



ฉบับที่ 7 ปี 2568

# บทสรุปเชิงนโยบาย

# POLICY BRIEF

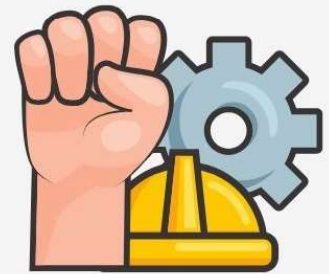


กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิชาการ  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



## การบริหารจัดการ

## แรงงานต่างด้าว ในประเทศไทย อย่างยั่งยืน



จัดทำโดย

นางสาววิมลรักษ์ ศานติธรรม

วิทยากรชำนาญการพิเศษ

## การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยอย่างยั่งยืน

### ประเด็นสำคัญ

- ❖ สถานการณ์ปัจจุบันในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยยังประสบปัญหาและข้อจำกัดหลายประการ แม้ภาครัฐจะมีมาตรการเพื่อควบคุมและจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง หรือมีการผ่อนผันและการทำงานที่เพิ่มความเข้าใจ (Memorandum of Understanding: MOU) กับประเทศต้นทาง เช่น ประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา แล้วก็ตาม
- ❖ สถิติคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ❖ ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ภาครัฐและภาคเอกชนจะต้องร่วมกันดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน และมีการควบคุมจำนวนและลดช่องโหว่ของระบบลงทะเบียน มีการติดตามข้อมูลและอัปเดตข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน
- ❖ มาตรการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายซึ่งหลบหนีเข้าเมือง มีสาเหตุหลักมาจากการทุจริตของเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้ การละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐทำให้เกิดผลกระทบหลายด้าน และทำให้เชื่อมโยงทางด้านความมั่นคง เศรษฐกิจและสังคม จึงจำเป็นต้องแก้ไขทั้งระบบและสร้างความสมดุลในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายควบคู่กันไป
- ❖ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยอย่างยั่งยืน จำเป็นจะต้องได้รับการบูรณาการนโยบายระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์กรระหว่างประเทศ เพื่อการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพควบคู่ไปกับการคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าวและเสริมสร้างความเป็นธรรมให้ทุกภาคส่วนของสังคม จัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยในการเข้าถึงข้อมูลของแรงงานต่างด้าว ตลอดจนให้บริการข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าว

### 1. บทนำ

ในยุคแห่งโลกาภิวัตน์ที่ขอบเขตของประเทศไม่สามารถกั้นการเคลื่อนย้ายของทุน แรงงาน และข้อมูลข่าวสารได้อีกต่อไป ประเทศไทยในฐานะประเทศกำลังพัฒนาและเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ จำเป็นจะต้องมีการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวจำนวนมากโดยเฉพาะจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น เมียนมา ลาว และกัมพูชา ซึ่งเป็นกำลังแรงงานสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของไทยในหลายภาคส่วนและรองรับความต้องการแรงงานในภาคเศรษฐกิจที่แรงงานไทยไม่เพียงพอหรือไม่ประสงค์จะทำงาน เช่น ก่อสร้าง ประมง เกษตรกรรม ภาคบริการ อย่างไรก็ตาม แม้การใช้แรงงานต่างด้าวจะก่อให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ แต่หากไม่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ การบริหารจัดการแรงงานเหล่านี้ยังเผชิญปัญหาหลายด้าน ทั้งในมิติของความมั่นคง สิทธิของแรงงาน ด้านกฎหมาย ความปลอดภัยของสังคม และผลกระทบทางสังคม ตลอดจนการคุ้มครองแรงงานตามหลักมนุษยธรรมและสิทธิมนุษยชน อันเป็นหลักการสากลที่ประเทศไทยมีพันธผูกพันในระหว่างประเทศด้วย การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยตลอดหลายทศวรรษที่ผ่านมา มักอยู่ภายใต้แนวทาง “เฉพาะหน้า” มากกว่าการกำหนดยุทธศาสตร์ในระยะยาว ส่งผลให้เกิดการนำแรงงานเข้ามาโดยมิชอบกฎหมาย การแสวงหาผลประโยชน์

