ้างลูกจ้างเพิ่มขึ้น เจ้าหน้าที่เห็นว่า มีเอกสารชี้แจงขั้นตอนการจดทะเบียนอย่างเหมาะสมเพียงพอ และมีการประสานการทำงานกันเป็นอย่างดีในระหว่างหน่วยงาน เจ้าหน้าที่เห็นว่าเวลาที่ใช้ในการจดทะเบียน และการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้มาจดทะเบียนได้ในระดับปานกลาง และเห็นว่า เจ้าหน้าที่ทุกคนมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

2. ระดับต่ำ เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นด้านความยุ่งยากซับซ้อนในการทำงาน ปริมาณเจ้าหน้าที่จำนวนน้อยเมื่อเทียบกับปริมาณงาน และความสะดวกของสถานที่ในการจดทะเบียนอยู่ในระดับต่ำ

ความคิดเห็นด้านประสิทธิผลการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวของเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว พบว่า เจ้าหน้าที่ภาครัฐมีความคิดเห็นที่ดี คือ มีความเห็นต่อประสิทธิผลการทำงานของหน่วยงานภาครัฐโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.59) โดยจำแนกรายละเอียดได้ดังนี้

1. ระดับสูง เจ้าหน้าที่ภาครัฐมีความเห็นด้วยในระดับสูง ในด้านการจัดพิมพ์เอกสารเผยแพร่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ด้านการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว การผ่อนผัน และการต่ออายุใบอนุญาตการจ้างงานตามวิศุ โททัศน์และหนังสือพิมพ์ ด้านการประชาสัมพันธ์ถึงบทลงโทษผู้ประกอบการที่ไม่นำแรงงานมาขึ้นทะเบียน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว และด้านการส่งเรื่องต่อให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. ระดับปานกลาง มีความเห็นว่า เจ้าหน้าที่ได้มีบริการให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวทางโทรศัพท์ในระดับปานกลาง การมีบริการฉุกเฉินแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว และมีระบบส่งต่อและเผยแพร่ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

3. ระดับต่ำ เจ้าหน้าที่ภาครัฐมีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ ในประเด็นด้านมีการทำงานเชิงรุกตรวจจับแรงงานต่างด้าวที่ผู้ประกอบการไม่นำมาขึ้นทะเบียนตามกำหนด และการประสานงานการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

#### 5.1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว

จากการวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่า มีตัวแปรอิสระทั้งสิ้น 3 ปัจจัยรวม 9 ตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว คือ ปัจจัยด้านผู้ประกอบการ ได้แก่ตัวแปร 1. ความรู้ในขั้นตอนการจดทะเบียน 2. จำนวนการจ้างแรงงาน

ต่างด้าว และ 3. ทักษะติดต่อแรงงานต่างด้าว บัณฑิตด้านแรงงานต่างด้าวได้แก่ตัวแปร 4. อายุการทำงาน 5. รายได้ 6. ค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียน และ 7. ความเสี่ยงในการถูกตรวจจับ บัณฑิตด้านเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ได้แก่ ตัวแปร 8. ทักษะติดต่อขั้นตอนการดำเนินงาน 9.ภาระงาน

#### 5.1.5 การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว

การวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปปัญหาอุปสรรคในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในทัศนะของผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าว 7 ประการ คือ 1. การจดทะเบียนมีขั้นตอนยุ่งยาก 2. การขาดการประชาสัมพันธ์ และไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานภาครัฐ 3. การจดทะเบียนใช้เวลานานทำให้เสียเวลา 4. ค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนสูงเกินไป 5. สถานที่ในการจดทะเบียนแออัดคับแคบ ไม่เหมาะสมต่อปริมาณผู้มาใช้บริการ 6. เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการขาดความรู้ ความเข้าใจในงานที่ทำ และขาดการประสานงานกัน 7. ระบบงานในการจดทะเบียนขาดประสิทธิภาพ

ในความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ สรุปปัญหาและอุปสรรคได้ 8 ประการ คือ 1. นายจ้างไม่เข้าใจรายละเอียดและขั้นตอนการปฏิบัติเมื่อมาจดทะเบียน 2. นายจ้างไม่ให้ความร่วมมือ ไม่สนใจข้อมูลจากหน่วยงานภาครัฐ เมื่อมีการให้การประชาสัมพันธ์ และให้ข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานภาครัฐ 3. ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวเปลี่ยนสถานที่ทำงานบ่อยทำให้เสียเวลาตรวจค้นประวัติเอกสาร 4. ปัญหาความล่าช้าในการมาจดทะเบียน นายจ้างมักมาจดทะเบียนในวันสุดท้าย ทำให้มีความแออัด และวุ่นวายในสถานที่จดทะเบียน 5. ขั้นตอนการจดทะเบียนมาก และมีความยุ่งยากในทางปฏิบัติ 6. หน่วยงานภาครัฐไม่มีความพร้อมด้านกำลังคน งบประมาณ และสถานที่ 7. ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงาน รวมทั้งกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานไม่มีความชัดเจน ทำให้เจ้าหน้าที่สับสน 8. ปัญหาด้านภาษา กรณีแรงงานต่างด้าวมาจดทะเบียนขอต่อใบอนุญาตเอง

ข้อเสนอแนะการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ด้านนโยบาย 1. ควรมีการตรวจสอบจำนวนแรงงานต่างด้าวอย่างจริงจัง เพื่อให้ได้สถิติข้อมูลจำนวนแรงงานต่างด้าวจำแนกตามสัญชาติ ในแต่ละสถานประกอบการอย่างแน่ชัด เพื่อควบคุมและแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ 2. การจัดระเบียบ และกำหนดปริมาณแรงงานต่างด้าว (โควต้า) ในแต่ละสถานประกอบการ และให้สถานประกอบการทุกแห่ง จัดทำทะเบียนประวัติแรงงานต่างด้าวและแจ้งให้หน่วยงานเจ้าหน้าที่ภาครัฐทราบทุก 6 เดือน 3. ขึ้นทะเบียนนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อทราบแหล่งและจำนวนสถานประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อสะดวกในการจัดระเบียบการจัดการแรงงานต่างด้าวได้ง่าย 4. กำหนดกฎระเบียบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวโดยชัดเจน

และสร้างความความเข้าใจที่ถูกต้องร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ 5. กำหนดบทลงโทษผู้จ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้มากขึ้น 6. การติดตามประเมินผลการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงาน และพัฒนานโยบายแรงงานต่างด้าวด้านการปฏิบัติ 1. ควรพัฒนาเพิ่มทักษะ การอบรมเพิ่มความรู้ความเข้าใจในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ 2. กำหนดแนวทางปฏิบัติแก่เจ้าหน้าที่ภาครัฐที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจดทะเบียนให้ชัดเจนรัดกุม เพื่อป้องกันความสับสนในการทำงานและเกิดปัญหาในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3. ลดขั้นตอนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้สั้นลง ในลักษณะ One Stop Service 4. ปรับระบบการประชาสัมพันธ์การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากขึ้น 5. กำหนดระยะเวลาใบอนุญาตให้มีจำนวนแน่นอน เช่น 1 ปี เพื่อให้การพิจารณาต่อใบอนุญาตเป็นมาตรฐานเดียวกัน

## 5.2 อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวสามารถอภิปรายได้ดังนี้

### ปัจจัย ด้านผู้ประกอบการ

#### 1. ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการจดทะเบียน

ระดับความรู้ความเข้าใจในการจดทะเบียนเป็นตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว โดยนายจ้างหรือผู้ประกอบการที่มีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการจดทะเบียนจะให้ความร่วมมือกับภาครัฐในระดับสูง และสร้างประสิทธิผลของการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้เกิดขึ้นสูงตามไปด้วย มากกว่าผู้ประกอบการหรือนายจ้างที่มีระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ต่ำกว่า ซึ่งผลเช่นนี้อาจเกิดจากการที่ผู้ประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวให้ความสำคัญต่อนโยบายของภาครัฐในการควบคุมแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องกฎหมาย จะสนใจและเตรียมความพร้อมในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวได้มากกว่า มีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการจดทะเบียน มีการประสานงานกับภาครัฐล่วงหน้าเมื่อนำแรงงานต่างด้าวไปจดทะเบียน ทำให้การทำงานเกิดความสะดวกรวดเร็ว การดำเนินกิจกรรมการจดทะเบียนจะทำได้ง่ายและเกิดประสิทธิผลร่วมกันทั้งผู้ประกอบการ และภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวิชาดา ไตรรัตน์ (2540) ที่ทำการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการนํานโยบายการจัดระบบเพื่อควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายไปปฏิบัติ ที่พบว่า การขาดความรู้ความเข้าใจ



