



วิธีชีวิตต่างด้าวในแดนไทย : แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว
จากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ในพื้นที่จังหวัดหนองคาย



อภिरักษ์ แก้วสวย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ ว่าที่ร้อยตรีอภิรักษ์ แก้วสวย แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ) (ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย)

..... กรรมการ
(ดร.เนติพัฒน์ รุ้ยอินยง) (ผู้ทรงคุณวุฒิ)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ) (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ศักดิ์พงศ์ หอมหวล) (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

..... (รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิท ดีเมืองซ้าย)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่..... เดือน พ.ศ.

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ชื่อเรื่อง : วิถีชีวิตต่างด้าวในแดนไทย : แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจาก
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในพื้นที่จังหวัดหนองคาย

ผู้วิจัย : อภิรักษ์ แก้วสวย ปริญญา : รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ. ดร.สัญญา เคนาภูมิ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
อาจารย์ ดร.ศักดิ์พงษ์ หอมหวาน อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2559

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาถึงวิถีชีวิตแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในเขตจังหวัดหนองคาย และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในเขตจังหวัดหนองคาย ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วยกลุ่มแรงงานชาวลาว 15 คน ประกอบด้วยกลุ่มแรงงานชาวลาวที่มาทำงาน โดยถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 5 คน กลุ่มแรงงานชาวลาวที่มีครอบครัวกับคนไทย จำนวน 5 คน กลุ่มแรงงานชาวลาวที่ลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย จำนวน 5 คน กลุ่มเจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง จำนวน 4 คน คือ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดหนองคาย จำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดหนองคาย จำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่สวัสดิภาพสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดหนองคาย จำนวน 1 คน และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดหนองคาย จำนวน 1 คน กลุ่มเจ้าของผู้ประกอบการนายจ้าง จำนวน 2 คน คือเจ้าของผู้ประกอบการนายจ้างของแรงงานต่างด้าวชาวลาวที่ลักลอบเข้าเมือง โดยถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 1 คน เจ้าของผู้ประกอบการนายจ้างของแรงงานต่างด้าวชาวลาวที่ลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย จำนวน 1 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาในครั้งนี้ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) และใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. อาชีพที่แรงงานต่างด้าวชาวลาวทำมีทุกอาชีพตามที่กฎหมายกำหนด อย่างไรก็ตาม ไร้อะไรก็ดี แรงงานต่างด้าวมุ่งเป้าหมายและแรงจูงใจมาทำงานที่จังหวัดหนองคายเพื่อหาเงินไปใช้จ่ายใน

ครอบครัวเพราะเห็นว่ามียาได้ดีกว่ากับการทำงานที่ประเทศลาว ถึงแม้ว่าวิธีการเดินทางเข้ามาทำงานจะแตกต่างกัน แรงงานที่มีวิธีการเดินทางเข้ามาทำงานต่างกัน วิธีการดำเนินชีวิตก็ไม่ต่างกัน ขึ้นอยู่กับอาชีพที่ทำและความชำนาญในการใช้และเรียนรู้เรื่องภาษาเป็นตัวแปรที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มเติม แรงงานต่างด้าวจะได้รับคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับที่มาของการเดินทางเข้ามาทำงานว่ามาแบบไหน โดยปกติและมนุษย์ทุกคนทุกเพศทุกวัยและเชื้อชาติศาสนา จะได้รับการคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานหมด แต่ด้วยแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานแบบผิดกฎหมายไม่กล้าแสดงตนเพราะกลัวโดนจับส่งกลับประเทศ จึงต้องจำทนอยู่แบบหลบ ๆ ซ่อน ๆ ไม่สามารถเข้าถึงบริการและการคุ้มครองสิทธิบางอย่างที่พึงมีพึงได้

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว พบว่า เนื่องจากระดับการพัฒนาประเทศที่ยังแตกต่างกันอยู่มากในกลุ่มประเทศอาเซียน การเดินทางข้ามประเทศมีความสะดวกรวดเร็วขึ้น การเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี แรงงานชาวลาวจะต้องสมัครงานผ่านบริษัทจัดหางาน

3. การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในพื้นที่จังหวัดหนองคาย ได้แก่ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับฝ่ายสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อดูแลความปลอดภัยและรักษาความสงบเรียบร้อยบริเวณชายแดนตลอด 24 ชั่วโมง ควรมีการศึกษาวิจัยภาพอนาคตของการบริหารจัดการคนต่างด้าวของประเทศไทยทั้งระบบ ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวโดยใช้วิธีการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research - PAR) โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งองค์กรระหว่างประเทศร่วมกันในการวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

TITLE : Alien Living hood in Thailand : the Management Approach of Alien Labor from Laos PDR in Nongkhai Province

AUTHOR : Aphirak Keawsuay **DEGREE :** M.P.A. (Public Administration)

ADVISORS : Assoc. Prof. Dr. Sanya Kenphoom Major Advisor
Lecturer Dr. Sakphong Homhuan Co - advisor

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERISITY, 2016

ABSTRACT

This research aimed to study to the Alien Living hood of Labor from Laos PDR in Nongkhai Province in Thailand, and to study the Management Approach of Alien Labor from Laos PDR in Nongkhai Province. The target population consist of ; 15 Laos labors (5 Workers legally , 5 persons who had family with Thais , 5 persons was Illegal immigration), 5 government officers (from Immigration , Provincial Labor, Good visual, social and human security , and Provincial Health) , and 2 Employers. The instrument was the in - depth interview , and analyzed data by content analysis.

The research results were found as follows ;

1. The occupation workers are doing as professionals all required by law. the labor most had an opinion that the goal and motivation to work to earn money for spending on family because that income is better, Although the journey to work is different, but a lifestyle, it's no different. It depends on the occupation and the expertise to use and learn the language, which is a variable that must be modified to learn more. Foreign workers will be protected under human rights or not depends on the origin of the journey to work is that of any kind. Normally and all men of all ages , races and religions are protected by the basic principles of human rights completely , However, foreign workers who come to work illegally , they did not dare show themselves because of fear being to arrest and sent back to their country. Therefore , they must patience living with hiding, did not accessible to a service and protection of certain rights they will get.

2. The opinion on foreign workers found that ; Because of the developing countries are also different in many ASEAN countries , Cross-country travel is faster and easier , and the free movement of labor, therefore Lao workers will be required to apply for jobs through employment agencies.

3. The management approach of Alien Labor from Laos PDR in Nongkhai Province was; Information exchange with the Lao People's Democratic Republic to maintain security and maintain order along the border 24 hours a day. There should be a study of the future management of the alien system. There should be research to develop a model for the management of foreign workers by Participatory action research - PAR by the relevant agencies, both public and private , including international organizations together to find ways to manage foreign workers.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กิตกรรมประกาศ

การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในพื้นที่จังหวัดหนองคาย มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ 1) เพื่อศึกษาถึงวิถีชีวิตแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในเขตจังหวัดหนองคาย 2) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดการแรงงานต่างด้าว และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในเขตจังหวัดหนองคาย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นความพยายามที่จะค้นหาคำตอบเกี่ยวกับวิถีชีวิตปัญหา และข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่อาศัยอยู่ในเขตจังหวัดหนองคาย เป็นอย่างไร โดยผู้ศึกษาประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ซึ่งนำวิธีการและเครื่องมือวิจัยที่หลากหลายมาใช้ ในการดำเนินการศึกษาทั้งการศึกษาจากเอกสาร การศึกษาข้อมูลภาคสนาม การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่มย่อย และการสังเกต

รายงานนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายด้วยดีก็ด้วยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ซึ่งจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณ ทุก ๆ ท่านที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่ามาเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ผู้วิจัยยังขาด ประสพการณ์ในเรื่องของการทำวิจัยอาจจะทำให้ข้อมูลยังขาดความชัดเจน ซึ่งผู้วิจัยพร้อมน้อม รับคำเสนอแนะ เพื่อจะได้นำเค้าโครงวิจัยไปปรับปรุงแก้ไขในรายงานฉบับสมบูรณ์ต่อไป

อภิรักษ์ แก้วสวย

สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญแผนภาพ	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามเพื่อการวิจัย	7
วัตถุประสงค์การวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดการอพยพของแรงงานต่างชาติ	11
แนวคิดนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวของไทย	14
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	18
สถานการณ์ของแรงงานต่างด้าวชาวลาวในประเทศไทย	27
สภาพปัญหาและอุปสรรคของการจัดการแรงงานต่างด้าว	29
บริบททั่วไปจังหวัดหนองคาย	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
กรอบแนวคิดของการวิจัย	48
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	49
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50

หัวเรื่อง	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล	52
การวิเคราะห์ข้อมูล	53
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
ผลการศึกษาข้อมูลบริบททั่วไป	54
ผลการศึกษาวิถีชีวิตแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ในเขตจังหวัดหนองคาย	59
ผลการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว	63
ผลการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว	73
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	80
สรุปผลการวิจัย	80
อภิปรายผล	84
ข้อเสนอแนะ	89
บรรณานุกรม	92
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	79
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์	107
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	109
ภาคผนวก ง หนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ	113
ประวัติผู้วิจัย	116

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคง เหลือภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และจังหวัดหนองคาย.....	54
2	แสดงแรงงานต่างด้าวลาวในพื้นที่จังหวัดหนองคายโดยจำแนกเป็นช่วงอายุ	56



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	48
2	สรุปผลการวิจัย	79



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1	แผนที่จังหวัดหนองคาย	34
---	----------------------------	----



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2557 จัดทำขึ้นเพื่อให้ภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องได้ มีข้อมูลสำหรับนำไปใช้ในการวางแผนออกมาตรการคุ้มครองแรงงาน การขยายการประกันสังคมแรงงานนอกระบบ รวมทั้งการพัฒนาแรงงานเหล่านี้ให้เขาถึงสวัสดิการและความคุ้มครองต่าง ๆ ที่พึงจะได้รับเพื่อให้ แรงงานนอกระบบมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นต่อไป ซึ่งผลการสำรวจสรุปได้ดังนี้ จำนวนผู้มีงานทำที่เป็นแรงงานในระบบและนอกระบบ ผลการสำรวจ พบว่า จากผู้ มีงานทำทั้งหมด 38.4 ล้านคน เป็นแรงงานนอกระบบ 22.1 ล้านคน หรือร้อยละ 57.6 (ชายร้อยละ 54.8 หญิงร้อยละ 45.2) และเป็นแรงงานในระบบ 16.3 ล้านคน หรือร้อยละ 42.4 (ชายร้อยละ 54.0 หญิงร้อยละ 46.0) จะเห็นได้ว่าผู้ มีงานทำที่เป็นแรงงานนอกระบบมีสัดส่วนมากกว่าแรงงานในระบบหากพิจารณาเปรียบเทียบจำนวนแรงงานนอกระบบและแรงงานในระบบเป็นรายภาค พบว่า ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้เป็นแรงงานนอกระบบมากกว่าแรงงานในระบบ โดยที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีแรงงานนอกระบบร้อยละ 77.4 แรงงานในระบบร้อยละ 22.6 ภาคเหนือมีแรงงานนอกระบบร้อยละ 72.2 แรงงานในระบบร้อยละ 27.8 และภาคใต้ มีแรงงานนอกระบบร้อยละ 59.5 แรงงานในระบบร้อยละ 40.5 ส่วนกรุงเทพมหานคร และภาคกลางมีแรงงานในระบบมากกว่าแรงงานนอกระบบคือกรุงเทพมหานครมีแรงงานในระบบร้อยละ 70.5 แรงงานนอกระบบร้อยละ 29.5 และภาคกลางมีแรงงานในระบบร้อยละ 56.1 และแรงงานนอกระบบร้อยละ 43.9 เมื่อพิจารณาอาชีพของแรงงานนอกระบบ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและประมง รองลงมาเป็น พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด และอาชีพพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขายบริการ เป็นต้นหากเปรียบเทียบอาชีพของแรงงานนอกระบบกับแรงงานในระบบ พบว่าผู้ ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและประมง และพนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด เป็นแรงงานนอกระบบ (ร้อยละ 94.6 และ 66.9 ตามลำดับ) มากกว่าแรงงานในระบบ (ร้อยละ 5.4 และ 33.1 ตามลำดับ) ในขณะที่อาชีพผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านเทคนิคสาขาต่าง ๆ เสมียน และผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร เป็นต้น จะเป็นแรงงานในระบบมากกว่าแรงงานนอกระบบผู้ ที่ทำงานเป็นแรงงาน

นอกระบบส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในสาขาเกษตรกรรมร้อยละ 56.9 รองลงมาเป็นสาขาการขนส่ง การขายปลีกการซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ของใช้ ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน ร้อยละ 16.9 สาขาที่พักแรมและบริการด้านอาหาร ร้อยละ 7.6 สาขาการผลิต ร้อยละ 6.0 สาขาการก่อสร้าง ร้อยละ 4.6 ที่เหลือเป็นอุตสาหกรรมสาขาอื่น ๆ จะเห็นได้ว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่เป็นผู้ทำงานเกี่ยวกับการเกษตร ซึ่งแรงงานเหล่านี้เป็นกำลังสำคัญของประเทศที่จะต้องพัฒนาเพื่อเพิ่มมูลค่าการผลิต ดังนั้นควรดูแลเกี่ยวกับสวัสดิการ และความช่วยเหลือด้านการทำงานให้ดีขึ้น ผู้ที่ทำงานเป็นแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในสาขาเกษตรกรรมร้อยละ 56.9 รองลงมาเป็นสาขาการขนส่ง การขายปลีกการซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ ในครัวเรือนร้อยละ 16.9 สาขาที่พักแรมและบริการด้านอาหารร้อยละ 7.6 สาขาการผลิตร้อยละ 6.0 สาขาการก่อสร้างร้อยละ 4.6 ที่เหลือเป็นอุตสาหกรรมสาขาอื่น ๆ จะเห็นได้ว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่เป็นผู้ทำงานเกี่ยวกับการเกษตร ซึ่งแรงงานเหล่านี้เป็นกำลังสำคัญของประเทศที่จะต้องพัฒนาเพื่อเพิ่มมูลค่าการผลิต ดังนั้นควรดูแลเกี่ยวกับสวัสดิการ และความช่วยเหลือด้านการทำงานให้ดีขึ้นเมื่อเปรียบเทียบการทำงานในภาคอุตสาหกรรมที่สำคัญของแรงงานนอกระบบ ตั้งแต่ ปี 2552 – 2557 พบว่าส่วนใหญ่แรงงานนอกระบบทำงานอยู่ในภาคเกษตรกรรม รองลงมาเป็นภาคการบริการและการค้า และภาคการผลิตตามลำดับ เป็นที่น่าสังเกตว่า ในปี 2555 – 2557 แรงงานนอกระบบที่ทำงานในภาคเกษตรกรรมมีแนวโน้มลดลง ในขณะที่ภาคการบริการและการค้ามีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ผู้ทำงานที่เป็นแรงงานนอกระบบที่ได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน และจำเป็นต้องไปรักษาพยาบาลต่อในสถานพยาบาล จำนวน 1.7 แสนคน นั้นแรงงานนอกระบบที่ใช้สวัสดิการในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล คือ การใช้บัตรประกันสุขภาพถ้วนหนามากที่สุดร้อยละ 63.3 รองลงมาใช้ ประกันสุขภาพกับบริษัทประกันภัยเอกชนร้อยละ 6.8 และใช้สวัสดิการราชการร้อยละ 1.8 ส่วนแรงงานนอกระบบที่ไม่ได้ใช้ สวัสดิการในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลนั้น ส่วนใหญ่เป็นการจ่ายค่ารักษาพยาบาลเองถึงร้อยละ 26.0 รองลงมาเป็นนายจ้างจ่ายให้ร้อยละ 1.1 และบิดา/มารดา/ญาติ/เพื่อนจ่ายให้ร้อยละ 0.4 (สำนักสถิติเศรษฐกิจและสังคม กลุ่มสถิติแรงงาน. 2557 : 4-6) “ แรงงานข้ามชาติ ” หรือที่เรียกตามภาษาราชการว่า “ แรงงานต่างด้าว ” เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งสู่อีกประเทศหนึ่ง โดยมีลักษณะที่มีปฏิสัมพันธ์กับอีกสังคมและ/หรืออีกวัฒนธรรมหนึ่งผ่านการว่าจ้างแรงงาน ซึ่งการเคลื่อนย้ายลักษณะดังกล่าวนี้ เกิดขึ้นในแทบทุกภูมิภาคของโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่การสื่อสารคมนาคมมิได้เป็นอุปสรรคต่อการเดินทาง

ของมนุษย์ดังเช่นอดีต ผวนรวมกับปัจจัยทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองและการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่มีความรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้น จนกล่าวได้ว่า “แรงงานข้ามชาติ” เป็นอาการอย่างหนึ่งอันเกิดจากภาวะ “ทุนนิยมโลกาภิวัตน์” (คณะอนุกรรมการ สิทธิมนุษยชนด้านชนชาติ ผู้ไร้สัญชาติ แรงงานข้ามชาติและผู้พลัดถิ่น สภานายความ <http://www.statelessperson.com/www/?q=node/6705.2554>) ปัญหาของแรงงานนอกระบบ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ ได้รับความเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ที่ทำงานที่เป็นแรงงานนอกระบบ สำนักงานสถิติแห่งชาติจึงได้ สอบถาม ปัญหาของแรงงานนอกระบบ ซึ่งสนใจ ปัญหา 3 ด้าน คือ จากการทำงาน ความไม่ปลอดภัยในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า จากแรงงานนอกระบบ 22.1 ล้านคน เป็นผู้ มีปัญหา จำนวน 6.5 ล้านคน หรือ ร้อยละ 29.4 ของแรงงานนอกระบบทั้งหมด โดยมีปัญหาจากการทำงานร้อยละ 68.7 จากสภาพแวดล้อมในการทำงานร้อยละ 46.2 และความไม่ปลอดภัยในการทำงานร้อยละ 37.1 ทั้งนี้แรงงานนอกระบบหนึ่งคนอาจจะพบปัญหาได้ มากกว่า 1 ด้านพิจารณาถึงรายละเอียดของปัญหาในแต่ละด้านได้ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2557)

ปัญหาที่พบส่วนใหญ่คือ แรงงานและนายจ้างยังไม่เข้าใจแนวทางการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ชัดเจน นายจ้างบางคนไม่ยอมพาแรงงานมาขึ้นทะเบียน นอกจากนี้แรงงานส่วนหนึ่งให้ข้อมูลที่ ไม่ตรงกับความเป็นจริง เนื่องจากกลัวว่าจะมีผลกระทบกับตนเองและครอบครัวเมื่อต้องส่งข้อมูลไปให้ประเทศบ้านเกิดเพื่อพิสูจน์สัญชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แรงงานที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ในพม่า และแรงงานลาวบางส่วนปัญหาที่แรงงานข้ามชาติจะ ประสบคือ ความเจ็บป่วยจากการทำงานหนัก ส่วนใหญ่จะเกิดจากการแบกหาม การยืนเป็นเวลานาน การได้รับบาดเจ็บระหว่างการทำงาน หรือการเจ็บป่วยจากโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่นิยมไปคลินิกเนื่องจากการบริการที่รวดเร็ว และได้รับการรักษาที่เท่าเทียมกับคนทั่วไป เนื่องจากต้องจ่ายค่าบริการ มีส่วนน้อยที่ไปโรงพยาบาลของรัฐ เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่ไม่สามารถหางาน หรือขาดงานได้ ซึ่งการรักษาพยาบาลต้องรอเป็นเวลานาน และบางคนมองว่าเพราะตนเองเป็น “ต่างด้าว” จึงไม่ได้รับการดูแลรักษาที่ดีเหมือนคนไทยทั่วไป ชายแดนภาคอีสานจึงเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายของการปฏิสัมพันธ์ของผู้คนที่ข้ามแดนผ่าน ไป - มาในลักษณะที่เคลื่อนไหว ซับซ้อน และเคลื่อนกลับไปด้วยกิจกรรมที่ปรับเปลี่ยนตามบริบท มีทั้งความขัดแย้ง การแลกเปลี่ยน ต่อสู้ต่อรอง และการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ ในหลายรูปแบบเพื่อการดำรงชีวิต และผลประโยชน์ที่เชื่อมโยงกับประเด็นปัญหาของอำนาจ กระบวนการ โลกาภิวัตน์ ซึ่งทำให้ทุน ผู้คน สินค้า วัฒนธรรม และอื่น ๆ ก้าวไปมาข้ามมา

รมแดนอย่างรวดเร็วเลื่อนไหลไปมาอย่างต่อเนื่อง เกิดการพัฒนาพื้นที่ชายแดนในด้านต่าง ๆ มากมาย โดยเฉพาะการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ การค้า และการท่องเที่ยว ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงต่อระบบการผลิต การบริการ และการจัดการในด้านต่าง ๆ ซึ่งต้องอาศัยแรงงานเป็นจำนวนมาก จึงเกิดภาวะขาดแคลนแรงงานทั้งในภาคเกษตร อุตสาหกรรม การค้า การท่องเที่ยว และการบริการ เป็นต้น ประกอบกับแรงงานไทยส่วนหนึ่งไม่รับจ้างทำงานในบางประเภท ผู้ประกอบการจึงมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานข้ามชาติชาวลาว และชาวเขมรส่วนหนึ่งคือ ผู้อพยพที่เข้ามาอาศัยในพื้นที่ชายแดนไทย และไม่กลับประเทศของตน อาศัยอยู่อย่างผิดกฎหมาย และถูกกฎหมาย รวมทั้งผู้ลักลอบข้ามแดนมาเป็นครั้งคราว และข้ามไปมาเป็นประจำ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาตามมามากมาย แม้จะมีการศึกษาข้อมูลและข้อเสนอแนะต่อการแก้ไขปัญหาจากกลุ่มเครือข่ายที่ทำงานเกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติ ตลอดจนบันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐบาลกับประเทศเพื่อนบ้านที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติแล้วก็ตาม แต่ก็ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทั้งหมด โดยเฉพาะกรณีชายแดนภาคอีสานซึ่งมีการศึกษาที่เกี่ยวข้องน้อย ยังไม่ครอบคลุม และละเอียดในบางประเด็น การวิจัยชายแดนอีสานชุดแรงงานข้ามชาติ เป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างความรู้ความเข้าใจต่อปรากฏการณ์แรงงานข้ามชาติ และนำเสนอนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการแรงงานข้ามชาติ จากมุมมองของคนในพื้นที่ชายแดน เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการต่อปัญหาแรงงานข้ามชาติดังกล่าว ให้ตอบสนองกับปัญหาในระดับชุมชนชายแดนอันเป็นปรากฏการณ์ในพื้นที่ของปัญหาอย่างแท้จริงต่อไป จังหวัดหนองคายเป็นเมืองชายแดนริมฝั่งแม่น้ำโขง เป็นประตูสู่เมืองเวียงจันทน์ เมืองหลวงของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป. ลาว) โดยมีสะพานมิตรภาพไทย - ลาวเชื่อมระหว่างสองประเทศจังหวัดหนองคาย และมีจุดผ่อนปรน 4 จุด คือ พื้นที่ของไทย บ้านเปงจาน ตำบลโพนแพง กิ่งอำเภอรัตนวาปี พื้นที่ของสปป.ลาว บอลิคำไซ บ.ทวย เมืองท่าพระบาท เวลา เปิด - ปิด 08.00 – 18.00 น. อาทิตย์ พุท และศุกร์ พื้นที่ของไทย ม.1 ตำบลจุมพล อำเภอโพธิ์ชัย พื้นที่ของสปป.ลาว นครหลวง เวียงจันทน์ บ.โคนใต้ เมืองปากงึม เวลาเปิด - ปิด 08.00 -16.00 น. อังคาร และ เสาร์ พื้นที่ของไทย บ.บ้านหม้อ อ.ศรีเชียงใหม่ พื้นที่ของสปป.ลาว นครหลวงเวียงจันทน์ บ.ด่านคำ เมืองสีโคดตะบองเวลาเปิด-ปิด 08.00 - 17.00 น. อังคาร พุธ สבת และเสาร์พื้นที่ของไทย บ.บ้านม่วง อำเภอสังขม พื้นที่ของสปป.ลาว บอลิคำไซ บ้านโคกแห่ เมืองสังทอง เวลา เปิด - ปิด 08.00 - 16.00 น. พุธและเสาร์ ด้วยสภาพจังหวัดหนองคาย เป็นอีกจังหวัดหนึ่งที่มีแรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมากเนื่องจากเป็นเมืองที่มีพรมแดนติดกับประเทศลาวโดยตรง ตลอดจนเป็นอีกพื้นที่

เศรษฐกิจที่สำคัญของภาคอีสานอีกทั้งถูกกำหนดเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ และจากข้อมูลของกรมการจัดหางานหนองคายพบว่า การจ้างแรงงานต่างชาติหรือเรียกตามภาษาราชการคือแรงงานต่างด้าว และตามมติ ครม. มีการจ้างงานคนต่างด้าวในจังหวัดหนองคายภายใต้ บันทึกข้อตกลงร่วมกัน (MOU : Memorandum of Understanding) ทั้งหมด 3 ประเทศ จำนวน 1,490 คน แยกเป็นแรงงานลาวจำนวน 897 คน พม่า จำนวน 71 และกัมพูชา จำนวน 22 คน ซึ่งมีประเภทการจ้างงานเป็นกรรมกร อาชีพ ผลิตชิ้นส่วนรองเท้า ผลิตแหวน ผลิตเม็ดพลาสติก ล้างจาน ทำอาหาร ทำงานบ้าน และเกษตรเพาะปลูก เป็นต้น และแรงงานอพยพลาวทำงานมากที่สุดคือพื้นที่ของเทศบาลเมืองหนองคาย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เป็นแรงงานที่ทำงานใน โรงแรม สถานบริการ ร้านอาหารโอเคะ งานก่อสร้าง (จัดหางานจังหวัดขอนแก่น, 2556) และเพื่อเป็นการรองรับการเดินทางของแรงงานอพยพลาว ไป - มา ระหว่าง หนองคาย - นครเวียงจันทน์ ให้สะดวกสบายมากขึ้น โดย บริษัทขนส่งจำกัด และรัฐวิสาหกิจรถเมล์นครหลวงเวียงจันทน์ ร่วมกันเปิดเส้นทางเดินรถขึ้นเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2551 โดยจัดรถปรับอากาศมาตรฐาน 45 ที่นั่ง ให้บริการ 4 เที่ยวต่อวัน มีเส้นทางและปลายทางที่สถานีขนส่งผู้โดยสารจังหวัดหนองคาย แห่งและสถานีรถเมล์ขนส่งผู้โดยสารตลาดเช้า นครหลวงเวียงจันทน์ โดยไม่มีจุดจอดระหว่างทาง การเข้ามาทำงานของแรงงานอพยพลาวส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจาก ปัญหาความยากจน ปัญหาการว่างงานและการถูกเอารัดเอาเปรียบจากการลาวประกอบกับประเทศไทยกำลังมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ที่เน้นการผลิตโดยใช้แรงงานคนเป็นหลัก (Labour Intensive) ทำให้มีความต้องการแรงงานระดับล่างเป็นจำนวนมาก ลักษณะทางสังคมวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกัน และจากลักษณะภูมิประเทศที่มีเขตแดนติดกัน โดยมีแม่น้ำโขงกั้น เป็นระยะทางถึง 1,810 กิโลเมตร จากปัจจัยดึงดูดของประเทศไทยและปัจจัยผลักดันจากประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป. ลาว) ทำให้แรงงานอพยพกลุ่มนี้มีข้อจำกัดและมีทางเลือกในการทำงานน้อย เสี่ยงต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างและถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน ในรูปแบบต่าง ๆ ได้ง่าย และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตตามมาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน โดยมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี มีองค์ประกอบที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานพร้อมทั้งเกิดความรู้สึกที่พึงพอใจ เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานและส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน (สมหวัง ชีระพร ทวีวัฒน์ และคณะ, 2540)

การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร กล่าวคือมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความพึงพอใจในงานและชีวิต (Campbell et al. 1976) คุณภาพชีวิตการทำงานมีเป้าหมายอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจ ในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน อย่างไรก็ตาม คุณภาพชีวิตการทำงานก็คือความเป็นอยู่และการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีชีวิตการทำงานที่สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของบุคคลแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) โอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
- 4) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- 5) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน
- 6) จังหวะชีวิต
- 7) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Walton ม.ป.ป. : อ้างถึงใน อมรรัตน์. 2550) ซึ่งอยู่ภายใต้บริบททางสังคมวัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อ พื้นฐานความรู้และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล สภาพความเป็นอยู่และสภาพเงื่อนไขของการดำรงชีวิตที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล เมื่อเงื่อนไขในการดำรงชีวิตเหล่านี้ เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ไม่ดี อาจจะนำมาซึ่งปัญหาในการดำรงชีวิตและส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล ชีวิตที่เป็นสุขควรประกอบด้วยปัจจัยใดบ้าง คำตอบน่าจะมีหลากหลายและแน่นอนที่จะต้องผสมผสานกลมกลืนกันไป เช่น การมีสุขภาพจิตดี แจ่มใสเบิกบาน ระวังความอยาก ควบคุมอารมณ์ต่าง ๆ ได้ ไม่มีทุกข์หรือมีแต่ก็ไม่มากจนเกินแก้ไข มีเพื่อนฝูง ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งผู้คนและธรรมชาติได้ตามสมควร มีรายได้ที่เลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้พอเพียงอย่างยั่งยืน ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเป็นสุข มีที่อยู่อาศัย มีที่ทำกิน มีอาชีพและรายได้ตามสมควร มีความเสมอภาค ได้รับโอกาสเท่าเทียมกัน มีสิทธิ เสรีภาพ มีการศึกษา มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ร่วมกับธรรมชาติได้อย่างเป็นสุข จากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน จากข้อมูลการเดินทางของด่านตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดหนองคาย (ห้องคัดกรองแรงงานต่างด้าว) พบว่าปี 2558 มีคนต่างด้าวสัญชาติลาวเดินทางเข้ามาทำงานใน จ.หนองคายจำนวน 624 คน (สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง, ด่านตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดหนองคาย. 2558) ตามที่กล่าวมาแล้วผู้วิจัยซึ่งประกอบผู้วิจัยทำงานประจำจุดตรวจสะพานมิตรภาพ ไทย – ลาว (ห้องคัดกรองแรงงานต่างด้าว) จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในพื้นที่จังหวัดหนองคาย เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผนพัฒนาแก้ไขปัญหาทั้งในเชิงพื้นที่และเชิงนโยบายต่อไป

คำถามเพื่อการวิจัย

1. วิถีชีวิตแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในเขตจังหวัดหนองคาย เป็นอย่างไร
2. ปัญหาและข้อเสนอแนะแรงงานต่างด้าวเป็นอย่างไร
3. แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในเขตจังหวัดหนองคาย เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงวิถีชีวิตแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในเขตจังหวัดหนองคาย
2. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดการแรงงานต่างด้าว
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในเขตจังหวัดหนองคาย

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในพื้นที่จังหวัดหนองคาย ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตในการศึกษาดังนี้

1. ด้านเนื้อหา

ผู้ศึกษาได้ยกประเด็นออกตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาออกเป็น 2 ประเด็น คือ วิถีการดำเนินชีวิตแรงงานต่างด้าว และแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในเขตจังหวัดหนองคาย โดยมีรายละเอียดในแต่ละประเด็นดังนี้

- 1.1 วิถีชีวิตการดำเนินชีวิตแรงงานลาวในเขตจังหวัดหนองคาย
 - 1.1.1 ที่มาของแรงงานต่างด้าว
 - 1.1.2 คุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าว
 - 1.1.3 การได้รับการคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชน
- 1.2 ปัญหาและข้อเสนอแนะของแรงงานต่างด้าว
- 1.3 แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในเขตจังหวัดหนองคาย
 - 1.3.1 แนวทางนโยบายและกฎหมาย
 - 1.3.2 แนวทางตามหลักสิทธิมนุษยชน

1.3.3 แนวทางการยกระดับฝีมือแรงงาน

1.3.4 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต

2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ แรงงานต่างด้าวชาวลาว เจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง และกลุ่มนายจ้างหรือผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดหนองคาย

2.2 กลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ แรงงานต่างด้าวชาวลาว เจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง และกลุ่มนายจ้างหรือผู้ประกอบการ ประกอบด้วย

2.2.1 แรงงานต่างด้าวชาวลาว ได้แก่

- 1) กลุ่มแรงงานที่มาทำงาน โดยถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 5 คน
- 2) กลุ่มที่มีครอบครัวกับคนไทย จำนวน 5 คน และ
- 3) กลุ่มแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย จำนวน 5 คน

2.2.2 เจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง เจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดหนองคาย เจ้าหน้าที่พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เจ้าหน้าที่ สาธารณสุขจังหวัดหนองคาย

2.2.3 นายจ้าง ได้แก่

1) เจ้าของผู้ประกอบการนายจ้างแรงงานต่างด้าวชาวลาวที่เข้าเมืองแบบถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 1 คน

2) เจ้าของผู้ประกอบการนายจ้างแรงงานต่างด้าวชาวลาวที่ลักลอบเข้าเมือง จำนวน 1 คน

2.3 ด้านพื้นที่ พื้นที่ในการดำเนินการวิจัยคือ จังหวัดหนองคาย

2.4 ด้านระยะเวลา ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการวิจัยตั้งแต่เดือนตุลาคม ถึงเดือนธันวาคม 2558

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงงานต่างด้าว หมายถึง ผู้ที่โยกย้ายถิ่นฐานข้ามชาติจาก สปป.ลาวเพื่อทำงาน โดยใช้กำลังกายหรือความรู้เพื่อประสงค์ค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่นในประเทศไทยทั้งที่เป็นการโยกย้ายถิ่นฐานอย่างถูกและผิดกฎหมาย ดังนี้

1. แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย (Legal Migrant Worker) หมายถึง เป็นแรงงานต่างด้าว ที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว โดยมีหลายประเภท คือ ประเภทที่มีสัญญาจ้างที่แน่นอนว่าจะทำงานอาชีพอะไร หน่วยงานไหน เป็นระยะเวลาเท่าไร ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้อาจเป็นทั้งแรงงานฝีมือหรือไร้ฝีมือก็ได้

2. แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย (Illegal Migrant Morker) หมายถึง อาจมีสาเหตุจากการลักลอบเข้าเมืองหรืออยู่ในประเทศเกินระยะเวลาที่ได้รับอนุญาต ซึ่งถือว่าเป็นผิดกฎหมายเข้าเมือง หรือการถือวีซ่าที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานแต่มีการแบบลักลอบทำงาน เช่น วีซ่านักเรียนที่มีการแอบลักลอบทำงานเต็มเวลา วีซ่าผู้ติดตามครอบครัวแต่แอบออกไปทำงาน หรือทำงานที่สงวนไว้เฉพาะคนในประเทศนั้นๆ ทำจังหวัดหนองคาย หมายถึง บริเวณภายในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดหนองคาย

วิถีชีวิตแรงงานต่างด้าว หมายถึง ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนชาวลาวการดำเนินชีวิตและความเป็นอยู่ของแรงงานลาวในจังหวัดหนองคาย ประกอบด้วยสถานการณ์ความเป็นมาและเป้าหมายของการเข้ามาเมืองไทย วิธีการดำรงอยู่ และการได้รับการคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชน

ปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว หมายถึง ปัญหาเกี่ยวกับสถานการณ์ความเป็นมาและเป้าหมายของการเข้ามาเมืองไทย วิธีการดำรงอยู่ และการได้รับการคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชน

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว หมายถึง นโยบาย กฎหมายและระเบียบปฏิบัติและการจัดองค์กรที่มีผลต่อกระบวนการ ขั้นตอนและการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวชาวลาว เพื่อจัดระเบียบให้แรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายและเป็นไปตามระเบียบและคำสั่งของทางราชการแทนการลักลอบเข้าเมือง เพื่อเอื้อต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยการปกป้องและทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นไปอย่างสะดวกปลอดภัย มีประสิทธิภาพ และเพื่อเพิ่มศักยภาพของแรงงานต่างด้าวทั้งในระดับบุคคลและสังคม

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. กรมการจัดหางานจังหวัดหนองคายสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าไปใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการจัดระบบแรงงานต่างด้าว และนำผลมาใช้เป็นข้อเสนอแนะและกำหนดแนวทางในการพัฒนาการจัดระบบแรงงานต่างด้าว
2. เป็นข้อเสนอแนะกับสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับและมาตรการต่างๆ เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในจังหวัดหนองคายให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง
3. ผู้ประกอบการ หรือนายจ้างสามารถนำข้อมูลผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลประกอบในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
4. เซึ่งนโยบาย ทำให้เห็นภาพที่ชัดเจนขึ้นของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ชาวลาวในประเทศไทยทั้งในปัจจุบันและในอนาคต อันจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การปรับปรุงกฎหมาย คำสั่งและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของแรงงานต่างด้าว และชุมชน ทำให้เกิดการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและความร่วมมือในภูมิภาคและความร่วมมือระหว่างประเทศ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในพื้นที่จังหวัดหนองคาย ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางและกำหนดเป็นกรอบในการศึกษาตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดการอพยพของแรงงานต่างชาติ
2. แนวคิดด้านนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวของไทย
3. การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย
4. สถานการณ์ของแรงงานต่างด้าวชาวลาวในประเทศไทย
5. สภาพปัญหาและอุปสรรคของการจัดการแรงงานต่างด้าว
6. ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. สภาพทั่วไปของจังหวัดหนองคาย
8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดการอพยพของแรงงานต่างชาติ

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศนี้มีนักคิดกลุ่มต่าง ๆ ได้ให้แนวคิดไวดังนี้ คือ สมเพชร เตชะ (2545 : 28) แนวคิดทฤษฎีของนักคิดกลุ่ม Classic ในเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงาน ระหว่างประเทศนั้นมองว่า ผลการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยเสรีนั้นน่าจะทำให้เกิดสวัสดิการ สูงสุด ของโลก และทำให้ระดับค่าจ้างมีแนวโน้มที่จะเท่าเทียมกันในประเทศที่เกี่ยวข้อง ตาม แนวคิดของกลุ่มคลาสสิกนี้ ถือว่าแรงงานมีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้าย เฉพาะในประเทศ เท่านั้น จะไม่มีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศ นอกจากนั้น ตลาดแรงงานระหว่างประเทศก็มีตลาดที่มีลักษณะการแข่งขัน โดยสมบูรณ์ทำให้ผลการ ทำงานของ ตลาดแรงงานระหว่างประเทศไม่เกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นได้ไม่เต็มที่ แนวคิดนักคิด กลุ่มแรงงานระหว่างประเทศ (Internationalist) แนวคิดเรื่องการ เคลื่อนย้ายแรงงานของนักคิด กลุ่มนี้มองว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศเป็นเรื่องดี โดยมองว่าถึงแม้ตลาดแรงงาน ระหว่างประเทศจะไม่อาจทำหน้าที่ได้สมบูรณ์แต่การยอมให้ แรงงานมีการเคลื่อนย้าย หรือ ยอมให้ตลาดแรงงานระหว่างประเทศดำเนินการอยู่นั้นจะทำให้มีสวัสดิการสูงขึ้น โดยสุทธิ

แนวคิดของนักคิดกลุ่มชาตินิยม (Nationalist) นักคิดกลุ่มชาตินิยมนี้ มองการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศเป็นเรื่องที่มีผลเสียว่าการยอมให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ หรือยอมให้ตลาดแรงงานระหว่างประเทศดำเนินการอยู่ได้นั้นอาจทำให้ชาติหนึ่งต้องเสียประโยชน์โดยไม่เป็นธรรมได้