โดยมีขอบจากแรงงาน และระบบการจ้างงานที่ไม่มั่นคง ทั้งยังสะท้อนถึงความท้าทายด้านกฎหมายและนโยบายของรัฐในการจัดทำกลไกที่สามารถรองรับสถานการณ์แรงงานที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 -2580) มีเป้าหมาย “มุ่งมั่นให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วในศตวรรษที่ 21” เพื่อพัฒนาประเทศไทยให้ก้าวไปข้างหน้าด้วยความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน และสังคมไทยมีความสุข มีความปรองดอง สามัคคี และมีความเอื้ออาทร คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยได้กำหนดเป้าหมายชัดเจนที่จะพัฒนาประเทศไทยให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง มุ่งหมายให้คนไทยในทุกช่วงวัยเป็นกำลังคุณภาพที่จะผลักดันประเทศไทยให้เติบโตอย่างยั่งยืน ดังนั้น การพัฒนาประเทศในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง รวมทั้งการบริหารจัดการด้านแรงงานเป็นงานที่มีความสำคัญและท้าทาย (กระทรวงแรงงาน,2564,น.คำนำ) อันเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจของไทยที่ผ่านมามีการขยายตัวในการพัฒนาประเทศ ทำให้เกิดความต้องการแรงงานระดับล่างจำนวนมาก การนำเอาแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานทดแทนแรงงานไทยในหลายธุรกิจ โดยเฉพาะในภาคการก่อสร้าง ภาคการประมง และงานบ้าน เป็นต้น ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวจำนวนหลายล้านคนเข้ามาทำงานในประเทศไทย

ดังนั้น การพิจารณาแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยอย่างยั่งยืน จึงจำเป็นต้องตั้งอยู่บนฐานของหลักกฎหมายแรงงาน กฎหมายคนเข้าเมือง กฎหมายสิทธิมนุษยชน และพันธกรณีระหว่างประเทศที่ไทยเป็นภาคี ตลอดจนความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรระหว่างประเทศ เพื่อให้สามารถสร้างระบบการจัดการแรงงานต่างด้าวที่ไม่เพียงตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานเท่านั้น หากแต่ยังเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของแรงงานต่างด้าวอย่างแท้จริง การจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยจึงยังมีข้อท้าทายหลายประการ ทั้งในด้านกฎหมาย สิทธิประโยชน์ และการบูรณาการแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. สถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

ประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศที่พึ่งพาแรงงานต่างด้าวในภาคเศรษฐกิจอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในภาคเกษตรกรรม ก่อสร้าง อุตสาหกรรม และบริการ โดยแรงงานส่วนใหญ่เดินทางมาจากประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ซึ่งมีการเดินทางเข้ามาทั้งในรูปแบบที่ถูกต้องตามกฎหมายและผิดกฎหมาย แม้ภาครัฐได้พยายามดำเนินมาตรการเพื่อควบคุมและจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งผ่านการออกพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนมาตรการผ่อนผันและการทำบันทึกความเข้าใจ (MOU) กับประเทศต้นทาง แต่การบริหารจัดการในทางปฏิบัติก็ยังประสบกับข้อจำกัดหลายประการ ดังนี้

1) การเข้าสู่ระบบอย่างไม่ทั่วถึง แรงงานต่างด้าวจำนวนไม่น้อยที่ยังอยู่นอกระบบหรือไม่มีเอกสารรับรองที่ถูกต้อง ส่งผลให้ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน และตกอยู่ในสภาวะเปราะบาง ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างหรือผู้แสวงหาประโยชน์

2) กระบวนการนำเข้าแรงงานที่ซับซ้อนและขาดประสิทธิภาพ ระบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าวผ่าน MOU มักประสบปัญหาความล่าช้า ค่าใช้จ่ายสูง และมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ส่งผลให้นายจ้างบางรายเลือกใช้วิธีนำแรงงานเข้ามาโดยผิดกฎหมายแทน

3) การขาดความต่อเนื่องของนโยบายรัฐ นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ยังขาดความชัดเจนและความยั่งยืนในระยะยาว มักเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ทางการเมือง ทำให้ผู้ประกอบการและแรงงานขาดความมั่นใจ

4) การบังคับใช้กฎหมายที่ไม่ทั่วถึง แม้จะมีกฎหมายที่ครอบคลุมด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน แต่ในทางปฏิบัติยังขาดกลไกที่เข้มแข็งในการตรวจสอบและบังคับใช้ ทำให้เกิดปัญหาการใช้แรงงานโดยผิดกฎหมาย การละเมิดสิทธิ และการค้ามนุษย์ในบางพื้นที่

5) ผลกระทบจากสถานการณ์โลก จากปัจจัยภายนอก เช่น โรคระบาดโควิด 19 ความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจ และความตึงเครียดทางการเมืองในภูมิภาค ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวบางส่วนไม่สามารถเดินทางเข้าออกได้ตามปกติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเปราะบางของระบบแรงงานที่ไม่มีความยืดหยุ่นเพียงพอ

