



ความท้าทายในการคัดเลือกแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในประเทศไทย Challenges in Selecting Foreign Workers for Entrepreneurs in Thailand

ปญญนิศา เจริญภูมิ

สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะทรัพยากรมนุษย์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

*ผู้รับผิดชอบบทความ

Phunnisa Jalernpum

Department of Human Resources Development, Faculty of Human Resources,

Ramkhamhaeng University, Thailand

*Corresponding author: Punnisakea@gmail.com

Received: January 15, 2025 / Revised: February 23, 2025 / Accepted: March 24, 2025

บทคัดย่อ

แรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์สำคัญต่อภาคธุรกิจไทย โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมาก เช่น การก่อสร้าง การเกษตร และการผลิตอุตสาหกรรม เนื่องจากแรงงานไทยบางส่วนไม่นิยมทำงานที่ใช้แรงกายหนักหรือมีค่าตอบแทนต่ำ แรงงานต่างด้าวจึงเข้ามาเติมเต็มช่องว่างและช่วยให้ธุรกิจดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการบริหารแรงงานต่างด้าวให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเป็นความท้าทายที่ผู้ประกอบการต้องเผชิญ ไม่ว่าจะเป็นการปรับตัวตามกฎหมายแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การจัดสรรสวัสดิการที่เหมาะสม และการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในองค์กร เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศพัฒนาแล้ว เช่น เยอรมนีและญี่ปุ่น พบว่ามีระบบการคัดเลือกแรงงานต่างด้าวที่เข้มงวดและเน้นแรงงานทักษะสูง ในขณะที่ประเทศในอาเซียน เช่น มาเลเซียและสิงคโปร์ ใช้เทคโนโลยีช่วยในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สำหรับประเทศไทย การใช้แรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยแนวคิดเชิงระบบ ตั้งแต่การคัดเลือก อบรม ไปจนถึง การติดตามผล รวมถึงการส่งเสริมทักษะและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรเพื่อลดความขัดแย้งภายในองค์กร หากสามารถบริหารจัดการได้ดี แรงงานต่างด้าวจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนขององค์กร ตลอดจนช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยในระยะยาว

คำสำคัญ: ความท้าทาย; แรงงานต่างด้าว; ผู้ประกอบการ

Abstract

Migrant labor plays a crucial role in Thailand's business sector, particularly in labor-intensive industries such as construction, agriculture, and manufacturing. Due to the reluctance of some Thai workers to engage in physically demanding or low-paying jobs, migrant workers help fill labor shortages and enhance operational efficiency. Nevertheless, effectively managing migrant labor remains a challenge for employers, including adapting to frequently changing labor laws, providing appropriate welfare, and addressing cultural diversity in the workplace. Compared to developed countries such as Germany and Japan, which implement strict selection processes favoring skilled migrant workers, ASEAN countries like Malaysia and Singapore utilize technology to regulate and optimize foreign labor employment. In Thailand, the effective management of migrant labor requires a systematic approach that encompasses selection, training, and performance monitoring, as well as the cultivation of a supportive work environment to minimize workplace conflicts. When managed properly, migrant labor can significantly enhance organizational competitiveness and sustainability, while contributing to Thailand's long-term economic growth.

