

## รูปแบบที่เหมาะสมในการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ไทย-กัมพูชา The Appropriate Model for Managing Labour Relations: Thai-Cambodia

ดร.อภิชา ระยัยศรี, ณัฐมน นานโพธิ์ศรี, ดร.หทัยกาญจน์ ทวีทอง, ภาดา วงศ์อุไร  
คณะรัฐประศาสนศาสตร์และรัฐศาสตร์ สถาบันรัชต์ภาคย์  
E-Mail: mintfang@windowslive.com

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบริบท ปัจจัยในการบริหารจัดการในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ไทย - กัมพูชา และนำเสนอรูปแบบที่เหมาะสม เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งมีการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ และเก็บข้อมูลจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 3 ฝ่ายคือผู้บริหารทั้งภาครัฐและเอกชน ชาวกัมพูชาที่มาทำงาน และผู้ประกอบการ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอแบบเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า บริบทที่เกี่ยวข้องประกอบไปด้วยภาครัฐของประเทศไทยและกัมพูชาที่มีแนวโน้มจะประสานความร่วมมือมากขึ้นการบริหารยังยึดติดจารีตประเพณีและค่านิยมของแต่ละฝ่าย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องประกอบไปด้วย ด้านค่าแรง สภาพเศรษฐกิจ สวัสดิการ สภาพความเป็นอยู่ สุขอนามัยและความเจริญ ด้านกฎหมาย รูปแบบที่เหมาะสมควรจัดตั้งหน่วยงานที่กำกับดูแลโดยเฉพาะและบูรณาการร่วมกันทุกฝ่าย ให้แรงงานกัมพูชามีส่วนร่วมในการบริหาร การบังคับใช้กฎหมาย ให้เข้มงวดมากขึ้นและปรับปรุงให้ทันสมัย

**คำสำคัญ:** รูปแบบที่เหมาะสม, การบริหารจัดการ, แรงงานสัมพันธ์, ไทย - กัมพูชา

### ABSTRACT

This research had the objectives to study the context and factors managing labour relation: Thai-Cambodia and construct the appropriate model as proposition. It was qualitative research. Interview form was used as the research tool for data collection from the executives in government and private sector, Cambodian labour, and entrepreneur. Research tool was examined the content validity by the experts.

The research findings were as follows: The relevant contexts were consisted of the government sectors of Thai and Cambodia which had the tendency to work with each other more collaboratively. However, management style was still adhered to its own traditions and values at some degrees. The relevant factors comprised wages, economic conditions, welfare, livelihood, sanitation, and the advancement in law. The appropriate model proposed were to set up the supervisory authority to control and integrate their collaborative working to empower the Cambodian labour to participate in management process; and to legislate, strictly enforce, and revise the laws to be up to date.

**Keywords:** The appropriate model, Management, Labour Relation, Thai - Cambodia.

**บทนำ**

ประเทศไทยมีเขตแดนติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน 4 ประเทศ ได้แก่พม่า ลาว กัมพูชา และมาเลเซีย โดยประเทศเพื่อนบ้านที่มีแนวพรมแดนติดต่อกับประเทศไทยมากที่สุดคือ ประเทศพม่า ซึ่งอยู่ติดพรมแดนทางด้านทิศตะวันตกของประเทศไทย โดยมีเขตแดนทั้งทางบกและทางทะเลติดกับประเทศไทยยาวถึง 2,401 กิโลเมตร โดยมีเส้นทางติดต่อระหว่างกันครอบคลุมตามจังหวัดต่าง ๆ ของไทย 10 จังหวัด คือ จังหวัดเชียงราย จังหวัดเชียงใหม่จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดตาก จังหวัดราชบุรีจังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดชุมพรและจังหวัดระนอง (สำนักรัฐมนตรีกระทรวงกลาโหม, 2542)อดิศร เกิดมงคล (2552) ที่พบว่า แรงงานต่างด้าวเป็นกลุ่มที่เปราะบางต่อการถูกแสวงหาประโยชน์และละเมิดสิทธิในรูปแบบต่างๆ มากมาย ทั้งทางร่างกาย วาจา และจิตใจ รวมทั้งการล่วงละเมิดทางเพศ ความรุนแรงหรือการทำร้ายร่างกาย ส่วนหนึ่งเกิดจากเจ้าหน้าที่รัฐโดยตรงเนื่องจากแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย ไม่มีบัตร” คือหลักฐานการแสดงสิทธิในการพำนักและทำงานตามกฎหมาย

รัฐบาลไทยและรัฐบาลประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา ได้ทำบันทึกข้อตกลงการนำเข้าแรงงานถูกกฎหมาย (MOU ย่อมาจาก Memorandum of Understanding หรือ บันทึกความเข้าใจ) ในปี พ.ศ. 2546 (ทรงพันธ์ ต้นตระกูล, 2557) ต่อมายุทธศาสตร์การบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบจึงเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 โดยกำหนดจุดมุ่งหมาย “การใช้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย” ด้วยการ “พิสูจน์และรับรองสัญชาติ” และ “นำเข้าสู่ระบบการจ้างที่ถูกกฎหมาย” แต่ก็ยังไม่สามารถแก้ปัญหาการควบคุมและทำให้แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองหมดไปได้อย่างแท้จริงเพราะแม้ว่าจะสามารถพิสูจน์และรับรองสัญชาติแรงงานต่างด้าวในประเทศได้ทั้งหมดก็ไม่ได้หมายความว่าไม่มีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้ามาอีก (คณะกรรมการการแรงงานและสวัสดิการสังคม สภานิติบัญญัติแห่งชาติ, 2550)การ

เข้ามาของแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านส่งผลกระทบต่อทั้งผลดีและผลเสียต่อประเทศไทย ผลดีส่วนใหญ่จะตกแก่นายจ้าง คือ การที่นายจ้างมีแรงงานต่างด้าวมาใช้ทดแทนแรงงานไทยในส่วนของขาดแคลนและสามารถจ้างได้ในราคาถูกกว่าคนไทย แต่ผลเสียกลับกระทบต่อสังคมในวงกว้าง เช่น ด้านความมั่นคงมีประเด็นผลกระทบด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ด้านสาธารณสุขการควบคุมโรค ด้านเศรษฐกิจ การแย่งงาน และผลกระทบทางสังคม เช่น ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การก่ออาชญากรรม การแบ่งแยกเชิงสังคม ขบวนการลักลอบการเข้าเมืองและการค้ามนุษย์ ปัญหาเด็กไร้สัญชาติ ปัญหาการสร้างอิทธิพลกลุ่มชนชาติ ยาเสพติด ปัญหาโสเภณี ภาระของรัฐในเรื่องการจัดปัจจัยพื้นฐานการสาธารณสุขโรค และการสาธารณสุข

ผู้วิจัยเล็งเห็นผลถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อการบริหารทางด้านแรงงานต่างด้าวประเทศเพื่อนบ้านโดยเฉพาะประเทศกัมพูชาที่มีความเสี่ยงต่อความสัมพันธ์ สวัสดิการทางสังคมสุขภาพ สุขอนามัย ตามหลักสากลที่ควรจะได้รับและด้วยความจำเป็นของประเทศไทยที่ต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวด้วยบริบทของการขาดแคลนแรงงานบางสาขาด้วยสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเพื่อนำเสนอรูปแบบที่เหมาะสมในการบริหารจัดการในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ไทย – กัมพูชา ที่เหมาะสม

**วัตถุประสงค์การวิจัย**

1. เพื่อศึกษาบริบทในการบริหารจัดการในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ไทย – กัมพูชา
2. เพื่อศึกษา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ไทย – กัมพูชา
3. เพื่อศึกษารูปแบบที่เหมาะสมในการบริหารจัดการในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ไทย – กัมพูชา

### การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ทบทวนวรรณกรรมพบว่าปัจจุบันการใช้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายต้องดำเนินการตามข้อตกลงการนำเข้าแรงงานถูกกฎหมาย (MOU) ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการที่ยุ่งยากอีกทั้งต้องหาวิธีการส่งแรงงานกลับประเทศต้นทางเพื่อไปดำเนินการด้านเอกสารต่างๆ ใช้เวลานานทำให้นายจ้างเกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจ หากนายจ้างจะจ้างให้บริษัทจัดหางานดำเนินการให้ก็มีค่าใช้จ่ายที่สูงมาก(ข้อมูลจากบริษัทจัดหางานที่รับดำเนินการต่างๆ, การสัมภาษณ์)ปัจจัยด้านกฎหมายมีผลต่อความต้องการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันกฎหมายการจ้างแรงงานต่างด้าวมีความชัดเจนเข้าใจง่าย นโยบายการจ้างงานแรงงานต่างด้าวก็มีความชัดเจนเช่นเดียวกัน ซึ่งประเทศไทยมีความต้องการแรงงานต่างด้าวเนื่องจากขาดแคลนแรงงานระดับล่างหรือแรงงานไร้ฝีมือโดยเฉพาะงานประมงและงานอุตสาหกรรมต่อเนื่อง งานภาคเกษตรกรรม งานก่อสร้างและงานคนรับใช้ การนำเข้าแรงงานต่างด้าวในจำนวนที่เหมาะสมกับความต้องการจึงมีความจำเป็นเพื่อการขยายตัวทางภาคการผลิตและภาคอุตสาหกรรมของประเทศ อีกทั้งการเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวยังไม่มีผลต่ออัตราการว่างงานของคนไทย (กรมการจัดหางาน กองแผนงานและสารสนเทศ, 2555)

อธิบายมิติแรงงานในการปรับตัว(สรุปจาก สนิท สัตโยภาส, 2559, หน้า 193)อธิบายการปรับตัวของแรงงานต่างด้าวในงานวิจัยชาวไทยใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ มีผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิต และสังคมมีทั้ง 8 มิติ คือ(1) มิติด้านการมีงานทำและรายได้ (2) มิติด้านครอบครัว (3) มิติด้านความมั่นคงส่วนบุคคล (4) มิติด้านการสนับสนุนทางสังคม (5) มิติด้านสังคมและวัฒนธรรม (6) มิติด้านการศึกษา (7) มิติด้านสุขภาพอนามัย (8) มิติด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และRoy(1999) ยังมองว่า บุคคลประกอบด้วยกาย จิต และสังคม (Bio – psychosocial being) มีความเป็นองค์รวม ไม่

สามารถแยกจากกันได้เพื่อความปกติสุข หรือภาวะสุขภาพที่ดี ขึ้นอยู่กับระดับการปรับตัว (Adaptation level) ซึ่งเป็นปัจจัยนำเข้าสู่ระบบการปรับตัวของบุคคลอีกตัวหนึ่ง ระดับการปรับตัว ก็คือระดับหรือขอบเขตที่แสดงถึงความสามารถของบุคคลในการตอบสนองทางบวกต่อสถานการณ์หนึ่ง หรือเป็นผลจากการที่บุคคลตอบสนองต่อสิ่งเร้า ซึ่งจะเห็นได้จากผลการศึกษาในมิติด้านครอบครัว มิติด้านสังคมและวัฒนธรรม มิติด้านการศึกษา และมิติด้านสุขภาพอนามัย ที่ชาวไทยใหญ่มีการปรับตัวเพื่อความสุขในชีวิตโดยตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่มีอยู่ภายนอกตามสภาพและความสามารถของตนเอง โดยมีระดับการปรับตัวที่มีการผสมผสานกันได้ดี (Integrated level of adaptation) (Roy 1999 อ้างใน สุภาพ อารีเอื้อ, 2540)

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมต่าง ๆ บทความทางวิชาการ ที่เกี่ยวข้อง จากการสืบค้นทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือทางเว็บไซต์ต่าง ๆ เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกที่เป็นผู้มีประสบการณ์และเกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง มีการตรวจสอบเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัย กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วยนายกสมาคมมิตรภาพไทย-กัมพูชา และผู้ประกอบการธุรกิจในประเทศกัมพูชาที่เคยมาลงทุนในประเทศไทย เคยมาพำนักหรือทำงานในประเทศไทย เป็นการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดเกณฑ์ ในการคัดเลือกมีการตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นว่าเป็นผู้มีความรู้และเข้าใจในแรงงานสัมพันธ์ไทย – กัมพูชา และนักวิชาการจำนวน 16 คน ใช้การวิเคราะห์และสรุปผล โดยการวิเคราะห์ข้อมูล โดยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการตีความ (Interpretation) เพื่อนำเสนอในลักษณะการบรรยายเชิงพรรณนา