6) ความท้าทายด้านสิทธิมนุษยชนและการยอมรับในสังคม แรงงานต่างด้าวยังคงถูกมองเป็น “แรงงานราคาถูก” และในบางกรณีอาจเผชิญกับการเลือกปฏิบัติ การขาดการยอมรับจากสังคม และขาดโอกาสในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข การศึกษา และความมั่นคงทางชีวิต

จากสถานการณ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยแม้จะมีความพยายามปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงขาดกรอบการดำเนินงานที่มีลักษณะเป็นระบบที่ยั่งยืน และเชื่อมโยงระหว่างกฎหมาย กลไกภาครัฐ และการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและประชาสังคมอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นหากประเทศไทยจะสามารถใช้แรงงานต่างด้าวเป็นพลังขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ควบคู่กับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนตามหลักสากล

### 3. คนต่างด้าวในประเทศไทย (กรมการจัดหางาน, 2568)

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าวได้จัดทำสถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือในประเทศไทยตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จัดหมวดอาชีพและประเภทอาชีพตามโครงสร้างการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ (ประเทศไทย) 2544 และจัดประเภทอุตสาหกรรมตามโครงสร้างของการจัดประเภทอุตสาหกรรมตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วย

1) คนต่างด้าวตลอดชีพ ได้แก่ คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรและทำงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515

2) คนต่างด้าวมาตรา 59 (ประเภททั่วไป) ได้แก่ คนต่างด้าวที่มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยมิใช่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว หรือผู้เดินทางผ่าน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

3) คนต่างด้าวมาตรา 59 (ประเภทนำเข้าตาม MOU) ได้แก่ คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม ที่เข้ามาทำงานตามความตกลงระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลประเทศคู่ภาคี

4) คนต่างด้าวมาตรา 62 (ประเภทส่งเสริมการลงทุน) ได้แก่ คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักร ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน ได้แก่ พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520

หรือกฎหมายอื่น ได้แก่ พระราชบัญญัตินิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติปิโตรเลียม พ.ศ. 2514 เช่น นักลงทุน ช่างฝีมือ ผู้ชำนาญการ

5) คนต่างด้าวมาตรา 63/1 (ประเภทชนกลุ่มน้อย) ได้แก่ คนต่างด้าวที่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ และกระทรวงมหาดไทยได้ออกเอกสารเพื่อรอพิสูจน์สถานะยื่นขอใบอนุญาตทำงาน

6) คนต่างด้าวมาตรา 64 ได้แก่ คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาทำงานบริเวณชายแดนในลักษณะไป-กลับ หรือตามฤดูกาลในพื้นที่ความตกลงว่าด้วยการสัญจรข้ามแดนระหว่างราชอาณาจักรไทย กับประเทศที่ติดกับราชอาณาจักรไทย

7) คนต่างด้าวมาตรา 63/2 ได้แก่ แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนามที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร และอนุญาตให้ทำงานเป็นการชั่วคราวตามมติคณะรัฐมนตรี ได้แก่ กลุ่มคนต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2566 และกลุ่มคนต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2566



ภาพสถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร (ข้อมูล ณ 14 กุมภาพันธ์ 2568)  
ที่มา : [https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien\\_th/ffe0c8ad32fac21f13de08bf82a44ab2.pdf](https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/ffe0c8ad32fac21f13de08bf82a44ab2.pdf)

#### 4. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างยั่งยืน

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างยั่งยืนในประเทศไทยและหลายประเทศเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคหลายประการ สามารถสรุปได้ดังนี้

##### 1) การขาดระบบข้อมูลที่ครอบคลุมและเชื่อถือได้

ระบบการลงทะเบียนและติดตามข้อมูลแรงงานต่างด้าวยังมีช่องโหว่ ทำให้การควบคุมจำนวนและสถานะการทำงานของแรงงานต่างด้าวไม่สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลบางส่วนอาจไม่ถูกต้องหรือขาดการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน ซึ่งเป็นอุปสรรคในการวางแผนและการตัดสินใจของภาครัฐและภาคธุรกิจ

##### 2) ความยืดหยุ่นของกฎหมายที่ยังต่ำ

กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวมักมีข้อจำกัดในด้านการบังคับใช้ในภาคปฏิบัติ และบางครั้งอาจไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น กระบวนการตรวจสอบและการคุ้มครองสิทธิอาจไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอในการป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานต่างด้าว