ศุภางค์ จันทวานิช สมเพชร เตชะ (2545 : 29) ได้ให้ความหมายของการย้ายถิ่นข้ามชาติไว้ว่า การย้ายถิ่นข้ามชาติ (International Migration) หมายถึง การเคลื่อนย้ายของประชากรจำนวนมากข้ามพรมแดนที่ตนเป็นพลเมืองหรือพำนักอยู่ไปยังประเทศอื่น ๆ เพื่อดำรงชีวิตเป็นระยะเวลายาวนานต่อเนื่อง เพื่อกระทำการกิจที่ได้รับตอบแทน โดยปกติหลักการสากลจะกำหนดว่าการดำรงชีวิตในอีกที่หนึ่งเป็นระยะเวลานาน 1 ปี นับเป็นการย้ายถิ่น (International Travel Regulations) และการย้ายถิ่นอาจจำแนกออกเป็น 2 ชนิด คือ การย้ายถิ่นที่มีสาเหตุมาจากภัยธรรมชาติ (National Disaster) และการย้ายถิ่นที่มีสาเหตุมาจากภัยที่มาจากน้ำมือมนุษย์ (Manmade Disaster) อย่างไรก็ตามเรื่องการย้ายถิ่นข้ามชาตินี้ (กฤตยา อาชวนิจกุล, 2544 : 133 - 139) ได้ แบ่งประเภทผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติออกเป็น 6 ประเภทคือ

1. ผู้ย้ายถิ่นเพื่อตั้งถิ่นฐานในประเทศอื่น (Permanent Settlers) รวมถึงผู้ย้ายถิ่นที่คิดตาม ครอบครัวยุติพันธ์ที่ย้ายไปก่อนแล้ว
2. แรงงานข้ามชาติที่มีสัญญาจ้างชั่วคราว (Temporary Contract Workers) ซึ่งต้อง เดินทางกลับประเทศตนเองเมื่อหมดสัญญาจ้าง
3. แรงงานข้ามชาติที่ชำนาญงานที่ทำงานชั่วคราว (Temporary Professional Transients) ซึ่งอาจเป็นการย้ายตามบริษัทแม่ หรือบริษัทข้ามชาติ หรือองค์การระหว่างประเทศ กลุ่มนี้นับ รวมนักเรียนต่างชาติ แต่จะไม่ถูกนับรวมอยู่ในตลาดแรงงานของประเทศปลายทาง
4. แรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย (Clandestine or Illegal Workers) ซึ่งอาจผิดเพราะลักลอบเข้าเมือง หรืออยู่เกินระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ได้ ซึ่งเป็นการผิดกฎหมายเข้าเมือง หรือถือวีซ่าที่ไม่ได้อนุญาตให้ทำงาน แต่แอบลักลอบทำงาน เช่น วิชา่นักเรียนแต่กลับทำงาน
5. ผู้ลี้ภัยทางการเมือง (Asylum Seekers) ซึ่งในแต่ละประเทศจะถือปฏิบัติแตกต่างกัน ในภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รวมประเทศไทยจะรับผู้ลี้ภัยอยู่เพียงระยะสั้น ๆ ก่อนส่งตัวไป ยังประเทศที่สาม ในภูมิภาคอัฟริกาและที่อื่น ๆ จะรับให้อยู่เป็นระยะเวลานานพอสมควร แต่ไม่ให้อยู่อาศัย ในขณะที่ส่วนมากของประเทศในซีกโลกเหนือจะอนุญาตให้ผู้ลี้ภัยทางการเมืองตั้งถิ่นฐานในประเทศเป็นการถาวรได้

6. ผู้อพยพที่เข้าชายตามอนุสัญญาผู้พลัดถิ่นขององค์การสหประชาชาติ ค.ศ. 1952 ใน สถานการณ์โลกปัจจุบันหาประเทศโลกที่สามมารับช่วงผู้อพยพได้ยาก ทำให้ผู้อพยพ ต้องอยู่ใน ประเทศปลายทางเป็นระยะเวลายาวนาน บางครั้งเป็นสิบ ๆ ปี

แนวคิดนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวของไทย

1. นโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าวแบ่งออกเป็นสี่กลุ่มใหญ่ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 มาตรา 9 ได้แก่ 1) คนต่างชาติที่มีสิทธิอาศัยอยู่ถาวรในประเทศไทย ถือใบสำคัญประจำตัวคนต่างด้าว และได้รับอนุญาตให้ทำงาน ได้ตลอดชีพ 2) คนต่างชาติที่เข้าทำงาน โดยได้รับใบอนุญาตทำงานชั่วคราว 3) แรงงานระดับล่างที่นำเข้าจากราชอาณาจักร กัมพูชาและ สปป. ลาว ตามบันทึกข้อตกลงระหว่างประเทศ และ 4) แรงงานจากราชอาณาจักร กัมพูชาและ สปป. ลาว ที่เคยเข้าเมืองผิดกฎหมาย แต่ได้พิสูจน์สัญชาติจากประเทศต้นทางและถือเอกสารเดินทางที่มีการตรวจลงตราตามนโยบายจัดการแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย ตั้งแต่ พ.ศ. 2547 (กฤษฎา อาชวนิจกุล และกุลภา วจนสาระ. 2552 : 26 - 30)

นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของไทยสามารถแบ่งออกเป็นสองระยะ ในระยะแรกเป็นการผ่อนผันให้มีการจดทะเบียนเป็นรายปีโดยไม่มีหน่วยงานเจ้าภาพที่แน่นอน ในระยะที่สองนับตั้งแต่ปี 2547 คณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ ให้มีการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนแล้วโดยมีโควตาตามความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อควบคุมปริมาณแรงงานต่างด้าวให้สอดคล้องกับความต้องการ มีการเจรจากับประเทศต้นทางเพื่อให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเป็นระบบและมีมาตรฐานสากลนอกจากนี้ยังกำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารงานแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง เรียกโดยย่อว่า กบร. ให้มีการจดทะเบียนประวัติคนต่างด้าวสัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา จากนั้นจึงให้มีการปรับเปลี่ยนสถานะให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเป็นผู้เข้าเมือง โดยถูกต้องตามกฎหมาย (กรมการจัดหางาน. 2550 : 21 -22) ในการขึ้นทะเบียนแรงงานให้รวมผู้ติดตามแรงงานข้ามชาติตั้งแต่อายุหนึ่งขวบขึ้นไป และให้มีการแจ้งเกิด แจ้งตาย และแจ้งย้ายที่อยู่ งานสองประเภทที่อนุญาตให้จ้างได้แก่กรรมกรและคนรับใช้ในบ้าน ตั้งแต่นั้นมามีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวดังต่อไปนี้

ปี พ.ศ. 2548 กระทรวงศึกษาธิการออกระเบียบให้ลูกของแรงงานข้ามชาติเข้าศึกษาในสถานศึกษาของรัฐได้ เปิดให้มีการพิสูจน์สัญชาติเพื่อปรับสถานะให้เป็นผู้เข้าเมือง โดยถูกต้องตามกฎหมาย และจัดทำยุทธศาสตร์การจัดการปัญหาและสถานะสิทธิบุคคล ใน พ.ศ. 2549 คณะรัฐมนตรีมีมติให้จัดตั้งคณะกรรมการศูนย์ปฏิบัติการจัดระบบการทำงาน เพื่อเป็นศูนย์อำนวยการในการดำเนินงานจัดระบบการทำงานของแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน

ปี พ.ศ. 2550 คณะรัฐมนตรีมีมติอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวที่ได้ใบอนุญาตทำงานแล้วสามารถทำงานต่อไปได้อีกหนึ่งปี และเห็นชอบการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวจากสหภาพพม่า สปป. ลาว และราชอาณาจักรกัมพูชา และการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ นอกจากนี้แล้ว คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบการพิสูจน์สัญชาติของแรงงานจากสหภาพพม่า สปป. ลาว และราชอาณาจักรกัมพูชา การนำเข้าแรงงานจากสหภาพพม่าอย่างถูกต้องกฎหมายและการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในสามจังหวัดภาคใต้

ปี พ.ศ. 2551 - 2552 คณะรัฐมนตรีมีมติอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวที่ได้ใบอนุญาตทำงานสามารถทำงานต่อไปได้อีกหนึ่งปี และดำเนินการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาวและกัมพูชาในด้านสุขภาพ มีการเปิดให้แรงงานต่างด้าวและครอบครัวที่ไม่มีเอกสารใด ๆ เข้าถึงการประกันสุขภาพ

ปี พ.ศ. 2553 คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 19 มกราคม 2553 เห็นชอบการขยายเวลาการพิสูจน์สัญชาติและผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรแก่แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเพื่อรอการส่งกลับออกไปอีกไม่เกิน 2 ปี สิ้นสุดวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2555 โดยให้แรงงานต่างด้าวดำเนินการแจ้งความประสงค์เข้ารับการพิสูจน์สัญชาติและดำเนินการขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานหรือขอรับใบอนุญาตทำงานให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553 เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาดังกล่าวแล้วให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดในการป้องกัน สกัดกั้น การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวรายใหม่ รวมทั้งดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวที่ไม่เข้าสู่ระบบการพิสูจน์สัญชาติซึ่งยังลักลอบทำงานตลอดจนผู้นำพา ผู้ให้ที่พักพิง และนายจ้าง เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสำนักนายกรัฐมนตรีจึงได้จัดตั้งศูนย์เฉพาะกิจปราบปราม จับกุมและดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวลักลอบทำงาน ทำหน้าที่บูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองทัพบก กองทัพเรือ โดยร่วมกันรับผิดชอบนโยบายและการปฏิบัติการป้องกัน ปราบปราม จับกุม และดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวหลบหนี

เข้าเมืองและลักลอบทำงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุตรดิตถ์ จึงแจ้งฝากเตือนไปยังนายจ้าง ผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าว หากฝ่าฝืนจะมีความผิดตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ซึ่งแรงงานต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือปรับตั้งแต่ 2,000 - 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ส่วนนายจ้างผู้ประกอบการลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าวต้องระวางโทษปรับตั้งแต่ 10,000 - 100,000 บาท ต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน (ข่าวกรมประชาสัมพันธ์ 28 มิถุนายน 2553) ได้เริ่มกระบวนการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า โดยได้เชิญคณะผู้แทนจากสหภาพพม่ามาเพื่อการเจรจาความร่วมมือและเป็นสักขีพยานการมอบหนังสือเดินทางชั่วคราวแก่แรงงานจากสหภาพพม่ากลุ่มแรก จำนวน 17 คน

นอกจากนี้ เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2553 นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี ได้มีคำสั่งตั้งศูนย์เฉพาะกิจปราบปราม จับกุมและดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ผลจากการดำเนินการทำให้มีการจับกุมแรงงานต่างด้าวและส่งกลับประเทศแม้ว่ายังมีปัญหาเรื่องการประสานงานกับประเทศเพื่อนบ้าน หนังสือพิมพ์ The Irrawaddy (15 July 2010) รายงานว่าแรงงานที่ถูกส่งกลับไปยังชายแดนสหภาพพม่าถูกกองกำลังทหารในเขตสหภาพพม่าเรียกเก็บเงินค่าปรับคนละ 1,200 บาทหรือถูกจับกุมคุมขัง ถูกทำร้ายร่างกาย ถูกบังคับขู่เข็ญ ถูกบังคับให้ทำงานและรายงานข่าวที่ไม่ยืนยันแหล่งที่มาอ้างว่ามีการส่งแรงงานสตรีไปยังบริการทางเพศด้วยทำให้ Human Rights Watch และหน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชนเรียกร้องให้หยุดดำเนินการเนื่องจากอาจนำไปสู่การละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรงต่อแรงงานข้ามชาติที่มีมากกว่าหนึ่งล้านคนในประเทศไทย

Martin (2552 : 19 - 20) กล่าวว่า การขยายใบอนุญาตทำงานเป็นเวลาสามหรือห้าปี อาจจะสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับนายจ้างและแรงงานต่างด้าว นโยบายการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีความยืดหยุ่นตามสภาพความเป็นจริงเช่นการที่แรงงานต่างด้าวในภาคเกษตรบริเวณชายแดนที่มีค่าจ้างต่ำและเข้ามาทำงานตามฤดูกาลซึ่งไม่จดทะเบียนเนื่องจากมีค่าธรรมเนียมสูงเมื่อเทียบกับรายได้ มาร์ตินมีข้อเสนอสามประการได้แก่ ประการแรก ควรใช้แรงจูงใจทางเศรษฐกิจเพื่อสนับสนุนเป้าหมายในการหมุนเวียนแรงงานต่างด้าวมากกว่าวิธีการแบบเก่าที่ใช้กฎเกณฑ์ข้อบังคับ ประการที่สอง การใช้เครื่องมือทางเศรษฐกิจในการปรับเปลี่ยนนายจ้างและแรงงานต่างด้าวให้ปฏิบัติตามเป้าหมายเชิงนโยบาย ตัวอย่างเช่นนายจ้างมักยินยอมจ่ายค่าธรรมเนียมในการขึ้นทะเบียนแรงงาน ถ้าหากว่ามีการนำรายได้ไปใช้เพื่อการลดการใช้แรงงานหรือเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และแรงงานต่างชาติจะยินยอมกลับประเทศ

หากได้รับคืนเงินค่าธรรมเนียมที่ได้จ่ายไปก่อนหน้านี้ ประการสุดท้าย ต้องมีการประสานงานและความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกประเทศ ให้นายจ้าง สหภาพแรงงานและผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ มีส่วนกำหนดนโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวมีข้อวิจารณ์ว่านโยบายของประเทศไทยไม่ชัดเจนและคงที่คงว ยกตัวอย่างเช่น ในเรื่องการจดทะเบียนผู้ติดตาม สถานภาพของบุตรและผู้ติดตาม การไม่จำแนกแรงงานตามสัญชาติและเชื้อชาติการแต่งงานข้ามชาติ การกำหนดโควตาที่ไม่มีการศึกษาความต้องการแรงงานที่ขาดแคลนในแต่ละสาขา ก่อนรวมทั้งปัญหาการเปลี่ยนนายจ้างและประเภทงาน สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย นโยบายการนำเข้าแรงงานอย่างถูกกฎหมายซึ่งมีค่าใช้จ่ายสูง เสียเวลารอคอยนานและท้ายที่สุดแรงงานส่วนหนึ่งจะกลายเป็นแรงงานผิดกฎหมายอีกจากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าประเทศไทยได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่การที่แต่ละหน่วยงานต่างทำหน้าที่ของตนโดยไม่มีหน่วยงานเจ้าภาพ มาจนกระทั่งมีการบริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการ โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ และมีความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อให้การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แต่เนื่องจากสถานการณ์ที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ประเทศไทยต้องปรับเปลี่ยนนโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวอยู่เสมอและยังขาดนโยบายระยะยาวที่ชัดเจน นโยบายที่กล่าวมาข้างต้นยังมีความสัมพันธ์กับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวซึ่งมีหลายฉบับตามที่กล่าวถึงต่อไป

2. กฎหมายเกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว

Sciortino and Punpuing (2552 : 26 - 30) กล่าวถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว ได้แก่

2.1 พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และแก้ไขเมื่อ พ.ศ. 2535 บริหารจัดการโดยสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองภายใต้สังกัดงานตำรวจแห่งชาติ โดยมาตราที่ 17 ระบุว่าภายใต้สถานการณ์พิเศษ สามารถอนุญาตให้บุคคลพำนักอาศัยในประเทศไทยได้ซึ่งช่วยให้กระทรวงมหาดไทยมีความยืดหยุ่นในการงดเว้นการส่งกลับผู้ย้ายถิ่น โดยผิดกฎหมายออกนอกประเทศ

2.2 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 บริหารจัดการโดยกระทรวงแรงงาน ถูกยกเลิกเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2551 ห้ามคนต่างด้าวทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงานแม้จะได้รับวีซ่าถูกประเภทแล้วก็ตาม ใบอนุญาตทำงานจะใช้ได้สำหรับ

ตำแหน่งงานและนายจ้างที่ระบุไว้โดยเฉพาะเท่านั้นและอาจจำกัดพื้นที่การทำงานได้ คู่สมรสของแรงงานได้รับอนุญาตให้อยู่ในประเทศในฐานะผู้ติดตามแต่ห้ามทำงาน เว้นแต่จะมีใบอนุญาตทำงานของตนเอง ใบอนุญาตทำงานจะออกให้เฉพาะบางอาชีพซึ่งขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญในประเทศไทย ตามมาตราที่ 12 ของพระราชบัญญัตินี้ทำให้หน่วยงานราชการสามารถอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานเป็นการชั่วคราวในบางภาคอุตสาหกรรมตามเงื่อนไขที่กำหนดโดยมติคณะรัฐมนตรี ดังนั้นจึงสามารถประกาศให้จดทะเบียนแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำได้เป็นระยะ ๆ

2.3 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัตินี้มีการปรับเปลี่ยนสาระสำคัญไปจากกฎหมายเดิมหลายประการ เช่น กำหนดให้มีกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร มีคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว และคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว กำหนดค่าธรรมเนียมการจ้าง (Levy) รวมทั้งการกำกับดูแลและบทกำหนดโทษ ในส่วนการทำงานของคนต่างด้าวนั้นมีการปรับเปลี่ยนให้กำหนดงานที่คนต่างด้าวอาจทำได้จากเดิมที่กำหนดงานที่คนต่างด้าวห้ามทำ โดยต้องเป็นไปตามหลักการสามประการคือ คำนึงถึงความมั่นคงของชาติ คำนึงถึงโอกาสในการประกอบอาชีพของคนไทย และคำนึงถึงความต้องการแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศซึ่งจะต้องออกกฎกระทรวงกำหนดงานที่คนต่างด้าวอาจทำได้ นอกจากนี้ยังกำหนดให้ผู้ที่เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติสามารถขอรับใบอนุญาตทำงานได้ อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวในพื้นที่ชายแดนทำงานบางประเภทหรือลักษณะงานได้ในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลที่กำหนดได้ (กฤษฎา อาชวนิจกุลและกุลภาวจนสาระ. 2552)

2.4 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บริหารจัดการโดยกระทรวงแรงงาน เป็นการกำหนดสิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้างสำหรับสัญญาจ้างงานทั่วไป แต่มีประโยชน์อย่างจำกัดสำหรับผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ในประเทศไทยซึ่งส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นแรงงานเถื่อน นอกจากนี้การคุ้มครองแรงงานก็ไม่ครอบคลุมภาคเศรษฐกิจที่แรงงานทักษะต่ำจำนวนมากทำงานอยู่

2.5 พระราชบัญญัติธุรกิจต่างชาติ พ.ศ. 2532 สำหรับคนต่างประเทศที่ต้องการประกอบธุรกิจในประเทศไทย

2.6 พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพ และวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 ซึ่งระบุกิจกรรม 39 ประเภทที่แรงงานต่างด้าวไม่สามารถทำได้ ซึ่งรวมถึงอาชีพ กรรมกรทั่วไป การทำการเกษตร งานทอผ้า และงานก่อสร้าง

2.7 พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520 กำหนดประเภทกิจการที่ส่งเสริม การลงทุน ภาวะโครงสร้างและนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมการลงทุน

2.8 พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 ซึ่งส่งเสริม การลงทุนของคนไทยและคนต่างชาติในพื้นที่ต่างจังหวัดของประเทศไทย

2.9 พระราชบัญญัติพิเศษเพื่อการส่งออก (EPZX) เป็นกฎหมายว่าด้วยการควบคุม การส่งออกไปนอกและการนำเข้ามาในราชอาณาจักรซึ่งสินค้าบางอย่าง

2.10 พระราชบัญญัติการค้ำมนุษย์ พ.ศ. 2551 ซึ่งให้ความคุ้มครองผู้ตกเป็นเหยื่อ ของการค้ำมนุษย์ การที่แรงงานต่างด้าวเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ ทำให้เกี่ยวข้องกับ หน่วยงานและข้าราชการจำนวนมากทำให้มีปัญหาในการบริหารจัดการ การบังคับใช้กฎหมาย และการปฏิบัติตามกฎหมาย รัฐบาลไทยได้พยายามที่จะให้การจ้างงานแรงงานต่างด้าวเป็นไป อย่างถูกต้องตามกฎหมายแต่ก็ยังคงมีแรงงานต่างด้าวจำนวนมากที่ลักลอบทำงานในประเทศไทย การจัดการการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ดังที่จะกล่าวถึงต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

1. การจัดองค์กร บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย

ในปี พ.ศ. 2544 รัฐบาลไทยได้กำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารงานแรงงาน ต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง เรียกโดยย่อว่า กบร. ระเบียบนี้กำหนดให้ กบร. ประกอบด้วย นายกรัฐมนตรีหรือผู้ที่นายกรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการ โดยมีรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นรองประธาน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ปลัดกระทรวงกลาโหม ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการ สังคม ปลัดกระทรวงสาธารณสุข เลขานุการคณะรัฐมนตรี เลขานุการสภาความมั่นคงแห่งชาติ เลขานุการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ ผู้อำนวยการสำนักงานข่าวกรองแห่งชาติ ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ผู้บัญชาการทหารบก ผู้บัญชาการทหารเรือ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เลขานุการกองอำนวยการความมั่นคงภายใน

อธิบดีกรมการจัดหางาน อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้ง ไม่เกินสี่คนเป็นกรรมการ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารแรงงานต่างด้าว หลบหนีเข้าเมือง (ก้นยายน พ.ศ. 2544) ต่อมาใน พ.ศ. 2546 ได้ออกระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2546 ให้ กบร. เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการ บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนี เข้าเมือง กบร. มีหน้าที่พิจารณากำหนดนโยบาย แนวทางแผนงาน และมาตรการในการบริหาร จัดการและแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้ง การป้องกัน ปราบปราม และการดำเนินการอื่นที่จำเป็นในการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนี เข้าเมือง (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2552)

การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทยเป็นการกิจ หนึ่งในความรับผิดชอบของกรมการจัดหางานภายใต้พระราชบัญญัติการทำงานของคน ต่างด้าว พ.ศ. 2551 โดยมีหน่วยปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รายละเอียด ดังนี้ หน่วยปฏิบัติงานในส่วนกลาง ได้แก่ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (กลุ่มพิจารณาอนุญาตการ ทำงานของคนต่างด้าวในระบบและศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน : One Stopservice) สำนักจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ 1 - 12 กองการจัดระบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าว และหน่วย ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานจัดหางานจังหวัด 75 จังหวัดตามที่ได้อธิบายมา ข้างต้น แม้ว่าสำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าวและหน่วยงานของกระทรวงแรงงานจะมี บทบาทหลักในการดูแลติดตามแรงงานต่างด้าว แต่ความร่วมมือของหน่วยงานทุกหน่วยงาน ที่เป็นสมาชิกของ กบร. ทั้งในส่วนกลางและในระดับท้องถิ่น รวมทั้งหน่วยงานภาคเอกชน ทั้งที่เป็นหน่วยงานภาครัฐกิจและหน่วยงานพัฒนาเอกชน ตลอดจนองค์กรระหว่างประเทศ ต่างก็มีบทบาทที่จะทำให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพกรอบนโยบาย กฎหมายและองค์การบริหารจัดการมีความเกี่ยวข้องกับประเด็น สำคัญของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ซึ่งแบ่งออกเป็นสี่เรื่อง ดังนี้

2. ประเด็นสำคัญของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง จากการทบทวน วรรณกรรมในเบื้องต้น จะเห็นได้ว่าแรงงานต่างด้าวเหล่านี้เข้ามามีบทบาทสำคัญในภาค การผลิต รวมทั้งการเข้ามาทำงานของแรงงานเหล่านี้ส่งผลต่อระบบสังคม เศรษฐกิจและความ มั่นคงของประเทศด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจะขอกล่าวถึงประเด็นสำคัญของการบริหารจัดการแรงงาน ต่างด้าว ในหัวข้อประเด็นสำคัญของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวประกอบด้วยหัวข้อ

ต่าง ๆ ได้แก่แรงงานต่างด้าวกับการพัฒนา การดำเนินการเพื่อเอื้อต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว ประเด็นและกิจกรรมอื่นที่มีความเชื่อมโยงกัน (Cross - Cutting Issues) ตามรายละเอียดดังนี้

3. แรงงานต่างด้าวกับการพัฒนา

Huguet (2008 : 11) กล่าวว่าแรงงานข้ามชาติถูกมองว่าเป็นผลพวงของการพัฒนา มากกว่าเป็นต้นเหตุหรือพลังขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดการพัฒนามากกว่า แรงงานข้ามชาติยังขาดโอกาส ในการพัฒนาตนเองและการพัฒนาชุมชนและสังคมตามที่กล่าวถึงต่อไปนี้ในปัจจุบันรัฐบาล ไทยอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านทั้งสามประเทศทำงานในสองอาชีพ ได้แก่อาชีพกรรมกรและอาชีพคนรับใช้ในบ้าน โดยนิยามว่าเป็นงานที่ไม่ได้ใช้ความรู้ ใช้กำลัง กายทำซ้ำ ๆ

อารี จำปากล้า และศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต (2009 : 16) ได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ที่ ทำงานในประเทศไทยมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปีผลการศึกษาพบว่ามากกว่าหนึ่งในสาม ของแรงงานที่ทำงานในประเทศไทยนานกว่าสองปีเห็นว่าไม่ได้เรียนรู้ทักษะ หรือเรียนรู้ทักษะ น้อยจากการมาทำงานในประเทศไทย พบว่า เงินที่ส่งกลับบ้านเป็นรายได้สำคัญของครอบครัว ในประเทศต้นทาง โดยเป็นความเห็นร้อยละ 55.6 ของกลุ่มตัวอย่างชาวลาว ร้อยละ 50.8 ของกลุ่มตัวอย่างจากสหภาพพม่า และร้อยละ 39.5 จากราชอาณาจักรกัมพูชา ตามลำดับ ในระยะเวลาสองปีโดยเฉลี่ยมีการส่งเงินกลับบ้านประมาณ 12,500 บาทเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย ประจำวัน การดูแลสุขภาพอนามัย การซื้ออุปกรณ์เครื่องใช้ในครอบครัวและการศึกษา ตามลำดับ ร้อยละ 30 ของกลุ่มตัวอย่างต้องการให้ครอบครัวใช้เงินที่ส่งกลับบ้านในการสร้าง รายได้ให้แก่ครอบครัว ส่วนใหญ่ผู้รับเงินที่แรงงานส่งกลับบ้านเป็นพ่อแม่ของแรงงานกลุ่มผู้ แต่งงานแล้วเป็นกลุ่มที่ส่งเงินกลับบ้านมากที่สุด (ค่ามัธยฐาน = 40,000 บาท) ระยะเวลาที่ได้รับ เงินหลังการส่งเงินคือเวลาสองวันหรือไม่เกินหนึ่งสัปดาห์ วิธีการในการส่งเงินกลับบ้านของ แรงงานชาวลาวมีความหลากหลายมากกว่าแรงงานจากอีกสองประเทศ โดยแรงงานชาวลาว ส่งเงินผ่านญาติร้อยละ 32.5 ผ่านเพื่อนร้อยละ 19.7 ผ่านระบบธนาคารร้อยละ 15.4 และนำกลับ บ้านเองร้อยละ 12

4. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เป็นแนวคิดที่เป็นเป้าหมายที่พึงปรารถนาของแต่ละ สังคมและเป็นองค์ประกอบในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และสุขภาพอนามัย ตลอดจนสิ่งที่อยู่ข้างใน เช่น ความรู้สึกสบายใจ ความมั่นคงปลอดภัย

ความร่วมมือร่วมใจหรือความสัมพันธ์ทางสังคมของมนุษย์

กุหลาบ รัตนสังฆกรรม และคณะ (2535 : 10 – 11) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพเป็นอยู่ทางด้านร่างกายของมนุษย์ อารมณ์ สังคม ความคิดและจิตใจ โดยบุคคลสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย หมายถึง น้ำ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย สุขภาพ อนามัยพลังงาน สิ่งอำนวยความสะดวกสบายในครอบครัวและในการประกอบอาชีพ

2. คุณภาพชีวิตด้านอารมณ์ หมายถึง การพักผ่อนหย่อนใจที่มีประโยชน์ ความชื่นชอบในศิลปวัฒนธรรม ความอบอุ่นในครอบครัวและชุมชน

3. คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมที่บริสุทธิ์สะอาด และเป็นระเบียบ ปราศจากมลภาวะทางน้ำ ดิน อากาศ และเสียง เป็นต้น มีทรัพยากรที่จำเป็น ในการดำรงชีวิต การเดินทางสะดวกสบาย

4. คุณภาพชีวิตด้านวัฒนธรรม หมายถึง โอกาสในการศึกษาและการประกอบ อาชีพที่เท่าเทียมกัน ความปลอดภัยในชีวิต ความเสมอภาค ความเป็นธรรมด้านรายได้

5. คุณภาพชีวิตด้านความคิด หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในด้านต่าง ๆ และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของคนได้ การมีเป้าหมายในชีวิต

6. คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ หมายถึง การมีคุณธรรมในตัว เช่น ซื่อสัตย์สุจริต มีเมตตาช่วยเหลือเกื้อกูล กตัญญูกตเวที ความจงรักภักดีต่อชาติ ความศรัทธาในศาสนา ความเสียสละ และการละเว้นอบายมุขต่าง ๆ

สุพรรณิ ไชยอำพร และ สนิท สมัครงการ (2535 : 7) คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิต ที่มีความสุข ทั้งทางกายและจิตใจ สุขภาพกาย คือ ได้รับตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน อย่างเพียงพอ เช่น การอบรมสั่งสอนจากครอบครัวอย่างดี การมีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรง การได้รับการศึกษาที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และความสุข คือ การมีความ สมดุลทางด้านความเชื่อ ค่านิยมและจริยธรรม สุพรรณิ ไชยอำพร และ สนิท สมัครงการ (2535 : 148 – 158) กล่าวว่าเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตของคนไทย มีดังนี้

1. ด้านครอบครัว ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว สิ่งแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกครอบครัว รวมถึงความสะดวกสบายในการเดินทาง

2. ด้านสังคม ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อน ความสะดวกสบายในการ พบปะสังสรรค์

3. ด้านการงาน ประกอบด้วย ความมั่นคง ความเป็นอิสระ โอกาสการแสดงความสามารถและความก้าวหน้า
4. ด้านสุขภาพอนามัย ประกอบด้วย ความแข็งแรงของสุขภาพร่างกาย
5. ด้านเวลาว่างและการพักผ่อน ประกอบด้วย การใช้เวลาว่าง เล่นกีฬา ทำงานอดิเรก ชมรายการบันเทิง และการเดินทางไปพักผ่อน
6. ด้านศาสนา ประกอบด้วย ความศรัทธาต่อหลักศาสนา และการปฏิบัติธรรม
7. ด้านตนเอง ประกอบด้วย ความภาคภูมิใจตนเองเกี่ยวกับความสำเร็จทางชีวิตด้านการทำงาน การศึกษาและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
8. ด้านสาธารณสุข ประกอบด้วย การให้บริการสถานพยาบาลความสามารถของแพทย์และพยาบาล
9. ด้านการบริโภค ประกอบด้วย ความหลากหลายของสินค้า คุณภาพสินค้า และการให้บริการ

Campbell (1987 : 19 ; อ้างอิงใน ศศิธร นุชนาคา. 2536 : 19) เสนอว่าคุณภาพชีวิตมี 3 ด้านดังนี้

1. ด้านร่างกาย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านมลภาวะ ความหนาแน่นของประชากร และสถานที่อยู่อาศัย
2. ด้านสังคม ประกอบด้วย ปัจจัยการศึกษา สุขภาพอนามัย ความเป็นอยู่ของครอบครัว
3. ด้านจิตวิทยา ประกอบด้วย ความพึงพอใจ ความสำเร็จ ความผิดหวัง และความคับข้องใจ

Huguet (2539 : 17) คุณภาพชีวิต หมายถึง การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีทั้งด้านสภาพร่างกาย สภาพจิตใจ และสภาพทางสังคมและเศรษฐกิจคุณภาพชีวิตด้านสภาพร่างกาย หมายถึง อาหาร โภชนาการ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย สุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน สิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการดำรงชีวิต และสภาพแวดล้อมที่บริสุทธิ์

1. คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ หมายถึง มีศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรมในตัว และสังคมความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดี มีเกียรติและศักดิ์ศรี ความศรัทธาเชื่อมั่น และความพึงพอใจ
2. คุณภาพชีวิตด้านสังคม หมายถึง การศึกษาและการประกอบอาชีพที่ดี และเหมาะสม มีระเบียบวินัยตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ

และสังคมแห่งชาติ กำหนดตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของคนไทย โดยเครื่องชี้วัดจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.)

คณะกรรมการอำนวยการงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน (กรมพัฒนาชุมชน. 2545) มีดังนี้

1. อาหารและโภชนาการ
2. สภาพที่อยู่อาศัย
3. บริการพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมที่จำเป็น
4. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
5. การพัฒนาอาชีพ
6. การวางแผนครอบครัว
7. การมีส่วนร่วมทางสังคม
8. การมีคุณธรรม
9. การรักษาสีงแวดล้อม

5. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยและสภาพการทำงาน

ชมพูศักดิ์ พูลเกษ และ กุศล สุนทรธาดา (2532 : 41) กล่าวถึง ปัจจัยในด้านการทำงาน โดยการออกแบบงานให้เหมาะสมกับคนที่ทำงานประเภทนั้น ๆ ทั้งทางด้านกายวิภาค สรีรวิทยา และจิตวิทยาของบุคคลนั้น ๆ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข โดยจำแนกองค์ประกอบต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ด้านกายวิภาค (Anatomy) คือ ขนาดรูปร่างของมนุษย์ ทำท่างในการทำงานของบุคคล ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเครื่องจักรว่าเหมาะสมกัน ไหมกรณีที่ใช้เครื่องจักรในการทำงาน การออกแบบอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย โดยพิจารณาจาก ขนาด รูปร่างของมนุษย์เป็นหลัก เนื่องจากออกแบบเครื่องจักร อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เหมาะสม จะทำให้คนงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้สึกสบายปราศจากความเครียดต่าง ๆ แต่ถ้าออกแบบงานหรือบริเวณงานไม่เหมาะสม จะทำให้การทำงานเกิดความผิดพลาดได้ หรือแม้แต่การทำงานด้วยท่าทางที่ไม่เหมาะสมก็จะทำให้การออกแรงได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสำคัญต่อการมองเห็นในระหว่างปฏิบัติงานดังนั้นในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน คนงานควรจะได้ทำงานเพราะจะช่วยลดความเค้นของเขาซึ่งจะเป็นการลดพลังงานของร่างกายและลดการไหลเวียนของโลหิต แต่ถ้าการทำงานจำเป็นต้องยืนก็ควรยืน

ในที่ที่มีความมั่นคงและแข็งแรง เพราะจะช่วยให้การออกแรงในการทำงานเป็นไปอย่างเหมาะสมและสะดวกสบาย แต่ควรมีการนั่งด้วยในช่วงพักการทำงาน

2. ด้านสรีรวิทยา (Physiology) แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

2.1 สรีรวิทยาในการทำงาน โดยพิจารณาเกี่ยวกับการใช้พลังงานในการทำงาน บุคคลมีพลังงานเพียงพอกับงานหรือไม่ หากงานนั้นใช้พลังงานมากเกินไปก็อาจส่งผลต่อสุขภาพได้

2.2 สรีระสิ่งแวดลอม โดยพิจารณาในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านสารเคมี ชีวะ และฟิสิกส์ เช่น ความร้อน แสง เสียง สารเคมี เชื้อโรคต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพ

3. ด้านจิตวิทยา (Psychology) แบ่งเป็น 2 ส่วน

3.1 ความชำนาญงาน คือ เข้าใจในลักษณะของงาน กับความเหมาะสมของงานว่าบุคคลจะทำงานลักษณะไหน รวมถึงตัดสินใจทำงานนั้นๆพิจารณาด้านจิตวิทยาสังคมของบุคคลในกาทำงานหรือเรียก “ สภาวะการทำงาน ” หมายถึง สภาวะด้านเวลา สภาวะทางสังคมและสภาวะข้อมูลข่าวสาร

3.2 สภาวะด้านเวลา ประกอบด้วย ดังต่อไปนี้

3.2.1 ระยะเวลาการทำงานต่อวัน คือการทำงานต่อเนื่องกันวันละหลาย ๆ ชั่วโมง และการทำงานล่วงเวลา นอกจากจะทำให้เกิดปัญหาการเจ็บป่วย และอุบัติเหตุยังทำให้ประสิทธิภาพของงานที่ทำต่ำลงอีกด้วย โดยทั่วไปหลักในการทำงานคือทำงานสัปดาห์ละ 5 วัน วันละ 8 ชั่วโมง ถ้ามานกว่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานที่ลดลง หรือเกิดความเหนื่อยล้าได้

3.2.2 วันหยุดพักผ่อน นับว่ามีความสำคัญสำหรับการทำงานทุกอาชีพ เพราะการทำงานบางอย่างเป็นงานที่ซ้ำซากน่าเบื่อหน่ายและงานบางอย่างต้องปฏิบัติตามจังหวะของเครื่องจักรที่ส่งมาเป็นระยะซึ่งการจะปฏิบัติงานให้เสร็จตามเวลาที่จำกัด ลักษณะงานเหล่านี้อาจทำให้เกิดความเครียดได้ และอาจทำให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานขึ้นได้ โดยธรรมชาติของมนุษย์ จะไม่สามารถทนอยู่กับการทำงานที่ต้องทำตลอดเวลาได้เกิน 4 ชั่วโมง และงานที่ต้องทำโดยใช้ความพยายามหรือความตั้งใจ และสมาธิในการทำงานสูง จะต้องมีการหยุดพักทุก ๆ 2 ชั่วโมง

3.2.3 การทำงานเป็นผลัด โดยเฉพาะการทำงานตอนกลาง คือเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาและไม่เหมาะสมกับสภาพบุคคลในเชิงสรีระวิทยา จิตวิทยา และสังคมวิทยา

3.3 สภาวะด้านสังคม ได้แก่

3.3.1 สัมพันธภาพของบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา

การควบคุมในการทำงาน

3.3.2 ความพึงพอใจในการทำงาน การให้รางวัลตอบแทนต่าง ๆ

3.4 สภาวะด้านข้อมูลข่าวสารได้แก่ การรับและการสื่อสารข้อมูลในการปฏิบัติงาน การเสนอข้อมูลข่าวสารของบริษัทเพื่อป้องกัน ไม่ให้เกิดความผิดพลาด และการอบรมพนักงานในการทำงาน ตลอดจนสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

3.5 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ได้จัดทำคู่มือสวัสดิการในการทำงาน โดยมีแนวคิด (กระทรวงมหาดไทย กรมแรงงาน. 2532 : 1 – 4) ดังนี้

3.5.1 ให้ความปลอดภัยในการทำงาน การประสบอันตรายของลูกจ้าง หรือการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงานให้กับนายจ้าง ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

3.5.2 ให้อรรถภาพที่ดีในการทำงาน การมีสุขภาพอนามัยที่ดีจากการทำงาน ทำลูกจ้างทำงานให้กับนายจ้างได้อย่างราบรื่นไม่เสียเวลาไปกับการเจ็บป่วย ซึ่งจะมีผลทำให้การทำงานมีคุณภาพดี ดังนั้นนายจ้างควรที่จะจัดการกับสาเหตุที่จะทำให้ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือไม่สบาย ซึ่งการมีสุขภาพไม่ดีของลูกจ้างมักจะเกิดจากสิ่งแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ เช่น แสงสว่าง ของเสีย ความร้อน ฝุ่นละออง สารเคมี ตลอดจนวัตถุอันตราย ที่เป็นสาเหตุให้สุขภาพไม่ดี เป็นต้นการจัดสวัสดิการในส่วนนี้จะไม่เกิดหากไม่ได้รับความร่วมมือจากลูกจ้าง เพราะถึงแม้ว่านายจ้างจะมีสวัสดิการให้ แต่ถ้าลูกจ้างละเลยหรือใช้สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ไม่ถูกต้อง