**ผลการวิจัย**

จากการศึกษาพบว่า

**(1)บริบทในการบริหารจัดการในเรื่อง  
แรงงานสัมพันธ์ไทย – กัมพูชา**

พบว่า ความสำคัญหลักคือ การมีเอกสารทำงานก็ทำให้พวกเขาได้รับการปกป้องตามกฎหมาย ทำให้ไม่ต้องใช้ชีวิตอย่างหวาดกลัวและหลบซ่อน แรงงานบางส่วนไม่สามารถทำใบอนุญาตทำงานในประเทศไทยได้เนื่องจากพวกเขาไม่มีบัตรประจำตัวประชาชน เพราะรัฐบาลไม่เคยออกเอกสารเหล่านั้นให้หรือบางคนที่มีบัตรก็ถูกริบไประหว่างเดินทางหรือสูญหายไปตามกาลเวลา อีกทั้งเกี่ยวกับการนำเข้าแรงงานต่างด้าวค่านายหน้าสำหรับนำเข้าแรงงานถูกกฎหมาย (MOU) อยู่ที่ประมาณ 14,000 บาทต่อคน โดยแรงงานต่างด้าวต้องกลับประเทศต้นทางไปทำหนังสือเดินทางแบบท่องเที่ยวเข้ามา แล้วบริษัทจัดหางานจะดำเนินการด้านเอกสารกับประเทศต้นทางให้ทุกอย่าง ซึ่งเมื่อรวมค่าใช้จ่ายทั้งหมดทั้งค่าเดินทางกลับประเทศต้นทาง ค่าทำหนังสือเดินทางและค่าใช้จ่ายอื่นๆ เพื่อให้ได้ใบอนุญาตทำงาน พบว่ามีค่าใช้จ่ายสูงกว่า 20,000 บาทต่อคนโดยมีเงื่อนไขว่าแรงงานต่างด้าวที่อายุยังไม่ครบ 18 ปีบริบูรณ์ยังไม่สามารถดำเนินการนำเข้าแรงงานถูกกฎหมาย (MOU)

**(2)ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการใน  
เรื่องแรงงานสัมพันธ์ไทย – กัมพูชา**

1) ด้านการงานที่ทำและรายได้ ด้านความมั่นคงส่วนบุคคล

พบว่าจะปรับตัวด้วยการยอมรับลักษณะงานและค่าแรงตามกติกาและรายได้ที่นายจ้างกำหนด และเพิ่มรายได้ให้ได้เงินค่าแรงต่อวันให้มากขึ้นด้วยการทำงานล่วงเวลากับสถานประกอบการเดิม ด้านสมดุลชีวิตและการทำงานเวลาหยุดพักระหว่างวัน และวันหยุดอื่นๆ โดยในส่วนของวันหยุดอื่นๆ กระทรวงแรงงาน(รง.) ได้ออกกฎกระทรวงแรงงานฉบับที่ 14 (พ.ศ.2555) ซึ่งออกตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพื่อให้ความคุ้มครอง

ลูกจ้าง พบว่าวันหยุดสำหรับพวกเขาคือการที่นายจ้างพาออกไปเที่ยวกับครอบครัวสำหรับแรงงานบางประเภทกรณีอื่นได้หยุดตามกฎหมาย ขาดสมดุลชีวิตการทำงาน เพราะไม่ได้รับวันหยุดตามที่กฎหมายกำหนด