##### 3) การใช้แรงงานต่างด้าวในภาคเศรษฐกิจที่เสี่ยงต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบ

แรงงานต่างด้าวในหลายภาคส่วน เช่น ก่อสร้าง เกษตรกรรม และอุตสาหกรรมการผลิต มักเผชิญกับการถูกละเมิดสิทธิ ทั้งในเรื่องของค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย และการขาดการคุ้มครองทางกฎหมาย ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวอยู่ในสภาวะเปราะบางและเสี่ยงต่อการถูกขูดรีด

##### 4) ความขัดแย้งทางการเมืองและการเปลี่ยนแปลงนโยบาย

การเปลี่ยนแปลงของรัฐบาลและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวมีความถี่สูงและไม่แน่นอนในระยะยาว ทำให้ผู้ประกอบการและแรงงานขาดความมั่นใจในการวางแผนหรือการลงทุน ส่งผลให้กระบวนการบริหารจัดการไม่ยั่งยืนและอาจก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมและเศรษฐกิจในที่สุด

##### 5) การเข้าถึงการศึกษาของแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าวหลายคนขาดการเข้าถึงบริการการศึกษาหรือการฝึกอบรมที่จำเป็นในการยกระดับทักษะ ทำให้ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองและยกระดับคุณภาพชีวิต อีกทั้งยังเป็นการจำกัดโอกาสในการทำงานในอุตสาหกรรมที่มีทักษะสูงและค่าตอบแทนที่ดีกว่า

##### 6) การขาดการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการค้ามนุษย์

การใช้แรงงานต่างด้าวบางรายถูกนำไปใช้ในลักษณะการค้ามนุษย์ ซึ่งอาจเกิดขึ้นในภาคอุตสาหกรรมบางประเภทที่มีการควบคุมที่ไม่ดีพอ การบังคับใช้กฎหมายในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ยังไม่ทั่วถึง จึงไม่สามารถปกป้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวได้อย่างเต็มที่

#### 5. มาตรการการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2564)

แรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ ประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา ลักลอบอพยพหลบหนีเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยผิดกฎหมายในอัตราที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี ในรูปแบบ

เป็นขบวนการ และมีเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมป้องกันการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของบุคคลต่างด้าวกระทำการทุจริตให้ความร่วมมือกับขบวนการดังกล่าว อันเป็นสาเหตุสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเข้าประเทศไทยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยไม่เกรงกลัวกฎหมาย ซึ่งจะเห็นได้จากการที่สื่อมวลชนได้มีการนำเสนอข่าวอยู่เสมอ นอกจากนั้น ยังมีสาเหตุอื่น ๆ อีกหลายประการเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยผลักดันทำให้เกิดปัญหาเรื่องนี้ด้วย กล่าวคือ ปัจจัยจากภายนอกประเทศที่ระบอบการเมืองการปกครอง และภาวะเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้านที่ด้อยกว่าประเทศไทย ทำให้แรงงานต่างด้าวต้องแสวงหาความเป็นอยู่ที่ดีกว่าและปัจจัยภายในประเทศไทยที่ระบบเศรษฐกิจมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วและแรงงานไทยนิยมเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ทำให้ประเทศไทยเกิดภาวะขาดแคลนแรงงานประเภทไร้ฝีมือ และปัจจัยทางด้านภูมิศาสตร์ของประเทศไทยที่มีเขตแดนติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้านทั้งทางบกและทางน้ำระยะทางยาวกว่า 4,000 กิโลเมตร มีเส้นทางธรรมชาติจำนวนมากที่สามารถเดินทางผ่านเข้าออกประเทศไทยได้อย่างสะดวก

การมีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายจำนวนมากและรัฐไม่สามารถบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสมทำให้เกิดปัญหาและความเสียหาย ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยอย่างรุนแรงในหลายด้าน และสามารถคำนวณเป็นจำนวนเงินได้และไม่สามารถคำนวณเป็นจำนวนเงินได้ ซึ่งปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายมีสาเหตุสำคัญประการหนึ่งมาจากการทุจริต และการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องทำให้เกิดปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อน มีผลกระทบหลายด้าน มีความเชื่อมโยงกันทางด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ และสังคม การแก้ไขปัญหาดังกล่าวจำเป็นต้องแก้ไขทั้งระบบ โดยเสนอมาตรการเพื่อแก้ไขปัญหา 2 ด้าน คือ มาตรการด้านนโยบายและการบริหารจัดการ และมาตรการด้านการบังคับใช้กฎหมาย ดังนี้