ของนายจ้าง ในเรื่องแรงงานต่างด้าว ด้านการจดทะเบียนให้ถูกต้อง การปฏิบัติตามกฎหมาย และการจูงใจเสแสร้งหลบเลี่ยงกฎหมาย เป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหาในการจัดระบบแรงงานต่างด้าว และสอดคล้องกับการศึกษาของ กฤตยา อาชวนิจกุล (2545) ที่สะท้อนความล้มเหลวในเชิงนโยบาย และมาตรการจัดการด้านแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย มีสาเหตุมาจากผู้ประกอบการไม่ให้ความร่วมมือ โดยวิเคราะห์ได้จากจำนวนแรงงานที่มาจดทะเบียนในจังหวัดชายแดนต่าง ๆ ที่คาดว่าจะมีการใช้แรงงานต่างชาตินาน แต่จำนวนการจดทะเบียนกลับน้อย เช่น จังหวัดระนอง ตาก เชียงใหม่ เชียงราย แม่ฮ่องสอน และกาญจนบุรี เป็นต้น

## 2. จำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าว

จำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าว เป็นตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิผลในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว โดยผู้ประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก จะสร้างประสิทธิผลของการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้เกิดขึ้นสูงตามไปด้วย มากกว่าผู้ประกอบการหรือนายจ้างที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในจำนวนที่น้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุวัฒน์ โภภาสนนท์ (2545) ที่ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2544 ที่พบว่า สถานประกอบการขนาดใหญ่ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวนมากจะให้ความร่วมมือในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวมากกว่า สถานประกอบการขนาดเล็ก ซึ่งผลเช่นนี้อาจเนื่องจาก ผู้ประกอบการที่มีความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจมีการจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อใช้งานจำนวนมาก เล็งเห็นความสำคัญในการใช้แรงงานต่างด้าวเพื่อลดต้นทุนการผลิต เมื่อคำนวณความคุ้มค่าและผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ แรงงานต่างด้าวจะมีประโยชน์มากในอุตสาหกรรมนั้น ๆ เมื่อภาครัฐมีนโยบายจัดระบบแรงงานต่างด้าว จึงให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ประกอบกับการจัดเก็บข้อมูลเอกสาร หลักฐานต่างๆ ของแรงงานต่างด้าวจะเป็นระบบดีกว่าสถานประกอบการขนาดเล็ก ทำให้กิจกรรมการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวทำได้สมบูรณ์กว่า รวดเร็วกว่า เป็นส่วนเสริมความสำเร็จและการเพิ่มประสิทธิผลในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวด้วยอีกทางหนึ่ง

## 3. ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าว

ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวมีอิทธิพลต่อการสร้างประสิทธิผลการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว โดยผู้ประกอบการที่มีทัศนคติที่ดีเห็นอกเห็นใจแรงงานต่างด้าวจะสร้างประสิทธิผลของการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้เกิดขึ้นสูงตามไปด้วย มากกว่าผู้ประกอบการหรือนายจ้างที่มีความเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในระดับที่ต่ำกว่า ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้ประกอบการที่ไม่รังเกียจแรงงานต่างด้าวจะมีความเห็นอกเห็นใจแรงงานต่างด้าวมากกว่า การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว

ต้องเสียค่าใช้จ่ายหลายครั้งและอัตราต่อคนสูง หากนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด หรือมีมาตรการผ่อนชำระโดยสำรองค่าใช้จ่ายให้แรงงานต่างด้าวก่อน (ในทางปฏิบัติ นายจ้างมักเป็นผู้จ่ายเงินให้ก่อน แล้วไปหักจากแรงงานต่างด้าวภายหลัง) ก็จะมีความพร้อมในการจดทะเบียนที่จะรวดเร็วกว่า ไม่ต้องถ่วงเวลาเนื่องจากไม่มีปัญหาด้านการเงิน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พันธุ์ทิพย์ (กาญจนจิตรรา) สายสุนทร (2543) ที่พบว่า การยอมรับคนต่างด้าวผสมกลมกลืนในสังคมไทย และการปรับความคิดเห็นการยอมรับแรงงานต่างด้าวของคนไทย นายจ้าง และแรงงานไทย รวมถึงคนไทยทุกคน จะทำให้แรงงานต่างด้าวมีความรู้สึกที่ดีต่อประเทศไทย ไม่หลบหนี ทำให้สามารถขึ้นทะเบียนได้ง่ายและสะดวกในการควบคุมแรงงานต่างด้าว