2) ด้านครอบครัว สังคมและวัฒนธรรม ด้านการศึกษา

แรงงานกัมพูชา ที่เข้ามาหางานทำฝั่งไทยที่เข้ามาทั้งครอบครัวจะปรับตัวน้อยในด้านนี้ แต่ถ้าข้ามมาคนเดียวอาจเป็นฝ่ายสามี บทบาทที่ต้องทำคือส่งเงินไปเลี้ยงดูลูกเมียที่ฝั่งกัมพูชา ส่วนบทบาทด้านการคุ้มครองครอบครัวก็ยุติลง แต่แรงงานที่ยังโสดเมื่อเข้ามาทำงานฝั่งไทยจะมีอิสระในการตัดสินใจทำการต่าง ๆ เอง และถ้าแต่งงานกับคนไทยสถานะด้านครอบครัวย่อมปรับเข้าสู่สังคมไทยพร้อมกับการตัดสินใจอยู่ฝั่งไทยตลอดไป

3) ด้านสุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

พบว่าแรงงานกัมพูชาจะปรับตัวให้ตนเองมีสุขภาพดีด้วยการพยายามปรุงอาหารรับประทานเอง โดยให้เหตุผลว่าได้อาหารมีรสชาติถูกปากและประหยัดเงิน แต่ในขณะเดียวกันก็ลองฝึกชิมอาหารไทยไปด้วย ส่วนถ้ามีอาการป่วยพวกเขาก็เข้ารับบริการที่โรงพยาบาลในพื้นที่ เช่น สถานพยาบาลของเทศบาลหรือสถานประกอบการแพทย์คลินิกใกล้ที่พักถึงแม้จะเสียค่ารักษาแพงหน่อย แต่บริการดี แรงงานส่วนใหญ่ที่เข้ามาอยู่ในประเทศไทยจะปรับตัวด้านที่อยู่อาศัยตามลักษณะงานที่ทำ คือ พวกเขาจะปรับตัวและปรับใจให้ยอมรับสภาพของที่พักที่นายจ้างสร้างให้ แต่ถ้าทำงานรับจ้างทั่วไป จะต้องเช่าที่พักอยู่เอง เสียค่าน้ำค่าไฟเอง ส่วนสภาพที่พักจะดีกว่าการอยู่ในแคมป์(ที่พักที่เตรียมไว้ในจุดก่อสร้าง)ซึ่งเป็นอาคารไม้ยกพื้นปลูกสร้างชั่วคราวและไม่แข็งแรงนักด้านสถานภาพทางกฎหมายไม่มีความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน(Hun Montvann Vice President, Siem Reap Comber of Commerce , Interview 29 สิงหาคม 2561 )

**(3) รูปแบบที่เหมาะสมในการบริหารจัดการ  
ในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ไทย – กัมพูชา**

1.การวางนโยบายโดยมีส่วนร่วมจาก 3 ฝ่าย ประกอบไปด้วย เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง แรงงาน กัมพูชา และ ผู้ประกอบการในแต่ละชุมชน มาร่วม พัฒนาด้วยร่วมกัน

“การวางนโยบายต้องคำนึงถึง เจ้าหน้าที่ด้านแรงงานกัมพูชาหรือประเทศอื่น ๆ และ เจ้าของธุรกิจหรือนายจ้างมาร่วมพัฒนาด้วยร่วมกัน” (Leab Polo, Acting Chairman Phnom Penh ,interview 30 สิงหาคม 2561 )

2.ภาครัฐควรมีการกำหนดมาตรการและ มี เจ้าหน้าที่ปกครองควรเข้มงวดและบังคับใช้กฎหมาย อย่างจริงจัง เช่น เอาจริงเอาจังกับขบวนการลักลอบ เข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว ควรมีการเข้าตรวจค้น สถานประกอบการโดยไม่บอกล่วงหน้าเพื่อตรวจสอบ แรงงานต่างด้าวในกิจการ