Keywords: Challenges; Foreign workers; Entrepreneurs

1. บทนำ

ในโลกยุคปัจจุบันประเทศไทย มีปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ส่งผลทำให้ผู้ประกอบการจำเป็นต้องพึ่งแรงงานต่างด้าวมากขึ้น ซึ่งสถานการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวในช่วงปี พ.ศ. 2566-2567 มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จากข้อมูลสถิติของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวประจำปี 2567 แรงงานต่างด้าวประจำเดือนตุลาคม-พฤศจิกายน พ.ศ. 2567 มีแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามบันทึกความเข้าใจ ซึ่งเป็นข้อตกลงที่จัดทำขึ้นระหว่างสองฝ่ายหรือมากกว่า เพื่อแสดงถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือที่เรียกว่า Memorandum of Understanding (MOU) อย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ผู้ประกอบการจึงต้องการที่จะปรับเปลี่ยนแนวคิดและวางแผนรับมือกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ซึ่งถือเป็นความท้าทายของผู้ประกอบการอย่างยิ่ง เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์สำคัญต่อเศรษฐกิจไทย โดยเฉพาะในภาคผลิตและบริการที่ต้องการแรงงานจำนวนมาก ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่หลายบริษัทนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน เนื่องจากแรงงานไทยส่วนใหญ่มีแนวโน้มเลือกทำงานที่ต้องใช้ทักษะสูงและให้ผลตอบแทนที่สูงกว่า ส่งผลให้เกิดช่องว่างในตลาดแรงงานและเกิดภาวะขาดแคลนแรงงานในบางอุตสาหกรรม เพื่อให้สามารถบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวได้อย่างเป็นระบบ และถูกต้องตามกฎหมาย ผู้ประกอบการจำเป็นต้องศึกษามาตรการที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนแนวทางในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรและประเทศชาติ นอกจากนี้ การแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานต่างด้าวจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรพัฒนาเอกชน เพื่อให้การจ้างงานแรงงานต่างด้าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม ผู้ประกอบการต้องศึกษาผลกระทบทั้งในเชิงบวกและเชิงลบที่เกิดจากการใช้แรงงานต่างด้าวต่อเศรษฐกิจไทย และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในสถานะตลาดแรงงาน ควรมีการพิจารณากลยุทธ์ที่เหมาะสม เพื่อใช้โอกาสที่เกิดขึ้นอย่างเต็มที่ รวมถึงการไตร่ตรองและพัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจากการวิจัยของสถาบันวิจัยเศรษฐกิจ ป๋วย อึ๊งภากรณ์ พบว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีทักษะต่ำ และตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ประเทศไทยมีแนวโน้มพึ่งพาแรงงานกลุ่มนี้เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยแรงงานต่างด้าวมักเข้ามาทำงานในประเภทที่แรงงานไทยไม่นิยม ซึ่งเรียกว่างาน 3D ได้แก่ งานที่ต้องใช้แรงงานหนัก (difficult) งานที่สกปรก (dirty) และงานที่มีความเสี่ยงหรืออันตราย (dangerous)



จากโครงสร้างของตลาดแรงงาน จะเห็นได้ว่าหากประเทศไทยไม่มีแรงงานต่างด้าว อาจส่งผลให้เกิดภาวะขาดแคลนอุปทานแรงงาน และทำให้ผู้ประกอบการต้องแบกรับต้นทุนค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ หรือในบางกรณีอาจไม่สามารถหาลูกจ้างได้เลย ซึ่งเป็นประเด็นที่น่ากังวลอย่างยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีจำนวนพนักงานและรายได้ต่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด หรือที่เรียกว่า Small and Medium Enterprises (SMEs) ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 95 ของจำนวนธุรกิจทั้งหมดในประเทศ และมีสัดส่วนการจ้างงานถึงร้อยละ 50 ของตลาดแรงงานทั้งหมด ดังนั้นความอยู่รอดของธุรกิจ SMEs จึงมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจไทยโดยรวม นอกจากนี้ ผลประโยชน์จากแรงงานต่างด้าวไม่ได้จำกัดอยู่เพียงผู้ประกอบการเท่านั้น แต่ยังส่งผลดีต่อผู้บริโภคอีกด้วย เนื่องจากหากไม่มีแรงงานต่างด้าว ต้นทุนของผู้ประกอบการจะเพิ่มสูงขึ้น อันอาจนำไปสู่การปรับราคาสินค้าให้สูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อค่าครองชีพของประชาชน และทำให้กำลังซื้อภายในประเทศลดลงในที่สุด (ลงทุนแมน, 2565)

2. เนื้อหา

2.1 ความสำคัญของแรงงานต่างด้าว

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าแรงงานต่างด้าวเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับโครงสร้างการเติบโตของเศรษฐกิจไทย แรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะแรงงานทักษะต่ำที่มาจากประเทศเพื่อนบ้าน 3 สัญชาติ ซึ่งได้แก่ เมียนมา ลาว กัมพูชา ได้กระจายไปอยู่ในหลาย ๆ ธุรกิจ โดยเฉพาะธุรกิจที่ใช้กำลังแรงงานสูงส่วนหนึ่ง จะค่านิยมที่คนไทยรุ่นใหม่เข้าสู่ตลาดแรงงาน เลือกที่จะทำงานที่ใช้กำลังน้อยกว่า อีกทั้งประเทศไทยได้เริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุจึงทำให้แรงงานน้อยกว่าความต้องการ ทำให้ผู้ประกอบการต้องเลือกใช้แรงงานต่างด้าวทดแทน แรงงานข้ามชาติ ต่อประเทศไทยและระบบเศรษฐกิจของประเทศ จากข้อมูลของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ระบุว่าแรงงานข้ามชาติไม่ว่าจะมีสถานะทางกฎหมายอย่างไร หรือประกอบอาชีพใดก็ตามล้วนส่งผลทั้งด้านดีและด้านเสียต่อประเทศไทยและระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยในหลายด้านทั้งนั้น (กองเศรษฐกิจ กิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2564)

2.1.1 บทบาทของแรงงานต่างด้าวในเศรษฐกิจไทย

จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2567) พบว่า แรงงานต่างด้าวมียอดส่วนมากกว่าร้อยละ 10 ของแรงงานทั้งหมดในประเทศไทย ซึ่งมีบทบาทสำคัญในหลายอุตสาหกรรมที่ต้องพึ่งพาแรงงานเข้มข้น (intensive labor industries) เช่น การเกษตรที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวกว่าร้อยละ 60 ของจำนวนแรงงานทั้งหมดในภาคส่วนนี้ (Bank of Thailand, 2023) การที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาเติมเต็มช่องว่างในตลาดแรงงานส่งผลให้ธุรกิจสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรม

2.1.2 ผลกระทบของแรงงานต่างด้าวต่อค่าจ้างและการจ้างงานแรงงานไทย

มีข้อถกเถียงว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวอาจส่งผลกระทบต่อค่าจ้างแรงงานไทย โดยบางงานวิจัยเสนอว่าแรงงานต่างด้าวที่ยอมรับค่าจ้างต่ำกว่ากีดกันค่าแรงของแรงงานไทย (Borjas, 2017) ในการศึกษาของ Card (2009) ระบุว่าผลกระทบดังกล่าวอาจไม่ชัดเจน เนื่องจากแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวมักทำงานในตำแหน่งที่แตกต่างกัน และมีระดับทักษะที่ไม่เหมือนกัน นอกจากนี้ ผลการวิจัยของ Ruhs & Martin (2008) ยังชี้ให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวอาจมีส่วนช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจโดยการเพิ่มอุปทานแรงงาน ทำให้ธุรกิจสามารถขยายตัวและสร้างตำแหน่งงานใหม่ ๆ ได้

2.2 การบริหารจัดการ พ.ร.ก. แรงงานต่างด้าว

เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2560 พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 มีผลบังคับใช้ โดยเป็นการรวมกฎหมายสองฉบับ ได้แก่ พ.ร.บ. การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และ พ.ร.ก. การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 มีสาระสำคัญ คือ เพิ่มบทกำหนดให้มีอัตราสูงขึ้น เช่น ผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน

ที่ห้ามคนต่างด้าวทำ มีโทษปรับตั้งแต่ 400,000-800,000 บาทต่อคน หรือทั้งจำทั้งปรับ เป็นต้น หรือผู้ใดหลอกลวงผู้อื่นว่าสามารถนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศไทย จะมีโทษจำคุกตั้งแต่ 3-10 ปี หรือปรับตั้งแต่ 600,000-1,000,000 บาทต่อต่างด้าวหนึ่งคน ซึ่งเป็นการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของนายจ้างและผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานให้มีความชัดเจนมากขึ้นแรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายและเป็นไปตามระเบียบและคำสั่งของทางราชการแทนการลักลอบเข้าเมืองและทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นไปอย่างสะดวกปลอดภัยมีประสิทธิภาพและเพิ่มศักยภาพของแรงงานต่างด้าว (ภคสิริ แอนิหน, 2561) ผู้ประกอบการ จำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว

2.2.1 โครงสร้างของ พ.ร.ก. แรงงานต่างด้าว

พระราชกำหนดให้แรงงานต่างด้าวต้องได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศตามเงื่อนไขที่กำหนด รวมถึงมีมาตรการลงโทษที่เข้มงวดต่อผู้ที่ฝ่าฝืน ทั้งนายจ้างและแรงงานต่างด้าว โดยความสำคัญของกฎหมาย ดังนี้

1. การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว กำหนดให้แรงงานต้องมีการขึ้นทะเบียนเพื่อให้ได้รับสิทธิแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย
2. การควบคุมประเภทของอาชีพ กำหนดให้อาชีพบางประเภทเป็นของคนไทยเท่านั้น เช่น งานขายของหน้าร้าน
3. บทลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืน รวมถึงค่าปรับและโทษจำคุกสำหรับนายจ้างที่จ้างแรงงานผิดกฎหมาย
4. แนวทางการบริหารแรงงานตาม MOU (memorandum of understanding) การนำเข้าแรงงานผ่านบันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐบาลไทยกับประเทศต้นทาง เช่น เมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม

2.3 สิ่งจำเป็นที่องค์กรใช้ในการคัดเลือกแรงงานต่างด้าว เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพ

2.3.1 คุณสมบัติที่องค์กรควรพิจารณาในการคัดเลือกแรงงานต่างด้าว

1. ความสามารถทางกายภาพและทักษะที่จำเป็น
2. แรงงานต้องมีสุขภาพแข็งแรง ไม่มีโรคติดต่อร้ายแรงที่อาจส่งผลต่อการทำงาน
3. มีทักษะพื้นฐานหรือความสามารถเฉพาะทางที่ตรงกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการ เช่น การใช้เครื่องมืออุตสาหกรรมหรือทักษะเฉพาะในงานก่อสร้าง

2.3.2 การตรวจสอบเอกสารและสถานะทางกฎหมาย

1. ตรวจสอบหนังสือเดินทางและใบอนุญาตทำงานให้เป็นไปตามพระราชกำหนดบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว
2. ตรวจสอบความถูกต้องของ MOU (memorandum of understanding) ระหว่างรัฐบาลไทยกับประเทศต้นทางของแรงงาน

2.3.3 ความสามารถในการสื่อสาร

1. แรงงานควรมีพื้นฐานการสื่อสารภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษเบื้องต้นเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. องค์กรอาจจัดอบรมภาษาให้แรงงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการสื่อสารและลดปัญหาความเข้าใจผิดในระหว่างการทำงาน

2.3.4 ทักษะและพฤติกรรมการทำงาน

1. ควรพิจารณาทัศนคติในการทำงาน เช่น ความขยัน อดทน และการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร
2. การสัมภาษณ์และทดสอบภาคปฏิบัติสามารถช่วยให้ทราบถึงพฤติกรรมการทำงานของแรงงาน



2.3.5 กระบวนการคัดเลือกแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ

1. การกำหนดความต้องการแรงงาน โดยองค์กรควรวิเคราะห์ความต้องการแรงงานในแต่ละตำแหน่งและกำหนดคุณสมบัติที่ต้องการอย่างชัดเจน และกำหนดจำนวนแรงงานที่ต้องการ รวมถึงระยะเวลาการทำงานและค่าตอบแทนที่เหมาะสม

2. การสรรหาแรงงานผ่านช่องทางที่ถูกต้อง โดยใช้ช่องทางการจ้างงานที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานของรัฐ เช่น กรมการจัดหางาน หรือบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาต และการประสานงานกับสถานทูตหรือหน่วยงานในประเทศต้นทางของแรงงานเพื่อให้มั่นใจว่าแรงงานได้รับข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทย

การคัดเลือกแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยกระบวนการที่เป็นระบบและคำนึงถึงคุณสมบัติที่จำเป็น รวมถึงการตรวจสอบเอกสารทางกฎหมายอย่างเคร่งครัด องค์กรควรมีแนวทางที่ชัดเจนในการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาแรงงาน เพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ด้วยการบริหารจัดการที่ดี องค์กรจะสามารถใช้ประโยชน์จากแรงงานต่างด้าวได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้ในระยะยาว

2.4 ความหมายของผู้ประกอบการ

ผู้ประกอบการ ในทางเศรษฐศาสตร์นิยามคำว่า ผู้ประกอบการ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการค้นหาโอกาส (เช่น สิ่งประดิษฐ์ หรือ เทคโนโลยี) และใช้โอกาสนั้นในการสร้างสินค้าและบริการ ผู้ประกอบการสามารถเห็นศักยภาพเชิงพาณิชย์ของสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ และบริหารจัดการเงินทุน, ความสามารถในการผลิต หรือ ทรัพยากรการผลิตอื่น ๆ ที่มี เพื่อประยุกต์สิ่งประดิษฐ์ใหม่นั้น ให้กลายเป็นนวัตกรรมเชิงพาณิชย์ที่สร้างผลกำไรได้ (วิกิพีเดีย, 2567) ให้นิยามคำนี้ว่า การเป็นผู้ประกอบการจะรวมถึงการทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมของกิจการ ความหมายในเชิงเศรษฐศาสตร์ จะโฟกัสไปที่การสร้างคุณค่าเชิงพาณิชย์ จากสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมในเชิงวิชาการ คำว่า Entrepreneurship (ความเป็นผู้ประกอบการ) มีแนวคิดหลากหลายมุมมองจากหลายสำนักในสาขาต่าง ๆ เช่น เศรษฐศาสตร์สังคมวิทยาและประวัติศาสตร์เศรษฐศาสตร์ (วิกิพีเดีย, 2567) โดยนักวิชาการหลายคนมองว่าการเป็นผู้ประกอบการเกี่ยวข้องอย่างมาก นักวิชาการเหล่านี้มักจะให้ความสำคัญกับสิ่งที่ผู้ประกอบการทำและลักษณะพิเศษที่ผู้ประกอบการมี บางครั้งเรียกว่าวิธีการทำงานเพื่อการเป็นผู้ประกอบการ ส่วนนักวิชาการสำนักอื่นมองที่กระบวนการประกอบการ

การเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneurship) และการมีภาวะผู้นำ (leadership) เป็นสิ่งที่ต้องมีควบคู่กันเพราะทั้ง 2 อย่างนี้เสริมสร้างและช่วยเหลือกันในเรื่องการทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.4.1 Intrapreneur คือ การมีวิสัยทัศน์

เมื่อโฟกัสอยู่ที่ภาพใหญ่ของงาน ทำให้ทุกการตัดสินใจจะอยู่บนพื้นฐานของความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมาย แม้ว่าจะมีคนที่ไม่เห็นด้วย แต่การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล คือสิ่งที่กระตุ้นให้ผู้คนสร้างนวัตกรรมและก้าวข้ามขีดจำกัดได้ สิ่งสำคัญของการมีจิตวิญญาณของผู้ประกอบการ คือ การพร้อมที่จะพัฒนาอยู่เสมอ โดยมักจะคิดถึงการปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ และไม่จมปลักอยู่กับวิธีการหรือสิ่งเดิม ๆ (Jobsdb, 2566) ผู้ประกอบการต้องสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนสำหรับธุรกิจของตนการมีภาวะผู้นำช่วยให้สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์นั้นให้กับทีมงานและกระตุ้นให้พวกเขาทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.4.2 กล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจ กล้าคิด (แบบกลยุทธ์)

ความหมาย ของการตัดสินใจ การตัดสินใจเป็นการกระทำที่ผู้บริหารทุกคนต้องทำให้ได้เพราะว่าการตัดสินใจคือความคิดและการกระทำต่าง ๆ ที่นำไปสู่การเลือกหรือตกลงใจในการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งจากทางเลือกที่มีอยู่หลายทาง (สุวกิจ ศรีปิตตา, 2555) การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการในการสร้างทางเลือกในการดำเนินงานใด ๆ ใดหลาย ๆ ทางแล้วพิจารณาตรวจสอบประเมินผลทางเลือกเหล่านั้น เพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเพียงทางเลือกเดียวเพื่อนำไปดำเนินงาน

การตัดสินใจในการคิดแบบเชิงกลยุทธ์ ซึ่งความคิดเชิงกลยุทธ์นั้นเป็นความคิดที่เต็มไปด้วยการค้นหาวិธีการและการวางแผนอย่างเป็นขั้นเป็นตอนเพื่อมุ่งหมายที่จะเอาชนะเพื่อต้องการประสบความสำเร็จบางอย่าง (วิกิพีเดีย, 2567) การตัดสินใจในการคิดแบบเชิงกลยุทธ์ ซึ่งความคิดเชิงกลยุทธ์นั้นเป็นความคิดที่เต็มไปด้วยการค้นหาวิธีการและการวางแผนอย่างเป็นขั้นเป็นตอนเพื่อมุ่งหมายที่จะเอาชนะเพื่อต้องการประสบความสำเร็จบางอย่าง (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2562) กล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจเด็ดขาดและมีความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์เพื่อหาแนวทางวิธีการแก้ปัญหา ในทางเลือกที่ดีที่สุด และมีแนวโน้มประสบความสำเร็จมากกว่า และช่วยลดการตัดสินใจผิดพลาด ผู้ประกอบการมักต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนและความเสี่ยงจึงต้องมีความกล้าที่จะตัดสินใจ ในด้านเศรษฐกิจและการเมือง Comfort Zone สู่ Learning Zone ก้าวออกจากพื้นที่ที่คุ้นเคยและกล้าที่จะลองสิ่งใหม่ ๆ ทำทายตัวเองด้วยการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอ อาจเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการได้เข้าสู่ตลาดใหม่หรือสามารถทำกำไรจากการลงทุนในโครงการที่มีความเสี่ยงสูงแต่มีผลตอบแทนที่ดีในระยะยาว ไม่กล้าที่จะรับมือกับความไม่แน่นอนในการตัดสินใจในความเสี่ยง Risk Aversion สู่ Calculated Risk-Taking กล้าที่จะเสี่ยงอย่างมีเหตุผลโดยพิจารณาถึงผลตอบแทนและความเสี่ยงที่อาจทำให้ผู้ประกอบการต้องเตรียมรับมือกับความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นทั้งในด้านเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา หรือการเปลี่ยนแปลงนโยบายรัฐบาลหรือสภาพแวดล้อมทางการเมืองที่มีอาจมีผลกระทบต่อธุรกิจ กล้าที่จะเสี่ยงในโครงการ ลงทุนใหม่ ๆ ซึ่งอาจทำให้ธุรกิจ มีความสามารถสร้างความแตกต่างและแข่งขันได้ในตลาดที่มีคู่แข่งมาก มองหาทิศทางหรือโอกาสที่คนอื่นไม่เห็นหรือไม่กล้าที่จะลงทุน การที่ผู้ประกอบการสามารถตัดสินใจและพร้อมยอมรับในการแก้ปัญหา ได้อย่างรวดเร็ว อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ที่ ทำทาย ภาวะผู้นำทำให้สามารถนำทีมให้มองเห็นทางเลือกและการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดซึ่งจะส่งผลให้ธุรกิจเติบโตและพัฒนาไปในทิศทางที่ดี