#### 1. มาตรการด้านนโยบายและการบริหารจัดการ

1.1 กำหนดให้การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเป็นวาระแห่งชาติ และพิจารณาบทวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในปัจจุบัน

1.2 การนำแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายมาเข้าสู่ระบบ โดยกำหนดนโยบายที่ชัดเจนแน่นอนสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและคำนึงถึงผลประโยชน์ของชาติ ภายใต้ความสมดุลทั้งในด้านเศรษฐกิจ ความมั่นคง สิทธิมนุษยชน

1.3 จัดตั้งหน่วยงานหรือองค์กรที่ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานหลักใหม่ เพื่อจัดการ ดูแล ควบคุม และแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ ทั้งในระดับชาติและระดับพื้นที่ พร้อมสนับสนุนงบประมาณและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมและเพียงพอ

1.4 ประสานความร่วมมือกับประเทศต้นทางเพื่อเร่งรัดการดำเนินการตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) ด้านการจ้างแรงงานกับประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา โดยกระบวนการเจรจาในเวทีความร่วมมือระหว่างประเทศ ประสานงานเรื่องการส่งกลับหรือประกันแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายกลับประเทศ เพื่อให้การส่งกลับมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.5 ประชาสัมพันธ์นโยบายและมาตรการต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายให้ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง ปลุกจิตสำนึก และสร้างความตระหนักให้แก่ประชาชนรับทราบถึงภัยหรือผลกระทบที่เกิดจากแรงงานต่างด้าว และขอความร่วมมือในการสอดส่องดูแล แจ้งเบาะแสของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

1.6 หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องกำหนดประเภทอาชีพที่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวอย่างชัดเจน กำหนดสัดส่วนแรงงานต่างด้าวต่อแรงงานไทยในแต่ละประเภทอาชีพ ประเภทหรือขนาดของกิจการ การจำกัดระยะเวลาการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำงานเมื่อครบกำหนดแล้ว ต้องเดินทางออกไปและห้ามเข้ามาอีกอย่างเด็ดขาด เพื่อป้องกันการตั้งรกรากและย้ายถิ่นฐาน

1.7 กำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขสำหรับนายจ้างหรือผู้ประกอบการในการขออนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวในแต่ละประเภทอาชีพที่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวอย่างชัดเจน โดยกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าธรรมเนียมในการเสนอขอโควตาใช้แรงงานต่างด้าว เพื่อป้องกันการขอใช้แรงงานต่างด้าวเกินความจำเป็น

1.8 จัดตั้งศูนย์บริการแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จในพื้นที่ที่เหมาะสม เพื่อทำหน้าที่รับสมัคร คัดกรอง ประสานงานและดำเนินการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ต้องการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศ โดยกำหนดให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว และได้ผ่านขั้นตอนการขออนุมัติให้จ้างแรงงานต่างด้าวจากหน่วยงานที่รับผิดชอบแล้ว ต้องไปขอรับบริการจากศูนย์บริการแรงงานต่างด้าวเท่านั้น

1.9 สนับสนุนการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจชายแดน การจัดตั้งโรงงานในเขตชายแดน เพื่อลดจำนวนแรงงานต่างด้าวเข้ามาในเขตเมือง โดยรัฐต้องสร้างแรงจูงใจหรือมีมาตรการจูงใจ เช่น มาตรการทางภาษี การส่งเสริมการลงทุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) หรือสิทธิพิเศษอื่น ๆ ให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการ เพื่อให้มีการโยกย้ายฐานการผลิตหรือมีการจัดตั้งโรงงานตามแนวชายแดน รวมถึงการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น ด้านสาธารณสุข โภค การคมนาคมขนส่ง และอื่น ๆ ที่จำเป็นด้วย

1.10 กำหนดมาตรการในการบังคับใช้พระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ. 2508 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 4 พ.ศ. 2551 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหมวด 1 การได้สัญชาติไทยอย่างเคร่งครัด และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดมาตรการแก้ไขปัญหาค้าคนไร้สัญชาติ หรือบุตรของแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการกำหนดมาตรการบังคับที่ชัดเจนในกรณีการส่งกลับแรงงานต่างด้าวที่ตั้งครรภ์