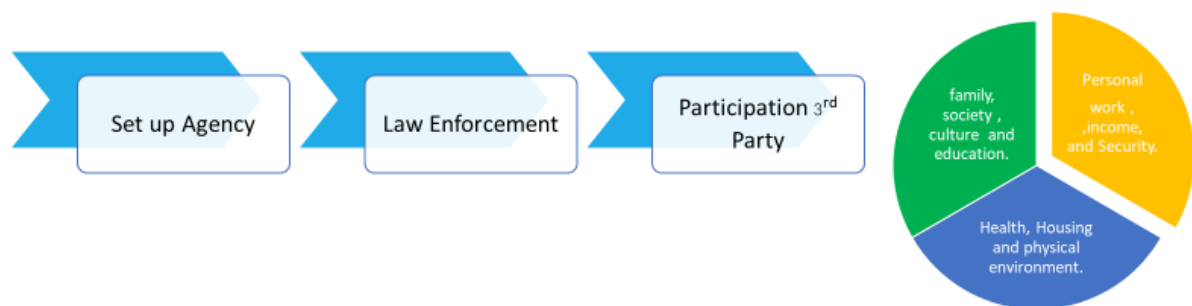
“มีการให้รางวัลนำจับผู้ประกอบการที่ ลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าวเถื่อน ซึ่งข้อเสนอแนะ ต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้นโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่าง

ด้าวมี่ประสิทธิภาพมากขึ้น สถานประกอบการก็จะ ได้ไม่ลักลอบใช้แรงงานต่างด้าวมี่แรงงานเถื่อน จะได้ ไม่เป็นผู้กระทำผิดกฎหมาย”(พล.อ.วิชิต ยาทิพย์ นายกสมาคมมิตรภาพไทย-เขมร,สัมภาษณ์, สัมภาษณ์ 19 กันยายน 2561)

3.จัดตั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่ทางด้านแรงงาน สัมพันธ์สำหรับแรงงานต่างด้าวมี่การวางแผน อัตรากำลังโดยใช้แรงงานต่างด้าวมี่ทำงานทดแทน แรงงานไทยและให้มีจำนวนเพียงพอต่อความ ต้องการและดูแลการทำงานที่ทำและรายได้ ด้านความ มั่นคงส่วนบุคคล สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัยและ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของแรงงานต่างด้าว

“ให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง ผู้ดูแล แรงงานใน ประเทศ กัมพูชา ” (Thavorin You Kheang, Angkor certified Accountant, ,Interview 31 สิงหาคม 2561)

โดยสามารถสรุปผลการวิจัยโดยนำข้อมูลมา สร้างรูปแบบที่เหมาะสมในการบริหารจัดการในเรื่อง แรงงานสัมพันธ์ไทย - กัมพูชา ดังนี้



ภาพที่ 1 รูปแบบที่เหมาะสมในการบริหารจัดการในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ไทย – กัมพูชา

## อภิปรายผลการวิจัย

(1)บริบทในการบริหารจัดการในเรื่อง  
แรงงานสัมพันธ์ไทย – กัมพูชา พบว่า ความสำคัญ  
หลักคือ การมีเอกสารทำงานก็ทำให้พวกเขาได้รับ  
การปกป้องตามกฎหมาย

(2)ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการใน  
เรื่องแรงงานสัมพันธ์ไทย – กัมพูชา พบว่า 1) ด้าน  
การทำงานที่ท่าและรายได้ ด้านความมั่นคงส่วนบุคคล  
ตามกฎหมายกระทรวงแรงงานฉบับที่ 14 (พ.ศ.2555) ซึ่ง  
ออกตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพื่อให้  
ความคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นคนต่างด้าว 2) ด้าน  
ครอบครัว สังคมและวัฒนธรรม ด้านการศึกษา  
แรงงานกัมพูชา ที่เข้ามาหางานทำฝั่งไทยที่พร้อมจะ  
ปรับตัว หากกรณีโศกเมื่อเข้ามาทำงานฝั่งไทยจะมี  
อิสระในการตัดสินใจทำการต่าง ๆ เอง และถ้า  
แต่งงานกับคนไทยสถานะด้านครอบครัวย่อมปรับ  
เข้าสู่สังคมไทยพร้อมกับการตัดสินใจอยู่ฝั่งไทย  
ตลอดไป 3) ด้านสุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัยและ  
สิ่งแวดล้อมทางกายภาพพบว่าแรงงานกัมพูชาจะ  
ปรับตัวง่ายเพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในเมืองไทย  
และการเข้ารับบริการที่โรงพยาบาลเป็นไปตามแต่ละ  
พื้นที่โดยระบุว่ามีความมาตรฐานสูงกว่าประเทศของตน  
ด้านที่อยู่อาศัยตามลักษณะงานที่ทำ คือ พวกเขาจะ  
ปรับตัวและปรับใจให้ยอมรับสภาพของที่พักที่  
นายจ้างสร้างให้ แต่ถ้าทำงานรับจ้างทั่วไป จะต้อง  
เช่าที่พักอยู่เอง เสียค่าน้ำค่าไฟเอง ด้านสภาพ  
ทางกฎหมายไม่มีความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการ  
ทำงาน เพราะส่วนใหญ่ไม่เข้าใจในสิทธิที่มีตาม  
กฎหมายเพราะไม่มีความรู้