4. ให้ความสะดวกสบายในการทำงาน และการดำรงชีวิตประจำวัน เพราะจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างด้วย เนื่องจากไม่มีปัญหาหรืออุปสรรคใดมาขัดขวางการทำงานหรือความตั้งใจการทำงาน

5. ให้อรรถภาพความทุกข์ในการทำงาน เนื่องจากทุกคนต่างก็ต้องมีความทุกข์ซึ่งจะแตกต่างกันไปมากบ้าง น้อยบ้าง ซึ่งคนที่ตกอยู่ในความทุกข์ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้การทำงานตกต่ำซึ่งความทุกข์ดังกล่าวอาจเป็นทั้งความทุกข์ที่เกิดจากตัวบุคคลเองหรือครอบครัวของลูกจ้างซึ่งจะมีผลกระทบต่อการทำงาน

6. ให้อรรถภาพต่อการทำงาน โดยอรรถภาพจะเป็นพลังทำให้เกิดอรรถภาพแรงกายในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ในการทำงานไม่ว่าจะระดับใด หากมีขวัญและอรรถภาพดีต่อให้มี

ปัญหาอุปสรรคมากเพียงใดก็สามารถผ่านไปได้ การจัดสวัสดิการของนายจ้างเพื่อให้เกิดกำลังใจในการทำงานจึงมีความจำเป็นมาก

7. ให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร หากจิตใจมีความคิดที่ดีย่อมเกิดการปฏิบัติที่ถูกต้องชอบธรรมหากนายจ้างได้จัดสวัสดิการให้กับลูกจ้างซึ่งลูกจ้างย่อมมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและต่อองค์กร เมื่อลูกจ้างมีความรู้สึกดีต่อหน่วยงานย่อมก่อให้เกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ เกิดความมานะ บากบั่นในการทำงาน เกิดการประสานงานระหว่างลูกจ้างเพื่อร่วมมือกันทำงาน และทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง

8. ให้ความรักใคร่กลมเกลียวระหว่างลูกจ้างด้วยกันในสถานประกอบการนั้น ๆ เนื่องจากความสำเร็จและคุณภาพของงานจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจประสานงานกัน ทำให้ผลประกอบการราบรื่น โดยการจัดสวัสดิการให้กับลูกจ้าง เช่น การจัดสังสรรค์ระหว่างลูกจ้างในที่ทำงานเดียวกัน

9. ให้เกิดความรับผิดชอบต่องานมากขึ้น ซึ่งความรับผิดชอบของลูกจ้างต่องานในหน้าที่รับผิดชอบเป็นปัจจัยสำคัญของลูกจ้างแต่ละคน หากลูกจ้างมีความรับผิดชอบต่องานที่ดี มีความรับผิดชอบสูงความสำเร็จและคุณภาพของงานย่อมสูงขึ้นด้วย การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้กับลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างเกิดความรับผิดชอบต่องานจึงเป็นสิ่งสำคัญ

10. ให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน การทำงานที่มีประสิทธิภาพเกิดจากปัจจัยหลายอย่างเช่น จิตใจของลูกจ้าง ความรู้และทักษะความสามารถเป็นต้น โดยสามารถกระตุ้นจากการจัดสวัสดิการในการฝึกอบรมหรือสนับสนุนให้ลูกจ้างศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างเกิดความเชี่ยวชาญในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้นการจัดสวัสดิการเป็นการดำเนินการของนายจ้าง และรัฐบาลเพื่อทำให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความก้าวหน้าและมั่นคงในการดำรงชีวิตซึ่งจะมีผลต่อสภาพชีวิตการทำงานที่มีประสิทธิผลให้งานมีประสิทธิภาพ โดยเป็นผลจากการที่แรงงาน ได้รับประโยชน์เพิ่มเติมนอกเหนือจากค่าจ้าง และค่าตอบแทนนำไปสู่ผลประโยชน์ทางด้านจิตใจ

โดยสรุปจากแนวคิดการจัดสวัสดิการให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน การทำงานที่มีประสิทธิภาพเกิดจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น จิตใจของลูกจ้าง ความรู้และทักษะความสามารถเป็นต้น โดยสามารถกระตุ้นจากการจัดสวัสดิการในการฝึกอบรมหรือสนับสนุนให้ลูกจ้างศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างเกิดความเชี่ยวชาญในการทำงาน ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น การจัดสวัสดิการเป็นการดำเนินการของนายจ้าง และรัฐบาล เพื่อให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความก้าวหน้าและมั่นคงในการดำรงชีวิต ซึ่งจะมีผลต่อสภาพชีวิตการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ให้งานมีประสิทธิภาพ โดยเป็นผลจากการที่แรงงาน ได้รับประโยชน์เพิ่มเติม นอกเหนือจากค่าจ้าง และค่าตอบแทนนำไปสู่ผลประโยชน์ทางด้านจิตใจ

สถานการณ์ของแรงงานต่างด้าวชาวลาวในประเทศไทย

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยและได้ทำการศึกษาเบื้องต้น โดยการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ราชการ เจ้าหน้าที่หน่วยงานระหว่างประเทศและเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนรวมจำนวน 12 คนในระหว่างเดือนมีนาคมถึงเดือนมิถุนายน 2557 พบข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนแรงงานต่างด้าวชาวลาวในประเทศไทย อาชีพและจังหวัดที่ทำงาน สาเหตุและเส้นทางการอพยพ การดำเนินการตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจ้างแรงงานสภาพการอพยพและสภาพการทำงาน ดังนี้

1. จำนวนแรงงานต่างด้าวชาวลาวในประเทศไทย

แรงงานต่างด้าวชาวลาวส่วนใหญ่ทำงานในประเทศไทยโดยไม่มีเอกสารของทางราชการจึงทำให้ไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน การที่ทั้งสองประเทศมีพรมแดนติดต่อกันเป็นระยะทางยาวทำให้การข้ามพรมแดนทำได้ง่าย ผู้คนในจังหวัดชายแดนจำนวนมากที่เป็นญาติพี่น้อง มิตรสหาย กับชาวลาวและผู้คนของทั้งสองประเทศมีประเพณีในการเดินทางไปมาหาสู่และทำงานในอีกประเทศหนึ่งมาเป็นเวลาช้านาน ทำให้ชาวลาวจำนวนมากเข้ามาทำงานในเขตไทยโดยมีเพียงจำนวนน้อยมากที่จดทะเบียนกับทางราชการ จากการศึกษาเบื้องต้นของผู้วิจัย ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ประมาณว่าน่าจะมีจำนวนไม่น้อยกว่าสองแสนคน จำนวนนี้ใกล้เคียงกับรายงานของ Martin. (2550 : 9-17) ซึ่งกล่าวว่าแรงงานจากพม่า ลาวและกัมพูชามีจำนวนประมาณ 1,800,000 คน ใน พ.ศ. 2550 โดยเป็นชาวลาวประมาณร้อยละ 12 หรือประมาณ 216,000 คน อย่างไรก็ตามรายงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศกล่าวว่า มีชาวลาว จำนวน 191,614 คน ที่ทำงานในประเทศไทยโดยไม่มีเอกสารของทางราชการ โดยเป็นหญิงและเด็กที่ทำงานในประเทศไทยมากกว่า 100,000 คน

จากการศึกษาเบื้องต้นในเดือนมีนาคมถึงเดือนมิถุนายน 2552 เจ้าหน้าที่หน่วยงานพัฒนาเอกชนและเจ้าหน้าที่หน่วยงานระหว่างประเทศทั้งหมดเห็นว่าจำนวนแรงงานต่างด้าว

ชาวลาวที่ไม่จดทะเบียนมีจำนวนมากกว่าที่จดทะเบียน รายงานของกรมการจัดหางานระบุว่า มีแรงงานต่างด้าวชาวลาวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อสิ้นเดือนธันวาคม พ.ศ. 2552 จำนวน 110,854 คน เป็นแรงงานที่นำเข้ามาตามบันทึกความเข้าใจด้วยความร่วมมือในการจ้างงานจำนวน 10,212 คน และเป็นชาวลาวในกลุ่มพิสูจน์สัญชาติจำนวน 39,882 คน

2. อาชีพและจังหวัดที่ทำงาน

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (พ.ศ. 2551) ระบุว่าแรงงานต่างด้าวชาวลาวที่จดทะเบียนทำงานในอาชีพต่าง ๆ ตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ เกษตรกรรมจำนวน 4,262 คน งานก่อสร้างจำนวน 1,754 คน งานบ้านจำนวน 1,068 เป็นที่น่าสนใจว่ามีผู้ที่ทำงานในเรือประมงจำนวน 644 คนด้วยอย่างไรก็ตาม จากข้อมูลของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว ใน พ.ศ. 2545 ระบุว่าแรงงานชาวลาวที่ทำงานบ้านจำนวน 12,676 คน รองลงมา ทำงานในงานกิจกรรม 3,993 คน ในงานก่อสร้าง 1,389 คนงานส่งสินค้า 656 คนงานประมงในทะเล 1307 คน งานด้านปศุสัตว์ 600 คน งานเกี่ยวกับเชรามิค 160 และทำงานในสาขาอื่น ๆ 19599 คน รวม 30,735 คน ทั้งนี้จำนวนที่กล่าวมาเป็นตัวเลขของแรงงานต่างด้าวชาวลาวที่จดทะเบียนกับทางราชการ ไม่ได้เป็นตัวเลขที่แท้จริงของแรงงานต่างด้าวชาวลาวสำหรับสถานที่ทำงาน ตามรายงานของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2550 พบว่า ส่วนใหญ่ทำงาน แรงงานต่างด้าวชาวลาวที่จดทะเบียนทำงานมากในกรุงเทพมหานคร ภาคตะวันออก ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปริมณฑล ภาคใต้และภาคตะวันตกตามลำดับ

3. เส้นทางและการเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทย

ประเทศไทยและ สปป. ลาว มีชายแดนติดต่อกันยาวประมาณ 1,800 กิโลเมตร โดยมีแม่น้ำโขงเป็นเส้นกั้นเขตแดนหลักตามธรรมชาติ การข้ามพรมแดนระหว่างสองประเทศจึงเป็นเรื่องที่ทำได้ง่าย รายงานของมูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย

Uthai Suksiri (2007 : 28) ได้ศึกษาแรงงานจาก สปป.ลาว มาสู่ประเทศไทย ที่เดินทางจากแขวงสะหวันเขตมายังจังหวัดมุกดาหาร จากแขวงสาละวัน เซซงและจำปาสัก มายังจังหวัดอุบลราชธานี และจากแขวงชัยบุรีมายังจังหวัดเชียงราย สถาบันวิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย (2547 : 19) รายงานว่าแรงงานชาวลาวส่วนใหญ่จะเคลื่อนย้ายเข้ามายังจังหวัดเชียงราย น่าน พะเยา และจังหวัดอื่น ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ก่อน - หลัง จากนั้นจะเคลื่อนที่ต่อไปยังภาคกลาง ภาคตะวันตก และภาคใต้ของประเทศไทยต่อไปในการหางาน แรงงานชาวลาวจะใช้เครือข่ายทางสังคมมากกว่าการใช้สำนักงานจัดหางาน

Wille (2001 : 2 - 3) รายงานว่าเด็กชาวลาวส่วนใหญ่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จะจัดการเกี่ยวกับการเดินทางมาหางานทำในเมืองไทยด้วยตนเอง สำหรับเด็กผู้หญิงและชนเผ่า ส่วนใหญ่จะเดินทางมากับสมาชิกในครอบครัวซึ่งเป็นผู้จัดแจงการเดินทาง มีเพียงส่วนน้อย เท่านั้นที่มีงานรองรับอยู่ในเมืองไทยอยู่แล้ว ผู้จัดแจงเกี่ยวกับการเดินทางซึ่งกลุ่มแรงงานเด็ก ไม่รู้จักมีเพียงหนึ่งในสี่เท่านั้น

กามมณีวรรณ โปธิชัย (2008 : 277 - 278) ระบุว่าความต้องการทางเศรษฐกิจ เป็นสาเหตุสำคัญของการเข้ามาทำงานในประเทศไทย แรงงานชาวลาวเข้ามาทำงานในประเภท ที่คนไทยไม่นิยมทำโดยมาจากทุกแขนงใน สปป. ลาว โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากแขนงที่ติดกับ ชายแดนประเทศไทย ผู้ย้ายถิ่นสามารถเดินทางเข้าประเทศไทยอย่างสะดวกทั้งในกลุ่มที่ทำ เอกสารการเดินทางข้ามแดนและกลุ่มที่ข้ามมายังประเทศไทยโดยไม่ได้ดำเนินการด้านเอกสาร เข้าเมือง ผู้ย้ายถิ่นส่วนหนึ่งไม่ทราบด้วยซ้ำไปว่าจำเป็นต้องมีเอกสารในการเดินทางเข้ามา ประเทศไทย กามมณี โปธิชัยได้แบ่งผู้ย้ายถิ่นที่มาจาก สปป. ลาว เป็นสามกลุ่มได้แก่กลุ่ม ผู้มีญาติอยู่ในประเทศไทย กลุ่มผู้เพื่อนหรือคนรู้จักที่ทำงานในประเทศไทย และกลุ่มที่เดินทาง มายังประเทศไทยกับนายหน้าจัดหาแรงงานในรายงานฉบับเดียวกันพบว่าในจำนวนสมาชิก ของครอบครัว จำนวน 203 ราย ที่ได้สัมภาษณ์และมีแรงงาน 101 คนที่มาทำงานในประเทศไทย ในจำนวนนี้มีเพียงร้อยละ 13.3 เท่านั้น ที่ได้จดทะเบียนกับทางราชการ มีจำนวนร้อยละ 50 ที่เดินทางมายังประเทศไทยเป็นกลุ่ม ร้อยละ 36.7 เดินทางมายังประเทศไทยตามลำพัง ร้อยละ 6.7 ที่เดินทางมาประเทศไทยพร้อมกับสมาชิกในครอบครัวทั้งหมด และร้อยละ 6.6 ที่เดินทางมาทำงานตามฤดูกาล

สภาพปัญหาและอุปสรรคของการจัดการแรงงานต่างด้าว

แม้ว่าแรงงานต่างด้าวจะมีส่วนอย่างสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย ให้เจริญเติบโตขึ้นก็จริง แต่การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวในจำนวนที่มากเกินไปเกินกว่าความต้องการ แรงงานของระบบเศรษฐกิจไทย และถ้าเป็นแรงงานที่ไม่มีคุณภาพด้วยแล้ว (เช่น ร่างกาย ไม่แข็งแรง มีโรคประจำตัว ไม่มีประสบการณ์หรือไม่มีความชำนาญ หรือไม่มีพื้นฐานความรู้ ใด ๆ เป็นต้น) แทนที่แรงงานเหล่านี้จะเป็นกำลังช่วยพัฒนาเศรษฐกิจให้เจริญเติบโต แต่อาจ กลับกลายเป็นตัวการที่สร้างความเสียหายต่างๆ ให้แก่ประเทศไทยได้เช่นกัน ดังนั้นภาครัฐและ ภาคเอกชนจะต้องร่วมมือกันหาแนวทางในการป้องกันและลดความเสียหายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น ต่อสังคมและประเทศชาติของเราให้จงได้

การที่กลุ่มแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในไทยมากขึ้นอาจก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมต่าง ๆ ตามมา เช่น ปัญหาการให้สัญชาติไทยแก่บุตรที่เกิดในไทยโดยมีพ่อแม่เป็นคนต่างด้าว อาจเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะเป็นการเพิ่มภาระด้านงบประมาณของประเทศในอนาคต และปัญหาด้านอาชญากรรมอาจเพิ่มมากขึ้นเพราะอาจมีแรงงานต่างด้าวบางส่วนมีประวัติเคยกระทำอาชญากรรมในประเทศของตนเองมาก่อน เมื่อเข้ามาในประเทศไทยก็อาจมาก่อนอาชญากรรมได้เช่นที่เคยกระทำมาเป็นต้น

แต่ที่สำคัญก็คือ มีแรงงานต่างด้าวจากบางประเทศได้รับการคุ้มครองดูแลเป็นอย่างดีจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ได้มีผู้ให้ความเห็นว่า เจ้าหน้าที่รัฐในพื้นที่อาจได้ผลประโยชน์ตอบแทน จึงดูแลให้ความคุ้มครองเป็นอย่างดี) ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่มักจะหลบเลี่ยงเข้ามาทำงานในไทยโดยผิดกฎหมาย และไม่จดทะเบียนขออนุญาตทำงานอย่างถูกต้อง ตัวอย่าง เช่น ชาวเวียดนามเข้ามาเก็บเงินค่าจอดรถบริเวณหน้าร้านอาหารต่าง ๆ ใกล้เคียง กับห้างตั้งฮั่วเส็ง ผังชนบุรี และหน้าร้านอาหารต่าง ๆ ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล ส่วนชาวแอฟริกันจะเข้ามาขายของบริเวณซอยนานา ถนนสุขุมวิท กรุงเทพฯ ชาวบังกลาเทศเข้ามาขายโรตีสาวอินเดียเข้ามาขายถั่วและออกเงินกู้ตามท้องถนนทั่วไป และชาวฟิลิปปินส์เข้ามารับจ้างสอนภาษาอังกฤษบริเวณซอยคลองตัน กรุงเทพมหานคร เป็นต้น

ในเรื่องนี้ต้องขอกล่าวตรง ๆ ว่า มีประเทศไทยประเทศเดียวในโลกที่ปล่อยให้คนต่างด้าวเข้ามาเก็บค่าจอดรถ หรือวางแผงขายของริมถนน หรือขายโรตีสาว หรือขายถั่ว หรือเข้ามาออกเงินกู้ได้อย่างเสรี ผู้เขียนอยากให้ว่าที่รัฐมนตรี และเจ้าหน้าที่รัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบทดลองเอาของไปวางขายริมถนนที่ญี่ปุ่น หรือไปเก็บค่าจอดรถที่อเมริกา แล้วดูว่าจะเกิดอะไรขึ้นกับท่าน

การเข้ามาทำงานและอยู่อาศัยร่วมกันของแรงงานต่างด้าวหลายชาติในประเทศไทยเป็นเวลานานอาจก่อให้เกิดปัญหาชนกลุ่มน้อยของคนชาติต่าง ๆ ขึ้น เนื่องจากเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่มักจะอยู่รวมกันเป็นกลุ่มเป็นพวกกับกลุ่มคนที่มีภาษา วัฒนธรรม และความเชื่อต่าง ๆ ที่เหมือนกัน แต่อาจมีความขัดแย้งกับกลุ่มคนที่มีเชื้อชาติ ภาษา วัฒนธรรม และความเชื่อที่แตกต่างกัน การเปิดเสรีให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาอยู่รวมกันเป็นจำนวนมากเป็นเวลานาน อาจนำไปสู่การเรียกร้องขอปกครองตนเอง และอาจมีการแก้ปัญหาดูด้วยการสู้รบกันจนกลายเป็นสงครามที่สร้างความเสียหายให้แก่ประเทศชาติ ตัวอย่างเช่น การสู้รบระหว่างชาวสิงหลกับชาวทมิฬในศรีลังกา และการสู้รบระหว่างระหว่างชาวอังกฤษกับชาวไอริชในไอร์แลนด์เหนือ เป็นต้น

นอกจากนี้ ถ้าเมื่อใดที่ตลาดแรงงานเกิดภาวะแรงงานต่างด้าวส่วนเกิน คือ แรงงานต่างด้าวบางส่วนไม่ได้รับการจ้าง หรือไม่มีงานทำแต่จำเป็นต้องเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว ในขณะที่ยังพักอาศัยอยู่ในประเทศไทย แรงงานต่างด้าวที่ว่างงานเหล่านี้อาจหันไปใช้วิธีการโจรกรรม การฉกชิงวิ่งราว หรือการก่ออาชญากรรมในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ได้ทรัพย์สินต่างๆ มาใช้จ่ายเพื่อดำรงชีพตนเองและครอบครัวของตน ดังนั้นรัฐและหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐจึงต้องจัดเตรียมทั้งงบประมาณและกำลังคนให้เพียงพอต่อการป้องกันและขจัดปัญหาอาชญากรรมต่าง ๆ ที่จะเพิ่มขึ้น

การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวจะเป็นการเพิ่มผู้ใช้บริการสาธารณะต่าง ๆ ในประเทศ ซึ่งเมื่อรวมกับคนไทยผู้บริภกรก็จะทำให้ปริมาณผู้ใช้บริการสาธารณะ (หรือผู้บริโภคสินค้าสาธารณะ) โดยรวมเพิ่มขึ้นด้วย ดังนั้นเมื่อมีผู้ใช้แรงงานต่างด้าวมาใช้บริการสวนสาธารณะ หรือไปเที่ยวชายหาด หรือแม้กระทั่งการใช้บริการรถโดยสารฟรี ซึ่งเป็นสินค้าสาธารณะ (Public Goods) เพิ่มมากขึ้นจะมีผลทำให้รัฐต้องเพิ่มบุคลากรและงบประมาณเพื่อให้บริการสินค้าสาธารณะต่าง ๆ เพิ่มขึ้นตามปริมาณผู้ใช้บริการที่เพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน

การที่แรงงานต่างด้าวหลายชาติเข้ามาทำงานในไทยได้อย่างเสรีและเป็นจำนวนมาก และอาจมีแรงงานต่างด้าวบางคนไม่ได้ผ่านการตรวจโรค ซึ่งแรงงานเหล่านี้อาจนำโรคติดต่อต่าง ๆ เข้ามาในประเทศไทย และได้กลายเป็นตัวการในการแพร่ขยายโรคที่ติดมากับตัวแรงงานต่างด้าวไปสู่ชุมชนต่าง ๆ ซึ่งหน่วยงานสาธารณสุขและหน่วยงานฝ่ายปกครองจะต้องเตรียมการทั้งอุปกรณ์ บุคลากรสายแพทย์และพยาบาล อาคารสถานที่ และรวมทั้งงบประมาณให้พร้อมเพียงเพื่อแก้ไขปัญหาเมื่อไทยได้เข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ. 2558

ความหลากหลายเชื้อชาติ หลากหลายวัฒนธรรมที่นำเข้าไทยโดยแรงงานต่างด้าว และคนต่างด้าว จะทำลายขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม และเอกลักษณ์ของชาติไทย ให้สูญสลายไปจนไม่เหลือความเป็นคนไทยอยู่อีกเลย เพราะคนไทยส่วนใหญ่จะเป็นคนใจดี มีเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ จริงใจ เชื้อคนง่าย ใช้ชีวิตความเป็นอยู่อย่างง่าย ๆ ที่สำคัญ คือ ชาวคนไทยส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญมาทางประวัติของชาติไทย และยังยอมรับวัฒนธรรมของชาติอื่นมาปฏิบัติโดยไม่รู้สึกริดพิดแต่อย่างใด ขอให้ดูตัวอย่างหนึ่งที่แสดงถึงการเสื่อมสลายของประเพณี วัฒนธรรมไทยในปัจจุบันปัญหาแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายเป็นเรื่องที่รัฐบาลพยายามแก้ไข โดยล่าสุดได้มีมติจากที่ประชุม ครม. เมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม ให้ขยายเวลาการอยู่ในราชอาณาจักรของแรงงานต่างด้าว ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

นำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน โดยถูกต้องตามกฎหมาย และการจัดการแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป - กลับ หรือทำงานตามฤดูกาลบริเวณชายแดนให้มีผลในทางปฏิบัติ โดยเร็วการจัดการกับปัญหาแรงงานต่างด้าวให้ได้ผลอย่างยั่งยืนนั้น จำเป็นต้องมีความเข้าใจ แรงจูงใจทางเศรษฐกิจของนายจ้าง ลูกจ้าง และแรงงานต่างด้าว และคำนึงถึง ผลได้ - ผลเสีย ระยะยาว เนื่องจากค่าแรงงานต่างด้าวถูกกว่าคนไทยคือ เฉลี่ยวันละ 125-128 บาท ดังนั้น ผู้ประกอบการจึงเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย นอกจากนี้แรงงานต่างด้าว ที่เข้ามาตามชายแดนควบคุมได้ยาก และจะเข้ามาตามแรงจูงใจทางเศรษฐกิจโดยไม่คำนึงว่า ผิดกฎหมายหรือไม่ มาตรการแก้ปัญหาจึงไม่ใช่เพียงการจัดการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว เท่านั้น แต่ต้องใช้วิธีการจัดการแรงงานทั้งระบบ โดยผมมีข้อเสนอ ดังนี้

สำรวจความต้องการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ สำรวจความต้องการแรงงาน ต่างประเทศในทุกประเภท ทุกระดับ ตั้งแต่ระดับมันสมอง คนที่ชำนาญในวิชาชีพเฉพาะทาง แรงงานในสาขาที่ไทยขาดแคลน ไปจนถึงแรงงานไร้ฝีมือประเภทต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดมาตรการด้านแรงงานกับอุตสาหกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมปรับโครงสร้าง การจ้างงานไปสู่ภาคการผลิตที่มีมูลค่าเพิ่มสูง รัฐบาลควรเร่งยกระดับฝีมือแรงงานไทยให้มี ทักษะสูงขึ้น เพื่อย้ายไปทำงานในภาคการผลิตที่มีมูลค่าเพิ่มสูง ซึ่งให้ค่าจ้างที่สูงกว่า นอกจากนี้ รัฐบาลจัดทำโครงการฝึกอบรมแรงงานไทยป้อนตลาดโลก โดยการสำรวจความต้องการ แรงงานในต่างประเทศ และฝึกอบรมแรงงานไทยให้มีทักษะตรงตามความต้องการในตลาด ต่างประเทศ และสนับสนุนให้แรงงานไทยไปทำงานยังต่างประเทศย้ายอุตสาหกรรมแรงงาน เข้มข้นอยู่ตะเข็บชายแดน หากต้องการให้มาตรการจัดการแรงงานต่างด้าวที่ทำงานแบบ ไป-กลับเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม รัฐบาลควรสนับสนุนให้เขตชายแดนเป็นเขตอุตสาหกรรม แรงงานราคาถูก และจัดมาตรการส่งเสริมการย้ายฐานการผลิตของอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงาน เข้มข้นไปยังชายแดนไทย เช่น การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน ระบบคมนาคมขนส่ง มาตรการรักษาความปลอดภัยในแถบชายแดนให้มีความพร้อมเพื่อรองรับการเปิดเขต อุตสาหกรรมใหม่ รวมถึงการอนุญาตให้อุตสาหกรรมเหล่านั้นใช้แรงงานต่างด้าวได้เต็มที่ย้าย ฐานการผลิตสู่ประเทศเพื่อนบ้าน ร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการกำหนดมาตรการ คัดกรองการลงทุนจากไทย การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรองรับการลงทุน และการกำหนด มาตรการส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศ ซึ่งจะทำให้แรงงานต่างด้าวที่เดินทางมาขาย แรงงานในประเทศไทยลดลงในระยะยาว ในขณะที่เดียวกันยังสามารถรักษาความอยู่รอด ของภาคอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานไร้ฝีมือของไทยไว้ได้ด้วย

บริบททั่วไปจังหวัดหนองคาย

1. สภาพทั่วไปของจังหวัดหนองคาย

จังหวัดหนองคาย มีประวัติความเป็นมายาวนานประมาณ 200 ปีเศษ โดยในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 3) เจ้าอนุวงศ์กษัตริย์ผู้ครองนครเวียงจันทน์ ได้ตั้งตัวเป็นกบฏ ยกกองทัพผ่านหัวเมืองมายังนครราชสีมา ทางกรุงเทพฯ ได้โปรดให้เจ้าพระยาราชสุภาวดี (สิงห์ สิงหเสนี) เป็นแม่ทัพมาปราบ โดยมีท้าวสุวอธรรมมา (บุญมา) ยกกองทัพมาจากเมืองยโสธร และ พระยาเชียงสา มาช่วยเป็นกำลังสำคัญ ในที่สุดสามารถจับตัวเจ้าอนุวงศ์ไปกรุงเทพฯจนสำเร็จและได้พระราชทานบำเหน็จ ถววงมาถึง 21 เมษายน พ.ศ. 2371 พระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว(รัชกาลที่ 3) โปรดเกล้าฯ ให้ท้าวสุวอธรรมมา (บุญมา) เป็นพระปฐมเทวภิบาล ดำรงตำแหน่งเจ้าเมืองหนองคายคนแรก และให้เมืองเวียงจันทน์ขึ้นตรงต่อเมืองหนองคาย ในปี พ.ศ. 2434 ภายหลังกบฏฮ่อ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 5) ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สมเด็จพระเจ้าน้องยาเธอ ประจักษ์ศิลปาคม เป็นข้าหลวงใหญ่ต่างพระองค์สำเร็จราชการมณฑลลาวพวน ตั้งที่ทำการมณฑลอยู่ที่เมืองหนองคาย ต่อมาในปี พ.ศ. 2436 ไทยเสียดินแดนฝั่งซ้ายของแม่น้ำโขงให้แก่ฝรั่งเศส และได้ระบุในสัญญาว่าห้ามมิให้ไทยตั้งหรือนำกองทัพทหารอยู่ในเขต 25 กิโลเมตร จากชายแดน กรมหลวงประจักษ์ศิลปาคมจึงทรงย้ายที่ทำการมณฑลฯ ไปอยู่บริเวณบ้านเดื่อหมากแข้ง และตั้งเป็นมณฑลอุดรธานี ต่อมาในปี พ.ศ. 2457 รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 6) ได้โปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติปกครองพื้นที่ขึ้น โดยให้ยกเลิกระบอบเจ้าปกครองทั่วประเทศ ในวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2458 กระทรวงมหาดไทยจึงได้มีคำสั่งสถาปนาเมืองข้าหลวงปกครอง ซึ่งต่อมาเรียกว่าผู้ว่าราชการจังหวัด และในปี พ.ศ. 2476 ได้มีการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาคเป็นจังหวัดและอำเภอ

ในปี พ.ศ. 2554 รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช (รัชกาลที่ 9) ได้มีพระราชบัญญัติตั้งจังหวัดบึงกาฬ พ.ศ. 2554 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2554) มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 23 มีนาคม 2554 โดยให้แยกอำเภอบึงกาฬ อำเภอปากคาด อำเภอโซ่พิสัย อำเภอพรเจริญ อำเภอเซกา อำเภอบึงโขงหลง อำเภอศรีวิไล และอำเภอบุ่งคล้า ออกจากจังหวัดหนองคายขนาดและที่ตั้ง จังหวัดหนองคาย มีเนื้อที่ประมาณ 3,026.534 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 1,891,583 ไร่ ลักษณะเป็นรูปยาวเรียงทอดไปตามลำน้ำโขง ซึ่งเป็นเส้นกั้นเขตแดนกับประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) มีความยาวทั้งสิ้น 210.60 กิโลเมตร ความกว้างของพื้นที่ที่ทอดขนานไปตาม ลำน้ำโขงโดยเฉลี่ย 20 -

25 กิโลเมตร ห่างจากกรุงเทพมหานครตามทางหลวงแผ่นดินสาย 2 (มิตรภาพ) ประมาณ 615 กิโลเมตรอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียงดังนี้

ทิศเหนือ ติดแม่น้ำโขงอันเป็นเส้นกั้นพรมแดนระหว่างประเทศไทยกับประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว

ทิศใต้ ติดอำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร อำเภอน้ำขุ่น อำเภอสว่างคอม และอำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี

ทิศตะวันออก ติดอำเภอปากคาด และอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดบึงกาฬ

ทิศตะวันตก ติดอำเภอปากชม จังหวัดเลยจังหวัดหนองคาย แบ่งเป็น 9 อำเภอ แยกเป็นตำบล 62 ตำบล



ภาพที่ 1 แผนที่จังหวัดหนองคาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สฤทธิเดช ขำปัญญา (2555) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการแรงงานกับการเตรียมการรองรับบริการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือแรงงาน โครงการวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาองค์ความรู้ที่ทันสมัยและเตรียมข้อมูลที่ทันต่อเหตุการณ์ด้านการย้ายถิ่นข้ามชาติรวมทั้งสภาวะปัญหาด้านเศรษฐกิจ สังคมและสุขภาพของแรงงานที่ย้ายถิ่นไปต่างประเทศ เพื่อศึกษาและประเมินผลกระทบของการย้ายถิ่นข้ามชาติทั้งจากนโยบายของประเทศสมาชิกอาเซียน และจากกรณีศึกษาของประเทศไทย โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานที่ด้อยทักษะและมีการย้ายถิ่นที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย แนวปฏิบัติ และมาตรการรองรับ

และบรรเทาปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อในระดับต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความพร้อมของ ประเทศสมาชิกอาเซียนในแต่ละด้านและในแต่ละช่วงเวลา การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1. การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งทุติยภูมิโดยอาศัยข้อมูลจากสิ่งตีพิมพ์ เอกสารทางวิชาการ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมโดยแหล่งต่าง ๆ ในประเทศ โดยประสานงานกับ กององค์การรัฐสภาอาเซียนระหว่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อขอ ความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูลที่เป็นและไม่มีอยู่ในประเทศไทยให้แก่คณะนักวิจัย เพื่อการศึกษาเปรียบเทียบ และวิเคราะห์สถานการณ์ของภูมิภาคอาเซียน

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการปฏิบัติการภาคสนามที่ดำเนินการในประเทศไทย ในภูมิภาคที่มีแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติออกไปจำนวนมาก รวมทั้งเลือกศึกษาพื้นที่ที่มีแรงงาน ต่างชาติย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมากด้วย เพื่อใช้เป็นกรณีศึกษาและจะได้นำไปใช้เป็นแนวทางศึกษาสภาพการณ์ด้านแรงงานข้ามชาติในประเทศอื่น ๆ ต่อไปในอนาคต

สรุป วิฤตเศรษฐกิจได้มีผลต่อการปรับเปลี่ยนทั้งในแง่ของกระแสของการย้ายถิ่น และนโยบายของการย้ายถิ่นในประเทศสมาชิกอาเซียนด้วยมิติและระดับความเข้มข้นที่แตกต่าง กันออกไป ทั้งนี้ ภาพรวมที่ชัดเจนมิใช่เพียงการที่ภาครัฐได้เพิ่มบทบาทของตนพร้อมด้วย มาตรการรองรับในหลายประการทั้งในการสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายของทางการ ในประเทศปลายทาง และในการส่งเสริมแรงงานไปทำงานในต่างประเทศของทางการใน ประเทศต้นทาง หากแต่ประเด็นที่สำคัญและมีความจำเป็นต้องพัฒนาต่อไปในอนาคต คือ

- 1) การตระหนักถึงความจำเป็นในการกำกับดูแลและควบคุมกระแสการย้ายถิ่นของแรงงาน ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมทั้งของภูมิภาคและในระดับประเทศ
- 2) ความจำเป็นในการแสวงหามาตรการในการจัดการให้กระแสการย้ายถิ่นเป็นไปอย่าง เหมาะสมกับอุปสงค์และอุปทานของแรงงานภายในภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเป็นที่ ประจักษ์ว่า ความต้องการแรงงานต่างด้าวนั้นมีอยู่จริงในโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจปัจจุบัน และ
- 3) ความจำเป็นในการจัดการลักลอบย้ายถิ่นของแรงงานให้หมดไป ทั้งนี้ การยกระดับ ทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งฝีมือของแรงงานให้ทัดเทียมและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของพัฒนาการทางเศรษฐกิจอาจเป็นแนวทางที่สำคัญที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชนต้องให้ความสำคัญ ครอบคลุมที่เป้าหมายทางเศรษฐกิจจะสังคมทั้งในระดับประเทศ และระดับภูมิภาคยังคงเป็นเป้าหมายที่อยู่กับการศึกษาภาพในการแข่งขัน ความร่วมมือกัน ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติระหว่างประเทศต้นทางและปลายทางในภูมิภาค

ในการบริหารจัดการในการบรรเทาปัญหาเกี่ยวกับการย้ายถิ่น ทั้งที่มีต่อประเทศที่เกี่ยวข้อง และต่อตัวผู้ย้ายถิ่น รวมทั้งความร่วมมือในลักษณะที่สามารถเพิ่มคุณประโยชน์ของการย้ายถิ่น ให้รับได้ทั่วถึงกันระหว่างประเทศต้นทางและปลายทางอาจเป็นจุดเริ่มต้นที่ต้องเร่งรัดให้เกิดขึ้น

ศิริไล ชยางกูร (2555) การวิจัยเรื่อง แรงงานข้ามชาติกับความต้องการดูแลผู้สูงอายุ ในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ ค้นหาและวิเคราะห์ถึงอุปสงค์ของแรงงานข้ามชาติทุกชาติพันธุ์กับความต้องการดูแลผู้สูงอายุและวิเคราะห์ เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงงานข้ามชาติทุกชาติพันธุ์กับความต้องการดูแลผู้สูงอายุ ใช้วิธีวิจัยเชิง ปริมาณ โดยออกบสอบถาม แรงงานข้ามชาติกับความต้องการดูแลผู้สูงอายุในเรื่องข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูล ด้านเศรษฐกิจ และสังคมและข้อมูลด้านอาชีพการงาน กับแรงงานข้ามชาติในกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล พบว่า แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มาจากประเทศสหภาพพม่า รองลงมาสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาวและกัมพูชา ตามลำดับ แรงงานข้ามชาติทุกชาติพันธุ์ไม่มีความ ต้องการเปลี่ยน งานเพื่อทำอาชีพบริการดูแลผู้สูงอายุ ไม่ต้องการความช่วยเหลือจากรัฐบาล ทั้งเรื่องการหางานให้ทำและ การอบรมวิีดูแลผู้สูงอายุเพียงขออาศัยอยู่โดยไม่ถูกเบียดเบียน และมีรายได้พอประทังชีพ พอใจกับงานที่ทำในปัจจุบัน แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่คิดว่า ขอทำงานในประเทศไทยชั่วระยะเวลาหนึ่งมีโอกาสจะ กลับไปอยู่ที่ประเทศของตน ดังนั้น สถานสงเคราะห์ทั้งภาครัฐ เอกชนและครัวเรือนต้องเตรียมการสำหรับ แรงงานที่จะช่วยดูแล ผู้สูงอายุในระยะยาว และแรงงานไทยควรต้องมีการปรับตัว โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดให้มี หลักสูตรการอบรมดูแลผู้สูงอายุทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติโดยมีใบประกาศนียบัตรรับรอง เพื่อเตรียม รองรับผู้สูงอายุที่มีจำนวนมากขึ้นในอนาคต

เฉลิมศักดิ์ แหวมงาม (2535) ได้ศึกษาวิจัย “ปัญหาแรงงานต่างชาติ” พบว่า กลุ่มธุรกิจ และประชาชนในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เลือกใช้แรงงานกระเหรี่ยงชนกลุ่มน้อยสัญชาติ พม่ามากกว่าแรงงานไทย เพราะแรงงานกระเหรี่ยงมีค่าแรงต่ำและไม่ผูกพันทางกฎหมาย แรงงาน นอกจากนี้แรงงานกระเหรี่ยงยังทำงานความอดทน มีระเบียบวินัย และซื่อสัตย์มากกว่า แรงงานไทย โดยสาเหตุที่ต้องใช้แรงงานกระเหรี่ยงเนื่องจากขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ ซึ่งมีทำผลให้เงินตราของบไทยไหลออกนอกประเทศและแรงงานบางส่วนให้บริการทางเพศ ทำให้ประเทศไทยเสียภาพลักษณ์

อภิชัย พันธเสน (2540 : 158 - 159) ได้กล่าวถึง ความยากจน ว่าความยากจนในเชิง รายได้และรายจ่าย ที่คำนึงถึงฐานะทางเศรษฐกิจที่บุคคลสามารถดำรงชีพได้ตามมาตรฐาน ขั้นต่ำที่ยอมรับในแต่ละสังคม ในระยะต่อมาได้มีความพยายามที่จะนิยามความหมายของ