#### ปัจจัยด้านแรงงานต่างด้าว

##### 4. อายุการทำงาน

อายุการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว โดยแรงงานต่างด้าวที่มีอายุการทำงานในประเทศไทยนานกว่า จะสร้างประสิทธิผลของการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้เกิดขึ้นสูงตามไปด้วย มากกว่าแรงงานต่างด้าวที่มีอายุการทำงานในประเทศไทยน้อยกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก แรงงานต่างด้าวที่มีอายุการทำงานมาก จัดเป็นพวกที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยนาน และได้ประโยชน์จากการจ้างแรงงาน และได้ค่าจ้างแรงงานมากกว่าทำงานในประเทศของตน บางคนมีรายได้ที่ดี ย่อมมีความรู้สึกอยากให้ตนเองสามารถใช้ชีวิตในประเทศไทยได้อย่างถูกกฎหมาย การจดทะเบียนแรงงานถือเป็นวิถีทางเดียวที่จะให้แรงงานต่างด้าวสามารถทำงาน ได้อย่างถูกกฎหมาย พวกที่ทำงานมานานจึงเร่งใช้สิทธิและเห็นประโยชน์ในการจดหรือจดทะเบียนมากกว่านั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จารุภรณ์ เกาชะทัต (2528) ที่พบความสัมพันธ์ระหว่าง อายุงาน กับความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในชีวิต และส่งผลต่อการให้ความร่วมมือในงานหรือกิจกรรมของงาน

##### 5. รายได้ของแรงงานต่างด้าว

ระดับรายได้ของแรงงานต่างด้าวที่มีอิทธิพลต่อการสร้างประสิทธิผลการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว แรงงานต่างด้าวที่มีรายได้สูง จะสร้างประสิทธิผลของการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้เกิดขึ้นสูงตามไปด้วย เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่มีรายได้สูงถือว่าเป็นผู้ได้รับประโยชน์เชิงเศรษฐกิจโดยตรงโดยสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัวให้ดีขึ้นได้ ย่อมมีความเต็มใจที่จะจดทะเบียนแรงงานมากกว่ามากกว่าแรงงานต่างด้าวที่มีรายได้ต่ำ ซึ่งยังไม่มี ความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศรีเรือน แก้วกังวาล (2534) ที่พบว่า

ความพึงพอใจด้านรายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และความร่วมมือในการทำงาน

#### 6. ค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียน

ค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนมีอิทธิพลต่อการสร้างประสิทธิผลในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้เนื่องจากการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ซึ่งหากแรงงานต่างด้าวเป็นผู้ที่ต้องรับภาระออกค่าใช้จ่ายเอง (แรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้ทำงานประจำกับนายจ้างคนหนึ่งคนใดสามารถมาขอขึ้นทะเบียนด้วยตนเอง) ซึ่งค่าใช้จ่ายถูกแบ่งออกเป็น 2 งวด ๆ ละ 6 เดือน ทั้งในการจดทะเบียนงวดแรก 3,250 บาท และต่อทะเบียนงวดที่สอง 1,200 บาท รวมเป็นเงิน คนละ 4,450 บาท ถือเป็นภาระค่าใช้จ่ายที่สูง ทำให้แรงงานต่างด้าวจะประวิงเวลาในการจดทะเบียนจนใกล้จะหมดเวลาที่กำหนดไว้จึงจะมาจดทะเบียน หรือหากไม่สามารถหาเงินได้ก็จะหลบเลี่ยงเป็นแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายต่อไป ซึ่งยังมีอยู่เป็นจำนวนมากในประเทศไทย