(3) รูปแบบที่เหมาะสมในการบริหารจัดการ  
ในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ไทย – กัมพูชา

1.การวางนโยบายโดยมีส่วนร่วมจาก 3 ฝ่าย  
ประกอบไปด้วย เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง แรงงาน  
กัมพูชา และ ผู้ประกอบการในแต่ละชุมชน มาร่วม  
พัฒนาด้วยร่วมกันสอดคล้องกับสนธิ สัตโยภาส  
(2559, หน้า 205) ที่กล่าวว่า การวางนโยบายโดยมี  
ส่วนร่วมจาก 3 ฝ่าย คือ เจ้าหน้าที่จากการปกครอง  
ท้องถิ่นฝ่ายหนึ่ง แรงงานต่างด้าวในพื้นที่เป้าหมาย

ฝ่ายที่สอง และฝ่ายที่สามได้แก่ ผู้ประกอบการในแต่ละ  
ชุมชน มาร่วมพัฒนาด้วยกระบวนการสร้าง  
อนาคตร่วมกัน (Future Search Conference: FSC)  
อันเป็นการสร้างความสุขให้ชุมชน

2.ภาครัฐควรกำหนดมาตรการและมี  
เจ้าหน้าที่ปกครองควรเข้มงวดและบังคับใช้กฎหมาย  
อย่างจริงจัง เช่น เอาจริงเอาจังกับขบวนการลักลอบ  
เข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว มีการเข้าตรวจค้น  
สถานประกอบการโดยไม่บอกล่วงหน้าเพื่อตรวจสอบ  
แรงงานต่างด้าวในกิจการ มีการให้รางวัลนำจับ  
ผู้ประกอบการที่ลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าวเถื่อน ซึ่ง  
ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้นโยบายที่  
เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวมีประสิทธิภาพมากขึ้น  
สถานประกอบการก็จะได้ไม่ลักลอบใช้แรงงานต่าง  
ด้าวแรงงานเถื่อน จะได้ไม่เป็นผู้กระทำผิดกฎหมาย  
สอดคล้องกับ(ณัฐชัย นิ่มนวล, 2556)โดยให้รัฐบาล  
และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละประเทศตระหนัก  
ถึงความสำคัญและจำเป็นต้องร่วมมือกันและ  
ปรับปรุงกฎระเบียบ

3.จัดตั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่ทางด้าน  
แรงงานสัมพันธ์สำหรับแรงงานต่างด้าวมีการวางแผน  
อัตรากำลังโดยใช้แรงงานต่างด้าวมาทำงานทดแทน  
แรงงานไทยและให้มีจำนวนเพียงพอต่อความ  
ต้องการและดูแลการทำงานที่ท่าและรายได้ ด้านความ  
มั่นคงส่วนบุคคล สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัยและ  
สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของแรงงานต่างด้าว

โดยภาพรวมของการบริหารจัดการแรงงาน  
ต่างด้าวการจัตระบบแรงงานที่ไม่มีสัญชาติไทยที่  
ทำงานอยู่ในอาณาเขตประเทศไทยอย่างผิดกฎหมาย  
ให้ขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมายเพื่อสะดวก  
ต่อการควบคุมดูแลให้เกิดความเรียบร้อยในสังคม  
และเป็นประโยชน์ต่อการจ้างงาน(ณัฐชัย นิ่มนวล,  
2556, หน้า3)นั้นสำคัญที่สุด เพื่อสร้างรูปแบบ การ  
ปรับตัวของแรงงานต่างด้าวในด้านต่าง ๆ ที่มี  
ผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิตและสังคมไทยและ  
สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนสู่การสร้างความมั่นคง  
ของประเทศ (สนธิ สัตโยภาส,2559,หน้า 193) โดย  
ผู้ประกอบการ ต้องเข้าใจวัฒนธรรมของแรงงานต่าง