ความยากจนให้ครอบคลุมมิติที่หลากหลายขึ้น ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และ การเมือง การนิยามความยากจนควรคำนึงถึงมิติซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของความเป็นมนุษย์

1. ความยั่งยืนหรือความสามารถในการมีชีวิตอยู่ได้
2. การได้รับความคุ้มครองหรือมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
3. การได้รับความรักและความอบอุ่น
4. การได้รับความเห็นใจและเข้าใจ
5. การมีส่วนร่วมในการกำหนดชะตากรรมของตนเอง
6. การพักผ่อนหย่อนใจ
7. การได้ทำในสิ่งที่สร้างสรรค์
8. การได้รับการยอมรับหรือมีความหมายในสังคมที่เกี่ยวข้อง
9. การมีเสรีภาพมาประกอบการพิจารณาด้วย

สุริย์พร พันพิง (2540) ได้ศึกษาเรื่อง “ คนรับใช้ในบ้าน : แรงงานอพยพจากพม่ามาไทย ” พบว่า ผู้หญิงและเด็กซีให้เห็นว่า สาเหตุที่ทำให้พวกเขาต้องตัดสินใจอพยพมาประเทศไทย คือความขัดแย้งทางการเมืองที่เกิดขึ้นเป็นเวลานาน รวมถึงการบังคับใช้แรงงาน การเกณฑ์ให้เป็นลูกหาบการเรียกเก็บภาษีอย่างไม่มีความถูกต้อง การตั้งราคาสินค้าที่ตายตัว การบังคับให้ย้ายถิ่นไปอยู่ในที่ที่กำหนดแห่งใหม่ การประหารชนกลุ่มน้อยของรัฐบาลพม่า และการตกต่ำในด้านสภาพเศรษฐกิจอย่างรุนแรง เป็นต้นสำหรับการเดินทางอพยพเข้ามาประเทศไทย โดยความจำเป็นที่ต้องใช้ความพยายามในการลักลอบให้นายหน้าติดตามหรือเข้ามาชายแดนเพื่อดำเนินการในเรื่องการเดินทางและการหางานให้เนื่องจากแรงงานดังกล่าวเป็นกลุ่มที่อยู่ห่างจากชายแดน และหนีมาในฐานะผู้ลี้ภัยจะมีการเดินทางโดยใช้เส้นทางที่อ้อมเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งกับทหาร ซึ่งทำให้ต้องเดินทางไกลและใช้เวลามากทำให้พวกเขาหลายคนต้องเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนอาหาร ไร้อาศัยใจเจ็บ และทุรกันดารตลอดเส้นทาง และในการเดินทางมาประเทศไทยนายหน้ามักจะเก็บเงินในจำนวนที่มากที่อาจต้องจ่ายก่อนล่วงหน้าโดยผู้อพยพไม่ได้รับข้อมูลล่วงหน้าเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการเดินทางทั้งหมดว่าเท่าไรและเจ้าหน้าที่ทั้งในประเทศไทยและพม่าต่างก็ทุจริตค่าธรรมเนียมและค่าปรับต่าง ๆ อย่างไม่มีกฎเกณฑ์ เช่น ช่มชู้ ระเบิดเอกสารแสดงตัวบุคคล คั้นตัว จับกุม กักขัง หรือส่งกลับ ซึ่งเมื่อเข้ามาหางานทำ โดยผู้ย้ายถิ่นจะไม่รู้ล่วงหน้าว่าจะได้ทำงานประเภทไหน ทำงานที่ไหน กับใคร หรือเงื่อนไขข้อตกลงในการทำงานเป็นยังไง ซึ่งสถานะเช่นนี้ทำให้ผู้หญิงและเด็กเสี่ยงต่อการถูกหาประโยชน์จากการลวงไปบังคับให้ค้าประเวณีหรือขายเป็นทาสสำหรับสภาพการทำงานของคนทำงานบ้านโดยส่วน

ใหญ่จะถูกข่มเหงรังแกเป็นประจำ ด้วยการกำหนดเงื่อนไขการทำงานตามอำนาจของนายจ้างเพียงผู้เดียว ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน สวัสดิการ ชั่วโมงของการทำงาน ที่พัก การติดต่อกับภายนอก ทำให้ผู้หญิงและเด็กถูกเอาเปรียบ และค่าจ้างที่ได้รับนั้นซึ่งต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ โดยส่วนใหญ่แล้วจะทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงในแต่ละวัน และไม่มีวันหยุดเลย และหลายคนยังถูกยึดเงินหรือไม่จ่ายหากไม่มีการทวง และเมื่อเขาเจ็บป่วยหรือไม่สบายนายจ้างก็ไม่ได้ให้ความช่วยเหลือในการออกค่าใช้จ่ายให้เพียงที่พักอาศัยซึ่งเป็นบ้านของนายจ้างเองและเนื่องจากผู้อพยพดังกล่าวไม่สามารถพูดหรือฟังภาษาไทยรู้เรื่อง จึงทำให้ผู้อพยพถูกข่มเหงและรังแกทางวาจาหรือทางกาย และมีหลายรายที่ถูกข่มเหงทางเพศด้วย

สุรัชย์ ยอดแก้ว (2543) ได้ศึกษาเรื่อง “ชีวิตทางเศรษฐกิจของแรงงานที่ได้รับอัตราค่าแรงต่ำ” โดยศึกษาจากแรงงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 130 คน พบว่าแรงงาน โสด สมรสที่ไม่มีบุตร สมรสที่มีบุตร 1 คน มีรายได้เพียงพอกับรายจ่าย ส่วนแรงงานที่สมรสและมีบุตร 2 คนขึ้นไป มีรายได้ไม่พอสำหรับรายจ่าย และพบว่า มีแรงงาน 20 คน เท่านั้นที่มีบ้านเป็นของตนเอง นอกจากนั้นจะอาศัยอยู่ตามบ้านเช่า หอพัก หรือสถานที่บริษัทจัดให้ จากข้อมูลที่ได้ศึกษาจะเห็นได้ว่า รายได้ของแรงงานที่มาจกค่าจ้างเพียงด้านเดียวจะไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย เป็นเหตุผลสำคัญที่แรงงานต้องหารายได้เพิ่ม และพยายามตัดค่าใช้จ่ายส่วนที่ไม่จำเป็นหรือจำเป็นน้อยสุดออก ซึ่งจะพบว่า มีแรงงานบางส่วนให้บุตรไปอยู่กับพ่อแม่ที่ต่างจังหวัด

พิชิต ธารธนคุณ (2544) ได้ศึกษาเรื่อง “ภาวะการจ้างงานรูปแบบการได้มา และผลกระทบจากการใช้แรงงานต่างชาติ” กรณีศึกษา จังหวัดชลบุรี พบว่าจังหวัดชลบุรีขาดแคลนแรงงานไม่มากนัก ในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันผู้ประกอบการต้องการแรงงานต่างชาติ สำหรับรูปแบบและวิธีการของแรงงานต่างชาติที่ผู้ประกอบการได้มาโดยจะมีนายหน้าจัดหา ชักชวน และพาแรงงานมาทำงานซึ่งผลกระทบจากการใช้แรงงานต่างชาติ โดยมีผลทำให้สามารถลดต้นทุนการผลิตลง ซึ่งผู้ประกอบการเกิดความมั่นใจในการควบคุมแรงงาน แต่การเลือกใช้แรงงานต่างชาติก็ยังมีผลให้เงินไหลออกนอกประเทศ และยังทำให้แรงงานไทยเกิดการว่างงานมากขึ้น รวมทั้งยังทำให้เกิดความวิตกกังวลเกี่ยวกับโรคติดต่อ ซึ่งสาเหตุที่แรงงานต่างชาติมาทำงานในจังหวัดชลบุรี เนื่องจากชลบุรีเป็นแหล่งงานที่สำคัญซึ่งมีแรงงานต่างชาติอาศัยอยู่แล้วเป็นจำนวนมาก โดยพบแรงงานจะเข้ามาโดยวิธีการซ่อนตัวมาในห้อยเก็บสัมภาระใต้ท้องรถโดยสาร รถบรรทุก เป็นต้น เนื่องจากว่าแรงงานต่างชาติมีความรู้สึกที่ดีกับการทำงานและนายจ้างที่ให้ความเมตตา และในการเข้ามาทำงานแรงงานยังมีเงินเหลือเก็บส่งกลับบ้านได้

แรงงานต่างชาติจึงต้องการทำงานในประเทศไทยและขอให้รัฐบาลไทยผ่อนปรนมากขึ้น

เอกอนันต์ เกตุยงยืนวงศ์ (2545 : 62 – 63) ได้ศึกษาเรื่อง “ ปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ” บริษัท แสตนด์คาร์ดีฟเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต ส่วนใหญ่เป็นปัญหาเกี่ยวกับครอบครัวเนื่องจากมีภาระในการเลี้ยงดูบุตร และบางส่วนคู่สมรสว่างงาน ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ตลอดจนขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับต่ำ

ธีระพงษ์ ภูริปานิิก (2546) ได้ศึกษาเรื่อง “ แรงงานต่างด้าวอาชีพประมงทะเล อำเภอสตึกจังหวัดชลบุรี ” โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาสภาพการดำรงชีวิตและสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในอาชีพประมงทะเล และความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานต่างด้าวในอาชีพประมงทะเลกับประชาชนในท้องถิ่น ตลอดจนศึกษาถึงรูปแบบการรวมกลุ่มในการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของแรงงานต่างด้าวในอาชีพประมงทะเล และผลกระทบจากนโยบายของรัฐในด้านสวัสดิการและการให้ความคุ้มครองที่มีผลต่อแรงงานต่างด้าวในอาชีพประมงทะเล พร้อมทั้งข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขและให้ความช่วยเหลือแก่ ภาครัฐ – ภาคเอกชน โดยทำการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและเลือกกลุ่มตัวอย่างประมาณ 10 – 15 คน และนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวในอาชีพประมงทะเลส่วนใหญ่เป็นผู้ชายที่มีอายุระหว่าง 20 – 35 ปี มีสัญชาติพม่าและกัมพูชา ซึ่งการทำงานจะแบ่งตามประเภทของเรือ ได้แก่ เรืออวนล้อมใช้แรงงานประมาณ 10 คน เรืออวนลากใช้คนประมาณ 5 – 8 คน แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะมีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา ซึ่งทุกคนสามารถฟังและพูดภาษาไทยได้เป็นอย่างดี อาจเป็นเพราะมาทำงานและอยู่ในประเทศไทยเป็นเวลานาน ส่วนใหญ่ก็ประมาณ 2 – 3 ปี โดยการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย ถ้าเป็นกัมพูชาก็จะนั่งเรือมาทางเกาะกงของประเทศและเข้าทางฝั่งจังหวัดตราด โดยจะมีนายหน้าติดต่อกับนายหน้าที่เป็นคนไทยเพื่อนำรถยนต์มารับแรงงานดังกล่าว โดยแรงงานต้องจ่ายค่านายหน้าประมาณ 3,000 – 4,000 บาท หรือบางคนก็ติดต่อกับเพื่อนที่มาอยู่ก่อนแล้ว ส่วนแรงงานที่เป็นพม่าจะเข้ามาประเทศตามแถบชายแดน อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก หรือมาที่รถบรรทุกสินค้า จากนั้นก็จะส่งไปทำงานตามอาชีพที่แรงงานต้องการ เช่น ต้องการทำงานก่อสร้างก็ไปที่กรุงเทพฯหรือปริมณฑล ถ้าต้องการทำอาชีพประมงก็ไปสมุทรปราการ ชลบุรี เป็นต้นซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วแรงงาน จะกู้เงินเพื่อนำมาจ่ายเป็นค่านายหน้าในการเดินทางเข้ามาทำงานในไทย โดยแรงงานจะมีรายได้ที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับปริมาณของสัตว์น้ำที่จับได้ ซึ่งแรงงานจะได้รับเงินประมาณ 3% ของรายได้จากการจับปลา

แต่ละครั้ง ซึ่งรวมแล้วประมาณเดือนละ 3,000 – 4,000บาท เนื่องจากการออกเรือแต่ละครั้งใช้เวลา 3 – 4 วัน ดังนั้นแรงงานจึงไม่ค่อยมีเงินเหลือสำหรับส่งกลับบ้าน เพราะต้องจ่ายค่าเช่าบ้านประมาณเดือนละ 1,500 บาท ที่เหลือก็ไว้ใช้จ่ายต่าง ๆ แต่สาเหตุที่แรงงานต่างด้าวยังเข้ามาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากประเทศของคณนั้นหางานยากเพราะแรงงานเหล่านี้ไม่ค่อยมีความรู้ และการทำงานในไทยยังได้รับค่าจ้างที่สูงกว่าเมื่อเทียบกับประเทศของตน ซึ่งก่อนจะมาทำงานที่ประเทศไทยแรงงานมีสภาพชีวิตที่ลำบากยากจนมาก แต่พอเข้ามาทำงานในไทยได้สักระยะก็ทำให้สภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น มีเงินพอเหลือเก็บบ้าง เขาสามารถนำไปสร้างบ้านใหม่ หรือซื้อสิ่งอำนวยความสะดวกสบายเข้าบ้าน เป็นต้น

กฤตยา อาชวนิจกุล (2546) ได้ศึกษาเรื่อง “สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยและทิศทางการวิจัยที่พึงพิจารณา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติผิวดอกหมายฐานข้อมูลที่ใช้ศึกษาคือ รายงานวิจัยที่ทำโดยคนไทยและชาวต่างประเทศ เอกสารที่เกี่ยวข้องในเชิงทฤษฎี และค้นพบในประเทศอื่น ๆ ที่ประสบปัญหาเรื่องแรงงานข้ามชาติผิวดอกหมายคล้ายกับประเทศไทย รวมถึงเอกสารรายงานของราชการ และข้อมูลที่สืบค้นจากอินเทอร์เน็ต โดยประเด็นสำคัญที่ศึกษาคือ ผลกระทบของการย้ายถิ่นข้ามชาติและการคาดประมาณจำนวนของแรงงานข้ามชาติ รวมถึงนโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศไทยผลการวิเคราะห์ คือ ผู้วิเคราะห์ได้เสนอเป็นคำถามว่ามีแรงงานลักลอบเข้ามาจากประเทศเพื่อนบ้านจำนวนเท่าไร ประเทศไทยควรมีความต้องการแรงงานระดับล่างราคาถูกหรือไม่ เพราะอะไร และกระบวนการในการปรับแรงงานข้ามชาติที่ผิวดอกหมายเข้าสู่ระบบการจ้างงานอย่างถูกกฎหมายควรทำอย่างไร สังคมไทยมีความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติมากน้อยแค่ไหนและเข้าใจผลเรื่องกระทบของแรงงานข้ามชาติต่อเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมแลความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้านอย่างไร ตลอดจนกรอบความคิดขององค์กรรับผิดชอบงานที่เกี่ยวกับคนต่างชาติควรเป็นอย่างไร เป็นต้น

บุญธรรม ราชรักษ์ (2548 : 50 - 51) ความยากจนมีสาเหตุมาจากปัจจัย 3 ประการ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยทางสังคม และ ปัจจัยทางการเมือง

1. ปัจจัยปัจจัยทางเศรษฐกิจ ซึ่งแยกได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยการผลิต ได้แก่ ปัจจัยการผลิตตามธรรมชาติ และปัจจัยการผลิต

ส่วนบุคคล ปัจจัยการผลิตตามธรรมชาติคือ น้ำฝน ฟ้า อากาศ ป่าไม้และสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการผลิต และที่เป็นอุปสรรคต่อการผลิต ชุมชนที่ตั้งอยู่ในเขตภูมิศาสตร์

ที่เอื้ออำนวยต่อการผลิต โดยเฉพาะการผลิตทางเกษตร ปัจจัยการผลิตส่วนบุคคล เช่น การไม่มีที่ดิน ไม่มีเครื่องมือการผลิต ไม่มีทรัพย์สิน ไม่มีเงินทุนทำกินมีหนี้สินล้นพ้นตัว

1.2 แนวทางการพัฒนา ซึ่งเน้นความเติบโตที่ไม่สมดุลโดยส่งเสริมภาคอุตสาหกรรมทอดทิ้งภาคเกษตร การส่งเสริมสิทธิประโยชน์ภาคอุตสาหกรรม ในขณะที่ไม่ได้ส่งเสริมภาคเกษตรอย่างจริงจัง รายได้ของประชาชนจึงไปกระจุกตัวอยู่ที่อุตสาหกรรม การค้าและการบริการ

1.3 กลไกเศรษฐกิจทุนนิยมที่ไร้ความเป็นธรรมทำให้ผู้ร่ำรวยมากมีอำนาจซื้อ มาก ใช้ทรัพยากรความมั่งคั่งของชาติได้มาก ในขณะที่คนจนมีกำลังซื้อน้อยมีโอกาสน้อยที่จะได้รับการแบ่งปันน้อย

2. ปัจจัยทางสังคม แบ่งได้เป็น 5 ประการดังนี้

2.1 ลักษณะส่วนบุคคล เช่นคนที่เกียจคร้านการทำงาน ฝักใฝ่อบายมุข ใช้จ่ายเงินเกินตัว ไม่รู้จักภาวะพอเพียง ไม่อดทนทำมาหากิน ก็ย่อมต้องประสบภาวะความยากจนได้โดยง่าย

2.2 ลักษณะทางครอบครัว ถ้ามีครอบครัวขนาดใหญ่แต่หัวหน้าครอบครัวมีความรู้ น้อยทักษะการทำมาหากินมีน้อย สมาชิกในครอบครัวต่างก็ขาดการศึกษา ครอบครัวนั้นก็มักจะกลายเป็นครอบครัวยากจน

2.3 การศึกษาและทักษะ ผู้มีความรู้ น้อยขาดทักษะทางอาชีพ โอกาสที่จะมีงานทำที่ดีมีรายได้ดีก็จะมีน้อยและมีโอกาสที่จะเป็นคนยากจนมากกว่าผู้มีความรู้

2.4 วัฒนธรรมและประเพณีค่านิยมและประเพณีบางอย่าง ส่งเสริมความสิ้นเปลืองและนำไปสู่ภาวะหนี้สิน เช่นการจัดงานบวช งานศพ งานแต่งงานที่เกินตัวเกินฐานะ เป็นต้น

2.5 ลัทธิบริโภคนิยม เกิดจากการเอาอย่าง และการกระตุ้นส่งเสริมการบริโภคของระบบทุนนิยม ที่ต้องการกำไรมาก จึงต้องผลิตมาก ขายให้ได้มาก กระตุ้นให้คนบริโภคมาก ๆ ในระบบตลาดทุนนิยมจึงเต็มไปด้วยการโฆษณาเชิญชวนให้คนบริโภคกลุ่มคนที่อยากได้อายุบริโภคนิยม แต่รายได้น้อย จึงมักถูกกระตุ้นให้ใช้จ่ายเกินตัว เป็นหนี้สิน ตกอยู่ในวังวนของความยากจนได้

3. ปัจจัยทางการเมืองอาจแบ่งได้ ดังนี้

3.1 ไม่มีดุลยภาพในความสัมพันธ์เชิงอำนาจ คือคนบางกลุ่มมีอำนาจมากเกินไป มีอิทธิพลมากเกินไป จึงใช้อำนาจและอิทธิพลนั้นเอาเปรียบคนอื่นทางเศรษฐกิจ ดังนั้น

สังคมจึงต้องสร้างระบบคุณอำนาจที่เหมาะสม ต้องให้ประชาชนมีอำนาจทางสังคมและการเมืองมากขึ้น โดยการสร้างองค์กรมวลชน องค์กรอาชีพ ความเข้มแข็งของชุมชนที่ทำให้คุณอำนาจในสังคมมีภาวะสมดุลมากขึ้นเพื่อป้องกันมิให้คนบางกลุ่มใช้อำนาจและอภิสิทธิ์เอาเปรียบคนกลุ่มอื่น ๆ ที่ด้อยสิทธิ์ด้อยอำนาจ

3.2 ระบบบริหารและการปกครอง ถ้านักการเมืองและผู้มีอำนาจรัฐมาจากกลุ่มคนและชนชั้นที่ได้เปรียบและเอาเปรียบทางสังคม ก็มักจะใช้อำนาจและกลไกทางการเมืองกลไกราชการเอาเปรียบผู้อื่นต่อไป ถ้ากลไกการเมืองและกลไกราชการไม่โปร่งใส ก็จะไม่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนจิตสำนึกทางการเมืองของประชาชน การแก้ปัญหาในข้อที่ 3.1 และ 3.2 จะเป็นจริงได้ต่อเมื่อประชาชนมีจิตสำนึกทางการเมือง เข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น มีความรักชาติรักประชาธิปไตย รักชุมชนของตนเอง และพร้อมที่จะต่อสู้ทางการเมือง เพื่อแก้ปัญหาให้แก่ตนเองและส่วนรวม แต่ถ้าประชาชนไม่มีจิตสำนึกทางการเมือง ก็จะตกเป็นเครื่องมือทางการเมืองของ ผู้ได้เปรียบในสังคม ผู้ได้เปรียบนั้นก็จะเอาเปรียบคนอื่น ๆ ในสังคมต่อไปคนจนก็จะยังคงยากจนต่อไป

สุภา ศิริสวัสดิ์ (2550 : 48 – 50) ได้ศึกษาเรื่อง “ สภาพปัญหาการดำรงชีวิตของแรงงานในสถานประกอบการแห่งหนึ่งย่านบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ” โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาปัญหาในการดำรงชีวิตของแรงงาน ในสถานประกอบการแห่งหนึ่งย่านบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร โดยเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ซึ่งได้มีการเก็บข้อมูลภาคสนามและใช้วิธีการศึกษาด้วยการสังเกตโดยตรง การสัมภาษณ์เจาะลึกเป็นรายบุคคลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกครั้งนี้จะใช้วิธีผสมผสานระหว่างการสัมภาษณ์แบบสนทนารูปแบบไม่เป็นทางการกับการสัมภาษณ์แบบตั้งคำถามไว้ล่วงหน้าโดยอาศัยกรอบแนวคิดในการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าแล้วผลการศึกษา พบว่า สภาพครอบครัวของแรงงานเดิมก่อนมาทำงาน โดยส่วนใหญ่จะมาจากชนบทภาคอีสาน มีการศึกษาระดับป. 6 – ม. 3 ซึ่งกำลังอยู่ในวัยทำงานและมีภาระในการเลี้ยงดูครอบครัว ซึ่งประสบกับภาวะการณ์เป็นหนี้สิน ไม่มีทุนมากพอที่จะไปประกอบอาชีพอื่น ประกอบกับการมีความรู้ไม่พอที่จะเลือกอาชีพอื่นที่มีรายได้สูง ๆ ซึ่งการตัดสินใจเข้ามาทำงานกรุงเทพเพื่อหารายได้ส่งไปใช้นี้และเลี้ยงดูบิดามารดา และเมื่อมาทำงานที่กรุงเทพแรงงานประสบปัญหาต่าง ๆ ได้แก่ ปัญหาด้านที่อยู่อาศัย เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมด้านที่ไม่ถูกสุขลักษณะ ไม่มีความปลอดภัย และเกิดการลักขโมยเป็นประจำ ในด้านความสัมพันธ์พบว่า มีปัญหาทะเลาะวิวาทกันกับเพื่อนเป็นครั้งคราวด้วย วาจา มีเพียงส่วนน้อยที่มีการชกต่อย ซึ่งสาเหตุของการเกิดความขัดแย้งทางความคิด

ที่ไม่ตรงกัน การเล่นเกมพนัน เรื่องชู้สาว และการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์จนขาดสติ ซึ่งโดยส่วนใหญ่ พบว่า เป็นแรงงานชาย สำหรับปัญหาการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ส่วนใหญ่มีการดื่มทั้งหญิงและชาย โดยดื่มเพราะเพื่อนชวน และถือเป็นการสังสรรค์กับเพื่อนเพื่อความสนุกสนาน สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานหลังเลิกงาน และเพื่อเป็นการคลายความเครียด ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ซึ่งจะทำให้แรงงานเกิดความสุขและหลับได้ง่ายขึ้น ส่วนปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ พบว่า แรงงานส่วนใหญ่เป็นหนี้เนื่องจากบิดามารดาขาดเงิน ดังนั้น แรงงานจึงต้องหารายได้เพื่อส่งไปให้กับบิดามารดา และเกิดการแข่งขันทางด้านวัตถุนิยม เช่น ต้องการมีมือถือ สร้อยทอง หรือเพราะเล่นเกมพนัน เป็นต้น แรงงานส่วนใหญ่จึงจำเป็นต้องก่อหนี้เพื่อผ่อนสินค้า และอื่น ๆ ใหม่ การกู้จากเพื่อนที่ปล่อยเงินกู้ กู้จากนายทุนปล่อยเงินกู้นอกระบบ เพื่อนำมาใช้จ่ายหนี้สินใหม่นี้ใหม่ ปัญหาการเล่นเกมพนัน พบว่ามีทั้งไฟ ไฮโล เป็นต้น นอกจากนี้ยังพบปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ การจ่ายค่าตอบแทนให้กับแรงงาน ปัญหาความไม่เสมอภาคในการปฏิบัติต่อแรงงานซึ่งบางคนรู้สึกท้อแท้หวาดกลัวเพื่อนร่วมงาน ปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งอากาศร้อนและมีฝุ่นละอองรวมถึงปัญหาทางด้านสุขภาพแรงงาน ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่จะปวดตามข้อเท้า ปวดคอก่อน ปวดเข่าปวดหลัง เท้าบวม ปวดศีรษะเนื่องจากความเครียดและสภาพอากาศไม่ถ่ายเท รวมทั้งปัญหาเกี่ยวกับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานจากการใช้เครื่องจักร เป็นต้น

วิทยา บุตรเพชรรัตน์ (2542) ศึกษาการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย กรณีศึกษาจังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการศึกษา พบว่า การนำนโยบายแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายไปปฏิบัติในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ยังไม่เกิดผลประสิทธิผลมากนัก ตัวอย่างเช่น มาตรการนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบควบคุม มาตรการด้านสุขภาพและพื้นที่ มาตรการด้านการอนุญาตตามสัดส่วนแรงงานไทย มาตรการด้านสภาพการจ้างและค่าจ้าง เป็นต้น การขาดการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ความร่วมมือและความจริงจังของผู้ประกอบการและพบว่า ข้อจำกัดด้านพรมแดนสภาพภูมิประเทศ ความคล้อยคลึงด้านชาติพันธุ์ ความผูกพันระหว่างเชื้อชาติ วัฒนธรรม ตลอดจนความไม่สงบด้านการเมือง การปกครองในสหภาพพม่าและความแตกต่างของระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจ ระหว่างไทยกับสหภาพพม่า เป็นปัจจัยเสริมให้ประสิทธิผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติลดลง

ตุลาพร อ่อนจันทร์ (2543) ศึกษาผลกระทบจากนโยบายผ่อนผันการใช้แรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่าต่อชุมชน ในอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า กิจการปลายประเภทในอำเภอ เมืองยังคงมีความจำเป็นในการใช้แรงงานพม่าอยู่ เนื่องจากแรงงานไทยไม่นิยม

ทำงานในกิจการ ที่นายจ้างต้องการ นอกจากนี้แรงงานพม่ายังมีความอดทน ไม่เกี่ยงงาน ไม่หยุดงานบ่อย อีกทั้งยัง หาง่าย สืบเนื่องมาจากปัจจัยผลักดันภายในประเทศการสู้รบที่ยังหาข้อยุติ ไม่มีปัญหาการดำเนินนโยบายทางเศรษฐกิจที่ล้มเหลว ความต้องการมีชีวิตอยู่ที่ดีขึ้น ประกอบกับความโอบ อ้อมอารี การขอความช่วยเหลือผู้ที่ตกทุกข์ได้ยากของคนไทย สภาพภูมิประเทศที่มีพรมแดนติดกัน และที่สำคัญ คือการมีสภาพเศรษฐกิจที่ดีกว่า ทำให้มีชาวพม่า โดยเฉพาะชาวไทยใหญ่เข้ามาขาย แรงงานเป็นจำนวนมากในเขตอำเภอเมือง ซึ่งมีทั้งแรงงานที่ผิดกฎหมาย และแรงงานที่ถูก กฎหมาย ก่อให้เกิดผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ คือแรงงานไทยมีอาจในการต่อรองน้อยลงอย่าง เห็นได้ชัด นายจ้างปลดแรงงานไทยออกซึ่งแม้ว่าการนำนโยบายผ่อนผันการใช้แรงงานต่างด้าว มาปฏิบัติจะช่วยให้แรงงานไทยมีโอกาสในการทำงานและเพิ่มอำนาจในการต่อรองมากขึ้น แต่การลักลอบใช้แรงงานผิดกฎหมายยังคงมีอยู่ อาจทำให้แรงงานไทยมีงานทำน้อยกว่าที่ควรจะเป็น นอกจากนี้การที่ประชากรจำนวนมาก อาศัยอยู่ในบริเวณเดียวกัน ทำให้เกิดชุมชนแออัด และยังส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกาย โดยเฉพาะการเกิดโรคติดต่อ เช่น โรคเท้าช้าง นอกจากนี้จำนวนของเด็กไร้สัญชาติยังคงเพิ่มขึ้น ซึ่งแนวโน้มของปัญหาที่อาจเกิดจากเด็ก เหล่านี้ยังมีสูงในส่วนของผลกระทบทางด้านความมั่นคงที่เกิดขึ้นในเขตอำเภอเมืองมีน้อยมาก เนื่องจากชาวพม่าส่วนใหญ่เข้ามาขายแรงงาน ไม่ได้มีเจตนาที่จะเข้ามาก่อความไม่สงบ โดยเฉพาะการใช้ประเทศไทยเป็นที่ตั้งในการต่อต้านรัฐบาลพม่า ในส่วนสัมฤทธิ์ผลของการนำ นโยบายมาปฏิบัติ นั้น แม้ว่าเจ้าหน้าที่จะมีความเข้าใจในนโยบายเป็นอย่างดี มีความพร้อมใน การการปฏิบัติงาน หรือมีความร่วมมือกันมีการประสานงานกัน อย่างมีประสิทธิภาพ ก็ไม่ได้ หมายถึงสัมฤทธิ์ผลของนโยบายจะเกิดขึ้นที่เพราะปัจจัยที่เป็นส่วนประกอบอื่น ๆ ก็มี ส่วน สำคัญเช่นกัน เช่น จำนวนบุคลากร การได้รับการจัดสรรงบประมาณ เครื่องมือ

มาโนช แสงประเสริฐ (2542) ศึกษาเรื่อง การศึกษาเชิงวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค การนำ นโยบายแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย พ.ศ. 2542 ไปปฏิบัติ พบว่า ปัญหา และ อุปสรรคการนำนโยบายแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายไปปฏิบัติยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่มุ่งหวังไว้ เนื่องจากมีปัญหาหลายประการกล่าวคือ 1) การมอบอำนาจในรูปแบบ การมอบอำนาจโดยตรง (Directive Delegation) ตามกฎหมายยังไม่ได้มอบอำนาจ สอบสวนแก่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองในการดำเนินคดีผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ซึ่งเป็นคดีเกี่ยวเนื่องกัน ต้องขออนุมัติเป็นกรณี เฉพาะราย ทำให้การดำเนินคดีล่าช้า รวมทั้งอำนาจการจัดกุมผู้กระทำความผิดของพนักงานเจ้าหน้าที่

กรมการจัดหางานยังไม่มีตามกฎหมาย เมื่อตรวจสอบพบทำให้ผู้กระทำความผิดหลบหนีได้ อีกทั้ง การมอบอำนาจในรูปแบบ การมอบอำนาจด้านการบริหาร (Administrative Delegation) ในการ จัดตั้งคณะทำงานของจังหวัดประกอบด้วยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันตรวจสอบ จับกุม ผลักดันแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายออกนอกราชอาณาจักร และดำเนินคดีนายจ้าง ยังขาดการ ประสานและร่วมมือกันปฏิบัติอย่างจริงจังจึงรวมทั้งยังมีได้ให้จังหวัดโดย คณะอนุกรรมการ พิจารณาการทำงานของคนต่างด้าวจังหวัดรับผิดชอบควบคุมดูแล แก้ไข ปัญหาให้ตรงกับสภาพ ข้อเท็จจริง และความต้องการของจังหวัด 2) ข้อจำกัดของอัตราค่าจ้าง เจ้าหน้าที่ การถูกอิทธิพล เข้าแทรกแซง และเจ้าหน้าที่ยังขาดการดำเนินการอย่างจริงจัง 3) งบประมาณมีไม่เพียงพอ เนื่องจากนโยบายให้เริ่มดำเนินการใกล้สิ้นงบประมาณ ไม่สามารถ ตั้งรองรับได้ทัน 4) ยังขาด ความพร้อมด้านเครื่องมือในการประเมินผล และปัญหาการรายงาน ข้อมูลด้วยระบบ คอมพิวเตอร์ออนไลน์ 5) นายจ้างยังนิยมจ้างแรงงานต่างด้าวเพราะจ่ายค่าจ้าง ถูก และไม่ยอม ปรับสภาพการทำงานให้ดีขึ้น 6) แรงงานไทยบางคนยังเลือกงานไม่ชอบ ทำงานหนัก งาน สกปรก งาน เสี่ยงภัยอันตราย และยังมีปัญหาการเข้าออกงานบ่อย

อำนาจ นิลวิไล (2543) ศึกษาแนวทางการจัดระเบียบนำเข้าและการจัดระบบควบคุม การ ทำงานของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายของไทย : ศึกษาจากกรณีของประเทศสิงคโปร์ และปรัชญา ปิ่นปัก (2544) ศึกษาการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายตามมติ คณะรัฐมนตรี 28 สิงหาคม 2544 ศึกษากรณีพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า

1. นโยบายแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี 28 สิงหาคม 2544 ใน อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ไม่มีผลทำให้การลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวผิด กฎหมายลด น้อยลง ทั้งนี้เพราะนโยบายต้องการสำรวจจำนวนแรงงานต่างด้าวไม่ได้มุ่งกดดัน ให้กลับ ประเทศ การประสานงานระหว่างหน่วยงานราชการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันยังไม่ดี นัก ต่างฝ่ายต่างปฏิบัติ และความร่วมมือจากภาคเอกชนยังไม่ดีเท่าที่ควรคือขาดความจริงใจ ในการเข้าไปร่วมแก้ไขปัญหา จึงทำให้มีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายไม่ได้จดทะเบียนอีกเป็น จำนวนมาก

2. ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้เกิดความล้มเหลวในการปฏิบัติคือนโยบายแก้ปัญหา แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายกำหนดช่วงเวลาปฏิบัติตามแผนสั้นเกินไป นโยบายกำหนดไว้ใช้ กับ ทุกพื้นที่ ทั้งที่แต่ละพื้นที่มีสภาพปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายแตกต่างกัน เอกชน ยังคงแสวงหาแรงงานที่มีอัตราค่าจ้างรายวันที่ต่ำและความแตกต่างของเศรษฐกิจของสอง ประเทศ

สมเพชร เตชะ (2545) ศึกษาเรื่อง ทิศนคติของเจ้าหน้าที่รัฐและประชาชนต่อนโยบายของรัฐบาลไทยในการแก้ไขปัญหาแรงงานพม่าอพยพในจังหวัดเชียงใหม่

ผลการศึกษา พบว่า นโยบายของรัฐไม่สามารถแก้ไขปัญหาแรงงานพม่าอพยพในจังหวัดเชียงใหม่ได้อย่างแท้จริง อันมีปัจจัยหลายอย่างเข้ามาเกี่ยวข้องเช่น ความต้องการแรงงานต่างด้าวจากประเทศสหภาพพม่า ประเภทกรรมกรใช้แรงงานมีมากขึ้นอันเนื่องมาจากการขยายพื้นที่ทำการเกษตรของคนใน ท้องถิ่น ประเทศไทยมีแนวชายแดนติดต่อกับประเทศสหภาพพม่าทำให้เกิดการลักลอบเข้ามาได้ง่าย เจ้าหน้าที่ของรัฐบาลบางคนขาดการเอาใจจริงเอาใจกับการปฏิบัติตามนโยบาย แรงงานต่าง ด้าวมีความต้องการทำงานในประเทศไทยมากกว่าประเทศสหภาพพม่าที่ได้ค่าตอบแทนต่ำกว่า ไทย บางคนยังถูกกดขี่ข่มเหงจากทหารพม่าอีกด้วย ทำให้เมื่อเจ้าหน้าที่ของไทยจับพวกเขาใน ข้อหาหลบหนีเข้าเมืองโดยไม่ได้รับอนุญาตแล้วพวกเขาก็จะลักลอบกลับเข้ามาอีก ทางด้าน ผลกระทบที่เกิดจากการอพยพเข้าของแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอระแหง อำเภอเชียงดาว อำเภอไชยปราการ อำเภอฝาง และอำเภอแม่เมาะ พบว่า ผลกระทบที่เกิดจากแรงงานพม่าอพยพ

1. ช่วยทดแทนแรงงานที่ขาดแคลนในภาคการเกษตรที่จำเป็นต้องใช้แรงงานจำนวนมาก
2. ได้จ้างงานที่มีราคาถูกแต่มีความอดทนไม่ต่อรองมากซึ่งเป็นการลดต้นทุนการผลิต
3. ช่วยพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ให้ดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่น ผลเสียได้แก่ การเพิ่มขึ้นของประชากร โดยการอพยพ ทหารพากรในท้องถิ่นถูกแย่งไป เกิดปัญหาการทิ้งขยะของเสียในที่ที่ไม่ควรทิ้ง เกิดปัญหาการลักลอบค้ายาเสพติด และเป็นพาหะนำเชื้อโรคต่าง ๆ นุกรุกทำลายป่าสงวนและแหล่งต้นน้ำ แย่งงานคนไทย และเงินตราไหลออกนอกประเทศ

สำหรับทัศนคติเจ้าหน้าที่รัฐ และประชาชนต่อนโยบายของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาแรงงานพม่าในจังหวัดเชียงใหม่ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า นโยบายรัฐบาลไทยที่เน้นการผลักดันสามารถแก้ปัญหาแรงงานพม่าที่ผ่านมาได้เนื่องจากแรงงานพม่ามักจะลักลอบกลับเข้ามาประเทศไทยอีก หลังจากถูกผลักดันออกไป ดังนั้นวิธีการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมคือ ควรให้แรงงานชาวพม่าไปจดทะเบียนเพื่อทำงาน ใช้อย่างถูกต้องตามกฎหมายเพื่อที่รัฐบาลไทยจะสามารถควบคุมได้

โดยสรุปจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้คือ วิธีชีวิตแรงงานต่างด้าวมีการติดต่อการจ้างแรงงานใน 2 รูปแบบ คือ ผ่านนายหน้าชาวลาว หรือชาวไทย และผ่านการติดต่อ

จากความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือความสัมพันธ์ในระบบเครือข่าย การจ้างแรงงานข้ามชาติ ชาวลาว จะดำเนินการโดยนายจ้างโดยแจ้งจำนวนแรงงานที่ต้องการผ่านเครือข่ายนายหน้า คิวเรือ หรือกรรมการที่ดูแลด้านประเพณี ให้ช่วยหาแรงงานชาวลาวย่นัดหมายวันเวลาในการมารับแรงงาน และชำระค่าธรรมเนียมที่ด่านประเพณี เมื่อได้เข้ามาทำงานครั้งหนึ่งแล้ว ทั้งนายจ้าง และแรงงานก็จะสร้างความสัมพันธ์ในการจ้างทำงานในครั้งต่อ ๆ ไป ผ่านการสื่อสารทาง โทรศัพท์ที่สามารถติดต่อแรงงานได้โดยตรงไม่ต้องผ่านนายหน้า ในบางกรณีก็ใช้ความสัมพันธ์ทางเครือข่าย ในฝั่งประเทศลาวเป็นผู้ประสานหาแรงงานชาวลาวย่นัดหมายโดยง่าย รูปแบบการอพยพและดำรงอยู่ในเมืองไทย 3 รูปแบบ คือ กลุ่มแรงงานที่มาทำงาน โดยถูกต้องตามกฎหมาย กลุ่มแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย และกลุ่มที่มีครอบครัวหรือแต่งงานกับคนไทย