2.4.3 มีความสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้

ผู้ประกอบการต้องมีความรู้ มีความเชี่ยวชาญและมีทักษะไม่ว่าจะเป็นด้านการตลาดการเงินหรือการบริหารจัดการ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถประเมินความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นในธุรกิจ และหาวิธีลดความเสี่ยงและนำความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนา ผลิตภัณฑ์และบริการ เพื่อให้ธุรกิจสามารถแข่งขันได้ในตลาดและเรียนรู้แนวคิดใหม่ ๆ จากการนำสิ่งที่มีอยู่เดิม มาเปลี่ยนรูปแบบใหม่ ปรับปรุงกลยุทธ์หรือวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

โดยรวมแล้วการมีภาวะผู้นำที่ดีช่วยเสริมสร้างความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จทั้งในด้านการบริหารจัดการทีมงาน การตัดสินใจ และการพัฒนาธุรกิจให้เติบโต ทั้งยังสะท้อนถึงการมีทัศนคติที่ดี การเปิดกว้างต่อโอกาส และการเปลี่ยนแปลงรวมถึงการใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ธุรกิจเติบโตอย่างยั่งยืนโดยมีภาวะผู้นำแบบสมดุลและมีความคิดอย่างสร้างสรรค์เป็นพื้นฐานสำคัญในการทำให้อัตลักษณ์ที่ดีเป็นจริง ผู้ประกอบการต้องพร้อมจะเอาชนะอุปสรรคและความท้าทายต่าง ๆ และเรียนรู้ได้ว่าสิ่งนั้นเกิดขึ้นมาได้อย่างไรและมีสิ่งใดเป็นต้นเหตุเพื่อให้คุณสามารถหลีกเลี่ยงและป้องกันไม่ให้อันนั้นเกิดขึ้นได้อีกในอนาคต ผู้ประกอบการจะต้องไม่ลืมที่จะรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร และลูกค้าด้วยความซื่อสัตย์และคุณธรรม มีระเบียบวินัย กล้าหาญอดทนและ เสียสละ อันเป็นรากฐานของการดำเนินธุรกิจที่เติบโตอย่างยั่งยืน

2.5 ความท้าทายด้านสังคมและเศรษฐกิจ ในการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย และปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข มีดังนี้

2.5.1 ความท้าทายด้านสังคม

2.5.1.1 ความขัดแย้งทางวัฒนธรรมและสังคม

1. แรงงานต่างด้าวมักมาจากประเทศที่มีวัฒนธรรม ภาษา และวิถีชีวิตที่แตกต่างจากคนไทย ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาการปรับตัวและความเข้าใจผิดระหว่างกัน
2. การอยู่ร่วมกันของคนหลายเชื้อชาติอาจส่งผลให้เกิดความตึงเครียดทางสังคม และอาจนำไปสู่ความขัดแย้งทางเชื้อชาติหรือศาสนา



- 2.5.1.2 ปัญหาด้านความปลอดภัยและอาชญากรรม
 - 1. การหลั่งไหลของแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะกลุ่มที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้องอาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม และการค้ามนุษย์
 - 2. แรงงานต่างด้าวบางส่วนอาจถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างหรือกลุ่มอาชญากรรมที่แสวงหาผลประโยชน์จากช่องโหว่ของกฎหมาย
- 2.5.1.3 ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนไทย
 - 1. การเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวอาจส่งผลกระทบต่อระบบบริการสาธารณะ เช่น การแพทย์ การศึกษา และที่อยู่อาศัย
 - 2. ความแออัดของแรงงานต่างด้าวในบางพื้นที่อาจนำไปสู่ปัญหาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- 2.5.2 ความท้าทายด้านเศรษฐกิจ
 - 2.5.2.1 ผลกระทบต่อตลาดแรงงานไทย
 - 1. การพึ่งพาแรงงานต่างด้าวอาจทำให้ค่าจ้างในบางอุตสาหกรรมลดลง ส่งผลกระทบต่อแรงงานไทยที่อาจต้องแข่งขันกับแรงงานต่างด้าวที่มีค่าจ้างถูกกว่า
 - 2. แรงงานไทยบางส่วนอาจถูกแทนที่โดยแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานเข้มข้น
 - 2.5.2.2 ปัญหาด้านเศรษฐกิจนอกระบบ
 - 1. แรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนอาจทำให้เกิดเศรษฐกิจนอกระบบ ซึ่งส่งผลกระทบต่อรายได้ภาษีของรัฐ
 - 2. ธุรกิจที่ใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอาจทำให้เกิดการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรมกับธุรกิจที่ปฏิบัติตามกฎหมาย
 - 2.5.2.3 ภาระทางการเงินของรัฐ
 - 1. การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวต้องใช้งบประมาณจำนวนมากในการควบคุม ตรวจสอบ และให้บริการสวัสดิการขั้นพื้นฐาน
 - 2. การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายต้องใช้ทรัพยากรทางการเงินและบุคลากร จำนวนมาก
- 2.5.3 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานต่างด้าว
 - 2.5.3.1 ข้อจำกัดทางกฎหมายและนโยบาย
 - 1. กฎหมายแรงงานต่างด้าวของไทยมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้เกิดความไม่แน่นอนในการบริหารจัดการแรงงาน
 - 2. การบังคับใช้กฎหมายยังมีช่องโหว่ ทำให้เกิดปัญหาการลักลอบเข้าเมืองและการจ้างงานผิดกฎหมาย
 - 2.5.3.2 ข้อจำกัดด้านข้อมูลและระบบบริหารจัดการ
 - 1. การขาดระบบฐานข้อมูลที่แม่นยำและเป็นปัจจุบันทำให้ยากต่อการควบคุมและบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว
 - 2. ระบบการตรวจสอบและติดตามแรงงานต่างด้าวยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ
 - 2.5.3.3 ปัญหาด้านสวัสดิการและสิทธิแรงงาน
 - 1. แรงงานต่างด้าวบางส่วนไม่ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ เช่น ประกันสุขภาพ หรือการคุ้มครองแรงงาน
 - 2. การเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐาน เช่น การศึกษาและบริการทางการแพทย์ ยังมีข้อจำกัด

2.5.4 แนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะ

2.5.4.1 การปรับปรุงกฎหมายและนโยบาย

1. ปรับปรุงกฎหมายแรงงานต่างด้าวให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
2. สร้างระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส

2.5.4.2 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยี

1. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการลงทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อลดปัญหาการทำงานผิดกฎหมาย
2. พัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางที่สามารถติดตามสถานะและความเคลื่อนไหวของแรงงานต่างด้าวได้

2.5.4.3 การส่งเสริมการปรับตัวทางสังคม

1. จัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันระหว่างแรงงานต่างด้าวและคนไทย
2. พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้แรงงานต่างด้าวเข้าใจวัฒนธรรมและกฎหมายไทย

2.5.4.4 การพัฒนาทักษะแรงงานไทยและลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว

1. สนับสนุนให้แรงงานไทยได้รับการพัฒนาทักษะที่สูงขึ้นเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว
2. สร้างแรงจูงใจให้แรงงานไทยกลับมาทำงานในอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานเข้มข้น

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าแรงงานต่างด้าวเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย แต่ก็สร้างความท้าทายในหลายด้าน ทั้งทางสังคมและเศรษฐกิจ เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ รัฐบาลต้องปรับปรุงนโยบายแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสม ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ และสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงการพัฒนาทักษะแรงงานไทย ให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืนในระยะยาว

3. บทสรุป

แรงงานต่างด้าวเป็นกำลังสำคัญในภาคธุรกิจไทย โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก เช่น การก่อสร้าง การเกษตร และการผลิตอุตสาหกรรม เนื่องจากแรงงานไทยบางส่วนไม่ต้องการทำงานที่ใช้แรงกายหนักหรือมีค่าตอบแทนต่ำ ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาเติมเต็มช่องว่างและช่วยให้ธุรกิจดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างมีกลยุทธ์นั้น จะต้องอาศัยการวางแผนที่ดี เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืนและมีประโยชน์ต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเป็นที่ต้องการในไทย คือ การช่วยลดต้นทุนด้านแรงงานและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้กับผู้ประกอบการ ที่สำคัญในการบริหารแรงงานเหล่านี้ยังคงเป็นความท้าทาย โดยเฉพาะเรื่องของการปรับตัวให้เข้ากับข้อกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และการจัดสรรสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อให้แรงงานเหล่านี้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าวอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งภายในองค์กรได้ หากไม่มีระบบการจัดการที่ดีพอ เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศพัฒนาแล้ว เช่น เยอรมนีและญี่ปุ่น จะพบว่าประเทศเหล่านี้มีระบบการคัดเลือกและจัดการแรงงานต่างด้าวที่เข้มงวด โดยเน้นการคัดกรองแรงงานที่มีทักษะสูงและกำหนดเงื่อนไขการจ้างงานที่ชัดเจน ในขณะที่ประเทศไทยยังคงต้องพัฒนาในด้านการบริหารจัดการแรงงานให้มีความเป็นระบบมากขึ้น สำหรับประเทศในอาเซียน เช่น มาเลเซียและสิงคโปร์ การควบคุมแรงงานต่างด้าวมีความเข้มงวดและใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการมากกว่าประเทศไทย ส่งผลให้การใช้แรงงานต่างด้าวมีประสิทธิภาพมากขึ้นและลดปัญหาทางสังคมที่อาจเกิดขึ้น

เพื่อให้การใช้แรงงานต่างด้าวในไทยเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้ประกอบการต้องมีแนวคิดเชิงระบบในการวางแผน ตั้งแต่การคัดเลือก การอบรม ไปจนถึงการติดตามผลการทำงาน นอกจากนี้ ควรติดตามการเปลี่ยนแปลงทางกฎหมายอย่างใกล้ชิด เพื่อป้องกันปัญหาทางกฎหมายที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงส่งเสริมการฝึกอบรมพัฒนาแรงงานเพื่อเพิ่มทักษะให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวได้มีส่วนร่วมในองค์กรจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งและส่งเสริมความมั่นคงของธุรกิจในระยะยาว



ดังนั้นจะเห็นได้ว่าแรงงานต่างด้าวเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อภาคธุรกิจไทย และหากมีการบริหารจัดการที่ดี จะช่วยเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนขององค์กรได้อย่างแท้จริง การเรียนรู้จากประเทศที่มีประสบการณ์ด้านนี้จะช่วยให้ไทยสามารถพัฒนาระบบการจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และนำไปสู่การเติบโตของเศรษฐกิจไทยในระยะยาว

4. เอกสารอ้างอิง

- กองเศรษฐกิจ กิจกรรมแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2564). *ตลาดแรงงานไทยและการพึ่งพา แรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้าน*. ค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2567, จาก <http://warning.mol.go.th/uploadFile/pdf/pdf-2021-05-17-1621233842.pdf>
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2562). *การคิดเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: บริษัท ชัคเชส พับลิชชิง จำกัด.
- ภักดีสิริ แอนิหน. (2561). แรงงานต่างด้าว: การบริหารและการจัดการในประเทศไทย. *วารสารศิลป/การจัดการ*, 2(2), 117-132.
- วิกิพีเดีย. (2567). *ผู้ประกอบการ*. ค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2567, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%9C%E0%B8%B9%E0%B9%89%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%81%E0%B8%AD%E0%B8%9A%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3>
- วิกิพีเดีย. (2567). *Bounded rationality*. ค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2567, จาก https://en.wikipedia.org/wiki/Bounded_rationality
- ลงทุนแมน. (2565). *แรงงานต่างด้าวกระดูกสันหลังของเศรษฐกิจไทย*. ค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2567, จาก <https://www.longtunman.com/43311>
- สุวกิจ ศรีปัดดา. (2555). ภาวะผู้นำกับการตัดสินใจ. *วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์*, 1(1), 1-23.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2567). *รายงานภาวะแรงงานในประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2567). *สถิติการทำงานของคนต่างด้าวประจำเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2567*. ค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2567, จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/ae4d415412ce83d89bab8624c229b393.pdf
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2567). *สถิติการทำงานของคนต่างด้าวประจำเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2567*. ค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2567, จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/de72eeb84bbdc0fcd37808b066c4b3db.pdf
- Jobsdb. (2566). *7 คุณลักษณะ Intrapreneur ที่คนคิดแบบผู้ประกอบการที่พนักงานควรมี*. ค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2567, จาก <https://th.jobsdb.com/th/career-advice/article/intrapreneur>
- Bank of Thailand. (2023). *Labor Market and Foreign Workers in Thailand*. Bangkok: B.
- Borjas, G. J. (2017). The wage impact of the Marielitos: A reappraisal. *ILR Review*, 70(5), 1077-1110.
- Card, D. (2009). Immigration and inequality. *American Economic Review*, 99(2), 1-21.
- Ruhs, M., & Martin, P. (2008). Numbers vs. rights: Trade-offs and policy options in the regulation of international labor migration. *International Migration Review*, 42(1), 24.