## 2 มาตรการบังคับใช้กฎหมาย

2.1 ลงโทษเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เข้าไปเกี่ยวข้องหรือรับผลประโยชน์เกี่ยวกับกรณีการลักลอบนำแรงงานต่างด้าวเข้าประเทศ เจ้าหน้าที่ที่ทำการตรวจสอบ ควบคุม ดูแลสถานประกอบการ หรือมีหน้าที่ในการตรวจตรา ควบคุม ดูแลแรงงานต่างด้าวที่กระทำการทุจริตหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่หรือมีพฤติการณ์สมยอมกับนายจ้างหรือผู้ประกอบการในการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ทั้งทางวินัยและทางอาญาอย่างเด็ดขาด

2.2 กำหนดมาตรการในการบังคับใช้พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 อย่างจริงจัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบังคับใช้บทลงโทษแก่นายจ้างและลูกจ้างที่กระทำความผิดตามมาตรา 51 ถึงมาตรา 54

2.3 กำหนดมาตรการในการบังคับใช้กฎหมายและลงโทษเจ้าของสถานที่ หรือเจ้าของ หรือผู้ครอบครองอาคาร ที่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย หรือผู้เช่าเมืองที่ผิดกฎหมายเช่าอยู่อาศัยตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาตรา 64 อย่างเคร่งครัดและเด็ดขาด

## 6. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างยั่งยืนในประเทศไทยต้องมีการบูรณาการนโยบายระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรระหว่างประเทศ เพื่อให้สามารถจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าว และการเสริมสร้างความเป็นธรรมในทุกภาคส่วนของสังคม ในการดำเนินงานลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน และการอำนวยความสะดวกให้กับผู้รับบริการ โดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วย และเพิ่มบทบาทให้ผู้ขอรับบริการสามารถเข้าถึงบริการของกระทรวงแรงงาน ตามความประสงค์ได้ด้วยอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น Smartphone ของผู้ขอรับบริการ แต่การจะปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการยังประสบปัญหาในหลายด้าน ได้แก่

### 1) ปัญหาด้านโครงสร้าง

(1) สถานที่ให้บริการด้านการทำงานของคนต่างด้าวในหลายพื้นที่ยังมีความแออัดของพื้นที่ให้บริการ ส่วนใหญ่ คือ สำนักงานจัดหางานจังหวัดและสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 ที่ต้องรับผิดชอบภารกิจด้านแรงงานทุกด้าน

(2) การจัดตั้งศูนย์บริการด้านการทำงานของคนต่างด้าวขึ้นเป็นเอกเทศ ต้องใช้งบประมาณ บุคลากร ระบบสารสนเทศ และการบริหารจัดการ ในขณะที่ความต้องการแรงงานต่างด้าวแปรเปลี่ยนตามสถานะเศรษฐกิจโลกที่มีความผันแปรสูง บางช่วงเวลามีการไหลเข้าของแรงงานต่างด้าวน้อย ในขณะที่บางช่วงเวลามีการไหลเข้าของแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก ไม่มีความยั่งยืนในระยะยาวทำให้การลงทุนโดยรัฐเสี่ยงต่อการใช้งบประมาณและทรัพยากรไม่คุ้มค่า

### 2) ปัญหาด้านระบบข้อมูล

(1) ระบบสารสนเทศให้บริการด้านการทำงานของคนต่างด้าวหลายระบบยังไม่ครอบคลุมภารกิจด้านการให้บริการการทำงานของคนต่างด้าวในวงกว้างและมีระบบให้ผู้ขอรับบริการสามารถขอรับบริการผ่านระบบสารสนเทศ (e-Service) ด้วยตนเอง ในขณะที่เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้วยอุปกรณ์ Smartphone และ Mobile Tablet มีราคาถูก มีการใช้กันอย่างแพร่หลายในหลายกิจกรรม ที่เป็นการให้บริการระหว่างผู้ใช้ (User) และผู้ให้บริการ (Service Provider) ทำให้ผู้ขอรับบริการเข้าถึงได้ด้วยความสะดวก รวดเร็ว มีคุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจของผู้รับบริการในระดับสูง

(2) ฐานข้อมูลการทำงานของคนต่างด้าวเป็นฐานข้อมูลเชิงเดี่ยวขึ้นอยู่กับแต่ละภารกิจที่ยังไม่ได้บูรณาการให้เป็นฐานข้อมูลหลักเพียงฐานเดียว ทำให้ใช้ประโยชน์ในการออกรายงานเชิงสถิติและรายงานระดับบริหารจัดการได้ไม่สะดวกและขาดความครบถ้วนหากหน่วยงานราชการจะดำเนินการเองตามกรอบการดำเนินงานปกติของการจัดหางานโดยรัฐ จะใช้เวลาไม่น้อยกว่า 2-3 ปีงบประมาณ ด้วยข้อจำกัดด้านกระบวนการงบประมาณและกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง

### 3) ปัญหาด้านการบริหารจัดการ

(1) กระบวนการตรวจสอบตัวบุคคลที่ขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน กำหนดขั้นตอนให้มีการตรวจเอกสารหลักฐานของคนต่างด้าวและคนต่างด้าวต้องมาแสดงตนก่อนรับใบอนุญาตทำงาน หากจะตรวจสอบอัตลักษณ์ของคนต่างด้าวในเชิงการยืนยันตัวบุคคล จำเป็นต้องประสาน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยที่มีการจัดเก็บอัตลักษณ์ของคนต่างด้าวที่แตกต่างกัน เพื่อตรวจสอบบุคคลที่ต้องเฝ้าจับตา (Watch Lists) เป็นการคัดกรองคนต่างด้าวที่อาจมีประวัติการละเมิดกฎหมาย

(2) รูปแบบใบอนุญาตทำงานที่ปัจจุบันใช้งานมีหลายลักษณะ คือ ใบอนุญาตทำงานแบบรูปเล่ม ใบอนุญาตทำงานแบบบัตรพลาสติก และใบอนุญาตทำงานแบบดิจิทัลที่สามารถดูผ่าน Smartphone ได้

(3) การเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ฐานข้อมูลของกรมการปกครอง ฐานข้อมูลกรมการแพทย์ ฐานข้อมูลกระทรวงสาธารณสุข ฐานข้อมูลกรุงเทพมหานคร ฐานข้อมูลสำนักงานประกันสังคม และฐานข้อมูลของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ยังไม่ประสบความสำเร็จทำให้การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวเป็นไปอย่างจำกัดและไม่ทันต่อสถานการณ์

(4) การไม่มีหน่วยงานหลักที่จัดเก็บข้อมูลของคนต่างด้าวที่เข้ามาและทำงานอยู่ในราชอาณาจักรได้อย่างสมบูรณ์ เนื่องจากการเข้ามาทำงานอยู่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวเกี่ยวข้องกับการอนุมัติ/อนุญาต

ทั้งนี้ ในการดำเนินการดังกล่าวผู้ศึกษาเห็นว่า ภาคเอกชนมีศักยภาพในการรับเป็นผู้ลงทุน จะดำเนินการจัดหาที่ตั้งศูนย์ให้บริการใบอนุญาตทำงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตลอดจนเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาให้บริการผ่านทางอินเทอร์เน็ตด้วย Mobile Application ในอุปกรณ์โทรศัพท์ และพัฒนาระบบฐานข้อมูลของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรในปัจจุบันให้เป็นฐานข้อมูลเดียวกันกับฐานข้อมูลใหม่ที่เกิดขึ้นในอนาคต และเชื่อมโยงข้อมูลกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการจัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยในการเข้าถึงข้อมูลของคนต่างด้าวโดยบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องเพื่อการกำกับ ควบคุม และแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ตลอดจนการให้บริการข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าว

### บรรณานุกรม

กรมการจัดหางาน. (2560). การดำเนินการแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ ด้านแรงงาน.

สืบค้น 6 พฤษภาคม 2568 จาก [https://ccpl.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/4/2020/01/article\\_20170609120521.pdf](https://ccpl.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/4/2020/01/article_20170609120521.pdf)

\_\_\_\_\_. (2561). คู่มือการขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว สำหรับนายจ้าง/สถานประกอบการ.

สืบค้น 6 พฤษภาคม 2568 จาก [https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien\\_th/96dd0f4c136f52018cc9700f067f0377.pdf](https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/96dd0f4c136f52018cc9700f067f0377.pdf)

\_\_\_\_\_. (2567). สรุปมติ ครม. 24 กันยายน 2567 เรื่องเปิดลงทะเบียนแรงงานต่างด้าว และขยายเวลากลุ่มต่าง ๆ. สืบค้น 20 พฤษภาคม 2568 จาก <https://www.passport.co.th/cabinet-resolution/2024-09-24/>

\_\_\_\_\_. (2568). สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร มี.ค.68. สืบค้น 29 เมษายน 2568 จาก [https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien\\_th/ffe0c8ad32fac21f13de08bf82a44ab2.pdf](https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/ffe0c8ad32fac21f13de08bf82a44ab2.pdf)

กรมประชาสัมพันธ์. (2566). กระทรวงแรงงานเร่งขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการว่าด้วยกลไกการส่งต่อระดับชาติ ป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน คุ้มครองดูแลสิทธิ สวัสดิการ แรงงานต่างด้าว.

สืบค้น 16 พฤษภาคม 2568 จาก [https://www.prd.go.th/th/content/category/detail/id/39/iid/168884?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.prd.go.th/th/content/category/detail/id/39/iid/168884?utm_source=chatgpt.com)

เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ. (2566). **การบริหารจัดการแรงงานกับสังคมไทยภายใต้ พรก.การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว**. สืบค้น 8 พฤษภาคม 2568  
<https://mwgthailand.org/sites/default/files/2023-07/การบริหารจัดการแรงงานกับสังคมไทยภายใต้%20พรก%20การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว.pdf>

เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ. (2566). **รายงานวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวกับสังคมไทย ภายใต้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560**. สืบค้น 8 พฤษภาคม 2568 จาก <https://mwgthailand.org/th/press/1689211586>

ฐานเศรษฐกิจดิจิทัล. (2565). **แรงงานขาดหนัก อีอีซีรับ 2.7 ล้านคน จี๋ขอนำเข้าเร่งด่วน**. สืบค้น 19 พฤษภาคม 2568 จาก <https://www.thansettakij.com/economy/532760>

ไทยรัฐออนไลน์. (4 กุมภาพันธ์ 2568). **นับถอยหลังขีดเส้นตาย ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว 2.4 ล้านคน**. สืบค้น 14 พฤษภาคม 2568 จาก [https://www.thairath.co.th/scoop/theissue/2840003?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.thairath.co.th/scoop/theissue/2840003?utm_source=chatgpt.com)

Passport.(2568). **มติ ครม. 4 ก.พ. 2568 ขยายเวลาต่อใบอนุญาตทำงานแบบ MOU ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 24 กันยายน 2567**. สืบค้น 6 พฤษภาคม 2568 จาก <https://www.passport.co.th/cabinet-resolution/4feb2025/>

ภัคสิริ แอนินน. (2561). **แรงงานต่างด้าว: การบริหารและการจัดการในประเทศไทย**. วารสารศิลปการจัดการ ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2561. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jam/article/download/139681/115408>

มติชนออนไลน์. (24 เมษายน 2568). **กรมการจัดหางานตรวจเข้มแรงงานต่างชาติ สักตุนอิมมิเกรชั่นแอเซียพคนไทย**. สืบค้น 14 พฤษภาคม 2568 จาก [https://www.matichon.co.th/local/quality-life/news\\_5151839](https://www.matichon.co.th/local/quality-life/news_5151839)

มติชนออนไลน์. (23 เมษายน 2568). **รบ.เผย 4 เดือน จับแรงงานต่างชาติผิดกม. แล้ว 2.6 พันคน - เผยท้อป 4 อาชีพแย่งงานคนไทย**. สืบค้น 19 พฤษภาคม 2568 จาก [https://www.matichon.co.th/local/quality-life/news\\_5149670](https://www.matichon.co.th/local/quality-life/news_5149670)

สถาบันวิจัยเศรษฐกิจป๋วย อึ๊งภากรณ์. (2563). **เปิดข้อเท็จจริงแรงงานต่างด้าวในไทย : ตอนที่ 1 แรงงานทักษะต่ำ**. สืบค้น 9 พฤษภาคม 2568 จาก [https://www.pier.or.th/abridged/2020/14/?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.pier.or.th/abridged/2020/14/?utm_source=chatgpt.com)

สุชาติ พรชัยวิเศษกุล. (2565). **การปรับปรุงระบบบริการ ‘การทำงานของคนต่างด้าว’ ในยุคดิจิทัลเทคโนโลยี**. สืบค้น 20 พฤษภาคม 2568 จาก <https://www.salika.co/2022/03/31/howto-manage-migrant-workers-in-disrupted-technology/>

สำนักมาตรการเชิงรุกและนวัตกรรม สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.

(2564). มาตรการการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สืบค้น 9 พฤษภาคม 2568 จาก

<https://www.nacc.go.th/naccbpam/categorydetail/20191124125640121/20210112103409?>

#### ภาพปก

<https://www.lokwanee.com/web2013/?p=274236>

<https://mthai.com/news/13776.html>

<https://thaipublica.org/2014/06/tdri-suggestion-foreign-workers/>