ด้านปัญหาอุปสรรคของแรงงานต่างด้าว สรุปได้ว่าปัญหาที่พบส่วนใหญ่คือ แรงงาน และนายจ้างยังไม่เข้าใจแนวทางการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ชัดเจน นายจ้างบางคนไม่ยอมพาแรงงานมาขึ้นทะเบียน นอกจากนี้แรงงานส่วนหนึ่งให้ข้อมูลที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง เนื่องจากกลัวว่าจะมีผลกระทบกับตนเองและครอบครัวเมื่อต้องส่งข้อมูลไปให้ประเทศบ้านเกิด เพื่อพิสูจน์สัญชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ในพม่า และแรงงานลาวบางส่วน ปัญหาความเจ็บป่วยจากการทำงานหนัก ส่วนใหญ่จะเกิดจากการแบกหาม การยืนเป็นเวลานาน การได้รับบาดเจ็บระหว่างการทำงาน หรือการเจ็บป่วยจากโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่นิยมไปคลินิกเนื่องจากการบริการที่รวดเร็ว และได้รับการรักษาที่เท่าเทียมกับคนทั่วไป เนื่องจากต้องจ่ายค่าบริการ มีส่วนน้อยที่ไปโรงพยาบาลของรัฐ เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่ไม่สามารถลังาน หรือขาดงานได้ ซึ่งการรักษาพยาบาลต้องรอเป็นเวลานาน และบางคนมองว่าเพราะตนเองเป็น “ต่างด้าว” จึงไม่ได้รับการดูแลรักษาที่ดีเหมือนคนไทยทั่วไป ซึ่งผู้นำวิจัยได้นำผลการศึกษาดังกล่าวไปกำหนดเป็นแนวทางออกแบบกรอบการวิจัยวิถีชีวิตต่างด้าว ในแดนไทย : ประชาชนจาก สปป. ลาว ในพื้นที่จังหวัดหนองคาย ดังแผนภาพที่ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ปป. ประชาชนลาว ในพื้นที่จังหวัดหนองคาย ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เน้นระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) และการเก็บข้อมูลทางมานุษยวิทยา (Anthropology Method) ลงพื้นที่ภาคสนามด้วยวิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วมในเหตุการณ์ต่าง ๆ ของผู้ให้ข้อมูล เช่น การเข้าไปอยู่ในเหตุการณ์ชีวิตประจำวันของผู้ให้ข้อมูล เพื่อศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคมของแรงงานต่างด้าวและกระบวนการหลังจากเข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้ว ซึ่งจะลงภาคสนามเกี่ยวกับกระบวนการต่าง ๆ ชีวิตความเป็นอยู่ในประเทศไทย และความคาดหวังในอนาคตของชีวิต ตามสภาพสังคมและวัฒนธรรมในถิ่นที่อยู่ใหม่ภายใต้กฎระเบียบและปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ ในการดำเนินชีวิตประจำวันจึงจำเป็นต้องใช้เวลาเป็นอย่างมากและต่อเนื่อง อาศัยความละเอียดถี่ถ้วนในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อทำความเข้าใจปรากฏการณ์ทางสังคมในลักษณะพลวัตที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวในกลุ่มนี้ ผู้ศึกษาให้ความสนใจกับข้อมูลด้านสังคม ชีวิตประจำวัน ทักษะคติ ค่านิยม ความคาดหวัง แรงผลักดัน และกระบวนการต่าง ๆ โดยเก็บข้อมูลด้วยการสังเกต สัมภาษณ์และสนทนา รวมทั้งบันทึกภาพและเสียงเกี่ยวกับวิถีชีวิตที่ดำเนินไปอย่างเป็นธรรมชาติที่สุดตามแนวคิดของ Walton (1973 ; อ้างอิงใน อมรรัตน์, 2550)



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในพื้นที่จังหวัดหนองคาย โดยผู้ศึกษาดำเนินการศึกษาทั้งการศึกษาจากเอกสาร การศึกษาข้อมูลภาคสนาม การสัมภาษณ์ โดยมีวิธีการดำเนินการแต่ละขั้นตอนดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่อ้างอิงและอภิปรายถึงในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แรงงานต่างด้าวชาวลาว ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยทั้งที่เข้ามาอย่างถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย จำนวนประชากร มีจำนวนโดยประมาณ 200 คน (ห้องคัดกรองแรงงาน ด้านตรวจคนเข้าเมือง จ.หนองคาย)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น 21 คน ใช้วิธีเลือกโดยยึดจุดมุ่งหมายของการศึกษาเป็นหลัก (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เหมาะสมที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ตามแนวคิด จุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ของการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ที่มีข้อมูลระดับลึก (Information - rich Cases) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์มาก และครอบคลุมความหลากหลายในประชากร (ชาย โพธิ์ลีตา. 2547 : 125 - 131) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มแรงงานชาวลาว 15 คน ประกอบด้วยกลุ่มแรงงานชาวลาวที่มาทำงาน โดยถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 5 คน กลุ่มแรงงานชาวลาวที่มีครอบครัวกับคนไทย จำนวน 5 คน กลุ่มแรงงานชาวลาวที่ลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย จำนวน 5 คน เพื่อศึกษาข้อมูล วิธีการดำเนินชีวิตแรงงานต่างด้าว มีรายละเอียดประกอบด้วย

1.1 วิถีชีวิตแรงงานลาวในเขตจังหวัดหนองคาย ได้แก่ ความเป็นมาแรงงใจ อพยพ วิธีการดำรงอยู่แรงงานต่างด้าว การได้รับคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชน เป้าหมาย ในการมาทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าว จำนวนแรงงานต่างด้าวลาวในจังหวัด หนองคายหลักประกันการดำเนินชีวิต อาชีพที่ทำ รายได้จากการทำงาน ระบบสวัสดิการ และการปรับตัวเพื่อการดำรงอยู่

1.2 ปัญหาและข้อเสนอแนะ ได้แก่ วิธีการดำรงอยู่แรงงานต่างด้าว การได้รับ คุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชน และการบังคับใช้และปฏิบัติตามกฎหมาย

1.3 แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ได้แก่ แนวทางนโยบาย / กฎหมาย แนวทางกระบวนการ แนวทางขั้นตอนการปฏิบัติการ ความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สิน การเข้าถึงการใช้ทรัพยากรและบริการของรัฐ การรับบริการด้านสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ที่พึงมีพึงได้ และการดูแลระบบสุขภาพ

2. กลุ่มเจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง จำนวน 4 คน คือ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดหนองคาย จำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดหนองคาย จำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่สวัสดิภาพสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดหนองคาย จำนวน 1 คน และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดหนองคาย จำนวน 1 คน เพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย กฎระเบียบและบังคับใช้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ตลอดจนปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

3. กลุ่มเจ้าของผู้ประกอบการนายจ้าง จำนวน 2 คน คือเจ้าของผู้ประกอบการนายจ้างของแรงงานต่างด้าวชาวลาวที่ลักลอบเข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย จำนวน 1 คน เจ้าของผู้ประกอบการนายจ้างของแรงงานต่างด้าวชาวลาวที่ลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย จำนวน 1 คน เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าววิธีการดำรงอยู่ และการคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) เป็นการไปสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญทั้ง 3 กลุ่ม คือ กลุ่มแรงงานชาวลาว กลุ่มเจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง และกลุ่มเจ้าของผู้ประกอบการนายจ้าง โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานศึกษาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ วิถีชีวิตต่างด้าวในแดนไทย และวิธีสร้างแบบสัมภาษณ์
2. สร้างประเด็นสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดการวิจัย
3. นำร่างประเด็นสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ และแก้ไข
4. แบบสัมภาษณ์ดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา และภาษาที่ใช้จากที่ปรึกษาอีก 2 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ และอาจารย์ ดร.ศักดิ์พงศ์ หอมหวล

5. แบบสัมภาษณ์จะมีลักษณะแตกต่างกันระหว่างกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ชุดที่ 1 สำหรับใช้สัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวชาวลาว เนื้อหาประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ส่วนที่ 2 วิถีชีวิตแรงงานชาวลาว ส่วนที่ 3 ปัญหา และอุปสรรคต่อวิถีชีวิตแรงงานลาว และส่วนที่ 4 แนวทางและข้อเสนอแนะในการบริหารแรงงานต่างด้าว

ชุดที่ 2 ใช้ในการสัมภาษณ์กลุ่มเจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งประเด็นเนื้อหาตามวัตถุประสงค์และกรอบการวิจัยออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ส่วนที่ 2 การดำเนินการของภาครัฐด้านการจ้างงานแรงงานต่างด้าว ส่วนที่ 3 ปัญหา และผลกระทบของการดำเนินการของภาครัฐ และส่วนที่ 4 แนวทางในการแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

ชุดที่ 3 ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการนายจ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งแบ่งประเด็นเนื้อหาตามวัตถุประสงค์และกรอบการวิจัยออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ส่วนที่ 2 การดำเนินการของภาครัฐด้านการจ้างงานแรงงานต่างด้าว ส่วนที่ 3 ปัญหา และอุปสรรคของการดำเนินการของภาครัฐ และส่วนที่ 4 แนวทาง และข้อเสนอแนะในการบริหารแรงงานต่างด้าว

2. ขั้นตอนการวิจัย

ผู้ศึกษาได้นำวิธีการและเครื่องมือวิจัยที่หลากหลาย การศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง การศึกษาข้อมูลภาคสนาม การสัมภาษณ์ และการสังเกต แบ่งการดำเนินการศึกษาออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ 1 การคัดเลือกพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย

ช่วงที่ 2 การลงพื้นที่สร้างปฏิสัมพันธ์และเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย

ช่วงที่ 3 การสรุปข้อมูล คั้นข้อมูลและเขียนรายงานสมบูรณ์

3. พื้นที่วิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้พื้นที่จังหวัดหนองคาย แบ่งเป็น 9 อำเภอ แยกเป็นตำบล 62

ตำบล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source) ในการทำวิจัยครั้งนี้เน้นที่ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ สังเกต จดบันทึก และข้อมูลจากงานวิจัย เอกสารที่เกี่ยวข้องลักษณะข้อมูลจึงเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) เป็นข้อมูลที่ไม่สามารถบอกเป็นปริมาณ หรือตัวเลขได้ แต่จะบอกในลักษณะการพรรณนาเชื่อมโยงที่แสดงคุณลักษณะที่แตกต่างของตัวแปรต่าง ๆ โดยพยายามแยกเป็นกลุ่มตามวัตถุประสงค์คือ แหล่งข้อมูลของผู้ที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้นโดยตรง เช่น สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดหนองคาย สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย สำนักงานสวัสดิภาพสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดหนองคาย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย

อย่างไรก็ตามในกระบวนการสัมภาษณ์จะลึกลงไป ทางผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมบันทึกข้อมูล โดยวิธีการจดบันทึกข้อมูลและการบันทึกเสียงของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยหรือผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อนำมาใช้ในกระบวนการตรวจสอบและตรวจทานความถูกต้องย้อนกลับในภายหลังได้

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) งานวิจัยวิทยานิพนธ์ ฎุกระเบียบ และบทความทางวิชาการต่าง ๆ อาทิ

1. พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551
2. แนวปฏิบัติการจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ปี 2553
3. คู่มือการปฏิบัติงานของกองตรวจคนเข้าเมือง
4. อนุสัญญาหลักและปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) เนื่องจากว่าผู้ทำการวิจัยทำงานในสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดหนองคาย ประจำจุดตรวจสะพานมิตรภาพไทย – ลาว ซึ่งมีภารกิจเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยรับทราบสถานการณ์ ปัญหาจากการพูดคุยสัมภาษณ์ และยังจัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ประกอบการ เจ้าหน้าที่ภาครัฐ นักวิชาการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์โดยตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลจากเครื่องมือทุกประเภท จำแนกข้อมูลเป็นหมวดหมู่ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตรวจสอบตามเที่ยงตรงของข้อมูลโดยใช้เทคนิคการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าในข้อมูลเชิงคุณภาพ และวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์เจาะลึก (In - depth Interviews) การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) รวมถึงการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์จะเป็นข้อมูลแบบบรรยาย (Descriptive) นำเสนอผลการวิจัยโดยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในพื้นที่จังหวัดหนองคาย ผู้ศึกษาใช้วิธีการศึกษาและเครื่องมือที่หลากหลาย การศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง การศึกษาข้อมูลภาคสนาม การสัมภาษณ์ และการสังเกต นำเสนอผลการศึกษาตามกรอบและวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้

ผลการศึกษาข้อมูลบริบททั่วไป

จังหวัดหนองคาย มีพื้นที่อาณาเขตติดต่อกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) ตามระยะทางของลำน้ำโขงที่กั้นเขตแดนของจังหวัดหนองคายกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวเป็นระยะทางกว่า 330.60 กิโลเมตร มีจุดผ่านแดน 3 จุด จุดผ่อนปรน 2 จุด และช่องข้ามตามประเพณี 25 ช่องทาง ซึ่งแรงงานต่างด้าวจะใช้หนังสือเดินทาง (Passport) หนังสือเดินทางชั่วคราว (Border Pass) และใบผ่านแดนเข้ามาทำงานในประเทศไทย ทั้งนี้แนวทาง นโยบาย และมาตรการเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วย มาตรการด้านที่ 1 แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรม ในโรงงาน หรือเรียกแรงงานต่างด้าวประจำ (อนุญาตตั้งแต่ 6 - 12 เดือน) ให้ดำเนินการตามนโยบายและมาตรการที่รัฐบาลไทยกำหนด มาตรการด้านที่ 2 แรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมครัวเรือน/สถานบริการต่าง ๆ /แหล่งบันเทิงต่างๆ/ผู้รับเหมา/ผู้รับใช้ในบ้าน หรือแรงงานต่างด้าวชั่วคราวและระยะปานกลาง (อนุญาต 1 - 6 เดือน) ควรมีการปรับใช้และผ่อนปรนให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานและขนาดของกิจการ ทั้งนี้กิจการบางอย่างอาจจะยกเว้นค่าใช้จ่ายในบางหมวดหมู่ อย่างเช่น ค่าประกันแรงงาน ค่าตรวจสุขภาพ และค่าใช้จ่ายอย่างอื่น มาตรการด้านที่ 3 แรงงานที่เข้ามาทำงานตามฤดูกาล มาเข้าเย็นกลับ หรือระยะสั้น (อนุญาตไม่เกิน 1 เดือน) ทางจังหวัดควรกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และผู้นำชุมชน เพื่อให้นายจ้างรายงานความต้องการแรงงานต่างด้าว และรายงานจำนวนแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่ในปัจจุบันต่อผู้นำชุมชน แล้วผู้นำชุมชนแจ้งต่อ อปท. และ อปท. แจ้งต่อจังหวัด โดยยกเว้นค่าธรรมเนียมแรงงานต่างด้าวทุกประเภท หรืออาจจะมีค่าใช้จ่ายหรือค่าประกันแรงงานต่างด้าว แต่ควรให้ อปท. เข้ามามีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อดึงแรงงานต่างด้าวเหล่านั้นขึ้นมาสู่ระบบ โดยนายจ้างและผู้นำ

ชุมชนให้การรับรองแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 1 จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคง เหลือภาคตะวันออกเฉียงเหนือและ
จังหวัดหนองคาย

ภาค / จังหวัด	รวมทั้งสิ้น	มาตรา 9				มาตรา 12	มาตรา 13
		ตลอดชีพ	ทั่วไป	พิสูจน์สัญชาติเดิม	นำเข้าตาม MOU		
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	23,098	171	3,370	9,991	8,819	437	310
จังหวัดหนองคาย	264	-	102	85	77	-	-

ข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2558 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

1. สถานการณ์ของแรงงานต่างด้าวชาวลาวที่เข้ามาทำงานในจังหวัดหนองคาย ซึ่งผลจากการสัมภาษณ์ได้รายละเอียดเกี่ยวกับสถานการณ์ของแรงงานต่างด้าวชาวลาวที่เข้ามาทำงานในจังหวัดหนองคายในด้านจำนวน อายุ เพศ แรงจูงใจในการมาประเทศไทย ระดับการศึกษาและอาชีพและจังหวัดที่ทำงาน และค่าใช้จ่ายในการเข้ามาทำงานในจังหวัดหนองคาย สาเหตุและเส้นทางการเดินทางเข้ามาทำงาน สภาพการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 จำนวนแรงงานต่างด้าวชาวลาวในจังหวัดหนองคาย ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ แรงงานชาวลาวส่วนใหญ่ไม่ได้มีการขึ้นทะเบียนกับทางราชการอย่างถูกต้องกฎหมาย จึงทำให้ไม่พบรายงานการศึกษาว่ามีจำนวนที่แท้จริงเท่าไร ซึ่งมีความเป็นไปได้ว่าจำนวนแรงงานต่างด้าวชาวลาวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอาจจะมีจำนวนอย่างน้อยสองแสนคน จึงทำให้ไม่สามารถที่จะคาดการณ์จำนวนของแรงงานต่างด้าวชาวลาวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นข้อมูลจริง ๆ คงไม่ได้ เพราะว่าแรงงานต่างด้าวชาวลาวมีทั้งแรงงานที่ได้มีการจดทะเบียน แรงงานที่ไม่ได้จดทะเบียน และมีทั้งแรงงานต่างด้าวชาวลาวที่อยู่เก่าและเข้าที่เพิ่งมีการเข้ามาทำงานใหม่ จากการประมาณการอย่างคร่าวๆ ก็คงมีจำนวนอย่างน้อยสองแสนคนเป็นอย่างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของสำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคายพบว่าที่พบว่าในปัจจุบันนี้มีแรงงานชาวลาวที่อพยพมาทำงานในจังหวัดหนองคายทั้งที่ถูกกฎหมายและลักลอบเข้าเมือง ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงแรงงานต่างด้าวลาวในพื้นที่จังหวัดหนองคายโดยจำแนกเป็นช่วงอายุ

ลำดับที่	ช่วงอายุ (ปี)	ที่ขึ้นทะเบียน (คน)	ยังไม่ขึ้นทะเบียน (คน)	รวม (คน)
1	18 - 30	72	59	131
2	31 - 45	51	32	83
3	46 - 55	25	11	36
4	56 - 60	14	-	14
รวม		162	102	264

1.2 อายุ เพศ ระดับการศึกษาและแรงจูงใจในการเข้ามาทำงานประเทศไทย

การสัมภาษณ์พบว่าแรงงานชาวลาวส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีอายุในช่วงวัยรุ่นและวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ซึ่งเป็นวัยทำงาน คือมีอายุระหว่าง 15 - 45 ปี พนักงานของรัฐชาวลาวที่ให้สัมภาษณ์คนหนึ่ง แบ่งประเภทชาวลาวที่เข้ามาทำงานในจังหวัดหนองคายเป็นสามกลุ่ม กลุ่มแรกคือ กลุ่มผู้ต้องการรายได้สูง เป็นผู้มีควมลำบากขัดสน อาจหางานในลาวไม่ได้ กลุ่มที่สองคือกลุ่มวัยรุ่นที่คิดว่าไปทำงานในจังหวัดหนองคายเพื่อความสนุก ได้อยู่ในประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้า ไม่สามารถเก็บเงินได้ อาจมาจากครอบครัวที่ไม่มีความเคียดร้อนทางการเงิน และกลุ่มสุดท้ายเป็นกลุ่มที่ตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ ถูกเอารัดเอาเปรียบ อาจถูกกักขังหน่วงเหนี่ยว ถูกจับกุมปรับโทษและเข้าเมืองอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

สรุปได้ว่าแรงงานชาวลาวส่วนใหญ่ที่ทำงานในจังหวัดหนองคายอยู่ในวัยทำงาน และเป็นแรงงานไร้ฝีมือ มีประมาณหนึ่งในห้าที่มีอายุน้อยกว่าสิบแปดปี สัดส่วนแรงงานหญิงมากกว่าชาย ปัจจัยทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรม สื่อและค่านิยม เป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้เข้ามาทำงานในจังหวัดหนองคาย

1.3 อาชีพ ที่ทำงาน รายได้ และค่าใช้จ่ายในการเข้ามาทำงานในจังหวัดหนองคาย

ผลจากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่าแรงงานชาวลาวมีพื้นฐานการประกอบอาชีพมาจากภาคการเกษตร และเข้ามาทำงานเป็นกรรมกรระดับล่าง ตัวอย่างงานที่ทำอย่างเช่น งานบ้าน งานบริการ งานขายของ งานเกษตรกรรมกรก่อสร้าง งานด้านการบันเทิง สำหรับเรื่องรายได้จากการทำงานในจังหวัดหนองคาย สูงกว่ารายได้ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กล่าวคือกรรมกรชาวลาวในนครหลวงเวียงจันทน์ มีรายได้ประมาณเดือนละสองพันบาท สรุปรายได้แยกตามประเภทงาน

1.3.1 แรงงานก่อสร้าง วันละ 150 - 200 บาท

1.3.2 แรงงานภาคการเกษตร วันละ 100 – 150 บาท

1.3.3 พนักงานเสิร์ฟ วันละ 80 – 200 บาท

1.3.4 แรงงานแบกหาม วันละ 150 - 200 บาท

1.3.5 พนักงานทำความสะอาด วันละ 100 - 200 บาท

แต่ในภายหลังที่ประเทศไทยประกาศใช้กฎหมายการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ แรงงานต่างด้าวที่มาทำงานถูกต้องตามกฎหมายทุกอาชีพมีค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท

1.4 การคุ้มครองสิทธิแรงงาน จากการสัมภาษณ์พบว่าแรงงานชาวลาวส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่หลบหนีเข้าเมือง จึงมีผลทำให้แรงงานต่างด้าวชาวลาวนั้นถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง ไม่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำและสวัสดิการในการทำงานตามที่กฎหมายกำหนด ไม่สามารถเข้าถึงการบริการด้านสุขภาพ ต้องทำงานในสภาพที่ยากลำบากและอาจถูกเอารัดเอาเปรียบ ดำรงชีวิตในสภาพแวดล้อมที่สกปรกและแออัด ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองทางด้านกฎหมายและสังคม เดินทางได้อย่างจำกัด ไม่มีสิทธิเท่ากับพลเมืองทั่วไป อีกทั้งยังมีประกาศของทางจังหวัดที่ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน เช่นการกำหนดข้อจำกัดในการติดต่อสื่อสาร ต้องเสี่ยงต่อการถูกจับกุมและอาจส่งกลับประเทศ ไม่มีอนุกรรมการภายใต้ กพร. ที่ดูแลด้านการคุ้มครองสิทธิแรงงาน โดยตรง ยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ครอบคลุมแรงงานภาคเกษตรและแรงงานรับใช้ในบ้าน มีเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานตรวจติดตามน้อยมาก ไม่สอดคล้องกับจำนวนแรงงานและสถานประกอบการในทุกพื้นที่ ขั้นตอนในการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวมีระยะเวลาดำเนินการยาวนานแต่การส่งกลับใช้เวลาอันสั้น มีปัญหาเรื่องประสิทธิภาพของการบังคับใช้กฎหมาย โดยมีแรงงานต่างด้าวไม่กี่รายที่เข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ส่วนหนึ่งมีความเห็นว่าการละเมิดสิทธิของแรงงานต่างด้าวเกิดขึ้นกับทั้งแรงงานที่จดทะเบียนและไม่จดทะเบียนกับทางราชการ

ผลการศึกษาวิถีชีวิตแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในเขตจังหวัดหนองคาย

การศึกษาวถีชีวิตแรงงานต่างด้าว ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลเชิงลึกกับกลุ่มแรงงานชาวลาวจำนวน 15 คน ประกอบด้วยกลุ่มแรงงานชาวลาวที่มาทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมายจำนวน 5 คน กลุ่มแรงงานชาวลาวที่มีครอบครัวกับคนไทย จำนวน 5 คน กลุ่มแรงงานชาวลาวที่ลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย จำนวน 5 คน โดยการเก็บข้อมูลนั้นผู้ศึกษาได้ศึกษาวถี

ชีวิตการดำเนินชีวิตของแรงงานลาวในเขตจังหวัดหนองคาย สาเหตุของการเข้ามาขายแรงงานในประเทศไทย แรงจูงใจ คุณภาพชีวิต การได้รับการคุ้มครองตามสิทธิมนุษยชน ปัญหาและข้อเสนอของแรงงานต่างด้าว เพื่อให้เห็นข้อแตกต่างวิธีการดำเนินชีวิตแรงงานต่างด้าว โดยผู้ศึกษานำเสนอตามประเด็น วิธีชีวิตแรงงานลาวในเขตจังหวัดหนองคาย มีรายละเอียดดังนี้

1. ความเป็นมาแรงจูงใจอพยพ

1.1 กลุ่มแรงงานที่มาทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย พบว่า ต้องการเก็บเงินเพื่อสร้างบ้านและส่งให้ครอบครัว เพราะอยู่ที่ประเทศลาวเงินเดือนค่อนข้างน้อย ไม่พอต่อค่าครองชีพของคนในครอบครัว เนื่องจากปัญหาด้านเศรษฐกิจ อัตราการว่างงาน รายรับที่ไม่เพียงพอต่อรายจ่ายในชีวิตประจำวัน จึงทำให้มีส่วนในการตัดสินใจเข้ามาขายแรงงานในประเทศไทย เพราะค่าจ้างที่สูงกว่าทำให้สามารถมีเงินเหลือพอที่จะส่งกลับทางบ้าน โดยเข้ามาทำงานแล้ว 1 ปี

(แรงงานต่างชาติ. ตุลาคม พ.ศ. 2558 : สัมภาษณ์)

1.2 กลุ่มแรงงานที่มีครอบครัวกับคนไทย มาทำงานหาเงินเลี้ยงลูก ซึ่งเคยมีสามีคนแรกที่ ประเทศลาวแล้วเลิกกับสามี การทำงานที่ประเทศลาวไม่สามารถมีรายได้ที่เพียงพอต่อเลี้ยงลูกเลยมาหางานทำเพื่อหาเงินไปเลี้ยงลูก โดยมีเพื่อนแนะนำว่าที่จังหวัดหนองคายมีร้านอาหารเยอะหาเงินได้เงินง่าย

(แรงงานต่างชาติ. ตุลาคม พ.ศ. 2558 : สัมภาษณ์)

1.3 กลุ่มแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย หาเงินช่วยพี่สาวเลี้ยงครอบครัว พ่อแม่แยกทางกัน ไม่มีที่อยู่อาศัย เลยเดินทางมากับพี่สาวเพื่อมาทำงานที่จังหวัดหนองคาย

(แรงงานต่างชาติ. ตุลาคม พ.ศ. 2558 : สัมภาษณ์)

โดยสรุปแรงงานต่างด้าวคนลาวมีเป้าหมายและแรงจูงใจมาทำงานที่จังหวัดหนองคายเพื่อหาเงินไปใช้จ่ายในครอบครัวเพราะเห็นว่ามีรายได้ดีกว่ากับการทำงานที่ประเทศลาว ถึงแม้ว่าวิธีการเดินทางเข้ามาทำงานจะแตกต่างกันทั้งที่ถูกกฎหมาย และลักลอบทำงานแบบผิดกฎหมาย

2. วิธีการดำรงอยู่แรงงานต่างด้าว

2.1 กลุ่มแรงงานที่มาทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย การดำเนินชีวิตไม่ต้องปรับตัวมากมาย เนื่องจากวิถีชีวิตและวัฒนธรรมใกล้เคียงกัน แต่มีบางอย่างเท่านั้นที่ต้องปรับตัว เช่น การบริโภคและการพักผ่อนต้องปรับไปตามที่นายจ้างกำหนดให้ ซึ่งก็ไม่ได้ถือว่าเป็นเรื่องยุ่งยาก

(แรงงานต่างชาติ. ตุลาคม พ.ศ. 2558 : สัมภาษณ์)

2.2 กลุ่มแรงงานที่มีครอบครัวกับคนไทย พอเข้ามาทำงานได้ระยะหนึ่งจึงได้มาแต่งงานกับคนไทยในเรื่องของวิธีการดำรงอยู่ก็ไม่มีปรับตัวอะไรมาก ก็ต้องทำให้ครอบครัวสามียอมรับเพราะเราเป็นคนต่างประเทศ เพราะมีสามีคอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับกรวางและปฏิบัติตัวให้สอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตในเมืองไทย ซึ่งก็ไม่มีอะไรแตกต่างกับประเพณีที่ทำอยู่ในประเทศลาวมากนัก

(แรงงานต่างชาติ. ตุลาคม พ.ศ. 2558 : สัมภาษณ์)

2.3 ส่วนกลุ่มแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย วิธีการดำเนินชีวิตอื่น ๆ ก็ไม่เป็นปัญหาแต่การใช้ภาษาต้องปรับตัวและเรียนรู้ค่อนข้างมาก

“...เพราะผมต้องทำงานบริการที่ร้านล้างอัดฉีดรถ คนที่มาใช้บริการมีทั้งคนถิ่นพูดภาษาไทยสันทัดก็พอฟังเข้าใจ แต่บางคนพูดภาษากลางบางครั้งก็ไม่เข้าใจตอบโต้ไม่ได้...”

(แรงงานต่างชาติ. ตุลาคม พ.ศ. 2558 : สัมภาษณ์)

โดยสรุปแรงงานที่มีวิธีการเดินทางเข้ามาทำงานต่างกัน วิธีการดำเนินชีวิตก็ไม่ต่างกัน ขึ้นอยู่กับอาชีพที่ทำและความชำนาญในการใช้และเรียนรู้เรื่องภาษาเป็นตัวแปรที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มเติม แรงงานที่มีความชำนาญในการทำงานที่สูงกว่ามีโอกาสที่เข้าถึงงานและได้อัตราค่าจ้างที่สูงกว่าแรงงานที่ไม่มีความชำนาญในงานนั้น ๆ

3. การได้รับคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชนและระบบสวัสดิการที่ได้รับ

3.1 จากการสัมภาษณ์กลุ่มแรงงานที่มาทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย แรงงานกลุ่มนี้จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแต่ก็ยังถือว่าเป็นกลุ่มคนชั้นสองในสายตาของคนทั่วไป

“...เดินทางเข้ามาเมืองไทยโดยใช้วีซ่า ซึ่งมีอายุ 2 ปี ก็มีอิสระในการใช้ชีวิตตามกฎหมายไปไหนมาไหน ดินแดนอย่างเปิดเผย เวลาเจ็บป่วยก็สามารถเข้าถึงการให้บริการของรัฐได้และมีสิทธิตามกฎหมายแรงงานคนต่างด้าวทุกอย่าง...”

(แรงงานต่างชาติ. ตุลาคม พ.ศ. 2558 : สัมภาษณ์)

3.2 กลุ่มแรงงานที่มีครอบครัวกับคนไทย กลุ่มนี้ก็จะได้รับการคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชนคนทั่วไป ด้านสวัสดิการอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับที่มาของการเดินทางเข้ามาในเมืองไทย เพราะหากเดินทางมาแบบไม่ถูกต้องตามกฎหมายก็ต้องไม่ได้รับการคุ้มครอง เช่น แรงงานต่างด้าวคนนี้

“...ต้องอยู่แบบหลบ ๆ ซ่อน ๆ เพราะกลัวโดนจับส่งกลับประเทศ ในเรื่องของสวัสดิการตอนนี้มีประกันชีวิตที่สามีทำของไทยสมทบไว้ให้ส่วนสิทธิอื่น ๆ ก็ไม่มีเพราะเข้ามาอาศัยอยู่แบบผิดกฎหมาย...”

(แรงงานต่างชาติ. ตุลาคม พ.ศ. 2558 : สัมภาษณ์)

3.3 กลุ่มแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย กลุ่มนี้ก็จัดอยู่ในกลุ่มที่สอง ไม่มีหลักประกันอะไร เนื่องจากไม่มีหลักฐานการเดินทางและเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย เป็นเด็กผู้ชายอายุ 16 ปี เข้ามาทำงานได้แล้ว 2 ปี

“... ผมเดินทางเข้ามาพร้อมกับพี่สาวทำหน้าที่สื่อเดินทางแบบชั่วคราว 3 วัน พอมาแล้วก็ทำงานทำไม่กลับเลย การทำงานก็ต้องอยู่แต่ในร้านไม่สามารถเดินทางไปที่สาธารณะได้อย่างสะดวกเพราะกลัวโดนจับส่งตัวกลับประเทศ เลยไม่รู้ว่าตัวเองได้รับการคุ้มครองอะไรหรือไม่ขึ้นอยู่กับนายจ้าง ...”

(แรงงานต่างชาติ. ตุลาคม พ.ศ. 2558 : สัมภาษณ์)

โดยสรุปแรงงานต่างด้าวจะได้รับคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชน หรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับที่มาของการเดินทางเข้ามาทำงานว่ามาแบบไหน โดยปกติและมนุษย์ทุกคนทุกเพศ ทุกวัยและเชื้อชาติศาสนา จะได้รับการคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานทั้งหมด แต่ด้วยแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานแบบผิดกฎหมายไม่กล้าแสดงตนเพราะกลัวโดนจับส่งกลับประเทศ จึงต้องจำทนอยู่แบบหลบ ๆ ซ่อน ๆ ไม่สามารถเข้าถึงบริการและการคุ้มครองสิทธิบางอย่างที่พึงมีพึงได้ และเสี่ยงต่อการที่จะถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนได้ง่ายกว่าแรงงานที่เข้า

มาทำงานแบบถูกกฎหมาย เพราะแรงงานที่เข้ามาทำงานแบบถูกกฎหมายนั้นจะได้รับการคุ้มครองทางกฎหมายแรงงานที่ถูกกำหนดขึ้น แต่ทางตรงข้ามดังที่กล่าวมาแรงงานที่ลักลอบเข้ามาทำงานแบบผิดกฎหมายย่อมเสี่ยงต่อการโดนละเมิดสิทธิมนุษยชน เพราะไม่มีกฎหมายคุ้มครอง

4. หลักประกันการดำเนินชีวิต

4.1 จากการสัมภาษณ์กลุ่มแรงงานที่มาทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย ถึงแม้ว่ากลุ่มแรงงานที่เข้ามาทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย จะมีหลักประกันในการทำงานที่ชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติจริง ๆ แรงงานกลุ่มนี้ก็ยังไม่สามารถเข้าไปใช้สิทธิได้อย่างเต็มที่ เช่น แรงงานหญิงต่างด้าวชาวลาวคนนี้มาทำงานอยู่ร้านอาหารเป็นเวลา 1 ปี

“...ไม่ค่อยได้ไปติดต่อภาครัฐ เนื่องจากอยู่ทำงานที่ร้านตลอดทางร้านมีสวัสดิการโบนัสประจำปี และวันหยุดตามประเพณี ของ สปป.ลาว ทางร้านมีสัญญาจ้างงานแบบถูกต้องตามกฎหมายประเทศไทย เวลาเจ็บป่วยสามารถไปรับบริการที่โรงพยาบาลรัฐได้ เนื่องจากได้รับความคุ้มครองตามสิทธิของแรงงานต่างด้าว...”

(แรงงานต่างชาติ. ตุลาคม พ.ศ. 2558 : สัมภาษณ์)

4.2 กลุ่มแรงงานที่มีครอบครัวกับคนไทย ใช้สิทธิร่วมกันกับสามีผ่านการจดทะเบียนสมรสลงมีสิทธิต่าง ๆ ในครอบครัว กลุ่มแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย ไม่มีหลักประกันใด ๆ ทั้งสิ้น แม้แต่สัญญาจ้างก็ใช้การตกลงด้วยวาจา จึงอาจจะไม่มีหลักประกันด้านความปลอดภัยที่มั่นคงสักเท่าไร

5. อาชีพที่ทำ

5.1 จากการสัมภาษณ์กลุ่มแรงงานที่มาทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย สามารถทำงานได้หลายอาชีพตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ก่อสร้าง ภาคเกษตร พนักงานเสิร์ฟ แยกหาม ทำความสะอาด อาชีพบริการเสิร์ฟอาหาร เช่น แรงงานสาวรายหนึ่งอายุ 24 ปี ทำงานมา 1 ปี

“...ฉันเข้ามาทำงานเสิร์ฟอยู่ร้านอาหารที่เลือกเพราะเห็นว่ามียาได้ดีและเป็นอาชีพที่ไม่เสี่ยงถึงแม้ว่ารายได้จะไม่มากเหมือนอาชีพอื่น โดยได้รับค่าจ้างวันละ 300 บาท มีเพื่อนที่เดินทางมาด้วยกันไปทำงานอยู่สถานบริการร้านคาราโอเกะบอกว่ามียาได้ดีแต่ก็

ลุ่มเสี่ยงต่อการถูกล่อลวงให้ค้าประเวณี นอกจากนี้ก็จะมีรายได้พิเศษจากทิปที่แขกให้และมีสวัสดิการที่พักและอาหารฟรี...”

(แรงงานต่างชาติ. ตุลาคม พ.ศ. 2558 : สัมภาษณ์)

5.2 กลุ่มแรงงานที่มีครอบครัวกับคนไทย ส่วนมากจะทำงานในภาคการเกษตร แม่บ้าน ทำนา หรืออาชีพที่ครอบครัวสามีทำอยู่แล้ว จะมีรายได้ไม่คงที่เพราะบางครั้งจะไม่เป็นลูกจ้างเป็นเจ้าของกิจการร่วมกับสามีหรือครอบครัวสามี

“... เข้าทำงานเพราะแต่งงานกับสามีคนไทยอาชีพที่ทำก็ทำนา รายได้ก็ขึ้นอยู่กับการขายผลผลิตในแต่ละปี ...”

(แรงงานต่างชาติ. ตุลาคม พ.ศ. 2558 : สัมภาษณ์)

5.3 กลุ่มแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย อาชีพที่ทำเป็นงานที่ต้องใช้แรงงาน เช่น งานบริการที่ใช้แรงงานและมีความเสี่ยง ภาคเกษตรกรรม และก่อสร้าง การกำหนดค่าจ้างขึ้นอยู่กับความพอใจของนายจ้าง

“...ผมมาทำงานได้ 2 ปี อยู่เฉพาะในร้านไม่เคยได้รับค่าแรงเพิ่ม ปัจจุบันได้ค่าแรงวันละ 200 บาท หรือเดือนละ 6,000 บาท...”