ด้วยด้วยเช่นการศึกษาของกัญญา โพธิ์พันธ์ (2555) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ การศึกษาแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ” โดยผลการศึกษา พบว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นว่าการจ้างใช้แรงงานต่างด้าวคือปัจจัยด้านแรงงาน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวสามารถทำงานหนักได้และไม่ค่อยเกี่ยงงานนั้นอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่จะเป็นเช่นนั้น ค่าแรงและความมั่นคงในการทำงานสำคัญกว่า

### ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงการต่างประเทศประสานงานกับประเทศกัมพูชาเพื่อสร้างข้อตกลงร่วมกันเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาศักยภาพของแรงงานและแรงให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันและตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานฝั่งประเทศไทยได้
2. ควรมีการศึกษาข้อกำหนดในการเนรเทศแรงงานที่ยึดหลักสากลและถอดบทเรียนนำมาปรับใช้กับประเทศไทยเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการแรงงานกัมพูชามากที่สุด

### เอกสารอ้างอิง

- กฎกระทรวงแรงงานฉบับที่ 14 (พ.ศ.2555). ซึ่งออกตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541.
- กัญญา โพธิ์พันธ์. (2555). การศึกษาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก. *วารสารการจัดการธุรกิจ*, มหาวิทยาลัยบูรพา. ปีที่2 ฉบับ2 หน้า39-49.
- คณะกรรมการการแรงงานและสวัสดิการสังคม สภานิติบัญญัติแห่งชาติ, 2550.
- ณัฐชัย นิมนทล. (2556). การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวผ่านมุมมองบริบทสังคมไทยกับบริบทประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, ปีที่8 ฉบับที่ 23 พฤษภาคม – สิงหาคม 2556. หน้า 1-16.
- ทรงพันธ์ ต้นตระกูล. (2557). รูปแบบการนำเข้าแรงงานข้ามชาติสามสัญชาติต่อการเข้าถึงหลักประกันสังคมของประเทศไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์สาร*, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ปีที่ 16 ฉบับที่ 1 (2558).
- สนธิ สัตโยภาส. (2559) แรงงานต่างด้าวกับความมั่นคงทางสังคม *วารสารบัณฑิตวิจัย*, ปีที่7 ฉบับ1 มกราคม - มิถุนายน 2559.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2555). *สถิติแรงงานต่างด้าว*, กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, กรกฎาคม 2555.
- สำนักรัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม. (2542). *ผลการประชุมคณะกรรมการร่วมมือรักษาความสงบเรียบร้อยตามชายแดนทั่วไปไทย - ลาว ครั้งที่ 8*. สืบค้น 3 สิงหาคม 2542, จาก <http://www.ryt9.com/s/cabt/203967>
- สุภาพ อารีเอื้อ. (2540). *ความเครียดการเผชิญปัญหาและคุณภาพชีวิตของหญิงสูงอายุโรคข้อเข่าเสื่อม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อดิศร เกิดมงคล. (2552). *แรงงานข้ามชาติจากพม่าในประเทศไทย: มองผ่านนโยบายรัฐไทยและประเด็นสิทธิมนุษยชน*. บทความนำเสนอในงานประชุม Asia Human Right ครั้งที่ 4,17 กุมภาพันธ์ 2552. มหาวิทยาลัยไซล ประเทศเกาหลีใต้.
- Roy & Andrews, (1999). *The Roy's Adaptation Model*, Stamford: Appleton & Lange.



**สัมภาษณ์**

พล.อ.วิจิต ยาทิพย์ นายกสมาคมมิตรภาพไทย-เขมร, สัมภาษณ์ 14 สิงหาคม 2561

Dr. Leab Polo, Acting Chairman Phnom Penh, interview 30 สิงหาคม 2561

Dr. Thavorin You Kheang, Angkor certified Accountant, Interview 31 สิงหาคม 2561