#### 7. ความเสี่ยงในการถูกจับ

ความเสี่ยงในการถูกจับมีอิทธิพลต่อการสร้างประสิทธิผลการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว โดยแรงงานต่างด้าวที่มีรายได้ที่มีความเสี่ยงในการถูกตรวจจับมาก จะสร้างประสิทธิผลของการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้เกิดขึ้นสูงตามไปด้วย เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่มีความเสี่ยงในการถูกตรวจจับมาก จะเกรงกลัวการถูกจับกุมและถูกส่งตัวกลับประเทศ ย่อมมีความกระตือรือร้นที่จะขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตทำงานให้ถูกต้องตามกฎหมายมากกว่าแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในพื้นที่ที่มีการตรวจจับน้อย เมื่อแรงงานมีความรู้สึกว่าคุณไม่มีความเสี่ยงทำงานมาหลายปีไม่เคยถูกตรวจจับก็อาจจะไม่มีความกระตือรือร้นในการไปจดทะเบียน

#### ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่ภาครัฐ

#### 8. ความคิดเห็นต่อขั้นตอนการดำเนินงาน

ความคิดเห็นต่อขั้นตอนการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว โดยเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นที่ดีในระดับสูงจะสร้างประสิทธิผลของการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้เกิดขึ้นสูงตามไปด้วย มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นต่อขั้นตอนการดำเนินงานในระดับต่ำกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นที่ดีต่อขั้นตอนการดำเนินงาน จะสร้างความรู้ความเข้าใจในงานได้มากกว่า ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลมากกว่า รวมทั้งจะมีความขยันและความชอบในงานในการทำงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นฤมล ผ่องใส (2544) ที่พบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในเนื้องานกับประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจในชีวิต โดยให้

เหตุผลว่าการที่บุคคลมีความเข้าใจในงานเห็นว่างานมีความน่าสนใจ จะสร้างสรรค์งานได้อย่างมีคุณภาพ มีความรักและความสุขที่ได้ทำงานนั้น รวมถึงเกิดความสุขความพึงพอใจในชีวิตมากขึ้นด้วย

## 9. ภาระงาน

ภาระงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว โดยเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่เห็นว่าการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวก่อให้เกิดภาระงานที่เพิ่มขึ้นแก่ตนเองจะสร้างประสิทธิผลของการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวได้น้อยกว่าเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่เห็นว่าการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวไม่ได้เพิ่มภาระแก่ตนเอง ถือเป็นหน้าที่ปกติที่ต้องทำและเต็มใจทำมากกว่า ทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่บางคนมีภาระงานประจำอื่นๆ ที่มากอยู่แล้ว งานจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวเป็นงานพิเศษที่เพิ่มขึ้นมา เป็นภาระรับผิดชอบมากขึ้น เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานล่วงเวลา ทำให้เกิดความเหน็ดเหนื่อย บางคนไม่ชอบที่ต้องมีภาระมากขึ้น ทำให้ขาดแรงใจในการทำงาน หลบหลีกการทำงานและมีอารมณ์หงุดหงิดแก่ผู้มาติดต่อราชการ ส่งผลให้ประสิทธิผลการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวลดลง

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมควรจัดทำฐานข้อมูลด้านแรงงานต่างด้าวให้มีความชัดเจน โดยการออกแบบสำรวจกิจการและสถานประกอบการทุกประเภท ทั้งขนาดเล็กและใหญ่ รวมถึงสถานประกอบการรายย่อย กิจการในครัวเรือน ธุรกิจประเภทต่าง ๆ และกิจการภาคเกษตร ที่ใช้แรงงานต่างด้าว ซึ่งข้อมูลจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและนโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติ และเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการใช้วางแผนการลงทุนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศในระยะยาวได้ต่อไป

2. สำนักงานจัดระบบแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ควรทำการตรวจชำระกฎหมาย ประกาศทางราชการ และระเบียบการเกี่ยวกับคนต่างด้าวทั้งหมด เพื่อวิเคราะห์ปัญหา ความล้าสมัย ความขัดแย้งของกฎระเบียบและกฎหมาย อันจะนำไปสู่การปรับใช้กฎหมายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและ นำไปสู่การบังคับใช้ในทางปฏิบัติต่อไป

3. กระทรวงแรงงาน ต้องจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการประชาสัมพันธ์ให้แก่ผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าวมากขึ้นระเบียบอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความร่วมมือ และความเข้าใจในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

4. ควรมีนโยบายปรับการจัดเก็บค่าธรรมเนียมใบอนุญาตแตกต่างกัน เนื่องจากปัญหาขาดแคลนแรงงานรุนแรงแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ และแต่ละประเภทงาน และพิจารณาลดค่าธรรมเนียมให้ถูกลง เพื่อช่วยเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานต่างด้าวให้สามารถมาจดทะเบียนได้เพิ่มขึ้น เพื่อนำค่าธรรมเนียมที่ได้มากขึ้นไปลดภาระค่าใช้จ่ายในการจัดระบบควบคุมแรงงานต่างด้าว และจัดสรรเป็นกองทุนเพื่อตรวจสอบสถานประกอบการและการพัฒนาคุ้มครองแรงงานต่างชาติดังเป็นระบบต่อไป

5. กระทรวงแรงงาน ควรมีกกลไกรองรับการละเมิดสิทธิมนุษยชน และจัดสิทธิประโยชน์ที่แรงงานต่างด้าวควรได้รับอย่างเป็นธรรม อาทิ ค่าจ้าง สวัสดิการ และการเข้าถึงบริการต่าง ๆ ของรัฐ รวมถึงสิทธิในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน

6. ควรพัฒนาเพิ่มศักยภาพการทำงานขององค์กร และเจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น ทั้งการพัฒนาทักษะความรู้ การได้รับการอบรมทั้งในและนอกประเทศ เพื่อทราบแบบอย่างการจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศอื่น ๆ ที่มีประสิทธิภาพ นำมาประยุกต์ใช้กับประเทศไทยได้ต่อไป

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเพื่อหารูปแบบที่เหมาะสม หรือวางแนวทางการปรับแรงงานข้ามชาติ ผิดกฎหมายเข้าสู่ระบบการจ้างงานอย่างมีสัญญาจ้างตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญ และขอเรียกร้องจากทั้งนักการเมือง นักวิชาการ นักธุรกิจ และนายจ้างระดับย่อย มานาน

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเจาะลึก (Indepth Study) ในเชิงคุณภาพ โดยศึกษากรณี (Case Study) ถึงวิถีชีวิต และรูปลักษณะการอพยพเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าว โดยจำแนกตามสัญชาติของแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะปัจจุบัน ขาดเอกสารการศึกษารายละเอียดของแรงงานต่างชาติจากประเทศในเอเชียใต้ เช่น บังคลาเทศ อินเดีย ปากีสถาน และศรีลังกา เป็นต้น รวมถึงกลุ่มคนต่างชาติที่เดินทางเข้าไปเยือนกลับ (Day Tripper หรือ Daily Commuter) ในจังหวัดชายแดนหลายจังหวัด

3. การศึกษาสถานการณ์ การศึกษาเชิงสังเคราะห์ การถูกเอารัดเอาเปรียบ ประเด็นการคุ้มครอง และการให้ความช่วยเหลือ ในกลุ่มแรงงานเด็กต่างด้าว หญิงบริการต่างชาติ และผู้อพยพในศูนย์พักพิง เป็นต้น

4. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบลักษณะการจ้างงาน และสวัสดิการที่ได้รับของแรงงานต่างด้าว ระหว่างสถานประกอบการขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก หรือตามประเภทกิจการ

หรือในจังหวัดสมุทรปราการกับจังหวัดอื่น ๆ ที่มีบริบทต่างกัน เพื่อทราบรูปแบบที่เหมาะสมในการจัดการแรงงานต่างด้าวแต่ละบริบท

5. ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงเศรษฐกิจ ถึงผลกระทบการจ้างแรงงานต่างด้าวต่อระบบเศรษฐกิจไทย กระจายที่รัฐต้องแบกรับภาระ อาทิ ระบบสาธารณสุข การศึกษา การใช้สาธารณูปโภค และสาธารณูปการต่าง ๆ

6. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงสังคม ด้านจิตวิทยาสังคม ผลกระทบต่ออาชญากรรมและการล่วงละเมิดกฎหมายไทยของแรงงานต่างด้าว เพื่อทราบข้อเท็จจริงของคำกล่าวที่ว่า การเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวก่อให้เกิดอาชญากรรมเพิ่มขึ้นนั้นเป็นจริงหรือไม่