(แรงงานต่างชาติ. ตุลาคม พ.ศ. 2558 : สัมภาษณ์)

โดยสรุปอาชีพที่แรงงานต่างด้าวลาวทำมีทุกอาชีพตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ก่อสร้าง ภาคเกษตร พนักงานเสิร์ฟ แบกหาม ทำความสะอาด อาชีพบริการเสิร์ฟอาหาร ปัจจัยในการกำหนดอาชีพที่สำคัญ คือ ลักษณะการเข้ามาทำงานหากมาทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมายก็จะมีอิสระในการเลือก หากมาแบบผิดกฎหมายก็จะมีข้อจำกัดหรือได้ทำงาน ใช้แรงงานที่หนัก อาจจะถูกเอารัดเอาเปรียบจากเจ้าของประกอบการ และไม่สามารถเข้าถึงการคุ้มครองตามกฎหมายได้

6. การปรับตัวเพื่อการดำรงอยู่

จากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวทั้งสามกลุ่มพบว่าแรงงานต่างด้าวแทบทุกคนมีความสามารถในการปรับตัวให้ดำรงชีวิตอยู่ในพื้นที่จังหวัดหนองคายได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะคนที่เข้ามาทำงานเป็นเวลานานจะสามารถพูดและเข้าใจภาษาไทยและไทยอีสานได้ในระดับหนึ่ง เนื่องจากสภาพการทำงานที่ต้องสื่อสารทั้งกับนายจ้างและคนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทำให้แรงงานต่างด้าวจำเป็นต้องเรียนรู้ภาษาในชีวิตประจำวัน จากการสัมภาษณ์พบว่าแรงงานที่

ทำงานในร้านอาหาร และรับจ้างแบกหามในตลาดสามารถพูดภาษาไทยได้ดีกว่ากลุ่มที่ทำงานในพื้นที่เฉพาะ เช่น โรงงาน โรงสีข้าว นอกจากนี้ภูมิหลังทางชาติพันธุ์เป็นปัจจัยสำคัญในการปรับตัวเป็นอย่างมาก โดยจะพบว่าแรงงานต่างด้าวชาวลาว จะสามารถสื่อสารและเข้าใจภาษาไทยได้เป็นอย่างดี ประกอบกับภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่ใกล้เคียงกันมากทำให้กลุ่มชาติพันธุ์เหล่านี้สามารถผสมกลมกลืนกับบริบทสังคมไทยได้มากกว่ากลุ่มชาติพันธุ์อื่น ๆ ผลจากการสื่อสารกับคนไทยได้และเข้าใจสื่อต่าง ๆ ทำให้แรงงานข้ามชาติไม่รู้สึกโดดเดี่ยว และมีความสุขกับการใช้ชีวิตในพื้นที่จังหวัดหนองคาย

ผลการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

การศึกษาค้นคว้าและข้อเสนอแนะแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้ศึกษาใช้วิธีการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูล โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยกลุ่มแรงงานชาวลาว 15 คน ประกอบด้วยกลุ่มแรงงานชาวลาวที่มาทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 5 คน กลุ่มแรงงานชาวลาวที่มีครอบครัวกับคนไทย จำนวน 5 คน กลุ่มแรงงานชาวลาวที่ลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย จำนวน 5 คน กลุ่มเจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง จำนวน 4 คน คือ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดหนองคาย จำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดหนองคาย จำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่สวัสดิภาพสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดหนองคาย จำนวน 1 คน และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดหนองคาย จำนวน 1 คน เพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย กฎระเบียบและข้อบังคับใช้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ตลอดจนปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว กลุ่มเจ้าของผู้ประกอบการนายจ้าง จำนวน 2 คน คือ เจ้าของผู้ประกอบการนายจ้างของแรงงานต่างด้าวชาวลาวที่ลักลอบเข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 1 คน เจ้าของผู้ประกอบการนายจ้างของแรงงานต่างด้าวชาวลาวที่ลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย จำนวน 1 คน เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าววิถีการค้ารองอยู่ และการคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชน ผู้ศึกษาแยกนำเสนอให้เห็นเป็นรายประเด็น คือ ปัญหาเกี่ยวกับวิถีการค้ารองอยู่แรงงานต่างด้าว ปัญหาการได้รับคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชน และปัญหาการบังคับใช้และปฏิบัติตามกฎหมาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับวิถีการค้ารองอยู่แรงงานต่างด้าว

กลุ่มแรงงานที่มาทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย ไม่มีปัญหาอะไร เนื่องจาก

มีเอกสารในการทำงานครบถ้วน แต่ยังคงว่าตัวเองยังไม่ได้รับการยอมรับจากคนไทยซึ่งอาจจะเกิดจากค่านิยมของคนไทยที่มองว่าแรงงานต่างด้าวนั้นเป็นพลเมืองชั้นสอง และมองว่ากลุ่มแรงงานต่างด้าวนั้นมักก่อปัญหาความวุ่นวาย ปัญหาอาชญากรรม ซึ่งนั่นก็คือทัศนคติที่คนไทยมองกลุ่มแรงงานต่างด้าว ส่วนกลุ่มแรงงานที่มีครอบครัวกับคนไทย ไม่กล้าออกไปไหนไกล กลัวโดนจับ เนื่องจากไม่มีเอกสารเดินทางทำให้อิสรภาพในการดำเนินชีวิตยังไม่ได้รับการดูแลที่ดีพอ เพราะข้อจำกัดในการเข้าถึงสวัสดิการของรัฐยังไม่ครอบคลุมไปถึงต่างด้าวที่มีครอบครัวกับคนไทยที่ถูกต้องตามกฎหมาย ส่วนกลุ่มแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย ขาดอิสรภาพในการดำเนินชีวิตประจำวันเพราะต้องอยู่แบบหลบ ๆ ซ่อน ๆ ที่อยู่อาศัยก็แล้วแต่นายจ้างจะจัดให้ขาดอำนาจต่อรองในค่าจ้างและสวัสดิการ นอกจากนี้ยังมองว่าตัวถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง นอกจากนี้การเข้าถึงระบบบริการของรัฐก็ไม่ได้รับบริการที่ดีพอเพราะถือว่าเป็นแรงงานผิดกฎหมาย จากข้อมูลการสัมภาษณ์นายจ้างท่านหนึ่งบอกว่า

“...ลูกจ้างไม่กล้าออกจากร้านไปไหน เนื่องจากก่อนหน้านี้ไม่มีบัตรแรงงาน และกลัวถูกจับ เนื่องจากเข้ามาทำงานแบบไม่ถูกกฎหมายและทางร้านเองต้องจ่ายค่าตัวให้กับเจ้าหน้าที่เดือนละ 200 บาท ต่อแรงงานต่างด้าวหนึ่งคน...”

(แรงงานต่างชาติ. ตุลาคม พ.ศ. 2558 : สัมภาษณ์)

2. ปัญหาการไม่ได้รับคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชน

ที่แรงงานต่างด้าวทั้ง 3 กลุ่มเผชิญปัญหาของแรงงานและนายจ้าง ปัญหาที่พบส่วนใหญ่คือ แรงงานและนายจ้างยังไม่เข้าใจแนวทางการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ชัดเจน นายจ้างบางคนไม่ยอมพาแรงงานมาขึ้นทะเบียนอาจจะเป็นปัญหาจากกระบวนการทางราชการที่ค่อนข้างใช้เอกสารจำนวนมาก ใช้เวลาในการดำเนินการค่อนข้างนาน จำนวนบุคลากรที่ให้การบริการด้านนี้มีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอต่อปริมาณความรับผิดชอบในขอบข่ายของภาระงาน นอกจากนี้แรงงานส่วนหนึ่งให้ข้อมูลที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง เนื่องจากกลัวว่าจะมีผลกระทบกับตนเองและครอบครัวเมื่อต้องส่งข้อมูลไปให้ประเทศบ้านเกิดเพื่อพิสูจน์สัญชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ และแรงงานลาวบางส่วน ปัญหาสุขภาพของแรงงานต่างด้าว ปัญหาที่แรงงานต่างด้าวชาวลาวยังประสบคือ ความเจ็บป่วยจากการทำงานหนัก ส่วนใหญ่จะเกิดจากการแบกหาม การยืนเป็นเวลานาน การได้รับบาดเจ็บระหว่างการทำงาน หรือการเจ็บป่วยจากโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่นิยมไปคลินิกเนื่องจากการบริการที่รวดเร็ว และได้รับการรักษาที่เท่าเทียมกับคนทั่วไป เนื่องจากต้องจ่าย

ค่าบริการ มีส่วนน้อยที่ไปโรงพยาบาลของรัฐ เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่ไม่สามารถทำงานหรือขาดงานได้ ซึ่งการรักษาพยาบาลต้องรอเป็นเวลานาน และบางคนมองว่าเพราะตนเองเป็น “ต่างด้าว” จึงไม่ได้รับการดูแลรักษาที่ดีเหมือนคนไทยทั่วไป โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย ซึ่งไม่ได้รับสิทธิในการเข้าถึงการใช้บริการขั้นพื้นฐานของรัฐ ถือเป็นปัญหาต่อวิถีการดำเนินชีวิตในประเทศไทยมาก

3. ปัญหาการบังคับใช้และปฏิบัติตามกฎหมาย

3.1 ปัญหาและผลกระทบของการ ดำเนินการของภาครัฐด้านการจ้างงานแรงงานต่างด้าว

ผู้ศึกษาใช้แนวคิดของ James E. Anderson (1994) Mazmanian and Sabatier (1980) และ แนวคิด Edward (1980) ในการศึกษา 1) ความเฉื่อยชา กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่รัฐ ให้ความเห็นในประเด็นความเฉื่อยชามาจากลักษณะของนโยบายที่มีความคล้ายคลึงกับนโยบายที่เคยใช้ในปี ที่ผ่าน ๆ มาจึงทำให้เกิดความรู้สึกถึงความไม่แตกต่าง ปัญหาที่พบก็เป็นปัญหาเดิม ๆ ที่ไม่สามารถแก้ไขได้ และความคิดเห็นส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่รัฐ ที่ให้ความคิดเห็น ที่สอดคล้องกันว่า ภูมิประเทศที่เป็นอุปสรรคต่อการสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง การจับกุมจึงเกิดขึ้นตลอดเวลา แต่พอผลักดันไปแล้ว จะพากันเข้ามาใหม่ เป็นเช่นนี้ทำให้รู้สึกว่าการจับกุม หรือการผลักดันกลับประเทศตนเอง ไม่สามารถแก้ไขปัญหาการลักลอบเข้าเมือง โดยผิดกฎหมายได้แต่อย่างใด และผู้ประกอบการยังคงใช้แรงงานต่างด้าวเถื่อน และไม่มีที่ท่าว่าจะสนใจต่อกฎหมาย หรือ บทลงโทษขั้นเด็ดขาดที่นโยบายได้กำหนดไว้ พอเมื่อมีการจับกุม ผู้ประกอบการที่กระทำ ความผิดก็จะไปขอร้องผู้หลักผู้ใหญ่ให้วิ่งเต้นให้พ้นคดี เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการจับกุมเกิดความเบื่อหน่ายเฉื่อยชาไม่อยากปฏิบัติหน้าที่ ในจุดนี้ ประกอบกับมีกลุ่มผู้มีอิทธิพลเข้ามาแทรกแซงการทำงานของเจ้าหน้าที่

“...ระบบราชการก็เป็นอย่างนี้เองเนื่องจากระเบียบจากระเบียบขั้นตอนต่าง ๆ ถูกระบุเป็น กฎหมายก็เป็นธรรมดาที่เจ้าหน้าที่จะเกิดความเฉื่อยชาเพราะระบบราชการมีขั้นตอนมากบางที มากเกินความจำเป็นขาดความคล่องตัว...”

(แรงงานต่างชาติ. ตุลาคม พ.ศ. 2558 : สัมภาษณ์)

ปัญหาของการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวและข้อหาหรือต่าง ๆ ก็เป็นปัญหาเดิม ๆ ที่ไม่มีทางออก ต้องรอหรือกับที่ประชุมกระทรวงแรงงาน การมอบอำนาจให้ทางจังหวัดจัดการ แต่ก็ยังเสี่ยงที่จะผิดระเบียบและกฎหมาย โดยเฉพาะเรื่องแรงงานต่างด้าวมียกกฎหมาย

เกี่ยวข้องกับหลายฉบับ เป็นธรรมดาที่เจ้าหน้าที่จะไม่กล้าตัดสินใจอะไรนอกเหนือจากสิ่งที่มีมติจากคณะรัฐมนตรีที่ระบุหรือเป็นคำสั่งจากทางกระทรวง การที่ตัดสินใจด้วยตัวเองไม่ได้จึงเป็นสาเหตุของความเบื้อหนายหรือเฉื่อยชา หลายครั้งที่ภาคเอกชนสอบถามระเบียบหรือวิธีปฏิบัติไปยังเจ้าหน้าที่รัฐที่ดูแลและเกี่ยวข้อง แต่กลับมีความเห็นที่แตกต่างเป็นหลายแนวทาง ซึ่งก็เป็นความเห็นที่ขัดแย้งกันเองระหว่างส่วนกลางกับสำนักงานจังหวัด ทำให้เจ้าหน้าที่เฉื่อยชาต่อปัญหาที่เกิดขึ้น ความขาดความผ่อนปรนตามลักษณะของระบบราชการหรืออีกนัยหนึ่งอาจจะพูดได้ว่าเป็นการรวบอำนาจรวมศูนย์ไว้ที่ส่วนกลางที่คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องนำปัญหาเข้าหารือ และบางปัญหาไม่สามารถหาคำตอบได้ในการประชุมครั้งเดียว

3.2 ความซับซ้อน

เจ้าหน้าที่รัฐให้สัมภาษณ์ทั้งหมดมีความเห็นว่า การตัวได้จึงต้องมีการบันทึกประวัติการของอนุญาต ทำงาน แต่การทำนาน โขบายไปปฏิบัติมีความซับซ้อนและค่อนข้างยุ่งยากต่อผู้ที่มารับบริการ และประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐก็ต่างเข้าใจตรงกันในแนวนโยบายอย่างชัดเจนว่ารัฐต้องการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอย่างจริงจัง ต้องการควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ และสามารถติดตามทะเบียนประวัติกับการขออนุญาตทำงานมีขั้นตอนที่ต้องรัดกุม เพราะมี กระทรวงที่ต้องเข้ามาเกี่ยวข้องอีกเช่น กระทรวงมหาดไทยเป็นการเพิ่มมาตรการควบคุม โดย การทำทะเบียนราษฎรคนต่างด้าว (ทร.38/1) กระทรวงสาธารณสุข เพื่อแน่ใจว่าแรงงานเหล่านี้ ปลอดภัยโรคติดต่อร้ายแรง และสามารถป้องกันได้ล่วงหน้า และกระทรวงแรงงาน เอกสาร หลักฐานที่ใช้ประกอบการขออนุญาตทำงานแะขั้นตอนจึงซับซ้อนเกี่ยวข้องกับราชการหลาย หน่วยงาน หลักฐานหรือเอกสารของคนต่างด้าวก็ต้องแยกเก็บไว้เป็นหลักฐานของแต่ละ หน่วยงานแต่ละกระทรวง จะไม่เก็บไว้ส่วนกลางหรือที่คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าว หลบหนีเข้าเมือง ผู้ให้สัมภาษณ์ตัวแทนจากผู้ประกอบการกล่าวว่า บางครั้งจะขอใบอนุญาตทำงานกับ จัดหางานแต่จัดหางานให้ไปทำเอกสารทะเบียนราษฎรคนต่างด้าวอีก พอคัดใบทะเบียนราษฎร คนต่างด้าวได้แล้วปรากฏว่าต้องมีใบแสดงโควต้าอีก มาถึงตรงนี้เกิดเกิดความยุ่งยากซับซ้อน ประชาชนผู้ประกอบจึง ไม่ไปทำต่อแล้ว รัฐเองก็ไม่อำนวยความสะดวกเท่าที่ควรค่าใช้จ่ายต่าง ๆ บางหน่วยงานก็เรียกร้องสูงกว่าที่อยู่ในระเบียบบางหน่วยไม่ระบุว่ามิค่าใช้จ่ายอยู่ในทาง ปฏิบัติก็ต้องเสียเช่นการบริการตรวจสุขภาพเคลื่อนที่ ซึ่งประกาศว่าเป็นการบริการเพื่อความ สะดวก แต่ที่ทางที่สุดก็เรียกเก็บเป็นค่าบริการพิเศษเป็นรายหัว แต่ถ้าไม่ยอมเสียตรงจุดนี้ต้องไป รอคิว

ซึ่งอาจเลยเวลาที่รัฐบาลประกาศเอกสารบางอย่างสามารถใช้ด้วยกันได้แต่ต้องแยกให้ จัดหา งาน โรงพยาบาล และที่อำเภอ เท่าที่สังเกตมาไม่เคยมีคนขอใบอนุญาตทำงานแล้วเตรียม เอกสารได้เรียบร้อยในการไปเพียงครั้งเดียวต้องมีขาดเอกสารโน่นนี่เสมอวิ่งไปโรงพยาบาล ที่ว่าจะเสร็จเสียเวลาทั้งวัน บางครั้งมีสองสามวันกว่าจะเสร็จ ถ้าเป็นอย่างนี้แล้วใคร อยากจะทำ ตามนโยบาย ขั้นตอนการขอใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวมีขั้นตอนมากต้องไปมา ระหว่าง อำเภอ โรงพยาบาล กับจัดหางานจังหวัดเอกสารต้องใช้ประกอบเยอะมากน่าจะมีวิธี ทำให้มันง่าย กว่าที่เป็นอยู่ การขอใบอนุญาตทำงานหรือต่อใบอนุญาตทำงานตามที่รัฐบาล ประกาศตามมติ คณะรัฐมนตรีนั้นในนโยบายไม่ได้เขียนระบุถึงขั้นตอนรายละเอียดการทำ ใบอนุญาต ดังนั้น หน่วยงานต่าง ๆ จึงวางมาตรการจัดทำใบอนุญาต โดยอาศัยเอกสารสำคัญ ที่ต้องประกอบ และ ต้องเกี่ยวข้องกับหน่วยงานเช่น ต้องใช้ใบรับรองแพทย์ที่ผ่านการตรวจโรค มาประกอบ ต้องมี เอกสารทะเบียนราษฎรที่รับรองจากอำเภอมาประกอบ ใบอนุญาตคนต่าง ด้าวทำงาน ทั้งนี้ต้องมี ใบโคเวต้าก่อนซึ่งการขอโคเวต้ามีแรงงานต่างด้าวทำงานนั้นก็เปิดเป็น ช่วงเวลาตอนประกาศให้ ขอโคเวต้าก็ไม่มีการประชุมสัมพันธกันอย่างทั่วถึง บางครั้งพาแรงงาน ต่างด้าวไปตรวจสุขภาพ แล้วเสียเงินค่าตรวจโรคไปแล้วพบว่า ไปต่อใบอนุญาตทำงานไม่ได้ เพราะขาดใบขอโคเวต้า ความยุ่งยากซับซ้อนทำให้ประชาชน ผู้ประกอบการจึงไม่ค่อยให้ความ ร่วมมือในการนำแรงงาน ต่างด้าวไปรายงานตัว จดทะเบียน จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดให้ความเห็นในประเด็นเรื่องความ ซับซ้อนไม่ว่าจะเป็นเรื่องของเอกสาร ที่เกี่ยวข้องในการประกอบการขอใบอนุญาตทำงานของ คนต่างด้าว วิธีการนำนโยบายไป ปฏิบัติของรัฐมีขั้นตอนเกี่ยวข้องมากมายจึงทำให้ประชาชน รู้สึกว่านโยบายมีความซับซ้อน ยากต่อการปฏิบัติตาม รู้สึกเสียเวลาและต้องการให้นโยบายลด ขั้นตอนโดยสามารถติดต่อการ ขอใบอนุญาตทำงานได้ในทีเดียว และใช้เวลาน้อยกว่าที่เป็นอยู่ปัจจุบัน จากการสัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่แรงงานให้ข้อมูลความซับซ้อนของการนำนโยบายไปปฏิบัติมีผลต่อผู้รับบริการ หรือประชาชนหรือไม่อย่างไร

“...แรงงานต่างด้าว หรือคนเคลื่อนย้ายต่างด้าวเกี่ยวข้องกับประเด็นสิทธิมนุษยชน อาทิ การแสวงประโยชน์จากแรงงานเด็กข้ามชาติ อาจกลายเป็นประเด็นการล่วงละเมิดสิทธิ พื้นฐานของเด็กได้ และการมีแรงงานต่างด้าวในประเทศ อาจเป็นการแย่งงานคนท้องถิ่น ดังนั้นควรมีการศึกษา วิจัยในนโยบายการนำเข้า เพื่อให้เป็นนโยบายที่มีลักษณะเสริม หรือทำ ให้เศรษฐกิจท้องถิ่นดีขึ้น และตลาดแรงงานในบางสาขาไม่ขาดแคลนแรงงาน อย่งไร

ก็ตามในบางกรณี การเข้ามาของแรงงานต่างด้าว นั้น อาจนำไปสู่การแทนที่คนท้องถิ่นซึ่งเป็นงานในระดับไร้ฝีมือ หรือมีตำแหน่งงานว่างอยู่แล้ว ...”

(แรงงานต่างชาติ. ตุลาคม พ.ศ. 2558 : สัมภาษณ์)

3.3 การใช้ความพยายามไม่เพียงพอ

กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่รัฐให้ความเห็นในประเด็นการใช้ความพยายามไม่เพียงพอใน ประเด็นที่แตกต่างกัน และในประเด็นที่สอดคล้องกันดังนี้ ในประเด็นการใช้ความพยายามไม่เพียงพอแห่งการสกัดกั้นผู้อพยพหลบหนีเข้าเมืองเพื่อดำเนินตามนโยบายของยุทธศาสตร์ การสกัดกั้นผู้อพยพ เนื่องจากสภาพภูมิประเทศยากแก่การสกัดกั้นจึงไม่ใช่เรื่องของความพยายาม ไม่เพียงพอแต่การปฏิบัติหน้าที่ และการที่แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายมีอยู่เป็นจำนวนมากใน ขณะนี้เป็นจากผู้ประกอบการต้องการจ้างแรงงานราคาถูก และไม่พาไปรายงานตัวเพื่อขอ อนุญาตทำงานกับกรมจัดหางานเพราะเกรงเรื่องค่าใช้จ่ายใบอนุญาตทำงานคนละ 3 - 4 พันบาท และประชาชนและผู้ประกอบการยอมเป็นผู้กระทำผิดเพราะเห็นว่าใคร ๆ ทำกันอย่างนี้เจ้าหน้าที่ ส่วนตัวแทนผู้ประกอบการภาคเอกชนให้ความเห็นในประเด็นนี้ว่าการจ้างแรงงาน ต่างด้าวผิดกฎหมายเป็นสิ่งที่เอกชน ผู้ประกอบการทุกคนไม่ยอมทำเพราะไม่สบายใจไม่รู้ว่า เมื่อไหร่จะถูกจับมีความหวาดระแวง และวิตกตลอด ถ้าจะจ้างแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย เท่านั้นไม่สามารถทำได้เลยเพราะจำนวนแรงงานที่ได้รับการผ่อนผันมีจำนวนน้อย แล้วถ้า ออกไปอีกไม่รับคนใหม่เข้ามาทดแทนในที่สุดก็เหลือไม่กี่คน ในจังหวัดหนองคายมีการหมุนเวียน แรงงานอย่างมากเดี๋ยวนี้เข้าเดี๋ยวออกกันอยู่อย่างนี้ ความพยายามจะเป็นพลเมืองดีในตรงนี้คง เป็นเส้นขนานว่าจะไปแล้วรัฐน่าจะมีมาตรการที่ยืดหยุ่นกว่าที่เป็นอยู่ พวกเราไม่มีเจตนาจะ กระทำความผิดกันเลขที่จ้างแรงงานต่างด้าวเดือนก็เป็นเพราะความต้องการใช้แรงงานมีมากขึ้น นักวิชาการด้านแรงงานให้ความเห็นว่า

“...การมีขอบเขตแห่งความพยายามไม่เพียงพอ มี สาเหตุมาจากหน่วยงานที่ร่วมกันนำนโยบายไปปฏิบัติมีมากไปปัญหาบางอย่างขาดผู้รับผิดชอบ ที่ชัดเจน ต่างคนต่างทำหน้าที่ โดยไม่สามารถทำงานประสานกันเป็นทีมเดียวกัน ได้จริง ๆ เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงมีความเห็นเกี่ยวกับเขตเขตแห่งความพยายามเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีม เดียวไม่ได้และไม่คิดที่จะพยายามร่วมมือกันจริง...”

3.4 การสนับสนุนจากรัฐมีต่ำหรือน้อยมาก

กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่รัฐส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าการสนับสนุนจากรัฐไม่เพียงพอ แต่เรื่องงบประมาณจะไม่เคยได้ตามที่ตอนสังกัดได้เสนอไป การหาหรือข้อปัญหา

ต่าง ๆ เข้าสู่กระบวนการพิจารณา กบร. ได้ง่ายและรับฟัง แต่การได้ข้อสรุปจะมีความล่าช้า ไม่ทันต่อ ผู้ที่กำหนดนโยบายหรือ กบร. และกระทรวงแรงงาน ได้รับการสนับสนุนและมีความคืบหน้าเป็นลำดับ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์จะเห็นได้ว่าความเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐ เห็นว่าการได้รับการสนับสนุนจากรัฐมีเพียงพอในขณะที่ภาคเอกชนต่างมีความเห็นสอดคล้องว่า การได้รับการสนับสนุนหรือสนใจในการแก้ไขปัญหาจากรัฐในการแก้ไขปัญหาโดยผ่านหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับจังหวัดมีความล่าช้า การขาดผู้นำที่มีความสามารถ หรือความจริงใจต่อการปฏิบัติงาน ส่วนตัวแทนผู้ประกอบการให้ความเห็นในประเด็นนี้ว่า นโยบายนี้มีช่องว่างให้หาผลประโยชน์ จึงเป็นที่น่ากังวลว่าในอนาคตประเทศไทยจะมีแรงงานต่างด้าวอยู่จำนวนมาก แต่เฉพาะอุปสรรคทางภูมิประเทศก็ไม่สามารถสกัดกั้นได้แล้วยังมีขบวนการนำแรงงานทั้งที่ ได้รับ การผ่อนผันและแรงงานเถื่อนเข้าตลาดแรงงาน จึงอยากให้เจ้าหน้าที่ผู้มีความหมายอยู่ในมือจริงใจ ต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้าควรเข้มงวดในการปฏิบัติงานมากกว่าที่เป็นอยู่จากการสัมภาษณ์นายจ้างรายหนึ่งให้ข้อมูลว่า

“...ผลการแก้ไขปัญหาที่ผ่านมานายจ้างก็โดนเอาเปรียบจากเจ้าหน้าที่รัฐเช่นเดิม ผลต้องจ่ายเงินได้โต๊ะให้เจ้าหน้าที่ตำรวจ 200 บาท ต่อคนต่อเดือน และจะให้ตำรวจเพิ่มอายุการใช้งานของบัตรแรงงานต่างด้าวให้มากขึ้น”

(แรงงานต่างชาติ. ตุลาคม พ.ศ. 2558 : สัมภาษณ์)

ข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่าถ้าหัวหน้าหรือผู้นำระดับสูงบางหน่วยงานขาดความจริงใจในการนำนโยบายไปปฏิบัติจะส่งผลให้เจ้าหน้าที่รัฐระดับล่างขาดวินัย และใช้ช่องทางของนโยบายหาผลประโยชน์ส่วนตัว ส่งผลให้เกิดปัญหาต่อพื้นที่และเกิดความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานของรัฐกับภาคเอกชน นำไปสู่ความล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติที่สามารถสรุปได้เช่นนี้ เพราะจำนวนผู้หลบหนีเข้าเมืองมีจำนวนมาก แต่จำนวนผู้จดทะเบียนในแต่ละปีมีจำนวนลดลง ความขัดแย้งในวัตถุประสงค์ของนโยบายสาธารณะ

จากการสัมภาษณ์กลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐสรุปความเห็นได้ว่า เนื่องจากนโยบายการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายของรัฐนั้นมีการอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าวที่เคยได้รับการผ่อนผันแล้วเท่านั้น และไม่มีการเปิดให้จดทะเบียนแก่แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาหลัง พ.ศ. 2547 แต่ในความเป็นจริง มีการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายตลอดเวลา จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่แรงงานพบว่า

“...ส่งผลกระทบเพราะไทยถูกมองว่าเป็นประเทศต้นทาง ปลายทาง และทางผ่าน ของขบวนการค้ามนุษย์ ทั้งยังพบอีกว่า ความเข้าใจในกฎหมายการค้ามนุษย์ยังอยู่ในระดับที่น่า กังวล ภายหลังจากจับตามองและขาดความเชื่อมั่นในเรื่องการค้ามนุษย์ของไทย ...”

(แรงงานต่างชาติ. ตุลาคม พ.ศ. 2558 : สัมภาษณ์)

3.5 ความขัดแย้งของเป้าหมาย

ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของพื้นที่ที่นโยบายครอบคลุมถึงและความแตกต่างของสภาพ ปัญหาของแต่ละจังหวัด ดังนี้เมื่อ ถึงขั้นตอนการกำหนดอำนาจ หน้าที่ในการนำนโยบาย ไปปฏิบัติจึงเป็นการยากแก่ความเข้าใจ ของเจ้าหน้าที่ เช่น ตามสาระของนโยบายให้ กระทรวงมหาดไทยดำเนินคดีอย่างจริงจังทั้งกับนายจ้างที่ลักลอบจ้างแรงงานผิดกฎหมาย และตัวผู้หลบหนีเข้าเมือง

“...ปัญหาด้านความขัดแย้งในนโยบายสาธารณะของรัฐ 2 นโยบายที่มีเจตจำนง ที่ต่างกัน โดยศึกษาได้จากนโยบายด้านการกระตุ้นเศรษฐกิจจำเป็นต้องใช้ปริมาณแรงงาน ต่างค่าจ้างจำนวนมาก รวมทั้งกระตุ้นให้เกิดการจ้างงานและลงทุนมากขึ้น แต่นโยบายการแก้ไข ปัญหาแรงงาน ต่างค่าผิดกฎหมายกลับไม่อนุญาตให้จดทะเบียนเพิ่มสำหรับแรงงานต่างค่า รายใหม่ โดยรัฐ อ้างเรื่องความมั่นคงของประเทศ แต่ขณะเดียวกันกลับอนุญาตให้แรงงาน เปลี่ยนนายจ้างและย้าย แรงงานข้ามจังหวัดได้ทำให้ประเทศไทยเต็มไปด้วยแรงงานต่างค่า กระจายทุกที่ โดยรัฐอ้าง เรื่องสิทธิมนุษยชนของแรงงานมีสิทธิเลือกนายจ้าง และสิทธิ ในการเลือกที่ทำงาน...”

(แรงงานต่างชาติ. ตุลาคม พ.ศ. 2558 : สัมภาษณ์)

การจ้างแรงงานเถื่อนและการหลบหนีของแรงงานเถื่อนยังคงมีอยู่ตลอดเวลา เช่นเดียวกับขบวนการขนย้ายแรงงานต่างค่าก็มีผู้อยู่เบื้องหลังอำนวยความสะดวกให้ซึ่ง กระทรวงแรงงานอ้างว่ากฎระเบียบอนุญาตให้ทำได้ความขัดแย้งไปมาระหว่างนโยบาย ที่รัฐ กำหนดออกมาเหมือนกับว่ารัฐไม่มีการเตรียมการให้นโยบายสาธารณะที่ออกมาสอดคล้อง กันเป็นระบบ

3.6 ปัญหาด้านความเป็นไปได้ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

Mazmanian and Sabatier (1981) ได้กล่าวไว้ว่า นโยบาย ส่งผลกระทบต่อกลุ่ม ผลประโยชน์ที่มีอิทธิพลทั้งทางการเมืองและเศรษฐกิจจะทำให้การนำ นโยบายไปสู่การปฏิบัติ มีปัญหาและไม่ราบรื่น จากการศึกษาการดำเนินการของภาครัฐด้านการบริหารจัดการแรงงาน ต่างค่าชาวลาว กรณีศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่าผู้กำหนดนโยบายขาดการมีส่วนร่วมจาก

ผู้เกี่ยวข้อง กล่าวคือนโยบายถูกกำหนดโดยหน่วยงานของรัฐ ได้แก่ กระทรวงแรงงานหรือข้าราชการกระทรวงแรงงาน โดยการเสนอแนะต่อรัฐบาล เพื่อประกาศเป็นนโยบายในชั้นของตอนการกำหนดนโยบาย ในลักษณะของการกำหนดนโยบาย สาธารณะเช่นนี้ จึงกล่าวได้ว่าเป็นผลผลิตของรัฐบาลกับข้าราชการประจำ ถึงแม้ว่าการก่อตัว ของปัญหาที่นำมาสู่การกำหนดนโยบายจะเป็นการผลักดันโดยกลุ่มผลประโยชน์แต่ในขั้นตอน การกำหนดนโยบาย ตัดสินใจ หรือผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายการแก้ไขปัญหาแรงงาน ต่างด้านนั้นไม่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนได้เสีย กับนโยบายมีส่วนร่วมอย่าง ปัญหาการขาดแคลนแรงงานจำนวนมากในระบบเศรษฐกิจ และนโยบายด้านอื่นของ รัฐ เช่น นโยบายความมั่นคง นโยบายการส่งเสริมการลงทุน รวมทั้งด้านนโยบายมีความขัดแย้งใน เนื้อหาสาระกันเอง เช่นข้อกำหนดเรื่องเงื่อนไขในการเคลื่อนย้ายแรงงานออกนอกพื้นที่ หรือ กรณีแรงงานที่อยู่ระหว่างการได้รับการผ่อนผันเดินทางกลับประเทศตามเงื่อนไขถือว่าแรงงาน เหล่านี้ขาดคุณสมบัติไม่สามารถต่อใบอนุญาตได้แล้วแต่ข้อกำหนดกลับอนุญาตให้ต่อ ใบอนุญาตทำงานได้อีกบางส่วนกลับประเทศ แล้วกลับมาไม่ทันการต่อใบอนุญาตทำให้มีสภาพ เป็นแรงงานเถื่อน ความเห็นของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

“... แรงงานต่างด้าวบางส่วนไม่ได้รับการคัดกรองโรค เนื่องจากเดินทางเข้ามาแบบผิดกฎหมาย อาจนำไปสู่การเกิดปัญหาอื่นในระยะยาวมากมาย ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวอาจนำโรคติดต่อเข้าประเทศ ...”

(แรงงานต่างชาติ. ตุลาคม พ.ศ. 2558 : สัมภาษณ์)

3.7 การเรียกรับผลประโยชน์ หรือการคอร์รัปชันในภาครัฐ

ถ้าหากเป็นการคอร์รัปชันจากนโยบายสาธารณะอาจเรียกว่าการคอร์รัปชันเชิงนโยบาย คือ การแสวงหาผลประโยชน์จากนโยบาย หรือช่องโหว่ของนโยบาย โดยเฉพาะข้าราชการทางเมือง และข้าราชการประจำการ คอร์รัปชันในลักษณะนี้จะเกิดขึ้นกับประเทศที่กำลังพัฒนา อย่างเช่นประเทศไทย ประเทศเมียนมาร์ ประเทศลาว ประเทศกัมพูชา และอีกในหลาย ๆ ประเทศ โดยกลุ่มผลประโยชน์ และประชาชนที่ได้รับผลกระทบจะเข้าไปมีบทบาทกับนโยบายสาธารณะในส่วนที่เป็นผลผลิต (Output) ของนโยบายเท่านั้น ซึ่งนโยบายการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายของรัฐในครั้งนี้มีลักษณะดังกล่าวอยู่หลายประเด็นอย่างเช่น การขอใบอนุญาตทำได้เฉพาะแรงงานต่างด้าวที่เคยจดทะเบียนไว้แล้วในปีก่อน ๆ หรือกลุ่มที่มีหรือเคย มีใบ ทร.38/1 แล้วเท่านั้น แล้วยังให้กลุ่มแรงงานดังกล่าวย้ายไปทำงานต่างจังหวัดได้

3.8 ความพอเพียงของทรัพยากร ในการนำนโยบายการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายไปปฏิบัติแต่ละหน่วยงานจำเป็นต้องมีการสนับสนุนทั้งทางด้านทรัพยากรการเงิน และกำลังคน ใน ขณะเดียวกันขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติตามนโยบายจำเป็นต้องมีการบริหารองค์กรเข้ามา เกี่ยวข้องเพื่อให้ นโยบายนั้นมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างเต็มที่ ในการนำนโยบายการ แก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายไปปฏิบัติ พบปัญหามากกับหน่วยงานของรัฐ เกี่ยวข้อง กับการจัดทรัพยากรที่อยู่ในหน่วยงาน เช่น ข้อมูลที่บันทึกอย่างไม่เป็นระบบ ภาษาที่ใช้สื่อสาร กับแรงงานต่างด้าว เป็นกระบวนการที่สำคัญในการบันทึกประวัติของแรงงานต่างด้าวที่ หลบหนีเข้ามาในจังหวัดหนองคาย

จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่รัฐมีความเห็นเพิ่มเติมเรื่องสาธารณสุข พบว่า ปัจจุบัน โรงพยาบาลมีจำนวนผู้ป่วยที่เป็นคนต่างด้าว ทั้งทำคลอดและเจ็บป่วยทั่วไป งบประมาณที่ รัฐบาลสนับสนุนให้ในแต่ละปีนั้น ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น และจำนวนผู้ป่วยที่มีอัตราเพิ่มสูงขึ้น รวมไปถึงทางโรงพยาบาลก็ไม่สามารถระบุจำนวนตัวเลขที่แน่นอนของปริมาณคนต่างด้าวผิดกฎหมายที่เพิ่มสูงขึ้นได้ จึงเป็นปัญหาในเรื่องการของบประมาณจากรัฐบาลมาก

3.9 ปัญหาการขาดการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าในขั้นตอนการกำหนดนโยบายการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวพบการมีส่วนร่วมของกลุ่มต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม คือ มีการเชิญตัวแทนจากผู้เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นภาคเอกชนได้แก่ผู้ประกอบการ ประชาสังคม สื่อมวลชน จากการ “การประชุมของอนุกรรมการประจำจังหวัดแต่ละครั้ง ผู้ว่าราชการ ได้กำหนดให้มีผู้แทนจากเอกชนเป็นคณะอนุกรรมการพิจารณาการทำงานด้วยทุกครั้ง” นักวิชาการด้านแรงงาน ซึ่งแม้ว่านักวิชาการเหล่านี้ไม่เคยเป็นนายจ้างของใครมาก่อน แต่ก็จะมีแง่มุมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น เรื่องสิทธิมนุษยชนที่พึงระวัง และเป็นการป้องกันการถูกกล่าวหาจากองค์กรการค้าระหว่างประเทศ และที่สำคัญที่สุดคือการกำหนดนโยบายการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายไปปฏิบัติ เป็นการกำหนดนโยบายของรัฐบาลไทย ฝ่ายเดียวน่าจะมีการหารือไปยังประเทศต้นทางถึงการช่วยกันร่วมมือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น หรือ อาจกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือถึงแม้ว่ากระทรวงแรงงานจะมีการหารือระหว่างประเทศเกี่ยวกับการ พิสูจน์สัญชาติ แต่มิได้มีการร่วมพิจารณาสกัดกั้นในการข้ามแดนอย่างถูกต้องตามกฎหมายและ การส่งเสริมการสกัดกั้นตามพรมแดนเพื่อลดจำนวนผู้หลบหนีเข้าเมืองปัญหาแรงงานต่างด้าวผิด กฎหมายกระทบต่อสังคมและชุมชนอย่างมาก ถ้ามีการร่วมมือระหว่างประเทศปัญหาการ ลักลอบข้ามแดนก็จะลดลง

ปัญหาการขาดการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องจึงเป็นอุปสรรคสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผลการดำเนินงานไปปฏิบัติไม่สัมฤทธิ์ผลทำให้จำนวนผู้ลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายเพิ่ม จำนวนสูงขึ้นแต่ยอดการจดทะเบียนใบอนุญาตทำงานลดลง

ผลการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐ

ประชาธิปไตยประชาชนลาว

การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลเชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย กลุ่มเจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง จำนวน 4 คน คือ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดหนองคาย จำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดหนองคาย จำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่สวัสดิภาพสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดหนองคาย จำนวน 1 คน และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดหนองคาย จำนวน 1 คน เพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย กฎระเบียบและบังคับใช้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ตลอดจนปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และกลุ่มเจ้าของผู้ประกอบการนายจ้าง จำนวน 2 คน คือ เจ้าของผู้ประกอบการนายจ้างของแรงงานต่างด้าวชาวลาวที่ลักลอบเข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย จำนวน 1 คน เจ้าของผู้ประกอบการนายจ้างของแรงงานต่างด้าวชาวลาวที่ลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย จำนวน 1 คน เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าววิธีการดำรงอยู่ และการคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชน นำเสนอผลการศึกษาดังนี้

1. กระทรวงแรงงาน และกพร. ควรกระจายอำนาจให้คณะอนุกรรมการพิจารณาการทำงานคนต่างด้าว เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อลดความเฉื่อยชาที่เกิดขึ้น อันมีผลมาจากปัญหาเดิมที่วนเวียนเหมือนพายเรือในอ่าง ที่จริงแล้วเป็นเพราะการที่กระทรวงแรงงานและ กพร. ไม่กระจายอำนาจให้หน่วยงานที่รับผิดชอบในพื้นที่สามารถตัดสินใจใน การแก้ไขปัญหาได้เอง และการนำเสนอปัญหาต่าง ๆ ต้องเข้าสู่กระบวนการพิจารณาของ กพร. เท่านั้น จึงเหมือนกับว่า กระทรวงแรงงาน และกพร. รวบรวมอำนาจหรือมีลักษณะอำนาจรวมศูนย์ การประชุม ดังนั้นถ้ารัฐต้องการให้การควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลควรให้อำนาจกับคณะอนุกรรมการพิจารณาการทำงานคนต่าง ด้าวในการกำหนดมาตรการการน่านโยบายไปปฏิบัติตามลักษณะปัญหา และข้อเท็จจริงที่ เกิดขึ้นในพื้นที่

2. การลดขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อนในการนำนโยบายไปปฏิบัติ สาเหตุดังกล่าวมาจากการขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานของรัฐ ซึ่งวิธีแก้ไขสามารถทำได้โดยการจัดสถานที่ให้บริการแบบ One Stop Service โดยมีหน้าที่อำนาจการต่อใบอนุญาตทำงานหรือการรายงานตัวต่อเจ้าหน้าที่รัฐซึ่งประกอบด้วยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการภายในสถานที่เดียวให้ความสะดวก ทันสมัย และรวดเร็ว เหมือนกับกรณีกระทรวงการต่างประเทศกำหนดขั้นตอนการทำหนังสือเดินทาง (Passport) ซึ่งขั้นตอนการทำหนังสือเดินทาง ในอดีตมีขั้นตอน กระบวนการ รูปแบบที่ยุ่งยาก ซับซ้อน และใช้เวลานาน ภายหลังกระทรวง การต่างประเทศให้บริการประชาชนแบบ One Stop Service ทำให้ขั้นตอนต่าง ๆ น้อยลง เอกสาร สามารถใช้ร่วมกันระหว่างกระทรวงการต่างประเทศกับสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองโดยใช้ เทคโนโลยีทันสมัยในการจัดเก็บข้อมูล ซึ่งกระทรวงแรงงานผู้เป็นเจ้าของในการนำนโยบายไป ปฏิบัติควรปรับกระบวนการที่เกี่ยวกับการบริการแบบ One Stop Service โดยรับเอาความเห็น จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือลอกเลียนระบบของหน่วยงานอื่นเพื่อเป็น ประโยชน์ในการ ให้บริการประชาชน จากการสัมภาษณ์นายจ้างต่อคำถามที่ว่า

“...ท่านต้องการให้ภาครัฐมีการปรับปรุงหรือแก้ไขการดำเนินการด้านการจ้างงาน แรงงานต่างด้าวในตลาดไทยอย่างไรบ้าง เพิ่มอายุการใช้งานของบัตรแรงงานให้มากขึ้น...”

(แรงงานต่างชาติ. ตุลาคม พ.ศ. 2558 : สัมภาษณ์)

3. ความพยายามในการกำหนดมาตรการที่มีลักษณะเฉพาะ จากผลการศึกษารูป ได้ว่า คณะอนุกรรมการพิจารณาการทำงานคนต่างเป็นเพียงหน่วยงานที่ตั้งขึ้นเพื่อเปิดพื้นที่ให้ ภาคเอกชนมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความชอบธรรมให้ผู้กำหนดนโยบาย แต่ไม่มีอำนาจใด ๆ ไม่มี งบประมาณ ดังนั้น กบร. ควรกระจายอำนาจให้คณะทำงานสามารถกำหนดมาตรการต่าง ๆ ได้เอง เช่น สามารถกำหนดค่าจ้างแรงงานคนต่างด้าวซึ่งจะน้อยกว่าหรือเท่ากับแรงงานไทย ก็ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจและการตัดสินใจของคณะอนุกรรมการพิจารณาการทำงานคนต่างด้าว การกำหนด กฎเกณฑ์การจ้างแรงงานต่างด้าวแบบเข้ามา - เย็นกลับ ผู้ประกอบการสามารถนำ แรงงานมาเข้า รับการรายงานตัวได้ตลอดทั้งปี และเจ้าหน้าที่ปกครองเข้มงวดเอาจริงกับ ขบวนการลักลอบเข้า เมืองของแรงงานต่างด้าว การนำนโยบายไปปฏิบัติก็จะเกิดประสิทธิภาพ มากขึ้น ผู้ประกอบการ ก็จะไม่เป็นผู้กระทำผิดกฎหมาย ลักลอบใช้แรงงานต่างด้าวเถื่อนเหมือน เช่นปัจจุบัน

4. เพิ่มการสนับสนุนจากส่วนกลาง ได้แก่ งบประมาณที่ได้จากเงินค่าธรรมเนียม การต่อใบอนุญาตทำงาน และค่าตรวจโรคแรงงานต่างด้าวควรให้คณะกรรมการพิจารณา การทำงานคนต่างด้าวเป็นผู้บริหารงบประมาณแบบเบ็ดเสร็จ เนื่องจากคณะกรรมการ พิจารณาการทำงานคนต่างด้าวประกอบด้วยเจ้าหน้าที่รัฐจากกระทรวงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไม่ว่า จะเป็นฝ่ายปกครอง สาธารณสุขจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายความมั่นคงอยู่แล้ว และควรให้ฝ่ายการ เมือบ ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในคณะกรรมการฯ ดังกล่าวด้วยเพราะผู้ประกอบการและแรงงาน ต่างด้าว ต่างใช้สาธารณูปโภคซึ่งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเจ้าของและนักการเมือง ท้องถิ่นฝ่าย บริหารควรมีบทบาทร่วมกับคณะกรรมการฯ ในการบริหารจัดการ แรงงานต่าง ด้าวในพื้นที่ และควรได้รับงบประมาณเพื่อบำรุง ปรับปรุงสาธารณูปโภคเพื่อไม่เป็นการเอา เปรียบประชาชน ที่อยู่ในท้องถิ่นนั้น ๆ และงบประมาณที่ท้องถิ่นได้รับจากส่วนกลางจะได้ นำไปพัฒนาด้านอื่น ๆ

5. ปัญหาด้านความขัดแย้งในวัตถุประสงค์ของนโยบายสาธารณะในพื้นที่ สามารถ แก้ไขได้โดยการบริหารจัดการกันเองในพื้นที่ การให้อำนาจการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว กับคณะกรรมการพิจารณาการทำงานคนต่างด้าวจังหวัดในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เอง โดยไม่ต้องรอหารือกับส่วนกลางเหมือนปัจจุบัน จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้ข้อมูลว่า แนวทางในการแก้ไขปัญหาการดำเนินการของภาครัฐต้องเข้มงวดในเรื่องนายหน้าหางาน ควร ตัดนายหน้าหางานออกเลยก็น่าจะดี รัฐต้องมีบทบาทต่อกำหนดและพัฒนาอุตสาหกรรม ประเทศว่าจะมีทิศทางใด เพราะให้เอกชนวางแผนต่อการใช้แรงงาน และสนับสนุนการนำ เครื่องจักรและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้แทนแรงงานระดับล่างหรืออุตสาหกรรมที่ต้องใช้ แรงงานจำนวนมาก และแรงงานนำเข้าควรมีการเน้นในเรื่องฝีมือและทักษะ

6. การแก้ไขปัญหาความเป็นไปได้ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ จากที่ได้กล่าวไว้ ข้างต้นคือควรให้หน่วยงานในระดับจุลภาคหรือคณะกรรมการพิจารณาการทำงานคนต่าง ด้าวได้รับอำนาจเบ็ดเสร็จสามารถกำหนดมาตรการ กฎเกณฑ์ที่บังคับใช้ในเขตพื้นที่ และการ ดำเนินนโยบายสาธารณะอื่นที่มีอยู่ในพื้นที่ให้มีความสอดคล้องกัน ความเป็นไปได้ในการนำ นโยบายไปปฏิบัติก็จะเกิดขึ้น

7. การแก้ไขปัญหาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในหน่วยงานผลการศึกษาทำ ให้ทราบว่าคณะกรรมการพิจารณาการทำงานคนต่างด้าวถูกตั้งขึ้นเพื่อรับผิดชอบนำนโยบาย ไปปฏิบัติแต่กลับพบว่า ไม่มีอำนาจตัดสินใจ และไม่ได้รับงบประมาณโดยตรงจาก ส่วนกลาง งบประมาณต่าง ๆ จะถูกจัดสรรโดยผ่านกระทรวงที่เกี่ยวข้อง หรืออาจกล่าวได้ว่า

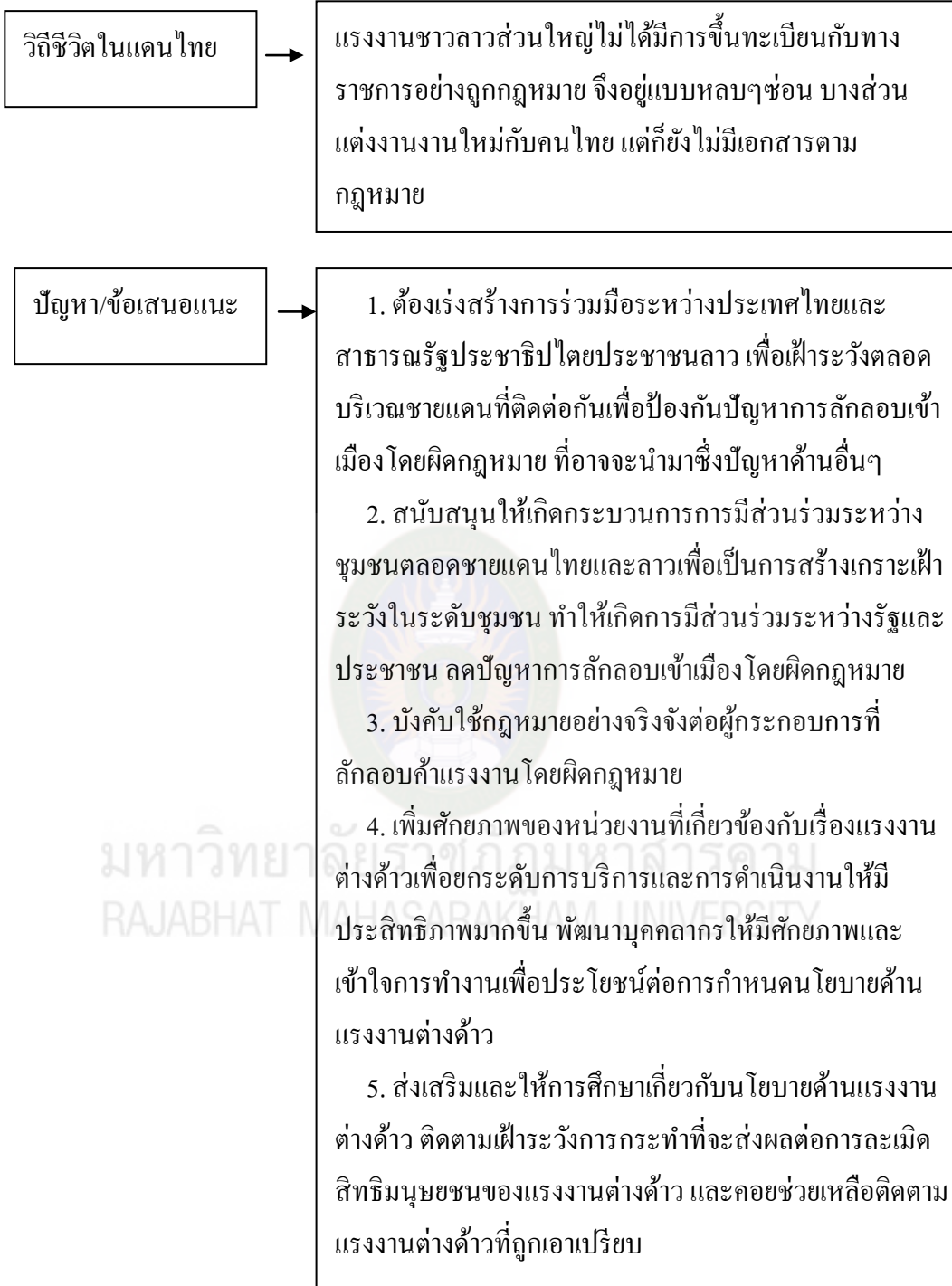
งบประมาณที่ส่วนกลางให้มาจะถูกกดดันกรองอีกชั้น โดยกระทรวงนั้น ๆ ทำให้เกิดปัญหาด้านความไม่เพียงพอ การแก้ไขจึงควรให้คณะอนุกรรมการพิจารณาการทำงานคนต่างด้าวบริหารจัดการงบประมาณที่ได้จากค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานและค่าธรรมเนียมการตรวจโรคของแรงงานต่างด้าวได้อย่างอิสระ เนื่องจากคณะอนุกรรมการชุดดังกล่าวมีตัวแทนจากกระทรวงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่แล้ว และยังมีผู้สังเกตการณ์ที่มาจากสื่อมวลชน ภาคสังคม ภาคธุรกิจ และ ควรเพิ่มผู้แทนที่มาจากเมืองท้องถิ่น การบริหารงบประมาณเองภายในจังหวัดจะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

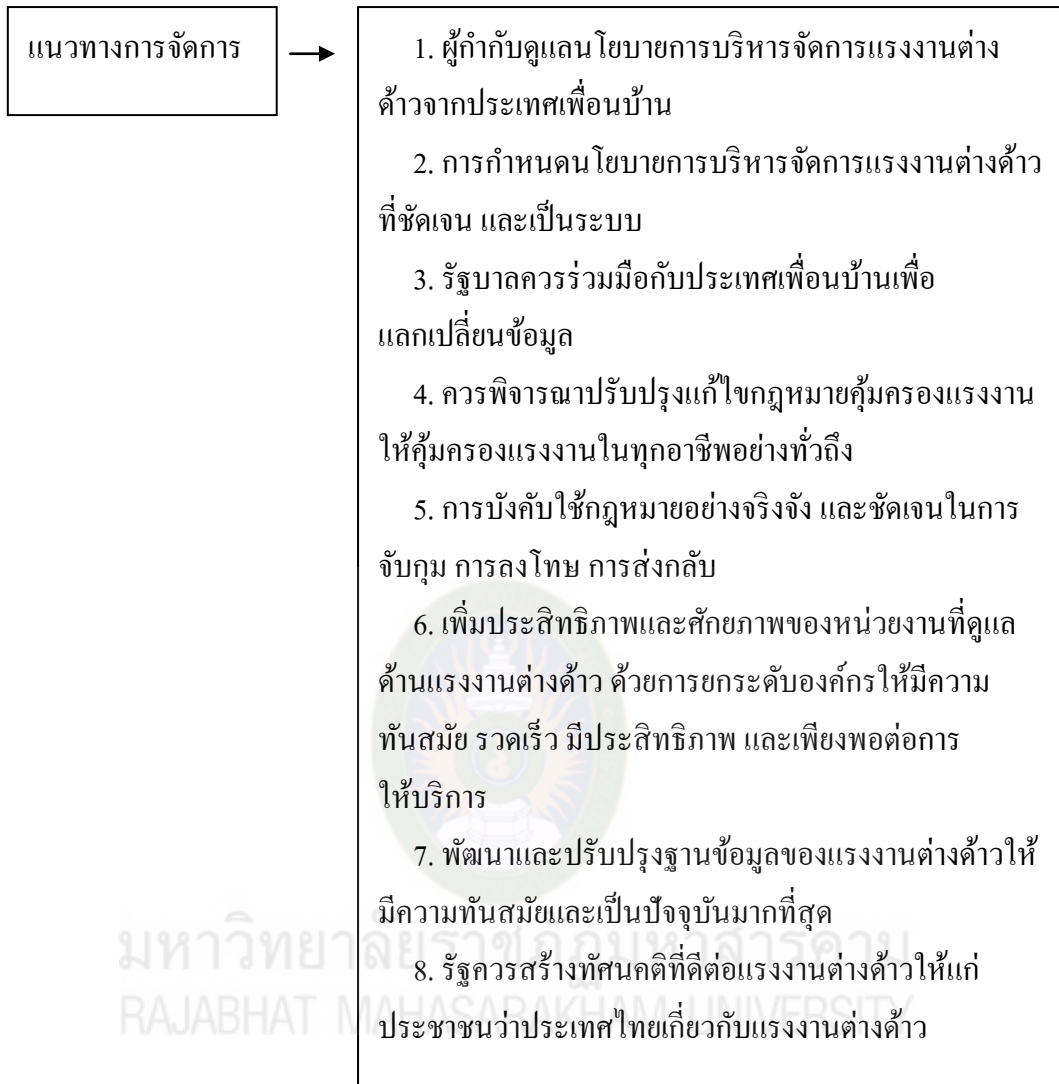
8. การแก้ไขปัญหาการเรียกรับผลประโยชน์ ดังที่ได้กล่าวไว้ในข้างต้นคือ ถ้ารัฐเปิดโอกาสให้มีการจดทะเบียนรายงานตัวแรงงานต่างด้าวได้ตลอดแล้วนั้น ถ้ายังพบนายจ้างที่ฝ่าฝืนก็สามารถดำเนินคดีอย่างเข้มงวด เพื่อไม่ใช่เกิดการเลือกปฏิบัติ เมื่อเป็นเช่นนี้จึงเป็นการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่บางคนเรียกรับผลประโยชน์ กลุ่มผลประโยชน์บางกลุ่มเรียกเก็บค่าคุ้มครอง ดังนั้นแนวทางการแก้ไขจึงควรเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการ สามารถนำแรงงานมาขึ้นทะเบียน ใบอนุญาตทำงานได้ตลอด โดยรูปแบบของใบอนุญาตจะสามารถแบ่งได้เป็นแบบรายปี รายหก เดือน ร่วมกับการเข้าตรวจค้น โดยไม่บอกล่วงหน้าเพื่อตรวจปฏิบัติการตามปกติของเจ้าหน้าที่ ฝ่ายความมั่นคง การเรียกรับผลประโยชน์และค่าคุ้มครองก็จะหมดลงไปอีกทั้งยังควรให้รางวัล นำจับผู้ประกอบการที่ลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าวเดือนด้วยรางวัลที่สูงเป็นแรงจูงใจ

9. การแก้ไขปัญหาการขาดการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง โดยการเชิญผู้แทนจากภาคการเมืองท้องถิ่น ผู้แทนจากประเทศต้นทางเข้าร่วมเป็นคณะอนุกรรมการพิจารณาการทำงานคนต่างด้าวเพื่อเปิดโอกาสให้ตัวแทนได้แสดงความคิดเห็นแนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ และแนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติที่มีความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับแนวทางของนโยบายสาธารณะอื่นในพื้นที่ และที่สำคัญคือควรให้อำนาจแก่คณะอนุกรรมการพิจารณาการทำงานคนต่างด้าวในอันที่จะนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพร่วมกับการบริหารจัดการงบประมาณภายในจังหวัดเองอย่างเกิดประสิทธิผล ปัญหาที่เกิดขึ้นก็สามารถแก้ไขได้ทันทั่วทั้ง รัฐจะสามารถควบคุม รับรู้จำนวนแรงงานต่างด้าวและผู้อพยพหลบหนีเข้าเมืองอย่างแน่นอน รัฐจะปัญหาการทะลักเข้าไปแย่งงานแข่งอาชีพคนไทย และสามารถสกัดกั้นไม่ให้กลุ่มคนเหล่านี้เข้ามาสร้างปัญหาสังคม

โดยสรุปแล้ว อนาคตในแง่ดีว่าการเดินทางข้ามประเทศระหว่างประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวจะสะดวกขึ้น ประชาชนลาวจำนวนมากขึ้นสามารถ

มีบัตรประชาชนและหนังสือเดินทาง ขั้นตอนการดำเนินการเพื่อขออนุญาตมาทำงานในจังหวัดหนองคาย จึงมีความสะดวกรวดเร็วขึ้น แต่แรงงานชาวลาวยังคงต้องสมัครงานผ่านบริษัทจัดหางาน ศูนย์จัดหางานที่ตั้งขึ้นใหม่ใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวจะช่วยให้ชาวลาวเข้าถึงข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งและรายละเอียดของตำแหน่งงานในจังหวัดหนองคาย และในประเทศอื่น ๆ ได้สะดวกมากขึ้น อย่างไรก็ตาม เนื่องจากระดับการพัฒนาประเทศที่ยังแตกต่างกันอยู่มากในกลุ่มประเทศอาเซียน การเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรียังคงเป็นเรื่องที่ต้องการเวลานานกว่าจะเกิดขึ้นได้ นอกจากที่กล่าวมาแล้วจะเป็นการสร้างภาพอนาคตในแง่ดี กลุ่มเจ้าหน้าที่ที่ให้ข้อมูลก็มีความเห็นว่าการที่ประเทศไทยและ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีชายแดนที่ติดต่อกันเป็นระยะยาวมาก ก็จะทำให้มีแรงงานส่วนหนึ่งที่ลักลอบเข้ามาทำงานในจังหวัดหนองคาย นอกจากนี้แล้วจะยังคงมีปัญหาการหลอกลวงแสวงหาประโยชน์อย่างมิชอบจากแรงงานต่างด้าวชาวลาว ปัญหาในเรื่องการค้ามนุษย์ การใช้แรงงานเด็ก การขายบริการทางเพศ ปัญหาเรื่องโรคติดต่อ โรคภูมิคุ้มกันบกพร่อง รวมทั้งการที่คนลาวเข้ามาในจังหวัดหนองคายเพื่อก่ออาชญากรรม การค้ายาเสพติดอยู่ต่อไป ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ตามรูปภาพที่ 3 ดังนี้





แผนภาพที่ 2 สรุปผลการวิจัย

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในพื้นที่จังหวัดหนองคาย มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ 1) เพื่อศึกษาถึงวิถีชีวิตแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในเขตจังหวัดหนองคาย และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในเขตจังหวัดหนองคาย ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วยกลุ่มแรงงานชาวลาว 15 คน ประกอบด้วยกลุ่มแรงงานชาวลาวที่มาทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 5 คน กลุ่มแรงงานชาวลาวที่มีครอบครัวกับคนไทย จำนวน 5 คน กลุ่มแรงงานชาวลาวที่ลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย จำนวน 5 คน กลุ่มเจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง จำนวน 4 คน คือ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดหนองคาย จำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดหนองคาย จำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่สวัสดิภาพสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดหนองคาย จำนวน 1 คน และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดหนองคาย จำนวน 1 คน กลุ่มเจ้าของผู้ประกอบการนายจ้าง จำนวน 2 คน คือ เจ้าของผู้ประกอบการนายจ้างของแรงงานต่างด้าวชาวลาวที่ลักลอบเข้าเมืองโดยถูกต้องกฎหมาย จำนวน 1 คน เจ้าของผู้ประกอบการนายจ้างของแรงงานต่างด้าวชาวลาวที่ลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย จำนวน 1 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาในครั้งนี้ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เป็นการไปสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญทั้ง 3 กลุ่ม สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลบริบททั่วไป จังหวัดหนองคาย

มีพื้นที่ติดต่อกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) ยาวตามลำน้ำโขง 330.60 กิโลเมตร มีจุดผ่านแดน 3 จุด จุดผ่อนปรน 2 จุด และช่องข้ามตามประเพณี 25 ช่องทาง ซึ่งแรงงานต่างด้าวจะใช้หนังสือเดินทาง (Passport) หนังสือเดินทางชั่วคราว (Border Pass) และใบผ่านแดนเข้ามาทำงาน สถานการณ์ของแรงงานต่างด้าวชาวลาวที่เข้ามาทำงานในจังหวัดหนองคาย ผลจากการสัมภาษณ์ได้รายละเอียดเกี่ยวกับสถานการณ์ของแรงงานต่างด้าวชาวลาวที่เข้ามาทำงานในจังหวัดหนองคายในด้านจำนวน อายุ เพศ แรงจูงใจ

ในการมาประเทศไทย ระดับการศึกษาและอาชีพและจังหวัดที่ทำงาน และค่าใช้จ่ายในการเข้ามาทำงานในจังหวัดหนองคาย สาเหตุและเส้นทางการเดินทางเข้ามาทำงาน สภาพการทำงาน โดยแบ่งตามช่วงอายุแยกตามการขึ้นทะเบียนและยังไม่ขึ้นทะเบียนดังนี้ ช่วงอายุ 18 – 30 ปี จำนวน 131 คน แยกเป็นที่ขึ้นทะเบียน จำนวน 72 คน และยังไม่ขึ้นทะเบียน จำนวน 59 คน ช่วงอายุ 31 - 45 ปี จำนวน 83 คน แยกเป็นที่ขึ้นทะเบียน จำนวน 51 คน และยังไม่ขึ้นทะเบียน จำนวน 32 คน ช่วงอายุ 46 - 55 ปี จำนวน 36 คน แยกเป็นที่ขึ้นทะเบียน จำนวน 25 คน และยังไม่ขึ้นทะเบียน จำนวน 11 คน ช่วงอายุ 56 - 60 ปี จำนวน 14 คน แยกเป็นที่ขึ้นทะเบียน จำนวน 14 คน รวมทั้งหมดจำนวน 264 คน แยกเป็นที่ขึ้นทะเบียน จำนวน 162 คน และยังไม่ขึ้นทะเบียน จำนวน 102 คน

2. ผลการศึกษาวิถีชีวิตแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ในเขตจังหวัดหนองคาย

การศึกษาวิถีชีวิตแรงงานต่างด้าว ผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลเชิงลึกกับกลุ่มแรงงานชาวลาว 15 คน ประกอบด้วยกลุ่มแรงงานชาวลาวที่มาทำงาน โดยถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 5 คน กลุ่มแรงงานชาวลาวที่มีครอบครัวกับคนไทย จำนวน 5 คน กลุ่มแรงงานชาวลาวที่ลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย จำนวน 5 คน เพื่อให้เห็นข้อแตกต่างวิถีการดำเนินชีวิตแรงงานต่างด้าว เป้าหมายและแรงจูงใจมาทำงานที่จังหวัดหนองคายเพื่อหาเงินไปใช้จ่ายในครอบครัวเพราะเห็นว่ามิรายได้ดีกว่ากับการทำงานที่ประเทศลาว ถึงแม้ว่าวิถีการเดินทางเข้ามาทำงานจะแตกต่างกัน แรงงานที่มีวิถีการเดินทางเข้ามาทำงานต่างกัน วิถีการดำเนินชีวิตก็ไม่ต่างกัน ขึ้นอยู่กับอาชีพที่ทำและความชำนาญในการใช้และเรียนรู้เรื่องภาษาเป็นตัวเอง ที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มเติม แรงงานต่างด้าวจะได้รับคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชน หรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับที่มาของการเดินทางเข้ามาทำงานว่ามาแบบไหน โดยปกติและมนุษย์ทุกคนทุกเพศทุกวัยและเชื้อชาติศาสนา จะได้รับการคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานหมด แต่ด้วยแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานแบบผิดกฎหมายไม่กล้าแสดงตนเพราะกลัวโดนจับส่งกลับประเทศ จึงต้องจำทนอยู่แบบหลบ ๆ ซ่อน ๆ ไม่สามารถเข้าถึงบริการและการคุ้มครองสิทธิบางอย่างที่พึงมีพึงได้ ส่วนอาชีพที่แรงงานต่างด้าวชาวลาวทำมีทุกอาชีพตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ก่อสร้าง ภาคเกษตร พนักงานเสิร์ฟ แบกหาม ทำความสะอาด อาชีพบริการเสิร์ฟอาหาร ปัจจัยในการกำหนดอาชีพที่สำคัญ คือ ลักษณะการเข้ามาทำงานหากมาทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมายก็จะมีอิสระในการเลือก หากมาแบบผิดกฎหมายก็จะมีข้อจำกัดหรือได้ทำงานที่หนักและใช้แรงงานเป็นต้น วิถีการดำเนินชีวิตในภาพรวมจากการ

สัมภาษณ์พบว่าแรงงานที่ทำงานในร้านอาหาร และรับจ้างแบกหามในตลาดสามารถพูดภาษาไทยได้ดีกว่ากลุ่มที่ทำงานในพื้นที่เฉพาะ เช่น โรงงาน โรงสีข้าว นอกจากนี้ภูมิหลังทางชาติพันธุ์เป็นปัจจัยสำคัญในการปรับตัวเป็นอย่างมาก โดยจะพบว่าแรงงานต่างด้าวชาวลาว จะสามารถสื่อสารและเข้าใจภาษาไทยได้เป็นอย่างดี ประกอบกับภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่ใกล้เคียงกันมากทำให้กลุ่มชาติพันธุ์เหล่านี้สามารถผสมกลมกลืนกับบริบทสังคมไทยได้มากกว่ากลุ่มชาติพันธุ์อื่น ๆ ผลจากการสื่อสารกับคนไทยได้และเข้าใจสื่อต่าง ๆ ทำให้แรงงานข้ามชาติไม่รู้สึกโดดเดี่ยว และมีความสุขกับการใช้ชีวิตในพื้นที่จังหวัดหนองคาย

3. ผลการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐ

ประชาธิปไตยประชาชนลาว

การศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้ศึกษาใช้วิธีการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูล พบว่าปัญหาแยกเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

3.1 ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการดำรงอยู่แรงงานต่างด้าว

กลุ่มแรงงานที่มาทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย ไม่มีปัญหาอะไร เนื่องจากมีเอกสารในการทำงานครบถ้วน แต่ยังคงมองว่าตัวเองยังไม่ได้รับการยอมรับจากคนไทย ส่วนกลุ่มแรงงานที่มีครอบครัวกับคนไทย ไม่กล้าออกไปไหนไกล กลัวโดนจับ เนื่องจากไม่มีเอกสารเดินทางทำให้อิสระภาพในการดำเนินชีวิตยังไม่ได้รับการดูแลที่ดีพอ ส่วนกลุ่มแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย ขาดอิสระภาพในการดำเนินชีวิตประจำวันเพราะต้องอยู่แบบหลบ ๆ ซ่อน ๆ ที่อยู่อาศัยก็แล้วแต่นายจ้างจะจัดให้ขาดอำนาจต่อรองในค่าจ้างและสวัสดิการ นอกจากนี้ยังมองว่าตัวถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง นอกจากนี้การเข้าถึงระบบบริการของรัฐก็ไม่ได้รับบริการที่ดีพอเพราะถือว่าเป็นแรงงานผิดกฎหมาย

3.2 ปัญหาการไม่ได้รับคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชน

ที่แรงงานต่างด้าวทั้ง 3 กลุ่ม เผชิญปัญหาของแรงงานและนายจ้าง ปัญหาที่พบส่วนใหญ่ คือ แรงงานและนายจ้างยังไม่เข้าใจแนวทางการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ชัดเจน นายจ้างบางคนไม่ยอมพาแรงงานมาขึ้นทะเบียน นอกจากนี้แรงงานส่วนหนึ่งให้ข้อมูลที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง เนื่องจากกลัวว่าจะมีผลกระทบกับตนเองและครอบครัวเมื่อต้องส่งข้อมูลไปให้ประเทศบ้านเกิดเพื่อพิสูจน์สัญชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ และแรงงานลาวบางส่วน ปัญหาสุขภาพของแรงงานต่างด้าว ปัญหาที่แรงงานต่างด้าวชาวลาว จะประสบคือ ความเจ็บป่วยจากการทำงานหนัก ส่วนใหญ่จะเกิดจากการแบกหาม การยืน

เป็นเวลานาน การได้รับบาดเจ็บระหว่างการทำงาน หรือการเจ็บป่วยจากโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่นิยมไปคลินิกเนื่องจากการบริการที่รวดเร็ว และได้รับการรักษาที่เท่าเทียมกับคนทั่วไป เนื่องจากต้องจ่ายค่าบริการ มีส่วนน้อยที่ไปโรงพยาบาลของรัฐ เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่ไม่สามารถลางาน หรือขาดงานได้ ซึ่งการรักษาพยาบาลต้องรอเป็นเวลานาน และบางคนมองว่าเพราะตนเองเป็น “ต่างด้าว” จึงไม่ได้รับการดูแลรักษาที่ดีเหมือนคนไทยทั่วไป โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย ซึ่งไม่ได้รับสิทธิในการเข้าถึงการใช้บริการขั้นพื้นฐานของรัฐ ถือเป็นปัญหาต่อวิถีการดำเนินชีวิตในประเทศไทยมาก

3.3 ปัญหาการบังคับใช้และปฏิบัติตามกฎหมาย

ได้แก่ ความเฉื่อยชา ความซับซ้อน การใช้ความพยายามไม่เพียงพอ การสนับสนุนจากรัฐมีต่ำหรือน้อยมาก ความขัดแย้งของเป้าหมาย ปัญหาด้านความเป็นไปได้ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ การเรียกรับผลประโยชน์ ความพอเพียงของทรัพยากร และปัญหาการขาดการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง

ปัญหาการขาดการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องจึงเป็นอุปสรรคสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผลการนำนโยบายไปปฏิบัติไม่สัมฤทธิ์ผลทำให้จำนวนผู้ลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายเพิ่ม จำนวนสูงขึ้นแต่ยอดการจดทะเบียนใบอนุญาตทำงานลดลง

4. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐ

ประชาธิปไตยประชาชนลาว

โดยสรุปแล้ว อนาคตในแง่ดีว่าการเดินทางข้ามประเทศระหว่างประเทศไทยและ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวจะสะดวกขึ้น ประชาชนลาวจำนวนมากสามารถมีบัตรประชาชนและหนังสือเดินทาง ขั้นตอนการดำเนินการเพื่อขออนุญาตมาทำงานในจังหวัดหนองคาย จึงมีความสะดวกรวดเร็วขึ้น แต่แรงงานชาวลาวจะยังคงต้องสมัครงานผ่านบริษัทจัดหางาน ศูนย์จัดหางานที่ตั้งขึ้นใหม่ใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวจะช่วยให้ชาวลาวเข้าถึงข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งและรายละเอียดของตำแหน่งงานในจังหวัดหนองคาย และในประเทศอื่น ๆ ได้สะดวกมากขึ้น อย่างไรก็ตาม เนื่องจากระดับการพัฒนาประเทศที่ยังแตกต่างกันอยู่มากในกลุ่มประเทศอาเซียน การเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรียังคงเป็นเรื่องที่ต้องการเวลานานกว่าจะเกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ที่กล่าวมาแม้จะเป็นการสร้างภาพอนาคตในแง่ดี กลุ่มเจ้าหน้าที่ที่ให้ข้อมูลก็มีความเห็นว่าประเทศไทยและ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีชายแดนที่ติดต่อกันเป็นระยะยาวมาก ก็จะทำให้มีแรงงานส่วนหนึ่งที่ลักลอบเข้ามาทำงานในจังหวัดหนองคาย นอกจากนี้แล้วจะยังคงมีปัญหาการหลอกลวงแสวงหา

ประโยชน์อย่างมิชอบจากแรงงานต่างด้าวชาวลาว ปัญหาในเรื่องการค้ำมนุษย์ การใช้แรงงานเด็ก การขายบริการทางเพศ ปัญหาเรื่องโรคติดต่อ โรคภูมิคุ้มกันบกพร่อง รวมทั้งการที่คนลาวเข้ามาในจังหวัดหนองคายเพื่อก่ออาชญากรรม การค้ายาเสพติดอยู่ต่อไป

อภิปรายผล

การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในพื้นที่จังหวัดหนองคาย ผู้ศึกษาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลบริบททั่วไป จังหวัดหนองคาย

มีพื้นที่ติดต่อกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) มีความยาวตามแม่น้ำโขง 330.60 กิโลเมตร ซึ่งมีจุดผ่านแดนถาวร 3 จุด จุดผ่อนปรน 2 จุด และช่องข้ามตามประเพณี 25 ช่องทาง ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่จะเดินทางเข้ามาในประเทศไทย ต้องใช้หนังสือเดินทาง (Passport) หนังสือเดินทางชั่วคราว (Border Pass) และใบผ่านแดนเข้ามาทำงาน จากสถานการณ์ของแรงงานต่างด้าวชาวลาวที่เดินทางเข้ามาทำงานในพื้นที่ของจังหวัดหนองคาย ผลจากการสัมภาษณ์ได้รายละเอียดเกี่ยวกับสถานการณ์ของแรงงานต่างด้าวชาวลาวที่เข้ามาทำงานในจังหวัดหนองคายในด้านจำนวน อายุ เพศ แรงจูงใจในการมาทำงานประเทศไทย ระดับการศึกษาและอาชีพและจังหวัดที่ทำงาน และค่าใช้จ่ายในการเข้ามาทำงานในจังหวัดหนองคาย สาเหตุและเส้นทางการเดินทางเข้ามาทำงาน สภาพการทำงาน โดยแบ่งตามช่วงอายุ แยกตามการขึ้นทะเบียนและยังไม่ขึ้นทะเบียนดังนี้ ช่วงอายุระหว่าง 18 – 30 ปี จำนวน 131 คน โดยแยกออกเป็นที่ยื่นทะเบียน จำนวน 72 คน และยังไม่ขึ้นทะเบียน จำนวน 59 คน ช่วงอายุระหว่าง 31 - 45 ปี จำนวน 83 คน โดยแยกออกเป็นที่ยื่นทะเบียน จำนวน 51 คน และยังไม่ขึ้นทะเบียน จำนวน 32 คน ช่วงอายุระหว่าง 46 - 55 ปี จำนวน 36 คน โดยแยกออกเป็นที่ยื่นทะเบียน จำนวน 25 คน และยังไม่ขึ้นทะเบียน จำนวน 11 คน ช่วงอายุระหว่าง 56 - 60 ปี จำนวน 14 คน โดยแยกออกเป็นที่ยื่นทะเบียน จำนวน 14 คน รวมทั้งหมดจำนวน 264 คน โดยแยกออกเป็นที่ยื่นทะเบียน จำนวน 162 คน และยังไม่ขึ้นทะเบียน จำนวน 102 คน ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานชาวลาวตัดสินใจในการเข้ามาประเทศไทยด้วยตนเองและอีกหนึ่งในสามเกิดจากการที่เพื่อนชักชวน (Aree Jampaklay and Sirinan Kittisuksathit, 2009 : 13) ในทำนองเดียวกันกานมณีวรรณ โพธิ์ไช (Kabmaneeewan Phoxay, 2008 : 291) พบว่า ครึ่งหนึ่งของแรงงานชาวลาวเดินทางมาประเทศไทยเป็นกลุ่มคณะ

และมีหนึ่งในสามที่เดินทางมาประเทศไทยเพียงลำพัง แรงงานชาวลาวส่วนหนึ่งมีญาติหรือคนรู้จักอยู่ในประเทศไทยอยู่แล้ว นอกจากนี้แล้ว วิลลี (Wille. 2001 : 2-3) ยังรายงานว่าสื่อโทรทัศน์ของประเทศไทยซึ่งเป็นที่นิยมในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีผลต่อการเจตคติในการตัดสินใจเข้ามาหางานในประเทศไทย เพราะด้วยค่านิยมที่ถูกส่งผ่านทางสื่อวิทยุ โทรทัศน์ จึงเป็นปัจจัยหนึ่งในการตัดสินใจเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว

2. การศึกษาวิถีชีวิตแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในเขตจังหวัดหนองคาย

เป้าหมายและแรงจูงใจของแรงงานต่างด้าวที่ประเทศไทยเนื่องจากปัญหาด้านเศรษฐกิจ อัตราการว่างงาน รายรับที่ไม่เพียงพอต่อรายจ่ายในชีวิตประจำวัน จึงทำให้มีส่วนในการตัดสินใจเข้ามาขายแรงงานในประเทศไทย เพราะค่าจ้างที่สูงกว่าทำให้สามารถมีเงินเหลือพอที่จะส่งกลับทางบ้าน จึงเข้ามาทำงานที่จังหวัดหนองคายเพื่อหาเงินไปใช้จ่ายในครอบครัวเพราะเห็นว่ามิรายได้ดีกว่ากับการทำงานที่ประเทศลาว ถึงแม้ว่าวิธีการเดินทางเข้ามาทำงานจะแตกต่างกัน แรงงานที่มีวิธีการเดินทางเข้ามาทำงานต่างกัน วิธีการดำเนินชีวิตก็ไม่ต่างกัน ขึ้นอยู่กับอาชีพที่ทำและความชำนาญในการใช้และเรียนรู้เรื่องภาษาเป็นตัวแปรที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มเติม แรงงานต่างด้าวจะได้รับคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่ขึ้นอยู่กับที่มาของการเดินทางเข้ามาทำงานว่ามาแบบไหนมาถูกต้องตามกฎหมายหรือลักลอบเข้ามาทำแบบผิดกฎหมายซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตและสวัสดิการทางสังคมที่พึงจะได้รับ ซึ่งปกติแล้วมนุษย์ทุกคนทุกเพศทุกวัยและทุกเชื้อชาติศาสนา ย่อมที่จะได้รับการคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานทั้งหมด แต่เนื่องด้วยปัญหาการลักลอบเข้ามาทำงานแบบผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าวบางส่วนนั้นทำให้เกิดช่องว่างตรงนี้ขึ้นมา เพราะด้วยการที่ลักลอบทำงานแบบผิดกฎหมายนั้น แน่แน่นอนว่าย่อมไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อการค้าเงินชีวิต ต้องอยู่แบบหลบ ๆ ซ่อน ๆ เพราะกลัวว่าหากโดนจับได้แล้วจะถูกส่งกลับประเทศ ทำให้เสี่ยงต่อการถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง รวมถึงการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน ส่วนอาชีพที่แรงงานต่างด้าวชาวลาวทำมีทุกอาชีพตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ก่อสร้าง ภาคเกษตร พนักงานเสิร์ฟ แบกหาม ทำความสะอาด อาชีพบริการเสิร์ฟอาหาร สิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการกำหนดอาชีพของแรงงานต่างด้าวที่สำคัญ คือ ลักษณะการเข้ามาทำงานหากมาทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมายก็จะมีอิสระในการเลือก หากมาแบบผิดกฎหมายก็จะมีข้อจำกัดหรือได้ทำงานที่หนักและใช้แรงงานเป็นต้น

วิธีการดำเนินชีวิตในภาพรวมจากการสัมภาษณ์พบว่าแรงงานที่ทำงานในร้านอาหาร และรับจ้างแบกหามในตลาดสามารถพูดภาษาไทยได้ดีกว่ากลุ่มที่ทำงานในพื้นที่เฉพาะ เช่น โรงงาน โรงสีข้าว สอดคล้องกับผลการศึกษาของชาติรี มูลสถาน ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีต่อแรงงานต่างด้าวชาวลาวครอบครัวและชุมชนในประเทศลาวมีทั้งในด้านลบและด้านบวก ผลในด้านลบคือการถูกเอารัดเอาเปรียบถูกใช้แรงงานเด็ก ถูกค้ำมนุษย์หรือต้องทำงานบริการทางเพศ ซึ่งนั่นก็เป็นปัญหาอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นจากการเข้ามาทำงานผิดกฎหมาย ทำให้กระทบต่อความมั่นคงในชีวิต ถูกบังคับ ช่มชู้ ถูกเอาเปรียบ รวมไปถึงการไม่ได้รับทักษะที่เป็นประโยชน์ ไม่สามารถเก็บเงินหรือส่งเงินกลับบ้านได้ ต้องเสียค่าใช้จ่ายที่มากมาย ความสัมพันธ์ในความครัวก็มีปัญหา ปัญหาด้านการปรับตัวทางวัฒนธรรมที่ไม่สอดคล้องกับวัฒนธรรมลาว สำหรับผลกระทบในด้านบวก แรงงานชาวลาวได้รับการฝึกฝนทักษะในการประกอบอาชีพ ยกกระดับคุณภาพด้านงานฝีมือและคุณภาพการใช้ชีวิตที่ดีขึ้น สามารถปรับตัวเพื่อให้เกิดความสอดคล้องต่อสังคมที่แตกต่าง สำหรับเงินที่ส่งกลับบ้านมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากเป็นรายได้หลักของครอบครัวและทำให้สถานะภาพเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น มีเงินเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายประจำวัน ใช้ซื้ออุปกรณ์เครื่องใช้ในบ้าน ใช้จ่ายเกี่ยวกับสุขภาพ การศึกษา การปรับปรุงบ้านเรือนและนำรายได้จากการขายแรงงานต่างด้าวมาประกอบอาชีพเสริมเพื่อสร้างรายได้เพิ่มให้กับครอบครัว ยกสถานะความเป็นอยู่ของครอบครัวให้ดียิ่งขึ้น สำหรับประเทศไทยในแง่ของเศรษฐกิจแรงงานต่างด้าวชาวลาวถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านที่เข้ามาสร้างผลประโยชน์อย่างมากในทางเศรษฐกิจ ทำให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ส่งผลดีต่อธุรกิจการส่งออก โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้ประกอบการซึ่งจำเป็นต้องใช้แรงงานในการผลิตที่เข้มข้น แรงงานต่างด้าวชาวลาวเข้ามาทำงานที่คนไทยไม่ค่อยให้ความสนใจทำหรืองานที่ต้องอยู่กับสิ่งสกปรกงานที่มีความเสี่ยงและอันตราย รวมทั้งยังเข้ามาชดเชยแรงงานในภาคเกษตรกรรมที่มีจำนวนลดลง อุดหนุนการบริโภคในภายในประเทศให้เกิดการขยายตัวที่มากขึ้น ในส่วนของทางด้านความมั่นคงของประเทศ พบว่าแรงงานต่างด้าวชาวลาวนั้นน้อยมากที่จะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในประเทศไทยเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านอื่น ๆ อาจจะเพราะด้วยวิถีวัฒนธรรมที่มีความคล้ายคลึงกับ สภาพวิถีชีวิตที่ไม่ค่อยแตกต่างกัน การสื่อสารหรือทัศนคติที่คนไทยมีต่อแรงงานต่างด้าวชาวลาวค่อนข้างที่จะดีกว่าทัศนคติการมองแรงงานต่างด้าวจากประเทศอื่น จึงส่งผลให้แรงงานต่างด้าวชาวลาวนั้นไม่ค่อยที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศสักเท่าไร

ในด้านสิทธิมนุษยชนมีประเด็นของการคุ้มครองพิทักษ์สิทธิแรงงานและผู้ติดตาม
ปัญหาสถานะบุคคลของผู้ที่ลักลอบเข้าเมือง การใช้แรงงานเด็ก และการค้ามนุษย์

3. การศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว

การศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว ผู้ศึกษาใช้วิธีการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูล พบว่าปัญหาแยกเป็น 3 ประเด็น
ดังนี้

3.1 ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการดำรงอยู่แรงงานต่างด้าว

3.2 ปัญหาการไม่ได้รับคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชน

3.3 ปัญหาการบังคับใช้และปฏิบัติตามกฎหมาย

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Mazmanian and Sabatier (1981) ได้กล่าวไว้ว่า
นโยบาย ส่งผลกระทบต่อกลุ่มผลประโยชน์ที่มีอิทธิพลทั้งทางการเมืองและเศรษฐกิจจะทำให้
การนำ นโยบายไปสู่การปฏิบัติมีปัญหาและไม่ราบรื่น อ้างถึงในสุภาวดี สุอุทัย จากการศึกษา
การดำเนินการของภาครัฐด้านการจ้างงานแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาตลาดไท อำเภอคลอง
หลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ผู้กำหนด นโยบายขาดการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้อง กล่าวคือ
นโยบายถูกกำหนดโดยหน่วยงานของรัฐ ซึ่งได้แก่ กระทรวงแรงงานหรือข้าราชการกระทรวง
แรงงาน โดยการเสนอแนะต่อรัฐบาล เพื่อประกาศเป็นนโยบายในขั้นตอนการกำหนดนโยบาย
ในลักษณะการกำหนดนโยบาย สาธารณะเช่นนี้ จึงกล่าวได้ว่า เป็นผลผลิตของรัฐบาลกับ
ข้าราชการประจำ ถึงแม้ว่าการก่อตัว ของปัญหาที่นำมาสู่การกำหนดนโยบายจะเป็นการ
ผลักดันโดยกลุ่มผลประโยชน์แต่ในขั้นตอน การกำหนดนโยบาย ผู้ตัดสินใจหรือผู้มีอำนาจ
ในการกำหนดนโยบายการแก้ไขปัญหาแรงงาน ต่างด้าวนั้นไม่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
และผู้มีส่วนได้เสีย กับนโยบายมีส่วนร่วมอย่าง “ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานจำนวนมาก
ในระบบเศรษฐกิจ และนโยบายด้านอื่นของ รัฐ เช่น นโยบายความมั่นคง นโยบายการส่งเสริม
การลงทุน รวมทั้งตัวนโยบายมีความขัดแย้งใน เนื้อหาสาระกันเอง เช่นข้อกำหนดเรื่องเงื่อนไข
ในการเคลื่อนย้ายแรงงานออกนอกพื้นที่ หรือ กรณีแรงงานที่อยู่ระหว่างการได้รับการผ่อนผัน
เดินทางกลับประเทศตามเงื่อนไขถือว่าแรงงาน เหล่านี้ขาดคุณสมบัติไม่สามารถต่อใบอนุญาต
ได้แล้วแต่ข้อกำหนดกลับอนุญาตให้ต่อ ใบอนุญาตทำงานได้อีกบางส่วนกลับประเทศ แล้ว
กลับมาไม่ทันการต่อใบอนุญาตทำให้มีสภาพ เป็นแรงงานเถื่อน ”

ปัญหาในการพัฒนาการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยคือการคอร์รัปชันในภาครัฐ ถ้าเป็นการคอร์รัปชันจากนโยบายสาธารณะจะเรียกว่าการคอร์รัปชันเชิงนโยบาย กล่าวคือ การมีวาระซ่อนเร้นหรือการทำให้เกิดช่องว่างเพื่อเป็นช่องให้เกิดการหาผลประโยชน์จากนโยบายอยู่ในตัวนโยบายสาธารณะโดยชนชั้นนำทางการเมือง และข้าราชการ ประจําการ คอร์รัปชันลักษณะนี้จะเกิดขึ้นกับประเทศที่กำลังพัฒนา ซึ่งได้แก่ประเทศไทย พม่า ลาว เป็นต้น โดยกลุ่มผลประโยชน์ และประชาชนที่ได้รับผลกระทบจะเข้าไปมีบทบาทกับ นโยบายสาธารณะในส่วนที่เป็น ผลผลิต (Output) ของนโยบายเท่านั้น ซึ่งนโยบายการแก้ไข ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายของรัฐในครั้งนี้มีลักษณะดังกล่าวอยู่หลายประเด็นเช่นการขอใบอนุญาตทำได้เฉพาะแรงงานต่างด้าวที่เคยจดทะเบียนไว้แล้วในปีก่อน ๆ หรือกลุ่มที่มีหรือเคย มีใบ ทร.38/1 แล้วเท่านั้นแล้วยังให้กลุ่มแรงงานดังกล่าวย้ายไปทำงานต่างจังหวัดได้

4. การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

โดยสรุปแล้ว อนาคตในแง่ดีว่าการเดินทางข้ามประเทศระหว่างประเทศไทยและ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวจะสะดวกขึ้น ประชาชนลาวจำนวนมากขึ้นสามารถมี บัตรประชาชนและหนังสือเดินทาง ขึ้นตอนการดำเนินการเพื่อขออนุญาตมาทำงานในจังหวัดหนองคายมีความสะดวกรวดเร็ว มีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ สำคัญอย่างมากในการลดปัญหาการเข้ามาทำงานแบบผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าวชาวลาว และสร้างแรงจูงใจให้นายจ้างนำพาแรงงานมาขึ้นทะเบียนให้ถูกต้องตามกฎหมาย จะส่งผลให้ คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวดีขึ้น สามารถเข้าถึงการคุ้มครองต่าง ๆ ได้อย่างครอบคลุม ระบบราชการเกิดความทันสมัยเพียงพอต่อการให้บริการ แต่แรงงานชาวลาวจะยังคงต้องสมัคร งานผ่านบริษัทจัดหางาน ศูนย์จัดหางานที่ตั้งขึ้นใหม่ใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชน ลาวจะช่วยให้ชาวลาวเข้าถึงข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งและรายละเอียดของตำแหน่งงาน ในจังหวัดหนองคาย และในประเทศอื่น ๆ ได้สะดวกมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจากระดับ การพัฒนาประเทศที่ยังแตกต่างกันอยู่มากในกลุ่มประเทศอาเซียน ทำให้เกิดข้อจำกัดสำหรับการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี อีกทั้งบางประเทศเองยังคงมีปัญหาในเรื่องของข้อจำกัดต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าว นอกจากนี้ที่กล่าวมาแม้จะเป็นการสร้างภาพ อนาคตในแง่ดี กลุ่มเจ้าหน้าที่ที่ให้ข้อมูลก็มีความเห็นว่าการที่ประเทศไทยและ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาวมีชายแดนที่ติดต่อกันเป็นระยะยาวมาก ก็จะทำให้มีแรงงาน ส่วนหนึ่งที่ลักลอบเข้ามาทำงานในจังหวัดหนองคาย นอกจากนี้แล้วจะยังคงมีปัญหาการ

หลอกลวงแสวงหาประโยชน์อย่างมิชอบจากแรงงานต่างด้าวชาวลาว ปัญหาในเรื่องการค้ามนุษย์ การใช้แรงงานเด็ก การขายบริการทางเพศ ปัญหาเรื่องโรคติดต่อ โรคภูมิคุ้มกันบกพร่อง รวมทั้งการที่คนลาวเข้ามาในจังหวัดหนองคายเพื่อก่ออาชญากรรม การค้ายาเสพติดอยู่ต่อไป สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุภาวดี สุอุทัย แนวทางในการแก้การดำเนินการภาครัฐไปปฏิบัติ กรณีตลาดไท อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

สรุปได้ดังนี้ 1) กระทรวงแรงงาน และกบร. ควรกระจายอำนาจให้ คณะอนุกรรมการพิจารณาการทำงานคนต่างด้าว 2) การลดขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อนในการนำนโยบายไปปฏิบัติ 3) ความพยายามในการกำหนดมาตรการที่มีลักษณะเฉพาะ 4) เพิ่มการสนับสนุนจากส่วนกลาง ได้แก่ งบประมาณที่ได้จากเงินค่าธรรมเนียมการต่อใบอนุญาตทำงาน และค่าตรวจโรคแรงงานต่างด้าว 5) ปัญหาด้านความขัดแย้งในวัตถุประสงค์ของนโยบาย สาธารณะ 6) การแก้ไขปัญหาคือความเป็นไปได้ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ 7) การแก้ไขปัญหาด้านการบริหารจัดการทรัพยากร 8) การแก้ไขปัญหาคือการเรียกผลประโยชน์ 9) การแก้ไขปัญหาคือการขาดการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องโดยการเชิญผู้แทนจากภาค การเมืองท้องถิ่น ผู้แทนจากประเทศต้นทางเข้าร่วมเป็นคณะอนุกรรมการพิจารณา การทำงานคนต่างด้าว เพื่อเปิดโอกาสให้ตัวแทนได้แสดงความคิดเห็นแนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ และแนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในพื้นที่จังหวัดหนองคาย ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนวทางการพัฒนาและแก้ไขปัญหา

1.1 ต้องเร่งสร้างการร่วมมือระหว่างประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อเฝ้าระวังตลอดบริเวณชายแดนที่ติดต่อกันเพื่อป้องกันปัญหาการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ที่อาจจะนำมาซึ่งปัญหาด้านอื่น ๆ

1.2 สนับสนุนให้เกิดกระบวนการการมีส่วนร่วมระหว่างชุมชนตลอดชายแดนไทยและลาวเพื่อเป็นการสร้างเกราะเฝ้าระวังในระดับชุมชน ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างรัฐและประชาชน ลดปัญหาการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

1.3 บังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังต่อผู้กระทำความผิดที่ลักลอบค้าแรงงานโดยผิดกฎหมาย

1.4 เพิ่มศักยภาพของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงงานต่างด้าวเพื่อยกระดับการบริการและการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและเข้าใจการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายด้านแรงงานต่างด้าว

1.5 ส่งเสริมและให้การศึกษาเกี่ยวกับนโยบายด้านแรงงานต่างด้าว ติดตามเฝ้าระวังการกระทำที่จะส่งผลกระทบต่อละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าว และคอยช่วยเหลือติดตามแรงงานต่างด้าวที่ถูกเอาเปรียบ

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

2.1 ผู้กำกับดูแลนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้มีจำนวนมาก จึงเป็นกลุ่มคนที่มีผลกระทบต่อพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ความมั่นคงของชาติและความสัมพันธ์กับต่างประเทศ ประเทศไทยควรให้ความสำคัญต่อประเด็นแรงงานต่างด้าวโดยการยกระดับเป็นวาระแห่งชาติ หรือกำหนดให้เป็นนโยบายที่ต้องให้ความสำคัญในระดับต้นๆ

2.2 การกำหนดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ชัดเจน และเป็นระบบ ควรกำหนดแนวทางกันจัดการปัญหาเรื่องแรงงานต่างด้าวในระยะยาว ไม่ใช่กำหนดเพียงสั้น ๆ และควรเอาใจใส่ต่อปัญหาแรงงานต่างด้าว

2.3 รัฐบาลควรร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล รวมไปถึงการสร้างกระบวนการความร่วมมือระหว่างประเทศต่อทำให้ความร่วมมือเรื่องแรงงานต่างด้าว

2.4 ควรพิจารณาปรับปรุงแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้คุ้มครองแรงงานในทุกอาชีพอย่างทั่วถึง

2.5 การบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง และชัดเจนในการจับกุม การลงโทษ การส่งกลับประเทศต่อแรงงานต่างด้าวที่ทำผิดกฎหมาย โดยกระบวนการดังกล่าวต้องเป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชน ต้องโปร่งใส ไม่ก่อให้เกิดช่องในการกระทำการอันจะก่อให้เกิดการทุจริต คอร์รัปชันในภาครัฐ

2.6 เพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพของหน่วยงานที่ดูแลด้านแรงงานต่างด้าว ด้วยการยกระดับองค์กรให้มีความทันสมัย รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และเพียงพอต่อการให้บริการ

2.7 พัฒนาและปรับปรุงฐานข้อมูลของแรงงานต่างด้าวให้มีความทันสมัย และเป็นปัจจุบันมากที่สุด

2.8 รัฐควรสร้างทัศนคติที่ดีต่อแรงงานต่างด้าวให้แก่ประชาชนว่าประเทศไทยขาดแคลนแรงงานระดับล่างและแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านได้เข้ามาทำประโยชน์ โดยให้เข้ามาทำงานที่ชาวไทยไม่ต้องการทำ ช่วยให้อุตสาหกรรมในประเทศไทยสามารถแข่งขันได้ และมีผลดีต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยโดยรวม

3. ข้อเสนอแนะในการศึกษารังต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาวิจัยต่อยอดจากการศึกษาในครั้งนี้อย่างจะศึกษาในระดับการบริหารจัดการคนต่างด้าวของประเทศไทยทั้งระบบ ศึกษาแนวโน้มและกำหนดทางเลือกที่เหมาะสมในการกำหนดนโยบาย กฎหมายและระเบียบรวมทั้งการจ้องค์กรบริหารจัดการที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการกำหนดยุทธศาสตร์เชิงรุกในการบริหารจัดการเรื่องแรงงานต่างด้าวในอนาคต

3.2 ควรมีการศึกษาวิจัยภาพอนาคตของการบริหารจัดการแรงงานในประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อให้ทราบแนวโน้มที่เป็นไปได้ของการบริหารจัดการแรงงานในประเทศเพื่อนบ้านซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานขายบริการของแรงงานต่างด้าวในอนาคต

3.3 ควรทำการศึกษาระดับชาติในประเทศเพื่อนบ้าน โดยอาศัยความร่วมมือกันกับองค์การระหว่างประเทศและกับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อให้รู้ถึงสถานการณ์ด้านแรงงานต่างชาติ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพร่วมกัน

3.4 สร้างการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างรัฐต่อรัฐ ระดับภูมิภาค และระดับระหว่างองค์กร เพื่อเพิ่มขีดศักยภาพด้านฐานข้อมูลเพื่อประโยชน์ต่อการติดตามปัญหา ด้านแรงงานที่จะเกิดขึ้น



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน. (2550). รายงานผลการศึกษาเรื่องการตรวจติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชา ตามมติคณะรัฐมนตรี ปี 2550. กระทรวงแรงงาน.
- กรมการจัดหางาน. (2549). รายงานการศึกษาปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานตามมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546). เสนอ โดยบริษัทเอ็กเซลเลนท์ บิซิเนส แมเนจเม้นท์. กรุงเทพฯ.
- _____. (2550). รายงานผลการศึกษาเรื่องการตรวจติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว ตามมติคณะรัฐมนตรี ปี 2550. กรุงเทพฯ.
- _____. (2552). ข้อมูลคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานชั่วคราวจากอัครราชทูต ประจำเดือน มีนาคม 2553.
- _____. (2552). ข้อมูลคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานชั่วคราวจากอัครราชทูต ประจำปี 2552.
- กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ. (2551). บันทึกข้อตกลงภายในประเทศและระหว่างประเทศ เพื่อต่อต้านการค้ามนุษย์. กรุงเทพฯ.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2551). โครงการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการที่มีการจ้างงานต่างด้าวทำงาน. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพฯ.
- กฤษฎา อาชวนิจกุล. (2545). สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยและทิศทางการวิจัยที่พึงพิจารณา. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กฤษฎา อาชวนิจกุล และคณะ. (2540) ความซับซ้อนและความสับสนเรื่องคนข้ามชาติในประเทศไทย. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- _____. (2540). บทสังเคราะห์สถานการณ์คนข้ามชาติและทางเลือกนโยบายการนำเข้าแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กฤษฎา อาชวนิจกุล และคณะ. (2547). คนต่างด้าวในประเทศไทยคือใครบ้าง? มีจำนวนเท่าไร ระบบฐานข้อมูลแบบไหนคือคำตอบ?. สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล.

_____. (2552). รายงานการวิจัยการจ้างแรงงานข้ามชาติตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 กับการจัดทำบัญชีรายชื่ออาชีพสำหรับคนต่างชาติ. โครงการ “การเสริมสร้างศักยภาพในด้านสิทธิของแรงงานอพยพสำหรับข้าราชการ นายจ้าง แรงงานอพยพชาวพม่าและชุมชนท้องถิ่นในประเทศไทย”. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน. สำนักงาน กรุงเทพฯ.

กระทรวงแรงงาน. (2548). สถานการณ์แรงงาน ปี 2548. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

_____. (2550). สถานการณ์แรงงาน ปี 2550. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน.

เกรียงศักดิ์ ผ่องใสภณ. 2544. ปัญหากฎหมายในการควบคุมและผลักดันแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ผิดกฎหมายกับการประกอบธุรกิจ: ศึกษากรณีการทำธุรกิจในจังหวัดติดกับชายแดน. วิทยานิพนธ์ นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

คณะกรรมการโครงการชูเศรษฐกิจไทยในสากล. 2539. วิสัยทัศน์เศรษฐกิจและสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัดเม็ดทรายพรีนติ้ง. 74

จินตนา สมสวัสดิ์. 2548. เอกสารประกอบการบรรยายวิชาเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์เบื้องต้น. ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จิรพล ภูมิภักดี. 2548. การศึกษาความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

เจษฎา ท่าโพธิ์. (2542). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจเกี่ยวกับคดีผู้ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย. วิทยานิพนธ์ สังคมวิทยามหาบัณฑิต. สาขาสังคมวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฉลองขวัญ อุดทะขอด. (2542). ผลกระทบของการจ้างแรงงานต่างชาติต่อความมั่นคงแห่งชาติ: กรณีศึกษาแรงงานพม่า. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เฉลิมศักดิ์ แห่งมงาม. (2535). ปัญหาแรงงานต่างชาติ: กรณีกะเหรี่ยงหลบหนีเข้าเมือง อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ชุติมา สุวรรณ์เดชา. (2546). เศรษฐศาสตร์แรงงานและแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชมนาท รัตนมณีและคณะ. (2547). แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายกับปัญหาความมั่นคงแห่งชาติ สาธารณะสุข สังคม เศรษฐกิจ (การติดตามผลภายหลังรัฐบาลมีนโยบายผ่อนผันให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในกิจการ 6 ประเภท พ.ศ. 2545). สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- บุญธรรม ภัคดี. (2539). ผลกระทบจากการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างชาตินเขตอำเภอแม่สายจังหวัดเชียงราย. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิชิต ธารชนคุณ. (2544). ภาวะการจ้างงาน รูปแบบการได้มาและผลกระทบจากการใช้แรงงานต่างชาติดีกษาเฉพาะกรณี จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มาลีวรรณ เลาะวิถี. (2541). ผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติดีกกฎหมายทำงานต่อการจ้างแรงงานไทย ในจังหวัดลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาแห่งประเทศไทย. (2549). แผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ. เสนอต่อสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานกระทรวงแรงงาน.
- เสกสิทธิ์ คุณศรี. (2539). การประเมินความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย: ดีกษากรณีอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ ด้านการผลิต ณ ราคาปีฐาน พ.ศ. 2531. กรุงเทพมหานคร.
- _____. (2551). ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ ด้านการผลิต ณ ราคาปีฐาน พ.ศ. 2531. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง. (2550). ผลการจับกุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2543). รายงานการสำรวจแรงงานทั่วราชอาณาจักร พ.ศ. 2543.

- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2545). รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2545. กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.
- _____. (2550). ผลการพิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว สำนักบริหารแรงงานต่างด้าวประจำปี 2550. ฝ่ายทะเบียนและข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มพัฒนาระบบควบคุม การทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.
- อัมพร วิจิตรพันธ์. (2519). เศรษฐศาสตร์แรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Aree Jampaklay and Sirinan Kittisuksathit. (2009). **Migrant workers; remittances: Cambodia, LaoPDR and Myanmar**. Institute for Population and Social Research, Mahidol University Thailand.
- Wille, C. (2001). **ILO-international programmed on the elimination of child labour (IPEC)**, Thailand-Lao PDR and Thailand-Myanmar Border Areas, Geneva.
- Uthai Suksiri. (2007, March). **Human trafficking in Thailand**. World Vision Foundation of Thailand, Bangkok.
- Matta, R. (2010). Slides, FAO, **Expert consultation on assessing innovative forestry financing mechanisms in the Asia-Pacific region**, December 16, 2010.
- Huguet, J. W. (2008). **Do international migration policies in Thailand achieve their objectives?**. ILO Regional Office for Asia and the Pacific Bangkok.



ภาคผนวก ก
เครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสัมภาษณ์ ชุดที่ 1

เรื่องแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ในพื้นที่จังหวัดหนองคาย

คำชี้แจง ใช้ในการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าว ซึ่งแบ่งประเด็นเนื้อหาตามวัตถุประสงค์และกรอบการวิจัย
ออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 วิถีชีวิตแรงงานชาวลาว

ส่วนที่ 3 ปัญหา และอุปสรรคต่อวิถีชีวิตแรงงานลาว

ส่วนที่ 4 แนวทางและข้อเสนอแนะในการบริหารแรงงานต่างด้าว

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....อายุ..... ปี เพศ
2. การศึกษา ระยะเวลาที่เข้ามาทำงาน ปี ผู้แนะนำ
3. สถานที่ทำงาน.....
4. สัมภาษณ์วันที่.....เดือน.....พ.ศ.
5. วิธีการเข้ามาทำงาน () ถูกกฎหมาย () หลบหนีเข้าเมือง () มีครอบครัวอยู่เมืองไทย

ส่วนที่ 2 วิถีชีวิตแรงงานชาวลาว

2.1. เป้าหมายในการมาทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าว

.....

.....

2.2. แรงจูงใจในการเข้ามาทำงาน

.....

.....

2.3. วิธีการเข้ามา

.....
.....

2.4. จำนวนแรงงานต่างด้าวลาวในจังหวัดหนองคาย

.....
.....

2.5. วิธีการดำรงอยู่และการปรับตัว

.....
.....

2.6. หลักประกันการดำเนินชีวิต

.....
.....

2.7. สภาพการบริโภค

.....
.....

2.8. สถานที่พักอาศัย

.....
.....

2.9. การแต่งกาย

.....
.....

2.10. การพักผ่อนและนันทนาการ

.....
.....

2.11. อาชีพที่ทำ

.....
.....



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.12. รายได้จากการทำงาน

.....
.....

2.13. ระบบสวัสดิการ

.....
.....

2.14. การปรับตัวเพื่อการดำรงอยู่

.....
.....

2.15. การได้รับการคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชน

.....
.....

2.16. ความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สิน

.....
.....

2.17. การเข้าถึงการใช้ทรัพยากร

.....
.....

2.18. การเข้าถึงบริการของรัฐ

.....
.....

2.19. การรับบริการด้านสวัสดิการ

.....
.....

2.20. สิทธิประโยชน์ที่พึงมีพึงได้

.....
.....

2.21. การดูแลระบบสุขภาพ

.....
.....

ตอนที่ 3 ปัญหาอุปสรรควิถีชีวิตแรงงานต่างด้าว

3.1. ปัญหาอุปสรรคที่เผชิญในการดำเนินชีวิตในเมืองไทย

.....
.....

3.2. วิธีการแก้ไขปัญหาอุปสรรคด้วยตนเองที่ผ่านมามีอย่างไร

.....
.....

ตอนที่ 4 แนวทางและข้อเสนอต่อการบริหารแรงงานต่างด้าว

4.1. ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการบริหารแรงงานต่างด้าว

1) แรงงานต่างด้าว

.....
.....

2) นายจ้าง

.....
.....

3) หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

.....
.....

แบบสัมภาษณ์ ชุดที่ 2

การวิจัย เรื่องแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ในพื้นที่จังหวัดหนองคาย

.....
คำชี้แจง ใช้ในการสัมภาษณ์กลุ่มเจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งประเด็นเนื้อหาตาม
วัตถุประสงค์และกรอบการวิจัยออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 การดำเนินการของภาครัฐด้านการจ้างงานแรงงานต่างด้าว

ส่วนที่ 3 ปัญหา และผลกระทบของการดำเนินการของภาครัฐ

ส่วนที่ 4 แนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

- 1) ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....
- 2) สถานที่ทำงาน.....
- 3) สัมภาษณ์วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ส่วนที่ 2 การดำเนินการของภาครัฐด้านการจ้างงานแรงงานต่างด้าว

2.1 หน่วยงานของท่านมีโครงสร้าง กระบวนการ ขั้นตอน รูปแบบ วิธีการดำเนินการ ของ
ภาครัฐด้านการจ้างงานแรงงานต่างด้าว อย่างไรบ้าง

.....
.....

2.2 ท่านมีการนำนโยบายด้านแรงงานต่างด้าว ไปปฏิบัติอย่างไรบ้าง

.....
.....

2.3 ปัญหาการอพยพของแรงงานต่างด้าวนำไปสู่การกำหนดนโยบายอย่างไร

.....
.....

2.4 ความซ้ำซ้อนของการนำนโยบายไปปฏิบัติมีผลต่อผู้รับบริการหรือประชาชน หรือไม่
อย่างไร

.....
.....

2.5 วัตถุประสงค์ของนโยบายเป็นอย่างไร และมีความสอดคล้องต่อสภาพความเป็นจริง
หรือไม่ อย่างไร

.....
.....

ส่วนที่ 3 ปัญหา และผลกระทบของการดำเนินการของภาครัฐ

3.1 ปัญหาในการนำนโยบายการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายไปปฏิบัติ กรณีจาก
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในพื้นที่จังหวัดหนองคาย มีอย่างไรบ้าง

.....
.....

3.2 ปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่ออย่างไรบ้างต่อการดำเนินการของภาครัฐ

.....
.....

3.3 ความเสียหายของนโยบายหรือขององค์กรมีผลกระทบต่อการทำงานของ ภาครัฐด้าน
การจ้างงานแรงงานต่างด้าวหรือไม่ อย่างไร

.....
.....

3.4 การใช้ความพยายามไม่เพียงพอเป็นปัญหาในการนำนโยบายการแก้ไขปัญหา แรงงานต่างด้าว
ผิดกฎหมายไปปฏิบัติหรือไม่ อย่างไร

.....
.....

3.5 การสนับสนุนจากรัฐสภาในการดำเนินการของภาครัฐด้านการจ้างงานแรงงานต่าง ค้าว่ามี
มากน้อย เพียงใด

.....
.....

3.6 ผู้นำองค์กรที่ไม่มีความสามารถ หรือไม่มีความจริงใจต่อการปฏิบัติงานเป็นปัญหา ต่อการ
ดำเนินการของภาครัฐด้านการจ้างงานแรงงานต่างค้าหรือไม่อย่างไร

.....
.....

3.7 มีความขัดแย้งในวัตถุประสงค์ของนโยบายการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างค้าผิด กฎหมาย
หรือไม่อย่างไร

.....
.....

3.8 ในการดำเนินการของภาครัฐด้านการจ้างงานแรงงานต่างค้ามีปัญหาการเรียกรับ
ผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่รัฐหรือไม่อย่างไร

.....
.....

3.9 การนำนโยบายไปปฏิบัติมีทรัพยากรด้านการบริหารพอเพียงหรือไม่อย่างไร

.....
.....

3.10 การนำนโยบายไปปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องหรือไม่อย่างไร

.....
.....

ส่วนที่ 4 แนวทางในการแก้ไขปัญหา การดำเนินการของภาครัฐด้านการจ้างงานแรงงานต่างค้า

4.1 ท่านมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาการดำเนินการของภาครัฐอย่างไร

.....
.....

แบบสัมภาษณ์ ชุดที่ 3

การวิจัย เรื่องแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ในพื้นที่จังหวัดหนองคาย

.....
คำชี้แจง ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการนายจ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งแบ่งประเด็นเนื้อหาตาม
วัตถุประสงค์และกรอบการวิจัยออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 การดำเนินการของภาครัฐด้านการจ้างงานแรงงานต่างด้าว

ส่วนที่ 3 ปัญหา และอุปสรรคของการดำเนินการของภาครัฐ

ส่วนที่ 4 แนวทางและข้อเสนอแนะในการบริหารแรงงานต่างด้าว

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปผู้ให้สัมภาษณ์

- 1) ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ประกอบกิจการ.....
- 2) สถานที่ทำงาน.....
- 3) สัมภาษณ์วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ส่วนที่ 2 การดำเนินการของภาครัฐด้านการจ้างงานแรงงานต่างด้าว

2.1 ท่านมีความเข้าใจหรือรับทราบนโยบายการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิด กฎหมาย กรณี
ตลาดไทหรือไม่ อย่างไร

.....
.....

ส่วนที่ 3 ปัญหา และอุปสรรคของการดำเนินการของภาครัฐ

3.1 ท่านพบปัญหาการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านการจ้างงานแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่จังหวัด
หนองคาย อย่างไรบ้าง

.....
.....

3.2 การสนับสนุนจากรัฐสภาในการดำเนินการของภาครัฐด้านการจ้างงานแรงงานต่าง ค้าว่ามี
มากน้อย เพียงใด

.....
.....

3.3 ท่านเห็นว่านโยบายการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างค้าผิดกฎหมายไปปฏิบัติมีความ ชับซ้อน
หรือไม่อย่างไร

.....
.....

3.4 ท่านเคยประสบปัญหาการเรียกเก็บผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่รัฐหรือไม่อย่างไร

.....
.....

3.5 ผู้นำองค์กรที่ไม่มีความสามารถ หรือไม่มีความจริงใจต่อการปฏิบัติงานเป็นปัญหา ต่อการ
ดำเนินการของภาครัฐด้านการจ้างงานแรงงานต่างค้าหรือไม่อย่างไร

.....
.....

3.6 ท่านอยากเสนอแนะอะไรบ้าง หากท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านการ
ดำเนินการของภาครัฐ

.....
.....

ส่วนที่ 4 แนวทางและข้อเสนอแนะในการบริหารแรงงานต่างค้า

4.1 ท่านต้องการให้ภาครัฐมีการปรับปรุงหรือแก้ไขการดำเนินการด้านการจ้างงาน
ต่างค้า ในพื้นที่จังหวัดหนองคาย

.....
.....
.....
.....

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

1. ร.ต.อ. ชยพล รัตนธรรม สัมภาษณ์วันที่ 10 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2558
2. ร.ต.อ. เกียรติพงษ์ สืบมงคลชัย สัมภาษณ์วันที่ 10 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2558
3. นางปัทมา อินชุษย์ สัมภาษณ์วันที่ 12 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2558
4. นายพนพล จงสมชัย สัมภาษณ์วันที่ 14 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2558
5. นางอรประภา ศรีรัตนอุดร สัมภาษณ์วันที่ 14 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2558
6. นายสมจิตร พันธุ์โพธิ์ สัมภาษณ์วันที่ 14 .เดือนตุลาคม พ.ศ. 2558
7. MRS. SANGDOW PLOMNOK สัมภาษณ์วันที่ 12เดือนตุลาคม พ.ศ. 2558
8. MR. BOONNAM สัมภาษณ์วันที่ 9 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2558
9. MS. SOUKSAMAY PHIMA สัมภาษณ์วันที่ 4 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2558



ภาคผนวก ค

รูปภาพประกอบการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



MR. BOONNAM สัมภาษณ์วันที่ 9 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2558



ร.ต.อ. ชยุพล รัตนธรรม สัมภาษณ์วันที่ 10 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2558



ร.ต.อ. เกียรติพงษ์ สืบมงคลชัย สัมภาษณ์วันที่ 10 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2558



นายสมจิตร พันธุ์โพธิ์ สัมภาษณ์วันที่ 14 .เดือนตุลาคม พ.ศ. 2558



นายสมจิตร พันธุ์โพธิ์ สัมภาษณ์วันที่ 14 .เดือนตุลาคม พ.ศ. 2558



ภาคผนวก ง

หนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ รศรป. ๑๐๐๒๓/๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๔๐๐๐

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง เขียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิัญญา เคนาภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอภิรักษ์ แก้วสวย รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๖๐๐๑๐๘๐๙ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์หนองคาย กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "วิถีชีวิตต่างดาวในแดนไทย : แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างดาว จากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในพื้นที่จังหวัดหนองคาย" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเชิญเขียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเรื่องเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องทั้งหมด
- ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
- ตรวจสอบด้านภาษา
- อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยูภาพร ยูภาส)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทร. ๐๕๓-๓๑๒๓๕๕๕



ที่ รศรป. ๖๐๐๒๖/๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ข.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๔๐๐๐

๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ศักดิ์พงษ์ ทอมหวล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอภิรักษ์ แก้วสวย รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๖๐๐๑๐๘๐๙ นักศึกษานิพนธ์โท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์หนองคาย กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "วิถีชีวิตต่างดาวในแดนไทย : แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างดาว จากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในพื้นที่จังหวัดหนองคาย" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพร สุภาพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๕๓-๗๒๓๕๕๕

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ว่าที่ร้อยตรีอภิรักษ์ แก้วสวย
วัน-เดือน-ปี เกิด	5 มกราคม 2533
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ ประจำห้องคัดกรอง ขาเข้าประเทศไทย (สะพานมิตรภาพ ไทย - ลาว)
สถานที่ทำงาน	ด่านตรวจคนเข้าเมืองหนองคาย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย
ที่อยู่ปัจจุบัน	123/1 หมู่ 5 ตำบลเมืองหมี่ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2550	โรงเรียนหนองคายวิทยาคาร
พ.ศ. 2554	รัฐศาสตรบัณฑิต (ร.บ.) สาขาวิชาการเมืองการปกครอง วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2559	รัฐประศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม