

การจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

สวรงค์นิมิต เตชawangศ์

คุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรคุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชายุทธศาสตร์และความมั่นคง


คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤศจิกายน 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

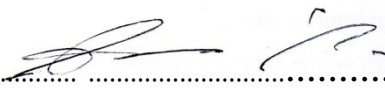
อาจารย์ผู้ควบคุมคุษฎีนิพนธ์และคณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ได้พิจารณา
คุษฎีนิพนธ์ของ สวรรค์นimit เตชวงศ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐศาสตรคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์และความมั่นคง
ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมคุษฎีนิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(ดร.อนรรตน์ อนันตนาธร)

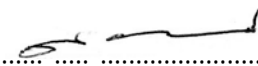
คณะกรรมการสอบปากเปล่า



..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร. รันยวัฒน์ รัตนศักดิ์)



..... กรรมการ
(ดร.อนรรตน์ อนันตนาธร)



..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์)



..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. จีระ ประทีป)

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ อนุมัติให้รับคุษฎีบัณฑิต ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐศาสตรคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์และความมั่นคง ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร.เอกวิทย์ มณีธร)

วันที่ 29 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2560

ประกาศคุณูปการ

งานคุณุณิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดี ก็ด้วยความอนุเคราะห์ ช่วยเหลือจากผู้มีพระคุณหลายท่านที่ได้ให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ท่านที่มีพระคุณท่านแรกที่ขอระลึกถึง คือ ดร.อนูรัตน์ อนันนทนาทร อาจารย์ที่ปรึกษา งานคุณุณิพนธ์ฉบับนี้ ที่ท่านได้ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ และแนวทางที่ถูกต้อง ตั้งแต่เริ่มต้น หัวข้อการวิจัย การวิเคราะห์ผล จนกระทั่งสำเร็จเป็นงานคุณุณิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาอุทศาสตร์และความมั่นคง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ที่สอนในระดับปริญญาเอกทุกท่าน รวมทั้งเจ้าหน้าที่โครงการปริญญาเอก ที่ช่วยประสานงาน และอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ แก่ข้าพเจ้าเสมอมา และทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูลทั้งจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัย นอกจากนี้ ขอขอบพระคุณผู้ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการทำงานงานคุณุณิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี

งานคุณุณิพนธ์ฉบับนี้ อาจไม่สามารถสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีได้ หากปราศจากกำลังใจและความช่วยเหลือจากสมาชิกทุกคนในครอบครัว คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นสิ่งบูชาพระคุณของบิดา มารดา รวมถึงคุณครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณของผู้วิจัยทุกท่าน และหวังว่างานงานคุณุณิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและผู้ประกอบการต่อการศึกษา และผู้ประกอบการต่อไป

สววรรค์นิมิต เตชawangศ์

53820018: สาขาวิชา: ยุทธศาสตร์และความมั่นคง; ร.ค. (ยุทธศาสตร์และความมั่นคง)

คำสำคัญ: แรงงานต่างด้าว/ ความมั่นคง/ ภาคอุตสาหกรรม

สุวรรณันท์ เตชวาท: การจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ

ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย (SECURITY MANAGEMENT OF UNSKILLED FOREIGN WORKERS IN INDUSTRIAL SECTOR OF THAILAND) คณะกรรมการควบคุมคุณภาพนิพนธ์:

อนูรัตน์ อนันทนาธร, ร.ค., 200 หน้า, ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายและมาตรการ กฎหมาย นโยบายและมาตรการ ในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย และเพื่อศึกษาการดำเนินการ ปัญหา ข้อจำกัด และเสนอแนวทางในการพัฒนาการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย รูปแบบการศึกษาใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยการใช้ข้อมูลสำคัญ คือ 1. การวิจัยเอกสาร และ 2. การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ ได้แก่ สำนักจัดหางานจังหวัดชลบุรี, เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง, บุคลากรสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี, เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี, ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี, นักวิชาการด้านแรงงาน, ผู้ประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี, ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรีของประเทศไทย จำนวน 14 ราย การวิเคราะห์ ข้อมูล จะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์วิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร วิธีการวิเคราะห์ คือพรรณนาข้อมูลและวิเคราะห์ตีความข้อมูลเพื่อสร้างข้อสรุปเกี่ยวกับแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ

ผลการวิจัยพบว่าหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกัน นโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยนั้น มีสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานดำเนินการเป็นหลัก โดยปฏิบัติงานร่วมกับกระทรวงต่าง ๆ ได้แก่ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงกลาโหม กระทรวงสาธารณสุข และหน่วยงานส่วนภูมิภาคที่มีส่วนเกี่ยวข้องกัน นโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ที่สำคัญคือ สำนักงานหางานจังหวัดศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One stop service) ที่ว่าการอำเภอ กองทัพบกแต่ละภาค โรงพยาบาล สถานีตำรวจ และกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง

กฎหมายที่ใช้ในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย พบว่ามีกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลักอยู่ 6 ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวฉบับปี พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

นโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยตลอด 20 ปีที่ผ่านมา มีมาตรการที่สำคัญ ได้แก่ 1. มาตรการในจำแนกประเภทแรงงานข้ามชาติจากพม่า กัมพูชา และลาว 2. การจัดตั้งคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) และ 3. การจัดตั้งคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์

แนวทางในการพัฒนาการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย มีดังนี้

1. ด้านความมั่นคงควรมีการเสริมอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ และงบประมาณให้เหมาะสมกับงานด้านความมั่นคง การปรับปรุงกฎหมายให้มีความชัดเจนและบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง รวมถึงการเพิ่มบทลงโทษให้มีความรุนแรงมากขึ้น
2. ด้านเศรษฐกิจ ควรมีการแก้ไขปัญหาความไม่เป็นธรรมในการใช้แรงงาน อาทิ ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน การลาหยุด ฯลฯ ลดการใช้แรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจ ปรับปรุงระเบียบการปฏิบัติให้สะดวกต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว และพิจารณาปรับลดค่าดำเนินการในการขึ้นทะเบียนหรือต่ออนุญาตในกลุ่มธุรกิจที่มีความขาดแคลนแรงงาน
3. ด้านสังคม/ สาธารณสุข ควรกำหนดให้นายจ้างควรเป็นผู้ให้การช่วยเหลือลูกจ้างแรงงานต่างด้าว ทุกกรณี อาทิ การจัดหาที่อยู่อาศัย สถานพยาบาล รวมถึงสาธารณสุขไปให้ความสำคัญกับปัญหาเรื่องโรคติดต่อของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศ และรัฐบาลควรมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับภาษา และวัฒนธรรมไทยให้แก่แรงงานต่างด้าวก่อนเข้าทำงาน โดยให้นายจ้าง หรือแรงงานต่างด้าวเป็นผู้รับภาระค่าฝึกอบรมแล้วแต่สัญญาจ้าง
4. ด้านสิทธิมนุษยชนรัฐบาลควรปรับปรุงระเบียบเกี่ยวกับสิทธิต่าง ๆ ของแรงงานต่างด้าวให้ชัดเจนมากขึ้น ให้แรงงานต่างด้าวสามารถเข้าถึงสวัสดิการภาครัฐได้ง่ายขึ้น ไม่ว่าจะสถานพยาบาล สถานศึกษา สาธารณูปโภค ฯลฯ เพิ่มบทลงโทษในฐานความผิดเกี่ยวกับเรื่องการค้ามนุษย์ และควรมีการคุ้มครองผู้เสียหายและพยานที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาการค้ามนุษย์

53820018: MAJOR: STRATEGY AND SECURITY; D.POL.SC. (STRATEGY AND SECURITY)

KEYWORD: FOREIGN WORKERS/ SECURITY/ INDUSTRY

SAWANNIMIT TACHAWONG: SECURITY MANAGEMENT OF UNSKILLED
SAWANNIMIT TACHAWONG: SECURITY MANAGEMENT OF UNSKILLED FOREIGN
WORKERS IN INDUSTRIAL SECTOR OF THAILAND. ADVISORY COMMITTEE:
ANURAT ANUNTHANATHORN, DBA. 200 P. 2017.

This research aimed to study and analyze people involved in policies and measures, laws, policies and measures. Security management of unskilled foreign workers in industrial sector of Thailand. Study the implementation of constraints and propose ways to improve the management of unskilled migrant workers in the industrial sector of Thailand. Qualitative research methods are used to obtain the most important information. 1. research papers and 2. 14 sample in-depth interviews from Chonburi employment agency, Chonburi government officials, Chonburi public health officials, Chonburi provincial police officers, President of Chonburi industry council, labor technocrat, Chonburi business owners, migrant workers. These are the major units involve in unskilled migrant workers management in Chonburi industry. We used interview information analyzing with research papers and descriptions to make conclusions for unskilled migrant workers.

The results showed that the agencies involved in policies and measures to manage unskilled migrant workers in the industrial sector of Thailand were Bureau of Migrant Workers Administration, Department of Employment, Ministry of Labor was the key unit and worked with many ministries such as the Ministry of the Interior, Ministry of Defense, Ministry of Public Health and the provincial agencies involved in the policy and measures to manage unskilled migrant workers. In additions, one Stop Service Center of registered provincial employment, district office, armed forces, hospitals, provincial police stations And Immigration Division

There were 6 laws used to manage migrant workers in the industrial sector of Thailand. Immigration Act, 1979, Migrant Work Act 2008, Anti-Trafficking in Persons Act 2008 The Labor Protection Act, B.E. 2541, the Social Security Act, B.E. 2533 and the Compensation Act, B.E. 2537.

Key policies and measures for managing unskilled migrant workers in Thailand over the past 20 years include: 1. measures to classify migrants from Burma, Cambodia and Laos; 2. establishment of escaping migrants management committees 3. establishment of migrant workers and human trafficking solving committees.

The guidelines for developing unskilled migrant workers in Thailand industry are as follows:

1. For Security aspect: it should be increase manpower and budgets. Improve, more clarify and enforce law and penalties seriously.

2. Economic aspect: It should solve the problem of unfairness in labor such as wages, working hours, taking leave, etc. Reduce the number of migrant workers in the business sector. Improve the process of migrant workers employment. Consider to reducing the registration or renew fee in deficient business.

3. Social/ Public Health aspect: Employers should be encouraged to assist migrant workers, such as the provision of shelter, sanitation facilities and utilities, give more attention on contagious diseases of migrant workers. The government should teach Thai language and Thai culture courses to migrant workers before working in Thailand. The employers or migrant workers should be absorb the training fee.

4. Human rights aspect: The government should improve and clarify the regulations on the migrant workers' rights. Migrant workers could be able to access public welfares e.g. hospitals, schools, a public facilities. In additions, increase penalties for trafficking offenses. We should protect victims and witnesses affected by human trafficking.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ปัญหาการวิจัย.....	10
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	11
ขอบเขตการวิจัย.....	11
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	12
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
แนวคิดว่าด้วยการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว.....	14
แนวคิดในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศ.....	17
แนวคิดภาครัฐในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว.....	18
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการจ้างงานในภาคตะวันออกของ ประเทศไทย.....	24
กรณีศึกษาการจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศอื่น.....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	66
3 วิธีการวิจัย.....	67
วิธีการศึกษา.....	67
การได้มาของข้อมูล (Key informant).....	68
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	69
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	70
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	70
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการศึกษา.....	73
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย.....	74
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์กฎหมายในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย.....	85
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์มาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย.....	108
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์การดำเนินการ ปัญหา และข้อจำกัดของนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย.....	116
ตอนที่ 5 ผลการเสนอแนวทางในการพัฒนาการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย.....	129
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	143
สรุปผลการวิจัย.....	144
แนวทางในการพัฒนาการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย.....	158
อภิปรายผลการวิจัย.....	165
ข้อเสนอแนะ.....	174
บรรณานุกรม.....	176
ภาคผนวก.....	182
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	200

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1-1 จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร จำแนกลักษณะการเข้าเมือง รายมาตรา รายภาค ณ เดือนธันวาคม 2558.....	5
2-1 นโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในระดับชาติตามช่วงเวลา.....	14
2-2 นโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในระดับทวิภาคีและพหุภาคี ตามช่วงเวลา.....	16
2-3 ธุรกิจขนาดใหญ่.....	26
2-4 ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME).....	27
2-5 ธุรกิจขนาดย่อม.....	27
2-6 การพัฒนาการการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศมาเลเซีย.....	35
2-7 สรุปผลการศึกษาประมวลและสังเคราะห์รายละเอียดและสาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	54
3-1 จำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา สถานการณ์แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ภาคอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรีของประเทศไทย.....	69
4-1 สรุปกฎหมายหลักในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย.....	85
4-2 ประเด็นสำคัญ และสาระสำคัญของพระราชบัญญัติคนเข้าเมืองพ.ศ.2522 ที่มีต่อการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย.....	88
4-3 ประเด็นสำคัญ และสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวฉบับปี พ.ศ. 2551 ที่มีต่อการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย.....	91
4-4 ประเด็นสำคัญ และสาระสำคัญของพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ที่มีต่อการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย.....	94
4-5 ประเด็นสำคัญ และสาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีต่อการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย.....	96
4-6 ประเด็นสำคัญ และสาระสำคัญของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533ที่มีต่อการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย.....	98

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-7 กฎหมายลูกในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรม ของประเทศไทย.....	101
4-8 ประเด็นสำคัญ และสาระสำคัญของพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับ นายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 ที่มีต่อการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย.....	102
4-9 ประเด็นสำคัญ และสาระสำคัญของกฎกระทรวงการขอใบอนุญาตการออกใบอนุญาต การต่ออายุใบอนุญาตและการกำหนดหลักประกันในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับ นายจ้างในประเทศพ.ศ. 2559ที่มีต่อการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย.....	103
4-10 สรุปที่กฎหมายที่เกี่ยวข้องการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยตามแต่ละด้าน.....	106
4-11 สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกปัญหา และข้อจำกัดของนโยบายและมาตรการในการ จัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ด้านความมั่นคง.....	118
4-12 สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกปัญหา และข้อจำกัดของนโยบายและมาตรการในการ จัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ด้านเศรษฐกิจ.....	120
4-13 สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกปัญหา และข้อจำกัดของนโยบายและมาตรการในการ จัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ด้านสังคม/ สาธารณสุข.....	122
4-14 สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกปัญหา และข้อจำกัดของนโยบายและมาตรการในการ จัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ด้านสิทธิมนุษยชน.....	124
4-15 สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกการเสนอแนวทางในการพัฒนาการจัดการความมั่นคง ด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยด้านความมั่นคง.....	131
4-16 สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกการเสนอแนวทางในการพัฒนาการจัดการความมั่นคง ด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยด้านเศรษฐกิจ.....	133

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-17	สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกการเสนอแนวทางในการพัฒนาการจัดการความมั่นคง ด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยด้านสังคม/ สาธารณสุข... 135
4-18	สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกการเสนอแนวทางในการพัฒนาการจัดการความมั่นคง ด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยด้านสิทธิมนุษยชน..... 137
5-1	สรุปกฎหมายสำคัญที่ใช้ในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย..... 145
5-2	สรุปแนวทางในการแก้ไขปัญหาตามแนวทางในการแก้ไขปัญหาในมุมมองของผู้วิจัยตาม สภาพปัญหา ข้อจำกัดของนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคง ด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ด้านความมั่นคง..... 150
5-3	สรุปแนวทางในการแก้ไขปัญหาตามแนวทางในการแก้ไขปัญหาในมุมมองของผู้วิจัยตาม สภาพปัญหา ข้อจำกัดของนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคง ด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ด้านเศรษฐกิจ..... 153
5-4	สรุปแนวทางในการแก้ไขปัญหาตามแนวทางในการแก้ไขปัญหาในมุมมองของผู้วิจัยตาม สภาพปัญหา ข้อจำกัดของนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคง ด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ด้านสังคม/ สาธารณสุข..... 155
5-5	สรุปแนวทางในการแก้ไขปัญหาตามแนวทางในการแก้ไขปัญหาในมุมมองของผู้วิจัยตาม สภาพปัญหา ข้อจำกัดของนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคง ด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ด้านสิทธิมนุษยชน..... 157
5-6	วิธีการดำเนินการพัฒนาการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยตามยุทธศาสตร์..... 160

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
2-1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	66
3-1 การออกแบบงานวิจัย.....	72
4-1 หน่วยงานส่วนกลางที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายและมาตรการในการจัดการ ความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย.....	75
4-2 ความเชื่อระหว่างหน่วยงานส่วนกลาง กับหน่วยงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับนำเอา นโยบายเกี่ยวกับการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ไปปฏิบัติ.....	81
5-1 ตามปัญหา และข้อจำกัดของการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	149
5-2 โมเดลการพัฒนาการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรม ของประเทศไทย.....	159

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเริ่มต้นการพัฒนาประเทศอย่างเป็นระบบ เมื่อมีการประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 1 เมื่อปีพุทธศักราช 2504 และถูกใช้เป็นแผนแม่บทในการพัฒนาประเทศไทย ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 รัฐบาลในขณะนั้นมีความมุ่งหวังที่จะใช้ในการพาประเทศไทยไปสู่ความทันสมัย เน้นการเศรษฐกิจของประเทศโดยใช้ภาคอุตสาหกรรมเป็นตัวนำ ตามแบบภาวะทันสมัย (Modernization) ของประเทศทางตะวันตก

หลังจากแผนพัฒนาฉบับที่หนึ่งประกาศใช้ ประเทศไทยได้มีการลงทุนอย่างมหาศาลในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน อาทิ เขื่อนภูมิพล โครงการก่อสร้างสนามบินนานาชาติ การสร้างทางหลวงหลัก 4 สาย (พหลโยธิน มิตรภาพ สุขุมวิท และเพชรเกษม) เป็นต้น โครงการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานเหล่านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรม และการเติบโตของเศรษฐกิจในเมืองหลัก และการกระจายความเจริญไปสู่ชนบท

ผลของการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 1 ส่งผลให้เศรษฐกิจของประเทศไทยเจริญเติบโตขึ้นอย่างมาก โครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศไทยเริ่มเปลี่ยนจากการเกษตรมาสู่อุตสาหกรรม มีการลงทุนมากขึ้น เกิดการจ้างงานมากขึ้น รายได้ต่อหัวของประชาชนสูงขึ้น ในช่วงการพัฒนาอุตสาหกรรมระยะแรก แรงงานภาคอุตสาหกรรมมาจากประชาชนในชนบทที่เกิดภาวะการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรตามชนบทจำนวนมาก เข้ามาสู่ภาคอุตสาหกรรมในเมือง วิถีชีวิตของประชาชนเปลี่ยนจากการเกษตรมาเป็นแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม จากวิถีชนบทมาเป็นวิถีคนเมือง

การพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทยรุ่งเรืองที่สุดในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ซึ่งรัฐบาลพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ต่อเนื่องจนถึงรัฐบาลพลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ ใช้นโยบายในการเปิดประเทศรองรับการลงทุนจากต่างชาติ มีการลงทุนก่อสร้างพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก หรือโครงการอีสเทิร์นซีบอร์ด การก่อสร้างท่าเรือน้ำลึกที่แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีการลงทุนสร้างนิคมทั้งของรัฐและเอกชน หลายแห่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง เป็นต้น

โครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก นับว่าเป็นโครงการที่เปลี่ยนประเทศไทยให้เป็นประเทศอุตสาหกรรมอย่างแท้จริงมีการกล่าวถึงไทยจะเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่

หรือ New Industry Country (NIC) หรือสี่เศรษฐกิจตัวที่ 5 ของเอเชีย รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการลงทุน มีเงินทุนจำนวนมากจากต่างประเทศเข้ามาลงทุนก่อสร้างโรงงานอุตสาหกรรมในเมืองไทย ทำให้เกิดความต้องการแรงงานจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ หรือกึ่งฝีมือที่มีความต้องการเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม (อภิชาติ จำรัสสุทธิรงค์ และคณะ, 2555, หน้า 138)

ปัญหาแรงงานขาดแคลนโรงงานอุตสาหกรรม ส่งผลต่อความมั่นคงด้านอุตสาหกรรมของประเทศไทย เพราะโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ของไทยเป็นโรงงานที่ใช้แรงงานเข้มข้น ทำให้เกิดภาวะแย่งตัวแรงงาน ค่าจ้างแรงงานคนไทยสูงขึ้น ขณะเดียวกันสถานการณ์ความรุนแรงในบ้านเมืองของประเทศเพื่อนบ้าน อาทิ พม่า ลาว กัมพูชา มีความรุนแรง ประชาชนจึงหลบหนีเข้ามาสู่ไทย ส่วนหนึ่งหลบหนีเข้ามาเป็นแรงงานรับจ้าง ปัจจัยความต้องการแรงงานที่เพิ่มขึ้น จึงดึงดูดให้แรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นประเทศเพื่อนบ้านจากพม่า ลาว และกัมพูชา เข้ามาทำงาน (สถาบันวิจัยประชากร และสังคม มหาวิทยาลัย มหิดล, 2554)

แรงงานต่างด้าวที่เข้าสู่กระบวนการจ้างงานในเมืองไทย ในระยะแรกเป็นแรงงานรับจ้างภาคการเกษตรหรือแรงงานที่ใช้แรงงานหนักอยู่ตามชนบท ภายหลังสถานการณ์ภายในประเทศเพื่อนบ้านเริ่มสงบ รัฐบาลเปิดประเทศมากขึ้น จำนวนแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านจำนวนมาก จึงเข้ามาในเมืองไทยและกระจายไปทั่วทุกภาคการผลิต อาทิ การเกษตร ภาคการบริการ ภาคการก่อสร้าง ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ได้ขยายมาสู่ภาคอุตสาหกรรมในโรงงาน

การย้ายถิ่นข้ามชาติ อย่างเช่นแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ถือเป็นปรากฏการณ์สากลที่เกิดขึ้นทั่วทุกมุม โลก อันเป็นผลมาจากช่วงทศวรรษที่ผ่านมาประเทศไทยได้พัฒนากลายเป็นศูนย์กลางการย้ายถิ่นของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เศรษฐกิจของไทยเจริญเติบโตอย่างมั่นคงจากการประกอบธุรกิจที่เน้นการส่งออกเป็นหลัก ประเทศไทยประสบกับสภาวะที่ ความต้องการแรงงานทักษะฝีมือน้อยมีจำนวนมากว่าปริมาณแรงงานในประเทศ ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาช่องว่างนี้ได้ค่อย ๆ ถูกเติมเต็ม ด้วยแรงงานย้ายถิ่นทักษะฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้ภาคอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานอย่างเข้มข้นสามารถประกอบการต่อไปได้

ปัจจุบันประเทศไทยเป็นที่พำนักของผู้ย้ายถิ่นประมาณ 3.5 ล้านคน จากจำนวนนี้ประมาณ 3 ล้านคนประกอบอาชีพทำงานในไทย ส่วนมากแล้วแรงงานย้ายถิ่นในไทยจะประกอบด้วยผู้มีทักษะฝีมือจาก 3 ประเทศด้วยกัน ได้แก่ พม่า กัมพูชา และ ลาว โดยแรงงานจากประเทศพม่าถือเป็นกลุ่มใหญ่ที่สุดด้วยจำนวนประมาณ 2.3 ล้านคน คาดการณ์กันว่าในอนาคตอันใกล้ประเทศไทยจะต้องพึ่งพากำลังแรงงานย้ายถิ่นเพื่อเติมเต็มช่องว่างความต้องการที่ขยายตัวกว้างขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากปริมาณอุปสงค์แรงงานที่เพิ่มขึ้น และอุปทานแรงงานที่ลดลง ซึ่งเป็นไป

ได้ว่าช่องว่างความขาดแคลนแรงงานนี้จะขยายเพิ่มมากขึ้นเป็น 5.36 ล้านคนในปี พ.ศ.2568 (องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน สำนักงานกรุงเทพฯ ประเทศไทย และศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556)

จากการศึกษาข้อมูลความต้องการแรงงานในประเทศไทยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างมาก โดยเฉพาะปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่ไร้ฝีมือ เช่น งานที่ใช้แรงงานอย่างเข้มข้น งานที่สกปรก (Dirty) มีความเสี่ยงอันตราย (Dangerous) และงานลำบาก (Difficult) (อภิชาติ จำรัสฤทธิรงค์ และคณะ, 2555, หน้า 138)

จากรายงานของมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาปี 2550 ที่ศึกษาความต้องการแรงงานของไทย ระหว่างปี 2550 - 2555 เพื่อหาแนวทางการจัดการแรงงานข้ามชาติให้เหมาะสม มีการคาดการณ์ไว้ว่า ความต้องการแรงงาน ชั่วคราวในอีก 5 ปีข้างหน้าจะเพิ่มขึ้นอีก 300,000 คน ทำให้แรงงานต่างด้าวมีทั้งประเภทถูกกฎหมาย และประเภทที่ลักลอบเข้ามาตามแนวชายแดน จากสถิติของสำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าวในเดือนเมษายน พ.ศ. 2555 แรงงานที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย และผิดกฎหมาย พบว่า มีแรงงานข้ามชาติที่ได้รับใบอนุญาตทำงานอยู่ 1,752,100 คน ในจำนวนนี้มีเพียง 839,913 คนเท่านั้น ที่เข้าเมืองอย่างถูกต้องตามกฎหมาย อย่างไรก็ตามประเทศไทยยังมีปัจจัยสำคัญจูงใจให้แรงงานต่างด้าวตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงาน เนื่องจากเห็นว่าประเทศไทยเป็นประเทศที่ให้โอกาสในการพักพิง ให้สภาพการทำงานที่ดีกว่า และมีค่าจ้างสูงกว่าประเทศของเขา (คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.), 2551)

ในอีกด้านหนึ่ง การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและการเมืองอย่างไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนของประเทศพม่าในช่วงที่ผ่านมาได้ ส่งสัญญาณถึงความเป็นไปได้ว่ารูปแบบการย้ายถิ่นของแรงงานพม่าอาจเปลี่ยนแปลงไปอย่างรุนแรงในทศวรรษที่กำลังจะมาถึง ประมาณ การณ์กันว่าตัวเลข GDP แสดงการเติบโตทางเศรษฐกิจของพม่าจะเพิ่มขึ้นเป็น 3 เท่าตัวในปี พ.ศ.2573 ซึ่งจะสร้างงานนอกภาคเกษตรกรรม เพิ่มขึ้นมากกว่า 10 ล้านอัตรา แรงงานชาวพม่าจะมีทางเลือกที่จะหางานทำภายใน ประเทศมากขึ้นเรื่อย ๆ และหากการพัฒนาเศรษฐกิจของ ประเทศพม่าเติบโตอย่างต่อเนื่องด้วยอัตราความเร็วตามที่คาดการณ์กัน รูปแบบการย้ายถิ่นของแรงงานสัญชาติพม่าย่อมจะเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญและหลีกเลี่ยงไม่ได้ (องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน สำนักงานกรุงเทพฯ ประเทศไทย และศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556)

สถานการณ์แรงงานต่างด้าวกระทบต่อความมั่นคงของประเทศไทยมาก ทั้งในเรื่องความปลอดภัยของชาติ และชีวิตทรัพย์สินของประชาชนไทย ความมั่นคงด้านสาธารณสุข และความมั่นคงด้านงานของคนไทย เพราะการเข้ามามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจในประเทศ

ไทย เนื่องจากแรงงานต่างด้าว สามารถเข้ามาทำงานทดแทนแรงงานที่ขาดในตลาดแรงงานประเภทไร้ฝีมือ ประกอบกับประเทศไทยเป็นภาคีของสหประชาชาติในเรื่องสิทธิมนุษยชน ทำให้ประเทศไทยต้องตระหนักถึงการดูแลสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าวด้วยทั้งแรงงานที่เข้ามาอย่างถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมาย

จากการศึกษาข้อมูลที่ผ่านมา พบว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยต้องประสบปัญหาต่าง ๆ มากมาย เช่น การถูกข่มขู่ คุกคาม หรือถูกล่อลวง อย่างไรก็ตามแรงงานเหล่านี้ยังคงพยายามดิ้นรนที่จะเอาชีวิตให้รอดด้วยการลักลอบหางานทำในตลาดแรงงานไทย ที่ต้องซ่อนเร้นแอบแฝง และผิดกฎหมายอยู่บ่อยครั้ง ซึ่งหากแรงงานเหล่านี้เดินทางเข้ามา ต้องพบกับความเสี่ยงหลายประการ ทั้งจากด้านตรวจแนวชายแดน รวมถึงการจับกุมของทหาร ตำรวจ และเหตุการณ์อื่น ๆ ที่มีส่วนสำคัญในการกำหนดเส้นทาง วิธีการ และค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ซึ่งต้องจ่ายให้กับนายหน้า ที่ให้บริการหลบหนีพาสัมพรแดน ขบวนการนายหน้าจะทำงานโดยมีความสัมพันธ์หรือมีความสามารถในการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐบางคนในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เช่น การจ่ายส่วยค่าผ่านทาง จนถึงการเป็นหุ้นส่วนในการนำพาแรงงานเข้าเมือง แต่ในบางกรณีที่เจ้าหน้าที่รัฐเองเป็นผู้นำแรงงานข้ามชาติเหล่านี้เดินทางข้ามชายแดน เข้ามาหางานทำในเมืองใหญ่ การจ่ายเงินให้นายหน้าเพื่อหลบหนีเข้าเมืองมาหางานทำมิได้เป็นหลักประกันความปลอดภัย เพราะแรงงานข้ามชาติต้องเดินทางแบบหลบซ่อนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ซ่อนตัวอยู่ในรถขนส่งสิ่งของ พืชผักต่าง ๆ ซึ่งค่อนข้างยากลำบากอันตราย และเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุถึงขั้นเสียชีวิต แรงงานหญิงหลายคนเสี่ยงต่อการถูกข่มขืน ล่วงละเมิดทางเพศจากนายหน้าหรือเจ้าหน้าที่รัฐเมื่อถูกจับกุมได้ ขบวนการนายหน้าบางส่วนทำหน้าที่เป็นเสมือนพวกค้ายา (คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.), 2551)

จากสถิติของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (2559) พบว่าปี 2558 จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาต ทำงานคงเหลือที่ราชอาณาจักร ข้อมูล ณ เดือน ธันวาคม 2558 มีจำนวน 1,445,575 คน โดยแยก ตามสถานการณ์เข้าเมือง รายละเอียด ดังตารางที่ 1-1

ตารางที่ 1-1 จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือที่ราชอาณาจักร จำนวนลักษณะการเข้าเมือง รายมาตรา รายภาค ณ เดือนธันวาคม 2558

จังหวัด	รวมทั้งสิ้น (คน)	มาตรา 9				มาตรา 12 ส่งเสริม การ ลงทุน	มาตรา 13 ชน กลุ่ม น้อย	มาตรา 14 คนต่างด้าวที่เข้ามา ทำงาน ในลักษณะ ไป- กลับ หรือ ตามฤดูกาล
		ตลอด ชีพ	ทั่วไป	พิสูจน์ สัญชาติ เดิม	นำเข้า ตาม MOU			
ที่ราชอาณาจักร	1,445,575	495	104,208	989,374	279,311	41,024	29,062	2,101
กรุงเทพมหานคร	198,433	1	54,061	63,138	50,934	27,894	2,405	-
ภูมิภาค	1,247,142	494	50,147	926,236	926,236	13,130	26,657	2,101
ปริมณฑล	457,611	-	10,544	360,151	360,151	1,264	2,346	-
ภาคกลาง	278,918	-	13,638	165,226	165,226	9,878	5,503	1,932
ภาคเหนือ	182,328	3	7,489	148,001	148,001	1,051	18,162	-
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	26,567	1	3,230	12,089	12,089	407	332	169
ภาคใต้	301,718	490	15,246	240,769	240,769	530	314	-

ที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (ข2559)

จากข้อมูลดังกล่าวถือว่ามีจำนวนที่ค่อนข้างสูง โดยเป้าหมายการแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อให้แรงงานต่างด้าวเข้าระบบถูกต้อง การจัดสภาพแรงงานต่างด้าวผู้ประกอบการจึงต้องเข้มงวด ต่อกฎเกณฑ์ของผู้ใช้แรงงาน โดยต้องดูแลและลดปัญหาแรงงานในภาพรวม เพื่อให้แรงงานต่างด้าว มีคุณภาพและสวัสดิการแรงงานที่ดีขึ้น ทั้งยังช่วยลดปัญหาสังคม และการค้ามนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ยังได้คาดการณ์ไว้ว่า ภายใน 3 ปี แรงงานต่างด้าวจะกลับประเทศ เพราะคุ้มค่ากว่าการเข้ามาอยู่ในไทย ดังนั้น ไทยจะต้องเตรียมการรับมือปัญหาขาดแคลนแรงงานในอนาคต ซึ่งแนวทางลดปัญหาแรงงานในระยะยาว คสช. ได้กำหนดประเด็นหลักไว้คือ 1. เข้มงวดในเรื่องนายหน้าหางาน ควรตัดนายหน้าหางานออก 2. รัฐต้องมีบทบาทต่อกำหนดและพัฒนาอุตสาหกรรมประเทศว่าจะมีทิศทางใด เพราะให้เอกชนวางแผนต่อการใช้แรงงาน และสนับสนุนการนำเครื่องจักรและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้แทนแรงงานระดับล่างหรืออุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมาก 3. แรงงานนำเข้าควรมีการเน้นในเรื่องฝีมือและทักษะ การจัดการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว ในด้านต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้ คือ ด้านการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ด้านการกำกับติดตามดูแล ด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ด้านความสอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ และด้านการป้องกันผลกระทบด้านลบ โดยปัจจัยต่าง ๆ เป็นสิ่งที่นายจ้างและผู้ประกอบการ ควรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เพื่อแบ่งเบาภาระ และให้ความร่วมมือกับภาครัฐ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น (ทิมข่าวเศรษฐกิจ มติชน, 2557)

เห็นได้ว่าปัญหาแรงงานต่างด้าวเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องเร่งดำเนินการแก้ไข เพื่อสามารถจัดระเบียบให้ตรวจสอบได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้น ได้นำมาปฏิบัติใช้แต่ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ และยังมีแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งการเข้ามาของแรงงานเหล่านี้ยังกระทบต่อความมั่นคง ในแง่ที่มีการเชื่อมโยงกับการค้ามนุษย์อีกด้วย จากปัญหาดังกล่าวนี้เอง ส่งผลให้ก่อนหน้านี้นี้กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐ ได้ลดอันดับการค้ามนุษย์ของไทยลงมาถึงอันดับที่ต่ำที่สุด และจากการสำรวจในภาคธุรกิจ ที่มีความเสี่ยงที่จะการใช้แรงงานในลักษณะของการค้ามนุษย์เกิดขึ้น ทั้งนี้ภาครัฐจำเป็นต้องร่วมมือกับนายจ้างและผู้ประกอบการ ในการกำหนดนโยบายแก้ไขปัญหาดังกล่าว ทั้งนี้การจัดการเชิงกลยุทธ์ถือเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยกำหนดทิศทาง รวมถึงการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ซึ่งการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมสามารถนำไปประยุกต์ปฏิบัติ และควบคุมประเมินผลการดำเนินงานได้ (วิศิษฐ์ เดชกุญชร, 2557)

คณะกรรมการบริหารจัดการระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ได้กำหนดยุทธศาสตร์การจัดการระบบบริหารแรงงานต่างด้าวในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแรงงานต่างด้าวให้มีคุณภาพมาตรฐานต่อไป ประกอบด้วย มุ่งพัฒนาไปสู่การใช้แรงงานต่างด้าวที่

ถูกกฎหมาย รวมถึงการว่าจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีความสามารถตามมาตรฐานการผลิต ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวตามหลักสิทธิมนุษยชน ยุทธศาสตร์การสมานฉันท์ชุมชนแรงงานต่างด้าวกับชุมชนไทย และยุทธศาสตร์การลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวในระยะยาว การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย โดยรัฐบาลไทย นักวิชาการ องค์กรพัฒนาเอกชน และองค์กรระหว่างประเทศ ได้มุ่งประเด็นแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ที่ต้องการให้เกิดความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และมนุษยธรรม คือ มีพัฒนาการของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของไทย สะท้อนถึงความพยายามของรัฐบาลไทยในการประนีประนอม โดยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานระหว่างไทย และประเทศต้นเพื่อเป็นเครื่องยืนยันถึงความเป็นไปได้ในการสนับสนุนให้มีการย้ายถิ่นอย่างถูกต้อง และจากการศึกษากรณีแห่ง “วิถีอาเซียน” หรือ ASEAN way ที่ให้ความสำคัญต่อการไม่แทรกแซง การปรึกษาหารือ มติร่วม การไม่ใช้กำลัง และการไม่เผชิญหน้า สะท้อนว่าการบริหารจัดการแรงงานกลุ่มนี้ยังเป็นเรื่องภายใน ประเทศ และการจัดการระดับทวิภาคี การกำหนดนโยบายระยะยาว รวมถึงการรณรงค์ให้ความรู้ เพื่อสร้างทัศนคติที่เหมาะสมต่อการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติจึงเป็นสิ่งจำเป็น ทั้งในระดับ ประเทศ และภูมิภาคเพื่อให้อิสัยทัศน์อาเซียน 2015 เป็นจริง (นฤมล นิราทร, 2554)

จากการศึกษาสภาพปัญหาของแรงงานต่างด้าวข้างต้น จะเห็นว่ามีปัญหาเกิดขึ้นมากมายหลายประการ ซึ่งเป็นปัญหาสะสมมาก่อนช้านาน และเป็นปัญหาที่อาจก่อให้เกิดผลเสียในระยะยาวกับประเทศไทย ทั้งที่แรงงานต่างด้าวมีความจำเป็นต่อภาคอุตสาหกรรมไทยและการพัฒนาประเทศ เพราะแรงงานไทยมีไม่เพียงพอ เมื่อคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เข้ามาบริหารประเทศ และเตรียมความพร้อมให้กับรัฐบาลใหม่ที่จะเข้ามาบริหารประเทศ โดยมุ่งเน้นศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ ด้วยการเตรียมพร้อมและหาแรงงานเพื่อรองรับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ของประเทศที่กำลังจะเกิดขึ้น จึงต้องการทราบถึงปัจจัยที่จำเป็นต้องใช้ในการเตรียมความพร้อม โดยศึกษาความต้องการแรงงานในการพัฒนาอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งที่ผ่านมากระทรวงแรงงานยังไม่ได้จัดทำข้อมูลดังกล่าวทำให้ภาคเอกชนต้องดำเนินการจัดหานำเข้าแรงงานเอง สิ่งที่รัฐบาลหรือกระทรวงแรงงาน จะต้องทำ คือ การจัดหาแรงงานในรูปแบบของรัฐต่อรัฐ กับประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อให้การจัดหาคนงานมีความสะดวกและถูกต้องเป็นธรรมกับนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งมาตรการดังกล่าวจะสามารถแก้ไขปัญหาความไม่เป็นธรรมกับแรงงานต่างด้าว เช่น การจดทะเบียนแรงงานที่ไม่ถูกต้อง หรือแรงงานต่างด้าวถูกยึดพาสปอร์ต หรือถูกหักเงินค่าแรง เป็นต้น ทั้งนี้ประเทศไทยมีการขยายการลงทุนจำนวนมาก จึงต้องเตรียมแรงงานสำรองไว้ เพราะหากในอนาคตประเทศเพื่อนบ้านมีความเจริญขึ้น แรงงานต่างด้าวที่มาจากประเทศเพื่อนบ้านต้องเดินทางกลับประเทศ ซึ่งหากไม่เตรียมการไว้ล่วงหน้า อาจส่งผล

กระทบทางลบกับภาคอุตสาหกรรมของประเทศได้ ทั้งนี้มาตรการดังกล่าวเป็นการเริ่มต้นความชัดเจนเรื่องนโยบายแรงงานต่างด้าว ทั้งการปราบปราม และการนำเข้าแรงงานอย่างถูกกฎหมาย ซึ่งผู้ประกอบการเองยินดีและพร้อมปฏิบัติตาม ทั้งนี้จึงได้จัดให้มีการลงทะเบียน และการให้บริการกับแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One stop service) เพื่อให้สามารถคัดกรองแรงงานได้ เพราะแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว จะต้องทำให้แรงงานเข้ามาถูกต้องตามกฎหมายเพื่อไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบ และเพื่อให้แรงงานต่างด้าวสามารถเข้ามาได้อย่างถูกต้อง (ทีมข่าวเศรษฐกิจ มติชน, 2557)

คณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (กนร.) เสนอแผนการจัดการต่างด้าว 3 เรื่อง ได้แก่ การดำเนินการภายหลังครบกำหนดพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาวและกัมพูชา ในวันที่ 31 มีนาคมโดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 1. กลุ่มที่พิสูจน์สัญชาติเสร็จภายใน 31 มีนาคม 2558 จะได้รับการตรวจลงตราและได้รับอนุญาตทำงาน จนถึงวันที่ 31 มีนาคม 2559 และสามารถขออนุญาตทำงานต่อได้อีก 2 ปี หลังสิ้นสุดการอนุญาต 31 มีนาคม 2559 (ถึง 31 มีนาคม 2561) 2. กลุ่มที่อยู่ระหว่างรอการพิสูจน์สัญชาติ เป็นกลุ่มที่ยื่นแบบบัญชีรายชื่อเพื่อขอรับการตรวจสัญชาติ แต่ยังไม่สามารถเข้ารับการตรวจสัญชาติได้ จะผ่อนผันให้อยู่ในไทยชั่วคราว และอนุญาตให้ทำงานได้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2558 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2559 เมื่อผ่านการตรวจสัญชาติแล้วจะได้รับอนุญาตให้อยู่และอนุญาตให้ทำงานต่อไปอีก 2 ปี 3. กลุ่มที่ยังไม่ยื่นคำร้องขอพิสูจน์สัญชาติ หากไม่มีรายงานตัวเพื่อขอรับบัตรใหม่และขออนุญาตทำงานภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2558 ให้ดำเนินการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด และ 4. กลุ่มผู้ติดตาม ที่อายุไม่เกิน 15 ปี ให้มีรายงานตัวเพื่อขอรับบัตรใหม่พร้อมกับแรงงานต่างด้าว ภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2558 และในระยะยาวจะขออนุมัติให้มีการนำเข้าแรงงานตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU-Memorandum Of Understanding) จากประเทศอื่น ๆ ตามความต้องการของนายจ้าง และเรื่องที่สาม สำหรับกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามเอ็มโอยูและครบกำหนด 4 ปี จะต้องเดินทางกลับประเทศต้นทาง 3 ปีแล้ว จึงจะกลับมาทำงานในไทยได้อีกครั้ง เป็น 30 วัน ซึ่งกระทรวงแรงงาน และกระทรวงมหาดไทยต้องออกประกาศเพื่อรองรับ (สุรศักดิ์ กาญจนรัตน์, 2558)

จากการศึกษาข้อมูลจะเห็นว่า แรงงานต่างด้าว มีความจำเป็นต่อตลาดแรงงานของไทยอย่างมาก เนื่องจากแรงงานต่างด้าว เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่ตลาดแรงงานต้องการ รวมถึงในกลุ่มผู้ผลิตในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ซึ่งที่ผ่านมาหน่วยงานเอกชนต้องหาแรงงานผ่านนายหน้า และพบว่ากลุ่มแรงงานต่างด้าวจะถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายหน้า รวมถึงนายจ้างด้วย ทั้งนี้ที่ผ่านมา คสช.และรัฐบาลได้กำหนดมาตรการเพื่อลดปัญหา และการจัดการแรงงานต่างด้าวให้

มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ในภาคตะวันออกเป็นภูมิภาคที่มีนิคมอุตสาหกรรมมาตั้งเพื่อทำการผลิตโดยรวมมีมากกว่าภาคอื่น ๆ ของประเทศ จึงเห็นว่าความต้องการแรงงานต่างด้าวซึ่งเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก จึงมีจำนวนมากขึ้นตามขนาดของนิคมอุตสาหกรรม

โดยสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2555) ได้จัดทำยุทธศาสตร์การวิจัย (พ.ศ. 2555-2559) ที่ศึกษาในภาคกลางจำนวน 26 จังหวัด ซึ่งรวมพื้นที่ในการศึกษา คือ ภาคตะวันออก อย่างจังหวัดสมุทรปราการ ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี นครนายก สระแก้ว และภาคตะวันตก อย่างจังหวัดราชบุรี กาญจนบุรี สุพรรณบุรี นครปฐม สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ไว้ร่วมกับภาคกลางด้วย โดยพบว่า ภาคกลางทั้ง 26 จังหวัดมีพื้นที่รวมทั้งสิ้น 104,331 ตารางกิโลเมตร หรือคิดเป็น 64.9 ล้านไร่ จำแนกเป็นพื้นที่เกษตรกรรม 25.9 ล้านไร่ (ร้อยละ 40) จากการที่ภาคกลางมีความเข้มแข็งในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ ได้แก่ การเป็นแหล่งผลิตทางการเกษตรที่สำคัญของประเทศ มีความหลากหลายของการผลิตทั้งภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ มีความหลากหลายทางชีวภาพและมีความสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติมีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทำให้ภาคกลาง รวมทั้งกรุงเทพมหานคร เป็นภูมิภาคที่มีความสำคัญอย่างสูงทางเศรษฐกิจ โดยเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจของประเทศ คิดเป็นมูลค่ากว่าร้อยละ 71 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ จากการวิเคราะห์ภาพรวมของภาคกลาง พบว่า ปัญหาด้านการพัฒนาที่สำคัญคือปัญหาด้านการเกษตรและทรัพยากรธรรมชาติ เศรษฐกิจ การบริหารจัดการ แรงงาน และสังคม โดยนอกจากนั้นจากข้อมูลของสำนักคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รายงานผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดชลบุรี (Gross Provincial Product Chonburi) ปี 2554 มีมูลค่าเพิ่ม ณ ราคาประจำปี เท่ากับ 635,606 ล้านบาท แบ่งเป็นภาคเกษตร 20,266 ล้านบาท (คิดเป็นร้อยละ 2.55) และนอกภาคเกษตร 615,339 ล้านบาท (คิดเป็นร้อยละ 97.45) อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ร้อยละ 11.2 ประชากรมีรายได้เฉลี่ยต่อหัว 594,920 บาท เป็นลำดับที่ 3 ของประเทศ รองจากจังหวัดระยอง และจังหวัดสมุทรสาคร (จังหวัดชลบุรี, 2558)

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าทั้งจังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยองซึ่งเป็นจังหวัดในภาคตะวันออกมีศักยภาพอย่างมากต่อเศรษฐกิจของประเทศ โดยมีแหล่งอุตสาหกรรมที่เรียกว่าใหญ่ที่สุดในประเทศ ได้แก่ โครงการ “อีสเทิร์นซีบอร์ด” ที่ทำให้เศรษฐกิจของ ภาคตะวันออกเจริญมาก และเป็นแหล่งที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรมจำนวนมาก โดยประกอบด้วย 7 จังหวัด ได้แก่ ปราจีนบุรี สระแก้ว ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด (เบญจมาศ สารทสุภาพ, 2555) โดยมี 4 จังหวัดที่เป็นแหล่งที่ตั้งนิคมอุตสาหกรรม ดังนี้คือ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีจำนวน 3 นิคม ได้แก่ นิคม

อุตสาหกรรมเวลโกรว์ นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ นิคมอุตสาหกรรมที เอฟ ดี จังหวัดชลบุรี มีจำนวน 15 นิคม ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร (โครงการ 2) นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (แหลมฉบัง) นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (โครงการ 3) นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (โครงการ 4) นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (โครงการ 5) นิคมอุตสาหกรรมบ้านบึง นิคมอุตสาหกรรมเหมราชชลบุรี (โครงการ 2) นิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด แห่งที่ 2 นิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด แห่งที่ 3 นิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด แห่งที่ 4 และนิคมอุตสาหกรรมยามาโตะ อินดัสตรีส์ จังหวัดปราจีนบุรี มีจำนวน 1 นิคม ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค กบินทร์บุรี และจังหวัดระยอง จำนวน 12 นิคม ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด นิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด) นิคมอุตสาหกรรมผาแดง นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด(ระยอง) นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ นิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด นิคมอุตสาหกรรมเอเชีย นิคมอุตสาหกรรมอาร์ไอแอล นิคมอุตสาหกรรมท่าเรือ เอเชีย เทอร์มินัล นิคมอุตสาหกรรมระยอง (บ้านค่าย) นิคมอุตสาหกรรมหลักชัยเมืองยาง นิคมอุตสาหกรรมเหมราชระยอง 36 (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2558)

จากเหตุผลที่กล่าวมาเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวข้างต้น จะเห็นว่าความต้องการแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือในกลุ่มผู้ผลิตในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่มีความต้องการเพิ่มมากขึ้น เพื่อรองรับกับการขยายตัวของนิคมอุตสาหกรรมที่ขยายโครงการในประเทศไทยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้วิจัยให้ความสนใจศึกษา การจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ทั้งนี้เพื่อสามารถศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ รวมถึงการศึกษาความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางที่เหมาะสมในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ปัญหาการวิจัย

1. มีหน่วยงานใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย
2. กฎหมายที่ใช้ในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยที่ผ่านมาเป็นอย่างไร

3. มาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือของหน่วยงานภาครัฐ นั้นเป็นอย่างไร

4. ปัญหา และข้อจำกัด ของการดำเนินการ และทางเลือกที่เหมาะสมสำหรับ ยุทธศาสตร์ในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้าน แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

2. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์กฎหมายที่ใช้ในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าว ไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

3. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์มาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

4. เพื่อศึกษาการดำเนินการ ปัญหา ข้อจำกัด และเสนอแนวทางในการพัฒนาการจัดการ ความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาเพื่อวิเคราะห์การจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยมีขอบเขต ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะศึกษาดังนี้

1.1 สถานการณ์แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมในปัจจุบัน

1.2 หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคง ด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

1.3 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

1.4 มาตรการของภาครัฐในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ภาคอุตสาหกรรม

1.5 การวิเคราะห์การดำเนินการ ปัญหา และข้อจำกัดของนโยบายและมาตรการใน การจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย โดยกำหนด

กรอบในการศึกษาประเด็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ สังคมและสาธารณสุข และด้านสิทธิมนุษยชน

1.6 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย โดยกำหนดกรอบในการศึกษาประเด็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ สังคมและสาธารณสุข และด้านสิทธิมนุษยชน

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

โดยเลือกศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี เนื่องจากจังหวัดชลบุรีเป็นศูนย์กลางของอุตสาหกรรมของประเทศไทย เป็นที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรมหลายแห่ง เป็นที่ตั้งของหน่วยงานภาครัฐด้านอุตสาหกรรมและแรงงานหลายหน่วยงาน เป็นศูนย์กลางตลาดแรงงานภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย และมีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวภาคอุตสาหกรรมจำนวนมาก

3. ขอบเขตระยะเวลา

เริ่มศึกษาตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2558 ถึงเดือน เมษายน พ.ศ. 2560

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการแรงงานต่างด้าวภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย
2. ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะและข้อมูลประกอบการพิจารณาในการออกแบบยุทธศาสตร์หรือมาตรการในการจัดการแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ภาคอุตสาหกรรม เพื่อสร้างความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมและความมั่นคงของประเทศต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

การจัดการแรงงานต่างด้าว หมายถึง รูปแบบหรือวิธีการปฏิบัติในการจัดการแรงงานไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของภาครัฐไทยอันเกี่ยวข้องกับ หน่วยงานภาครัฐ กฎหมาย และมาตรการในการบริหารจัดการด้านแรงงานต่างด้าว โดยจะทำการศึกษาถึงปัญหาและข้อจำกัดที่พบและเสนอแนวทางแก้ไข ภายใต้มิติการศึกษาทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และสาธารณสุข และด้านสิทธิมนุษยชน

แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ หมายถึง แรงงานที่ไร้ทักษะ ปฏิบัติงานขั้นพื้นฐานที่ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถสูง โดยเป็นบุคคล 3 สัญชาติ ได้แก่ เมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรีประเทศไทยทั้งที่ถูกต้องและไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

ภาคอุตสาหกรรม หมายถึง สถานประกอบการอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี ประเทศไทย

มาตรการด้านความมั่นคง หมายถึง แนวการปฏิบัติด้าน การควบคุม การกำกับ หรือการดูแล แรงงานต่างด้าว ที่อาจจะมีผลต่อความมั่นคงด้านอธิปไตยของรัฐ ด้านดินแดน และด้านอาชญากรรม

มาตรการด้านเศรษฐกิจ หมายถึงแนวการปฏิบัติด้าน การส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ขาดแคลนแรงงานและมีความต้องการแรงงานต่างด้าว การว่าจ้างแรงงานต่างด้าว การควบคุมแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม การดูแลแรงงานต่างด้าวด้านค่าจ้าง สวัสดิการและสิทธิแรงงาน

มาตรการด้านสังคม/ สาธารณสุข หมายถึง แนวการปฏิบัติด้าน การควบคุม การกำกับ และการดูแล ชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าว ทั้งเรื่องสุขภาพ อนามัย ความสะอาด ความถูกต้องลักษณะ โรคติดต่อ รวมถึงความเป็นระเบียบเรียบร้อยของที่พักอาศัย ที่อาจจะส่งผลกระทบต่อสังคมโดยรวมทั้งคนไทยและแรงงานต่างด้าว

มาตรการด้านสิทธิมนุษยชน หมายถึงแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับกฎบัตรสหประชาชาติด้านสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน การป้องกันการก้ามนุ้ยของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ภาคอุตสาหกรรม การเอาเปรียบ และการเข้าถึงการบริการขั้นพื้นฐานของรัฐเช่น สาธารณสุข และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นพื้นฐานดังนี้

1. แนวคิดว่าด้วยการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว
2. แนวคิดในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศ
3. แนวคิดภาครัฐในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว
4. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการจ้างงานในภาคตะวันออกของประเทศไทย
5. กรณีศึกษาการจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศอื่น
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดว่าด้วยการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของไทย

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของไทยพิจารณาได้สองระดับ คือ ระดับชาติ และระดับนานาชาติ คือ ทวิภาคีและพหุภาคี (นฤมล นิราทร, 2554, หน้า 21 – 27)

1. ระดับชาติ นโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว แยกออกได้เป็นระยะต่าง ๆ ดังตารางที่ 2-1

ตารางที่ 2-1 นโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในระดับชาติตามช่วงเวลา

ปี พ.ศ.	รายละเอียด
พ.ศ. 2535-2541	เป็นนโยบายในเชิงพื้นที่ ไม่มีการนำระบบโควตามาใช้ จำกัดเฉพาะแรงงานพม่าเท่านั้น ก่อนที่ขยายรวมเอาแรงงานลาวและกัมพูชาเข้ามาด้วย
พ.ศ. 2542-2543	มีการกำหนดระยะเวลาให้แรงงานจดทะเบียน มีการกำหนดโควตาเพื่อจำกัดจำนวนแรงงานที่จดทะเบียน

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ปี พ.ศ.	รายละเอียด
พ.ศ. 2544-2546	เปิดให้แรงงานจดทะเบียนโดยไม่กำหนดโควตา มีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ในปี 2544
พ.ศ. 2547	รัฐบาลกำหนดระบบการจดทะเบียนใหม่ ให้แรงงานและผู้ติดตามไปจดทะเบียนด้วยตนเอง ได้รับเลขบัตรประจำตัว 13 หลัก ผลจากยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มาตรการสำคัญ 3 ประการ คือ การจดทะเบียนแรงงานและผู้ติดตาม ดำเนินการพิสูจน์สัญชาติเพื่อให้แรงงานที่อยู่ในประเทศไทย (ที่พิสูจน์สัญชาติได้) อยู่อย่างถูกต้องตามกฎหมาย
พ.ศ. 2548-2549	คณะรัฐมนตรีมีมติขยายระยะเวลาการให้อยู่ในราชอาณาจักรของแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองทั้ง 3 สัญชาติที่จดทะเบียนกับกรมการปกครองแล้ว
พ.ศ. 2550	รัฐบาลกำหนดให้ผู้จดทะเบียนแรงงานต้องเป็นผู้ที่เคยจดทะเบียนต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2547 หรือ 2549 เท่านั้น และให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเป็นกรณีพิเศษในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งแรงงานต้องทำงานเฉพาะในพื้นที่ที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น ยุติการอนุญาตผู้ติดตามอาศัยที่อยู่ในประเทศไทย ยกเว้นบุตรที่เป็นผู้ติดตามแรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียนมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 โดยในปี 2550 เริ่มมีการรับแรงงานที่เข้าเมืองถูกกฎหมายตาม MOU ระหว่างไทย-ลาว และไทย-กัมพูชา จำนวนประเทศละ 10,000 คน ปรับลดค่าธรรมเนียมในการตรวจลงตราหนังสือเดินทางให้เหลือ 500 บาท
พ.ศ. 2551	ประกาศใช้พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 แทนพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 และเปลี่ยนแปลงแนวปฏิบัติด้านการประกันสุขภาพให้เปิดกว้างกับแรงงานต่างด้าวและครอบครัวที่ไม่มีเอกสารใด ๆ เลย เพื่อเปิดโอกาสให้เข้าถึงบริการสุขภาพได้มากขึ้น โดยให้แต่ละสถานบริการพิจารณาตามความเหมาะสม

2. ระดับทวิภาคีและพหุภาคี สามารถแยกออกได้เป็นระยะต่าง ๆ ได้ดังตารางที่ 2-2

ตารางที่ 2-2 นโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในระดับทวิภาคีและพหุภาคี ตามช่วงเวลา

ปี พ.ศ.	รายละเอียด
พ.ศ. 2535 – 2539	รัฐบาลไทยผ่อนปรนให้แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมายทำงานได้ เป็นทัศนคติที่มองว่าแรงงานต่างด้าวเป็นผู้กระทำผิดกฎหมาย รัฐจึงมุ่งที่ทำให้แรงงานเหล่านี้ถูกกฎหมาย ให้ทำงานในช่วงสั้น ๆ และส่งกลับประเทศเท่านั้น
พ.ศ. 2539 – 2544	รัฐบาลไทยมีทัศนคติที่ยอมรับและผ่อนปรนมากขึ้น เปิดให้แรงงานมาขึ้นทะเบียนได้ด้วยตนเอง แม้เป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า แต่ก็ เป็นแนวทางที่ถูกต้องเพราะเป็นจุดเริ่มต้นของการคุ้มครองสิทธิของแรงงานในขั้นต่อไป
พ.ศ. 2542	มีการจัดทำ “ปฏิญญากรุงเทพฯว่าด้วยการย้ายถิ่นที่ไม่ปกติ” ในการประชุมผู้นำระดับสูงของประเทศในอาเซียนและแปซิฟิกว่าด้วยความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาแรงงานย้ายถิ่น โดยมีรัฐบาลไทยเป็นเจ้าภาพ
พ.ศ. 2545	รัฐบาลไทยได้ร่วมลงนามบันทึกความร่วมมือด้านการจ้างงานแรงงาน ไทย-ลาวว่าด้วยการจ้างแรงงาน (Memorandum of Understanding on Employment Cooperation: MOU)
พ.ศ. 2546	รัฐบาลไทยได้ร่วมลงบันทึกความร่วมมือด้านการจ้างงานแรงงาน ไทย-กัมพูชา และพม่าว่าด้วยการจ้างแรงงาน (Memorandum of Understanding on Employment Cooperation: MOU)
พ.ศ. 2547	การดำเนินงานของรัฐบาลไทยก้าวหน้ามากขึ้น โดยอนุญาตให้แรงงานและผู้ติดตามสามารถขึ้นทะเบียนได้ ให้โอกาสการเข้าถึงสิทธิในการดูแลสุขภาพ การได้รับการศึกษาของผู้ติดตาม ซึ่ง เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชน

โดยการบริหารนโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในระดับชาตินั้นพบว่ากลไกหลักในการจัดการแรงงานต่างด้าวพม่า ลาวและกัมพูชา คือ คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้า

เมือง (กบร.) โดยมีหน้าที่ คือ กำหนดนโยบาย แนวทาง แผนงาน และมาตรการในการบริหารจัดการ และแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทั้งในระยะสั้น และระยะยาว การป้องกันปราบปรามและดำเนินการอื่นที่จำเป็น ซึ่งสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน เป็นหน่วยงานกลางในการประสานงานและทำงานเลขานุการของ กบร. อย่างไรก็ตาม ปัญหาการละเมิดสิทธิยังเป็นปัญหาที่ท้าทายของรัฐบาลไทยอยู่ จึงต้องพัฒนานโยบายระยะยาว

สรุปการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ปรากฏทั้งในมิติความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และมนุษยธรรม มุ่งเน้นพัฒนาการของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของไทยสะท้อนถึงความพยายามของรัฐบาลไทยในการประนีประนอมระหว่างมิติทั้งสาม โดยได้รับความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานระหว่างไทยและประเทศต้นทางทั้งสาม เป็นเครื่องยืนยันถึงความเป็นไปได้ในการสนับสนุนให้มีการย้ายถิ่นอย่างถูกต้อง

แนวคิดในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศ

ในการบริหารแรงงานต่างด้าวเพื่อให้มีการจ้างแรงงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย การแก้ไขปัญหาภายใต้ความร่วมมือและการรับรู้ของประเทศต้นทาง โดยใช้แก้ไขปัญหาให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานที่แท้จริง และทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เพื่อให้การจ้างแรงงานไม่เกิดปัญหาผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ เป้าหมายสุดท้ายของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว การใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย จึงควรดำเนินการตามแนวทาง 3 ลักษณะ ดังนี้ (โอวาท ทองบ่อมะกรูด, 2550, หน้า 12 – 15)

1. เป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า คือ การผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่หลบหนี และลักลอบทำงานอยู่ในประเทศไทยอยู่แล้ว อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว และอนุญาตให้ทำงาน

2. การพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเพื่อปรับเปลี่ยนสถานะแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่จดทะเบียนประวัติและผ่อนผันไว้ให้เป็นผู้เข้าเมืองโดยถูกต้องกฎหมาย โดยให้ประเทศต้นทางพิสูจน์สัญชาติเพื่อออกหนังสือเดินทางให้กับแรงงานของประเทศตน

3. การนำแรงงานต่างด้าวรายใหม่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ(MOU) เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานให้กับนายจ้างและเป็นการลดการใช้แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย

แนวคิดภาครัฐในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าวมีสถานะเป็นแรงงาน สิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานและสิทธิทางสังคม ขั้นพื้นฐานของแรงงาน ต่างด้าวได้รับการรับประกันอย่างเท่าเทียมกับแรงงานในประเทศภายใต้รัฐธรรมนูญที่เกี่ยวกับด้านแรงงานและกฎหมายอื่น ๆ รวมทั้งกฎหมายแรงงาน ได้แก่ รัฐบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน รัฐบัญญัติว่าด้วยค่าแรงขั้นต่ำและรัฐบัญญัติว่าด้วยการรับประกันการเรียกร้องค่าจ้าง และภายใต้รัฐธรรมนูญที่เกี่ยวกับการรับประกันทางสังคมและกฎหมายอื่น เช่น รัฐบัญญัติว่าด้วยการประกันสุขภาพแห่งชาติ รัฐบัญญัติว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวและรัฐบัญญัติว่าด้วยการประกันค่าสินไหมทดแทนจากอุบัติเหตุทางอุตสาหกรรมเมื่อแรงงานต่างด้าวถูกละเมิดสิทธิ จะได้รับสิทธิดังกล่าวคืนมาตามขั้นตอนการเยียวยาสิทธิ

มาตรการการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ของคณะกรรมการความสงบแห่งชาติ (คสช.) ตามที่คณะกรรมการความสงบแห่งชาติ ได้เปิดให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติ เมียนมาร์ ลาว กัมพูชา เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน รวมทั้งป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ โดยให้นายจ้างนำแรงงานต่างด้าว มาจดทะเบียน ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One stop service) ตั้งแต่วันที่ 30 มิถุนายน 2557จนถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2557 และจะต้องสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2558

จากการศึกษาข้อมูลการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2557 พบว่า มีนายจ้างพาแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียนแล้วทั้งสิ้น 1,429,296 คน โดยเป็นแรงงานจากเมียนมาร์ 575,767 คน กัมพูชา 647,479 คน และลาว 206,050 คน โดยหลังจากนี้แรงงานต่างด้าวก่อนหน้านี้จะต้องเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ เพื่อจะออกหนังสือเดินทาง (Passport) หรือหนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary passport) ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2558 สำหรับนายจ้างและสถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย คณะรักษาความสงบแห่งชาติได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและตรวจสอบการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์กรุงเทพมหานคร และแต่งตั้งชุดติดตามและตรวจสอบการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์จังหวัด โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน เพื่อติดตาม และตรวจสอบนายจ้างและสถานประกอบการ เพื่อบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ให้มีประสิทธิภาพต่อไป ทั้งนี้กรมการจัดหางาน กำหนดให้ผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติ เมียนมาร์ ลาว กัมพูชา ให้รับนำแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียน ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ ภายในวันที่ 31 ตุลาคม 2557 หากพ้นกำหนดจะหมดสิทธิจ้างแรงงานต่างด้าวและมีความผิดตามกฎหมายนายจ้างที่ลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าวจะมีความผิดตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 มีความผิดปรับตั้งแต่ 10,000 –

100,000 บาท ต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน ส่วนแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานจะมีความผิดจำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือปรับตั้งแต่ 2,000 – 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (กรมการจัดหางาน, 2557) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ให้มีจำนวนหรือสัดส่วนที่เหมาะสมมีความคล่องตัวในการเบิกจ่าย ปรับแก้มาตรการการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าว มาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสถานการณ์การใช้แรงงานและปรับแก้ที่กำหนดโทษกรณีการกระทำผิดของแรงงานต่างด้าว และนายจ้างโดยให้ได้รับโทษทั้งทางแพ่งและอาญา

หลักการร่างกฎกระทรวงกำหนดงานที่คนต่างด้าว

นอกจากนี้ในปีนั้น คณะรัฐมนตรีมีมติใน วันที่ 11 พฤษภาคม 2553 อนุมัติหลักการร่างกฎกระทรวงกำหนดงานที่คนต่างด้าวอาจทำได้ ตามสาระสำคัญดังนี้

1. กำหนดงานที่คนต่างด้าวซึ่งเข้าเมืองถูกกฎหมายอาจทำได้ ซึ่งไม่รวมถึงคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองภายใต้ข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยกับรัฐบาลแห่งชาติอื่น และคนต่างด้าวที่ขอรับใบอนุญาตทำงาน ได้แก่ งานบริหาร งานวิชาชีพและวิชาการเฉพาะด้าน งานทางเทคนิค งานบริการงานทักษะฝีมือ งานรับใช้ในบ้าน และงานฝึกงาน

2. กำหนดให้งานรับใช้ในบ้านและงานกรรมกรเป็นงานที่คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองภายใต้ข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานฯ อาจทำได้ในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร

3. กำหนดให้งานกรรมกรและงานตามประเภทที่คณะรัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้คนต่างด้าวทำได้เป็นงานที่คนต่างด้าวซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติรับรองสถานะให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการถาวร และได้รับการกำหนดสถานะให้เป็นคนเข้าเมืองโดยชอบด้วยกฎหมาย และมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง อาจทำได้ในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร

ต่อมา วันที่ 26 เมษายน 2554 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบมาตรการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทั้งระบบ ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. มาตรการเปิดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ลักลอบทำงานอยู่ในประเทศไทย ดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่อยู่ในประเทศไทยซึ่งมีผู้ประสงค์จะจ้างงาน รวมทั้งผู้ติดตามซึ่งเป็นบุตรอายุไม่เกิน 15 ปี โดยใช้มาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2552 ผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับไม่เกิน 1 ปี และไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว และใช้มาตรา 5

และมาตรา 8/2 แห่งพระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 จัดทำทะเบียนประวัติราษฎรต่างด้าว รวมทั้งใช้มาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 อนุญาตให้ทำงานชั่วคราวในระหว่างรอการส่งกลับ

2. มาตรการป้องกันสกัดกั้น และปราบปราม จับกุม ดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเน้นดำเนินการในการสกัดกั้นและป้องกันการเข้าใหม่อย่างเด็ดขาดจริงจังและต่อเนื่องทั้งก่อนการจดทะเบียน ระหว่างจดทะเบียน และหลังสิ้นสุดการจดทะเบียน

3. มาตรการนำเข้าแรงงานต่างด้าวรายใหม่อย่างถูกกฎหมายดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2548 สังเกตได้ว่า นโยบายในช่วงปีหลังนี้ พยายามที่จะแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นระบบและปรับเปลี่ยนสถานะลักลอบหลบหนีเข้าเมืองและทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต เป็นได้รับการผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติสามารถอาศัยอยู่และทำงานในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับและได้รับการจัดทำทะเบียนประวัติราษฎรต่างด้าว โดยอาศัยอำนาจของบทบัญญัติแห่งกฎหมาย 3 ฉบับ ดังนี้

1. มาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2552 เพื่อผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติสามารถอยู่อาศัยเป็นการชั่วคราว และไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว

2. มาตรา 5 และมาตรา 8/2 แห่งพระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 เพื่อจัดทำทะเบียนประวัติราษฎรต่างด้าว และ

3. มาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 เพื่ออนุญาตให้ทำงานชั่วคราวในระหว่างรอการส่งกลับเมื่อก้าวถึงกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว ในปัจจุบันภายใต้พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และกฎหมายพิเศษ ได้แก่กฎหมายส่งเสริมการลงทุนหรือกฎหมายพิเศษอื่น การทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทยสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ประเภท ตาม ประเภทของใบอนุญาตทำงาน ซึ่งได้แก่ ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 9, มาตรา 11, มาตรา 13, มาตรา 14 และ มาตรา 12

ช่วงที่ 5 พ.ศ.2555 – ปัจจุบัน (2557)

นับจากที่รัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี แถลงนโยบายเมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2554 คือ การเพิ่มค่าจ้าง 40% ทั่วประเทศ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงาน มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 1 เมษายน 2555 มีผลใน 7 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพฯ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และภูเก็ต รับค่าจ้าง 300 บาท และอีก 70 จังหวัด รับค่าจ้าง 300 บาท ตั้งแต่ 1 มกราคม 2556 มีส่วนทำให้แรงงานต่างเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งทางกระทรวงแรงงานมีมาตรการการเตรียมรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงาน สำหรับแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา มีแรงงานต่างด้าวได้รับใบอนุญาตทำงานในราชอาณาจักร 975,984 คน เป็น

แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย 905,041 คน แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย 70,943 คน ส่วนการพิสูจน์สัญชาติ คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2555 เห็นชอบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ เเร่งรัดการพิสูจน์สัญชาติให้แล้วเสร็จภายใน 14 มิถุนายน 2555 และต่อมาคณะรัฐมนตรีเห็นชอบให้ขยายกรอบระยะเวลาการพิสูจน์สัญชาติและผ่อนผันออกไปจนถึง 14 ธันวาคม 2555 โดยนโยบายหลักคือการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายให้เข้าสู่ระบบที่ถูกต้อง มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ได้จัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการเฉพาะกิจในจังหวัดที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว จัดตั้งศูนย์ปราบปราม จับกุม และดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวลักลอบทำงาน ร่วมมือกับ IPEC (International Region for Elimination of Child Labour) เพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย พร้อมทั้งให้ความรู้และรับลงทะเบียนคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ป้องกันการหลอกลวงคนหางาน และร่วมมือกับ ILO ส่งเสริมคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ

และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2556 ในประเด็นด้านแรงงานเรื่อง การผ่อนผันแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเป็นกรณีพิเศษเพื่อดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยมีมติเห็นชอบให้ผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ลักลอบทำงานอยู่กับนายจ้างในประเทศไทยอยู่แล้ว รวมทั้งบุตรของแรงงานต่างด้าวดังกล่าวที่อายุไม่เกิน 15 ปี อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษเป็นเวลา 120 วัน เพื่อดำเนินการให้ได้รับหนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of identity) จากประเทศต้นทาง และได้รับอนุญาตให้เป็นผู้เดินทางเข้าประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมาย พร้อมกับได้รับอนุญาตทำงานเฉพาะกับนายจ้างเดิมต่อไป โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ตามมติ กพร. ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ ดังนี้

1. กระทรวงมหาดไทย ดำเนินการ

1.1 ออกประกาศผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ลักลอบทำงานอยู่กับนายจ้างในประเทศไทยอยู่แล้ว รวมทั้งบุตรของแรงงานต่างด้าวดังกล่าวที่อายุไม่เกิน 15 ปี อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษเป็นเวลา 120 วัน เพื่อให้ นายจ้างพาไปขอรับหนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of identity) กับประเทศต้นทาง ขอรับการตรวจลงตรา และใบอนุญาตทำงานตามขั้นตอนและสถานที่ที่กรมการจัดหางานกำหนด และไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 รวมทั้งออกประกาศรับรองการใช้เอกสารแทนหนังสือเดินทาง และออกประกาศยกเว้นข้อห้ามมิให้คนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการเฉพาะสำหรับแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า

ลาว และกัมพูชา โดยมีให้นำบทบัญญัติตามมาตรา 12 (3) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาใช้บังคับกับแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับหนังสือเดินทางชั่วคราว หรือเอกสารรับรองบุคคล ให้สามารถใช้หลักฐานดังกล่าว เพื่อขอรับการตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-Immigrant-LA) และประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นเวลา 2 ปี สามารถขออยู่ในราชอาณาจักรได้อีกครั้งเดียวระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี และสามารถทำงานเป็นกรรมกรหรือรับจ้างทำงานด้วยกำลังกายได้ (ในกรณีที่ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับเดิมไม่ครอบคลุมถึง)

1.2 กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการตรวจลงตราประเภทผู้ติดตามให้แก่บุตรของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่อายุไม่เกิน 15 ปี ซึ่งได้รับหนังสือเดินทางชั่วคราว หรือเอกสารรับรองบุคคล ในอัตรา 500 บาท และสามารถขออยู่ต่อได้อีกครั้งเดียว ในอัตรา 500 บาท เช่นกัน และให้มีผลใช้บังคับในระยะเวลาที่เท่ากับ บิดา – มารดา

2. สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ดำเนินการรับตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราว และประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นเวลา 2 ปี ให้แก่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา รวมทั้งตรวจลงตราและประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรในลักษณะผู้ติดตามแก่บุตรของแรงงานต่างด้าวดังกล่าวที่อายุไม่เกิน 15 ปี ซึ่งได้รับหนังสือเดินทางชั่วคราว หรือเอกสารรับรองบุคคล และสามารถขออยู่ในราชอาณาจักรได้อีกครั้งเดียวระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี ณด่านตรวจคนเข้าเมือง หรือสถานที่ที่กรมการจัดหางานกำหนดโดยจัดเก็บค่าธรรมเนียมในอัตรา 500 บาท และสามารถขออยู่ต่อได้อีกครั้งเดียวค่าธรรมเนียมในอัตรา 500 บาท เช่นกัน สำหรับอัตราค่าธรรมเนียมการตรวจลงตราของบุตรแรงงานต่างด้าวดังกล่าว ในระหว่างที่กฎกระทรวงลดอัตราค่าธรรมเนียมยังไม่มีผลบังคับใช้ให้จัดเก็บค่าธรรมเนียมในอัตราปกติ

3. กระทรวงสาธารณสุข ดำเนินการรับตรวจสุขภาพแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักร ตามที่นายจ้างได้ยื่นคำร้องขอจ้างแรงงานต่างด้าวไว้กับกรมการจัดหางาน และรับประกันสุขภาพให้กับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในกิจการที่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องขึ้นทะเบียนประกันสังคม รวมทั้งรับประกันสุขภาพผู้ติดตามแรงงานต่างด้าว

4. กรมการจัดหางาน ดำเนินการดังนี้

4.1 จัดตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One stop service) ในท้องที่ที่เห็นว่าเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินการให้กับนายจ้างและแรงงานต่างด้าว

4.2 รับแบบคำร้องขอจ้างแรงงานต่างด้าว พร้อมบัญชีรายชื่อ แบบคำร้องขอนำเข้าแรงงานต่างด้าว (Demand letter) พร้อมใบโควตา สัญญาจ้าง และหลักฐานอื่น ๆ ตามที่กรมการจัดหางานกำหนด ภายใน 1 เดือน และส่งให้ประเทศต้นทางเพื่อดำเนินการต่อไป

4.3 ประชาสัมพันธ์ เจ้านายจ้างพาแรงงานต่างด้าวไปขอรับหนังสือเดินทางชั่วคราวหรือเอกสารรับรองบุคคล ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ ที่จัดตั้งขึ้น

4.4 รับคำขออนุญาตทำงานตามมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 (ตท.2) และจัดเก็บค่าธรรมเนียมในอัตราที่กฎหมายกำหนด

4.5 อนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าว กรณีแรงงานต่างด้าวไม่ผ่านการตรวจสุขภาพ ให้ยกเลิกการอนุญาต คืนเงินค่าธรรมเนียม และแจ้งข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป

4.6 จัดทำข้อมูล (Bio data) โดยการจัดเก็บภาพใบหน้าและพิมพ์ลายนิ้วมือแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน

5. กระทรวงการต่างประเทศ ดำเนินการมอบอำนาจให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีอำนาจในการตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราว แก่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา รวมทั้งตรวจลงตราในลักษณะผู้ติดตามแก่บุตรของแรงงานต่างด้าวดังกล่าวที่อายุไม่เกิน 15 ปี ซึ่งได้รับหนังสือเดินทางชั่วคราว หรือเอกสารรับรองบุคคล โดยให้มีอำนาจการตรวจลงตรา (Visa) ณด่านตรวจคนเข้าเมือง หรือสถานที่ที่กรมการจัดหางานกำหนด

6. สำนักงานประกันสังคม ดำเนินการให้แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 เข้าสู่ระบบประกันสังคมตามที่กฎหมายกำหนด สำหรับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในกิจการที่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องขึ้นทะเบียนประกันสังคม ให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบในลักษณะเช่นเดียวกับแรงงานที่เป็นคนไทย โดยให้เลือกชื่อประกันสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข หรือประกันสุขภาพกับบริษัทประกันเอกชน

7. กระทรวงการคลัง ดำเนินการสนับสนุนงบประมาณเพื่อให้การดำเนินการตามกระบวนการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษเพื่อดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมาย รวมทั้งการจัดเก็บข้อมูล (Bio data) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

8. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการดังนี้

8.1 ผ่อนผันดำเนินการตามสมควรแก่กรณี กับนายจ้าง แรงงานต่างด้าว ซึ่งอยู่ระหว่างการดำเนินการตามกระบวนการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติ

พม่า ลาว และกัมพูชา อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษเพื่อดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมาย นับตั้งแต่วันที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ

8.2 ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่อย่างเคร่งครัด ภายหลังจากสิ้นสุดการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักร เพื่อป้องกันแรงงานต่างด้าวรายใหม่ลักลอบเข้ามาทำงาน รวมทั้งนายจ้างที่ลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าว ผู้นำพา และผู้ให้ที่พักพิงแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการจ้างงานในภาคตะวันออกของประเทศไทย

อุตสาหกรรม เป็นคำจำกัดความที่ใช้กับกิจกรรมที่ใช้ทุนและแรงงาน เพื่อที่จะผลิตสินค้า หรือ จัดให้มีบริการ เช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอ ในยุควิกตอเรีย นักประวัติศาสตร์ยุคหนึ่งว่า การปฏิวัติอุตสาหกรรม โดยมีการผลิตเครื่องทุ่นแรงต่าง ๆ มากมาย และ ทำให้อุตสาหกรรมเจริญรุดหน้าอย่างรวดเร็ว

ความหมายของอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรมมีหลายความหมาย โดยในแต่ละความหมายจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการนำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานต่าง ๆ เช่น

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายของอุตสาหกรรมว่า การทำสิ่งของเพื่อให้เกิดผลประโยชน์เป็นกำไร การประกอบธุรกิจขนาดใหญ่ที่ต้องใช้แรงงานและทุนมาก

พระราชบัญญัติบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2502 ได้ให้ความหมายของอุตสาหกรรมว่า “เป็นการประกอบอุตสาหกรรมรวมตลอดไปถึงการทำหัตถกรรม การดำเนินกรรมวิธีและการซ่อมสิ่งของ การทำเหมืองแร่ การผลิตและการจำหน่ายพลังงานไฟฟ้า หรือพลังงานอย่างอื่น การขนส่งอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว การก่อสร้าง การปรับปรุงพื้นที่ และ เกษตรกรรมพาณิชย์

พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2512 ได้ให้ความหมายของอุตสาหกรรมโรงงานว่า “อาคารสถานที่หรือยานพาหนะที่ใช้เครื่องจักร มีกำลังรวมตั้งแต่ 2 แรงม้าขึ้นไป หรือใช้คนงานตั้งแต่ 7 คนขึ้นไป โดยใช้เครื่องจักรหรือไม่ก็ตาม เพื่อใช้สำหรับผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม ซ่อมบำรุง ทดสอบ ปรับปรุง แปรสภาพหรือทำลายสิ่งใด ๆ ทั้งนี้ตามประเภทหรือชนิดของโรงงานที่กำหนดในกระทรวง

ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งเป็นผู้นำทางด้านอุตสาหกรรมประเทศหนึ่งของโลกได้ให้ความหมายของอุตสาหกรรมว่า เป็นการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตหรือพฤติกรรมทางเศรษฐกิจของมนุษย์ที่ใช้แรงงานคนเข้า กระทำต่อธรรมชาติ เพื่อสร้างและเพิ่มพูนมูลค่าใช้สอยอันได้แก่ การเกษตร การเลี้ยง

สัตว์ การประมง การทำเหมืองแร่ การพาณิชย์ อุตสาหกรรมประกอบการ การค้าระหว่างประเทศ เป็นต้น ซึ่งสามารถสรุปความหมายของอุตสาหกรรมได้ดังนี้

ความหมายแคบ หมายถึง การผลิตหรือการแปรสภาพของปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปเพื่อการค้าหรือดำเนินการผลิตสิ่งของหรือสินค้าโดยมีโรงงานเป็นที่ทำการผลิต ที่เรียกว่า อุตสาหกรรมประเภท โรงงาน (Manufacturing industry)

ความหมายกว้าง หมายถึงการประกอบธุรกิจต่าง ๆ ที่ต้องอาศัย เงินลงทุน วัตถุดิบ เครื่องจักร และแรงงาน มาผสมผสานกันเพื่อผลิตสินค้าและบริการสำหรับซื้อขายกันในท้องตลาด ได้แก่ การบริการ (การก่อสร้าง การโรงแรม การโทรคมนาคม ฯลฯ) และการผลิต (การต่อเรือ การพิมพ์ อุตสาหกรรมรถยนต์ อุตสาหกรรมปิโตรเคมี ฯลฯ)

กลุ่มอุตสาหกรรม

กลุ่มอุตสาหกรรม อาจจำแนกได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. อุตสาหกรรมที่นำหรือสกัดทรัพยากรธรรมชาติมาใช้ เช่น การเพาะปลูก การป่าไม้
2. อุตสาหกรรมการผลิต เป็นการนำเอาวัตถุดิบมาปรุงแต่ง และดัดแปลง
3. อุตสาหกรรมบริการ เป็นการดำเนินการในลักษณะการให้บริการ เช่น การค้าขาย

ในตำราเล่มนี้จะได้กล่าวถึงเพียงอุตสาหกรรมการผลิตและบริการเท่านั้น

ประเภทของอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรมเป็นการแปรสภาพของวัสดุผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป ผลิตภัณฑ์หรือผลิตผลตามวัตถุประสงค์แต่ส่วนใหญ่จะเป็นการทำให้วัตถุดิบนั้นมีมูลค่าเพิ่มขึ้น ซึ่งมีการแบ่งประเภทอุตสาหกรรมได้หลายแบบ ดังนี้

1. ประเภทอุตสาหกรรมตามลักษณะการใช้งาน แบ่งเป็น 2 ประเภทคืออุตสาหกรรมสินค้าทุน และอุตสาหกรรมสินค้าบริโภค

2. ประเภทอุตสาหกรรมตามวิธีดำเนินงาน แบ่งเป็น 5 ประเภท ดังนี้

- 2.1 อุตสาหกรรมสกัดจากธรรมชาติ
- 2.2 อุตสาหกรรมการผลิต
- 2.3 อุตสาหกรรมบริภัณฑ์
- 2.4 อุตสาหกรรมหัตถกรรม
- 2.5 อุตสาหกรรมบริการ

การแบ่งประเภทอุตสาหกรรมตามลำดับขั้นของการผลิต แบ่งเป็น 3 ขั้น ดังนี้

1. อุตสาหกรรมขั้นปฐม หรืออุตสาหกรรมพื้นฐาน (Primary industry) เป็น

อุตสาหกรรมพื้นฐานที่ยังไม่มีการแปรรูป เช่น การทำนา การประมง การเลี้ยงสัตว์ การขุดแร่ ขุดน้ำมัน ฯลฯ

2. อุตสาหกรรมขั้นกลาง (Secondary industry) เป็นอุตสาหกรรมที่นำเอาผลผลิตจากอุตสาหกรรมขั้นปฐมมาแปรรูป เช่น อุตสาหกรรมกลั่นน้ำมัน โรงสีข้าว การแปรรูปสัตว์น้ำแช่แข็ง อุตสาหกรรมผลิตผลไม้กระป๋อง ฯลฯ

3. อุตสาหกรรมขั้นที่ 3 (Tertiary industry) เป็นอุตสาหกรรมที่ทำหน้าที่ในการจำหน่าย แลกเปลี่ยน และให้บริการ เช่น การขนส่ง การค้า การธนาคาร ฯลฯ

การแบ่งประเภทของอุตสาหกรรมจำแนกตามลักษณะผลิตภัณฑ์ที่ผลิตได้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

3.1 อุตสาหกรรมหนัก (Heavy industry) เป็นอุตสาหกรรมที่ผลิตสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่มีน้ำหนักมาก ต้องใช้เครื่องมือ เครื่องจักร แรงงาน และเงินทุนมากรวมทั้งใช้เทคโนโลยีระดับสูงด้วย เช่น อุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ การผลิตเหล็กเส้น การผลิตเครื่องจักรกล ฯลฯ

3.2 อุตสาหกรรมเบา (Light industry) เป็นอุตสาหกรรมที่ผลิตสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่มีน้ำหนักเบา ใช้เครื่องมือ เครื่องจักร แรงงาน และเงินทุนน้อยและใช้เทคโนโลยีระดับต่ำ เช่น อุตสาหกรรมทอผ้า อุตสาหกรรมผลิตของเล่นเสื้อผ้าสำเร็จรูป รองเท้า อาหารกระป๋อง ฯลฯ

การแบ่งประเภทของอุตสาหกรรมตามขนาดของกิจการ ประเทศไทยกำหนดเกณฑ์ประเภทอุตสาหกรรมตามขนาดได้ 4 ขนาดดังนี้ อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อุตสาหกรรมขนาดกลาง และอุตสาหกรรมขนาดย่อม และ อุตสาหกรรมในครอบครัว ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2-3 ธุรกิจขนาดใหญ่

ประเภทกิจการ	การจ้างงาน (คน)	สินทรัพย์ถาวร (ล้านบาท)
ผลิตสินค้า	มากกว่า 200	เกินกว่า 200
บริการ	มากกว่า 200	เกินกว่า 200
ค้าส่ง	มากกว่า 50	เกินกว่า 100
ค้าปลีก	มากกว่า 30	เกินกว่า 60

จากตารางที่ 2-3 จะเห็นได้ว่าธุรกิจขนาดใหญ่ ในที่นี้หมายถึงอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ กำหนดประเภทกิจการที่ต่างกัน มีการจ้างงานและสินทรัพย์ถาวรแตกต่างกัน ทั้งนี้ประเภทกิจการผลิตสินค้ามีการกำหนดการจ้างงานมากที่สุด คือมากกว่า 200 โดยมีสินทรัพย์ถาวร เกินกว่า 200

ด้านบาท ทั้งนี้อุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ ได้แก่ อุตสาหกรรมผลิตแบตเตอรี่ อุตสาหกรรม
ถลุงเหล็ก เป็นต้น ซึ่งมีระบบการจัดการที่ดี ใช้คนที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถเฉพาะด้าน หลาย
สาขา เช่น วิศวกรรม อิเล็กทรอนิกส์ ในการดำเนินงานผลิตมีกรรมวิธีที่ยุ่งยาก ใช้เครื่องจักร คนงาน
เงินทุน จำนวนมากขึ้น มีกระบวนการผลิตที่ทันสมัย และผลิตสินค้าได้ที่ละมาก ๆ มีการว่าจ้าง
บุคคลระดับผู้บริหารที่มีความสามารถ โดยมีการจ้างงาน และสินทรัพย์ถาวร

ตารางที่ 2-4 ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME)

ประเภทกิจการ	การจ้างงาน (คน)	สินทรัพย์ถาวร (ล้านบาท)
ผลิตสินค้า	51 - 200	เกินกว่า 50 แต่ไม่เกิน 200
บริการ	51 - 200	เกินกว่า 50 แต่ไม่เกิน 200
ค้าส่ง	26 - 50	เกินกว่า 50 แต่ไม่เกิน 100
ค้าปลีก	16 - 30	เกินกว่า 30 แต่ไม่เกิน 60

จากตารางที่ 2-4 จะเห็นได้ว่าธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ในที่นี้หมายถึง
อุตสาหกรรมขนาดกลาง ซึ่งมีการกำหนดประเภทกิจการที่ต่างกัน มีการจ้างงานและสินทรัพย์ถาวร
แตกต่างกัน ทั้งนี้ประเภทกิจการ ผลิตสินค้ามีการกำหนดการจ้างงานมากที่สุด คือ 51 – 200 โดยมี
สินทรัพย์ถาวร เกินกว่า 50 แต่ไม่เกิน 200 ล้านบาท โดยมีประเภทกิจการของอุตสาหกรรมขนาด
กลางได้แก่ อุตสาหกรรมทดสอบ อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป เป็นต้น การดำเนินงานของ
อุตสาหกรรมขนาดกลางต้องมีการจัดการที่ดี แรงงานที่ใช้ต้องมีทักษะ ความรู้ ความสามารถใน
กระบวนการผลิตเป็นอย่างดี เพื่อที่จะได้สินค้า ที่มีคุณภาพระดับเดียวกัน

ตารางที่ 2-5 ธุรกิจขนาดย่อม

ประเภทกิจการ	การจ้างงาน (คน)	สินทรัพย์ถาวร (ล้านบาท)
ผลิตสินค้า	ไม่เกิน 50	ไม่เกิน 50
บริการ	ไม่เกิน 50	ไม่เกิน 50
ค้าส่ง	ไม่เกิน 25	ไม่เกิน 50
ค้าปลีก	ไม่เกิน 15	ไม่เกิน 30

จากตารางที่ 2-5 จะเห็นได้ว่าธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ในที่นี้หมายถึง อุตสาหกรรมขนาดกลาง ซึ่งมีการกำหนดประเภทกิจการที่ต่างกัน มีการจ้างงานและสินทรัพย์ถาวรแตกต่างกัน ทั้งนี้ประเภทกิจการ ผลิตภัณฑ์มีการกำหนดการจ้างงานมากที่สุด ไม่เกิน 50 โดยมีสินทรัพย์ถาวร ไม่เกิน 50 ล้านบาท โดยมีประเภทกิจการของอุตสาหกรรมขนาดย่อม ได้แก่

อุตสาหกรรมขนาดย่อม ได้แก่ โรงกลึง อู่ซ่อมรถ โรงงานทำขนมปัง โรงสีข้าว เป็นต้น ในการดำเนินงานของอุตสาหกรรม ขนาดย่อมมีขบวนการผลิตไม่ซับซ้อน ใช้แรงงานที่มีฝีมือไม่มากนัก

อุตสาหกรรมในครอบครัว เป็นอุตสาหกรรมที่ทำกันในครัวเรือน หรือภายในบ้าน ใช้แรงงานคนในครอบครัวเป็นหลัก บางทีอาจใช้เครื่องจักรขนาดเล็กช่วยในการผลิต ใช้วัตถุดิบ วัสดุ ที่หาได้ในท้องถิ่นมาเป็นปัจจัยในการผลิตอุตสาหกรรมในครัวเรือน ได้แก่ การทอผ้า การจักสาน การทำร่ม การทำอิฐมอญ ฯลฯ ลักษณะการดำเนินงาน ไม่เป็นระบบเท่าใดนัก รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีแบบง่าย ๆ ไม่ยุ่งยากซับซ้อน และมีการลงทุนไม่มากนัก

ข้อมูลอุตสาหกรรมในภาคตะวันออก

ภาคตะวันออก เริ่มขยายอุตสาหกรรมการผลิตมากขึ้นจากโครงการ “อีสเทิร์น ซีบอร์ด” ซึ่งปัจจัยที่ทำให้ภาคตะวันออกมีการขยายตัวเป็นแหล่งอุตสาหกรรมที่สำคัญของประเทศ ก็คือ สภาพภูมิประเทศที่ตั้งอยู่ชายฝั่งทะเล มีท่าเรือน้ำลึก สะดวกในการขนส่งสินค้า เป็นเขตแปรรูปสินค้าเกษตรแบบครบวงจร มีก๊าซธรรมชาติในอ่าวไทย ตั้งอยู่ไม่ไกลจากกรุงเทพมหานคร รวมถึงอยู่ไม่ไกลจากสนามบินสุวรรณภูมิ จึงทำให้เศรษฐกิจของ ภาคตะวันออกเจริญมากและเป็นแหล่งที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรมจำนวนมาก โดยประกอบด้วย 7 จังหวัด ได้แก่ ปราจีนบุรี สระแก้ว ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด (เบญจมาศ สารทศุภาพ, 2555)

นิคมอุตสาหกรรมในภาคตะวันออก

นิคมอุตสาหกรรม หมายถึง เขตพื้นที่ดินที่จัดสรรหรือกำหนดไว้สำหรับโรงงาน อุตสาหกรรมหรือกิจการประกอบอุตสาหกรรมให้เข้าไปอยู่ด้วยกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วยพื้นที่อุตสาหกรรม ระบบสาธารณูปโภคและส่วนประกอบต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกในการประกอบกิจการ อันได้แก่ ระบบไฟฟ้า ประปา ท่อระบายน้ำ โทรศัพท์ ถนนเข้าสู่ อุตสาหกรรมส่วนต่าง ๆ โรงบำบัดน้ำเสียสำหรับโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม สถานีบริการน้ำมันหรือปั้มน้ำมัน ที่ทำการไปรษณีย์ ศูนย์การค้าหรือร้านค้าต่าง ๆ ธนาคาร ที่พักอาศัย บ้านพัก คอนโด อพาร์ทเมนต์ ศูนย์กีฬา สำหรับบุคลากรในนิคมอุตสาหกรรม และอื่น ๆ (บริษัท โซดัน ลอว์ แอนด์ คอนซัลติง จำกัด, 2556)

นิคมอุตสาหกรรมในภาคตะวันออก ส่วนใหญ่เป็นฐานการผลิตสินค้าประเภทยานยนต์ และชิ้นส่วน เครื่องใช้ไฟฟ้า เหล็กและเหล็กกล้า คอมพิวเตอร์และชิ้นส่วน ภาคอุตสาหกรรมใน จังหวัดระยองอยู่ในประเภทอุตสาหกรรมเคมี อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมขนส่ง อุตสาหกรรมโลหะ อุตสาหกรรมเครื่องดื่ม (สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก, 2554)

เขตพื้นที่ดินที่จัดสรรหรือกำหนดไว้สำหรับโรงงานอุตสาหกรรมหรือกิจการประกอบ อุตสาหกรรมให้เข้าไปอยู่ด้วยกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วยพื้นที่อุตสาหกรรม ระบบ สาธารณูปโภคและส่วนประกอบต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกในการประกอบกิจการ อันได้แก่ ระบบไฟฟ้า ประปา ท่อระบายน้ำ โทรศัพท ถนนเข้าสู่ อุตสาหกรรมส่วนต่าง ๆ โรงบำบัดน้ำเสีย สำหรับโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม สถานีบริการน้ำมันหรือปั้ม น้ำมัน ที่ทำการไปรษณีย์ ศูนย์การค้าหรือร้านค้าต่าง ๆ ธนาคาร ที่พักอาศัย บ้านพัก คอนโด อพาร์ ทเมนต์ ศูนย์กีฬา สำหรับบุคคลากรในนิคมอุตสาหกรรม และอื่น ๆ

สำหรับแหล่งที่ตั้งนิคมอุตสาหกรรมในภาคตะวันออก มี 4 จังหวัด ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

1. จังหวัดฉะเชิงเทรา มีจำนวน 3 นิคม ได้แก่
 - 1.1 นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์
 - 1.2 นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์
 - 1.3 นิคมอุตสาหกรรมที เอฟ ดี
2. จังหวัดมีจำนวน 15 นิคม ได้แก่
 - 2.1 นิคมอุตสาหกรรมเหมราช
 - 2.2 นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร
 - 2.3 นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร (โครงการ 2)
 - 2.4 นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง
 - 2.5 นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (แหลมฉบัง)
 - 2.6 นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (โครงการ 3)
 - 2.7 นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (โครงการ 4)
 - 2.8 นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง
 - 2.9 นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (โครงการ 5)
 - 2.10 นิคมอุตสาหกรรมบ้านบึง
 - 2.11 นิคมอุตสาหกรรมเหมราชชลบุรี (โครงการ 2)

3. นิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด แห่งที่ 2
4. นิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด แห่งที่ 3
5. นิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด แห่งที่ 4
6. นิคมอุตสาหกรรมยามาโตะ อินดัสตรีส์
7. จังหวัดปราจีนบุรี มีจำนวน 1 นิคม ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค กบินทร์บุรี
8. จังหวัดระยอง จำนวน 12 นิคม ได้แก่
 - 8.1 นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด
 - 8.2 นิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด)
 - 8.3 นิคมอุตสาหกรรมผาแดง
 - 8.4 นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด(ระยอง)
 - 8.5 นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้
 - 8.6 นิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด
 - 8.7 นิคมอุตสาหกรรมเอเชีย
 - 8.8 นิคมอุตสาหกรรมอาร์ไอแอล
 - 8.9 นิคมอุตสาหกรรมท่าเรือ เอเชีย เทอร์มินัล
 - 8.10 นิคมอุตสาหกรรมระยอง (บ้านค่าย)
 - 8.11 นิคมอุตสาหกรรมหลักชัยเมืองยาง
 - 8.12 นิคมอุตสาหกรรมเหมราชระยอง 36

สำหรับแรงงานต่างด้าว ในประเทศไทยยังเป็นตลาดแรงงานที่สำคัญในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ด้วยภาวะที่ประเทศไทยอยู่ในยุคทุนนิยม มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วจากการพัฒนารูปแบบความเป็นอยู่รวมไปถึงการทำงานจากภาคเกษตรกรรมเป็นภาคอุตสาหกรรม จึงทำให้มีความต้องการแรงงานในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน และด้วยความต้องการแรงงานที่มีจำนวนมากขึ้นนั้น ทำให้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน อาทิเช่น พม่า ลาว กัมพูชา ต่างเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น และกระจายตัวอยู่ตามภูมิภาคต่าง ๆ อย่างกว้างขวางภายในประเทศ ด้วยสภาวะขาดแคลนแรงงานในประเทศไทย จึงทำให้แรงงานต่างด้าวเข้ามามีบทบาทในการทำงานมากขึ้น โดยเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะ หรือแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่ต้องการทำงานในประเทศไทยซึ่งมีค่าแรงที่สูงกว่าประเทศเพื่อนบ้านจึงเป็นแรงจูงใจให้แรงงานเหล่านี้เข้ามาทำงานมากขึ้น (จิรศักดิ์ เตียวตระกูล, 2557, หน้า 55) ดังนั้นในภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะในแหล่งนิคมอุตสาหกรรมจำเป็นต้องอาศัยแรงงานต่างด้าว ซึ่งการเข้ามาในประเทศไทยจะทำแบบถูกกฎหมาย โดย

ผ่านด้านตรวจสุขภาพ โดยเฉพาะโรคติดต่ออย่างละเอียดเช่น โรคมาเลเลีย โรคหัด โรคอุจระร่วง ไข้เลือดออก กาฬหลังแอน และโรคเท้าช้าง เพื่อป้องกันปัญหาเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในด้าน รักษาพยาบาลและควบคุมโรคเพิ่มสูงขึ้น นอกจากนี้บุตรของแรงงานต่างด้าวที่เกิดในไทยได้รับ โอกาสศึกษาในโรงเรียนรัฐเช่นเดียวกับคนไทยจึงจำเป็นต้องมีการบริหารอย่างรอบคอบ ด้าน การศึกษาโรงเรียนสามารถรองรับจำนวนนักเรียนได้มาก ส่วนหนึ่งจากการที่ประชากรไทยมีการ เกิดน้อยลงทำให้สามารถรองรับบุตรของแรงงานต่างด้าวได้โดยไม่ต้องลงทุนเพิ่ม ยกเว้นนโยบาย เรียนฟรีในส่วนที่ออกค่าหนังสือ อุปกรณ์การเรียน ทั้งนี้ด้านการรักษาพยาบาลใช้สิทธิการรักษา ตามสิทธิประกันสุขภาพต่างด้าว (สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก, 2554)

สถานการณ์ด้านแรงงานในจังหวัดชลบุรี

สถานการณ์ด้านแรงงาน จังหวัดชลบุรี ปี 2557 จากข้อมูลของสำนักคณะกรรมการ พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รายงานผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดชลบุรี (Gross provincial product chonburi) ปี 2554 มีมูลค่าเพิ่ม ณ ราคาประจำปี เท่ากับ 635,606 ล้านบาท แบ่งเป็นภาค เกษตร 20,266 ล้านบาท (คิดเป็นร้อยละ 2.55) และนอกภาคเกษตร 615,339 ล้านบาท (คิดเป็นร้อย ละ 97.45) อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ร้อยละ 11.2 ประชากรมีรายได้เฉลี่ยต่อหัว 594,920 บาท เป็นลำดับที่ 3 ของประเทศ รองจากจังหวัดระยอง และจังหวัดสมุทรสาคร (จังหวัดชลบุรี, 2558)

การจดทะเบียนนิติบุคคล จัดตั้งใหม่ในไตรมาสนี้มีจำนวน 345 รายทุนจดทะเบียน 991.28 ล้านบาท จำนวนนิติบุคคลคงอยู่ในจังหวัดชลบุรี มีจำนวนทั้งสิ้น 40,167 แห่ง (ข้อมูลจาก สำนักงานพาณิชย์จังหวัดชลบุรี เดือนพฤศจิกายน 2557) การจดทะเบียนโรงงานตั้งใหม่ พบว่ามี จำนวน 57 โรง จำนวนโรงงานอุตสาหกรรม ณ เดือนธันวาคม 2557 พบว่า มีโรงงานทั้งสิ้น 2,994 โรง ทุนจดทะเบียน 345,897,665,072.30 บาท จำนวนแรงงาน 169,133 คน (จังหวัดชลบุรี, 2558)

ประชากรและกำลังแรงงาน จังหวัดชลบุรีมีประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 1,418,450 คน เพิ่มขึ้นจากไตรมาสเดียวกันของปี 2556 ร้อยละ 30.5 เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 1,027,735 คน (ร้อยละ 72.5) เพิ่มขึ้นจากไตรมาสเดียวกันของปี 2556 ร้อยละ 32.3 ประกอบด้วย ผู้มี งานทำ 1,020,233 คน (ร้อยละ 99.3) ผู้ว่างงาน 7,502 คน (ร้อยละ 0.7) การมีงานทำ ผู้มีงานทำใน จังหวัดชลบุรี จำนวน 1,020,233 คน คิดเป็นร้อยละ 99.3ของกำลังแรงงานรวม เพิ่มขึ้นจากไตรมาส เดียวกันของปี 2556 ร้อยละ 32.1 เป็นผู้ทำงานในภาคเกษตรกรรม จำนวน 65,426 คน หรือร้อยละ 6.4 และทำงานนอกภาคเกษตร จำนวน 954,807 หรือร้อยละ 93.6 โดยทำงานในอุตสาหกรรม การ ผลิตมากที่สุด จำนวน 358,385 คน หรือร้อยละ 35.1 รองลงมาคือ การขายส่ง การขายปลีก การ ซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ จำนวน 193,092 คน หรือร้อยละ 18.9 และผู้มีงานทำส่วนใหญ่มี การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 314,443 คน หรือร้อยละ 22.1 รองลงมาคือ ระดับ

ประถมศึกษา จำนวน 226,328 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 ผู้มีงานทำทั้งหมด ความต้องการแรงงานใน จังหวัดชลบุรี ในช่วงไตรมาส 4/2557 (เดือนตุลาคม – ธันวาคม 2557) นายจ้าง/สถานประกอบการ ได้แจ้งตำแหน่งงานว่างกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี จำนวน 2,130 อัตรา เพิ่มขึ้นจากไตรมาสเดียวกันของปี 2556 ร้อยละ 3.8 (80 อัตรา) สำหรับ ผู้สมัครงานในไตรมาสนี้มีจำนวน 513 คน ลดลงจากไตรมาสเดียวกันของปี 2556 ร้อยละ 39.6 (203 คน) การบรรจุงาน 430 อัตรา เพิ่มขึ้นจากไตรมาสเดียวกันของปี 2556 ร้อยละ 11.4 (49 คน) อัตราการบรรจุงานต่อตำแหน่งว่างงานเท่ากับ ร้อยละ 20.2 ส่วนตำแหน่งงานว่างตามระดับการศึกษาที่ต้องการสูงสุดคือ ระดับประถมศึกษาและต่ำกว่ามัธยมศึกษา มีความต้องการร้อยละ 39.1 (833 อัตรา) รองลงมาเป็น ระดับปวส. ร้อยละ 15.3 (326 อัตรา) ระดับอนุปริญญา ร้อยละ 15.0 (320 อัตรา) ระดับปวช. ร้อยละ 14.4 (307 อัตรา) และระดับปริญญาตรี มีความต้องการ ร้อยละ 13.9 (297) สำหรับประเภทอุตสาหกรรม ที่มีตำแหน่งงานว่างมากที่สุด คือ อุตสาหกรรม การผลิต ร้อยละ 71.6 (1,525 อัตรา) รองลงมา เป็นการบริหาร ราชการและการป้องกันประเทศ รวมทั้งเป็นการประกันสังคมภาคบังคับ ร้อยละ 14.3 (305 อัตรา) การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน ร้อยละ 7.3 (155 อัตรา) ไม่ทราบประเภทอุตสาหกรรม ร้อยละ 3.1 (65) และการขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม ร้อยละ 2.3 (50 อัตรา) (จังหวัดชลบุรี, 2558)

สถานการณ์แรงงานต่างด้าว จำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย และได้รับอนุญาตให้ทำงานข้อมูล ณ เดือนธันวาคม 2557 มีจำนวน 18,366 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2556 ร้อยละ 13.1 (2,409 คน) แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวประเภทชั่วคราว (มาตรา 7) จำนวน 10,925 คน (ร้อยละ 59.5) รองลงมาคือ ประเภทส่งเสริมการลงทุน (BOI) จำนวน 4,905 คน (ร้อยละ 26.7) ประเภทมาตรา 12 ยกเว้นมติกรม. จำนวน 2,183 คน (ร้อยละ 11.9) และประเภทแจ้ง การเข้างานอันจำเป็นเร่งด่วน จำนวน 350 คน (ร้อยละ 1.7) (จังหวัดชลบุรี, 2558)

หากจำแนกตามสัญชาติพบว่าแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมติ กรม. จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสัญชาติ ณ เดือนธันวาคม 2557 มีจำนวน 128,953 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2556 ร้อยละ 39.4 (50,856 คน) โดยเป็นสัญชาติสัญชาติกัมพูชามากที่สุด จำนวน 66,426 คน (ร้อยละ 51.5) รองลงมาเป็นสัญชาติพม่า จำนวน 53,153 คน (ร้อยละ 41.2) และ สัญชาติลาว จำนวน 9,374 คน (ร้อยละ 7.3) (จังหวัดชลบุรี, 2558)

คนงานต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาทำงาน โดยถูกต้องกฎหมาย ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม 2557 มีจำนวนทั้งสิ้น 18,366 คน จำแนกตามประเภทการเดินทาง ดังนี้

1. ประเภทแจ้งการเข้าทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วน (มาตรา 7) จำนวน 350 คน (ร้อยละ 1.9)

2. ประเภทส่งเสริมการลงทุน(BOD) จำนวน 4,908 คน (ร้อยละ 26.7)
3. ประเภทกเว้นมติ ครม. (มาตรา 12) จำนวน 2,182 คน (ร้อยละ 11.9)
4. ประเภทชั่วคราว (มาตรา 7) จำนวน 10,925 คน (ร้อยละ 59.5)

แรงงานไทยในต่างประเทศ ในปี 2557 (เดือนมกราคม – ธันวาคม 2557) มีผู้แจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 1,468 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2556 ร้อยละ 76.8 (1,468 คน) จำแนกตามวิธีการเดินทางพบว่า วิธี Re-Entry จำนวน 756 คน หรือร้อยละ 39.54 มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ นายจ้างพาไปฝึกงาน จำนวน 732 คน หรือร้อยละ 38.28 นายจ้างพาไปทำงาน จำนวน 280 คน หรือร้อยละ 14.65 และเดินทางด้วยตนเองมีจำนวน 144 คน หรือร้อยละ 7.53

การพัฒนาศักยภาพแรงงาน ในปี 2557 (เดือนมกราคม – ธันวาคม 2557) การฝึกเตรียมเข้าทำงาน จำนวน 71 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2556 จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 71.8 และมีผู้ผ่านการฝึก จำนวน 31 คน โดยกลุ่มอาชีพที่มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานสูงสุดคือ ช่างอุตสาหกรรม จำนวน 33 คน ส่วนผู้เข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานจำนวน 8,559 คน ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปี 2556 ร้อยละ 63.3 (5,420 คน) โดยกลุ่มอาชีพที่มีการฝึกยกระดับฝีมือสูงสุด คือ ช่างเครื่องกล จำนวน 1,061 คน และมีผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 8,322 และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีผู้เข้ารับการทดสอบ จำนวน 3,364 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2556 จำนวน 3,041 (ร้อยละ 90.4) มีผู้ผ่านการทดสอบ จำนวน 2,766 คน ผู้เข้ารับการทดสอบในกลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ มากที่สุด จำนวน 2,466 คน

การคุ้มครองแรงงาน ในปี 2557 (เดือนมกราคม – ธันวาคม 2557) มีการตรวจแรงงานในสถานประกอบการ จำนวน 686 แห่ง เพิ่มขึ้นจากปี 2556 ร้อยละ 62.2 (427 แห่ง) ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ 42,252 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2556 ร้อยละ 44.5 ซึ่งสถานประกอบการที่ตรวจในไตรมาสนี้ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการ ที่มีลูกจ้าง 20 -49 คน จำนวน 185 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 27.0 รองลงมาเป็นขนาด 10 -19 คน จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 ขนาด 1 -4 คน จำนวน 122 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 17.8 ขนาด 50 -99 คน จำนวน 84 คน ร้อยละ 12.2 และ ขนาด 5-9 คน จำนวน 69 คน ร้อยละ 10.1

สำหรับผลการตรวจพบว่า มีสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในปี 2557 จำนวน 28 แห่ง เพิ่มขึ้นจากปี 2556 ร้อยละ 78.6 (22 แห่ง)

การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน ในปี 2557 (เดือนมกราคม – ธันวาคม 2557) มีการตรวจสถานประกอบการ จำนวน 255 แห่ง เพิ่มขึ้นจากปี 2556 ร้อยละ 64.7 ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ 13,616 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2556 ร้อยละ 49.6 ซึ่งสถานประกอบการส่วนใหญ่เป็น สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 20 -49 คน จำนวน 64 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 25.1 รองลงมาเป็น สถานประกอบการขนาด

50 -99 คน จำนวน 62 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 24.3 ขนาด 5-9 คน จำนวน 40 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 15.7 ขนาด 10 -19 คน จำนวน 33 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 12.9 ขนาด 100-199 คน จำนวน 27 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 10.6

การประกันสังคม ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม ปี 2557 พบว่าจังหวัดชลบุรีมีสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมจำนวน 19,222 แห่ง และเพิ่มขึ้นจากปี 2556 ร้อยละ 4.4 ในส่วนของผู้ประกันตน พบว่ามีจำนวน 643,282 คน ลดลงจากปี 2556 ร้อยละ 0.5 เมื่อพิจารณาผู้ประกันตนแยกตามประเภทดังนี้

1. ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 จำนวน 667,265 คน
2. ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 จำนวน 51,348 คน
3. ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 จำนวน 44,772 คน

รวมทั้งสิ้น 763,385 คน

จังหวัดชลบุรีมีสถานพยาบาลในสังกัดประกันสังคมที่เป็นสถานพยาบาลของรัฐบาลจำนวน 6 แห่ง ร้อยละ 60 และสถานพยาบาลเอกชนจำนวน 4 แห่ง ร้อยละ 40 ของสถานพยาบาลทั้งหมดในจังหวัดชลบุรี

กองทุนเงินทดแทน ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม ปี 2557 พบว่าจังหวัดชลบุรีมีสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมจำนวน 19,222 แห่ง เพิ่มขึ้นจากปี 2556 ร้อยละ 4.4 ในส่วนของผู้ประกันตนพบว่ามีจำนวน 643,282 คน ลดลงจากปี 2556 ร้อยละ 0.5

สำหรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดชลบุรี ประจำปี 2555 มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จากเดิมวันละ 273 บาท เป็นวันละ 300 บาท เพิ่มขึ้นจากเดิมอีกวันละ 27 บาท เริ่มบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2556

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ในประเทศไทยนั้นผู้ที่อยู่ในวัยแรงงานพอดีกับปริมาณความต้องการแรงงานภายในพื้นที่ ซึ่งหากมีการนำเอาแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานมากเกินไปอาจส่งผลกระทบต่อแรงงานไทยได้ในอนาคต

กรณีศึกษาการจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศอื่น

การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศปลายทาง: กรณีมาเลเซีย การพัฒนาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจำแนกได้ 3 ช่วง (นฤมล นิราทร, 2554, หน้า 28 – 30) ดังตารางที่ 2-6

ตารางที่ 2-6 การพัฒนาการการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศมาเลเซีย

ช่วงเวลา	รายละเอียด
ค.ศ. 1950 – ต้น 1980	<ol style="list-style-type: none"> 1. แรงงานผิดกฎหมายส่วนใหญ่มาจากอินโดนีเซียและฟิลิปปินส์ ไทยเป็นส่วนน้อย 2. กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวจะมีเฉพาะแรงงานมีฝีมือ แรงงานไร้ฝีมือจะไม่มีตัวตน 3. ได้รับสัญชาติมาเลเซีย
ช่วงกลางทศวรรษ 1980 ถึง 1997	<ol style="list-style-type: none"> 1. เศรษฐกิจชะลอตัว รัฐพยายามทำให้แรงงานไร้ฝีมือถูกกฎหมายแต่ก็เกินความสามารถ เพราะมาตรการไม่ชัดเจน ไม่เด็ดขาด แม้แรงงานจะถูกกฎหมายเพิ่มขึ้นแต่แรงงานผิดกฎหมายก็เพิ่มขึ้นเช่นกัน เพราะแรงงานในประเทศไม่เพียงพอ 2. แรงงานต่างด้าวยังถูกเอารัดเอาเปรียบ
ช่วง 1997 ถึงก่อน 2011	<ol style="list-style-type: none"> 1. วิกฤตเศรษฐกิจปี 1997 และภัยคุกคามด้านการเมือง สังคม สุขภาพ มาเลเซียเริ่มปรับท่าทีต่อแรงงานต่างด้าว 2. รัฐบาลนิรโทษกรรมแรงงานที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย 3. กำหนดโทษรุนแรงต่อแรงงานและนายจ้างที่จ้างแรงงานผิดกฎหมาย 4. มีการกวาดล้างแรงงานต่างด้าว มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน 5. นำมาตรการแรงงานระหว่างรัฐกลับมาใช้อีกครั้ง 6. ถ่ายโอนความรับผิดชอบแรงงานข้ามชาติจากหน่วยงานด้านแรงงานไปสู่หน่วยงานด้านมหาดไทย
ปี 2011	มาเลเซียประกาศมาตรการนิรโทษกรรม และจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย เพื่อรวบรวมสถิติเพื่อให้แรงงานที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดอยู่ในประเทศ แรงงานที่ไม่เข้าเกณฑ์จะถูกส่งกลับโดยไม่มี การลงโทษ

ที่มา: นฤมล นิราทร (2554, หน้า 28 – 30)

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในสิงคโปร์

กิริยา กุลกลการ (2556) ได้ศึกษาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในสิงคโปร์ประเทศที่ถือได้ว่ามีแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่มากที่สุดในอาเซียน นั่นคือประเทศสิงคโปร์ ประเทศเพื่อนบ้าน

ของประเทศไทยที่มีทั้งพื้นที่และทรัพยากรอันจำกัดด้วยสาเหตุจากการที่เศรษฐกิจของสิงคโปร์เติบโตอย่างต่อเนื่อง คนสิงคโปร์มีการศึกษาดีขึ้น ต้องการชีวิตความเป็นอยู่ที่สะดวกสบาย และหลีกเลี่ยงการทำงานที่ต้องใช้พลังกำลังมาก รวมถึงอัตราการเกิดของคนสิงคโปร์ที่ลดลง สิงคโปร์จึงต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในทุกสาขาอาชีพทั้งแรงงานมีฝีมือและไร้ฝีมือ โดยในปี ค.ศ. 2012 ประเทศสิงคโปร์มีชาวต่างชาติประมาณ 1.4 ล้านคน โดยคิดเป็นร้อยละ 28.13 จากประชากรจำนวนทั้งหมดราว 5.3 ล้านคน

แม้แรงงานต่างด้าวได้หลั่งไหลเข้าไปทำงานในประเทศสิงคโปร์เป็นจำนวนมาก และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่สิงคโปร์ยังสามารถครองอันดับหนึ่งของโลกในเรื่องคุณภาพและประสิทธิภาพของแรงงานจากการจัดอันดับของ World Economic Forum 2012 ทั้งนี้เนื่องจากรัฐบาลของสิงคโปร์มีการดำเนินนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจแบบ knowledge-based economy ที่เน้นการพัฒนาศักยภาพของแรงงาน เทคโนโลยี และประสิทธิภาพการผลิต โดยการให้เงินอุดหนุนธุรกิจเอกชนในการเพิ่มทักษะของแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือสามารถใช้เทคโนโลยีขั้นสูง รวมถึงอุดหนุนการพัฒนานวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อทดแทนการจ้างแรงงาน อีกทั้งนโยบายบริหารแรงงานต่างด้าวของสิงคโปร์ที่ถูกวางรากฐานมากกว่า 40 ปีจนมีประสิทธิภาพสูงมากในปัจจุบัน มีการกำหนดเงื่อนไขการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างเคร่งครัดตามทักษะฝีมือและประเภทอุตสาหกรรม

ประเทศสิงคโปร์ต้อนรับแรงงานมีฝีมือมากกว่าแรงงานไร้ฝีมือ โดยแรงงานมีฝีมือจะต้องขอใบอนุญาตประเภท Employment Pass (EP) หรือ Personalized Employment Pass (PEP) ที่กระทรวงแรงงานของสิงคโปร์ (Ministry of Manpower) ซึ่งต่างกันตรงที่แรงงานที่ถือใบอนุญาต PEP สามารถเปลี่ยนงานใหม่ได้โดยไม่ต้องทำใบอนุญาตใหม่ นอกจากนี้ ผู้ที่ถือใบอนุญาต EP และ PEP สามารถมีผู้ติดตามเป็นคนในครอบครัวเข้าไปอยู่อาศัยในประเทศสิงคโปร์ได้แต่ก็ต้องทำใบอนุญาตแยกเป็น Dependant's Pass หรือ Long Term Visit Pass อีกทั้งแรงงานในกลุ่มนี้สามารถสมัครเป็นผู้มีถิ่นฐานถาวรในสิงคโปร์และพลเมืองชาวสิงคโปร์ได้

ส่วนแรงงานฝีมือระดับกลาง เช่น ช่างเทคนิค ต้องขอใบอนุญาต S Pass ขณะที่ถ้าเป็นแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือหรือกึ่งฝีมือจะต้องมีใบอนุญาตประเภท Work Permit (WP) ในการจะเข้าไปทำงานในแต่ละภาคธุรกิจเช่น ภาคก่อสร้าง อุตสาหกรรม ภาคการผลิต ภาคบริการ งานรับใช้ในบ้าน เป็นต้น และยังมีกำหนดเชื้อชาติของแรงงานที่สามารถเข้าไปทำงานในแต่ละภาคธุรกิจ เช่น ถ้าเป็นคนไทยจะสามารถเข้าไปทำงานได้เฉพาะในภาคก่อสร้าง อุตสาหกรรม และงานรับใช้ในบ้าน ซึ่งคนไทยส่วนใหญ่จะเข้าไปทำงานในภาคก่อสร้าง ขณะที่ถ้าเป็นชาวมาเลเซียจะสามารถเข้าไปทำงานได้ในภาคการผลิต และบริการได้ด้วย สิงคโปร์ควบคุมคุณภาพแรงงานต่างด้าวโดยกำหนดให้แรงงาน

ต้องเข้ารับการทดสอบฝีมือ โดยเฉพาะแรงงานในภาคก่อสร้างที่ต้องทดสอบฝีมือและได้รับใบรับรองจากศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงานที่ Building and Construction Authority (BCA) รับรอง เช่นในประเทศไทยมีศูนย์ทดสอบฯ อินเตอร์วัน ศูนย์ทดสอบมหานคร เป็นต้น

ส่วนนายจ้างเองก็ต้องมีส่วนรับผิดชอบในการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือหรือกึ่งฝีมือ โดยนายจ้างต้องเสียภาษีแรงงานต่างด้าว (Levy tax) ต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว 1 คน และต้องมีการจ้างแรงงานต่างด้าวในสัดส่วนที่กำหนดตามเพดานการพึ่งพา (Dependency ceiling) ซึ่งสามารถดูรายละเอียดได้ที่เว็บไซต์ของกระทรวงแรงงานของสิงคโปร์ อีกทั้งนายจ้างต้องทำประกันสุขภาพให้แก่แรงงานต่างด้าว วงเงินต้องอย่างต่ำไม่น้อยกว่า 15,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อปี และประกันอุบัติเหตุวงเงินอย่างต่ำ 40,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ นอกจากนี้นายจ้างต้องจัดหาที่อยู่ให้แรงงานอยู่เป็นหลักแหล่งตามเขตที่รัฐจัดไว้ และที่พักต้องได้รับมาตรฐานตามที่กระทรวงแรงงานกำหนด และยังต้องจ่ายเงินเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวที่เรียกว่า ภาษี Skill Development Levy เข้ากองทุน SDF (Skills Development Fund) อีกด้วย

นโยบายบริหารแรงงานต่างด้าวของสิงคโปร์มีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนตามภาวะเศรษฐกิจ เช่น ในระยะหลังเมื่อรัฐบาลสิงคโปร์เกรงว่านายจ้างจะพึ่งพาแรงงานต่างด้าวมากเกินไป จนไม่มีการพัฒนาประสิทธิภาพการผลิต รัฐบาลจึงมีนโยบายลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวทุกระดับให้เหลือในอัตรา 1 ใน 3 ทำให้กระทรวงแรงงานของสิงคโปร์มีการปรับเพิ่มเก็บภาษีการจ้างแรงงานต่างด้าวกับนายจ้าง และลดสัดส่วนการจ้างแรงงานต่างด้าว รวมถึงกฎหมายของสิงคโปร์ที่เข้มงวดมากขึ้น ซึ่งกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวของสิงคโปร์ถือว่ามีความเข้มงวดมากอยู่แล้ว มีการกำหนดบทลงโทษในการกระทำผิดต่าง ๆ ไว้อย่างละเอียด ทั้งบทลงโทษต่อตัวนายจ้าง ลูกจ้างชาวต่างชาติ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิด ตลอดจนบริษัทจัดหางาน โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือจะมีกฎหมายห้ามแต่งงานกับชาวสิงคโปร์โดยไม่ได้รับอนุญาตจากทางการสิงคโปร์ รวมถึงห้ามตั้งครรภ์ซึ่งถ้าหากฝ่าฝืนจะถูกส่งกลับประเทศ ประเทศไทยยังห่างไกลจากสิงคโปร์อยู่มากในเรื่องการบริหารแรงงานต่างด้าวอยู่หลายมุม โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือจากประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา จริง ๆ แล้วประเทศไทยมีพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวฉบับใหม่ปี พ.ศ. 2551 ที่มีลักษณะคล้ายกับการจัดการของสิงคโปร์ในหลายเรื่องและมีความเข้มงวดมากกว่าเดิมมาก เช่น ระบุประเภทงานที่แรงงานข้ามชาติสามารถทำได้อย่างชัดเจน การจัดเก็บภาษีแรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือ การจัดตั้งกองทุนเพื่อการส่งกลับแรงงานข้ามชาติหลังใบอนุญาตทำงานหมดอายุ การกำหนดบทลงโทษที่รุนแรงขึ้นสำหรับนายจ้างและแรงงานข้ามชาติที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ประเด็นนี้ยังไม่ถูกนำมาใช้เป็นรูปธรรม เช่น แม้จะกำหนดให้ต้องส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อการส่งกลับตั้งแต่วันที่ 27 ธันวาคม

2553 แต่เมื่อถึงเวลากลับเลื่อนกำหนดออกไปเพราะการประท้วงของผู้ประกอบการเพียงไม่กี่ราย ปัญหาแรงงานข้ามชาติเป็นปัญหาระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของชาติ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และความมั่นคงของแรงงาน (สิทธิของแรงงาน) ที่ควรได้รับการเอาใจใส่อย่างจริงจังเสียที ประเทศไทยต้องมีแผนระยะยาวในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติที่สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องบูรณาการกัน เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องเข้มงวดในการบังคับใช้กฎหมาย หักคอรัปชันเสียที และนายจ้างต้องรับผิดชอบต่อสังคมด้วยการปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อประเทศไทยจะได้มีระบบการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติที่ได้มาตรฐานพร้อมเข้าสู่ AEC กลไกการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในอาเซียน

นฤมล นิราทร (2554, หน้า 31 – 33) ได้กล่าวถึงกลไกการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในอาเซียน ไว้ดังนี้

1. ความร่วมมืออาเซียนด้านแรงงานอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของรัฐมนตรีอาเซียนด้านแรงงาน (ASEAN Labor Ministers Meeting: ALMM) มีการประชุมทุก 2 ปี

2. ปี 2550 ผู้นำในประเทศอาเซียน รับรองปฏิญญาอาเซียนเรื่องการปกป้องและส่งเสริมสิทธิของแรงงานย้ายถิ่น (ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers: ACMW)

3. ระบุให้ทั้งประเทศต้นทาง และปลายทางสนับสนุนศักยภาพ และศักดิ์ศรีของแรงงานย้ายถิ่น รวมทั้งตระหนักในสิทธิพื้นฐานของแรงงานรวมทั้งครอบครัวที่อาศัยอยู่ในประเทศปลายทาง และยังระบุข้อผูกมัดของทั้งประเทศต้นทางและปลายทาง

4. แรงงานย้ายถิ่นที่ไม่ถูกกฎหมายไม่ได้ถูกรวมไว้ในปฏิญญานี้

5. กลไกการทำงานด้านแรงงานประกอบด้วย ที่ประชุมเจ้าหน้าที่อาวุโสด้านแรงงานอาเซียนและคณะกรรมการการปฏิบัติตามปฏิญญาอาเซียนเกี่ยวกับการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานอาเซียน

1. หน้าที่ของคณะกรรมการชุดนี้คือ

2. สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแนวปฏิบัติในด้านการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของแรงงานย้ายถิ่น

3. สนับสนุนความร่วมมือทวิภาคี ระดับภูมิภาคและความช่วยเหลือที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของแรงงานย้ายถิ่น

4. สนับสนุนการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานย้ายถิ่น เพื่อการสนับสนุนนโยบายและแผนงานคุ้มครองและสนับสนุนสิทธิของแรงงานข้ามชาติทั้งในประเทศต้นทางและปลายทาง

5. สนับสนุนองค์การระหว่างประเทศประเทศที่เป็นภาคีการเจรจา และประเทศอื่น ๆ ใน

การให้การเคารพ สนับสนุนกฎต่าง ๆ และสนับสนุนช่วยเหลือในการนามาตรการไปปฏิบัติ

6. สนับสนุนความสอดคล้องของกลไกระหว่างประเทศที่ส่งออกและรับเข้าแรงงานซึ่ง
คุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงาน ตามข้อผูกพันตามย่อหน้าที่ 17 ของปฏิญญา

7. ดำเนินการใกล้ชิดกับสำนักเลขาธิการอาเซียนในการจัดเตรียมรายงานของเลขาธิการ
อาเซียนในการประชุมสุดยอดอาเซียน

8. ดำเนินการพัฒนากลไกของอาเซียนในการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานย้าย
ถิ่น

9. คณะกรรมการชุดนี้ขึ้นกับที่ประชุมเจ้าหน้าที่แรงงานอาวุโส มีภาระหน้าที่หลัก คือ
การร่างกรอบตราสารอาเซียนในการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิแรงงานข้ามชาติ

สรุปการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ปรากฏทั้งในมิติความมั่นคง เศรษฐกิจ
สังคม และมนุษยธรรม มุ่งเน้นพัฒนาการของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของไทยสะท้อนถึง
ความพยายามของรัฐบาลไทยในการประนีประนอมระหว่างมิติทั้งสาม โดยได้รับความร่วมมือด้าน
การจ้างแรงงานระหว่างไทยและประเทศต้นทางทั้งสาม เป็นเครื่องยืนยันถึงความเป็นไปได้ในการ
สนับสนุนให้มีการย้ายถิ่นอย่างถูกต้อง และจากกรณีศึกษาของมาเลเซียสะท้อนถึง “เส้นทาง” ที่
คล้ายคลึงกับประเทศไทยในการบริหารจัดการการย้ายถิ่นของแรงงาน ในส่วนของกฎแห่ง “วิถี
อาเซียน” หรือ ASEAN way ซึ่งให้ความสำคัญต่อการไม่แทรกแซง การปรึกษาหารือ มติร่วม การ
ไม่ใช้กำลังและการไม่เผชิญหน้า สะท้อนว่าการบริหารจัดการแรงงานกลุ่มนี้ยังเป็นเรื่องภายใน
ประเทศ และการจัดการระดับทวิภาคี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมเกียรติ ชัยพิบูลย์ (2552) ผลกระทบของการนำเข้าแรงงานต่างด้าวต่อเศรษฐกิจ สังคม
และสิ่งแวดล้อมเมืองการค้าชายแดนแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก การวิจัยครั้งนี้มี
วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพเศรษฐกิจทั่วไป สถานภาพการเมืองการค้าชายแดนแม่สอด ลักษณะ
ของแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรม รวมถึงปัญหาและอุปสรรคของแรงงานต่างด้าว และศึกษา
ผลกระทบของแรงงานต่างด้าวต่อเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมเมืองการค้าชายแดนแม่สอด
อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุที่แรงงาน
ต่างด้าวเข้ามาใช้แรงงานในเมือง การค้าชายแดนแม่สอดเนื่องจากหนีปัญหาความยากจน การไม่มี
งานทำและความไม่สงบภายในประเทศ การเข้ามาก่อให้เกิดผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบใน
พื้นที่ ผลกระทบทางบวกต่อเศรษฐกิจที่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ รายได้ภาครัฐ (ภาษี) รายได้จาก
การค้าระหว่างประเทศ และจำนวนการลงทุนภาคเอกชน ด้านผลกระทบทางลบต่อเศรษฐกิจ พบว่า

การเข้ามาใช้แรงงานของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่เป็นการแย่งอาชีพของแรงงานท้องถิ่น หรือ แรงงานไทย ด้านผลกระทบทางลบต่อสังคมที่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ จำนวนอาชญากรรมที่เกิด จากแรงงานต่างด้าว (ความไม่ปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน และการประกอบอาชีพ) จำนวนโรค หรือ โรคระบาดที่เกิดจากแรงงานต่างด้าว (โรคมมาเลเรีย ท้องร่วง วัณโรค โรคเท้าช้าง และโรคเอดส์) และนโยบายด้านความมั่นคง ส่วนผลกระทบต่อมลพิษสิ่งแวดล้อมที่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ จำนวนขยะชุมชน ปริมาณน้ำเสียอุตสาหกรรม ปริมาณน้ำเสียชุมชน และนโยบายการจัดการขยะ และน้ำเสีย เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของประชากร และธุรกิจอุตสาหกรรม ผลการศึกษาปัญหาและ อุปสรรคของแรงงานต่างด้าวในเมืองการค้าชายแดนแม่สอด พบว่า ที่อยู่อาศัยแออัด และไม่ถูก สุขอนามัย การถูกกดขี่จากนายจ้างหรือการไม่จ่ายค่าจ้างและการถูกกดขี่ทางเพศหรือการบังคับให้มี เพศสัมพันธ์ ผลการศึกษาได้แนวทางการแก้ไข และการจัดการแรงงานต่างด้าว ในเมืองการค้า ชายแดนแม่สอดโดยการนำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่โปรแกรมการฝึกทักษะฝีมือแรงงานต่างด้าว (Positive Training Program: PTP) ซึ่งโปรแกรมดังกล่าวเป็นการบูรณาการหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาชนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรเอกชนต่าง ๆ ในพื้นที่ให้ทำงานร่วมกันอย่าง ผสมผสาน ภายใต้กฎ ข้อบังคับที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการควบคุมกำจัดและบำบัดลักษณะอันไม่พึง ประสงค์ก่อนนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาใช้เป็นแรงงานในเมืองการค้าชายแดนแม่สอด และพื้นที่ อื่น ๆ ของประเทศ

สรรพสิริ อรชัยพันธ์ลาภ (2552) ประสิทธิผลของนโยบายแรงงานต่างด้าว: ศึกษากรณี จังหวัดตาก มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1. เพื่อศึกษาถึงประสิทธิผลของการนํานโยบายแรงงาน ต่างด้าวไปปฏิบัติ ในจังหวัดตาก 2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการดำเนิน นโยบายแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดตาก ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพพร้อมกับวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ โดย ได้ทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผลการวิจัย พบว่า การประเมินประสิทธิผลใน การนํานโยบายไปปฏิบัติ พบว่า อยู่ในระดับต่ำทั้ง 5 ด้าน คือ 1. ด้านการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว 2. ด้านการกำกับติดตามดูแล 3. ด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว 4. ด้านความสอดคล้องกับ ความต้องการของผู้ประกอบการ และ 5. ด้านการป้องกันผลกระทบด้านลบ สำหรับปัจจัยที่ส่งผลให้ ประสิทธิผลของการดำเนินนโยบายแรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ 1. นโยบายแรงงานต่าง ด้าวขาดความชัดเจนและไม่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย 2. หน่วยงาน ที่นํานโยบายไปปฏิบัติขาดความพร้อมด้านงบประมาณ กำลังคน และวัสดุอุปกรณ์ และ 3. ปัจจัย ด้านการให้ความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (คือ ผู้ประกอบการ และประชาชนในท้องถิ่น) อยู่ในระดับน้อย

กรมการจัดหางาน (2553) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้ข่าวสารของนายจ้างเกี่ยวกับการขยายระยะเวลาการพิสูจน์สัญชาติ และต่ออายุใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และ กัมพูชา ได้ทำการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) การรับรู้ข่าวสารของนายจ้างเกี่ยวกับการขยายระยะเวลาการพิสูจน์สัญชาติและต่ออายุใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว 3 สัญชาติ พม่า ลาว และ กัมพูชา โดยใช้กรอบตัวอย่างฐานข้อมูลนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติจาก ศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์กรมการจัดหางาน จำนวน 111,605 ราย เมื่อคำนวณจึงได้กำหนดขนาดตัวอย่างเป็น 400 ราย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลทางโทรศัพท์ (Telephone interview) ผลการศึกษาพบว่า

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า จำนวนนายจ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ จำแนกตามลักษณะการจ้างเรียงตามลำดับดังนี้

1.1 จ้างเพื่อทำงานผู้รับใช้ในบ้านคิดเป็นร้อยละ 48.25 กิจการอื่น ๆ ที่คณะกรรมการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองกำหนด เช่นร้านอาหาร ร้านค้า ทำสวนยาง และเย็บผ้า เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 34.50 กิจการเกษตรและปศุสัตว์ คิดเป็นร้อยละ 10.25 กิจการก่อสร้างร้อยละ 4.75 กิจการประมงร้อยละ 2.25

1.2 นายจ้างที่มีลูกจ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่ใบอนุญาตทำงานจะหมดอายุในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553 ร้อยละ 91.00 และมีเพียงร้อยละ 9.00 ที่ใบอนุญาตทำงานยังไม่หมดอายุในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553

2. การรับรู้ข่าวสารและการดำเนินการของนายจ้าง พบว่า

2.1 การรับรู้ข่าวสารจากจดหมายของกรมการจัดหางาน

2.1.1 นายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวร้อยละ 64.25 ได้รับจดหมายจากกรมการจัดหางานแจ้งเรื่องการต่ออายุใบอนุญาตทำงานและการขยายระยะเวลาการพิสูจน์สัญชาติ โดยจำแนกตามความเข้าใจของนายจ้าง ได้แก่ นายจ้างมีความเข้าใจในเนื้อหา คิดเป็นร้อยละ 87.16 นายจ้างไม่เข้าใจในเนื้อหา คิดเป็นร้อยละ 12.84 โดยให้เหตุผลว่าเป็นเพราะเนื้อหาไม่ชัดเจน รายละเอียดคนน้อยเกินไป และไม่เข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติ

2.1.2 นายจ้างร้อยละ 35.75 ไม่ได้รับจดหมายแจ้งเรื่องการต่ออายุใบอนุญาตทำงานและการขยายระยะเวลาการพิสูจน์สัญชาติจากกรมการจัดหางาน

2.2 การรับรู้ข่าวสารจากสื่อมวลชน พบว่า

2.2.1 นายจ้างร้อยละ 68.50 ได้รับข่าวสารทางสื่อมวลชนเกี่ยวกับการพาลูกจ้างต่างด้าวไปต่ออายุใบอนุญาตทำงานและแจ้งการพิสูจน์สัญชาติ จำแนกตามการได้รับข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ ได้แก่ สื่อโทรทัศน์คิดเป็นร้อยละ 63.14 สื่ออื่น ๆ เช่น รับข่าวสารจากสำนักงานจัดหางาน

จังหวัด เพื่อบอกต่อ และป้ายโฆษณา เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 19.37 สื่อนั่งสือพิมพ์ คิดเป็น ร้อยละ 10.58 สื่อวิทยุ คิดเป็นร้อยละ 6.94

2.2.2 นายจ้างร้อยละ 31.50 ไม่ได้รับข่าวสารจากสื่อมวลชน

2.3 การดำเนินการต่อใบอนุญาตทำงานและการพิสูจน์สัญชาติ จากการสัมภาษณ์ นายจ้างทางโทรศัพท์เมื่อวันที่ 27- 28 กุมภาพันธ์ 2553 พบว่า นายจ้างส่วนใหญ่พาลูกจ้างต่างด้าวไป ต่ออายุใบอนุญาตทำงานและยื่นความประสงค์หรือยื่นแบบพิสูจน์สัญชาติแล้วคิดเป็นร้อยละ 89.56 และมีเพียงร้อยละ 10.44 เท่านั้น ที่ยังไม่พาลูกจ้างต่างด้าวไปต่ออายุใบอนุญาตทำงาน เมื่อพิจารณาการพาลูกจ้างแรงงานต่างด้าวไปดำเนินการต่ออายุใบอนุญาตทำงานฯ เป็นรายประเภท กิจการปรากฏผล ดังนี้

2.3.1 ประเภทกิจการอื่น ๆ เช่น ร้านอาหาร ร้านค้า ทำสวนยาง และเย็บผ้า เป็นต้น นายจ้างพาแรงงานต่างด้าวไปดำเนินการต่ออายุใบอนุญาตทำงาน คิดเป็นร้อยละ 91.73 และยังไม่ ดำเนินการฯ เพียงร้อยละ 8.27

2.3.2 ประเภทกิจการเกษตรและปศุสัตว์ นายจ้างพาแรงงานต่างด้าวไปดำเนินการ ต่ออายุใบอนุญาตทำงาน คิดเป็นร้อยละ 89.74 และยังไม่ดำเนินการฯ ร้อยละ 10.26

2.3.3 ประเภทกิจการประมง นายจ้างพาแรงงานต่างด้าวไปดำเนินการต่ออายุ ใบอนุญาต คิดเป็นร้อยละ 88.89 และยังไม่ดำเนินการ ร้อยละ 11.11

2.3.4 ผู้รับใช้ในบ้าน นายจ้างพาแรงงานต่างด้าวไปดำเนินการต่ออายุใบอนุญาต ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 88.62 และยังไม่ดำเนินการฯ ร้อยละ 11.38

2.3.5 ประเภทกิจการก่อสร้าง นายจ้างพาแรงงานต่างด้าวไปดำเนินการต่ออายุ ใบอนุญาตทำงานคิดเป็นร้อยละ 81.25 และยังไม่ดำเนินการฯ ร้อยละ 18.75

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2553) ได้ศึกษาเรื่องโครงการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่อุตสาหกรรมและอาชีพ การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน และผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงาน ระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ พร้อมทั้งแนวทางการส่งเสริม และพัฒนาอุตสาหกรรมและ แรงงาน โดยคณะวิจัยพบว่า มีการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานในหลายประเทศ ได้แก่ สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย แคนาดา มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และเกาหลีใต้ โดยผล การศึกษานั้นมีความแตกต่างกันในลักษณะและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1. ปัจจัยที่ส่งผลอย่างชัดเจนต่อการเคลื่อนย้ายของเกือบทุกประเทศคือ ปัจจัยทางด้าน อัตราการว่างงานในพื้นที่ที่อาศัยอยู่ซึ่งผลักดันให้แรงงานเคลื่อนย้าย เพื่อไปหางานหรือ โอกาสทาง เศรษฐกิจในภูมิภาคอื่น

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายพื้นที่ของแรงงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายพื้นที่สำคัญที่สุด ได้แก่ ปัจจัยทางด้าน โอกาสทางหน้าที่การงาน และธุรกิจ หรือโอกาสในการมีงานทำ สภาพตลาดแรงงานที่ดีกว่าเทียบกับพื้นที่อื่น อัตราค่าจ้างสูงกว่า หรือพื้นที่ที่จะทำการย้ายเข้านั้นอยู่ในเขตเมืองซึ่งมีแนวโน้มจะได้งานที่ดีกว่า ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้แรงงานมีแนวโน้มในการเคลื่อนย้ายพื้นที่มากขึ้น

3. ปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายอุตสาหกรรมของแรงงาน แบ่งเป็น 2 ด้านด้วยกัน ได้แก่ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ตัวแปรที่บ่งบอกถึงฐานะทางการเงิน จะแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ และปัจจัยทางด้านคุณลักษณะแรงงาน อายุงานนานมักจะเกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะ หรือการทำงานในบริษัทที่มีมั่นคง

4. ปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายอาชีพของแรงงาน ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของแรงงาน เช่น อายุ ประสบการณ์ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา

ศูนย์วิจัยนโยบายและการบริหาร วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องโครงการศึกษาวิจัยเรื่องสภาพปัญหาด้านคุ้มครองแรงงานต่างด้าว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาสภาพการจ้างงาน สภาพการทำงาน และการปฏิบัติตามกฎหมาย ในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ของประเทศ และกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานจำนวนมากและอาจส่งผลกระทบต่อการค้าเสรีระหว่างประเทศ และเพื่อกำหนดแนวทาง และมาตรการเพื่อลดปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการค้าเสรีระหว่างประเทศในด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ประชากรวิจัยสำหรับการศึกษานี้ ประกอบไปด้วยประชากรกลุ่มต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานต่างด้าวและการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ได้แก่ ผู้ประกอบกิจการในประเภทกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานจำนวนมาก แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในราชอาณาจักร เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว เจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวใน ส่วนกลาง และเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาด้านมาตรการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย จากการศึกษามาตรการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทั้งในส่วนของคุณภาพการจ้างงาน สภาพการทำงาน และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของแรงงานต่างด้าว เปรียบเทียบกับทุกประเทศที่ได้ทำการศึกษาพบว่า มาตรการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของไทยมีมาตรฐานเทียบเท่ากับมาตรการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของกลุ่มประเทศที่เป็นตลาดเป้าหมายสำคัญของประเทศไทย และมีมาตรฐานสูงกว่ากลุ่มประเทศที่เป็นคู่แข่งทางการค้าบางประเทศ อาทิ อินโดนีเซีย เป็นต้น แต่ยังมีในบางประเด็นที่มาตรการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของไทยยังคงมีจุดอ่อนเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของประเทศส่วนใหญ่

ที่ทำการศึกษ ส่วนปัญหาด้านการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการ ยังพบว่า ยังมีประเด็นปัญหาสำคัญในด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ทั้งในสภาพการจ้างงาน สภาพการทำงานและสิทธิประโยชน์ ๆ ของแรงงานต่างด้าว ดังนี้

1. ชั่วโมงทำงาน ยังมีแรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งที่มีชั่วโมงทำงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด โดยมีชั่วโมงทำงาน 9 ชั่วโมงต่อวัน และ 54 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
2. การได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์ ยังมีแรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งที่ไม่ได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์
3. การได้รับวันหยุดตามประเพณี ยังมีแรงงาน ต่างด้าวส่วนหนึ่งที่ไม่ได้รับวันหยุดตามประเพณี
4. การได้รับค่าทำงานล่วงเวลา ยังมีแรงงาน ต่างด้าวส่วนหนึ่งที่ไม่ได้รับค่าทำงานล่วงเวลา
5. การได้รับค่าทำงานในวันหยุด ยังมีแรงงาน ต่างด้าวส่วนหนึ่งที่ได้รับค่าแรงทำงานในวันหยุดเท่ากับค่าแรง ในวันทำงานปกติ
6. สิทธิลาป่วย ยังมีแรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งที่มีสิทธิลาป่วย แต่ไม่ได้รับค่าจ้าง
7. การลาคลอด ยังมีแรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งที่ไม่มีการลาคลอด
8. การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ยังมีแรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งที่เห็นว่าสถานประกอบกิจการยังมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ไม่เหมาะสม

การปฏิบัติตามกฎหมายด้านการคุ้มครองแรงงาน ต่างด้าวของนายจ้างพบว่า นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการที่มีการใช้แรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มีเพียงส่วนน้อยที่ละเมิดกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการละเมิดในเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการ โดยเฉพาะในกลุ่มของแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดย ผิดกฎหมาย

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (2555) ได้ศึกษาเพื่อรองรับนโยบายการเก็บเงินจากลูกจ้างคนต่างด้าวเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของการบังคับใช้กฎกระทรวงกำหนดงานและจำนวนเงินที่ลูกจ้างต้องส่งเข้ากองทุนเพื่อส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร รวมตลอดถึงหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่เหมาะสมในการส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นข้อมูลแก่ผู้บริหารในการพิจารณาปรับปรุงกฎกระทรวงต่อไป โคนเป็นการศึกษาแบบผสมวิธี ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 3 กลุ่มคือ นายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ จำนวน 507 คน และลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ จำนวน 1,600 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่ามัธยฐาน ในการบรรยาย

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้างและประชาชนมีความเห็นว่า การเก็บเงินจากลูกจ้างคนต่างด้าวเข้ากองทุนเพื่อเป็นการประกันค่าใช้จ่ายในการการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักรมีผลกระทบทั้งทางด้านบวก และทางด้านลบ ผลทางด้านบวกคือ ไม่เป็นภาระแก่งบประมาณแผ่นดิน และมีหลักประกันเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการส่งกลับ ส่วนผลกระทบทางด้านลบคือ เป็นภาระในการส่งเงินของนายจ้าง และเป็นภาระของลูกจ้างในการจ่ายเงิน โดยนายจ้างเห็นว่าควรปรับปรุงวิธีการจัดเก็บเงิน เข้ากองทุนใหม่ คือ เก็บครั้งเดียวในวันที่ยื่นใบขออนุญาตทำงาน และเก็บตามอัตราต้นทุนการส่งกลุ่มของแต่ละประเทศ โดยเก็บจากแรงงานต่างด้าวทุกประเภททั้งมีฝีมือและไร้ฝีมือ ในส่วนของลูกจ้างต่างด้าว ผลการสำรวจปรากฏว่า ทั้ง 3 สัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา) มีรายได้เฉลี่ย วันละ 200 บาท มีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนเฉลี่ย 3,000 บาท ส่วนใหญ่ส่งกลับประเทศภูมิลำเนาเดือนละครั้ง ผู้ศึกษาเห็นว่าผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการปรับปรุงกฎกระทรวงต่อไปได้ อย่างไรก็ตามสิ่งที่สมควรได้รับพิจารณาปรับปรุงไปพร้อม ๆ กัน คือ การอำนวยความสะดวกในการนำส่งเงินโดยให้ส่งผ่านธนาคารหรือหน่วยบริการของภาคเอกชน เพื่อลดภาระความยุ่งยากในการนำส่งเงินเข้ากองทุนแก่นายจ้างซึ่งจะทำให้ได้รับความร่วมมือมากขึ้น

สุทธิพร บุญมาก (2555) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการแรงงานข้ามชาติ: กรณีศึกษานโยบายของประเทศไทยและมาเลเซีย กล่าวโดยสรุปว่า การพัฒนาของประเทศไทย และมาเลเซียส่งผลให้มีการสร้างงานใหม่จำนวนมากในตลาดแรงงานภายในประเทศซึ่งมีผลให้ภาวะว่างงานของแรงงานลดลง และแรงงานมีทางเลือกที่หลากหลายในการทำงานทำให้แรงงานปฏิเสธการทำงานตำแหน่งระดับล่างที่มีค่าจ้างต่ำ และสถานภาพทางสังคมต่ำ เพราะธรรมชาติของงานระดับล่างที่มีความอันตราย ยาก และสกปรกการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยและมาเลเซียนำไปสู่การพึ่งพาแรงงานข้ามชาติ เพื่อประโยชน์ในการแข่งขันเศรษฐกิจ ระหว่างประเทศ และตอบสนองการขาดแคลนแรงงานระดับทักษะต่ำภายในประเทศ ประเทศไทย และมาเลเซียจึงกลายเป็นประเทศปลายทางของแรงงานข้ามชาติจากประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน เนื่องจากความแตกต่างทางภูมิศาสตร์เศรษฐกิจของประเทศในประชาคมอาเซียนทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติในประเทศที่มีเศรษฐกิจที่ต่ำกว่าเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย และมาเลเซียที่มีระดับการพัฒนาเศรษฐกิจสูงกว่าประเทศไทย และมาเลเซียมีการจัดการแรงงานข้ามชาติระดับทักษะการจัดการแรงงานข้ามชาติระดับต่ำของ ประเทศไทย และมาเลเซียมีนโยบายที่คล้ายคลึงกัน โดยการจัดการการเข้าประเทศของแรงงานข้ามชาติระดับต่ำด้วยวิธีการทำบันทึกข้อตกลงกับประเทศต้นทางของแรงงานข้ามชาติ และให้มีการสรรหาแรงงานข้ามชาติอย่างถูกต้องตามกฎหมายจากประเทศต้นทางที่มีบันทึกข้อตกลงว่าด้วยการจ้างงานกับประเทศคู่ภาคีเพื่อเป็นการป้องกันเพื่อเป็นการป้องกันการลักลอบการเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายหรือ/และจ้างงานอย่างผิดกฎหมายซึ่งเป็น

นโยบายเชิงรุกในการเข้าประเทศของแรงงานข้ามชาติ ในขณะที่ยังคงมีการใช้นโยบายเชิงตั้งรับที่มุ่งเน้นการจัดการแรงงานข้ามชาติที่จ้างงานที่ผิดกฎหมายภายในประเทศ อย่างไรก็ตามประเทศไทยเพิ่งเริ่มมีนโยบายเชิงรุก โดยวิธีการทำบันทึกข้อตกลงกับประเทศคู่ภาคีจากประเทศเพื่อนบ้านในประชาคมอาเซียน โดยวิธีการทำบันทึกข้อตกลงทวิภาคีกับประเทศนอกกลุ่มประชาคมอาเซียน

การจัดการแรงงานข้ามชาติกับการเข้าประเทศ และการจ้างงานที่ผิดกฎหมายเป็นปัญหาที่ซับซ้อนของประเทศไทย และมาเลเซีย โดยเฉพาะการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติระดับทักษะต่ำจากกลุ่มประเทศประชาคมอาเซียน รัฐบาลทั้งสองประเทศมีความพยายามต่อเนืองที่จะจัดการกับปัญหาดังกล่าวแต่ นโยบายในการนำเข้าแรงงานข้ามชาติ และการจ้างงานที่ผิดกฎหมายทั้งสองประเทศยังขาดความชัดเจน และความคงเส้นคงวาซึ่งปัญหานี้อาจจะนำไปสู่ผลกระทบทางสังคมอื่น ๆ เนื่องจากการนำเข้าและการจ้างงานแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมายไม่เหมือนกับการนำเข้าสินค้าโดยทั่วไป ประเทศไทยมีความจำเป็นต้องมีนโยบายในระยะยาวในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งระดับทักษะ และระดับทักษะต่ำ เพื่อลดการพึ่งพาการนำเข้าแรงงานข้ามชาติ และการจ้างงานที่ผิดกฎหมาย ทั้งนี้รัฐบาลทั้งสองประเทศควรมีนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อตอบสนองความต้องการแรงงานระดับทักษะในประเทศ ในขณะที่ต้องมีการทบทวนนโยบายเศรษฐกิจที่ต้องพึ่งพาแรงงานระดับต่ำในอุตสาหกรรมส่งออกเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับทักษะต่ำ

ศุภยดิเดช ขำปัญญา (2555) ได้ศึกษาเรื่องกระทรวงแรงงานกับการเตรียมความพร้อมการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมของกระทรวงแรงงานในการดำเนินการรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี วิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการดำเนินการของกระทรวงแรงงานในการเตรียมความพร้อม ๆ และมีข้อเสนอแนะสำหรับกระทรวงแรงงานในการดำเนินการเพื่อเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีผลการศึกษาพบว่ากระทรวงแรงงานได้ดำเนินการ โดยการจัดทำแผนรองรับการเตรียมความพร้อมสำหรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ 7 สาขา ซึ่งแผนนี้เป็นแผนของกระทรวงฯ และในขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานภายนอกด้วย อย่างไรก็ตามแผนนี้ไม่มีการแปลงไปสู่การปฏิบัติจึงทำให้ไม่มีการดำเนินการ (Implementation) ตามแผน นอกจากนี้กระทรวงยังได้จัดทำแผนแก้ไขกฎหมาย ซึ่งทั้งแผนการเตรียมความพร้อมฯ และแผนแก้ไขกฎหมาย เป็นการบังคับให้ดำเนินงานตามตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการปี 2554-2555 ความมุ่งมั่นที่จะให้บรรลุผลจึงเพียงแต่ให้มีแผน ในส่วนของการแก้ไขกฎหมายก็มีการดำเนินการก่อนหน้าที่จะมีร่างแผน ในส่วนของสำนักเลขาธิการอาเซียนก็ยังไม่มีการดำเนินการตามพิมพ์เขียว (AEC Blueprint) นอกจากนี้การจัดทำคำของบประมาณของกระทรวงฯ ก็ได้รับการจัดสรรเพียง 2 ล้านบาทในขณะที่รอจนกว่าเป็นเรื่อง

สำคัญ นอกจากนี้ อาจเกิดจากความไม่ชัดเจนของการปฏิบัติ (โครงการจึงไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ) ในขณะที่แผนการดำเนินการ (Roadmap) ของอาเซียนที่กำหนดไว้ ประเทศสมาชิกอาเซียนบางประเทศก็ไม่มีความพร้อมที่จะให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีอย่างเต็มรูปแบบ เช่น เกรงว่าจะกระทบกับภาคแรงงานในประเทศ ทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือในภาพรวมของภูมิภาคอาเซียนยังไม่มีควมคืบหน้าเท่าที่ควร ในส่วนของข้อเสนอแนะของผู้รับการประเมิน ได้แก่ กระทรวงแรงงานควรร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร พัฒนาความพร้อมและขีดความสามารถในการแข่งขันของ SMEs จัดทำฐานข้อมูลของแรงงานฝีมือของไทยที่ประสงค์จะไปทำงานกับนายจ้างในอาเซียน และของผู้ประกอบการไทยที่ประสงค์จะรับแรงงานฝีมือจากประเทศในอาเซียน ควรมี เว็บไซต์ เป็นการเฉพาะเพื่อให้ข้อมูลแก่แรงงานฝีมือของไทยและของอาเซียน และมีการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานไทยเพื่อให้พร้อมรองรับการแข่งขันในระดับประเทศ กระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องกำหนดกลยุทธ์และทิศทางการดำเนินงานที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับอาเซียนควรผลักดันผ่านการประชุมเจ้าหน้าที่อาวุโส/ รัฐมนตรีแรงงานอาเซียนให้มีการดำเนินการตาม AEC Blueprint อย่างจริงจัง

สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2556) ได้ศึกษาเรื่องโครงการศึกษาการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการย้ายถิ่นของแรงงานจากพม่าและผลกระทบต่อประเทศไทยการวิจัยประเมินครั้งนี้ได้จัดทำขึ้นภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในไทยและพม่าโดยมีเป้าหมายเพื่อให้ข้อมูลความเข้าใจที่เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับวิวัฒนาการรูปแบบการย้ายถิ่นของแรงงานพม่าและลักษณะที่ความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อทั้งตัวผู้ย้ายถิ่นเองผู้ว่าจ้างและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ รวมไปถึงทั้งสองประเทศซึ่งนับได้ว่าเป็นการวิจัยประเมินเนื้อหาครอบคลุมสมบูรณ์ชิ้นแรกในเมืองไทยที่สามารถให้ความเข้าใจในภาพกว้างเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะของแรงงานย้ายถิ่นชาวพม่าในประเทศไทยรวมถึงรูปแบบวัฏจักรของการย้ายถิ่นและสภาพความเป็นอยู่ก่อนที่จะตัดสินใจย้ายถิ่นระหว่างที่ย้ายถิ่นและภายหลังการย้ายถิ่นหากแรงงานตัดสินใจที่จะย้ายกลับประเทศต้นทาง ข้อค้นพบที่สำคัญของการวิจัยประเมินครั้งนี้สนับสนุนข้อสันนิษฐานที่ว่าแรงงานย้ายถิ่นชาวพม่าตั้งใจจะย้ายกลับประเทศต้นทางกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ว่าจะมีเพศชาติพันธุ์สถานที่เกิดมีฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจก่อนการย้ายถิ่นสาเหตุของการย้ายถิ่นฐานลักษณะอาชีพในประเทศไทยหรือระดับรายได้รูปแบบใดก็ตามต่างตั้งใจว่าทำยที่สุดแล้วก็จะย้ายกลับไปอยู่ที่ประเทศพม่าพวกเขาเฝ้าระวังว่าการพำนักอยู่ในประเทศไทยเป็นการอาศัยแบบชั่วคราวเพื่อโอกาสทางเศรษฐกิจโดยลักษณะของผู้ย้ายถิ่นที่มีแนวโน้มจะย้ายกลับน้อยกว่าคือกลุ่มที่อยู่อาศัยในประเทศไทยมาเป็นระยะเวลายาวนานและกลุ่มที่มีช่องทางทางกฎหมายให้สามารถอยู่ในไทยได้อย่างถาวรระดับรายได้และสภาพการทำงานเป็นปัจจัยที่อาจส่งอิทธิพลต่อระยะเวลาที่จะย้ายถิ่นกลับผู้ย้ายถิ่น

ที่มีสภาพการทำงานน่าพึงพอใจและมีระดับรายได้ที่ดีกว่ามีความไม่แน่นอนในช่วงระยะเวลาการย้ายถิ่นกลับหรือการวางแผนระยะยาวว่าจะย้ายกลับเมื่อใดมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่าอย่างไรก็ดี แรงงานย้ายถิ่นส่วนใหญ่ไม่เลือกที่จะอยู่อย่างถาวรในประเทศไทย

ข้อค้นพบประการหนึ่งซึ่งปรากฏเด่นชัดจากการศึกษาคือแรงงานที่มีเอกสารจดทะเบียนครบสมบูรณ์และได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมจะมีความพึงพอใจต่อการทำงานในประเทศไทยและมีทัศนคติเชิงบวกต่อการย้ายกลับมากกว่าแต่แรงงานกลุ่มนี้วางกรอบระยะเวลาที่ตั้งใจจะย้ายกลับไว้ยาวนานกว่าภายใต้สถานการณ์ข้อจำกัดด้านอุปทานแรงงานย้ายถิ่นจากประเทศพม่าที่อาจเป็นความท้าทายสำหรับประเทศไทยในอนาคตกลยุทธ์ที่แนะนำสำหรับผู้เกี่ยวข้องคือการให้โอกาสด้านการจดทะเบียนเอกสารอย่างถูกต้องรวมถึงการให้ค่าจ้างและสภาพการทำงานที่เหมาะสมแก่แรงงานย้ายถิ่นเพื่อที่จะเพิ่มความรู้สึกลึกซึ้งด้านบวกต่อประสบการณ์การย้ายถิ่นและความเต็มใจที่จะทำงานในประเทศไทยหากพิจารณาถึงปริมาณความต้องการแรงงานที่คาดการณ์ว่าจะเพิ่มขึ้นทั้งในประเทศไทยและประเทศพม่าในอนาคตที่กำลังจะมาถึงจึงมีภาพความเป็นไปได้ว่าภาคอุตสาหกรรมที่จะได้รับผลกระทบมากที่สุดจากความไม่สามารถเติมเต็มจำนวนแรงงานที่ต้องการได้คือภาคอุตสาหกรรมที่ให้ค่าจ้างแรงงานในปัจจุบันต่ำกว่าภาคอื่น ๆ ที่ผ่านมาแรงงานชาวไทยในภาคส่วนเหล่านี้ได้รับการแทนที่โดยแรงงานย้ายถิ่นต่างชาติที่เข้ามาใหม่แต่ในอนาคตเมื่อความต้องการแรงงานในทั้งสองประเทศมากขึ้นภาคส่วนการจ้างงานเหล่านี้จะต้องประสบกับความยากลำบากในการหาแรงงานด้วยระดับรายได้ที่เสนอให้ในปัจจุบันในขณะนี้จึงถือเป็นเรื่องยากที่จะคิดหาหนทางแก้ไขอื่นสำหรับภาคอุตสาหกรรมเหล่านี้นอกจากการเพิ่มค่าจ้างให้กับแรงงานย้ายถิ่นเพื่อให้สามารถคงสภาพการมีแรงงานย้ายถิ่นที่เพียงพอต่อการดำเนินกิจการต่อไปได้ทั้งนี้ในเรื่องระยะเวลากว่าภาคอุตสาหกรรมเหล่านี้จะถูกกดดันให้ต้องเพิ่มระดับค่าจ้างขึ้นเร็วเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับความต้องการแรงงานที่เพิ่มขึ้นในภาคอุตสาหกรรมอื่น ๆ ของประเทศไทยและประเทศพม่า ประกอบกับระดับค่าจ้างในตลาดสำหรับแรงงานย้ายถิ่นของประเทศไทยว่าจะเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใดปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งสำคัญต่อการพิจารณาของทั้งเจ้าของกิจการแต่ละรายสมาคมผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่าง ๆ และรวมถึงรัฐบาลไทยในการเตรียมพร้อมรับและจัดการการเปลี่ยนแปลงซึ่งแน่นอนว่าจะต้องมาถึง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2557) โครงการจัดทำฐานข้อมูลสวัสดิการแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน ประเทศไทยจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) อย่างสมบูรณ์ในปี พ.ศ. 2558 ภาครัฐจึงต้องเตรียมพร้อมในการวางกรอบทิศทาง การพัฒนาประเทศไทยตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) การรวมอาเซียนเป็นตลาดและฐานผลิตร่วมส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีใน 8 สาขาอาชีพ

ได้แก่ สาขาวิศวกรรม สถาปัตยกรรม พยาบาล ทันตแพทย์ แพทย์ บัญชี การสำรวจ และท่องเที่ยว ซึ่งแรงงานทักษะเหล่านี้จะมีศักยภาพและอำนาจในการต่อรองกับนายจ้างเกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ขณะเดียวกันประเทศไทยต้องเผชิญกับการรักษาแรงงานฝีมือเพื่อเป็นฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งทำหน้าที่กำกับดูแลกฎหมาย ระเบียบการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิ และสร้างสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานจึงจำเป็นต้องดำเนินการสำรวจข้อมูลด้านสวัสดิการแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน เพื่อจัดทำฐานข้อมูลการจัดสวัสดิการแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน ซึ่งนอกจากจะศึกษาประเทศในกลุ่มสมาชิกประชาคมอาเซียนแล้ว ยังศึกษากับกลุ่มประเทศอาเซียน +3 ได้แก่ จีน เกาหลีใต้ และญี่ปุ่น และประเทศต้นแบบด้านสวัสดิการแรงงาน 3 ประเทศ ได้แก่ สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา และออสเตรเลีย ผลการศึกษาพบว่า สวัสดิการแรงงานตามกฎหมายของกลุ่มประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา

วันหยุดประจำสัปดาห์ ส่วนใหญ่จะกำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ 1 วัน โดยได้รับค่าจ้างเช่นเดียวกับประเทศไทย โดยประเทศมาเลเซีย สิงคโปร์ และบรูไน ยังได้กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานเป็นกะต้องมีวันหยุดประจำสัปดาห์เป็นระยะเวลา 30 ชั่วโมงต่อเนื่องกันใน 1 สัปดาห์ สำหรับกรณีนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์จะต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มอีก 1 เท่าของค่าจ้างปกติ

วันหยุดตามประเพณี ในแต่ละประเทศจะมีจำนวนวันหยุดตามประเพณีต่อปีแตกต่างกัน เช่นสิงคโปร์ 11 วัน มาเลเซีย 10 วัน ฟิลิปปินส์ 12 วัน กัมพูชา 18 วัน ลาว 13 วัน เวียดนาม 9 วัน ในขณะที่ประเทศไทย 13 วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี ทุกประเทศจะมีการกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้าง แต่เงื่อนไขและจำนวนวันแตกต่างกัน เช่น มาเลเซียกำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานต่อเนื่องกัน 12 เดือนขึ้นไปแต่ไม่ถึง 2 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อน 8 วัน/ปี ทำงานต่อเนื่อง 2 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อน 12 วัน/ปี และทำงานต่อเนื่อง 5 ปีขึ้นไป มีสิทธิหยุดพักผ่อน 16 วัน/ปี ประเทศกัมพูชา กำหนดให้ลูกจ้างประจำเมื่อทำงานครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อน 1.5 วันต่อระยะเวลา 1 เดือนที่ทำงาน แต่รวมแล้วต้องไม่เกิน 18 วัน ประเทศลาว กำหนดให้ลูกจ้างประจำเมื่อทำงานครบ 1 ปี มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี 15 วัน/ปี ประเทศลาว ลูกจ้างที่ทำงานหนัก หรืองานอันตรายจะมีสิทธิหยุดพักผ่อนมากกว่าปกติ เป็นต้น ในขณะที่ประเทศไทยลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าปีละ 6 วัน

วันลาป่วย ทุกประเทศมีการกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิในการลาป่วย แต่มีเงื่อนไขแตกต่างกัน

กัน เช่น ประเทศมาเลเซียกำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีสิทธิลาป่วย 14 วัน/ปี ทำงาน 2 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี มีสิทธิลาป่วย 18 วัน/ปี โดยได้รับค่าจ้าง และถ้าลูกจ้างทำงาน 5 ปี ขึ้นไปมีสิทธิลาป่วย 22 วัน โดยได้รับค่าจ้างประเทศลาวกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ 30 วัน โดยได้รับค่าจ้าง เป็นต้น ในขณะที่ประเทศไทยกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่ 3 วัน ทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์ และนายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยไม่เกิน 30 วัน

การลาคลอด ทุกประเทศกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาคลอด แต่จำนวนวันและเงื่อนไขการหยุดจะแตกต่างกัน เช่น ประเทศสิงคโปร์ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดจำนวน 12 สัปดาห์ โดยได้รับค่าจ้าง ประเทศบรูไน ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดก่อนคลอดบุตรได้ 4 สัปดาห์ และลาคลอดหลังคลอดบุตรได้อีก 5 สัปดาห์ ประเทศกัมพูชากำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอด 90 วัน โดยได้รับค่าจ้างร้อยละ 50 ของค่าจ้างปกติ เป็นต้น ในขณะที่ประเทศไทยกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดก่อนและหลังคลอด 90 วัน โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน ตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วัน

การดูแลบุตร บางประเทศจะกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไปดูแลบุตร เช่น ประเทศสิงคโปร์กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรซึ่งเป็นทารกโดยได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลา 6 วัน สำหรับหนึ่งปีของการทำงานหากบุตรนั้นอายุไม่ถึง 2 ปี และทำงานกับนายจ้าง 3 เดือนขึ้นไป ประเทศอินโดนีเซีย กำหนดให้ลูกจ้างชายที่บุตรเพิ่งคลอดหรือภริยาเพิ่งทำแท้งบุตรมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรและภรรยาเป็นเวลา 2 วัน โดยได้รับค่าจ้างเป็นต้น ในขณะที่ประเทศไทยยังไม่มีสวัสดิการประเภทนี้

น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ในบางประเทศจะกำหนดให้นายจ้างต้องจัดน้ำสะอาดสำหรับดื่มไว้ให้ลูกจ้างแต่การกำหนดรายละเอียดแตกต่างกัน เช่น ประเทศสิงคโปร์กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่มอย่างเพียงพอสำหรับลูกจ้าง ประเทศกัมพูชากำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีน้ำดื่มเพียงพอต่อลูกจ้างโดยน้ำดื่มต้องบรรจุในบรรจุภัณฑ์ที่สะอาดมีฝาปิดมิดชิดและมีแก้วน้ำที่สะอาดปราศจากเชื้อโรค เป็นต้น ในขณะที่ประเทศไทยได้กำหนดให้นายจ้างจัดหาน้ำสะอาดสำหรับดื่มให้เป็นสัดส่วนกับจำนวนลูกจ้าง

ห้องน้ำและห้องส้วม ในบางประเทศ ได้แก่ สิงคโปร์ มาเลเซีย และกัมพูชา รวมทั้งประเทศไทยมีการกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมสำหรับลูกจ้าง การรักษาพยาบาล/ปฐมพยาบาล ประเทศต่าง ๆ จะกำหนดให้นายจ้างต้องจัดอุปกรณ์สำหรับปฐมพยาบาลเบื้องต้นสำหรับลูกจ้าง โดยอาจมีรายละเอียดที่แตกต่างกัน เช่น ประเทศบรูไน กำหนดให้ผู้ตรวจแรงงานมีอำนาจกำหนดให้นายจ้างจัดให้มีแพทย์ประจำโรงงานหรือกำหนดให้นายจ้างจัดตั้งสถานพยาบาล หรือ โรงพยาบาล เป็นต้น

การประกันสังคม เกือบทุกประเทศจะมีระบบประกันสังคม เพื่อเป็นสวัสดิการในการรักษาพยาบาลเกษียณอายุ เงินช่วยเหลือบุตร การเสียชีวิต เป็นต้น

เงิน โบนัส ประเทศต่าง ๆ จะไม่มีการกำหนดสวัสดิการประเภทเงิน โบนัส ยกเว้นประเทศบรูไน กำหนดว่ากรณีที่ไม่มีข้อกำหนดหรือข้อตกลงใด ๆ อยู่ก่อน นายจ้างกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานที่เป็นตัวแทนลูกจ้างอาจมีการเจรจาต่อรองกันให้มีการจ่ายเงินโบนัสเพิ่มตามผลประกอบการหรือมาตรฐานอื่น แต่เงินโบนัสที่ตกลงกันนั้นต้องไม่เกินกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของเงินเดือน การเรียกร้องให้มีการจ่ายเงิน โบนัสหรือนายจ้างตกลงจ่ายเงิน โบนัสเกินกว่าอัตราข้างต้น ถือเป็นการทำผิดกฎหมาย และในปีใดที่ผลประกอบการไม่ดี นายจ้างอาจเชิญลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานที่เป็นตัวแทนลูกจ้างมารับรู้ถึงผลประกอบการ และของดเว้นการจ่ายเงินโบนัสสำหรับปีนั้นได้

กลุ่มประเทศอาเซียน+3 ได้แก่ จีน เกาหลีใต้ และญี่ปุ่น มีการจัดสวัสดิการแรงงานใกล้เคียงกับประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน ได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย และการลาคลอด โดยในด้านวันหยุดพักผ่อนประจำปีนั้น ประเทศญี่ปุ่นมีการกำหนดให้สัมพันธ์กับการเข้าทำงาน โดยกำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือนติดต่อกันและเข้าทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของวันทำงานทั้งหมด มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนอย่างน้อย 10 วัน โดยได้รับค่าจ้าง นอกจากนี้ประเทศญี่ปุ่นยังมีการกำหนดลูกจ้างหญิงที่อยู่ระหว่างเลี้ยงดูลูกอายุไม่เกิน 1 ขวบ มีสิทธิให้นมลูกไม่น้อยกว่าครั้งละ 30 นาที วันละ 2 ครั้ง เพิ่มขึ้นจากเวลาปกติ เป็นต้น

สำหรับสวัสดิการด้านอื่น ๆ เช่น การรักษาพยาบาล เกษียณอายุ การว่างงาน การช่วยเหลือบุตรการเสียชีวิต ทั้ง 3 ประเทศจะใช้ระบบประกันสังคม

สวัสดิการแรงงานตามกฎหมายของกลุ่มประเทศต้นแบบด้านสวัสดิการแรงงาน 3 ประเทศ ได้แก่ สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา และออสเตรเลีย พบว่า มีการจัดสวัสดิการตามกฎหมายใกล้เคียงกัน ได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย การลาคลอดบุตร น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำและห้องส้วม การรักษาพยาบาลเบื้องต้น และการประกันสังคม

สวัสดิการแรงงานที่กลุ่มประเทศต้นแบบมีความแตกต่างจากประเทศในกลุ่มอาเซียนและอาเซียน+3 อย่างชัดเจน ได้แก่ ผลประโยชน์ในสวัสดิการประเภทวันหยุดพักผ่อนประจำปี การลาคลอด และการลาดูแลบุตร เช่น

ในด้านวันหยุดพักผ่อนประจำปี สหราชอาณาจักรกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างเป็นเวลา 4 สัปดาห์ ติดต่อกัน

ในด้านการลาคลอด สหราชอาณาจักรกำหนดให้ลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์มีสิทธิลาคลอดได้ 26 สัปดาห์โดยได้รับเงินชดเชย โดยต้องทำงานกับนายจ้างเป็นเวลา 26 สัปดาห์ เมื่อครบ 26 สัปดาห์แล้ว ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดอีก 26 สัปดาห์ เรียกว่า สิทธิลาคลอดบุตรเพิ่ม รวมมีสิทธิลาคลอด

บุตรทั้งสิ้น 52 สัปดาห์แต่ได้รับเงินชดเชยจากนายจ้างเพียง 39 สัปดาห์เท่านั้น ประเทศออสเตรเลีย กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาคลอดได้เมื่อทำงานกับนายจ้างมาครบ 12 เดือน โดยใช้สิทธิได้ 52 สัปดาห์ ไปด้วยจำนวนการลาประจำปี

ในด้านการดูแลบุตร สหราชอาณาจักรกำหนดให้ลูกจ้างชายที่ภรรยาเพิ่งคลอดบุตรหรือกำลังคลอดบุตรมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรได้ 2 สัปดาห์ โดยต้องทำงานกับนายจ้างมาไม่ต่ำกว่า 26 สัปดาห์ต่อเนื่อง ประเทศสหรัฐอเมริกากำหนดให้บิดาและมารดาซึ่งทำงานกับนายจ้างมาต่อเนื่อง ครบ 1 ปี มีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรได้ 12 วัน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง และประเทศออสเตรเลียกำหนดให้สามีของหญิงตั้งครรภ์สามารถลาเพื่อไปดูแลภรรยาระหว่างการคลอดและลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้ จำนวน 52 สัปดาห์ ไปด้วยจำนวนการลาประจำปี

2. ข้อเสนอแนะ

2.1 ควรปรับปรุงกฎหมายแรงงานเพื่อเพิ่มการคุ้มครองและสวัสดิการแรงงาน ดังนี้

2.1.1 กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานเป็นกะมีวันหยุดประจำสัปดาห์เป็นระยะเวลา 30 ชั่วโมงต่อเนื่องกันใน 1 สัปดาห์

2.1.2 ปรับปรุงเงื่อนไขและจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มขึ้นตามอายุงาน เช่น กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานต่อเนื่องกัน 12 เดือนขึ้นไปแต่ไม่ถึง 5 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อน 8 วัน/ปี ทำงานต่อเนื่อง 5 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อน 10 วัน/ปี และทำงานต่อเนื่อง 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิหยุดพักผ่อน 12 วัน/ปี เป็นต้น โดยปีที่ได้รับสิทธิต้องมีวันทำงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ของวันทำงานทั้งหมดของปีที่ได้รับสิทธิ

2.1.3 ปรับปรุงให้ลูกจ้างที่ทำงานหนักหรืองานอันตรายมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีมากกว่าลูกจ้างทั่วไป

2.1.4 เพิ่มสวัสดิการประเภทดูแลบุตร โดยกำหนดให้ลูกจ้างชายและหญิงมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรซึ่งเป็นทารกโดยได้รับค่าจ้าง เช่น กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างเป็นระยะเวลาต่อเนื่อง 2 ปีขึ้นไปมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรที่มีอายุไม่เกิน 2 ปี เป็นระยะเวลา 5 วันต่อปี โดยได้รับค่าจ้าง

2.1.5 ให้นายจ้างที่จ้างลูกจ้างหญิงตั้งแต่ 200 คน ขึ้นไป ต้องจัดให้มีศูนย์ดูแลเด็กในเวลากลางวันในระหว่างที่ลูกจ้างหญิงนั้นปฏิบัติงานให้แก่ชายจ้าง

2.1.6 กำหนดให้ลูกจ้างรายวันที่ทำงานให้กับนายจ้างเดือนละ 20 วัน หรือ 160 ชั่วโมงขึ้นไป มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์เดือนละ 1 วัน

2.2 ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจัดสวัสดิการแรงงานประเภทสมัครใจที่สอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้างแต่ละกลุ่มมากขึ้น โดยการให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการกำหนดประเภทสวัสดิการภายใต้วงเงินงบประมาณที่นายจ้างกำหนด เช่น ร้อยละ 1 ของรายได้ เป็นต้น รวมทั้งการส่งเสริมให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการออกค่าใช้จ่ายในการจัดหาสวัสดิการบางประเภท

2.3 รมรณรงค์ให้ผู้ประกอบการเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการปรับปรุงสวัสดิการแรงงานเพื่อให้สามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพมิให้ลาออกจากองค์กร โดยเฉพาะในกรณีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และดึงดูดแรงงานที่มีความรู้ความสามารถมาทำงานด้วย

ศิริพร สัจจามันท์ และคณะ (2557) ได้ศึกษาเรื่องการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย: กรณีศึกษา จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาสภาพการทำงาน สภาพปัญหา ด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย โดยเป็นกรณีศึกษาจังหวัดนนทบุรี 2. เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์จากกฎระเบียบและข้อตกลงระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว 3. เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบทางเศรษฐกิจ และสังคมของการใช้แรงงานต่างด้าว รวมทั้งวิเคราะห์ SWOTของการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว และ 4. เพื่อให้ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย และมาตรการในการแก้ไขปัญหาภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน วิธีการในการศึกษาคั้งนี้เป็น การศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ ได้รวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิจากการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานต่างด้าว และนายจ้างในทุกอำเภอของจังหวัดนนทบุรี ตามแบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์ที่กำหนด รวมทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึก และการจัดสนทนากลุ่มย่อยกับเจ้าหน้าที่ของภาครัฐ และเอกชน ที่เกี่ยวข้อง และรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ แล้วนำมาวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า 1. กรณีศึกษาจังหวัดนนทบุรี นายจ้างได้ปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องของค่าจ้างแรงงาน แต่ยังไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ในเรื่องการหยุดและการลา ให้แก่แรงงานต่างด้าว 2. แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายส่วนใหญ่จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานของไทย ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกฎระเบียบระหว่างประเทศพบว่าไทยได้ปฏิบัติตามข้อตกลงกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องที่ไทยได้ให้สัตยาบันแล้ว แต่ในส่วนของแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองยังไม่ได้รับการดูแลด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ 3. ผลกระทบทางเศรษฐกิจทางบวก คือ แรงงานต่างด้าวช่วยบรรเทาภาวะขาดแคลนแรงงานระดับล่าง ทำให้ผู้ประกอบการยังคงรักษาความได้เปรียบด้านต้นทุน แต่ก็อาจมีผลกระทบทางลบที่ทำให้ผู้ประกอบการไม่ปรับตัวใช้เทคโนโลยีที่จะส่งเสริมประสิทธิภาพการผลิตระยะยาว สำหรับผลกระทบทางสังคมทางบวกคือสังคมไทยได้ประโยชน์จากการเรียนรู้วัฒนธรรมของคนชาติอื่นมากขึ้น ส่วนผลกระทบทางลบมีหลายด้านทั้งปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด บ่อเกิดการค้ามนุษย์ ภาระงบประมาณของรัฐในการจัดให้บริการสาธารณสุข และด้านความมั่นคง เนื่องจากมีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเป็นจำนวนมากที่ไม่ทราบแน่ชัด 4. ข้อเสนอแนะ ได้แก่ การจัดทำแผนหลักและแนวทางการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมายในกรอบอาเซียนและในระดับรัฐต่อรัฐ การศึกษาและกำหนดกฎหมายที่เหมาะสมเพื่อการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวทุกระดับ การทบทวนกฎหมายประกันสังคมของแรงงานต่างด้าวเป็นการเฉพาะ และการให้ความสำคัญกับการตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ประมวลและสังเคราะห์รายละเอียดและสาระสำคัญในตารางที่ 2-1 ดังนี้

ตารางที่ 2-7 สรุปผลการศึกษาประมวลและสังเคราะห์รายละเอียดและสาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปีที่วิจัย	ชื่อผู้วิจัย	หัวข้อวิจัย	ประเภทงานวิจัย	ผลการศึกษา
2552	สมเกียรติ ชัยพิบูลย์	ผลกระทบของการนำเข้าแรงงานต่างด้าวต่อเศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อมเมือง การค้าชายแดนแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก	เชิงปริมาณ	สาเหตุที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาใช้แรงงานในเมืองการค้าชายแดนแม่สอดเนื่องจากหนีปัญหาความยากจน การไม่มีงานทำและความไม่สงบภายในประเทศ การเข้ามาก่อให้เกิดผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบในพื้นที่ ผลกระทบทางบวกที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1. ผลกระทบทางบวกเศรษฐกิจ คือ รายได้ภาครัฐ (ภาษี) รายได้จากการค้าระหว่างประเทศ และจำนวนการลงทุนภาคเอกชน ทางลบคือการเข้ามาใช้แรงงานของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่เป็นการแย่งอาชีพของแรงงานท้องถิ่น หรือแรงงานไทย 2. ผลกระทบสังคม คือ อาชญากรรมที่เกิดจากแรงงานต่างด้าว จำนวนโรค หรือ โรคระบาดที่เกิดจากแรงงานต่างด้าว 3. ผลกระทบต่อมลพิษสิ่งแวดล้อม คือคือ จำนวนขยะชุมชน ปริมาณน้ำเสียอุตสาหกรรม ปริมาณน้ำเสียชุมชน และนโยบายการจัดการขยะและน้ำเสีย

ตารางที่ 2-7 (ต่อ)

ปีที่ วิจัย	ชื่อผู้วิจัย	หัวข้อ วิจัย	ประเภท งานวิจัย	ผลการศึกษา
2552	สรรพสิริ อรชัยพันธ์ลาภ	ประสิทธิ ผลของ นโยบายน แรงงาน ต่างด้าว: ศึกษา กรณี จังหวัด ตาก	เชิง ผสม ระหว่าง เชิง ปริมาณ และเชิง คุณภาพ	<p>1. ประสิทธิภาพของนโยบายแรงงานต่างด้าวในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำทั้ง 5 ด้าน คือ 1. ด้านการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว 2. ด้านการกำกับติดตามดูแล 3. ด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว 4. ด้านความสอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ และ 5. ด้านการป้องกันผลกระทบด้านลบ</p> <p>2. ปัจจัยที่ส่งผลให้ ประสิทธิภาพของการดำเนินนโยบายแรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ 1. นโยบายแรงงานต่างด้าวขาดความชัดเจนและไม่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย 2. หน่วยงานที่นิรายนโยบายไปปฏิบัติขาดความพร้อมด้านงบประมาณ กำลังคน และวัสดุอุปกรณ์ และ 3) ปัจจัยด้านการให้ความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (คือ ผู้ประกอบการ และประชาชนในท้องถิ่น) อยู่ในระดับน้อย</p>

ตารางที่ 2-7 (ต่อ)

ปีที่วิจัย	ชื่อผู้วิจัย	หัวข้อวิจัย	ประเภทงานวิจัย	ผลการศึกษา
2553	กรมการ จัดหางาน	การรับรู้ ข่าวสารของ นายจ้าง เกี่ยวกับการ ขยายระยะเวลา การพิสูจน์ สัญชาติ และ ต่ออายุ ใบอนุญาต ทำงานของคน ต่างด้าว สัญชาติพม่า ลาว และ กัมพูชา	เชิง ปริมาณ	<p>1. การรับรู้ข่าวสารจากจดหมายของกรมการจัดหางาน พบว่า นายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวร้อยละ 64.25 ได้รับจดหมายจากกรมการจัดหางานแจ้งเรื่องการต่ออายุใบอนุญาตทำงานและการขยายระยะเวลาการพิสูจน์สัญชาติ โดยจำแนกตามความเข้าใจของนายจ้าง ได้แก่ นายจ้างมีความเข้าใจในเนื้อหา คิดเป็นร้อยละ 87.16 นายจ้างไม่เข้าใจในเนื้อหา คิดเป็นร้อยละ 12.84 โดยให้เหตุผลว่าเป็นเพราะเนื้อหาไม่ชัดเจน รายละเอียดคนน้อยเกินไป และไม่เข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติ นายจ้างร้อยละ 35.75 ไม่ได้รับจดหมายแจ้งเรื่องการต่ออายุใบอนุญาตทำงานและการขยายระยะเวลาการพิสูจน์สัญชาติจากกรมการจัดหางาน</p> <p>2. การดำเนินการต่อใบอนุญาตทำงานและการพิสูจน์สัญชาติ จากการสัมภาษณ์นายจ้างทางโทรศัพท์เมื่อวันที่ 27- 28 กุมภาพันธ์ 2553 พบว่า นายจ้างส่วนใหญ่พาลูกจ้างต่างด้าวไปต่ออายุใบอนุญาตทำงานและยื่นความประสงค์หรือยื่นแบบพิสูจน์สัญชาติแล้วคิดเป็นร้อยละ 89.56 และมีเพียงร้อยละ 10.44 เท่านั้น ที่ยังไม่ได้พาลูกจ้างต่างด้าวไปต่ออายุใบอนุญาตทำงาน</p>

ตารางที่ 2-7 (ต่อ)

ปีที่วิจัย	ชื่อผู้วิจัย	หัวข้อวิจัย	ประเภทงานวิจัย	ผลการศึกษา
2553	สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย	โครงการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่อุตสาหกรรมและอาชีพ	เชิงผสมระหว่างเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	<p>1. ปัจจัยที่ส่งผลอย่างชัดเจนต่อการเคลื่อนย้ายของเกือบทุกประเทศคือ ปัจจัยทางด้านอัตราค่าจ้างงานในพื้นที่ที่อาศัยอยู่ซึ่งผลักดันให้แรงงานเคลื่อนย้ายเพื่อไปหางานหรือโอกาสทางเศรษฐกิจในภูมิภาคอื่น</p> <p>2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายพื้นที่ที่สำคัญที่สุดได้แก่ ปัจจัยด้านโอกาสทางการงาน และธุรกิจ หรือ โอกาสในการมีงานทำ สภาพตลาดแรงงานที่ดีกว่าเทียบกับพื้นที่อื่น อัตราค่าจ้างสูงกว่า หรือพื้นที่ที่จะทำการย้ายเข้านั้นอยู่ในเขตเมืองซึ่งมีแนวโน้มจะได้งานที่ดีกว่าล้วนแต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้แรงงานมีแนวโน้มในการเคลื่อนย้ายพื้นที่มากขึ้น</p> <p>3. ปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายอุตสาหกรรมของแรงงาน แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ตัวแปรที่บ่งบอกถึงฐานะทางการเงิน จะแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ และปัจจัยทางด้านคุณลักษณะแรงงาน อายุงาน นานมักจะเกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะ หรือการทำงานในบริษัทที่มั่นคง</p> <p>4. ปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายอาชีพของแรงงาน กับคุณลักษณะของแรงงาน เช่น อายุ ประสบการณ์ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา</p>

ตารางที่ 2-7 (ต่อ)

ปีที่วิจัย	ชื่อผู้วิจัย	หัวข้อวิจัย	ประเภทงานวิจัย	ผลการศึกษา
2554	ศุภชัยวิชัย นโยบายและ การบริหาร วิทยาลัยการ บริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัย บูรพา	โครงการ ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพปัญหา ด้านคุ้มครอง แรงงานต่างด้าว	เชิง ผสม ระหว่าง เชิง ปริมาณ และเชิง คุณภาพ	ปัญหาด้านมาตรการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ของประเทศไทย จาก พบว่า มาตรการ คุ้มครองแรงงานต่างด้าวของไทยมีมาตรฐาน เทียบเท่ากับมาตรการคุ้มครองแรงงานต่าง ด้าวของกลุ่มประเทศที่เป็นตลาดเป้าหมาย สำคัญของประเทศไทย และมีมาตรฐานสูง กว่ากลุ่มประเทศที่เป็นคู่แข่งทางการค้าบาง ประเทศ อาทิ อินโดนีเซีย เป็นต้น แต่ยังมีใน บางประเด็นที่มาตรการคุ้มครองแรงงานต่าง ด้าวของไทยยังคงมีจุดอ่อน เมื่อเปรียบเทียบกับ มาตรการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของ ประเทศส่วนใหญ่ พบว่า ยังมีประเด็นปัญหา สำคัญในด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ทั้ง ในสภาพการจ้างงาน สภาพการทำงานและ สิทธิประโยชน์ ๆ ของแรงงานต่างด้าว ได้แก่ ชั่วโมงทำงาน การได้รับวันหยุด ประจำสัปดาห์ การได้รับค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด สิทธิลาป่วย การลา คลอด รวมถึงการปฏิบัติตามกฎหมายด้านการ คุ้มครองแรงงาน ต่างด้าวของนายจ้างพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่ยังมีการละเมิดในเรื่อง เกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการ โดยเฉพาะใน กลุ่มของแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดย ผิด กฎหมาย

ตารางที่ 2-7 (ต่อ)

ปีที่วิจัย	ชื่อผู้วิจัย	หัวข้อวิจัย	ประเภทงานวิจัย	ผลการศึกษา
2555	กรมการ จัดหางาน กระทรวง แรงงาน	โครงการ ศึกษาเพื่อ รองรับ นโยบายการ เก็บเงินจาก ลูกจ้างคนต่าง ด้าวเข้า กองทุนเพื่อ เป็นประกัน ค่าใช้จ่ายใน การส่งลูกจ้าง กลับออกไป นอก ราชอาณาจักร	เชิง ปริมาณ	- ความคิดเห็นจากกลุ่มนายจ้างและประชาชน เห็นว่า มีผลกระทบทั้งทางด้านบวก คือ ไม่เป็นภาระแก่ งบประมาณแผ่นดิน และมีหลักประกันเกี่ยวกับค่าใช้จ่าย ในการส่งกลับ และทางด้านลบ คือ เป็นภาระในการส่ง เงินของนายจ้าง และเป็นภาระของลูกจ้างในการจ่ายเงิน - ผู้ศึกษาเห็นว่าผลการศึกษาครั้งนี้อาจเป็นแนวทางใน การปรับปรุงกฎกระทรวงต่อไปได้ อย่างไรก็ตามสิ่งที่ สมควรได้รับพิจารณาปรับปรุงไปพร้อม ๆ กัน คือ การ อำนวยความสะดวกในการนำส่งเงินโดยให้ส่งผ่าน ธนาคารหรือหน่วยบริการของภาคเอกชน เพื่อลดภาระ ความยุ่งยากในการนำส่งเงินเข้ากองทุนแก่นายจ้างซึ่งจะ ทำให้ได้รับความร่วมมือมากขึ้น
2555	ศฤงคาร ข้าปัญญา	กระทรวง แรงงานกับ การเตรียม ความพร้อม การ เคลื่อนย้าย แรงงานฝีมือ เสรี	เชิง คุณภาพ	ประเทศสมาชิกอาเซียนบางประเทศก็ไม่มีความพร้อมที่จะ ให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีอย่างเต็มรูปแบบ ทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือในภาพรวมของภูมิภาค อาเซียนยังไม่มีควมคืบหน้าเท่าที่ควร กระทรวงแรงงาน ควรร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร พัฒนาความพร้อมและขีดความสามารถใน การแข่งขันของ SMEs จัดทำฐานข้อมูลของแรงงานฝีมือ ของไทยที่ประสงค์จะไปทำงานกับนายจ้างในอาเซียน และของผู้ประกอบการไทยที่ประสงค์จะรับแรงงานฝีมือ จากประเทศในอาเซียน ควรมี เว็บไซต์ เป็นการเฉพาะ เพื่อให้ข้อมูลแก่แรงงานฝีมือของไทยและของอาเซียน และมีการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานไทยเพื่อให้พร้อม รองรับการแข่งขันในระดับประเทศ รวมถึงจะต้องต้อง กำหนดกลยุทธ์และทิศทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกัน

ตารางที่ 2-7 (ต่อ)

ปีที่วิจัย	ชื่อผู้วิจัย	หัวข้อวิจัย	ประเภทงานวิจัย	ผลการศึกษา
2555	ศฤงคาริเดช จำปัญญา (ต่อ)			ให้มีแผน ในส่วนของการแก้ไขกฎหมายก็มีการดำเนินการก่อนหน้าที่จะมีร่างแผน ในส่วนของสำนักเลขาธิการอาเซียนก็ยังไม่มีการดำเนินการตามพิมพ์เขียว (AEC Blueprint) นอกจากนี้ได้จัดทำงบประมาณของกระทรวง ฯ โดยจัดสรรเพียง 2 ล้านบาท นอกจากนี้อาจเกิดจากความไม่ชัดเจนของการปฏิบัติ (โครงการจึงไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ) ในขณะที่แผนการดำเนินการ (Roadmap) ของอาเซียนที่กำหนดไว้ ประเทศสมาชิกอาเซียนบางประเทศก็ไม่มีความพร้อมที่จะให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีอย่างเต็มรูปแบบ เช่น เกรงว่าจะกระทบกับภาคแรงงานในประเทศ ทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือในภาพรวมของภูมิภาคอาเซียนยังไม่มีควมคืบหน้าเท่าที่ควร กระทรวงแรงงานควรร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร พัฒนาความพร้อมและขีดความสามารถในการแข่งขันของ SMEs จัดทำฐานข้อมูลของแรงงานฝีมือของไทยที่ประสงค์จะไปทำงานกับนายจ้างในอาเซียน และของผู้ประกอบการไทยที่ประสงค์จะรับแรงงานฝีมือจากประเทศในอาเซียน ควรมี เว็บไซต์ เป็นการเฉพาะ เพื่อให้ข้อมูลแก่แรงงานฝีมือของไทยและของอาเซียน และมีการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานไทยเพื่อให้พร้อมรองรับการแข่งขันในระดับประเทศ รวมถึงจะต้องกำหนดกลยุทธ์และทิศทางการดำเนินงานที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 2-7 (ต่อ)

ปีที่วิจัย	ชื่อผู้วิจัย	หัวข้อวิจัย	ประเภทงานวิจัย	ผลการศึกษา
2555	สุทธิพร บุญมาก	การจัดการ แรงงานข้าม ชาติ: กรณีศึกษา นโยบาย ของ ประเทศ ไทยและ มาเลเซีย	เชิง คุณภาพ	การจัดการแรงงานข้ามชาติกับการเข้าประเทศ และ การจ้างงานที่ผิดกฎหมายเป็นปัญหาที่ซับซ้อนของ ประเทศไทย และมาเลเซีย โดยเฉพาะการเคลื่อนย้าย แรงงานข้ามชาติระดับทักษะต่ำจากกลุ่มประเทศ ประชาคมอาเซียนรัฐบาลทั้งสองประเทศมีความ พยายามต่อเนื่องที่จะจัดการกับปัญหาดังกล่าวแต่ นโยบายในการนำเข้าแรงงานข้ามชาติ และการจ้าง งานที่ผิดกฎหมายทั้งสองประเทศยังขาดความชัดเจน และความคงเส้นคงวาซึ่งปัญหานี้อาจจะนำไปสู่ ผลกระทบทางสังคม อื่น ๆ เนื่องจากการนำเข้าและ การจ้างงานแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมายไม่ เหมือนกับการนำเข้าสินค้าโดยทั่วไป ประเทศไทยมี ความจำเป็นต้องมีนโยบายในระยะยาวในการแก้ไข ปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งระดับทักษะ และ ระดับทักษะต่ำ เพื่อลดการพึ่งพาการนำเข้าแรงงาน ข้ามชาติ และการจ้างงานที่ผิดกฎหมาย ทั้งนี้รัฐบาล ทั้งสองประเทศควรมีนโยบายการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์เพื่อตอบสนองความต้องการแรงงานระดับ ทักษะในประเทศ ในขณะที่ต้องมีการทบทวน นโยบายเศรษฐกิจที่ต้องพึ่งพาแรงงานระดับต่ำใน อุตสาหกรรมส่งออก

ตารางที่ 2-7 (ต่อ)

ปีที่วิจัย	ชื่อผู้วิจัย	หัวข้อวิจัย	ประเภทงานวิจัย	ผลการศึกษา
2556	สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	โครงการศึกษา การเปลี่ยนแปลง รูปแบบการย้ายถิ่นของแรงงาน จากพม่าและผลกระทบต่อประเทศไทย	-	แรงงานย้ายถิ่นชาวพม่ามีความตั้งใจที่จะย้ายกลับประเทศต้นทาง โดยพำนักอยู่ในประเทศไทยเป็นการอาศัยแบบชั่วคราวเพื่อโอกาสทางเศรษฐกิจ ทั้งนี้การย้ายกลับประเทศจีนอยู่ กับ ระยะเวลาที่พำนักอาศัยในประเทศไทย ซึ่งผู้ย้ายถิ่นที่มีสภาพการทำงานน่าพึงพอใจ และมีระดับรายได้ที่ดีกว่า มีความไม่แน่นอน ในช่วงระยะเวลาการย้ายถิ่นกลับหรือการวางแผนระยะยาวว่าจะย้ายกลับเมื่อใด มากกว่ากลุ่ม ที่มีรายได้ต่ำกว่า ข้อค้นพบ ประการหนึ่งซึ่งปรากฏเด่นชัดจากการศึกษา คือแรงงานที่มีเอกสารจดทะเบียนครบ สมบูรณ์และได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม จะมีความพึงพอใจต่อการทำงานในประเทศไทย และมีทัศนคติเชิงบวกต่อการย้ายกลับมากกว่า กลยุทธ์ที่แนะนำสำหรับผู้เกี่ยวข้องคือการให้ โอกาสด้านการจดทะเบียนเอกสารอย่าง ถูกต้อง รวมถึงการ ให้ค่าจ้างและสภาพการทำงานที่เหมาะสมแก่แรงงานย้ายถิ่น เพื่อที่จะ เพิ่มความรู้สึกด้านบวกต่อประสบการณ์การ ย้ายถิ่นและความ เต็มใจที่จะทำงานใน ประเทศไทย หากพิจารณาถึงปริมาณความ ต้องการแรงงานที่คาดการณ์ว่าจะเพิ่มขึ้นทั้ง ในประเทศไทยและประเทศ พม่าในอนาคตที่ กำลังจะมาถึง

ตารางที่ 2-7 (ต่อ)

ปีที่วิจัย	ชื่อผู้วิจัย	หัวข้อวิจัย	ประเภทงานวิจัย	ผลการศึกษา
2557	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	โครงการจัดทำฐานข้อมูลสวัสดิการแรงงานของประเทศสมาชิกอาเซียน	เชิงคุณภาพ	<p>1. จากการศึกษาเห็นว่าควรปรับปรุงกฎหมายแรงงานเพื่อเพิ่มการคุ้มครองและสวัสดิการแรงงาน ได้แก่</p> <p>1.1 กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานเป็นกะมีวันหยุดประจำสัปดาห์เป็นระยะเวลา 30 ชั่วโมง ต่อเนื่องกัน 1 สัปดาห์</p> <p>1.2 การปรับปรุงเงื่อนไขและจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปี</p> <p>1.3 ปรับปรุงให้ลูกจ้างที่ทำงานหนักหรืองานอันตรายมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีมากกว่าลูกจ้างทั่วไป</p> <p>1.4 เพิ่มสวัสดิการประเภทดูแลบุตรโดยกำหนดให้ลูกจ้างชายและหญิงมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรซึ่งเป็นการกโดยได้รับค่าจ้าง เช่น กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างเป็นระยะเวลาต่อเนื่อง 2 ปีขึ้นไปมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรที่มีอายุไม่เกิน 2 ปี เป็นระยะเวลา 5 วันต่อปี โดยได้รับค่าจ้าง</p> <p>1.5 ให้นายจ้างที่ว่าจ้างลูกจ้างหญิงตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีศูนย์ดูแลเด็กในเวลากลางวัน ในระหว่างที่ลูกจ้างหญิงนั้นปฏิบัติงานให้แก่ นายจ้าง</p> <p>2. ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจัดสวัสดิการแรงงานประเภทสมัครใจที่สอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้างแต่ละกลุ่มมากขึ้น</p> <p>3. รณรงค์ให้ผู้ประกอบการเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการปรับปรุงสวัสดิการแรงงาน เพื่อให้สามารถรักษานุเคราะห์ที่มีคุณภาพมิให้ลาออกจากองค์กร</p>

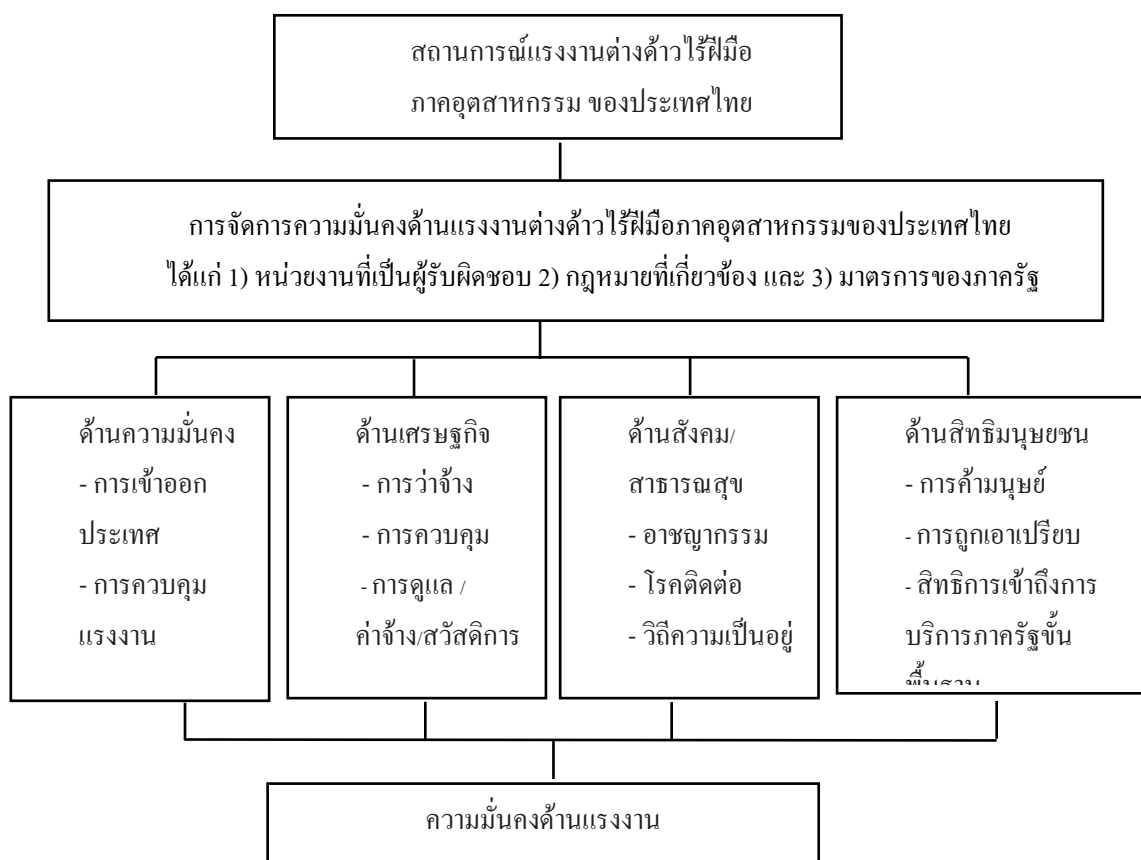
ตารางที่ 2-7 (ต่อ)

ปีที่วิจัย	ชื่อผู้วิจัย	หัวข้อวิจัย	ประเภทงานวิจัย	ผลการศึกษา
2557	ศิริพร สัจจามันท์ และคณะ	การคุ้มครอง แรงงานต่างด้าว ในประเทศไทย : กรณีศึกษา จังหวัดนนทบุรี	เชิง คุณภาพ	<p>1. นายจ้างได้ปฏิบัติตามกฎหมายค่าจ้าง แรงงาน แต่ยังไม่ปฏิบัติตาม กฎหมายในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ในเรื่องการ หยุดและการลา</p> <p>2. แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายส่วนใหญ่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ของไทย และไทยได้ปฏิบัติตามข้อตกลงกับ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและ อนุสัญญาที่เกี่ยวข้องที่ไทยได้ให้สัตยาบัน แล้ว แต่ในส่วนของแรงงานต่างด้าวที่ หลบหนีเข้าเมืองยังไม่ได้รับการดูแลด้านสิทธิ ประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ</p> <p>3. ผลกระทบทางเศรษฐกิจทางบวก คือ แรงงานต่างด้าวช่วยบรรเทาภาวะขาดแคลน แรงงานระดับล่าง ทำให้ผู้ประกอบการยังคง รักษาความได้เปรียบด้านต้นทุน แต่ก็อาจมี ผลกระทบทางลบที่ทำให้ผู้ประกอบการไม่ ปรับตัวใช้เทคโนโลยีที่จะส่งเสริม ประสิทธิภาพการผลิตระยะยาว สำหรับ ผลกระทบทางสังคมทางบวกคือสังคมไทยได้ ประโยชน์จากการเรียนรู้วัฒนธรรมของคน ชาติอื่นมากขึ้น ส่วนผลทางลบ คือมีปัญหา อาชญากรรม ยาเสพติด การค้ามนุษย์ ภาระ งบประมาณของรัฐ การจัดให้บริการ สาธารณสุข และด้านความมั่นคง การ หลบหนีเข้าเมืองเป็นจำนวนมากที่ไม่ทราบ แน่ชัด</p>

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า สาเหตุที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาใช้แรงงานในเมือง เนื่องจากหนีปัญหาความยากจน การไม่มีงานทำและความไม่สงบภายในประเทศของแรงงานต่างด้าว ในส่วนของผลกระทบการจ้างแรงงานต่างด้าว มีหลายด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ซึ่งเกิดขึ้นในระยะยาว คือการหลบหนีเข้าเมืองซึ่งไม่ทราบจำนวนแน่นอน ซึ่งความจำเป็นที่ต้องแก้ไขเรื่องแรงงานต่างด้าว คือ การให้โอกาสด้านการจดทะเบียนเอกสารอย่างถูกต้อง รวมถึงการให้ค่าจ้างและสภาพการทำงานที่เหมาะสมแก่แรงงานย้ายถิ่นส่วนมาตรการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของไทยยังคงมีจุดอ่อน ในด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย เกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน สภาพการทำงาน และสิทธิประโยชน์ ๆ ของแรงงานต่างด้าว ในส่วนของความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ยังมีแนวโน้มที่เป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงของรัฐไทย ตามเกณฑ์ชีวิต 4 ประการของ Myron Weiner ได้แก่ ด้านอัตราการจ้างงาน ด้านการพัฒนาทางเศรษฐกิจ ด้านความแตกต่างทางวัฒนธรรม และด้านปริมาณของแรงงานภายในประเทศ นอกจากนี้ ยังพบว่า มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวหลายประการ ทั้งการจัดระเบียบบริหารแรงงานต่างด้าว เกี่ยวกับมาตรการปราบปราม ดูแลการเข้าออกงาน การดูแลด้านสังคม/สาธารณสุข ศูนย์ข้อมูลและข่าวสาร การแก้ไขกฎระเบียบ และการพัฒนาเศรษฐกิจชายแดน นอกจากนี้ควรจัดลำดับความสำคัญของอุตสาหกรรม และกิจการที่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำ รวมถึงการศึกษาการขาดแคลนแรงงานโดยไม่สามารถหาแรงงานไทยมาทำงานได้ ทั้งนี้ยังสามารถกำหนดนโยบายเพื่อนำมาใช้ในการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว ไม่ว่าจะเป็นนโยบายผ่อนผัน นโยบายป้องกันและปราบปรามแรงงานข้ามชาติ และนโยบายการควบคุมความประพฤติของแรงงานข้ามชาติ การกำหนดข้อกำหนดต่าง ๆ เช่น การเสนอให้ย้ายฐานการผลิตไปบริเวณชายแดน โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมบางประเภท ที่มีความต้องการใช้แรงงานไร้ฝีมือที่มีค่าจ้างต่ำ ซึ่งจะได้มีการจัดทำแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยแบบ ไปเช้า เย็นกลับ และต้องมีการสำรวจสถิติจำนวนแรงงานที่มาจดทะเบียนบ่อยครั้งขึ้น เพื่อจะได้นำสถิติข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจทางด้านนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพขึ้นด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจเลือกศึกษาปัจจัยประการหนึ่งเกี่ยวกับภัยคุกคามต่อความมั่นคงของรัฐไทยที่มีต่อระดับปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าว โดยผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยคุกคามต่อความมั่นคงของรัฐไทยตามเกณฑ์ชีวิต 4 ประการของ Weiner (n.d. อ้างถึงใน ศิพิมพ์ ศรีบัลลังก์, 2555) ได้แก่ ด้านอัตราการจ้างงาน ด้านการพัฒนาทางเศรษฐกิจ ด้านความแตกต่างทางวัฒนธรรม และด้านปริมาณของแรงงานภายในประเทศ เพื่อนำไปใช้ในการศึกษาปัจจัยคุกคามต่อความมั่นคงของรัฐไทยต่อปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบในการศึกษาการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ในจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเมือง การปกครอง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและสาธารณสุข ด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพต่อไป



ภาพที่ 2- 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสถานการณ์แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ภาคอุตสาหกรรม และศึกษามาตรการในการจัดการแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ภาคอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรีของประเทศไทย เพื่อเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย โดยรูปแบบการศึกษาใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ซึ่งมีลำดับการศึกษา ดังนี้

1. วิธีการศึกษา
2. การได้มาของข้อมูล (Key informant)
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะทำการวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 แบบ คือ

1. การศึกษาข้อมูลเอกสาร (Document research) เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสาร วิชาการ บทความ วารสาร รายงานการวิจัย ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต ข้อระเบียบ กฎหมาย เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา สถานการณ์แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ภาคอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัดชลบุรีของประเทศไทย เป็นต้น

2. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้ที่เป็น Key Informant บุคลากรภาครัฐทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น ภาคเอกชน และแรงงานต่างด้าว เพื่อตรวจสอบข้อค้นพบจากข้อมูลทุติยภูมิ และศึกษาประเด็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา สถานการณ์แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ภาคอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ของประเทศไทย การได้มาซึ่งข้อมูล การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีดังนี้

1. ด้านความมั่นคง สัมภาษณ์จากผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี สำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี และนักวิชาการด้านแรงงาน
2. ด้านเศรษฐกิจ สัมภาษณ์จากผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี ผู้ประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี และสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี
3. ด้านสังคมและสาธารณสุข สัมภาษณ์จากผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง บุคลากรสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ผู้ประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี และลูกจ้างแรงงานต่างด้าว
4. ด้านสิทธิมนุษยชน สัมภาษณ์จากผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง นักวิชาการด้านแรงงาน ผู้ประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี และลูกจ้างแรงงานต่างด้าว

การได้มาซึ่งมาซึ่งข้อมูล

การได้มาของผู้ให้ข้อมูลสำคัญผู้วิจัยได้ทำ Key informant การคัดเลือกใน 3 ขั้นตอน คือ

1. ผู้วิจัยจะศึกษาวิชาการ เอกสาร วิชาการ บทความ วารสาร รายงานการวิจัย ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต ช้อระเบียบ กฎหมาย เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา สถานการณ์แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ภาคอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรีของประเทศไทย เพื่อให้ได้บุคคลที่สำคัญองค์กร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าว ไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรีของประเทศไทย
2. เมื่อได้รายชื่อบุคคลสำคัญ องค์กรหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่เกี่ยวข้อง ในช่วงที่ 1 ผู้วิจัย จะทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญจากสำนักจัดหางานจังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ของประเทศไทย และขอให้ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญทำการเสนอรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ องค์กร หรือหน่วยงานอื่น หรือ ผู้ที่จะสามารถให้ข้อมูลจริงด้านการบริหารจัดการแรงงาน ต่างด้าว ไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ของประเทศไทย
3. นำรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ, องค์กร และผู้ที่สามารถให้ข้อมูลจริงที่ได้รับการเสนอจากผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ครั้งแรก และรายชื่อผู้เชี่ยวชาญหรือองค์กรจากการวิเคราะห์เอกสารว่าหน่วยงานใดที่มีความเชี่ยวชาญและเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยมากที่สุด แล้วทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยวิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

ตารางที่ 3-1 จำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา สถานการณ์แรงงานต่าง
 ค้าไร้ฝีมือ ภาคอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรีของประเทศไทย

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	จำนวน (คน)
1. สำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี	1
2. เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง	1
3. บุคลากรสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี	1
4. เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี	1
5. ดร.สาโรจน์ วสุวานิช ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี	1
6. ดร.พีระพงษ์ สุนทรวิภาต นักวิชาการด้านแรงงาน	1
7. ผู้ประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี	2
8. ลูกจ้างแรงงานต่างค้า	6
รวม	14

หมายเหตุ: ผู้วิจัยไม่สามารถระบุชื่อและตำแหน่งของผู้บริหารแต่ละหน่วยงานได้เนื่องจากเป็น
 จรรยาบรรณของนักวิจัยที่จะต้องไม่เปิดเผยรายละเอียดของผู้ให้ข้อมูลซึ่งอาจมีผลได้ผลเสียต่อผู้ให้
 ข้อมูลได้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสาร
 และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลจากการรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมา
 สร้างเครื่องมือตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการพูดคุย สอบถาม สัมภาษณ์ และ
 สัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่ง โครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการ
 วิเคราะห์เอกสารตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

แบบสัมภาษณ์จะมีลักษณะเดียว คือ แบบสัมภาษณ์กึ่ง โครงสร้างที่ใช้สัมภาษณ์ผู้ให้
 ข้อมูลที่สำคัญ (Key informant) ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการภาครัฐด้านความมั่นคงในการบริหาร
 จัดการแรงงาน ต่างค้า ไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรีของประเทศไทย ใน
 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเมืองการปกครอง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและสาธารณสุข
 ด้านสิทธิมนุษยชน โดยคำถามมี 2 ประเด็น คือ

ประเด็นที่ 1 การดำเนินการ ปัญหา และข้อจำกัดของการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

ประเด็นที่ 2 แนวทางการพัฒนาการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสัมภาษณ์ ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interviews) ซึ่งเป็นวิธีการสัมภาษณ์ที่ยืดหยุ่นและเปิดกว้างจะถามอะไรก่อนหลังก็ได้ ผู้วิจัยเตรียมประเด็นคำถามต่าง ๆ ที่กำหนดไว้เพื่อให้ได้คำตอบครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรม
2. วิเคราะห์ข้อมูลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริการจัดการแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ภาคอุตสาหกรรม
3. กำหนดแนวทางในการสัมภาษณ์
4. สร้างแบบสัมภาษณ์ และพัฒนาปรับปรุง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการเข้าถึงข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร (Review data) และการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร (Review data) เป็นการศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือวิจัย รวมถึงการศึกษาเพื่อหาคำตอบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อที่ 1 และ 2 ดังนี้
 - 1.1 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกันโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย
 - 1.2 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์กฎหมายที่ใช้ในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย
 - 1.3 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ของมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงปฐมภูมิ (Primary data) โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เป็นศึกษาวิธีการสร้างคำถามในการสัมภาษณ์จากเอกสารงานวิจัย เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหา จะ ได้มีความชัดเจนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 4 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อจำกัดของการดำเนินการและเสนอแนวทางในการพัฒนาการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) มีกระบวนการดังนี้

1. นัดสัมภาษณ์โดยเริ่มจากการชี้แจงรายละเอียดถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย กับกลุ่มตัวอย่างที่ผ่านการเลือกสรร หากมีการตกลงยินดีให้การสัมภาษณ์จึงทำการแจ้งรายละเอียดถึงวัน เวลา และสถานที่นัดหมาย

2. ผู้วิจัยและทีมงาน จัดเตรียมทีมงานและทำความเข้าใจในเรื่องของบทบาทหน้าที่และประเด็นข้อมูลในการสัมภาษณ์

3. ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้สอบถามข้อมูลทั้งหมดด้วยตนเองและอัดเสียงสัมภาษณ์ (ในกรณีที่ยินยอมให้อัดเสียง) พร้อมทั้งจดข้อมูลในแบบฟอร์มการสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

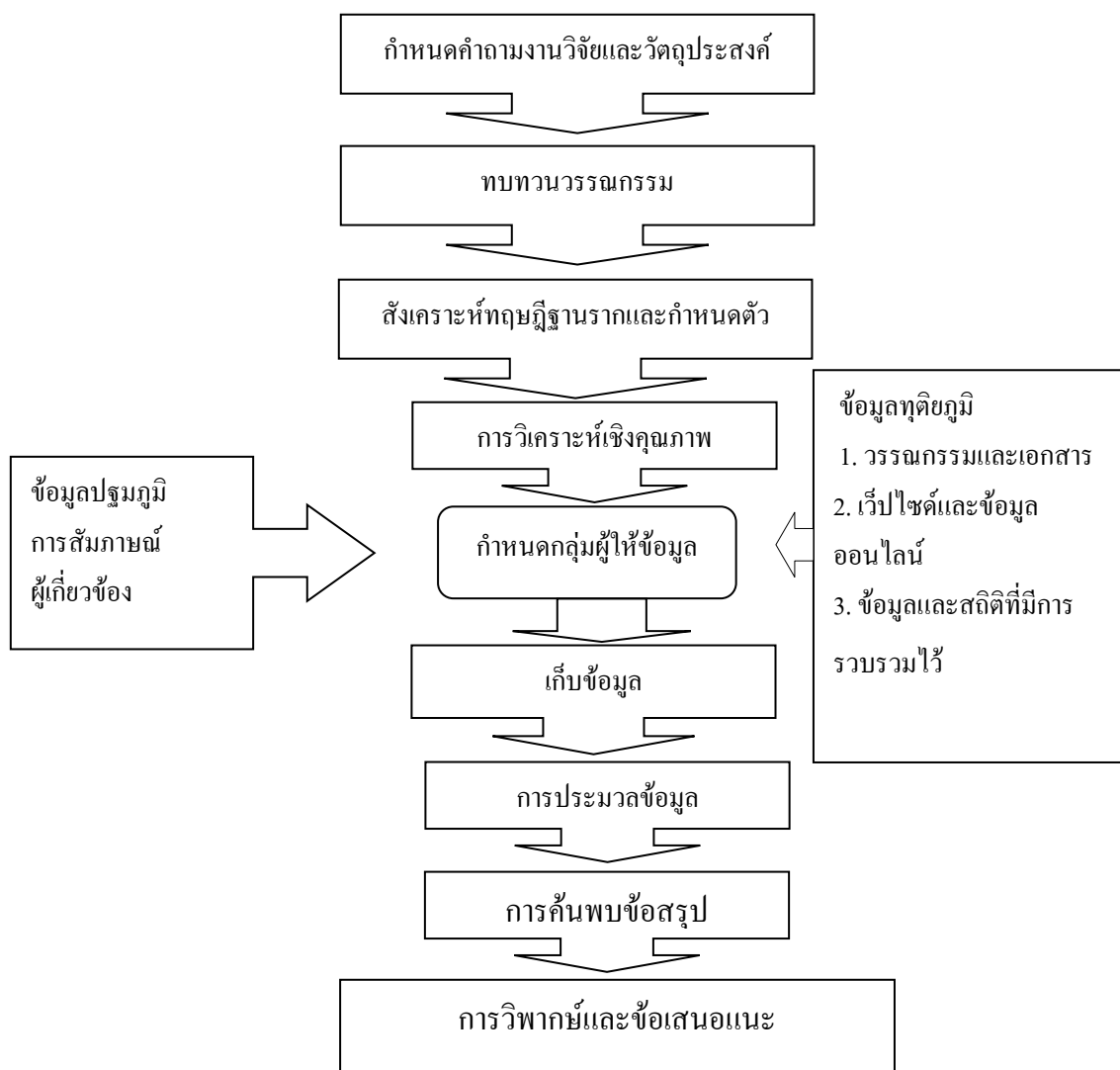
4. จากนั้นผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาถอดเทป เพื่อเรียบเรียง และวิเคราะห์ผลที่ได้ต่อไป หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วผู้วิจัยจะประมวลผลข้อมูลที่ได้จากทั้งเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยการสรุปคำตอบจากแบบสัมภาษณ์มีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูลจากบันทึกการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลาย ๆ แห่ง และเอกสารบันทึกสรุปข้อมูลทุกข้อมูมิ

2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร มาบันทึกความถี่ของข้อมูลที่ซ้ำกัน

3. สรุปข้อค้นพบที่ได้จากการสัมภาษณ์และข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสารเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์แบบสามเส้าระเบียบวิธีวิทยา (Methodology triangle)

ผู้วิจัยขอประมวลวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามรูปแบบโครงงานออกแบบงานวิจัย ตามภาพที่ 3-1



ภาพที่ 3-1 การออกแบบงานวิจัย

วิธีการในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ ข้อมูล จะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร วิธีการวิเคราะห์จะเป็นไปตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative data) คือ พรรณนาข้อมูลในปรากฏการณ์ หรือรูปธรรม และวิเคราะห์ตีความข้อมูลเพื่อสร้างข้อสรุปเกี่ยวกับแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ เพื่อสามารถเสริมสร้างความมั่นคงให้กับประเทศ

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง การจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย นั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาวิเคราะห์นโยบายและมาตรการ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และการดำเนินการ ปัญหา และข้อจำกัดของนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย รวมถึงเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

โดยการวิเคราะห์ผลการศึกษาระยะการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาจากเอกสาร วิชาการ บทความ วารสาร รายงานการวิจัย ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต ชีวประวัติ กฎหมาย เพื่อวิเคราะห์นโยบายและมาตรการ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และการดำเนินการ ปัญหา และข้อจำกัดของนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย เพื่อให้ได้บุคคลที่สำคัญ องค์กร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ภาครัฐด้านความมั่นคงในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรีของประเทศไทยเพื่อนำมาสัมภาษณ์หาข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์การดำเนินการ ปัญหา และข้อจำกัดของนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยและเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 5 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์กฎหมายในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

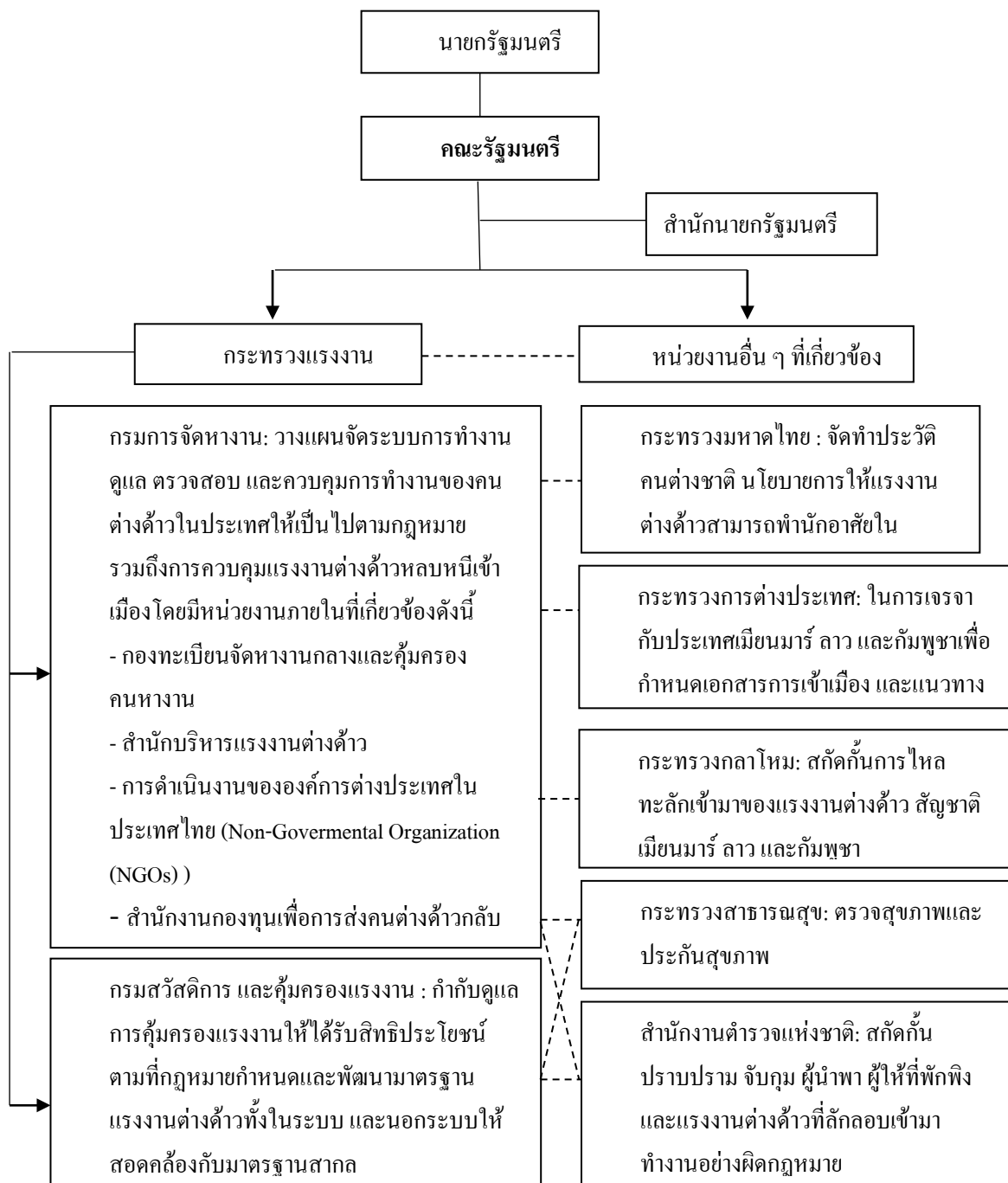
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์มาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์การดำเนินการ ปัญหา และข้อจำกัดของนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

ตอนที่ 5 ผลการเสนอแนวทางในการพัฒนาการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

ในส่วนนี้เป็นผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย เป็นการศึกษาข้อมูลเอกสาร (Document research) จากพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง พระราชกำหนด ประกาศกระทรวงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว รวมถึงข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตอันเกี่ยวข้องกับการกิจ บทบาท หน้าที่รับผิดชอบต่อแรงงานต่างด้าวของหน่วยงานที่ถูกกำหนดไว้ในกฎหมายต่าง ๆ โดยผลที่พบจากการศึกษาสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้



ภาพที่ 4-1 หน่วยงานส่วนกลางที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคง
ด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

ที่มา: จากการค้นข้อมูลของผู้วิจัย เมื่อวันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2560

หมายเหตุ : — หมายถึง การทำงานตามโครงสร้างของหน่วยงานหลัก

--- หมายถึง การทำงานร่วมกันในเชิงประสานงานระหว่างหน่วยงาน

จากภาพที่ 4-1 พบว่า หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย โดยนโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวนั้นเป็นนโยบายของรัฐบาล ซึ่งต้องผ่านความเห็นชอบจากมติคณะรัฐมนตรีและตั้งการผ่านสำนักนายกรัฐมนตรีในการประสานงานกับแต่ละกระทรวงในการรับนโยบายไปปฏิบัติ โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ดังนี้

1. กระทรวงแรงงานทำหน้าที่ดำเนินการจดทะเบียนทั้งนายจ้าง และแรงงานต่างด้าวโดยมีกรมการจัดหางานเป็นผู้ดำเนินการหลักเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าวโดยมีหน้าที่จัดระบบการทำงานของคนต่างด้าว โดยมีภารกิจเพื่อดูแล ตรวจสอบ และควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศให้เป็นไปตามกฎหมายและเกิดประโยชน์แก่ประเทศไทยมากที่สุด รวมถึงการควบคุมแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ซึ่งได้รับการผ่อนผันให้ประกอบอาชีพเป็นการชั่วคราวโดยมีการดำเนินงานดังนี้ (กรมการจัดหางาน, 2559)

1. พิจารณาออกใบอนุญาตทำงาน ต่ออายุใบอนุญาตทำงานเปลี่ยนแปลงรายการในใบอนุญาตทำงาน รับแจ้งเข้า – ออกจากการทำงานของคนต่างด้าว
2. จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว
3. ปรับปรุงพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในการห้ามคนต่างด้าวทำ
4. ศึกษาวิจัยงานในอาชีพและวิชาชีพห้ามคนต่างด้าวทำ
5. ปรับปรุงระเบียบวิธีการคิดค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน
6. วางมาตรการจัดระบบเพื่อควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายให้เข้ามาโดยถูกต้องตามกฎหมาย

7. ควบคุม ดูแล และตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวให้เป็นไปตามกฎหมาย
8. จัดระบบการดำเนินงานขององค์กรเอกชนต่างประเทศ NGOs

1.1 กรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการแรงงานต่างด้าว โดยมีหน่วยงานที่สังกัดกรมการจัดหางานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวดังนี้

1.1.1 กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางานทำหน้าที่ดังนี้ (กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน, กรมการจัดหางาน, 2559)

1.1.1.1 กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการคุ้มครองคนหางานและตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว

1.1.1.2 ตรวจสอบ ควบคุมการจัดหางานให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

1.1.1.3 สร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันทั้งภาครัฐและประชาชน

1.1.1.4 ตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการรวมทั้ง
ประสานการปราบปราม จับกุมละดำเนินคดีคนต่างด้าวทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต

1.1.2 สำนักบริหารแรงงานต่างด้าวทำหน้าที่ดังนี้ (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว,
กรมการจัดหางาน, 2559)

1.1.2.1 เสนอแนะนโยบาย พัฒนาระบบและรูปแบบการอนุญาตและผ่อนผัน
การทำงานของคนต่างด้าวประสาน และกำหนดหลักเกณฑ์การเคลื่อนย้ายบุคลากรต่างชาติเข้ามา
ประกอบอาชีพหรือวิชาชีพ

1.1.2.2 พิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว

1.1.2.3 จัดทำทะเบียนคนต่างด้าวและเครือข่ายสารสนเทศคนต่างด้าวที่ขอ
อนุญาตทำงานบริหารกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกประเทศไทย

1.1.2.4 ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการกองทุนเพื่อการส่ง
คนต่างด้าวกลับออกไปนอกประเทศไทย คณะกรรมการพิจารณาการดำเนินงานขององค์กรเอกชน
ต่างประเทศคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์การ
ทำงานของคนต่างด้าวคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นเพื่อ
แก้ไขปัญหาการทำงานของคนต่างด้าว ตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว

1.1.2.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่
เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

1.1.3 การดำเนินงานขององค์กรต่างประเทศในประเทศไทย (Non-Governmental
Organization (NGOs)) ทำหน้าที่พิจารณาอนุญาตจำนวนตำแหน่ง และลักษณะงานของคนต่างด้าว
ซึ่งเข้ามาทำงานให้กับองค์กร เอกชนต่างประเทศและในสำนักงานภูมิภาค (การดำเนินงานของ
องค์กรต่างประเทศในประเทศไทย, 2559)

1.1.4 สำนักงานกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกประเทศไทยมี
อำนาจหน้าที่ดังนี้ (สำนักงานกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร, 2559)

1.1.4.1 บริหารจัดการกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกประเทศ
ไทย

1.1.4.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการกองทุนเพื่อการส่งคน
ต่างด้าวกลับออกไปนอกประเทศไทย

1.1.4.3 ดำเนินการบริหารด้านการเงิน การบัญชี เงินกองทุนเพื่อการส่งคนต่าง
ด้าวกลับออกไปนอกประเทศไทย

1.1.4.4 วางหลักเกณฑ์ แนวทางในการเก็บเงินหรือคืนเงินประกันค่าใช้จ่ายในการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกประเทศไทย

1.1.4.5 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.1.5 สำนักงานจัดหางานจังหวัด มีหน้าที่ในการควบคุม ดูแล การทำงานของคนต่างด้าวดังนี้

1.1.5.1 ควบคุม ดูแล และตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว รวมทั้งสืบสวนสอบสวนหาเบาะแส ตรวจสอบ ตรวจสอบ ปรามปรามจับกุมดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตและนายจ้างซึ่งกระทำผิดกฎหมาย

1.1.5.2 พิจารณาออกใบอนุญาตทำงาน / ต่ออายุใบอนุญาตทำงาน / ขยายระยะเวลาใบอนุญาตทำงาน / เปลี่ยนหรือเพิ่มการทำงานท้องถิ่นและสถานที่ ในการทำงาน / ออกใบแทนใบอนุญาตทำงาน / รับแจ้งคนต่างด้าวเข้า ย้าย ออกจากงาน / คำร้องแก้ไขเปลี่ยนแปลงรายการในใบอนุญาตทำงาน

1.1.5.3 จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว

1.1.5.4 ออกใบอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมือง (สัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชา) ตามมติคณะรัฐมนตรี

1.2 กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน มีหน้าที่ในการกำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงานต่างด้าวทั้งในระบบ และนอกระบบให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล กำกับดูแลการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด ส่งเสริมและพัฒนาการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงาน และมาตรฐานแรงงานให้แก่แรงงานต่างด้าวทั้งในระบบ และนอกระบบ

2. กระทรวงมหาดไทย

ทำหน้าที่จัดทำทะเบียนประวัติคนต่างชาติออกประกาศเกี่ยวกับการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชาสามารถพำนักอาศัยในประเทศไทยโดยมีกรมการปกครองเป็นฝ่ายดำเนินการโดยอาศัยอำนาจมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522

3. กระทรวงสาธารณสุข

เป็นหน่วยงานหลักในการดูแลทางการแพทย์และสาธารณสุขแก่แรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคม โดยทำหน้าที่ตรวจสอบสุขภาพและประกันสุขภาพให้แก่แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา

4. กระทรวงกลาโหมทำหน้าที่ออกนโยบายเกี่ยวกับการสกัดกั้นการไหลทะลักเข้ามาของแรงงานต่างด้าว สัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา

5. กระทรวงการต่างประเทศ

ทำหน้าที่ในการเจรจากับประเทศเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชาเพื่อกำหนดเอกสารการเข้าเมือง และแนวทางปฏิบัติ

6. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

มีหน้าที่ออกนโยบายเกี่ยวกับการสกัดกั้น ปรามปราม จับกุม ผู้นำพา ผู้ให้ที่พักพิงและแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย รวมทั้งเอาผิดกับนายจ้างที่จ้างแรงงานผิดกฎหมายกับแรงงานต่างด้าวโดยมีสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการแรงงานต่างด้าว มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

6.1 เป็นฝ่ายอำนวยการด้านยุทธศาสตร์ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติในการวางแผนควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองและหน่วยงานในสังกัด

6.2 ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยการทะเบียนคนต่างด้าว กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญาทั่วราชอาณาจักร

6.3 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

และสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

1. ตรวจสอบคัดกรองบุคคลและยานพาหนะทุกประเภทที่ผ่านเข้า-ออก ราชอาณาจักร
2. บริการคนเข้าเมืองตามนโยบายของรัฐด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว การค้า การลงทุน และการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ
3. ตรวจสอบและดูแลคนเข้าเมืองที่พักอาศัย อยู่ในราชอาณาจักร
4. ป้องกันปราบปรามการกระทำผิดของคนเข้าเมือง รวมทั้งอาชญากรรมข้ามชาติในรูปแบบต่าง ๆ

บทวิเคราะห์

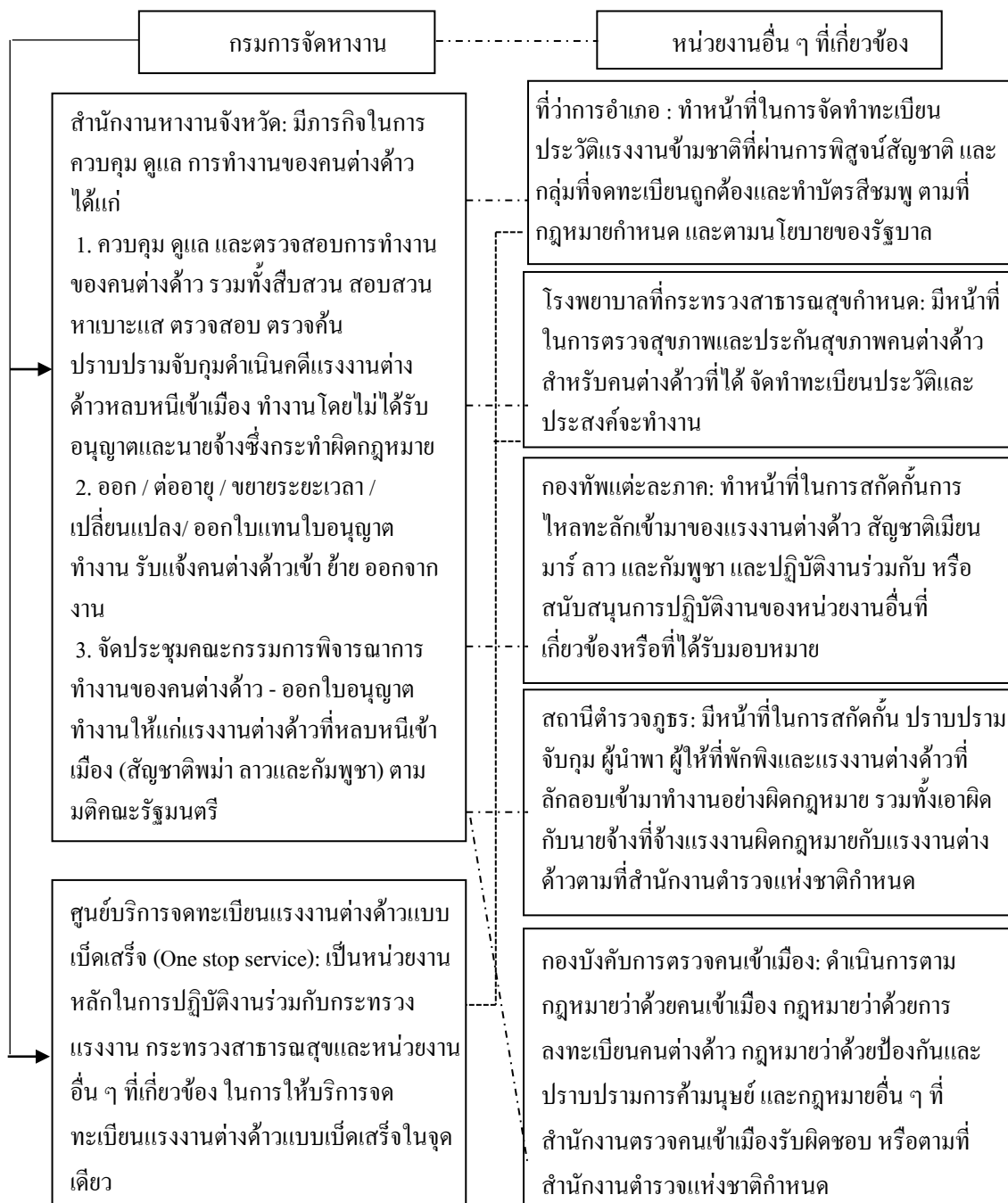
จากข้อมูลดังกล่าวในข้างต้นจะเห็นได้ว่ามีหน่วยงาน และกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวถึง 6 กระทรวง และมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ถึง 8 หน่วยงาน โดยผู้วิจัยมองว่าอาจเกิดปัญหาหลัก ๆ อยู่ 2 ประเด็นได้แก่

1. ปัญหาด้านทรัพยากรทางการบริหาร เนื่องจากหน่วยงานที่ทำหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าวมีเพียงกรมการจัดหางาน กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน ของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ของกระทรวงมหาดไทยที่เป็นหน่วยงานหลัก

ส่วนหน่วยงานอื่น ๆ นั้นเป็นเพียงหน่วยงานที่รับผิดชอบตามภารกิจงานตามนโยบายจาก นายกรัฐมนตรี และคณะรัฐบาล ทำให้ไม่มีทรัพยากรทางการบริหาร ได้แก่ กำลังพล วัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณที่ไม่เพียงพอ เพราะต้องแบ่งงานมารับผิดชอบมาปฏิบัติงานด้านแรงงานต่างด้าวซึ่ง ไม่ทราบจำนวนที่แน่ชัด

2. ปัญหาทางด้านการบริหารจัดการจากกรณีที่มีหน่วยงาน และกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับ แรงงานต่างด้าวถึง 6 กระทรวง และมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ถึง 8 หน่วยงาน ทำให้เกิดความไม่มี เอกภาพทางด้านการบริหาร เริ่มตั้งแต่การวางแผน การสั่งการ ภาระการประสานงานกันระหว่าง หน่วยงานที่ไม่มีการเชื่อมโยงข้อมูลถึงกัน ซึ่งจะดำเนินการภารกิจแต่ละครั้งยังต้องมีการจัดการ ประชุมขึ้นทำให้เกิดความล่าช้าของการดำเนินการจัดการแรงงานต่างด้าวได้ ซึ่งอาจทำให้ปัญหาที่มี ความรุนแรงมากยิ่งขึ้น

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นเกี่ยวกับหน่วยงานส่วนกลางที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายและ มาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่เป็นผู้รับมอบนโยบายจากนายกรัฐมนตรี และคณะรัฐบาล โดยมีหน่วยงาน ในส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับนำเอานโยบายเกี่ยวกับการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ไปปฏิบัติดังนี้ (ภาพที่ 4-2)



ภาพที่ 4-2 ความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานส่วนกลาง กับหน่วยงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับนำเอา นโยบายเกี่ยวกับการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าว ไร้ฝีมือ ไปปฏิบัติ

ที่มา: จากการค้นข้อมูลของผู้วิจัย เมื่อวันที่ 19 มกราคม พ.ศ.2560

หมายเหตุ: — หมายถึง การทำงานตามโครงสร้างของหน่วยงานหลัก

- - - - - หมายถึง การทำงานร่วมกันในเชิงประสานงานระหว่างหน่วยงาน

จากภาพที่ 4-2 พบว่า หน่วยงานส่วนภูมิภาคที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ซึ่งต้องรับคำสั่งจากหน่วยงานหลักในส่วนกลางมาปฏิบัติ โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ดังนี้

1. สำนักงานหางานจังหวัด

ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2545 กำหนดให้สำนักงานจัดหางานมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง มีภารกิจในการควบคุม ดูแล การทำงานของคนต่างด้าวได้แก่

1.1 ควบคุม ดูแล และตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว รวมทั้งสืบสวน สอบสวน หาเบาะแส ตรวจสอบ ตรวจสอบ ปรากฏปรากฏจับกุมดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตและนายจ้างซึ่งกระทำผิดกฎหมาย

1.2 พิจารณาออกใบอนุญาตทำงาน / ต่ออายุใบอนุญาตทำงาน / ขยายระยะเวลาใบอนุญาตทำงาน / เปลี่ยนหรือเพิ่มการทำงานท้องที่และสถานที่ ในการทำงาน / ออกใบแทนใบอนุญาตทำงาน / รับแจ้งคนต่างด้าวเข้า ย้าย ออกจากงาน / คำร้องแก้ไขเปลี่ยนแปลงรายการในใบอนุญาตทำงาน

1.3 จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว - ออกใบอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมือง (สัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชา) ตามมติคณะรัฐมนตรี

2. ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service)

เป็นหน่วยงานหลักในการปฏิบัติงานร่วมกับกระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดเวลาเปิดดำเนินการของศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเบ็ดเสร็จ ในวันที่ 1 เมษายน 2559 และกำหนดวัน เวลา การให้บริการได้ตามความเหมาะสม ไม่เกินวันที่ 29 กรกฎาคม 2559 พร้อมทั้งให้จังหวัดเตรียมจัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ

3. ที่ว่าการอำเภอ

ทำหน้าที่ในการจัดทำทะเบียนประวัติแรงงานข้ามชาติที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ และกลุ่มที่จดทะเบียนถูกต้องและทำบัตรสีชมพูหรือตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายของรัฐบาล

4. โรงพยาบาล

มีหน้าที่ในการตรวจสอบและประกันสุขภาพคนต่างด้าว สำหรับคนต่างด้าวที่ได้จัดทำทะเบียนประวัติและประสงค์จะทำงาน จะต้องเข้ารับการตรวจสอบ ณ สถานพยาบาลที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดดังนี้

4.1 กรุงเทพมหานคร ตรวจสอบสุขภาพได้ 7 แห่ง ดังนี้

โรงพยาบาลกลาง

โรงพยาบาลนพรัตน์

โรงพยาบาลเลิศสิน

โรงพยาบาลราชวิถี

โรงพยาบาลตากสิน

โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์

โรงพยาบาลวชิระพยาบาล

4.2 จังหวัดอื่น ตรวจสอบสุขภาพ ณ โรงพยาบาลที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด

5. กองทัพแต่ละภาค

ทำหน้าที่ในการสกัดกั้นการไหลทะลักเข้ามาของแรงงานต่างด้าว สัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา และปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

6. สถานีตำรวจภูธร

มีหน้าที่ในการสกัดกั้น ปราบปราม จับกุม ผู้นำพา ผู้ให้ที่พักพิงและแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย รวมทั้งเอาผิดกับนายจ้างที่จ้างแรงงานผิดกฎหมายกับแรงงานต่างด้าวตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด

7. กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง

สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

7.1 ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยการลงทะเบียนคนต่างด้าว กฎหมายว่าด้วยป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และกฎหมายอื่น ๆ ที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองรับผิดชอบ หรือตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด

7.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการพิจารณาคนเข้าเมือง

7.3 ดำเนินการเกี่ยวกับการเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร

7.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว

7.5 ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

นอกจากนี้กองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองยังได้จัดตั้งศูนย์บริการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) ในการให้บริการงานขอยู่ต่อ / รายงานตัว 90 วัน / ตรวจลงตรา และอนุญาตเพื่อกลับเข้ามาในราชอาณาจักรอีกให้แก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) ภายในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งปัจจุบันมีอยู่ 2 แห่ง ได้แก่ เมเจอร์ ฮอลลิวูด สุขสวัสดิ์ และห้าง อิมพีเรียล ลาดพร้าว

บทวิเคราะห์

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่ามีหน่วยงานระดับภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับการจัดการแรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์ที่ทำหน้าที่ถึง 7 หน่วยงาน โดยผู้วิจัยมองว่าอาจเกิดปัญหาหลัก ๆ อยู่ 3 ประเด็นได้แก่

1. ปัญหาด้านทรัพยากรทางการบริหาร เนื่องจากหน่วยงานที่ทำหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์สำนักงานงานจังหวัด ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ และกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ที่เป็นหน่วยงานหลัก ส่วนหน่วยงานอื่น ๆ โดยเฉพาะทางด้าน กองทัพ โรงพยาบาล นั้นเป็นเพียงหน่วยงานที่รับผิดชอบตามภารกิจงานตามนโยบายจากนายกรัฐมนตรี และคณะรัฐบาล ทำให้ไม่มีทรัพยากรทางการบริหาร ได้แก่ กำลังพล วัสดุ อุปกรณ์และงบประมาณที่ไม่เพียงพอ เพราะต้องแบ่งงานมารับผิดชอบมาปฏิบัติงานด้านแรงงานต่างด้าวซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่ชัด

2. ปัญหาทางการบริหารจัดการจากการที่มีหน่วยงาน และกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวถึง 6 กระทรวง และมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ถึง 8 หน่วยงาน ทำให้เกิดความไม่มีเอกภาพทางการบริหาร เริ่มตั้งแต่การวางแผน การสั่งการ และการประสานงานกันระหว่างหน่วยงานที่ไม่มีการเชื่อมโยงข้อมูลถึงกัน ซึ่งจะดำเนินการภารกิจแต่ละครั้งยังต้องมีการจัดการประชุมขึ้นทำให้เกิดความล่าช้าของการดำเนินการจัดการแรงงานต่างด้าวได้ ซึ่งอาจทำให้ปัญหาที่มีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น

3. ปัญหาความชัดเจนของแผนการดำเนินการ เนื่องจากกรมมีมาตรการเป็นจำนวนมาก รวมถึงการจัดตั้งคณะกรรมการต่าง ๆ อาทิ คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) คณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ ซึ่งมีภารกิจบางอย่างที่ซับซ้อนกัน และยังเป็นการจัดมาเพื่อเข้าช้ชื้อกับกรมการจัดหางาน ให้ขาดความชัดเจนทางด้านอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นชี้ให้เห็นว่าหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

นี้มีสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่ดำเนินการเป็นหลัก โดยปฏิบัติงานร่วมกับกระทรวงต่าง ๆ ได้แก่ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงกลาโหม กระทรวงสาธารณสุข และหน่วยงานส่วนภูมิภาคที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ที่สำคัญคือ สำนักงานหางานจังหวัดศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ ที่ว่าการอำเภอ กองทัพบกแต่ละภาค โรงพยาบาล สถานีตำรวจ และกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์กฎหมายในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

จากการศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลกฎหมายในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยพบว่า มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลักอยู่ 6 ฉบับ โดยมีรายละเอียดวัตถุประสงค์ และสาระสำคัญดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 สรุปกฎหมายหลักในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

กฎหมาย	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522	เพื่อสกัดกั้น คัดกรอง แรงงานต่างด้าวในการเข้ามาทำงานให้ เป็นไปตามคุณสมบัติที่วางไว้	1. กำหนดอำนาจ ความรับผิดชอบของ คณะกรรมการพิจารณาคนเข้าเมืองในการ อนุญาต หรือการยกเว้นการตรวจลงตราให้แก่ แรงงานต่างด้าวในการเข้ามาทำงาน 2. กำหนดการตรวจลงตราและการยกเว้นการตรวจลงตราให้แก่แรงงานต่างด้าวที่ขาดคุณสมบัติ 3. หลักเกณฑ์การเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย 4. หลักเกณฑ์การส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกประเทศไทย 5. กำหนดโทษสำหรับการเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย	1. กระทรวงกลาโหม 2. กระทรวงการ ต่างประเทศ 3. กระทรวงมหาดไทย (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง)

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

กฎหมาย	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
พระราชบัญญัติ การทำงานของคนต่างด้าว ฉบับปี พ.ศ.2551	เพื่อกำหนดประเภท งานของแรงงานต่าง ด้าว และหน้าที่ที่ นายจ้างต้องเน้นการ รวมถึงการคุ้มครอง ดูแลคนงานต่างด้าว	1. การกำหนดประเภทงานเพื่อออก ใบอนุญาตในการทำงานให้แก่คนงานต่างด้าว และกำหนดให้เสียค่าธรรมเนียม เพื่อปกป้อง ผลประโยชน์ของชาติ และโอกาสในการ ประกอบอาชีพของคนไทย 2. ขั้นตอน ข้อกำหนด หน้าที่ของนายจ้าง และ คนงานต่างด้าวในการขออนุญาตทำงานใน ประเทศไทย 3. กองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไป นอกประเทศไทย 4. การกำกับดูแลจับกุม ปรามปรามคนงาน ต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานในประเทศไทย รวมถึงบทกำหนดโทษของการกระทำ ความผิด	กระทรวงแรงงาน (กรมการจัดหางาน, กรม สวัสดิการ และคุ้มครอง แรงงาน)
พระราชบัญญัติ ป้องกันและ ปรามปราม การค้ามนุษย์ พ.ศ.2551	เพื่อปกป้อง คุ้มครองแรงงาน ต่างด้าวจากการถูก การค้ามนุษย์จาก นายจ้างชาวไทย	1. เป็นกำหนดมาตรการการป้องกันและ ปรามปรามการค้ามนุษย์ โดยคุ้มครอง แรงงานต่างด้าวจากการถูกแสวงหาประโยชน์ โดยมิชอบการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ 2. ลักษณะของการกระทำความผิดเกี่ยวกับ การค้ามนุษย์ 3. การกำหนดโครงสร้าง คุณสมบัติ และ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ รวมถึง เจ้าหน้าที่พนักงานป้องกันและปรามปราม การค้ามนุษย์ 4. ระบุเกี่ยวกับการช่วยเหลือและคุ้มครอง สวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ของ แรงงานต่างด้าว 5. การกำหนดการจัดตั้งกองทุนเพื่อการ ป้องกันและปรามปรามการค้ามนุษย์ของ แรงงานต่างด้าว 6. การกำหนดบทลงโทษเกี่ยวกับการกระทำ ความผิดฐานค้ามนุษย์	1. กระทรวงแรงงาน (กรมการจัดหางาน) 2. กระทรวงมหาดไทย (สำนักงานตำรวจ แห่งชาติ และ สำนักงานตรวจคนเข้า เมือง) 3. กระทรวงพัฒนา สังคมและความมั่นคง ของมนุษย์

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

กฎหมาย	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	กำหนดความคุ้มครองต่อการใช้แรงงานต่างด้าว ซึ่งใช้มาตรฐานเดียวกันกับแรงงานชาวไทย	กำหนดถึงความคุ้มครองในการใช้งาน แรงงานต่างด้าวจากนชายจ้าง ใน 7 กรณี ได้แก่ 1. วันและเวลาทำงาน 2. ค่าจ้างและค่าล่วงเวลา 3. วันลา และวันหยุด 4. ค่าชดเชย 5. การจ้างแรงงานเด็ก 6. การจ้างแรงงานหญิง 7. การกำหนดความปลอดภัยในการทำงาน	1. กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ) 2. กระทรวงแรงงาน (กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน)
พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533	เป็นการให้ความช่วยเหลือทางด้านความคุ้มครองเกี่ยวกับสุขภาพและชีวิต	กล่าวถึงความคุ้มครองต่อผู้ประกันตน ใน 7 กรณี ได้แก่ 1. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย 2. ทูพพลภาพ 3. ตาย 4. คลอดบุตร 5. สงเคราะห์บุตร 6. ชราภาพ 7. วางงาน	1. กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ) 2. กระทรวงแรงงาน (กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน)

ที่มา: จากการค้นข้อมูลของผู้วิจัย เมื่อวันที่ 25 มกราคม พ.ศ.2560

จากตารางที่ 4-1 พบว่า กฎหมายในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยที่สำคัญได้แก่

1. พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522

การจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยนั้น จะเริ่มต้นจากพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ในการเป็นกฎระเบียบหลักที่จะให้อนุญาตตรวจลงตรา หรือยกเว้นการตรวจลงตราให้แก่แรงงานต่างด้าวในการเข้ามาทำงานเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายและคัดกรองผู้ที่ไม่ประสงค์ที่จะเข้ามายังประเทศไทยแบบผิดกฎหมาย อันจะก่อให้เกิดผลกระทบอื่น ๆ ตามมา โดยพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 นั้นมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

มีรายละเอียดดังนี้ (ตารางที่ 4-2)

ตารางที่ 4-2 ประเด็นสำคัญ และสาระสำคัญของพระราชบัญญัติคนเข้าเมืองพ.ศ.2522 ที่มีต่อการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไว้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

ประเด็นสำคัญ	รายละเอียด
1. กำหนดอำนาจ ความรับผิดชอบของคณะกรรมการพิจารณาคนเข้าเมืองในการอนุญาต หรือการยกเว้นการตรวจลงตราให้แก่แรงงานต่างด้าวในการเข้ามาทำงาน	<p>1. คณะกรรมการพิจารณาคนเข้าเมืองประกอบด้วยปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงการต่างประเทศอธิบดีกรมตำรวจ อธิบดีกรมแรงงาน อธิบดีกรมอัยการ เลขานุการ คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน เลขานุการสภาความมั่นคงแห่งชาติ ผู้อำนวยการองค์การส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการ และผู้บังคับการกองตรวจคนเข้าเมือง เป็นกรรมการและเลขานุการ</p> <p>2. คณะกรรมการพิจารณาคนเข้าเมืองมีอำนาจ ความรับผิดชอบในการอนุญาต และเพิกถอนการอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาอยู่ในประเทศไทย</p> <p>3. คณะกรรมการพิจารณาคนเข้าเมืองมีหน้าที่ในการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของคนต่างด้าวซึ่งขอเข้ามาอยู่ในประเทศไทย</p>
2. กำหนดการตรวจลงตราและการยกเว้นการตรวจลงตราให้แก่แรงงานต่างด้าว	<p>การตรวจลงตราและการยกเว้นการตรวจลงตราให้กับแรงงานต่างด้าวนั้นจะต้องมีลักษณะดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ต้องเป็นผู้มีหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง 2. เป็นผู้ที่ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาของศาลไทยหรือคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย หรือคำพิพากษาของศาลต่างประเทศ เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดที่ยกเว้นไว้ในกฎกระทรวง 3. ไม่เข้าประเทศมาเพื่อมีอาชีพเป็นกรรมกร หรือเข้ามาเพื่อรับจ้างทำงานด้วยกำลังกาย โดยไม่ได้อาศัยวิชาความรู้หรือการฝึกทางวิชาการ หรือเข้ามาเพื่อทำงานอื่นที่ไม่เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว รวมถึงมีพฤติการณ์เป็นที่น่าเชื่อว่าเข้ามาเพื่อการค้าประเวณี การค้าหญิง หรือเด็ก การค้ายาเสพติดให้โทษ การลักลอบหนีภาษีศุลกากร หรือเพื่อประกอบกิจการอื่นที่มีผลกระทบต่อประชาชนไทย 4. เป็นผู้ที่ผ่านมาการตรวจสุขภาพจากแพทย์ตรวจคนเข้าเมือง 5. มีปัจจัยสำหรับการดำรงชีพเพียงพอ 6. ไม่เคยถูกรัฐบาลไทยหรือรัฐบาลต่างประเทศเนรเทศ หรือถูกเพิกถอนสิทธิการอยู่อาศัยในประเทศไทยหรือในต่างประเทศมาแล้ว

ตารางที่ 4-2 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	รายละเอียด
3. หลักเกณฑ์ในการเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย	<p>1. การเข้าประเทศไทยเพื่อมาปฏิบัติงานด้านช่างฝีมือหรือผู้เชี่ยวชาญสามารถเข้ามาอยู่ในประเทศไทยได้ไม่เกิน 1 ปี โดยต้องทำการขออนุญาตใหม่ หรือหากมีการเดินทางออกไปนอกประเทศไทยให้ถือว่าได้รับอนุญาตให้อยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราวดังกล่าวเป็นอันสิ้นสุด แต่หากก่อนเดินทางออกไปนอกประเทศไทย ได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่ให้กลับเข้ามาในประเทศไทยได้อีกสำหรับการขออนุญาตเพื่อกลับเข้ามาในประเทศไทยอีกนั้นให้คนต่างด้าวยื่นคำขอตามแบบและเสียบค่าธรรมเนียมตามอัตราและหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง</p> <p>2. กำหนดการเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย โดยคำนึงถึงรายได้ สิทธิพล ทรัพย์สิน ความรู้ ความสามารถในด้านวิชาชีพ เงื่อนไขเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ หรือเงื่อนไขอื่นตามความเหมาะสม เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการพิจารณาอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย</p> <p>3. ต้องเป็นผู้ที่สามารถประกอบอาชีพได้</p> <p>4. ต้องผ่านการตรวจสุขภาพ</p>
4. หลักเกณฑ์การส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกประเทศไทย	<p>1. เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมเป็นภัยต่อสังคม หรือจะก่อเหตุร้าย หรือเข้ามาเพื่อการค้าประเวณี การค้าหญิง หรือเด็ก การค้ายาเสพติดให้โทษ การลักลอบหนีภาษีศุลกากรให้เกิดอันตรายต่อความสงบสุขหรือความปลอดภัยของประชาชนหรือความมั่นคงในประเทศไทย</p> <p>2. ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาของศาลไทยหรือคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย หรือคำพิพากษาของศาลต่างประเทศ</p> <p>3. ผู้ที่ไม่สามารถประกอบอาชีพได้</p>
5. บทกำหนดโทษสำหรับการเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย	<p>การกระทำความผิดของนายจ้างมีบทกำหนดโทษดังนี้</p> <p>1. การนำหรือพาคนต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทยด้วยประการใด ๆ อันเป็นการอุปการะหรือช่วยเหลือ หรือให้ความสะดวกแก่คนต่างด้าวให้เข้ามาในประเทศไทยต้องโทษจำคุกไม่เกินสิบปี และปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท</p> <p>2. การให้แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองแบบผิดกฎหมายพักอาศัย ซ่อนเร้น หรือช่วยด้วยประการใด ๆ เพื่อให้คนต่างด้าวนั้นพ้นจากการจับกุม ต้องโทษจำคุกไม่เกินห้าปี และปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท</p>

ตารางที่ 4-2 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	รายละเอียด
	<p>การกระทำความผิดของแรงงานต่างด้าวมีบทกำหนดโทษดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การหลบหนีไปจากพาหนะหรือหลบหนีไปในระหว่างส่งตัวไปยังสถานที่ใด ๆ ที่พนักงานเจ้าหน้าที่ได้สั่งให้เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะควบคุมตัวไว้หรือให้ส่งตัวไป ต้องโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ 2. คนต่างด้าวที่แอบทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตต้องโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ 3. คนต่างด้าวที่อยู่ในประเทศไทยโดยไม่ได้รับอนุญาตหรือการอนุญาตสิ้นสุดหรือถูกเพิกถอน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปีหรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ที่มา: จากการค้นข้อมูลของผู้วิจัย เมื่อวันที่ 26 มกราคม พ.ศ.2560

จากข้อมูลในตารางที่ 4-2 เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 นั้นเกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวในแง่ของการกำหนดหลักเกณฑ์ของแรงงานต่างด้าวที่จะเข้ามาในประเทศไทยว่าต้องมีคุณสมบัติอย่างไรบ้าง รวมถึงวิธีการปฏิบัติของนายจ้าง เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะที่นำคนงานต่างด้าวมายังประเทศไทยว่าจะต้องดำเนินการอย่างไร และการระบุโทษหากผู้ใดกระทำความผิดตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 แต่เหมือนว่ากฎหมายฉบับนี้มีอายุมากกว่า 40 ปี นั้นจะไม่สามารถจัดปัญหาการหลบหนีเข้าเมืองมาทำงานของแรงงานต่างด้าวได้เนื่องจากการพัฒนารูปแบบในการหลบหนีเข้ามาทำงานในประเทศไทยที่ถูกพัฒนาจนกฎหมายไม่สามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกประการหนึ่งคือการหลบหนีเข้าเมืองเป็นจำนวนมากที่ไม่ทราบจำนวนแน่ชัด ซึ่งปัญหาดังกล่าวต้องยอมรับว่าแก้ไขได้ยากและนำไปสู่ปัญหาการก้ำกัมนุญษ์ ปัญหาการเอาเปรียบจากนายจ้างชาวไทย หรือปัญหาการทุจริต ชูดริคเงินจากเจ้าหน้าที่รัฐตามมาได้ ดังนั้นการเพิ่มความเด็ดขาด ในการบังคับใช้กฎหมายและเพิ่มโทษให้หนักขึ้นพระราชบัญญัติคนเข้าเมืองนี้ผู้วิจัยเชื่อว่าจะสามารถจัดปัญหาอย่างการก้ำกัมนุญษ์ ปัญหาสังคม ปัญหาสิทธิมนุษยชนต่าง ๆ ได้ เนื่องจากลูกจ้างแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในประเทศไทยอย่างผิดกฎหมายนั้นไม่สามารถมีอำนาจต่อรองกับนายจ้างชาวไทยได้มากนัก

2. พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวฉบับปี พ.ศ. 2551

การจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยนั้น เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวฉบับปี พ.ศ. 2551 โดยในการเป็นกฎ ระเบียบ หลักที่จะให้อนุญาตการทำงานแก่คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอันจะระบุถึงหลักเกณฑ์ ว่าสามารถทำงานประเภทใดได้บ้างเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของชาติ และโอกาสในการประกอบ อาชีพของคนไทย รวมถึงการระบุว่าผู้ใดมีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความมั่นคงด้าน แรงงานต่างด้าวโดยพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวฉบับปี พ.ศ. 2551 นั้นมีสาระสำคัญที่ เกี่ยวข้องกับการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย มี รายละเอียดดังนี้ (ตารางที่ 4-3)

ตารางที่ 4-3 ประเด็นสำคัญ และสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวฉบับปี พ.ศ. 2551 ที่มีต่อการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรม ของประเทศไทย

ประเด็นสำคัญ	รายละเอียด
1. การกำหนดประเภทงาน เพื่อออกใบอนุญาตในการ ทำงานให้แก่คนงานต่าง ด้าว และกำหนดให้เสีย ค่าธรรมเนียม เพื่อปกป้อง ผลประโยชน์ของชาติ และ โอกาสในการประกอบ อาชีพของคนไทย	<p>1. ระบุถึงงานที่ห้ามให้คนต่างด้าวทำตามที่กำหนดในกฎกระทรวง</p> <p>2. เพื่อประโยชน์ในการจำกัดจำนวนของคนต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงาน จะมีการเรียก เก็บค่าธรรมเนียมการจ้างคนต่างด้าว ซึ่งหากนายจ้างมีความต้องการจะจ้างคนต่างด้าว ให้แจ้งต่อนายทะเบียนตามแบบที่อธิบดีกำหนดและชำระค่าธรรมเนียมก่อนทำสัญญา จ้างไม่ต่ำกว่า 3 วันทำการ ซึ่งหากไปดำเนินการจะต้องเสียค่าธรรมเนียมเพิ่มขึ้นยกเว้น งานบางประเภทที่ในไทยขาดแคลนและจำเป็นต้องนำเข้าแรงงานจากต่างชาติ</p> <p>3. คนต่างด้าวที่จะขอรับใบอนุญาตทำงานนั้นต้องเข้ามาอย่างถูกต้อง โดยไม่ได้รับ อนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยวหรือผู้เดินทางผ่านและไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522</p> <p>4. คนต่างด้าวซึ่งมีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับ ประเทศไทยอาจได้รับอนุญาตให้ทำงานบางประเภทหรือลักษณะงานในประเทศไทย เป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลที่กำหนดได้ทั้งนี้เฉพาะการทำงาน ภายในห้องที่อยู่ติดกับชายแดนหรือห้องที่ต่อเนื่องกับห้องที่ตั้งกล่าว</p> <p>5. ใบอนุญาตมีอายุไม่เกินสองปีนับแต่วันออก และต้องทำการต่ออนุญาตก่อนที่ ใบอนุญาตจะสิ้นอายุ ในกรณีที่แรงงานต่างด้าวนั้นมีความต้องการที่จะทำงานต่อ</p> <p>6. แรงงานต่างด้าวผู้รับใบอนุญาตต้องมีใบอนุญาตอยู่กับตัวหรืออยู่ที่สถานที่ทำงาน ในระหว่างเวลาทำงานเพื่อแสดงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือนายทะเบียนได้เสมอ</p>

ตารางที่ 4-3 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	รายละเอียด
	7. แรงงานต่างด้าวผู้รับใบอนุญาตต้องทำงานตามประเภทลักษณะงานและกับนายจ้างตามเงื่อนไขที่ได้รับอนุญาต
	8. นายจ้างที่รับแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตเข้ามาทำงานนั้นถือว่ามีความผิด
2. ขั้นตอน ข้อกำหนด หน้าที่ของนายจ้าง และคนงานต่างด้าวในการขออนุญาตทำงานในประเทศไทย	1. ให้คนต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานต่อนายทะเบียน และนายทะเบียนจะกำหนดเงื่อนไขให้คนต่างด้าวต้องปฏิบัติ 2. ให้นายจ้างที่รับคนต่างด้าวเข้ามาทำงานยื่นคำขอรับใบอนุญาตและชำระค่าธรรมเนียมแทนคนต่างด้าวและดำเนินการตามวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง
3. กองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกประเทศไทย	1. คนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานแล้วต้องส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการกลับออกไปนอกประเทศไทย 2. นายจ้างมีหน้าที่หักเงินค่าจ้างจากลูกจ้างและนำส่งเข้ากองทุน โดยจำนวนและอัตราการส่งเงินเข้ากองทุนจะกำหนดให้แตกต่างกันสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนต่างด้าวแต่ละสัญชาติก็ได้โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างแต่ละสัญชาติกลับออกไปนอกประเทศไทย โดยหากนำส่งเข้ากองทุนไม่ครบจะถูกคิดค่าปรับในอัตราร้อยละสองต่อเดือน โดยคิดจากจำนวนเงินที่ค้างจ่าย 3. หากแรงงานต่างด้าวกลับสู่ประเทศโดยใช้เงินส่วนตัวมีสิทธิ์ในการรับเงินส่วนดังกล่าวคืน 4. เมื่อมีกรณีที่จะต้องส่งแรงงานต่างด้าวกลับออกไปนอกประเทศไทยให้กองทุนจ่ายเงินของกองทุนเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งแรงงานต่างด้าวนั้นกลับออกไปนอกประเทศไทยในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งจะถูกส่งกลับออกไปนอกประเทศไทยยังส่งเงินเข้ากองทุนไม่ครบถ้วนให้กองทุนจ่ายเงินของกองทุนสมทบในส่วนที่ขาดนอกจากในกรณีที่ลูกจ้างนั้นเข้ามาทำงานในประเทศไทยตามความต้องการของนายจ้างนายจ้างนั้นต้องรับผิดชอบในเงินจำนวนที่ลูกจ้างยังส่งเข้ากองทุนไม่ครบถ้วนและให้กองทุนเรียกเก็บเงินส่วนที่ยังขาดอยู่นั้นจากนายจ้าง
4. กำหนดโทษของการกระทำความผิด	1. คนต่างด้าวที่ทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาตต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปีหรือปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงหนึ่งแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ 2. ผู้รับใบอนุญาตที่ทำงานที่เป็นการฝ่าฝืนเงื่อนไขที่กำหนดไว้ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท 3. ผู้ที่ทำงานผิดประเภทหรือลักษณะงานที่ระบุไว้ในใบอนุญาตต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท 4. นายจ้างที่จ้างงานคนต่างด้าวโดยไม่มีใบอนุญาตต้องระวางโทษปรับตั้งแต่หนึ่งหมื่นบาทถึงหนึ่งแสนบาทต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน

ที่มา: จากการค้นข้อมูลของผู้วิจัย เมื่อวันที่ 28 มกราคม พ.ศ.2560

จากข้อมูลในตารางที่ 4-3 เกี่ยวกับพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวฉบับปี พ.ศ. 2551 เป็นกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดประเภทงานของแรงงานต่างด้าว และหน้าที่ นายจ้างต้องเนนการ รวมถึงการคุ้มครองดูแลคนงานต่างด้าวทำให้สามารถควบคุมจำนวนแรงงาน ต่างด้าวให้มีความเหมาะสมไม่มากเกินไปซึ่งมีผลกระทบต่อแรงงานชาวไทย และการขอใบอนุญาต ก็เพื่อให้สามารถติดตาม ป้องกันการเกิดอาชญากรรมได้อีกทางหนึ่ง โดยกฎหมายฉบับนี้จะระบุกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการขอใบอนุญาตของแรงงานต่างด้าวที่มีความต้องการที่จะเข้ามาทำงานใน ประเทศไทย ความผิดของนายจ้างที่รับแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน หน่วยงานที่มีส่วน เกี่ยวข้องต่อการทำงานของคนต่างด้าว และบทลงโทษในการฝ่าฝืนข้อบังคับที่กำหนดเอาไว้ซึ่งทำ ให้สามารถควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวให้มีความเหมาะสมไม่มากเกินไปซึ่งมีผลกระทบต่อ แรงงานชาวไทย และการขอใบอนุญาตก็เพื่อให้สามารถติดตาม ป้องกันการเกิดอาชญากรรมได้อีก ทางหนึ่ง โดยผู้วิจัยเห็นว่า มีข้อจำกัดอยู่ 2 ประเด็น ได้แก่

1. ขั้นตอน ข้อกำหนด หน้าที่ของนายจ้าง และคนงานต่างด้าวในการขออนุญาตทำงาน ในประเทศไทย นั้นมีระเบียบตอนที่สลับซับซ้อน มีค่าธรรมเนียมที่ค่อนข้างสูงเกินไปมีผลกระทบต่อ ผู้ประกอบการที่จำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวจริง

2. โทษของการกระทำความผิด นั้นยังไม่รุนแรง รวมถึงการไม่สามารถบังคับใช้อย่าง เกรงครัตยังพบว่านายจ้างส่วนใหญ่ยังมีการละเมิดในเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการ โดยเฉพาะ ในกลุ่มของแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ควรปรับปรุงแก้ไขในประเด็นดังกล่าว

3. พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 นั้นเป็นกฎหมายหลักที่ ใช้ในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวจากการถูกนายจ้างชาวไทยแสวงหาประโยชน์อย่างผิดกฎหมาย การบังคับใช้แรงงานหรือบริการเกินกว่าที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ ซึ่งมี รายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของ ประเทศไทยดังนี้ (ตารางที่ 4-4)

ตารางที่ 4-4 ประเด็นสำคัญ และสาระสำคัญของพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ที่มีต่อการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

ประเด็นสำคัญ	รายละเอียด
1. การกำหนดมาตรการ การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ โดยคุ้มครองแรงงานต่างด้าวจากการถูกแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ	1. ห้ามนายจ้างแสวงหาประโยชน์จากแรงงานต่างด้าวด้วยการการค้าประเวณีการผลิตหรือเผยแพร่วัตถุหรือสื่อลามกการแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่นการเอาคนลงเป็นทาสการนำคนมาขอทานการบังคับใช้แรงงานหรือบริการการบังคับตัดอวัยวะเพื่อการค้าหรือการกระทำที่คล้ายคลึงกันอันเป็นการบังคับบุคคลไม่ว่าบุคคลนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม 2. ห้ามนายจ้างข่มขืนใจให้แรงงานต่างด้าวทำงานหรือให้บริการ โดยทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิตร่างกายเสรีภาพชื่อเสียงหรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น โดยขู่เชิญด้วยประการใด ๆ โดยใช้กำลังประทุษร้ายหรือ โดยทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้
2. ลักษณะของการกระทำ ความผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์	การที่นายจ้างเป็นธุระจัดหาซื้อขายจำหน่ายพามาจากหรือส่งไปยังสถานที่ใดหน่วงเหนี่ยวกักขังจัดให้อยู่อาศัยหรือรับไว้ซึ่งบุคคลใดโดยข่มขู่ใช้กำลังบังคับลักพาตัวฉ้อฉลหลอกลวงใช้อำนาจโดยมิชอบหรือโดยให้เงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลบุคคลนั้นเพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำความผิดในการแสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่ตนดูแลซึ่งรวมถึงผู้ให้การช่วยเหลือ อุปการะทรัพย์สิน ชักชวนชี้แนะนั้นถือว่ากระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ทั้งหมด โดยหากร่วมมือกันทำเป็นกระบวนกรหรือเป็นเจ้าพนักงาน ข้าราชการจะมีโทษหนักขึ้น
3. การช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ของแรงงานต่างด้าว	1. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีหน้าที่หลักในการพิจารณาให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลซึ่งเป็นผู้เสียหายจากการกระทำ ความผิดฐานค้ามนุษย์อย่างเหมาะสมในเรื่องอาหารที่พักการรักษาพยาบาล การบำบัดฟื้นฟูทางร่างกายและจิตใจการให้การศึกษาศึกษาการฝึกอบรมการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายการส่งกลับไปยังประเทศเดิมหรือภูมิลำเนาของผู้นั้นการดำเนินคดีเพื่อเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนให้ผู้เสียหาย 2. พนักงานสอบสวนหรือพนักงานอัยการเป็นผู้แจ้งให้ผู้เสียหายรับรู้ถึงสิทธิที่จะเรียกค่าสินไหมทดแทนอันเนื่องมาจากการกระทำเพื่อประโยชน์ในการช่วยเหลือผู้เสียหายความผิดฐานค้ามนุษย์และสิทธิที่จะได้รับความช่วยเหลือทางกฎหมายผู้เสียหายซึ่งเป็นคนต่างด้าวกลับประเทศที่เป็นถิ่นที่อยู่หรือภูมิลำเนาตามความต้องการ

ตารางที่ 4-4 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	รายละเอียด
4. การกำหนดบทลงโทษเกี่ยวกับการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์	ผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สี่ปีถึงสิบปีและปรับตั้งแต่แปดหมื่นบาทถึงสองแสนบาทหากเป็นนิติบุคคลต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สองแสนบาทถึงหนึ่งล้านบาท

ที่มา: จากการค้นข้อมูลของผู้วิจัย เมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2560

จากข้อมูลในตารางที่ 4-4 เกี่ยวกับพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 นั้นสรุปได้ว่าพระราชบัญญัติฉบับนี้เป็นกฎหมายที่ใช้ในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว จากการถูกนายจ้างชาวไทยแสวงหาประโยชน์อย่างผิดกฎหมาย การบังคับใช้แรงงานหรือบริการเกินกว่าที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้เพื่อเป็นการยกระดับประสิทธิภาพในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนให้แก่แรงงานต่างด้าว ทั้งนี้การปราบปรามการค้ามนุษย์อย่างจริงจัง นั้นก็เพื่อเป็นการเพิ่มความมั่นใจในการต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในระยะยาว ส่งผลต่อความมั่นคงทางด้านแรงงานรวมถึงความเชื่อมั่นจากนานาชาติ ในการทำการค้าการลงทุนส่งผลดีต่อภาคธุรกิจ โดยอย่างไรก็ดีผู้วิจัยเห็นว่าข้อจำกัดของกฎหมายฉบับนี้นั้น โทษของการกระทำความผิดยังไม่รุนแรง รวมถึงการไม่สามารถบังคับใช้อย่างเคร่งครัดยังพบว่านายจ้างส่วนใหญ่ยังมีการละเมิดในเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการ โดยประเทศไทยยังคงมีปัญหาเกี่ยวกับการค้ามนุษย์จนประเทศไทยถูกจัดให้อยู่กลุ่มประเทศที่ต้องเฝ้าจับตามองของสหรัฐอเมริกา ทั้งในเรื่องค้ามนุษย์ ค่าประเวณี แรงงานเด็ก และโรงงานที่ให้ปฏิบัติงานจนเกินที่กฎหมายกำหนดควรทำโดยการเพิ่มความเด็ดขาดในการบังคับใช้กฎหมายและเพิ่มโทษให้นักขึ้นแก่ผู้ที่ทำผิดฐานค้ามนุษย์

4. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

เป็นการกำหนดความคุ้มครองต่อการใช้แรงงานต่างด้าว ซึ่งใช้มาตรฐานเดียวกับแรงงานชาวไทย ซึ่งรายละเอียดที่สำคัญดังนี้ (ตารางที่ 4-5)

ตารางที่ 4-5 ประเด็นสำคัญ และสาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีต่อการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

ประเด็นสำคัญ	รายละเอียด
1. วันและเวลาทำงาน	<p>1. วันทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 6 วัน</p> <p>2. กำหนดเวลาทำงานปกติในทุกประเภทไม่เกิน 8 ชั่วโมง / วันหรือไม่เกิน 48 ชั่วโมง / สัปดาห์ถ้าเป็นการทำงานอันตรายต่อสุขภาพตามกฎหมายกำหนดให้ทำงานไม่เกิน 7 ชั่วโมง / วันหรือไม่เกิน 42 ชั่วโมง/สัปดาห์</p> <p>3. กำหนดเวลาพักระหว่างวันทำงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงอาจตกลงพักน้อยกว่าครั้งละ 1 ชั่วโมงก็ได้แต่รวมกันไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง / วัน</p> <p>4. ต้องมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วันห่างกันไม่เกิน 6 วันและวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่าปีละ 13 วันรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วยสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 6 วันทำการเมื่อลูกจ้างทำงานครบ 1 ปี</p>
2. ค่าจ้างและค่าล่วงเวลา	<p>1. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ นั้นให้มีคณะกรรมการค่าจ้างเป็นผู้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยแนวทางในการพิจารณาของนายจ้างในการปรับค่าจ้างตามภาวะเศรษฐกิจ และสังคม และกำหนดเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยการกำหนดอัตราค่าจ้างตามฝีมือ</p> <p>2. ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดกำหนดดังนี้ ทำเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงานได้รับค่าล่วงเวลา 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้าง/ชั่วโมงทำงานในวันหยุดในเวลาปกติ / สำหรับวันหยุดที่ได้ค่าจ้างจะได้รับเพิ่มอีก 1 เท่าในวันหยุดที่ไม่ได้รับค่าจ้างจะได้รับเพิ่มเป็น 2 เท่าของค่าจ้างในวันทำงาน ทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้รับค่าล่วงเวลาในวันหยุดไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ</p> <p>3. ลูกจ้างทั้งชายและหญิงมีสิทธิได้รับค่าจ้างค่าล่วงเวลาค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดเท่าเทียมกันในงานที่มีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน</p>
3. วันลา และวันหยุด	<p>1. วันลา ได้แก่ ลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงแต่ได้รับค่าจ้างไม่เกิน 30 วันทำงาน ลาคลอดได้ไม่เกิน 90 วัน โดยได้รับค่าจ้าง 45 วัน ลาเพื่อรับราชการทหารได้ไม่เกินปีละ 60 วัน โดยได้รับค่าจ้าง ลาเพื่อทำหมัน ได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่แพทย์วินิจฉัยให้หยุด ลาจิจธุระอันจำเป็นแล้วแต่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน ลาเพื่อเข้ารับการอบรม</p> <p>2. วันหยุด ได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วันสำหรับลูกจ้างรายวัน ไม่ได้รับค่าจ้าง วันหยุดตามประเพณีอย่างน้อยปีละ 13 วัน (รวมวันแรงงานแห่งชาติแล้ว) โดยได้รับค่าจ้าง วันหยุดพักผ่อนประจำปีปีละ 6 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้างซึ่งนายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าว</p>

ตารางที่ 4-5 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	รายละเอียด
5. การจ้างแรงงานเด็ก	<ol style="list-style-type: none"> ห้ามใช้แรงงานเด็ก อายุต่ำกว่า 15 ปีทำงานโดยเด็ดขาด ห้ามใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ในกิจการบางประเภท และทำงานระหว่างเวลา 22.00 น. - 06.00 น. ทำงานวันหยุดและทำงานล่วงเวลา ห้ามใช้แรงงานเด็กในสถานที่ เต้นรำ รำวง หรือร้องเงิง และตามที่กำหนดในกฎหมาย ให้ลูกจ้างเด็กที่อายุต่ำกว่า 18 ปี มีสิทธิลาเพื่อรับการอบรม สัมมนา ที่จัดโดยสถานศึกษา หรือหน่วยงานของรัฐ โดยได้รับค่าจ้างแต่ไม่เกิน 30 วันต่อปี การว่าจ้างแรงงานเด็กต่ำกว่า 18 ปี ต้องแจ้งพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน
6. การจ้างแรงงานหญิง	<ol style="list-style-type: none"> ห้ามให้ทำงานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดินใต้น้ำในถ้ำในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขา ห้ามให้ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00น.-06.00น. ทำงานล่วงเวลาทำงานในวันหยุด ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ แรงงานหญิงมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกิน 90 วัน ห้ามนายจ้างหัวหน้างานผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงานล่วงเกินทางเพศต่อแรงงานหญิงหรือเด็ก

ที่มา: จากการค้นข้อมูลของผู้วิจัย เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2560

จากข้อมูลในตารางที่ 4-5 เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้นเป็นการกำหนดความคุ้มครองต่อการใช้แรงงานต่างด้าว ซึ่งใช้มาตรฐานเดียวกับแรงงานชาวไทยให้ได้รับการปฏิบัติที่ดีตามสิทธิมนุษยชนในเรื่องเกี่ยวกับวันเวลาทำงานที่เหมาะสม อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจและสังคม มีวันลาป่วย ลาหยุดให้ได้สามารถพักผ่อนอย่างเหมาะสม การกำหนดประเภทงาน เวลาให้แก่แรงงานเด็กและสตรี รวมถึงการสร้างความปลอดภัยภายในสถานที่ทำงานที่ถูกต้องตามสุขลักษณะ โดยผู้วิจัยเห็นว่าการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่ดีตามมาตรฐานเดียวกับแรงงานไทยนั้นจะเป็นการดึงดูดแรงงานต่างด้าวให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย รักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับธุรกิจ ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางด้านแรงงานต่างด้าว ไม่ขาดแคลนแรงงานในระยะยาว รวมถึงจัดปัญหาเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ด้วย แต่ในปัจจุบันยังคงมีปัญหาเกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของไทยยังคงมีจุดอ่อน โดยประเด็นปัญหาสำคัญในด้าน

การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวทั้งในสภาพการจ้างงานสภาพการทำงานและสิทธิประโยชน์ ๆ ของแรงงานต่างด้าว ได้แก่ ชั่วโมงทำงาน การได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์ การได้รับค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด สิทธิลาป่วย การลาคลอด ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องนำเอาปัญหาดังกล่าวไปปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

5. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

ในปัจจุบันรัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของแรงงานต่างด้าวเนื่องจากแรงงานต่างด้าวยังไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างเท่าเทียมกับแรงงานไทยจึงผลักดันให้นำแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียนกับประกันสังคม เพื่อให้ได้สิทธิเท่าเทียมกับแรงงานไทย ซึ่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 จะระบุเกี่ยวกับคณะกรรมการทำงาน อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ และกล่าวถึงความคุ้มครองต่อผู้ประกันตน ใน 7 กรณี ดังนี้ (ตารางที่ 4-6)

ตารางที่ 4-6 ประเด็นสำคัญ และสาระสำคัญของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ที่มีต่อการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

ประเด็นสำคัญ	รายละเอียด
1. ความคุ้มครองในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย	แรงงานมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานต่อเมื่อภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันรักษา ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน และในระหว่างที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามคำสั่งของแพทย์ให้ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้โดยสิ่งที่คุณประกันตนจะได้รับ ได้แก่ ค่าตรวจวินิจฉัยโรค ค่าบำบัดทางการแพทย์ ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์ ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย ค่าบริการอื่นที่จำเป็น
2. ความคุ้มครองในกรณีทุพพลภาพ	แรงงานผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพที่ไม่ได้มาจากการทำงานต่อเมื่อภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนทุพพลภาพ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน หรือในกรณีที่ผู้ประกันตนทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างตลอดชีวิต โดยประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพมีดังนี้ ค่าตรวจวินิจฉัยโรค ค่าบำบัดทางการแพทย์ ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์ ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย ค่าบริการอื่นที่จำเป็น

ตารางที่ 4-6 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	รายละเอียด
3. ความคุ้มครองในกรณีตาย	<p>ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายโดยมิใช่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานถ้าภายในระยะเวลา 6 เดือนก่อนถึงแก่ความตายผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 เดือนให้จ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีตายดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เงินค่าทำศพ ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยเท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน 2. เงินสงเคราะห์กรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายให้จ่ายแก่บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์นั้น
4. ความคุ้มครองในกรณีคลอดบุตร	<p>ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรสำหรับตนเองหรือภรรยาหรือสำหรับหญิงซึ่งอยู่กินด้วยกันฉันสามีภรรยากับผู้ประกันตน ผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิต่อเมื่อภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 7 เดือนโดยผู้ประกันตนมีสิทธิรับประโยชน์คนละ 2 ครั้ง และในระหว่างลาคลอดบุตรนั้นผู้ประกันตนมีสิทธิที่จะรับนั้นมีสิทธิที่จะรับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรไม่เกิน 2 ครั้งเป็นการเหมาจ่ายในอัตราครั้งละร้อยละ 50 ของค่าจ้าง โดยประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรมีดังนี้ ค่าตรวจและรับฝากครรภ์ ค่าบำบัดทางการแพทย์ ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์ ค่าทำคลอด ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล ค่าบริบาลและค่ารักษาพยาบาลทารกแรกเกิด ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย ค่าบริการอื่นที่จำเป็น</p>
5. ความคุ้มครองในกรณีสงเคราะห์บุตร	<p>ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรต่อเมื่อภายในระยะเวลา 36 เดือนก่อนเดือนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน มีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรได้แก่</p> <p>ค่าสงเคราะห์ความเป็นอยู่ของบุตร ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาลบุตร ค่าสงเคราะห์อื่นที่จำเป็น</p>
6. ความคุ้มครองในกรณีชราภาพ	<p>ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 เดือนไม่ว่าระยะเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตามโดยประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เงินเลี้ยงชีพรายเดือนเรียกว่าเงินบำนาญชราภาพหรือ 2. เงินบำนาญที่จ่ายให้ครั้งเดียวเรียกว่าเงินบำเหน็จชราภาพ
7. ความคุ้มครองในกรณีว่างงาน	<p>ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือนและต้องอยู่ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนการว่างงานและจะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเงื่อนไขดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นผู้มีความสามารถในการทำงานพร้อมที่จะทำงานที่เหมาะสมตามที่จัดหาให้หรือต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงานและได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักจัดหางานของรัฐโดยต้องไปรายงานตัวไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง 2. การที่ผู้ประกันตนว่างงานต้องมีสาเหตุเกิดจากเนื่องจากเหตุสุดวิสัยที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้างหรือจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ตารางที่ 4-6 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	รายละเอียด
7. ความคุ้มครองในกรณีว่างงาน	3. ต้องมีผู้ใช้ที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพในลักษณะให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนการว่างงานตั้งแต่วันที่ปลดนับแต่วันว่างงานจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย

ที่มา: จากการค้นข้อมูลของผู้วิจัย เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2560

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นเกี่ยวกับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้ในการคุ้มครองแรงงานไทย โดยรัฐบาลปัจจุบันนั้นเล็งเห็นถึงความสำคัญของแรงงานต่างด้าวจึงผลักดันให้นำแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียนกับประกันสังคม เพื่อให้ได้สิทธิเท่าเทียมกับแรงงานไทยเพื่อลดความเดือดร้อนแก่แรงงานต่างด้าวในการเกิดเหตุปัญหาค่าขึ้น ซึ่งในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 จะระบุถึงสิทธิที่ผู้ประกันตนจะได้รับจากการขึ้นทะเบียนกับประกันสังคมใน 7 กรณี ได้แก่ 1. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย 2. ทูพพลภาพ 3. ตาย 4. คลอดบุตร 5. สงเคราะห์บุตร 6. ชราภาพ และ 7. ว่างงาน ทั้งนี้การนำเอาแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบประกันสังคมนั้นเป็นการเพิ่มความปลอดภัยต่อตัวแรงงานเองในการประสบกับกรณีต่าง ๆ ซึ่งจะได้รับความช่วยเหลือจากประกันสังคม และช่วยลดผลกระทบต่อสังคมตามมาได้อีกทาง เช่น การช่วยสงเคราะห์บุตร ก็จะทำให้ลูกของแรงงานต่างด้าวได้รับการศึกษาในโรงเรียนเด็บบทมาสามารถทำงานได้ก็จะไม่เกิดปัญหาการว่างงาน หรืออย่างในกรณีความคุ้มครองในกรณีว่างงาน ก็ช่วยลดปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยในการดำรงชีพ ลดปัญหาการเกิดอาชญากรรมได้อีกทางหนึ่ง

แต่ในปัจจุบันนั้นเป็นเพียงมาตรการของรัฐบาลที่จะผลักดันให้แรงงานต่างด้าวได้รับสิทธิเท่าเทียมกับแรงงานไทยให้ได้รับสิทธิประกันสังคมแต่มีข้อจำกัดทางด้านเงื่อนไขหลาย ๆ ประการที่ยังไม่สอดคล้องกับกลุ่มแรงงานต่างด้าว ได้แก่

1. ระยะเวลาในการส่งเงินสะสมเพื่อรับสิทธิต่าง ๆ ตามประกันสังคมนั้นยาวนานไปสำหรับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในระยะเวลาสั้น ๆ จึงควรมีการปรับเงื่อนไขดังกล่าว

2. การสงเคราะห์บุตร ประเด็นนี้ยังคงมีปัญหาเกี่ยวกับการเข้ารับบริการภาครัฐของบุตรของแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในประเทศไทย ควรมีการปรับเปลี่ยนเงื่อนไขแก่กลุ่มแรงงานต่างด้าว

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นเกี่ยวกับกฎหมายในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยทั้งความปลอดภัยในชีวิตจากกระบวนการค้ามนุษย์ ความมั่นคงทางด้านรายได้ สุขภาพในการทำงานในประเทศไทยการกำหนดข้อปฏิบัติที่นายจ้างชาวไทยที่ต้องดำเนินการต่อแรงงานต่างด้าวภายใต้หลักสิทธิมนุษยชน โดยกฎหมายแม่บทจะกล่าวถึงความ

คุ้มครองในระดับใหญ่ โดยจะมีกฎหมายลูกในการระบุถึงรายละเอียดในเชิงลึกซึ่งจะมีความละเอียดของเนื้อหามากกว่าซึ่งผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าแล้ววิเคราะห์เกี่ยวกับพระราชกำหนด กฎกระทรวงการ และประกาศกระทรวง ที่มีความสำคัญต่อการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (ตารางที่ 4-7)

ตารางที่ 4-7 พบว่า กฎหมายลูกในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

กฎหมาย	วัตถุประสงค์
กฎกระทรวงการขอใบอนุญาตการออกใบอนุญาตการต่ออายุใบอนุญาตและการกำหนดหลักประกันในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559	1. การกำหนดวิธีการขอใบอนุญาตและการออกใบอนุญาต และการต่ออายุใบอนุญาต 2. การวางหลักประกันการเก็บรักษาหลักประกันการหักหลักประกันการเปลี่ยนแปลงหลักประกัน 3. การวางหลักประกันการเก็บรักษาหลักประกันการหักหลักประกันการเปลี่ยนแปลงหลักประกันการเรียกหลักประกันเพิ่มและการขอรับหลักประกันคืนของผู้รับอนุญาต การเรียกหลักประกันเพิ่มและการขอรับหลักประกันคืนของนายจ้าง
พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559	เป็นการกำหนดให้นายจ้างชาวไทย ที่มีความประสงค์ที่จะจ้างคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับคนนั้นจะต้องแจ้งความต้องการ และการยื่นคำร้องขอ นำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ
กฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559	กำหนดค่าธรรมเนียมต่าง ๆ อาทิ ใบอนุญาต การต่อใบอนุญาต ใบทะเบียนรับรอง เอกสารรับรอง ฯลฯ ที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ
กฎกระทรวงกำหนดลักษณะต้องห้ามของคนต่างด้าวซึ่งจะขอรับใบอนุญาตทำงาน พ.ศ. 2552	เป็นการกำหนดลักษณะส่วนบุคคลของแรงงานต่างด้าวที่ไม่สามารถขอรับใบอนุญาตทำงานได้
ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาจัดสรรจำนวนกรจ้างคนต่างด้าว พ.ศ. 2559	เป็นข้อบังคับต่อเนื่องมาจากพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศพ.ศ. 2559 เพื่อให้การการจ้างแรงงานต่างด้าวภายในประเทศไทยนั้นเป็นไปตามความจำเป็น มีจำนวนที่เหมาะสม เพื่อความมั่นคงของประเทศและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์

ที่มา: จากการค้นข้อมูลของผู้วิจัย เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2560

จากตารางที่ 4-7 พบว่า กฎหมายลูกที่เป็นผลมาจากพระราชบัญญัติต่าง ๆ ในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยที่สำคัญได้แก่

1. พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศพ.ศ. 2559 เป็นกฎหมายลูกที่อธิบายเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวฉบับปี พ.ศ. 2551 โดยพระราชกำหนดฉบับนี้จะเป็นกลไกควบคุมตั้งแต่การกำหนดผู้ที่สามารถนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ และหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขในการขอต่ออายุ ใบอนุญาตและการอนุญาต โดยมีรายละเอียดดังนี้ (ตารางที่ 4-8)

ตารางที่ 4-8 ประเด็นสำคัญ และสาระสำคัญของพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 ที่มีต่อการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

ประเด็นสำคัญ	รายละเอียด
1. ผู้มีสิทธิในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศไทย	ผู้มีสิทธิในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ มี 2 กรณี ได้แก่ 1. ผู้ได้รับอนุญาตให้ประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ 2. นายจ้างเป็นผู้นำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศโดยต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมการจัดหางาน
2. หลักการประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศไทย	หลักเกณฑ์ของผู้ประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ มีดังนี้ 1. ผู้ขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศต้องเป็นบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด โดยมีทุนจดทะเบียนและชำระแล้ว ไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาท มีผู้ถือหุ้นเป็นชาวไทย 3 ใน 4 ของทุนทั้งหมด มีที่ตั้งสำนักงานชัดเจน แน่นนอน ไม่เคยมีความผิดเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล 2. ผู้ประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ที่จะขออนุญาตต้องวางหลักประกันไว้กับกรมการจัดหางานเพื่อประกันความเสียหายที่อาจเกิดจากการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศและเป็นหลักประกันการปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งกำหนดไว้ไม่น้อยกว่าห้าล้านบาท 3. ใบอนุญาตมีอายุเพียงสองปี เพื่อเป็นการตรวจสอบสถานะปัจจุบันของผู้ได้รับอนุญาตเป็นการควบคุมการกระทำผิดหลักกฎหมาย 4. ห้ามผู้ประกอบการ เรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดจากนายจ้างและคนต่างด้าว เว้นแต่ค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามรายการและอัตราที่อธิบดีประกาศกำหนด 5. นอกจากนั้นยังหลักเกณฑ์ต่าง ๆ คอยควบคุมอย่างรัดกุม อาทิ 5.1 เมื่อมีการย้ายที่อยู่สำนักงาน เปลี่ยนผู้จัดการ ใบอนุญาตเกิดการชำรุดสูญหายจะต้องแจ้งให้กรมการจัดหางานทราบทุกครั้ง 5.2 การยื่นแสดงความต้องการแรงงานต่างด้าวให้แก่กรมการจัดหางาน เพื่อพิจารณาว่าลักษณะงานดังกล่าวมีความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าวหรือไม่

ที่มา: จากการค้นข้อมูลของผู้วิจัย เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2560

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นเกี่ยวกับพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศพ.ศ. 2559 นั้นจะเป็นกฎหมายที่ควบคุมในการลดผลกระทบต่อความมั่นคงสังคมและเศรษฐกิจโดยให้ผู้ที่ต้องการนำเอาแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศจะต้องนำเอาเอกสารต่าง ๆ เพื่อมาขออนุญาตเพื่อเป็นการเก็บข้อมูลประวัติส่วนตัวต่าง ๆ รวมถึงการวางเงินประกันเพื่อประกันความเสียหายที่อาจเกิดจากการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ เป็นการลดผลกระทบต่อความมั่นคงสังคมและเศรษฐกิจที่อาจตามมาจากการทำผิดกฎหมาย โดยเฉพาะปัญหาการค้ำมนุษย์ แต่อย่างไรก็ดีปัญหาการไม่สามารถติดตามผู้กระทำความผิดจากการค้ำมนุษย์ก็ยังมีให้เห็นอยู่ร่ำไป ซึ่งถือได้ว่ากฎหมายดังกล่าวยังไม่มีประสิทธิภาพอย่างสมบูรณ์ในการตามหาผู้กระทำความผิดเกี่ยวแรงงานต่างด้าว

2. กฎกระทรวงการขอใบอนุญาตการออกใบอนุญาตการต่ออายุใบอนุญาตและการกำหนดหลักประกันในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศพ.ศ. 2559

เป็นกฎหมายลูกที่อธิบายเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวฉบับปี พ.ศ. 2551 โดยกฎกระทรวงฉบับนี้จะเป็นกลไกควบคุมกระบวนการขั้นตอนในการขอใบอนุญาตของนายจ้าง และแรงงานต่างด้าวที่มีความต้องการที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยมีรายละเอียดดังนี้ (ตารางที่ 4-9)

ตารางที่ 4-9 ประเด็นสำคัญ และสาระสำคัญของกฎกระทรวงการขอใบอนุญาตการออกใบอนุญาตการต่ออายุใบอนุญาตและการกำหนดหลักประกันในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศพ.ศ. 2559 ที่มีต่อการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไว้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

ประเด็นสำคัญ	รายละเอียด
1. การขอใบอนุญาตและการออกใบอนุญาต	ระบุให้นายจ้างที่ต้องการขออนุญาตต้องเตรียมเอกสาร หลักฐาน และหลักประกันให้พร้อม เพื่อยื่นขออนุญาตต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อเป็นการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับผู้ว่าจ้าง สามารถติดตามเมื่อเกิดเหตุใด ๆ ขึ้น รวมถึงการเก็บค่าธรรมเนียมเป็นการสร้างรายได้ให้แก่ประเทศ
2. การต่ออายุใบอนุญาต	ระบุถึงระยะเวลาที่มีสิทธิในการขอต่ออายุใบอนุญาตเป็นรายปี เพื่อให้ทราบถึงสถานะปัจจุบันของการจ้างงานในประเทศ รวมถึงการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมเพิ่มเพื่อเป็นการสร้างรายได้ให้แก่ประเทศ
3. การวางหลักประกันการเก็บรักษาหลักประกันการหักหลักประกันการเปลี่ยนแปลงหลักประกันการเรียกหลักประกันเพิ่มและการขอรับหลักประกันคืนของผู้รับอนุญาต	นายจ้างต้องวางเงินประกันจำนวน 1,000 บาทต่อแรงงานต่างด้าว 1 คน (ในกรณีไม่เกิน 99 คน) หากมีจำนวนแรงงานต่างด้าว 100 คนขึ้นไปวางเงินประกัน 100,000 บาท ในส่วนนี้เป็นหลักประกันไม่ให้เกิดปัญหาทางด้านสังคมตามมาหากนายจ้างกระทำความผิดข้อบังคับทางกฎหมาย

ที่มา: จากการค้นข้อมูลของผู้วิจัย เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2560

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นเกี่ยวกับกฎกระทรวงการขอใบอนุญาตการออกใบอนุญาต การต่ออายุใบอนุญาตและการกำหนดหลักประกันในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างใน ประเทศ พ.ศ. 2559 นั้นจะเป็นกฎหมายที่ควบคุมในการขอใบอนุญาตของแรงงานต่างด้าวที่มีความ ต้องการที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย จึงได้มีการระบุถึงรายละเอียดที่ชัดเจนในขั้นตอนการขอ อนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศไทย เพื่อให้ประเทศมีรายได้จากการชำระ ค่าธรรมเนียม และเป็นข้อมูลสำคัญในการบ่งบอกถึงสถานะ ของผู้เข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้น มีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไว้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของ ประเทศไทยและการขอใบอนุญาตก็เพื่อให้สามารถติดตาม ป้องกันการเกิดอาชญากรรมได้อีกทาง หนึ่ง

3. กฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559

กฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 นี้เป็นการกำหนดค่าธรรมเนียมในการที่นายจ้างจะนำเอาคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน โดย กำหนดค่าธรรมเนียมดังนี้ 1. ใบอนุญาตและการต่ออายุใบอนุญาตฉบับ/ครั้งละ 10,000 บาท 2. ใบแทนใบอนุญาตฉบับละ 5,000 บาท 3. การอนุญาตให้ย้ายสำนักงานหรือตั้งสำนักงาน ชั่วคราวและเปลี่ยนผู้จัดการ ครั้งละ 400 บาท 4. การจดทะเบียนลูกจ้างคนละ 500 บาท 5. บัตร ประจำตัวผู้จัดการหรือลูกจ้างฉบับละ 100 บาท 6. ค่ายื่นคำขอฉบับละ 100 บาท

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นเกี่ยวกับพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้าง ในประเทศ พ.ศ. 2559 นั้นจะเป็นการสร้างรายได้ให้แก่ประเทศ และผู้วิจัยมองว่ายังเป็นกฎหมายที่ ควบคุมไม่ให้เกิดการจ้างแรงงานต่างด้าวมากเกินไป ให้จ้างงานตามความจำเป็นเท่านั้น ซึ่งหาก จ้างแรงงานต่างด้าวมากเกินไปจะทำให้เกิดการแย่งงานแรงงานชาวไทย ในกรณีดังกล่าวจะส่งผล กระทบต่อเศรษฐกิจ และสังคมตามมา ถือเป็น การสร้างความสมดุลต่อการจ้างงานในประเทศ

4. ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาจัดสรรจำนวนกรจ้างคน ต่างด้าว พ.ศ. 2559

นอกจากการควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวด้วยการกำหนดค่าธรรมเนียมในการขอ อนุญาต และการต่ออายุใบอนุญาตในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศที่ค่อนข้าง สูงแล้ว รัฐบาลยังมีการควบคุมจำนวนแรงงานด้วยระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์การ พิจารณาจัดสรรจำนวนกรจ้างคนต่างด้าว พ.ศ. 2559 ด้วยการพิจารณาจัดสรรจำนวนการจ้างแรงงาน ต่างด้าว โดยให้สำนักงานจัดหางาน พิจารณาจัดสรรจำนวนกรจ้างแรงงานต่างด้าวเฉพาะคนต่าง ด้าวสัญชาติที่กระทรวงแรงงานจัดระบบบริหารจัดการหรือที่สัญชาติที่ได้จัดทำข้อตกลงว่าด้วยการ

จ้างแรงงานระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลชาติอื่น โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติ โอกาสในการประกอบอาชีพของคนไทย โดยกำหนดให้จ้างงานแรงงานต่างด้าวเฉพาะที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศและผลกระทบต่อสังคมตามแนวนโยบายของรัฐบาล โดยตามระเบียบฉบับนี้กำหนดให้จัดสรรแรงงานต่างด้าว ทำงานได้ 23 ประเภท ดังนี้

1. กิจการประมงทะเล
2. กิจต่อเนื่องประมงทะเล
3. กิจการเกษตรและปศุสัตว์
4. กิจการก่อสร้าง
5. กิจการต่อเนื่องการเกษตร
6. กิจการต่อเนื่องปศุสัตว์โรงฆ่าสัตว์หรือชำแหละ
7. กิจการรีไซเคิล
8. กิจการเหมืองแร่ถ่านหิน
9. กิจการจำหน่ายผลิตภัณฑ์โลหะ
10. กิจการจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม
11. กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์จากหิน
12. กิจการผลิตหรือจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง
13. กิจการแปรรูปหิน
14. กิจการผลิตหรือจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป
15. กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติก
16. กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์กระดาษ
17. กิจการผลิตหรือจำหน่ายอิเล็กทรอนิกส์
18. กิจการขนถ่ายสินค้าทางบก น้ำ คลังสินค้า
19. กิจการค้าส่ง ค้าปลีก แผงลอย
20. กิจการอยู่ซ่อมรถ ล้าง อัดฉีด
21. กิจการสถานีบริการน้ำมัน แก๊ส เชื้อเพลิง
22. กิจการสถานศึกษา มูลนิธิ สมาคม สถานพยาบาล
23. ผู้รับใช้ในบ้าน

โดยกรมการจัดหางานจะเป็นผู้รับคำร้องจากผู้ขออนุญาตนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน แล้วตรวจสอบหลักฐานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงแรงงาน โดยต้องให้คำนึงโอกาสของคนไทยในการประกอบอาชีพเป็นหลักสำคัญ หากเป็นไปตามที่กำหนดก็สามารถออก

ใบอนุญาตในการทำงานให้ผู้ขออนุญาตได้

5. กฎกระทรวงกำหนดลักษณะต้องห้ามของคนต่างด้าวซึ่งจะขอรับใบอนุญาตทำงาน

พ.ศ. 2552

กฎกระทรวงกำหนดลักษณะต้องห้ามของคนต่างด้าวซึ่งจะขอรับใบอนุญาตทำงาน

พ.ศ. 2552 นี้เป็นการกำหนดลักษณะส่วนบุคคลของแรงงานต่างด้าวที่ไม่สามารถขอรับใบอนุญาตทำงานได้ ได้แก่

1. บุคคลที่มีลักษณะวิกลจริต มีจิตฟั่นเฟือน

2. เจ็บป่วยโรคต่าง ๆ ได้แก่ โรคเรื้อน วัณโรค โรคเท้าช้างระยะรุนแรง ตีดยาเสพติด โรคพิษสุราเรื้อรัง โรคฟีลิส

3. เคยถูกรับโทษจำคุกในคดีเกี่ยวกับการเข้าเมืองหรือทำงานโดยผิดกฎหมาย ในระยะเวลา 1 ปีก่อนขอใบอนุญาต

ซึ่งกฎกระทรวงดังกล่าวกำหนดขึ้นเพื่อลดผลกระทบในด้านต่าง ๆ ทั้งความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน จากการห้ามบุคคลวิกลจริต มีจิตฟั่นเฟือน และผู้เคยต้องคดีนั้นมีแนวโน้มที่จะก่อเหตุรุนแรงได้ รวมถึงผลกระทบทางด้านสาธารณสุขจากกลุ่มเป็นโรคติดต่อต่าง ๆ ซึ่งกลุ่มคนเหล่านี้ นอกจากจะเข้ามาทำงานได้ไม่เต็มที่แล้วยังจะสร้างผลกระทบให้กับประเทศไทยมากกว่าที่จะสร้างผลประโยชน์ ดังนั้นรัฐบาลไทยจึงมีกฎหมายห้ามดังกล่าวขึ้น

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นเกี่ยวกับกฎหมายในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยนั้นมีความหลากหลายโดยผู้วิจัยจะวิเคราะห์ตามตัวกฎหมายที่มีเพื่อลดผลกระทบต่อความมั่นคงในแต่ละด้านดังนี้ (ตารางที่ 4-10)

ตารางที่ 4-10 สรุปที่กฎหมายที่เกี่ยวข้องการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ

ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยตามแต่ละด้าน

การจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย	ประเด็นกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
1. ด้านความมั่นคงการเข้าออกประเทศการควบคุมแรงงาน	1. ใช้พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ในการสกัดกั้น คัดกรองแรงงานต่างด้าวในการเข้ามาทำงานให้เป็นไปตามคุณสมบัติที่วางไว้ อาทิ การต้องได้รับอนุญาตเข้ามาทำงานในประเทศไทย เป็นผู้ที่สามารถประกอบอาชีพได้

ตารางที่ 4-10 (ต่อ)

การจัดการความมั่นคงด้านแรงงาน ต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรม ของประเทศไทย	ประเด็นกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
	<p>2. ในกรณีที่แรงงานต่างด้าวเกิดปัญหาขึ้นในประเทศไทย จะสามารถเดินทางกลับภูมิลำเนาได้โดยการช่วยเหลือจากกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวฉบับปี พ.ศ. 2551</p> <p>3. การกำหนดงานที่แรงงานต่างด้าวห้ามทำ รวมถึงการต้องชำระค่าธรรมเนียมในการขออนุญาตทำงานและต้องต่ออายุใบอนุญาตทุกปี ทำให้ช่วยคัดกรองเฉพาะงานที่มีความจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวอย่างแท้จริง แต่อย่างไรก็ดีก็ทำให้เกิดปัญหาแรงงานหลบหนีเข้ามาทำงานตามมาเช่นเดียวกัน</p>
<p>2. ด้านเศรษฐกิจ การว่างงาน การควบคุม การดูแล/ ค่าจ้าง/ สวัสดิการ</p>	<p>1. ใช้พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวฉบับปี พ.ศ.2551 ในการกำหนดประเภทงานของแรงงานต่างด้าวที่สามารถทำได้ และห้ามทำเพื่อโอกาสในการประกอบอาชีพของคนไทย</p> <p>2. ผลักดันให้แรงงานต่างด้าวมีสิทธิเทียบเท่าแรงงานไทย ในการได้รับสิทธิคุ้มครองดูแลทางด้านค่าจ้าง/สวัสดิการ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541</p> <p>3. ในกฎกระทรวงการขอใบอนุญาตการออกใบอนุญาตการต่ออายุใบอนุญาตและการกำหนดหลักประกันในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 จะบังคับให้นายจ้างต้องวางหลักประกันกับกรมการจัดหางานเพื่อเป็นหลักประกันให้แก่ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว</p>
<p>3. ด้านสังคม/สาธารณสุข อาชญากรรม โรคติดต่อ ความเป็นอยู่ วิถีความเป็นอยู่</p>	<p>1. ใช้พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ในการสกัดกั้น คัดกรองแรงงานต่างด้าวที่มีพฤติกรรมเป็นภัยต่อสังคม เคยถูกตัดสินจำคุก หรือจะเข้าก่อเหตุร้าย การค้าประเวณี การค้าหญิง หรือเด็ก การค้ายาเสพติดให้โทษ การลักลอบหนีภาษีศุลกากรให้เกิดอันตรายต่อความสงบสุขหรือความปลอดภัยของประชาชนหรือความมั่นคงในประเทศไทย กฎหมายฉบับนี้เป็นเครื่องมือในการคัดกรองบุคคลดังกล่าว</p> <p>2. การขอใบอนุญาตของแรงงานต่างด้าวที่มีความต้องการที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นข้อมูลสำคัญในการบ่งบอกถึงสถานะเพื่อให้สามารถติดตาม ป้องกันการเกิดอาชญากรรมได้อีกทางหนึ่ง</p>

ตารางที่ 4-10 (ต่อ)

การจัดการความมั่นคงด้านแรงงาน ต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรม ของประเทศไทย	ประเด็นกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
4. ด้านสิทธิมนุษยชน การค้ามนุษย์ การถูกเอาเปรียบ สิทธิการเข้าถึงการบริการภาครัฐขั้น พื้นฐาน	<p>1. เพื่อปกป้อง คุ่มครองแรงงานต่างด้าวจากการถูกราค้ามนุษย์ จากนายจ้างชาวไทย โดยใช้พระราชบัญญัติป้องกันและ ปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551</p> <p>2. ผลักดันให้แรงงานต่างด้าวมีสิทธิเทียบเท่าแรงงานไทย ในการ ได้รับสิทธิคุ้มครองการใช้แรงงานตามสิทธิมนุษยชนทางด้านวัน และเวลาทำงาน วันลา วันหยุด การจ้างแรงงานเด็กและสตรี ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541</p> <p>3. การให้ความช่วยเหลือทางด้านความคุ้มครองเกี่ยวกับสุขภาพ และชีวิตตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และควบคุม ให้นายจ้างมีความรับผิดชอบในการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิตามกฎหมาย เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายเจ็บป่วยหรือ สูญหายจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ตามพระราชบัญญัติเงิน ทดแทน พ.ศ. 2537</p>

ที่มา: ผู้วิจัยรวบรวม เมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2560

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์มาตรการในการจัดการความมั่นคง ด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

ในส่วนนี้เป็นการศึกษา และวิเคราะห์มาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่าง
ด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยกับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ได้แก่ พม่า กัมพูชา
และลาวมีมาตรการที่สำคัญดังนี้

1. มาตรการในจำแนกประเภทแรงงานข้ามชาติจากพม่า กัมพูชา และลาว

ก่อน พ.ศ. 2531 ประเทศไทยไม่มีประสบการณ์การหลังไหลเข้าประเทศอย่างมหาศาล
ของแรงงานข้ามชาติจากทั้งสามประเทศ ตั้งแต่ พ.ศ. 2535 เป็นต้นมา รัฐบาลไทยมีนโยบาย “ผ่อน
ผัน” ให้แรงงานข้ามชาติที่หลบหนีเข้าเมืองเฉพาะจากประเทศพม่า กัมพูชา และลาวเท่านั้น ที่
สามารถขอใบอนุญาตทำงานได้ โดยใช้ช่องทางตามมาตราที่ 17 ของพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง

พ.ศ. 2521 ที่ระบุว่า รัฐบาลสามารถผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติที่ไม่มีเอกสารการเดินทางสามารถขออนุญาตทำงานได้อย่างถูกกฎหมายชั่วคราวในประเทศไทย

การจดทะเบียนเป็นจริงเริ่มต้นใน พ.ศ. 2539 โดยการมีมติคณะรัฐมนตรีเพื่อจัดทำกรอบการจดทะเบียนตามกฎหมายของแรงงานเหล่านี้เป็นรายปี โดยแรงงานข้ามชาติได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ชั่วคราวในระหว่างการรอถูกส่งกลับประเทศ แต่ในทางปฏิบัตินั้น การอนุญาตชั่วคราวถูกขยายเวลามาตลอดทุกปี เนื่องจากสภาวะการขาดแคลนแรงงานระดับล่าง แรงงานกลุ่มนี้มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้เศรษฐกิจไทย ปัจจุบัน แบ่งออกเป็นสี่กลุ่มย่อยคือ

1. แรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียน มักเรียกว่า“กลุ่มผ่อนผัน” หมายถึงแรงงานที่จดทะเบียนเพื่อให้ได้สิทธิอาศัยอยู่ชั่วคราว (ทร. 38/1) และได้รับหมายเลขประจำตัวประชาชน 13 หลักจากกระทรวงมหาดไทย โดยเริ่มที่หมายเลข 00 แรงงานเหล่านี้จะต้องผ่านการตรวจสอบสุขภาพก่อน จึงจะขอใบอนุญาตทำงานจากกระทรวงแรงงานได้ โดยได้รับหลักฐานจากหน่วยงานของรัฐ 3 ฉบับ คือใบอนุญาตให้พำนักอาศัยชั่วคราว (ทร. 38/1) บัตรประกันสุขภาพและใบอนุญาตทำงาน ตัวเลขเมื่อเดือนพฤษภาคม 2555 มีอยู่รวม 886,507 คน

2. แรงงานข้ามชาติที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ (Nationality Verification: NV) ถูกเรียกว่าสั้น ๆ ว่า “กลุ่มพิสูจน์สัญชาติ” ตั้งแต่ พ.ศ. 2549 รัฐบาลได้วางมาตรการที่จะปรับสถานภาพของแรงงานที่เข้าเมืองผิดกฎหมายมาเป็นแรงงานถูกกฎหมาย โดยผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ การพิสูจน์สัญชาติแรงงานข้ามชาติจาก สปป.ลาวและกัมพูชา เริ่มดำเนินการตั้งแต่ พ.ศ. 2547 โดยแรงงานข้ามชาติจากประเทศลาว

จะได้รับหนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary passport) ออกโดยกระทรวงการต่างประเทศลาว ขณะที่แรงงานชาวกัมพูชาจะได้เอกสารรับรองตัวบุคคล (Certification of identification) ออกโดยกระทรวงแรงงานของกัมพูชา

สำหรับแรงงานจากประเทศพม่า กระบวนการพิสูจน์สัญชาติเริ่มขึ้นใน พ.ศ. 2552 โดยระยะแรกมีขั้นตอนค่อนข้างซับซ้อนและใช้เวลานาน แต่ปัจจุบันรัฐบาลพม่ายินยอมเข้ามาตั้งศูนย์พิสูจน์สัญชาติในประเทศไทยรวม 5 จังหวัดคือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ สมุทรสาคร เชียงใหม่ และสุราษฎร์ธานี แรงงานจากประเทศพม่าที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้วจะได้เอกสารการเดินทาง และบัตรประจำตัวประชาชนออกโดยรัฐบาลพม่า

เมื่อแรงงานข้ามชาติผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ เท่ากับว่าเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย เจ้าหน้าที่ไม่สามารถจับกุมหรือส่งกลับ และสามารถเดินทางได้ทั่วประเทศไทย นอกจากนี้ยังสามารถเดินทางกลับประเทศของตนได้ แต่ถ้าต้องการเดินทางกลับเข้ามาประเทศไทย ต้องยื่นคำร้องขอกับเจ้าหน้าที่กองตรวจคนเข้าเมืองหลังจากที่กลับออกไปแล้ว แต่แรงงานกลุ่มนี้ต้องรายงาน

ตัวต่อสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองทุก 90 วัน และสามารถขออนุญาตทำงานได้เพียง 4 ปีเท่านั้น (2 ปี 2 ครั้ง) โดยต้องกลับไปประเทศตนเองนาน 3 ปี จึงจะสามารถขอกลับเข้ามาทำงานในประเทศได้อีกครั้งหลังจากระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน 4 ปีหมดลง ตัวเลขเมื่อเดือนพฤษภาคม 2555 มีอยู่รวม 653,174 คน

3. แร่งงานข้ามชาติเข้าประเทศผ่านบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (Memorandum of Understanding: MOU) ระหว่างรัฐบาลไทย-รัฐบาลกัมพูชา ไทย-พม่า และไทย-สปป.ลาวใน พ.ศ. 2545 และ 2546 ได้จัดทำกรอบการทำงานสำหรับแร่งงานข้ามชาติไร้ฝีมือที่จะเข้ามาและทำงานในประเทศไทยอย่าง “ถูกกฎหมาย” ภายใต้บันทึกข้อตกลงนี้แร่งงานจะได้รับสวัสดิการสังคม สิทธิในการได้รับการรักษาพยาบาล และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เช่นเดียวกับแร่งงานไทยและแร่งงานข้ามชาติที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ แร่งงานกลุ่มนี้ถูกเรียกว่าสั้น ๆ ว่า “กลุ่มนำเข้า” ตัวเลขเมื่อเดือนพฤษภาคม 2555 มีอยู่รวม 100,507 คน

ตั้งแต่ พ.ศ. 2548 เป็นต้นมา เริ่มมีการนำเข้าแร่งงานจากประเทศลาวและกัมพูชาตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ แต่สำหรับแร่งงานจากประเทศพม่า ต้องใช้เวลาถึง 7 ปีในการปฏิบัติตามบันทึกข้อตกลง และเพิ่งเริ่มมีแร่งงานจากประเทศพม่าในปี 2553 เช่นเดียวกับแร่งงานข้ามชาติที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ แร่งงานที่เข้ามาผ่านบันทึกข้อตกลงไม่สามารถขยายระยะเวลาการทำงานเกินกว่า 4 ปีได้ (2 ปี 2 ครั้ง) และต้องคอย 3 ปีก่อนที่จะสามารถขอกลับเข้ามาทำงานในประเทศได้อีกครั้งหลังจากระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน 4 ปีหมดลง

4. แร่งงานข้ามชาติที่ไม่ได้จดทะเบียน หมายถึงแร่งงานที่ทำงานโดยไม่มีใบอนุญาต ไม่ว่าจะมียกสารการพำนักชั่วคราว (ทร. 38/1) หรือไม่ก็ตาม จำนวนแร่งงานข้ามชาติใต้ดินนี้ไม่มีตัวเลขชัดเจน แร่งงานเหล่านี้มักอยู่ด้วยความหวาดระแวงที่จะถูกจับกุม ถูกข่มขู่และถูกส่งกลับ

จากข้อมูลในข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า มาตรการในจำแนกประเภทแร่งงานข้ามชาติจากพม่า กัมพูชา และลาว นั้นเป็นมาตรการที่สร้างมาเพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแร่งงานในภาคการผลิต และภาคการเกษตรของประเทศไทย รวมถึงเพื่อขจัดปัญหาการเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายที่มีผลกระทบในหลาย ๆ ประเด็น อาทิ ปัญหาการค้ามนุษย์ การละเมิดสิทธิมนุษยชน ปัญหาอาชญากรรม เป็นต้น รัฐบาลทุกสมัยจึงได้มีมาตรการในการจำแนกประเภทแร่งงานข้ามชาติ โดยมี 4 วิธีที่สำคัญคือ 1. ผ่อนผันให้แร่งงานข้ามชาติที่อยู่ในประเทศไทยอย่างผิดกฎหมายมาจดทะเบียนเพื่อให้ได้รับเลขบัตรประชาชน 13 หลัก และออกใบอนุญาตให้พำนักอาศัยชั่วคราว 2. การนำแร่งงานข้ามชาติมาผ่านการพิสูจน์สัญชาติ โดยออกเอกสารรับรองพลเมืองของรัฐบาลประเทศพม่า ลาว ละกัมพูชา เพื่อสามารถทำงานในประเทศไทยได้ และ 3. การบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ หรือการทำ MOU เพื่อนบันทึกข้อตกลงว่าแร่งงานจะได้รับสวัสดิการสังคม สิทธิในการได้รับการ

รักษาพยาบาล และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เช่นเดียวกับแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ

2. การจัดตั้งคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.)

ในปี พ.ศ. 2544 ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ทำหน้าที่พิจารณาโยกย้าย แนวทางแผนงาน และมาตรการในการบริหารจัดการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ เมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว รวมทั้งป้องกันปราบปราม และดำเนินการอื่นที่จำเป็นในการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

โดยที่คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ประกอบด้วย นายกรัฐมนตรีหรือผู้ที่นายกรัฐมนตรียมอบหมาย ทำหน้าที่เป็นประธาน มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่เป็นรองประธานมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำนวน 22 หน่วยงาน ดังนี้ ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ปลัดกระทรวงต่าง ๆ ได้แก่ กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย กระทรวงการคลัง กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงยุติธรรม กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ ผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ทหารบกและทหารเรือ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เลขาธิการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในประเทศไทย อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งไม่เกิน 4 คน นอกจากนี้ฝ่ายเลขานุการ ได้แก่ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (สบต.) โดยมีอธิบดีกรมจัดหางานเป็นเลขานุการ ผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยกรมการจัดหางานกระทรวงแรงงาน ทำงานด้านการประสานงานและงานเลขานุการ

จัดตั้งคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์

โดยการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาข้อมูลในช่วงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2559 เป็นช่วงของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ซึ่งการเร่งปราบปรามปัญหาทางการค้ามนุษย์ และการให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างจริงจัง ซึ่งตามแนวคิดของรัฐบาลชุดปัจจุบันเห็นว่าการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เรื่องแรงงานต่างด้าวเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง ขณะที่ยังมีความต้องการแรงงานต่างด้าวในการพัฒนาประเทศ จึงต้องทำให้เป็นระบบตามมาตรฐานสากล การดำเนินการเปิดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและผ่อนผันให้ทำงาน ตามที่คณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติและรัฐบาลดำเนินการในรอบที่ผ่านมาเป็นการแก้ปัญหาเร่งด่วนเฉพาะหน้า ซึ่งจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบครบวงจร ดังนี้

1. การกำหนดความต้องการ จะต้องรวบรวมความต้องการแรงงานทั้งในส่วนที่เป็นความต้องการรายปีของผู้ประกอบการ และประมาณการความต้องการแรงงานของภาคเศรษฐกิจในอนาคต จากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้าและสมาคมประมง นำมาวางแผนกำหนดคุณสมบัติ และจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสมและเพียงพอ เสนอไปยังประเทศต้นทาง

2. การนำเข้าแรงงานต่างด้าว จากเดิมที่เคยผ่านเข้ามาอย่างผิดกฎหมายจะต้องใช้ช่องทางที่ถูกต้อง โดยผ่านศูนย์ประสานงานแรงงานต่างด้าวที่จัดตั้งขึ้นตามด่านถาวร มีการตรวจลงตราวีซ่า และคัดกรองขั้นต้น จากนั้นจึงให้นายจ้างรับไปยังศูนย์ OSS จังหวัดที่เป็นที่ตั้งของสถานประกอบการเพื่อดำเนินการจดทะเบียนตามขั้นตอน

3. ต้องมีการดูแลแรงงานต่างด้าวระหว่างที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย การใช้แรงงานให้เหมาะสมกับสภาพการจ้าง ดูแลในด้านสวัสดิการให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานสากล มีการจัด Zoning เพื่อให้สะดวกต่อการควบคุมดูแลไปจนถึงการอำนวยความสะดวกในการกลับภูมิลำเนาเมื่อครบวาระการทำงาน

จากแนวคิดดังกล่าวคณะรัฐบาลจึงมติเห็นชอบให้ออกคำสั่งคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติที่ 73/2557 ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์เพื่อทำหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ และปัญหาการค้ามนุษย์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการบูรณาการ ลดผลกระทบต่อด้านเศรษฐกิจและสังคม จิตวิทยา ซึ่งคณะกรรมการตามคำสั่งนี้ สามารถยุบเลิก หรือปรับปรุงองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ได้ตามความเหมาะสม เมื่อสถานการณ์บ้านเมืองเข้าสู่ภาวะปกติ

โดยคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว และการค้ามนุษย์ (กนร.) ประกอบด้วยรองหัวหน้าคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติและหัวหน้าฝ่ายความมั่นคง คณะรักษาความสงบแห่งชาติ ทำหน้าที่ประธานกรรมการ ผู้บัญชาการทหารสูงสุด (หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย) ปลัดกระทรวงแรงงาน และปลัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทำหน้าที่รองประธานกรรมการมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำนวน 26 หน่วยงาน ดังนี้ ปลัดกระทรวงต่าง ๆ ได้แก่ กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย กระทรวงการคลัง กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงยุติธรรม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงคมนาคม กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน เลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เลขาธิการคณะกรรมการ

ป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ผู้บัญชาการทหารบก ผู้บัญชาการทหารเรือ ผู้บัญชาการทหารอากาศ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เลขาธิการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในประเทศไทย อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ เสนาธิการทหาร ทำหน้าที่เป็นกรรมการ และอธิบดีกรมการจัดหางาน กับเจ้ากรมยุทธการทหาร กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

โดยที่คณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว และการค้ามนุษย์ (กนร.) มีอำนาจดังนี้

1. เสนอแนะนโยบาย มาตรการ และแนวทางการดำเนินการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ การบังคับใช้แรงงาน และการใช้แรงงานเด็กต่อคณะกรรมการความสงบแห่งชาติ

2. อำนาจการ กำกับดูแล ติดตามผลการดำเนินการตามนโยบายการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ การดำเนินการตามพันธกรณีระหว่างประเทศ และรายงานผลต่อคณะกรรมการความสงบแห่งชาติ

3. พิจารณาให้ความเห็นชอบ ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ และมาตรการที่เกี่ยวข้อง ก่อนนำเสนอคณะกรรมการความสงบแห่งชาติ

4. พิจารณาสันนิษฐานให้ทบวงกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง ให้สามารถส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5. แต่งตั้งคณะกรรมการ และคณะทำงาน เพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานได้ตามความจำเป็น

6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามคณะกรรมการความสงบแห่งชาติมอบหมาย

หลังจากตั้ง กนร. แล้ว ได้ ระบุว่า เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายของคณะกรรมการความสงบแห่งชาติในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นเอกภาพ และเกิดผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรม โดยเร็ว คณะกรรมการความสงบแห่งชาติ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการประสานงานการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ (อกนร.) เพื่อช่วยปฏิบัติงานของคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว และการค้ามนุษย์ (กนร.) โดยคณะกรรมการนี้ สามารถขยับเล็ก หรือปรับปรุงองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ได้ตามความเหมาะสม เมื่อสถานการณ์บ้านเมืองเข้าสู่ภาวะปกติ

โดยมีองค์ประกอบของคณะทำงาน ได้แก่ เสนาธิการทหาร และอธิบดีกรมพัฒนาสังคม และสวัสดิการ ทำหน้าที่ประธานอนุกรรมการอธิบดีกรมการจัดหางาน ทำหน้าที่รองประธานอนุกรรมการ โดยมีเสนาธิการทหารบก เสนาธิการทหารเรือ เสนาธิการทหารอากาศ ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม รองเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ ผู้อำนวยการศูนย์ประสาน

การปฏิบัติที่ 2 กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในประเทศไทย อธิบดีกรมการปกครอง อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อธิบดีกรมประมง อธิบดีกรมเจ้าท่า อธิบดีกรมควบคุมโรค อธิบดีกรมอาเซียน อธิบดีกรมอนามัย ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้สูงอายุ ผู้บัญชาการสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ทำหน้าที่เป็น อนุกรรมการ และมีผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรรมการจัดหางาน ทำหน้าที่ ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยที่คณะอนุกรรมการประสานงานการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้า มนุษย์ (อกนร.) มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. เสนอแนะนโยบาย มาตรการ และแนวทางการดำเนินการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ การบังคับใช้แรงงาน และการใช้แรงงานเด็กต่อ คณะกรรมการ

2. ประสานงาน ติดตามการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการ การจัดทำรายงาน ให้ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแก่ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปสู่ การปฏิบัติ

3. พิจารณาถ่วงดุลองแผนงาน โครงการ และมาตรการที่เกี่ยวข้องก่อนนำเสนอ คณะกรรมการ

4. พิจารณาทบทวน ปรับปรุง และพัฒนาหลักเกณฑ์ในการบริหารจัดการและแก้ไข ปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้า มนุษย์ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ ก่อนเสนอ คณะกรรมการพิจารณา

5. กำกับการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกฎหมายว่า ด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แห่งชาติ รวมทั้งพันธกรณีระหว่างประเทศ

6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

ประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติฉบับที่ 70/2557 เรื่อง มาตรการชั่วคราวในการ แก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ ใจความสำคัญตอนหนึ่งระบุถึงการกำหนดมาตรการ ชั่วคราวในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและ การค้ามนุษย์ขึ้น เพื่อนำไปสู่การจัดระเบียบ แรงงานต่างด้าวในประเทศ และการสร้างมาตรฐานในการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่สอดคล้อง กับมาตรฐานสากล รวมทั้งเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ประกอบการและนายจ้างซึ่งประกอบ กิจการ บางประเภท ที่มีความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าว โดยให้จัดตั้งศูนย์ประสานงานรับ แรงงานกัมพูชากลับเข้าทำงานในจังหวัดสระแก้ว จันทบุรี ตราด และสุรินทร์ เพื่อดำเนินการ

พิจารณาออกใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวให้แก่คนต่างด้าวสัญชาติ กัมพูชา ที่ประสงค์จะกลับเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยให้กระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยงานหลัก และปฏิบัติงานร่วมกับกระทรวงแรงงาน สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ให้ศูนย์ดังกล่าวเริ่มทำการตั้งแต่วันที่ 26 มิ.ย. 2557 และระบุว่าคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย ไม่ว่าจะได้เคยทำงานในประเทศไทยมาก่อนหรือไม่ก็ตาม ให้แจ้งความประสงค์ต่อศูนย์ประสานงานรับแรงงานกัมพูชากลับเข้าทำงาน ภายในวันที่ 25 ก.ค. 2557 เมื่อพ้นกำหนดเวลาดังกล่าวแล้ว การเข้ามาทำงานของคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาให้เป็นไปตามกฎหมายในเรื่องนั้น ๆ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยเห็นว่า 3 มาตรการดังกล่าวนี้เป็นมาตรการหลักที่แต่ละรัฐบาลใช้ในการจัดการความมั่นคงแก่แรงงานต่างด้าวของประเทศไทยซึ่งการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) และการจัดตั้ง คณะกรรมการ นโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์นั้นเพื่อเป็นการประสานความร่วมมือซึ่งกันและกันในการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) นั้นมีหน้าที่พิจารณา โยบาย แนวทางแผนงาน และมาตรการในการบริหารจัดการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ เมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว รวมทั้งป้องกันปราบปราม และดำเนินการอื่นที่จำเป็นในการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ส่วนคณะกรรมการ นโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ มีหน้าที่ในการปราบปรามปัญหาทางด้านการค้ามนุษย์ และการให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างจริงจังเสนอแนะนโยบาย มาตรการ และแนวทางการดำเนินการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ การบังคับใช้แรงงาน และการใช้แรงงานเด็กต่อ คณะรักษาความสงบแห่งชาติ จะเห็นได้ว่าทั้งสองคณะกรรมการนั้นต่างดำเนินการเพื่อจุดประสงค์เดียวกันคือเพื่อความมั่นคงด้านแรงงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์การดำเนินการ ปัญหา และข้อจำกัด ของนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ ปัญหา และข้อจำกัดของนโยบายและ
มาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย
ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทั้งจากเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับ
นโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของ
ประเทศไทย โดยมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้

1. สำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี สัมภาษณ์เมื่อ วันที่ 17 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560
2. เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง สัมภาษณ์เมื่อ วันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560
3. บุคลากรสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี สัมภาษณ์เมื่อ วันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560
4. เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี สัมภาษณ์เมื่อ วันที่ 3 มีนาคม พ.ศ.

2560

5. ดร.สาโรจน์ วสุวานิช ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี สัมภาษณ์เมื่อ วันที่ 10

มีนาคม พ.ศ. 2560

6. ดร.พิระพงษ์ สุนทรวิภาต นักวิชาการด้านแรงงาน สัมภาษณ์เมื่อ วันที่ 11 มีนาคม พ.ศ.

2560

7. ผู้ประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี สัมภาษณ์เมื่อ วันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2560

8. ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว สัมภาษณ์เมื่อ วันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2560

ผลการสัมภาษณ์

โดยจากกามสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ 4 มิติ นั้นพบ
ปัญหาหลัก ๆ ในแต่ละมิติสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านความมั่นคง

สำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรีกล่าวว่าปัญหาการจัดการแรงงานต่างด้าวคือ ประการ
แรกคือจำนวนเจ้าหน้าที่ตรวจสอบไม่เพียงพอ ทำให้บางครั้งการตรวจมีความล่าช้า รวมถึงกฎหมาย
ยังมีข้อจำกัดเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ประการที่สองคือในส่วนของ การควบคุมแรงงาน ในการ
ตรวจสอบแรงงานต่างด้าว บางครั้งต้องใช้หลายหน่วยงานเพราะไม่สามารถจัดการแบบเบ็ดเสร็จได้
ด้วยหน่วยงานเดียว

เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง กล่าวว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในแต่ละภาคส่วนต่าง ๆ นั้น เป็นไปในลักษณะต่างหน่วยงานต่างทำ ขาดการบูรณาการ และประสานงานกัน

บุคลากรสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี กล่าวว่า บุคลากรทางการแพทย์ยังคงมีไม่เพียงพอต่อ การทำงานด้านตรวจแรงงานต่างด้าวเพิ่มเติม

เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี กล่าวว่า ข้อจำกัดทางด้านกำลังพล และ งบประมาณของตำรวจ และด่านตรวจคนเข้าเมืองยังคงเป็นปัญหาที่ทำให้การจัดการแรงงานต่าง ด้าวที่หลบหนีเข้ามาทำงานยังมีประสิทธิภาพไม่เต็มที่

ดร.สาโรจน์ วสุวานิช ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี กล่าวว่า นโยบายและ ยุทธศาสตร์มีลักษณะแยกส่วน ขาดการบูรณาการ ส่งผลให้การแก้ปัญหาขาดเอกภาพ ขาดทิศทางที่ ชัดเจน เปลี่ยนไปเปลี่ยนมา ทำให้ภาคธุรกิจต้องศึกษาอยู่ตลอดเวลา และการพิจารณาโควตา

ดร.พีระพงษ์ สุนทรวิภาต นักวิชาการด้านแรงงาน กล่าวว่า กฎหมาย และมาตรการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์แบบปีต่อปี มีการปรับเปลี่ยนกฎระเบียบ เกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอยู่บ่อยครั้งตลอด 20 ปีที่ผ่านมา สร้างความสับสนให้แก่ ทุกภาคที่เกี่ยวข้อง

ผู้ประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี กล่าวว่า เจ้าหน้าที่รัฐบางส่วนทุจริตหรือ เกี่ยวข้องกับขบวนการนำพา มีการมาเก็บผลประโยชน์จากผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวเถื่อน แทนที่จะนำแรงงานเข้าสู่ระบบระเบียบของภาครัฐ

ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว สัมภาษณ์เมื่อ กล่าวว่า ยังคงมีแรงงานที่เข้ามาทำงานอย่างผิด กฎหมายเป็นจำนวนมาก โดยที่ภาครัฐจัดการไม่เด็ดขาด นอกจากนั้นยังมีการเรียกเก็บเงินสินบนของ เจ้าหน้าที่เมื่อจับได้ ก็สามารถทำงานต่อไปได้โดยไม่ถูกจับกุม

จากการให้สัมภาษณ์สามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังตารางที่ 4-11

ตารางที่ 4-11 สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกปัญหา และข้อจำกัดของนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ด้านความมั่นคง

ผู้ให้ข้อมูล	สาระสำคัญ
1. สำนักงานจัดหางาน จังหวัดชลบุรี	ความไม่เพียงพอของทรัพยากรทางการบริหารจัดการด้านความมั่นคง ความไม่เป็นเอกภาพของการบริหารจัดการ
2. เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง	ปัญหาการเชื่อมโยงข้อมูล และการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. บุคลากรสาธารณสุข จังหวัดชลบุรี	บุคลากรทางการแพทย์ยังคงมีไม่เพียงพอต่อการทำงานด้านตรวจแรงงานต่างด้าวเพิ่มเติม
4. เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานี ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี	ความไม่เพียงพอของทรัพยากรทางการบริหารจัดการของหน่วยงานด้านความมั่นคง (กองทัพบก, และตำรวจ)
5. ดร.สาโรจน์ วสุวานิช ประธานสภา อุตสาหกรรมจังหวัด ชลบุรี	ความไม่ชัดเจนของหน่วยงานที่รับผิดชอบที่กำหนดในนโยบายและยุทธศาสตร์ ปัญหาการจัดสรรจำนวน และหลักเกณฑ์แรงงานต่างด้าวยังไม่สอดคล้องกับปัญหาของภาคธุรกิจ
6. ดร.พีระพงษ์ สุนทร วิภาต นักวิชาการด้าน แรงงาน	ปัญหาเกี่ยวกับความชัดเจนกฎหมาย และมาตรการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว
7. ผู้ประกอบการในเขต พื้นที่จังหวัดชลบุรี	ปัญหาการทุจริตของเจ้าหน้าที่รัฐ
8. ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว	ความจริงจังในการแก้ไขปัญหาของภาครัฐ ความไม่เด็ดขาดในการบังคับใช้กฎหมาย

ที่มา: จากการสัมภาษณ์

จากตารางที่ 4-11 จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า ปัญหา และข้อจำกัดของนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ด้านความมั่นคงส่วนใหญ่เป็นเรื่องความไม่ชัดเจนของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ความไม่เด็ดขาดในการ

บังคับใช้กฎหมาย การทุจริตของเจ้าหน้าที่รัฐ ความไม่เพียงพอของทรัพยากรทางการบริหาร
จัดการด้านความมั่นคง

2. ด้านเศรษฐกิจ

สำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี กล่าวว่าปัญหาเกี่ยวกับการว่าจ้างคือการดำเนินการ
ด้านเอกสารตามระเบียบ บางครั้งอาจไม่สะดวกกับนายจ้าง และต่างค่าในส่วนของการควบคุม
การดูแลด้านสวัสดิการ นั้นหน่วยงานนี้จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ รวมถึงสนับสนุนทำให้
บางครั้งไม่สามารถทำได้ทั่วถึง

บุคลากรสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี กล่าวว่าปัญหาคือพระราชบัญญัติประกันสังคมยังไม่
ครอบคลุมกับการรักษาพยาบาลของแรงงานต่างด้าวมากนัก

เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี กล่าวว่าผู้ประกอบการหลาย ๆ คนยังไม่
ปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้าง ใช้งานงานแรงงานต่างด้าวหนักเกินไป ก็มีแรงเข้ามา ก็มี
การตัดสินความผิดอยู่เรื่อยแหละ

ดร.สาโรจน์ วสุวานิช ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี กล่าวว่าข้อจำกัดของ
แรงงานต่างด้าวในกิจการบางประเภทที่ตัวแรงงานมีความยากลำบากจะ เข้ามาจดทะเบียนได้เช่น
แรงงานในธุรกิจประมงที่ต้องปฏิบัติงานอยู่ในทะเล ทำให้ไม่สะดวกต่อการเข้ามาจดทะเบียนได้
รวมถึงข้อจำกัดทางด้านทักษะการทำงาน ภาษาวัฒนธรรมในการทำงาน

ดร.พีระพงษ์ สุนทรวิภาต นักวิชาการด้านแรงงาน กล่าวว่าการบริหารจัดการแรงงานต่าง
ด้าวตลอด 20 ปีที่ผ่านมา ยังไม่มีความพยายามที่จะลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวซึ่งเป็นวิธีการแก้
ปัญหาผลกระทบจากแรงงานต่างด้าวได้ดีที่สุด

ผู้ประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี กล่าวว่า การขึ้นทะเบียนหรือต่ออนุญาตนั้นมี
ค่าใช้จ่ายที่สูงเกินไป ทำให้ต้นทุนการผลิตนั้นสูง

ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว สัมภาษณ์เมื่อ กล่าวว่านายจ้างยังไม่ดูแล จัดการค่าจ้าง และ
สวัสดิการให้แก่ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้อง บางทีก็ให้ทำงานเกินเวลางาน โดยที่ไม่ได้รับ
ค่าจ้างเพิ่ม

จากการให้สัมภาษณ์สามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังตารางที่ 4-12

ตารางที่ 4-12 สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกปัญหา และข้อจำกัดของนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ด้านเศรษฐกิจ

ผู้ให้ข้อมูล	สาระสำคัญ
1. สำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี	ความไม่สะดวกของการขอใบอนุญาตทำงานแก่แรงงานต่างด้าว ความไม่เพียงพอของทรัพยากรทางด้านการบริหารจัดการด้านการคุ้มครองดูแลสวัสดิการ
2. บุคลากรสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี	ปัญหาการไม่ครอบคลุมของกฎหมายการว่าจ้างแรงงานต่างด้าว
3. เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี	ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายกับผู้ประกอบการในการคุ้มครองลูกจ้างแรงงานต่างด้าวของตน
4. ดร.สาโรจน์ วสุวานิช ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี	ข้อจำกัดของแรงงานต่างด้าวหลาย ๆ ประการในการขอใบอนุญาตทำงานเช่น การเดินทางมายังศูนย์ราชการ ทักษะการทำงาน ภาษาอังกฤษในการทำงาน ฯลฯ
5. ดร.พีระพงษ์ สุนทรวิภาต นักวิชาการด้านแรงงาน	ปัญหาความต้องการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจเพิ่มขึ้นตลอด
6. ผู้ประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี	ผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตจากปัญหาค่าใช้จ่ายในการนำเอาแรงงานต่างด้าวมาใช้ที่สูงเกินไป
7. ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว	ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายกับผู้ประกอบการในการคุ้มครองลูกจ้างแรงงานต่างด้าวของตน

ที่มา: จากการสัมภาษณ์

จากตารางที่ 4-12 จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า ปัญหา และข้อจำกัดของนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยด้านเศรษฐกิจส่วนใหญ่เป็นเรื่องความไม่สะดวก และค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูงของการขอใบอนุญาตทำงานแก่แรงงานต่างด้าว ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายกับผู้ประกอบการในการคุ้มครองลูกจ้างแรงงานต่างด้าวของตน ความไม่เพียงพอของทรัพยากรทางด้านการบริหารจัดการด้านการคุ้มครองดูแลสวัสดิการ และปัญหาความต้องการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจเพิ่มขึ้นตลอด

3. ด้านสังคม/สาธารณสุข

สำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี กล่าวว่ายังคงมีปัญหาด้านอาชญากรรมเกี่ยวกับความเดือดร้อนของการบังคับใช้กฎหมาย และทางการไทยต้องสูญเสียงบประมาณภาครัฐไปกับการตรวจโรคติดต่อแก่แรงงานต่างด้าว

เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง สัมภาษณ์เมื่อ กล่าวว่า การเข้ามาของแรงงาน 3 สัญชาติ โดยเฉพาะพม่า นั้นพบว่ามีอัตราการก่ออาชญากรรมมากขึ้น

บุคลากรสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี กล่าวว่า ในส่วนของสาธารณสุขนั้นมีปัญหามากเกี่ยวกับด้านทรัพยากรทางการบริหาร โดยเฉพาะบุคลากร และงบประมาณทางการแพทย์ ที่ไม่เพียงพอ เพราะขนาดคนไทยก็ยังไม่พอเลย

เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี กล่าวว่า ต้องยอมรับเลยว่าการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวซึ่งด้วยความแตกต่างกันทางวัฒนธรรม พฤติกรรมการใช้ความรุนแรง รวมถึงฐานะทางเศรษฐกิจของแรงงานต่างด้าวนั้นมีผลทำให้เกิดผลกระทบทางสังคม ทั้งอาชญากรรม โรคติดต่อ และวิถีชีวิตความเป็นอยู่

ดร.สาโรจน์ วสุวานิช ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี กล่าวว่า ปัญหาทางด้านสังคมในมุมมองของทางด้านธุรกิจนั้นพบว่ามีปัญหาทางด้านการทำงาน อาทิ ทักษะฝีมือในการทำงาน ความแตกต่างทางด้านภาษา วัฒนธรรมการทำงาน

ดร.พีระพงษ์ สุนทรวิภาต นักวิชาการด้านแรงงาน กล่าวว่า การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวจะส่งผลกระทบต่อการผลิต ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ลดต้นทุนการผลิตสินค้าได้ แต่ทว่ายังมีปัญหาอื่น ๆ ตามมาด้วยเนื่องจากการเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย ไม่ขึ้นทะเบียนขออนุญาต ทำให้ภาครัฐไม่สามารถตรวจสอบควบคุมแรงงานเหล่านี้ได้ มีผลทำให้เกิดผลกระทบทางสังคม ทั้งอาชญากรรม โรคติดต่อ และวิถีชีวิตความเป็นอยู่

ผู้ประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี กล่าวว่า ปัญหาหลัก ๆ คือการทำงานร่วมกันระหว่างคนต่างชนชาติ ปัญหาความแตกต่างทางด้านภาษา วัฒนธรรม ส่งผลกระทบต่อการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง รวมถึงความสัมพันธ์กับแรงงานไทยในสถานที่ทำงาน

ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว สัมภาษณ์เมื่อ กล่าวว่า ชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมถือว่าดี แต่ปัญหาทางด้านติดต่อสื่อสารที่ยังต้องปรับปรุง และพัฒนาให้สามารถแข่งขันกับแรงงานชาติอื่น ๆ ได้จากการให้สัมภาษณ์สามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังตารางที่ 4-13

ตารางที่ 4-13 สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกปัญหา และข้อจำกัดของนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยด้านสังคม/ สาธารณสุข

ผู้ให้ข้อมูล	สาระสำคัญ
1. สำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี	ความเดือดร้อนของการบังคับใช้กฎหมาย ในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ภาระทางด้านงบประมาณภาครัฐของประเทศไทย
2. เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง	ปัญหาการเพิ่มขึ้นของการก่ออาชญากรรม
3. บุคลากรสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี	ปัญหาทางด้านความไม่เพียงพอของทรัพยากรทางการบริหารจัดการ โดยเฉพาะบุคลากร และงบประมาณทางการแพทย์
4. เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี	ปัญหาการเพิ่มขึ้นของการก่ออาชญากรรม ปัญหาการแพร่กระจายของโรคติดต่อ ผลกระทบต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่
5. ดร.สาโรจน์ วสุวานิช ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี	ปัญหาทางด้านการทำงาน ได้แก่ ทักษะฝีมือในการทำงาน ความแตกต่างทางด้านภาษา วัฒนธรรมการทำงาน
6. ดร.พีระพงษ์ สุนทรวิภาต นักวิชาการด้านแรงงาน	ปัญหาการเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย ทำให้ภาครัฐไม่สามารถตรวจสอบควบคุมแรงงานเหล่านี้ มีผลทำให้เกิดผลกระทบทางสังคม ทั้งอาชญากรรม โรคติดต่อ และวิถีชีวิตความเป็นอยู่
7. ผู้ประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี	ปัญหาการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง รวมถึงความสัมพันธ์กับแรงงานไทยในสถานที่ทำงาน
8. ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว	ปัญหาการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง รวมถึงความสัมพันธ์กับแรงงานไทยในสถานที่ทำงาน

ที่มา: จากการสัมภาษณ์

จากตารางที่ 4-14 จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า ปัญหา และข้อจำกัดของนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ด้านสังคม/ สาธารณสุขส่วนใหญ่เป็นเรื่องปัญหาการเพิ่มขึ้นของการก่ออาชญากรรม รองลงมาคือ ปัญหาการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง รวมถึงความสัมพันธ์กับแรงงานไทยใน สถานที่ทำงาน ปัญหาการแพร่กระจายของโรคติดต่อ และผลกระทบต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของ ชุมชนชาวไทย

4. ด้านสิทธิมนุษยชน

สำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี กล่าวว่าปัญหาด้านสิทธิมนุษยชน ทั้งการค้ามนุษย์ การ ถูกเอาเปรียบ และการเข้าถึงการบริการภาครัฐขั้นพื้นฐานนั้นที่ยังคงเกิดปัญหาที่เพราะข้อจำกัด ทางด้านอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 นั้นยังไม่ครอบคลุม ทำให้มีช่องว่างในการปฏิบัติงาน รวมถึงการทุจริตในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ

เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง สัมภาษณ์เมื่อ กล่าวว่าในด้านนี้มีปัญหาค่อนข้างมาก โดยเฉพาะ การเอาเปรียบของผู้ประกอบการต่อแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะกลุ่มที่เข้าเมืองมาอย่างผิด กฎหมาย กลุ่มนี้มีทางเลือกไม่มากก็มักจะถูกกดขี่ ทั้งเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ บังคับใช้ให้ทำงานหนัก ต้องรีบแก้ไขโดยด่วน

บุคลากรสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี กล่าวว่าทุกวันนี้ในส่วนงานของเรามีงบประมาณ และ อัตรากำลังพลที่ค่อนข้างจำกัดที่จะไปดูแลแรงงานต่างด้าวอย่างทั่วถึง ทั้งนี้เนื่องจากยังพบว่ามี แรงงานที่อยู่นอกระบบอีกเป็นจำนวนมาก ทำให้ภาครัฐไม่สามารถคำนวณถึงความต้องการในการ ใช้บริการภาครัฐขั้นพื้นฐาน จึงไม่สามารถจัดสรรงบประมาณมาช่วยเหลือได้

เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี กล่าวว่าแรงงานต่างด้าวยังไม่ได้รับความ ค้ำจุนคุ้มครองให้ได้รับมาตรฐานตามพระราชบัญญัติต่าง ๆ อีกทั้งยังมีแรงงานต่างด้าวที่อยู่นอกระบบ เข้า เมืองทำงานอย่างผิดกฎหมาย ภาครัฐไม่สามารถควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้ได้ซึ่งก็อาจจะ ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง ในการกดขี่ค่าจ้าง ให้ทำงานเกินวันและเวลาทำงาน ไม่มีวันลา เป็นต้น

ดร.สาโรจน์ วสุวานิช ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี กล่าวว่ายังมีปัญหา เกี่ยวกับข้อจำกัดทางกฎหมายมากในการเข้าถึงบริการภาครัฐของแรงงานต่างด้าว รวมถึงการ กำหนดความรับผิดชอบแก่ผู้ประกอบการยังมีความไม่ชัดเจน

ดร.พีระพงษ์ สุนทรวิภาต นักวิชาการด้านแรงงาน กล่าวว่าการดูแลคุ้มครองแรงงาน ต่างด้าว การคุ้มครองสิทธิ และสวัสดิการแรงงานต่างต่างด้าว การบังคับใช้กฎหมายในประเทศไทย ยังมีปัญหาจนประเทศไทยถูกจัดให้อยู่กลุ่มประเทศที่ต้องเฝ้าจับตามองของสหรัฐอเมริกา ทั้งใน

เรื่องค้ำมนุษย์ ค้ำประเวณี แรงงานเด็ก และโรงงานนรก

ผู้ประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี กล่าวว่าปัญหาเกี่ยวกับข้อจำกัดทางกฎหมายที่กำหนดความรับผิดชอบแก่ผู้ประกอบการยังมีความไม่ชัดเจน และมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง ต้องเรียนรู้อยู่ตลอด

ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว สัมภาษณ์เมื่อ กล่าวว่านายจ้างยังไม่ดูแล จัดการค่าจ้าง และสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้อง บางทีก็ให้ทำงานเกินเวลางาน โดยที่ไม่ได้รับค่าจ้างเพิ่ม

จากการให้สัมภาษณ์สามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังตารางที่ 4-14

ตารางที่ 4-14 สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกปัญหา และข้อจำกัดของนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าว ไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยด้านสิทธิมนุษยชน

ผู้ให้ข้อมูล	สาระสำคัญ
1. สำนักงานจัดหางาน จังหวัดชลบุรี	ข้อจำกัดทางด้านอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 ยังไม่ครอบคลุมในหลาย ๆ ปัจจัย ปัญหาการทุจริตในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ
2.เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง	การเอารัดเอาเปรียบของผู้ประกอบการต่อลูกจ้างแรงงานต่างด้าว ปัญหาการกีดกันกลุ่มลูกจ้างแรงงานต่างด้าว ที่เข้าเมืองมาอย่างผิดกฎหมาย ในเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ การบังคับทำงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด
3. บุคลากรสาธารณสุข จังหวัดชลบุรี	ปัญหาทางด้านความเพียงพอของทรัพยากรทางการบริหารจัดการ โดยเฉพาะบุคลากร และงบประมาณทางการแพทย์ ปัญหาแรงงานต่างด้าวที่อยู่นอกระบบทำให้ภาครัฐไม่สามารถคำนวณถึงความต้องการ และงบประมาณในการให้บริการภาครัฐขั้นพื้นฐาน
4. เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี	ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายให้แรงงานต่างด้าวได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติต่าง ๆ ปัญหาการกีดกันกลุ่มลูกจ้างแรงงานต่างด้าว ที่เข้าเมืองมาอย่างผิดกฎหมาย ในเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ การบังคับทำงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

ตารางที่ 4-14 (ต่อ)

ผู้ให้ข้อมูล	สาระสำคัญ
5. ดร.สาโรจน์ วสุวานิช ประธานสภาอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี	ปัญหาเกี่ยวกับข้อจำกัดทางกฎหมายมากในการเข้าถึงบริการภาครัฐ ของแรงงานต่างด้าว
6. ดร.พีระพงษ์ สุนทร วิภาต นักวิชาการด้าน แรงงาน	ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายให้แรงงานต่างด้าวได้รับความคุ้มครอง ตามพระราชบัญญัติต่าง ๆ
7. ผู้ประกอบการในเขต พื้นที่จังหวัดชลบุรี	ปัญหาความไม่ชัดเจนของกฎหมายต่าง ๆ ยังมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ บ่อยครั้งต้องเรียนรู้ตลอดเวลา
8. ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว	นายจ้างยังไม่ดูแล จัดการค่าจ้าง และสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างแรงงาน ต่างด้าวอย่างถูกต้อง บางทีก็ให้ทำงานเกินเวลาดังงาน โดยที่ไม่ได้รับ ค่าจ้างเพิ่ม

ที่มา: จากการสัมภาษณ์

จากตารางที่ 4-14 จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า ปัญหา และข้อจำกัดของนโยบายและ
มาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย
ด้านสิทธิมนุษยชนส่วนใหญ่เป็นเรื่องปัญหาการบังคับใช้กฎหมายให้แรงงานต่างด้าวได้รับความ
คุ้มครองตามพระราชบัญญัติต่าง ๆ รวมถึงมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้งทำให้ผู้เกี่ยวข้องต้องเรียน
รู้ตลอดเวลาการเอาใจเปรียบของผู้ประกอบการต่อลูกจ้างแรงงานต่างด้าว ปัญหาการกดขี่กลุ่ม
ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว ที่เข้าเมืองมาอย่างผิดกฎหมาย ในเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ การบังคับทำงาน
เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

สรุปปัญหา และข้อจำกัดของนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้าน
แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์การดำเนินการ ปัญหา และข้อจำกัดของ
นโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของ
ประเทศไทย ในส่วนนี้ได้ทำการศึกษาโดยการศึกษาจากเอกสารทางวิชาการ และจากการสัมภาษณ์
เชิงลึก โดยให้แบบสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและมาตรการในการจัดการความ
มั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยสามารถสรุปได้ว่าปัญหา และ

ข้อจำกัดของนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ
ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยมีดังนี้

1. ด้านความมั่นคงมีข้อจำกัด มีปัญหา และข้อจำกัด ดังนี้

1.1 ด้านกฎหมาย และระเบียบการจ้างแรงงานต่างด้าว

1.1.1 นโยบายแรงงานต่างด้าวมีลักษณะระยะสั้น มีการปรับเปลี่ยน
กฎระเบียบเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอยู่บ่อยครั้งตลอด 20 ปีที่ผ่านมาทำให้ทุกภาค
ที่เกี่ยวข้องมีความสับสนและไม่สามารถวางแผนอนาคตได้

1.1.2 ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ยังอาศัยการตัดสินใจโดยต้องใช้ดุลยพินิจ เป็น
ช่องว่างที่เอื้อต่อการทุจริตหรือละเลยการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่

1.1.3 นโยบายและยุทธศาสตร์มีลักษณะแยกส่วน ขาดการบูรณาการ ส่งผลให้การ
แก้ปัญหาขาดเอกภาพ ขาดทิศทางที่ชัดเจน

1.1.4 ปัญหาเชิงปฏิบัติ คือ เจ้าหน้าที่รัฐบางส่วนทุจริตหรือเกี่ยวข้องกับขบวนการ
นำพา ขณะที่ยกโทษไม่รุนแรง และการบังคับใช้กฎหมายขาดประสิทธิภาพ

1.1.5 ระเบียบทางด้านโควตาแรงงานต่างด้าวถูกกำหนดโดยใช้เกณฑ์ความจำเป็น
ซึ่งพิจารณาจากขนาดของธุรกิจหรือขนาดของครัวเรือน และจำนวนเด็ก ผู้สูงอายุ ในกรณีงานใน
บ้าน ซึ่งมักจะไม่ได้ตามจริง ดังนั้นการกำหนดโควตาจึงมิได้สะท้อนความต้องการและการขาด
แคลนแรงงานที่แท้จริง อีกทั้งยังขาดการมองปัญหาในระดับมหภาคอีกด้วย

1.2 การเข้าออกประเทศ

1.2.1 จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ดูแล ตรวจสอบเกี่ยวกับการเข้าออกประเทศของแรงงาน
ต่างด้าวมีไม่เพียงพอ ทำให้มีความล่าช้า

1.2.2 กฎหมายยังมีข้อจำกัดหลาย ๆ ประการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ จึงทำให้เกิด
ปัญหาคนต่างด้าวสามารถเข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย แต่มาลักลอบทำงาน

1.2.3 การสกัดกั้นลักลอบเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวตามแนวชายแดน การ
ปราบปรามจับกุมผู้ลักลอบใช้แรงงานต่างด้าว ลักลอบทำงาน และการผลักดันส่งกลับประเทศต้น
ทางยังด้อยประสิทธิภาพ

1.2.4 การปฏิบัติงานมีความไม่โปร่งใสของเจ้าหน้าที่รัฐนายหน้าจัดหาแรงงาน
และมีผู้มีอิทธิพลที่แสวงหาผลประโยชน์จากการนำพาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าประเทศ

1.3 การควบคุมแรงงาน

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ของ กบร. ยังขาดการบูรณาการ
และประสานงานกันระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะในเรื่องข้อมูลแรงงานต่างด้าว ที่ไม่ได้นำข้อมูล

จากการจดทะเบียนไปใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง และไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานได้เช่น หน่วยงานที่ทำด้านการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว นำเข้าแรงงานต่างด้าวตามข้อตกลงความร่วมมือนำเข้าต่างด้าว และการพิสูจน์สัญชาติ ได้แก่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงสาธารณสุข หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการออกใบอนุญาตทำงาน คือ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งจะมีสำนักงานแรงงาน ประกอบด้วยศูนย์ รับผิดชอบออกใบอนุญาตทำงานสำหรับแรงงานต่างด้าว พร้อมทั้งมีบริการรับจดทะเบียนใบอนุญาตทำงานสำหรับแรงงานต่างด้าวนอก สถานที่ด้วย หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการตรวจสุขภาพ ได้แก่ กระทรวงสาธารณสุข ดูแลควบคุมเรื่องโรคติดต่อตลอดจนเรื่องของการรักษาพยาบาล หน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องของการตรวจสอบและจับกุมแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย คือสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นต้น

2. ด้านเศรษฐกิจมีข้อจำกัด มีปัญหา และข้อจำกัด ดังนี้

2.1 การว่าจ้าง

2.1.1 ระเบียบในการขออนุญาตทำงาน และการต่อใบอนุญาตทำงานนั้นมีความยุ่งยากและซับซ้อน ไม่สะดวกต่อผู้ว่าจ้าง และตัวแรงงานต่างด้าว

2.1.2 การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตลอด 20 ปีที่ผ่านมายังไม่มีความพยายามที่จะลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว ทำให้นายจ้าง ไม่ลงทุนปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน ตลอดจนเทคโนโลยีการผลิตให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลเสียต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนในอนาคต

2.1.3 ข้อจำกัดของแรงงานต่างด้าวในกิจการบางประเภทที่ตัวแรงงานมีความยากลำบากจะ เข้ามาจดทะเบียนได้ เช่น แรงงานต่างด้าวในกิจการการประมง และหน่วยงานของรัฐ มีข้อจำกัดในเรื่องของการประชาสัมพันธ์โดยใช้ภาษาของแรงงานต่างด้าวเพื่อให้แรงงานมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจดทะเบียนอย่างถูกต้อง ต้องข้อตกลงความร่วมมือนำเข้าต่างด้าว (Memorandum of Understanding: MOU) แบบถูกต้องตามกฎหมาย 3 ประเทศด้วยกันคือ ประเทศลาว ประเทศกัมพูชา ประเทศพม่ากระบวนการพิสูจน์สัญชาติ (National Verification: NV) เมื่อได้ใบอนุญาตแล้วสามารถทำงานได้ 2 ปี ข้อเสียคือมีค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูง ประมาณ 7,000–8,000 บาท ปัจจุบันมีแรงงานสัญชาติพม่าที่ดำเนินการพิสูจน์สัญชาติมากที่สุด

2.2 การควบคุม

จำนวนบุคลากรของภาครัฐในแต่ละหน่วยงานที่ดูแลเรื่องแรงงานต่างด้าว มีไม่เพียง โดยเฉพาะสำนักงานจัดหางานจังหวัด โรงพยาบาลรัฐ และสถานีตำรวจ รวมถึงงบประมาณสนับสนุนทำให้ไม่เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานได้

2.3 การดูแล / ค่าจ้าง/สวัสดิการ

2.3.1 นายจ้างยังไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในการดูแล จัดการค่าจ้าง และสวัสดิการ ให้แก่ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้อง

2.3.2 การขึ้นทะเบียนหรือต่ออนุญาตนั้นมีค่าใช้จ่ายที่สูงเกินไป ไม่เป็นผลดีต่อผู้ว่าจ้าง

3. ด้านสังคม/สาธารณสุข มีข้อจำกัด มีปัญหา และข้อจำกัด ดังนี้

3.1 โรคติดต่อ

เป็นปัญหา และข้อจำกัดต่อทรัพยากรทางด้านการบริหารประเทศเป็นอย่างมากในการที่ต้องใช้บุคลากรทางการแพทย์ของไทยซึ่งมีอยู่อย่างจำกัด ยังไม่นับรวมถึงแรงงานที่เข้ามาอย่างผิดกฎหมายที่ต้องมาใช้บริการโรงพยาบาลของประเทศไทย

3.2 วิถีความเป็นอยู่

3.2.1 ปัญหาชุมชนแออัดของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ต่าง ๆ ของหลายจังหวัด เช่น ระนอง สมุทรสาคร กาญจนบุรี ตาก และสระแก้ว อันเนื่องจากไม่มีนโยบายชัดเจนเกี่ยวกับเรื่องที่พักอาศัยของแรงงานต่างด้าวทำให้เกิดความแออัด และไม่ถูกสุขลักษณะ รวมถึงการเข้าครอบครองของแรงงานต่างด้าวนั้นทำให้เกิดความไม่พอใจของคนไทยในพื้นที่ รวมถึงการแทรกแซงทางวัฒนธรรมกับคนในท้องถิ่นด้วย

3.2.2 ปัญหาความแตกต่างทางด้านภาษา วัฒนธรรม ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง รวมถึงความสัมพันธ์กับแรงงานไทยในสถานที่ทำงาน

4. ด้านสิทธิมนุษยชนมีข้อจำกัด มีปัญหา และข้อจำกัด ดังนี้

4.1 การค้ามนุษย์

4.1.1 การคุ้มครองสิทธิ และสวัสดิการแรงงานต่างด้าวยังมีปัญหาจนประเทศไทย ถูกจัดให้อยู่กลุ่มประเทศที่ต้องเฝ้าจับตามองของสหรัฐอเมริกา ทั้งในเรื่องการค้ามนุษย์ ค่าประเวณี แรงงานเด็ก และโรงงานนรก

4.1.2 ข้อจำกัดด้านอำนาจหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติ การทำงานของแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2551 ยังไม่ครอบคลุมการทำงานของเจ้าหน้าที่ ทำให้เกิดช่องว่างทางกฎหมาย

4.2 การถูกเอาเปรียบ

4.2.1 แรงงานต่างด้าวยังไม่ได้รับความคุ้มครองให้ได้รับมาตรฐานตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

4.2.2 มีแรงงานต่างด้าวที่อยู่นอกระบบ เข้าเมืองทำงานอย่างผิดกฎหมาย ภาครัฐไม่

สามารถควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้ได้ซึ่งก็อาจจะได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง ในการ กดขี่ค่าจ้าง ให้ทำงานเกินวันและเวลาทำงาน ไม่มีวันลา เป็นต้น

4.2.3 แรงงานต่างด้าวเข้าถึงบริการทางกฎหมายได้ยาก และไม่รู้อถึงสิทธิที่มี ทำให้ ไม่ได้รับความเป็นธรรม

4.3 สิทธิการเข้าถึงการบริการภาครัฐขั้นพื้นฐาน

4.3.1 ยังมีแรงงานที่อยู่นอกระบบอีกเป็นจำนวนมาก ทำให้ภาครัฐไม่สามารถ คำนวณถึงความต้องการในการใช้บริการภาครัฐขั้นพื้นฐาน

4.3.2 ระบบประกันสังคมยังไม่เหมาะสมกับแรงงานต่างด้าวแบบชั่วคราว

4.3.3 ปัญหาสถานภาพตามกฎหมายและสิทธิขั้นพื้นฐาน ปัญหาการค่าใช้จ่ายที่ รัฐต้องจัดหาให้แก่เด็กที่ไม่มีสัญชาติไทยในสถานศึกษา ปัญหาการเรียกร้องขอมีสถานะและสิทธิ และปัญหาบริเวณชายแดน

4.3.4 ยังไม่มีนโยบายชัดเจนในเรื่องครอบครัวและผู้ติดตาม ของแรงงานต่างด้าวที่ พำนักอาศัยในไทย รวมถึงบุตรที่คลอดในไทยปีละกว่า 4,000 คน ที่ยังไม่มียโยบายที่ชัดเจน

จากปัญหาดังกล่าวในข้างต้นเกี่ยวกับปัญหา และข้อจำกัดของนโยบายและมาตรการใน การจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย นั้นสรุปได้ว่า ปัญหา และข้อจำกัดของนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย นั้นมีปัญหาลึก ๆ ก็คือ ปัญหาด้านกฎหมายที่ยังมีความไม่ ชัดเจนมีระเบียบที่ค่อนข้างซับซ้อน ปัญหาด้านการบริหารจัดการภาครัฐในการประสานความ ร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ทรัพยากรทางด้านการบริหารยังคงมีไม่เพียงพอโดยเฉพาะด้าน อัตรากำลังพล รวมถึงสิทธิประโยชน์ด้านสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าวยังไม่ได้รับการดูแลดี เท่าที่ควร

ตอนที่ 5 ผลการเสนอแนวทางในการพัฒนาการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าว ไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเสนอแนวทางในการพัฒนาการจัดการความมั่นคงด้าน แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทั้งจากเอกสารทาง วิชาการและการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและมาตรการในการ จัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย โดยมีผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. สำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี สัมภาษณ์เมื่อ วันที่ 17 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560

2. เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง สัมภาษณ์เมื่อ วันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560
3. บุคลากรสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี สัมภาษณ์เมื่อ วันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560
4. เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี สัมภาษณ์เมื่อ วันที่ 3 มีนาคม

พ.ศ. 2560

5. ดร.สาโรจน์ วสุวานิช ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี สัมภาษณ์เมื่อ วันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2560
6. ดร.พีระพงษ์ สุนทรวิภาต นักวิชาการด้านแรงงาน สัมภาษณ์เมื่อ วันที่ 11 มีนาคม พ.ศ. 2560

7. ผู้ประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี สัมภาษณ์เมื่อ วันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2560
8. ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว สัมภาษณ์เมื่อ วันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2560

ผลการสัมภาษณ์

โดยจากกถามสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ 4 มิติ นั้นพบปัญหาหลัก ๆ ในแต่ละมิติสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านความมั่นคง

สำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี กล่าวว่าควรปรับปรุงกฎหมายต่าง ๆ ให้ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ มีพัฒนาการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเสริมอัตรากำลังและงบประมาณให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง สัมภาษณ์เมื่อ กล่าวว่าควรปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับทางกฎหมายให้มีความสอดคล้องกับการตรวจสอบเพราะหลาย ๆ ครั้งการควบคุมอาจไม่ทั่วถึง เนื่องจากจำนวนเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ และให้ผู้ประกอบการ นายจ้าง ที่มีลูกจ้างแรงงานต่างด้าว จัดเตรียมข้อมูลเพื่ออำนวยความสะดวกตรวจสอบ

เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี กล่าวว่าควรเสริมอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และงบประมาณให้เหมาะสมกับจำนวนงานที่ใช้การตรวจสอบการเข้าออกประเทศของแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะกรมการจัดหางาน และเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ดร.สาโรจน์ วสุวานิช ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี กล่าวว่าควรดำเนินการปราบปรามแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้ามาทำงานในประเทศอย่างผิดกฎหมายเนื่องจากไม่สามารถติดตามตัวได้ รวมถึงการเข้ามาแย่งงานแรงงานในประเทศด้วย

ดร.พีระพงษ์ สุนทรวิภาต นักวิชาการด้านแรงงาน กล่าวว่าให้กรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการทั้งระบบ โดยรัฐบาลควรให้การสนับสนุนทรัพยากรทางด้านการบริหาร ทั้งกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ งบประมาณ และอุปกรณ์ที่ทันสมัย เพื่อที่จะ

สามารถทำการควบคุม พยากรณ์ และทำการตรวจการเข้าออกของแรงงานต่างด้าวได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ และมีประสิทธิภาพ

ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว สัมภาษณ์เมื่อ กล่าวว่าปรับปรุงกฎหมายให้มีความชัดเจน ไม่เปลี่ยนแปลงบ่อย เพิ่มบทลงโทษให้มีความรุนแรงมากขึ้นในความผิดฐานเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย จากการให้สัมภาษณ์สามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังตารางที่ 4-15

ตารางที่ 4-15 สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกการเสนอแนวทางในการพัฒนาการจัดการความมั่นคง ด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยด้านความมั่นคง

ผู้ให้ข้อมูล	สาระสำคัญ
1. สำนักงานจัดหางาน จังหวัดชลบุรี	ปรับปรุงกฎหมายต่าง ๆ ให้ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ พัฒนาการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เสริมอัตรากำลังและงบประมาณให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง	ปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับทางกฎหมายให้มีความสอดคล้องกับการตรวจสอบ ให้ผู้ประกอบการ นายจ้าง ที่มีลูกจ้างแรงงานต่างด้าวจัดเตรียมข้อมูล เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบ
3. เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานี ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี	เสริมอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ และงบประมาณให้เหมาะสมกับงานด้าน ความมั่นคง โดยเฉพาะกรมการจัดหางาน และเจ้าหน้าที่ตำรวจ
4. ดร.สาโรจน์ วสุวานิช ประธานสภาอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี	ดำเนินการปราบปรามแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้ามาทำงานใน ประเทศอย่างผิดกฎหมายอย่างจริงจัง
5. ดร.พีระพงษ์ สุนทร วิทยาต นักวิชาการด้าน แรงงาน	ให้กรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการทั้ง ระบบ รัฐบาลควรให้การสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหาร ทั้ง กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ งบประมาณ และอุปกรณ์ที่ทันสมัย
6. ผู้ประกอบการในเขต พื้นที่จังหวัดชลบุรี	ปรับปรุงกฎหมายให้มีความชัดเจน ไม่เปลี่ยนแปลงบ่อย เพิ่มบทลงโทษให้มีความรุนแรงมากขึ้นในความผิดฐานเข้าเมืองโดย ผิดกฎหมาย

ที่มา: จากการสัมภาษณ์

จากตารางที่ 4-16 จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า ผู้ให้ข้อมูลได้มีการเสนอแนวทางในการพัฒนาการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไว้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยด้านความมั่นคงส่วนใหญ่เป็นเรื่องควรมีการเสริมอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ และงบประมาณให้เหมาะสมกับงานด้านความมั่นคง การปรับปรุงกฎหมายให้มีความชัดเจนและบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง รวมถึงการเพิ่มบทลงโทษให้มีความรุนแรงมากขึ้น

2. ด้านเศรษฐกิจ

สำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี กล่าวว่าควรมีปรับปรุงระเบียบข้อปฏิบัติให้สะดวกต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าว

เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง สัมภาษณ์เมื่อ กล่าวว่า ควรบังคับใช้ให้ผู้ประกอบการปฏิบัติตามลูกจ้างแรงงานต่างด้าวตาม พระราชบัญญัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดซึ่งถ้าหากไม่ปฏิบัติตามให้ดำเนินการลงโทษอย่างจริงจัง

เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี กล่าวว่ากรณีที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาแล้วมีความกินอยู่ที่ดี มีรายได้มั่นคง นายจ้างดูแล ค้ำครองดีในแง่ทางด้านเศรษฐกิจก็จะสามารถช่วยลดปัญหาทางสังคมที่จะตามมาได้ ไม่ว่าจะหาถักทรัพย์ ชิงทรัพย์ หรืออาชญากรรมต่าง ๆ ก็จะลดลง ดังนั้นควรให้นายจ้างดูแลทางด้านเศรษฐกิจแก่ลูกจ้างอย่างดี

ดร.สาโรจน์ วสุวานิช ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี กล่าวว่าภาครัฐควรที่จะกำหนดค่าจ้าง สวัสดิการให้แก่แรงงานต่างด้าวเป็นข้อบังคับ โดยอยู่ยึดถือทั้งหลักการทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม ในการกำหนดค่าแรงให้แรงงานต่างด้าวเนื่องจากค่าจ้างคือต้นทุนของผู้ประกอบการชาวไทย แต่ถ้าหากต่ำเกินไปก็จะมีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ได้

ดร.พิระพงษ์ สุนทรวิภาต นักวิชาการด้านแรงงาน กล่าวว่าควรลดจำนวนความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวเพื่อเป็นการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุสนับสนุนกลุ่มธุรกิจให้พัฒนาวัตกรรมการผลิตเพื่อลดความต้องการในการใช้แรงงานภาคการผลิต โดยร่วมทุนกับกลุ่มบริษัทที่มีเทคโนโลยีขั้นสูงในการพัฒนา

ผู้ประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี กล่าวว่าปรับปรุงระเบียบการปฏิบัติให้สะดวกต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งปัจจุบันมีความยุ่งยากและซับซ้อน และน่าจะมีการพิจารณาปรับลดค่าดำเนินการในการขึ้นทะเบียนหรือต่ออนุญาตในกลุ่มธุรกิจที่มีความขาดแคลนแรงงาน เพราะต้องมีต้นทุนค่าจ้างด้วย

ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว สัมภาษณ์เมื่อ กล่าวว่ายังมีปัญหาการกดขี่เรื่องค่าแรงของนายจ้าง มีการปรับลดค่าจ้างอย่างไม่สมเหตุผลผลแต่ในภาพรวมก็ยังถือว่าดีกว่าประเทศของตน

จากการให้สัมภาษณ์สามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังตารางที่ 4-16

ตารางที่ 4-16 สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกการเสนอแนวทางในการพัฒนาการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยด้านเศรษฐกิจ

ผู้ให้ข้อมูล	สาระสำคัญ
1. สำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี	ปรับปรุงระเบียบข้อปฏิบัติให้สะดวกต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าว
2. เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง	บังคับใช้ให้ผู้ประกอบการปฏิบัติตามต่อกฎจ้างแรงงานต่างด้าวตามพระราชบัญญัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ดำเนินการลงโทษผู้กระทำความผิดอย่างจริงจัง
3. เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี	ควรให้ผู้ประกอบการดูแลทางด้านเศรษฐกิจแก่ลูกจ้างอย่างดี มีความกินอยู่ที่ดี มีรายได้มั่นคง
4. ดร.สาโรจน์ วสุวานิช ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี	ภาครัฐควรที่จะกำหนดค่าจ้าง สวัสดิการให้แก่แรงงานต่างด้าวเป็นข้อบังคับ โดยอยู่ยึดถือทั้งหลักการทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม พิจารณาเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างของแรงงานต่างด้าวบนพื้นฐานแห่งความจริง
5. ดร.พีระพงษ์ สุนทรวิภาต นักวิชาการด้านแรงงาน	สนับสนุนกลุ่มธุรกิจให้พัฒนานวัตกรรมการผลิตเพื่อลดความต้องการในการใช้แรงงานภาคการผลิต สนับสนุนการร่วมทุนของภาคเอกชนกับกลุ่มบริษัทที่มีเทคโนโลยีขั้นสูงในการพัฒนา
6. ผู้ประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี	ปรับปรุงระเบียบการปฏิบัติให้สะดวกต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว พิจารณาปรับลดค่าดำเนินการในการขึ้นทะเบียนหรือต่ออนุญาตในกลุ่มธุรกิจที่มีความขาดแคลนแรงงาน
7. ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว	แก้ไขปัญหาความไม่เป็นธรรมในการใช้แรงงาน อาทิ ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน การลาหยุด ฯลฯ

ที่มา: จากการสัมภาษณ์

จากตารางที่ 4-16 จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า ผู้ให้ข้อมูลได้มีการเสนอแนวทางในการพัฒนาการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยด้านเศรษฐกิจ ส่วนใหญ่เป็นเรื่องการแก้ไขปัญหาความไม่เป็นธรรมในการใช้แรงงาน อาทิ ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน การลาหยุด ฯลฯ ลดการใช้แรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจ ปรับปรุงระเบียบการ

ปฏิบัติให้สะดวกต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว และพิจารณาปรับลดค่าดำเนินการในการขึ้นทะเบียน หรือต่ออนุญาตในกลุ่มธุรกิจที่มีความขาดแคลนแรงงาน

3. ด้านสังคม/ สาธารณสุข

สำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี กล่าวว่าควรกำชับเรื่อง โรคติดต่อของแรงงานต่างด้าว ที่เข้ามาทำงานในประเทศ ทางที่ดีควรตรวจสอบให้ชัดเจนตั้งแต่ต้นทาง รวมถึงสภาพความเป็นอยู่ ต้องกำหนดให้ทุกสถานประกอบการจัดให้อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน

เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง สัมภาษณ์เมื่อ กล่าวว่าควรที่จะให้ให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เป็นหน่วยงานหลักในการดูแลช่วยเหลือความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าว แต่ทั้งนี้ต้องให้ผู้ประกอบการเป็นช่วยเหลือในขั้นแรก

บุคลากรสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี กล่าวว่าควรเพิ่มอัตรากำลังของกระทรวงสาธารณสุข โดยการเพิ่มผลตอบแทนแก่บุคลากรทางการแพทย์เพื่อป้องกันการย้ายไปทำงานในภาคเอกชน และเพิ่มหน่วยงานสำหรับการควบคุมโรคติดต่อของแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ

ดร.สาโรจน์ วสุวานิช ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี กล่าวว่ารัฐบาลควรมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับภาษา และวัฒนธรรมไทยให้แก่แรงงานต่างด้าวก่อนเข้าทำงาน โดยให้นายจ้าง หรือแรงงานต่างด้าวเป็นผู้รับภาระค่าฝึกอบรมแล้วแต่สัญญาจ้าง

ดร.พีระพงษ์ สุนทรวิภาต นักวิชาการด้านแรงงาน กล่าวว่าโดยส่วนตัวมองว่าภาระความรับผิดชอบในส่วนนี้ควรให้เป็นหน้าที่ของผู้ประกอบการในการรับผิดชอบมิใช่หน้าที่ของภาครัฐ

ผู้ประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี กล่าวว่านายจ้างควรเป็นผู้ให้การช่วยเหลือทุกกรณีในการจัดหาที่อยู่อาศัย สถานพยาบาล รวมถึงสาธารณูปโภคอื่น ๆ ให้แก่ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว เพราะแรงงานเหล่านี้ทำประโยชน์ให้แก่กิจการทั้งสิ้น

ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว สัมภาษณ์เมื่อ กล่าวว่าอยากให้รัฐบาลบังคับให้กฎหมายกับนายจ้างให้ดูแล ค้ำครองความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าวให้มีมาตรฐาน

จากการให้สัมภาษณ์สามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังตารางที่ 4-17

ตารางที่ 4-17 สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกการเสนอแนวทางในการพัฒนาการจัดการความมั่นคง
ด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยด้านสังคม/ สาธารณสุข

ผู้ให้ข้อมูล	สาระสำคัญ
1. สำนักงานจัดหางาน จังหวัดชลบุรี	ให้ความสำคัญกับปัญหาเรื่องโรคติดต่อของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามา ทำงานในประเทศ กำหนดให้ผู้ประกอบการคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ ให้อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน
2. เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง	ให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เป็นหน่วยงานหลักในการดูแล ช่วยเหลือความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าวในกรณีที่เกิดปัญหา
3. บุคลากรสาธารณสุข จังหวัดชลบุรี	เพิ่มอัตรากำลังบุคลากรทางการแพทย์ของกระทรวงสาธารณสุข เพิ่มผลตอบแทนแก่บุคลากรทางการแพทย์เพื่อป้องกันการย้ายไป ทำงานในภาคเอกชน เพิ่มหน่วยงานสำหรับการควบคุมโรคติดต่อของแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะ
5. ดร.สาโรจน์ วสุวานิช ประธานสภาอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี	รัฐบาลควรมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับภาษา และวัฒนธรรมไทยให้แก่ แรงงานต่างด้าวก่อนเข้าทำงาน โดยให้นายจ้าง หรือแรงงานต่างด้าว เป็นผู้รับภาระค่าฝึกอบรมแล้วแต่สัญญาจ้าง
6. ดร.พีระพงษ์ สุนทร วิภาต นักวิชาการด้าน แรงงาน	ให้ผู้ประกอบการเป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการดูแลความเป็นอยู่ และ ด้านสาธารณสุขกับลูกจ้างแรงงานต่างด้าวของตน
7. ผู้ประกอบการในเขต พื้นที่จังหวัดชลบุรี	กำหนดให้นายจ้างควรเป็นผู้ให้การช่วยเหลือลูกจ้างแรงงานต่างด้าว ทุกกรณี อาทิ การจัดหาที่อยู่อาศัย สถานพยาบาล รวมถึง สาธารณสุขปโภค
8. ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว	อยากให้รัฐบาลบังคับให้กฎหมายกับนายจ้างให้ดูแล คุ้มครองความ เป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าวให้มีมาตรฐาน

ที่มา: จากการสัมภาษณ์

จากตารางที่ 4-17 จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า ผู้ให้ข้อมูลได้มีการเสนอแนวทางใน
การพัฒนาการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยด้าน

สังคม/ สาธารณสุขส่วนใหญ่เห็นว่าควรกำหนดให้นายจ้างควรเป็นผู้ให้การช่วยเหลือลูกจ้างแรงงานต่างด้าว ทุกกรณี อาทิ การจัดหาที่อยู่อาศัย สถานพยาบาล รวมถึงสาธารณสุขไปให้ความสำคัญกับปัญหาเรื่องโรคติดต่อของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศ และรัฐบาลควรมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับภาษา และวัฒนธรรมไทยให้แก่แรงงานต่างด้าวก่อนเข้าทำงาน โดยให้นายจ้าง หรือแรงงานต่างด้าวเป็นผู้รับการอบรมแล้วแต่สัญญาจ้าง

4. ด้านสิทธิมนุษยชน

สำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี กล่าวว่าปัญหาเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนนั้นต้องกำหนดบทลงโทษที่ชัดเจน ปรับปรุงกฎหมายเพื่อลดช่องว่างในการกระทำความผิด ในส่วนของสิทธิการเข้าถึงการบริการภาครัฐขั้นพื้นฐานควรปรับข้อกำหนดในการบริการเพื่อให้เข้าถึงได้ง่ายขึ้น

เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง สัมภาษณ์เมื่อ กล่าวว่าทางรัฐบาลเราจะต้องใช้มาตรการดำเนินการด้านการลักลอบค้าคนต่างด้าวและแรงงานต่างด้าวให้สอดคล้องและร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและประชาคมโลก เพื่อไม่ให้ถูกปรับลดความน่าเชื่อถือ และถูกคว่ำบาตรทางการค้า

บุคลากรสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี กล่าวว่าปรับระเบียบเกี่ยวกับประกันสังคม หรือการบังคับให้นายจ้างต้องทำประกันสุขภาพให้แก่แรงงานต่างด้าว เพื่อการใช้รักษาพยาบาลระหว่างทำงานอยู่ในประเทศไทย และปรับระเบียบเกี่ยวกับประกันสังคม หรือการบังคับให้นายจ้างต้องทำประกันสุขภาพให้แก่แรงงานต่างด้าว เพื่อการใช้รักษาพยาบาลระหว่างทำงานอยู่ในประเทศไทย

เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี กล่าวว่าต้องเพิ่มโทษให้หนักขึ้น ใครทำผิดเกี่ยวกับเรื่องค้ำมนุษย์ ทั้งพนักงานเจ้าหน้าที่รัฐ เอเจนต์จัดหางาน และก็ผู้ประกอบการ อีกเรื่องคือการคุ้มครองพยานผู้เสียหายที่มาฟ้องร้องต้องเก็บข้อมูลเป็นความลับเพื่อความปลอดภัย

ดร.สาโรจน์ วสุวานิช ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี กล่าวว่าระเบียบเกี่ยวกับสิทธิต่าง ๆ ของแรงงานต่างด้าวยังมีความไม่ชัดเจน รัฐบาลควรปรับปรุงให้ชัดเจนมากขึ้น ให้แรงงานต่างด้าวสามารถเข้าถึงสวัสดิการภาครัฐได้ง่ายขึ้น

ดร.พีระพงษ์ สุนทรวิภาต นักวิชาการด้านแรงงาน กล่าวว่าภาครัฐควรเร่งนำเอาแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ทะเบียนให้ได้ทั้งหมดโดยเร็ว แต่การจะทำได้นั้นต้องใช้มาตรการละเว้นโทษทางกฎหมายในความผิดเดิมของแรงงานต่างด้าวอีกครั้ง

ผู้ประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี กล่าวว่าระเบียบเกี่ยวกับสิทธิต่าง ๆ ของแรงงานต่างด้าวยังมีความไม่ชัดเจน รัฐบาลควรปรับปรุงให้ชัดเจนมากขึ้น ให้แรงงานต่างด้าวสามารถเข้าถึงสวัสดิการภาครัฐได้ง่ายขึ้น

ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว สัมภาษณ์เมื่อ กล่าวว่ายากให้มีการปรับเงื่อนไขในการใช้บริการ ทั้งในสถานพยาบาล สถานศึกษา สาธารณูปโภค ฯลฯ ให้ง่ายต่อการใช้บริการของแรงงานต่างด้าว รวมถึงครอบครัวพวกเขาด้วย

จากการให้สัมภาษณ์สามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังตารางที่ 4-18

ตารางที่ 4-18 สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกการเสนอแนวทางในการพัฒนาการจัดการความมั่นคง ด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยด้านสิทธิมนุษยชน

ผู้ให้ข้อมูล	สาระสำคัญ
1. สำนักงานจัดหางานจังหวัด ชลบุรี	ปรับปรุงกฎหมายเพื่อลดช่องว่างในการกระทำความผิด กำหนดบทลงโทษที่ชัดเจนเกี่ยวกับปัญหาเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนปรับปรุงกฎหมายเพื่อลดช่องว่างในการกระทำความผิด ปรับข้อกำหนดในการเข้าถึงการบริการภาครัฐขั้นพื้นฐานให้เข้าถึงได้ง่ายขึ้น
2.เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง	ทางรัฐบาลเราจะต้องใช้มาตรการขั้นรุนแรงกับกลุ่มผู้กระทำความผิดด้านการค้ามนุษย์
3. บุคลากรสาธารณสุขจังหวัด ชลบุรี	ควรปรับระเบียบเกี่ยวกับประกันสังคมให้เหมาะสมกับแรงงานต่างด้าว ควรกำหนดให้นายจ้างต้องทำประกันสุขภาพให้แก่แรงงานต่างด้าว เพื่อการใช้รักษาพยาบาลระหว่างทำงานอยู่ในประเทศไทย
4. เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานี ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี	เพิ่มบทลงโทษในฐานความผิดเกี่ยวกับเรื่องการค้ามนุษย์ ควรมีการคุ้มครองผู้เสียหายและพยานที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาการค้ามนุษย์
5. ดร.สาโรจน์ วสุวานิช ประธานสภาอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี	รัฐบาลควรปรับปรุงระเบียบเกี่ยวกับสิทธิต่าง ๆ ของแรงงานต่างด้าวให้ชัดเจนมากขึ้น ให้แรงงานต่างด้าวสามารถเข้าถึงสวัสดิการภาครัฐได้ง่ายขึ้น
6. ดร.พีระพงษ์ สุนทรวิภาต นักวิชาการด้านแรงงาน	ภาครัฐควรเร่งนำเอาแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ทะเบียนให้ได้ ควรใช้มาตรการละเว้นโทษทางกฎหมายในความผิดเดิมของแรงงานต่างด้าวอีกครั้ง

ตารางที่ 4-18 (ต่อ)

ผู้ให้ข้อมูล	สาระสำคัญ
7. ผู้ประกอบการในเขตพื้นที่ จังหวัดชลบุรี	รัฐบาลควรปรับปรุงระเบียบเกี่ยวกับสิทธิต่าง ๆ ของแรงงานต่าง ด้าวให้ชัดเจนมากขึ้น ให้แรงงานต่างด้าวสามารถเข้าถึงสวัสดิการ ภาครัฐได้ง่ายขึ้น
8. ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว	รัฐบาลควรปรับปรุงเงื่อนไขในการใช้บริการทั้งในสถานพยาบาล สถานศึกษา สาธารณูปโภค ฯลฯ ให้ง่ายต่อการใช้บริการ

ที่มา: จากการสัมภาษณ์

จากตารางที่ 4-18 จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า ผู้ให้ข้อมูลได้มีการเสนอแนวทางในการพัฒนาการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยด้านสิทธิมนุษยชนส่วนใหญ่เห็นว่ารัฐบาลควรปรับปรุงระเบียบเกี่ยวกับสิทธิต่าง ๆ ของแรงงานต่างด้าวให้ชัดเจนมากขึ้น ให้แรงงานต่างด้าวสามารถเข้าถึงสวัสดิการภาครัฐได้ง่ายขึ้น ไม่ว่าจะเป็นสถานพยาบาล สถานศึกษา สาธารณูปโภค ฯลฯ เพิ่มบทลงโทษในฐานความผิดเกี่ยวกับเรื่องค้ามนุษย์ และควรมีการคุ้มครองผู้เสียหายและพยานที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาการค้ามนุษย์

แนวทางในการพัฒนาการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ
ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

จากการสรุปข้อมูลต่าง ๆ จากผลการศึกษาในข้างต้นทั้ง หน่วยงานที่รับผิดชอบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง มาตรการในการจัดการแรงงานต่างด้าว ปัญหาข้อจำกัดต่าง ๆ รวมถึงผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ที่ได้เสนอแนะแนวทางที่สนใจไว้จนสามารถนำเสนอแนวทางในการพัฒนาการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ได้ดังนี้

1. ด้านความมั่นคงมีแนวทางในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ
ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยปัญหา ดังนี้

1.1 ด้านกฎหมาย และระเบียบการจ้างแรงงานต่างด้าว

1.1.1 ภาครัฐควรจัดให้มีมาตรการหรือกระบวนการ และการปรับปรุงกฎหมาย
ได้แก่พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวฉบับปี พ.ศ.2551
และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตลอดจนระเบียบต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับการทำงาน

ของแรงงานต่างด้าว เพื่อแก้ไขปัญหาคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง โดยผ่านกระบวนการวิเคราะห์
อย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาในระยะยาว 10-20 ปี และต้องผ่านความเห็นชอบของทุกภาคส่วน

1.1.2 ภาครัฐควรให้ทุกส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องเร่งบังคับใช้
กฎหมายอย่างจริงจัง ทั้งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 พระราชบัญญัติป้องกันและ
ปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551 รวมถึงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และควรใช้
บทลงโทษขั้นเด็ดขาด และปรับให้รุนแรงมากขึ้น

1.1.3 การกำหนดระเบียบทางด้าน โควตาแรงงานต่างด้าว ต้องมาจากการเก็บข้อมูล
เกี่ยวกับการขาดแคลนแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้หน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญในการวิจัย
อาทิ สำนักสถิติแห่งชาติ มหาวิทยาลัยชั้นนำ ฯลฯ เป็นฝ่ายวิเคราะห์เพื่อนำข้อมูล ไปกำหนดระเบียบ

1.2 การเข้าออกประเทศ

1.2.1 ให้กองกำลังป้องกันชายแดนกองทัพบกและกองทัพเรือ สำนักงานตำรวจ
แห่งชาติ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควบคุมการผ่านเข้าออกประเทศตามแนว ชายแดนอย่างเข้มงวด
และให้เป็นไปตามมาตรการที่กำหนด

1.2.2 เสริมอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับจำนวนงานที่ใช้การตรวจสอบการ
เข้าออกประเทศของแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะกรมการจัดหางาน และเจ้าหน้าที่ตำรวจ

1.2.3 ภาครัฐของไทยควรดำเนินการด้านการสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้า
เมืองมาทำงานอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมายให้สอดคล้องและร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและ
ประชาคมโลก

1.2.4 การพัฒนาระบบสารสนเทศการตรวจคนเข้าเมืองและฐานข้อมูลประวัติ
บุคคลให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน รวมถึงการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน

1.2.5 การเสริมสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการเชื่อมโยงข้อมูล
ประวัติบุคคลที่เข้ามาลักลอบทำงานอย่างผิดกฎหมาย

1.2.6 เปิดโอกาสให้ผู้ถูกระงับ เข้ามาให้ข้อมูล และแจ้งความแก่ตำรวจ โดยต้อง
ละเว้นความผิดโทษทุกกรณีเพื่อสืบหาถึงต้นตอผู้กระทำผิด

1.2.7 เพิ่มบทลงโทษให้มีความรุนแรงมากขึ้นทั้งในความผิดของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ,
นายหน้าจัดหางาน และนายจ้างในพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวฉบับปี พ.ศ. 2551 และ
พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551

1.3 การควบคุมแรงงาน

1.3.1 ภาครัฐควรมีมาตรการให้ผู้ประกอบการนายจ้าง ฯลฯ ที่มีลูกจ้างทำงานเป็นแรงงานต่างด้าว ให้ความร่วมมือกับภาครัฐในการดำเนินการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นรูปธรรมทั้งระบบ

1.3.2 รัฐบาลควรกำหนดให้มีมาตรการควบคุมแรงงานต่างด้าวโดยให้ผู้ประกอบการ นายจ้าง ที่ประกอบกิจการบนบกและทางทะเลจัดเตรียมรายชื่อลูกจ้างในสังกัดให้ครบถ้วนเพื่อพร้อมรับการตรวจจากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวหรือคนต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองระเบียบต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

1.3.3 การจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวในการลักลอบเข้ามาทำงานให้จัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One stop service) ในทุกจังหวัด เพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานให้แก่คนต่างด้าวและจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว

1.3.4 ให้กรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการทั้งระบบ โดยรัฐบาลควรให้การสนับสนุนทรัพยากรทางด้านการบริหาร ทั้งกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ งบประมาณ และอุปกรณ์ที่ทันสมัย เพื่อที่จะสามารถทำการควบคุม พยากรณ์ และทำการตรวจการเข้าออกของแรงงานต่างด้าวได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ และมีประสิทธิภาพ

1.3.5 ปรับปรุงระเบียบของการทำงานด้านการจัดการแรงงานต่างด้าวให้สอดคล้องกับการตรวจสอบ เพื่อความควบคุมที่ทั่วถึงซึ่งเกิดจากตัวบทกฎหมาย

2. ด้านเศรษฐกิจมีข้อจำกัด มีปัญหา และข้อจำกัดของนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไว้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ดังนี้

2.1 การว่าจ้าง

2.1.1 พิจารณา วิเคราะห์โดยผ่านการวิจัยที่ทำโดยผู้เชี่ยวชาญในการกำหนดงานที่ ให้แรงงานต่างด้าวสามารถทำได้ และห้ามทำเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อแรงงานภายในประเทศ

2.1.2 ปรับปรุงระเบียบการปฏิบัติให้สะดวกต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งปัจจุบัน มีความยุ่งยากและซับซ้อน

2.1.3 สนับสนุนกลุ่มธุรกิจให้พัฒนานวัตกรรมการผลิตเพื่อลดความต้องการในการใช้แรงงานภาคการผลิต โดยร่วมทุนกับกลุ่มบริษัทที่มีเทคโนโลยีขั้นสูงในการพัฒนา

2.2 การควบคุม

จัดสรรอัตราค่าจ้าง และงบประมาณให้ฝ่ายที่ดูแล ควบคุมดูแลเรื่องแรงงานต่างด้าว ให้เพียงพอโดยเฉพาะสำนักงานจัดหางานจังหวัด โรงพยาบาลรัฐ และสถานีตำรวจ

2.3 การดูแล / ค่าจ้าง/สวัสดิการ

2.3.1 บังคับใช้ให้ผู้ประกอบการปฏิบัติต่อลูกจ้างแรงงานต่างด้าวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 อย่างเคร่งครัดซึ่งถ้าหากไม่ปฏิบัติตามให้ดำเนินการลงโทษอย่างจริงจัง

2.3.2 มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแก่แรงงานต่างด้าว และมีระบบตรวจสอบโดยต้องศูนย์ประสานงานร้องทุกข์แก่แรงงานต่างด้าวทุกจังหวัดถ้าหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามให้ดำเนินการลงโทษอย่างจริงจัง

2.3.3 พิจารณาระเบียบเกี่ยวกับค่าดำเนินการในการขึ้นทะเบียนหรือต่ออนุญาตในกลุ่มธุรกิจที่มีความขาดแคลนแรงงาน เพื่อลดต้นทุนการผลิตได้อีกทางหนึ่ง

3. ด้านสังคม/สาธารณสุข มีปัญหา และข้อจำกัดของนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าว ไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ดังนี้

3.1 โรคติดต่อ

3.1.1 จัดตั้งจุดควบคุมโรคให้ครอบคลุมทุกด่านเข้าออกของประเทศ และตรวจสอบผู้ที่มาจากประเทศที่มีความเสี่ยงอย่างเคร่งครัด รวมถึงการสังเกตผู้ที่มีภาวะสุ่มเสี่ยงจะเป็นโรคติดต่อ โดยหากผู้ใดมีภาวะสุ่มเสี่ยงจะต้องกักกันไว้เพื่อรักษาจนกว่าจะหายขาด ก่อนที่จะเข้าประเทศได้

3.1.2 ทำความร่วมมือกับประเทศต้นทาง (MOU) ในการตรวจโรคติดต่อแก่ประชาชนของตนก่อนจะมาทำงานยังต่างประเทศ

3.1.3 ประสานความร่วมมือแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับโรคติดต่อกับประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียนเพื่อการเฝ้าระวัง

3.1.4 เพิ่มอัตราค่าจ้างของกระทรวงสาธารณสุขโดยการเพิ่มผลตอบแทนแก่บุคลากรทางการแพทย์เพื่อป้องกันการย้ายไปทำงานในภาคเอกชน โดยมีหน่วยงานสำหรับการควบคุมโรคติดต่อของแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ

3.2 วิถีความเป็นอยู่

3.2.1 ให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นหน่วยงานหลักในการดูแลช่วยเหลือความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าว

3.2.2 กำหนดให้ผู้ว่าจ้างต้องเป็นผู้ให้การช่วยเหลือเบื้องต้นในการจัดหาที่อยู่อาศัยสถานพยาบาล รวมถึงสาธารณูปโภคอื่น ๆ ให้แก่ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว

3.2.3 ให้กระทรวงศึกษาธิการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับภาษา และวัฒนธรรมไทยให้แก่แรงงานต่างด้าวก่อนเข้าทำงาน โดยให้นายจ้าง หรือแรงงานต่างด้าวเป็นผู้รับภาระค่าฝึกอบรมแล้วแต่สัญญาจ้าง

4.ด้านสิทธิมนุษยชนมีปัญหา และข้อจำกัดของนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ดังนี้

4.1 การค้ามนุษย์

4.1.1 ภาครัฐของไทยต้องดำเนินการด้านการลักลอบค้าคนต่างด้าวและแรงงานต่างด้าวให้สอดคล้องและร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและประชาคมโลก

4.1.2 ภาครัฐควรให้ทุกส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องเร่งบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังปราบปรามผู้กระทำความผิดด้านการค้ามนุษย์

4.1.3 เจ้าหน้าที่ของรัฐคนใดละเลยหน้าที่ หรือเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ เป็นต้นจะต้องถูกดำเนินการทางวินัยและทางอาญาทันที

4.2 การถูกเอาเปรียบ

4.2.1 เร่งรัด ผลักดันให้แรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบทะเบียนให้ได้ทั้งหมด โดยการละเว้นโทษทางกฎหมายในความผิดเดิมของแรงงานต่างด้าว ลดขั้นตอนกระบวนการขอใบอนุญาตทำงานให้น้อยลง รวมถึงการลดค่าธรรมเนียมของการทำงานบางประเภทด้วย

4.2.2 มีโครงการจัดการฝึกอบรมแก่แรงงานต่างด้าวเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับทางกฎหมายในการทำงานในประเทศไทย โดยให้สำนักจัดหางานแต่ละจังหวัดเป็นผู้ควบคุมโครงการ

4.3 สิทธิการเข้าถึงการบริการภาครัฐขั้นพื้นฐาน

4.3.1 ปรับเปลี่ยนใจในการให้บริการทั้งในสถานพยาบาล สถานศึกษา สาธารณูปโภค ฯลฯ ให้ง่ายต่อการใช้บริการของแรงงานต่างด้าว

4.3.2 พัฒนาเงื่อนไขในการให้บริการทั้งในสถานพยาบาล สถานศึกษา ให้แก่บุตรของแรงงานต่างด้าวที่เกิดในประเทศไทยให้สามารถเข้าถึงการบริการ โดยให้รับผิดชอบโดยการจ่ายภาษีต่าง ๆ เสมือนแรงงานชาวไทย

บทที่ 5

สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์กฎหมายที่ใช้ในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์มาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย
4. เพื่อศึกษาการดำเนินการ ปัญหา ข้อจำกัด และเสนอแนวทางในการพัฒนาการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

โดยรูปแบบการศึกษาใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการได้มาของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ 1. ใช้วิธีการศึกษาวิชาการ เอกสาร วิชาการ บทความ วารสาร รายงานการวิจัย ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต ข้อระเบียบ กฎหมาย เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา สถานการณ์แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ภาคอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรีของประเทศไทย และ 2. การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ ได้แก่ สำนักจัดหางานจังหวัดชลบุรี เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง บุคลากรสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี นักวิชาการด้านแรงงาน ผู้ประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรีของประเทศไทย จำนวน 14 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์เจาะลึก โดยมีแนวคำถามครอบคลุมมิติทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเมืองการปกครอง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและสาธารณสุข ด้านสิทธิมนุษยชนได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ ประเด็นที่ 1 เป็นการดำเนินการ ปัญหา และข้อจำกัดของการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย และประเด็นที่ 2 เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

การวิเคราะห์ ข้อมูล จะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร วิธีการวิเคราะห์จะเป็นไปตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative data) คือ

พรรณนาข้อมูลในปรากฏการณ์ หรือรูปธรรม และวิเคราะห์ตีความข้อมูลเพื่อสร้างข้อสรุปเกี่ยวกับแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ เพื่อสามารถเสริมสร้างความมั่นคงให้กับประเทศ

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

จากการศึกษาสรุปได้ว่า หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยนั้นมีสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานดำเนินการเป็นหลัก โดยปฏิบัติงานร่วมกับกระทรวงต่าง ๆ ได้แก่ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงกลาโหม กระทรวงสาธารณสุข และหน่วยงานส่วนภูมิภาคที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ที่สำคัญคือ สำนักงานหางานจังหวัดศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ ที่ว่าการอำเภอ กองทัพแต่ละภาค โรงพยาบาลสถานีตำรวจ และกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์กฎหมายที่ใช้ในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

จากการศึกษา และวิเคราะห์ข้อกำหนดในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยพบว่า มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลักอยู่ 6 ฉบับ ดังนี้ (ตารางที่ 5-1)

ตารางที่ 5-1 (ต่อ)

กฎหมาย	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
4. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	เป็นกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดความคุ้มครองต่อการใช้แรงงานต่างด้าว ซึ่งใช้มาตรฐานเดียวกันกับแรงงานชาวไทยให้ได้รับการปฏิบัติที่ดีตามสิทธิมนุษยชนในเรื่องเกี่ยวกับวันเวลาทำงานที่เหมาะสม อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจและสังคม มีวันลาป่วย ลาหยุดให้สามารถพักผ่อนอย่างเหมาะสม การกำหนดประเภทงาน เวลาให้แก่แรงงานเด็กและสตรี รวมถึงการสร้างความปลอดภัยภายในสถานที่ทำงานที่ถูกต้องตามสุขลักษณะ	1. กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ) 2. กระทรวงแรงงาน (กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน)
5. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533	เป็นกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความช่วยเหลือทางด้านความคุ้มครองเกี่ยวกับสุขภาพและชีวิตแรงงานต่างด้าวโดยรัฐบาลปัจจุบันนั้นเล็งเห็นถึงความสำคัญของแรงงานต่างด้าวจึงผลักดันให้นำแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียนกับประกันสังคม เพื่อให้ได้สิทธิเท่าเทียมกับแรงงานไทยเพื่อลดความเดือดร้อนแก่แรงงานต่างด้าวในการเกิดเหตุปัญหาขึ้น ซึ่งในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 จะระบุถึงสิทธิที่ผู้ประกันตนจะได้รับจากการขึ้นทะเบียนกับประกันสังคมใน 7 กรณี ได้แก่ 1. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย 2. ทูพพลภาพ 3. ดาย 4. คลอดบุตร 5. สงเคราะห์บุตร 6. ชราภาพ และ 7. ว่างาน ทั้งนี้การนำเอาแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบประกันสังคมนั้นเป็นการเพิ่มความปลอดภัยต่อตัวแรงงานเองในการประสบกับกรณีต่าง ๆ ซึ่งจะได้รับความช่วยเหลือจากประกันสังคมและช่วยลดผลกระทบต่อสังคมตามมาได้อีกทาง เช่น การช่วยสงเคราะห์บุตร ก็จะทำให้ลูกของแรงงานต่างด้าวได้รับการศึกษาในโรงเรียนเด็บโตมาสามารถทำงานได้ก็จะไม่เกิดปัญหาการว่างงานหรืออย่างในกรณีความคุ้มครองในกรณีว่างงาน ก็ช่วยลดปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยในการดำรงชีพ ลดปัญหาการเกิดอาชญากรรมได้อีกทางหนึ่ง	1. กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ) 2. กระทรวงแรงงาน (กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน)

ที่มา: จากการค้นข้อมูลของผู้วิจัย

จากตารางที่ 5-1 ข้อมูลดังกล่าวข้างต้นเกี่ยวกับกฎหมายในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทในการคุ้มครอง

แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยทั้งความปลอดภัยในชีวิตจากกระบวนการค้ามนุษย์ ความมั่นคงทางด้านรายได้ สุขภาพในการทำงานในประเทศไทยการกำหนดข้อปฏิบัติที่นายจ้างชาว ไทยที่ต้องดำเนินการต่อแรงงานต่างด้าวภายใต้หลักสิทธิมนุษยชน

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์มาตรการในการจัดการ ความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

ในส่วนนี้เป็นการศึกษา และวิเคราะห์นโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคง ด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยกับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ได้แก่ พม่า กัมพูชา และลาวมีมาตรการที่สำคัญดังนี้

1. มาตรการในจำแนกประเภทแรงงานข้ามชาติจากพม่า กัมพูชา และลาว นั้นเป็น มาตรการที่สร้างมาเพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคการผลิต และภาคการเกษตรของ ประเทศไทย รวมถึงเพื่อขจัดปัญหาการเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย ที่มีผลกระทบในหลาย ๆ ประเด็น อาทิ ปัญหาการค้ามนุษย์ การละเมิดสิทธิมนุษยชน ปัญหาอาชญากรรม เป็นต้น รัฐบาลทุก สมัยจึงได้มีมาตรการในการจำแนกประเภทแรงงานข้ามชาติ โดยมี 4 วิธีที่สำคัญคือ 1. ผ่อนผันให้ แรงงานข้ามชาติที่อยู่ในประเทศไทยอย่างผิดกฎหมายมาจดทะเบียน เพื่อให้ได้รับเลขบัตร ประชาชน 13 หลัก และออกใบอนุญาตให้พำนักอาศัยชั่วคราว 2. การนำแรงงานข้ามชาติมาผ่านการ พิสูจน์สัญชาติ โดยออกเอกสารรับรองพลเมืองของรัฐบาลประเทศพม่า ลาว กัมพูชา เพื่อ สามารถทำงานในประเทศไทยได้ และ 3. การบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ หรือการทำ MOU เพื่อน บันทึกลงข้อตกลงว่าแรงงานจะได้รับสวัสดิการสังคม สิทธิในการได้รับการรักษาพยาบาล และสิทธิ ประโยชน์อื่น ๆ เช่นเดียวกับแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ

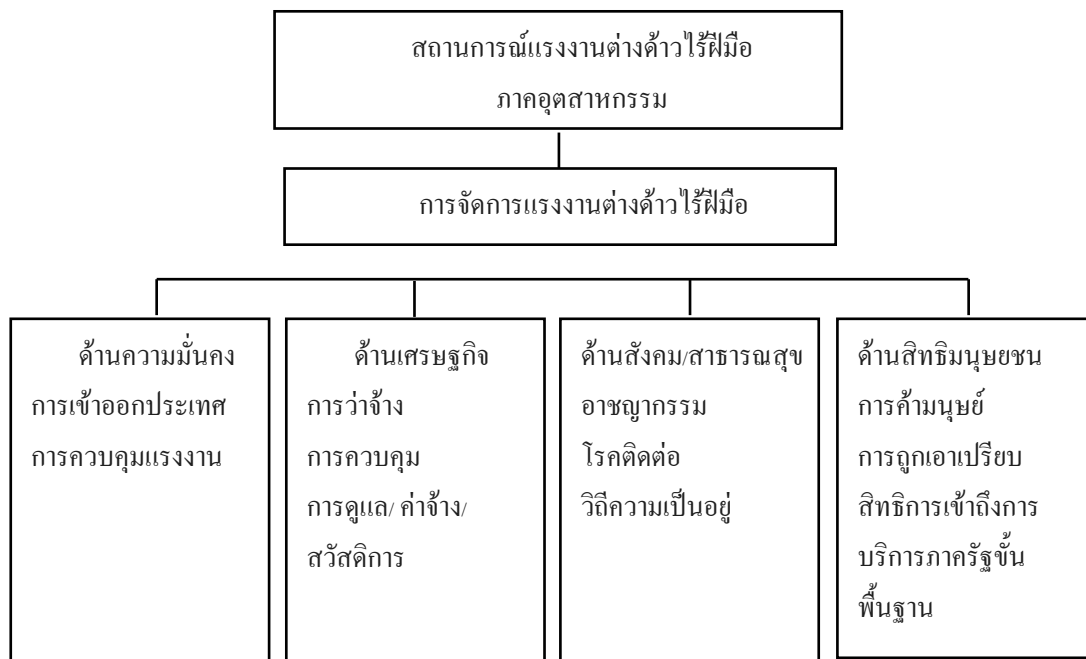
2. การจัดตั้งคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) เพื่อพิจารณา นโยบาย แนวทางแผนงาน และมาตรการในการบริหารจัดการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนี เข้าเมือง 3 สัญชาติ เมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว รวมทั้งป้องกัน ปราบปราม และดำเนินการอื่นที่จำเป็นในการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

3. การจัดตั้งคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ เป็นมาตรการล่าสุด เป็นช่วงของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ซึ่งการเร่งปราบปรามปัญหา ทางด้านการค้ามนุษย์ และการให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างจริงจัง โดย ได้ออกเป็น ประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติฉบับที่ 70/2557 เรื่อง มาตรการชั่วคราวในการ แก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ ใจความสำคัญตอนหนึ่งระบุถึงการกำหนดมาตรการ ชั่วคราวในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและ การค้ามนุษย์ขึ้น เพื่อนำไปสู่การจัดระเบียบ แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย และการสร้างมาตรฐานในการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่สอดคล้อง

กับมาตรฐานสากล รวมทั้งเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ประกอบการและนายจ้างซึ่งประกอบกิจการ บางประเภท ที่มีความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าว โดยให้จัดตั้งศูนย์ประสานงานรับแรงงานกัมพูชากลับเข้าทำงานในจังหวัดสระแก้ว จันทบุรี ตราด และสุรินทร์ เพื่อดำเนินการพิจารณาออกใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวให้แก่คนต่างด้าวสัญชาติ กัมพูชา ที่ประสงค์จะกลับเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยให้กระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยงานหลัก และปฏิบัติงานร่วมกับกระทรวงแรงงาน สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ให้ศูนย์ดังกล่าวเริ่มทำการตั้งแต่วันที่ 26 มิ.ย. 2557 และระบุว่าคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย ไม่ว่าจะได้เคยทำงานในประเทศไทยมาก่อนหรือไม่ก็ตาม ให้แจ้งความประสงค์ต่อศูนย์ประสานงานรับแรงงานกัมพูชากลับเข้าทำงาน ภายในวันที่ 25 ก.ค. 2557 เมื่อพ้นกำหนดเวลาดังกล่าวแล้ว การเข้ามาทำงานของคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาให้เป็นไปตามกฎหมายในเรื่องนั้น ๆ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยเห็นว่า 3 มาตรการดังกล่าวนี้เป็นมาตรการหลักที่แต่ละรัฐบาลใช้ในการจัดการความมั่นคงแก่แรงงานต่างด้าวของประเทศไทยซึ่งการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) และการจัดตั้ง คณะกรรมการ นโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์นั้นเพื่อเป็นการประสานความร่วมมือซึ่งกันและกันในการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) นั้นมีหน้าที่พิจารณา โยบาย แนวทางแผนงาน และมาตรการในการบริหารจัดการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ เมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว รวมทั้งป้องกันปราบปราม และดำเนินการอื่นที่จำเป็นในการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ส่วนคณะกรรมการ นโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ มีหน้าที่ในการปราบปรามปัญหาทางด้านการค้ามนุษย์ และการให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างจริงจังเสนอแนะ โยบาย มาตรการ และแนวทางการดำเนินการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ การบังคับใช้แรงงาน และการใช้แรงงานเด็กต่อคณะรักษาความสงบแห่งชาติ จะเห็นได้ว่าทั้งสองคณะกรรมการนั้นต่างดำเนินการเพื่อจุดประสงค์เดียวกันคือเพื่อความมั่นคงด้านแรงงาน

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อจำกัดของการดำเนินการ และเสนอแนวทางในการพัฒนาการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าว ไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย



ภาพที่ 5-1 สรุปตามปัญหา และข้อจำกัดของการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยกรอบแนวคิดในการวิจัย

จากภาพที่ 5-1 จากการศึกษาปัญหา และข้อจำกัดของนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยในภาพที่ 5-1 แล้วนั้นสามารถสรุปปัญหา ข้อจำกัดของนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย รวมถึงการเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาในมุมมองของผู้วิจัยได้ดังนี้

1. ด้านความมั่นคง

จากการศึกษาสามารถสรุปแนวทางในการแก้ไขปัญหาในมุมมองของผู้วิจัยตามสภาพปัญหา ข้อจำกัดของนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ด้านความมั่นคง ดังตารางที่ 5-2

ตารางที่ 5-2 สรุปแนวทางในการแก้ไขปัญหาตามแนวทางในการแก้ไขปัญหาในมุมมองของผู้วิจัยตามสภาพปัญหา ข้อจำกัดของนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ด้านความมั่นคง

สภาพปัญหา และข้อจำกัด	แนวทางในการแก้ไขปัญหา
1. ด้านกฎหมาย และระเบียบการจ้างแรงงานต่างด้าว	
1. นโยบายแรงงานแรงงานต่างด้าวของไทยมีลักษณะระยะสั้นแบบปีต่อปีมีการปรับเปลี่ยนกฎระเบียบเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอยู่บ่อยครั้งตลอด 20 ปีที่ผ่านมาทำให้ผู้เกี่ยวข้องสับสนและไม่สามารถวางแผนอนาคตได้	ภาครัฐควรจัดให้มีมาตรการหรือกระบวนการ และการปรับปรุงกฎหมาย ได้แก่พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวฉบับปี พ.ศ.2551 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตลอดจนระเบียบต่างๆ ให้สอดคล้องกับการทำงานของแรงงานต่างด้าว เพื่อแก้ไขปัญหาคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง โดยผ่านกระบวนการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาในระยะยาว 10-20 ปี และต้องผ่านความเห็นชอบของทุกภาคส่วน
2. ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ยังอาศัยการตัดสินใจโดยต้องใช้ดุลยพินิจ เป็นช่องว่างที่เอื้อต่อการทุจริตหรือละเลยการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ และปัญหาเชิงปฏิบัติ คือเจ้าหน้าที่รัฐบางส่วนทุจริตหรือเกี่ยวข้องกับขบวนการนำพาขณะที่บตทททไม่รุนแรง และการบังคับใช้กฎหมายขาดประสิทธิภาพ	ภาครัฐควรให้ทุกส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องเร่งบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง ทั้งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์พ.ศ. 2551 รวมถึงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และควรใช้บทลงโทษขั้นเด็ดขาด และปรับให้รุนแรงมากขึ้น
3. ระเบียบทางด้านโควตาแรงงานต่างด้าว ยังไม่มีเกณฑ์ในการกำหนดที่มีประสิทธิภาพ	การกำหนดระเบียบทางด้านโควตาแรงงานต่างด้าว ต้องมาจากการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการขาดแคลนแรงงานในแต่ละภาคธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้หน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญในการวิจัย อาทิ สำนักสถิติแห่งชาติ มหาวิทยาลัยชั้นนำ ฯลฯ เป็นฝ่ายวิเคราะห์เพื่อนำข้อมูลไปกำหนดระเบียบ

ตารางที่ 5-2 (ต่อ)

สภาพปัญหา และข้อจำกัด	แนวทางในการแก้ไขปัญหา
2. การเข้าออกประเทศ	
1. จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ดูแล ตรวจสอบเกี่ยวกับการเข้าออกประเทศของแรงงานต่างด้าวมีไม่เพียงพอ ทำให้มีความล่าช้า	ให้กองกำลังป้องกันชายแดนกองทัพบกและกองทัพเรือ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสนธิกำลังกันควบคุมการผ่านเข้าออกประเทศตามแนว ชายแดนอย่างเข้มงวดและให้เป็นไปตามมาตรการที่กำหนด
2. การสกัดกั้นลักลอบเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวตามแนวชายแดน การปราบปรามจับกุม ผู้ลักลอบใช้แรงงานต่างด้าว ลักลอบทำงาน และการผลักดันส่งกลับประเทศต้นทางยังด้อยประสิทธิภาพ	<p>1. ภาครัฐของไทยต้องดำเนินการด้านการสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองมาทำงานอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมายให้สอดคล้องและร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและประชาคมโลก</p> <p>2. การพัฒนาระบบสารสนเทศการตรวจคนเข้าเมืองและฐานข้อมูลประวัติบุคคลให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน รวมถึงการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน</p> <p>3. การเสริมสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการเชื่อมโยงข้อมูลประวัติบุคคลที่เข้ามาลักลอบทำงานอย่างผิดกฎหมาย</p>
3. การปฏิบัติงานมีความไม่โปร่งใสของเจ้าหน้าที่รัฐนายหน้าจัดหาแรงงาน และมีผู้มีอิทธิพลที่แสวงหาผลประโยชน์จากการนำพาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าประเทศ	<p>1. เปิดโอกาสให้ผู้ถูกระทำ เข้ามาให้ข้อมูล และแจ้งความแก่ตำรวจ โดยต้องละเว้นความผิดโทษทุกกรณีเพื่อสืบหาถึงต้นตอผู้กระทำผิด</p> <p>2. เพิ่มบทลงโทษให้มีความรุนแรงมากขึ้นทั้งในความผิดของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ, นายหน้าจัดหาแรงงาน และนายจ้างในพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวฉบับปี พ.ศ.2551 และพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551</p>

ตารางที่ 5-2 (ต่อ)

สภาพปัญหา และข้อจำกัด	แนวทางในการแก้ไขปัญหา
<p>การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตาม ยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ของ กพร. เป็นไปใน ลักษณะต่างหน่วยงานต่างทำ ขาด การบูรณาการ และประสานงานกัน โดยเฉพาะในเรื่องข้อมูลแรงงานต่าง ค้าว ที่ไม่ได้นำข้อมูลจากการจดทะเบียนไปใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง และไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่าง หน่วยงานได้</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ภาครัฐควรมีมาตรการให้ผู้ประกอบการนายจ้าง ฯลฯ ที่มีลูกจ้างทำงานเป็นแรงงานต่างด้าว ให้ความร่วมมือกับ ภาครัฐในการดำเนินการแก้ไขปัญหอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งระบบ 2. รัฐบาลควรถูกกำหนดให้มีมาตรการควบคุมแรงงานต่าง ค้าว โดยให้ผู้ประกอบการ นายจ้าง ที่ประกอบกิจการบน บกและทางทะเลจัดเตรียมรายชื่อลูกจ้างในสังกัดให้ ครบถ้วนเพื่อพร้อมรับการตรวจจากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวหรือคนต่างด้าวที่ หลบหนีเข้าเมืองระเบียบต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาคคนต่าง ค้าวหลบหนีเข้าเมือง 3. การจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวในการลักลอบเข้ามา ทำงานให้จัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว แบบเบ็ดเสร็จ ในทุกจังหวัด เพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณา ออกใบอนุญาตทำงานให้แก่คนต่างด้าวและจัดระเบียบ แรงงานต่างด้าว 4. ให้กรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการ ทั้งระบบ โดยรัฐบาลควรมุ่งให้การสนับสนุน ทรัพยากรทางด้านการบริหาร ทั้งกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถ งบประมาณ และอุปกรณ์ที่ทันสมัย เพื่อที่จะสามารถทำการควบคุม พยากรณ์ และทำการ ตรวจการเขออกของแรงงานต่างด้าวได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ และมีประสิทธิภาพ

ที่มา: สรุปรโดยผู้วิจัย

2. ด้านเศรษฐกิจ

จากการศึกษาสามารถสรุปแนวทางในการแก้ไขปัญหาในมุมมองของผู้วิจัยตามสภาพปัญหา ข้อจำกัดของนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ด้านเศรษฐกิจ ได้ดังตารางที่ 5-3

ตารางที่ 5-3 สรุปแนวทางในการแก้ไขปัญหาตามแนวทางในการแก้ไขปัญหาในมุมมองของผู้วิจัยตาม สภาพปัญหา ข้อจำกัดของนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้าน แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา และข้อจำกัด	แนวทางในการแก้ไขปัญหา
1. การว่าจ้าง	
1. ระเบียบในการขออนุญาตทำงาน และการต่อ ใบอนุญาตทำงานนั้นมีความยุ่งยากและซับซ้อน ไม่สะดวกต่อผู้ว่าจ้าง และตัวแรงงานต่างด้าว	1. ปรับปรุงระเบียบการปฏิบัติให้สะดวกต่อการ จ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งปัจจุบันมีความยุ่งยาก และซับซ้อน
2. การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตลอด 20 ปีที่ผ่านมา ยังไม่มีความพยายามที่จะลดการ พึ่งพาแรงงานต่างด้าว ทำให้นายจ้าง ไม่ลงทุน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน ตลอดจน เทคโนโลยีการผลิตให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลเสียต่อ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนใน อนาคต	1. พิจารณา วิเคราะห์โดยผ่านการวิจัยที่ทำโดย ผู้เชี่ยวชาญในการกำหนดงานที่ให้แรงงานต่าง ด้าวสามารถทำได้ และห้ามทำเพื่อไม่ให้เกิดผล กระทบต่อแรงงานภายในประเทศ 2. สนับสนุนกลุ่มธุรกิจให้พัฒนานวัตกรรม การผลิตเพื่อลดความต้องการในการใช้แรงงานภาค การผลิต โดยร่วมทุนกับกลุ่มบริษัทที่มี เทคโนโลยีขั้นสูงในการพัฒนา
3. ข้อจำกัดของแรงงานต่างด้าวในกิจการบาง ประเภทที่ตัวแรงงานมีความยากลำบากจะ เข้ามา จดทะเบียนได้ เช่น ภาษา ทักษะการทำงานของ แรงงานต่างด้าว ฯลฯ	1. ปรับปรุงระเบียบการปฏิบัติให้สะดวกต่อการ จ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งปัจจุบันมีความยุ่งยาก และซับซ้อน

ตารางที่ 5-3 (ต่อ)

สภาพปัญหา และข้อจำกัด	แนวทางในการแก้ไขปัญหา
2. การควบคุม	
1. จำนวนบุคลากรของภาครัฐในแต่ละหน่วยงานที่ดูแลเรื่องแรงงานต่างด้าว มีไม่เพียงพอ โดยเฉพาะสำนักงานจัดหางานจังหวัด โรงพยาบาลรัฐ และสถานีตำรวจ รวมถึงงบประมาณสนับสนุนทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานได้	1. จัดสรรอัตรากำลังพล และงบประมาณให้ฝ่ายที่ดูแล ควบคุมดูแลเรื่องแรงงานต่างด้าวให้เพียงพอ โดยเฉพาะสำนักงานจัดหางานจังหวัด โรงพยาบาลรัฐ และสถานีตำรวจ
3. การดูแล /ค่าจ้าง/สวัสดิการ	
1. นายจ้างยังไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในการดูแลจัดการค่าจ้าง และสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้อง	1. บังคับใช้ให้ผู้ประกอบการปฏิบัติตามลูกจ้างแรงงานต่างด้าวตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 อย่างเคร่งครัดซึ่งถ้าหากไม่ปฏิบัติตามให้ดำเนินการลงโทษอย่างจริงจัง
2. การขึ้นทะเบียนหรือต่ออนุญาตนั้นมีค่าใช้จ่ายที่สูงเกินไป ไม่เป็นผลดีต่อผู้ว่าจ้าง	1. พิจารณาระเบียบเกี่ยวกับค่าดำเนินการในการขึ้นทะเบียนหรือต่ออนุญาตในกลุ่มธุรกิจที่มีความขาดแคลนแรงงาน เพื่อลดต้นทุนการผลิตได้อีกทางหนึ่ง

ที่มา: สรุปโดยผู้วิจัย

3. ด้านสังคม/ สาธารณสุข

จากการศึกษาสามารถสรุปแนวทางในการแก้ไขปัญหาในมุมมองของผู้วิจัยตามสภาพปัญหา
ข้อจำกัดของนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ
ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ด้านสังคม/สาธารณสุข ได้ดังตารางที่ 5-4

ตารางที่ 5-4 สรุปแนวทางในการแก้ไขปัญหาตามแนวทางในการแก้ไขปัญหาในมุมมองของผู้วิจัยตาม
สภาพปัญหา ข้อจำกัดของนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงาน
ต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ด้านสังคม/สาธารณสุข

สภาพปัญหา และข้อจำกัด	แนวทางในการแก้ไขปัญหา
1. โรคติดต่อ	
ต้องใช้นุเคราะห์ทางการแพทย์ของไทยซึ่งมีอยู่ อย่างจำกัด ยังไม่นับรวมถึงแรงงานที่เข้ามาอย่าง ผิดกฎหมายที่ต้องมาใช้บริการโรงพยาบาลของ ประเทศไทย	<ol style="list-style-type: none"> จัดตั้งจุดควบคุมโรคให้ครอบคลุมทุกด่านเข้า ออกของประเทศ และตรวจสอบผู้ที่มาจาก ประเทศที่มีความเสี่ยงอย่างเคร่งครัด รวมถึงการ สังเกตผู้ที่มีภาวะสุ่มเสี่ยงจะเป็นโรคติดต่อ โดย หากผู้ใดมีภาวะสุ่มเสี่ยงจะต้องกักกันไว้เพื่อ รักษาจนกว่าจะหายขาด ก่อนที่จะเข้าประเทศได้ ทำความร่วมมือกับประเทศต้นทาง (MOU) ในการตรวจโรคติดต่อแก่ประชาชนของตนก่อน จะมาทำงานยังต่างประเทศ ประสานความร่วมมือแลกเปลี่ยนข้อมูล เกี่ยวกับโรคติดต่อกับประเทศในกลุ่มประชาคม อาเซียนเพื่อการเฝ้าระวัง เพิ่มอัตรากำลังของกระทรวงสาธารณสุขโดย การเพิ่มผลตอบแทนแก่นุเคราะห์ทางการแพทย์ เพื่อป้องกันการย้ายไปทำงานในภาคเอกชน โดย มีหน่วยงานสำหรับการควบคุมโรคติดต่อของ แรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ

ตารางที่ 5-4 (ต่อ)

สภาพปัญหา และข้อจำกัด	แนวทางในการแก้ไขปัญหา
<p>2. วิถีความเป็นอยู่</p> <p>1. ปัญหาชุมชนแออัดของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ต่าง ๆ ของหลายจังหวัด เช่น ระนอง สมุทรสาคร กาญจนบุรี ตาก และสระแก้ว อันเนื่องมาจากไม่มีนโยบายชัดเจนเกี่ยวกับเรื่องที่พักอาศัยของแรงงานต่างด้าวทำให้เกิดความแออัดและไม่ถูกสุขลักษณะ รวมถึงการเข้าครอบครองของแรงงานต่างด้าวนั้นทำให้เกิดความไม่พอใจของคนไทยในพื้นที่ รวมถึงการแทรกแซงทางวัฒนธรรมกับคนในท้องถิ่นด้วย</p> <p>2. ปัญหาความแตกต่างทางด้านภาษา วัฒนธรรม ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงความสัมพันธ์กับแรงงานไทยในสถานที่ทำงาน</p>	<p>1. ให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นหน่วยงานหลักในการดูแลช่วยเหลือความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าว</p> <p>2. กำหนดให้ผู้ว่าจ้างต้องเป็นผู้ให้การช่วยเหลือเบื้องต้นในการจัดหาที่อยู่อาศัย สถานพยาบาล รวมถึงสาธารณูปโภคอื่น ๆ ให้แก่ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว</p> <p>1. ให้กระทรวงศึกษาธิการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับภาษา และวัฒนธรรมไทย ให้แก่แรงงานต่างด้าวก่อนเข้าทำงาน โดยให้นายจ้าง หรือแรงงานต่างด้าวเป็นผู้รับภาระค่าฝึกอบรมแล้วแต่สัญญาจ้าง</p>

ที่มา: สรุปโดยผู้วิจัย

4. ด้านสิทธิมนุษยชน

จากการศึกษาสามารถสรุปแนวทางในการแก้ไขปัญหาในมุมมองของผู้วิจัยตามสภาพปัญหาข้อจำกัดของนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ด้านสิทธิมนุษยชนได้ดังตารางที่ 5-5

ตารางที่ 5-5 สรุปแนวทางในการแก้ไขปัญหาตามแนวทางในการแก้ไขปัญหาในมุมมองของผู้วิจัยตามสภาพปัญหา ข้อจำกัดของนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ด้านสิทธิมนุษยชน

สภาพปัญหา และข้อจำกัด	แนวทางในการแก้ไขปัญหา
1. การค้ามนุษย์	
1. การคุ้มครองสิทธิ และสวัสดิการแรงงานต่างด้าวยังมีปัญหาจนประเทศไทยถูกจัดให้อยู่กลุ่มประเทศที่ต้องเฝ้าจับตามองของสหรัฐอเมริกา ทั้งในเรื่องการค้ามนุษย์ ค่าประเวณี แรงงานเด็ก และโรงงานนรก	<p>1. ภาครัฐของไทยต้องดำเนินการด้านการลักลอบค้าคนต่างด้าวและแรงงานต่างด้าวให้สอดคล้องและร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและประชาคมโลก</p> <p>2. ภาครัฐควรให้ทุกส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องเร่งบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง ปราบปรามผู้กระทำความผิดด้านการค้ามนุษย์</p> <p>3. เจ้าหน้าที่ของรัฐคนใดละเลยหน้าที่ หรือเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการแสวงหาประโยชน์ โดยมีขอบด้วยกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ เป็นต้นจะต้องถูกดำเนินคดีทางวินัยและทางอาญาทันที</p>
2. การถูกเอาเปรียบ	
1. ยังมีแรงงานต่างด้าวที่อยู่นอกระบบ เข้าเมืองทำงานอย่างผิดกฎหมาย ภาครัฐไม่สามารถควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้ได้ซึ่งก็อาจจะได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง ในการกดขี่ค่าจ้าง ให้ทำงานเกินวันและเวลาทำงาน ไม่มีวันลา เป็นต้น	1. เร่งรัด ผลักดันให้แรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบทะเบียนให้ได้ทั้งหมด โดยการละเว้นโทษทางกฎหมายในความผิดเดิมของแรงงานต่างด้าว ลดขั้นตอนกระบวนการขอใบอนุญาตทำงานให้น้อยลง รวมถึงการลดค่าธรรมเนียมของการทำงานบางประเภทด้วย
2. แรงงานต่างด้าวเข้าถึงบริการทางกฎหมายได้ยาก และไม่รู้ถึงสิทธิที่มี ทำให้ไม่ได้รับความเป็นธรรม	1. มีโครงการจัดการฝึกอบรมแก่แรงงานต่างด้าวเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับทางกฎหมายในการทำงานในประเทศไทย โดยให้สำนักจัดหางานแต่ละจังหวัดเป็นผู้ควบคุม โครงการ

ตารางที่ 5-5 (ต่อ)

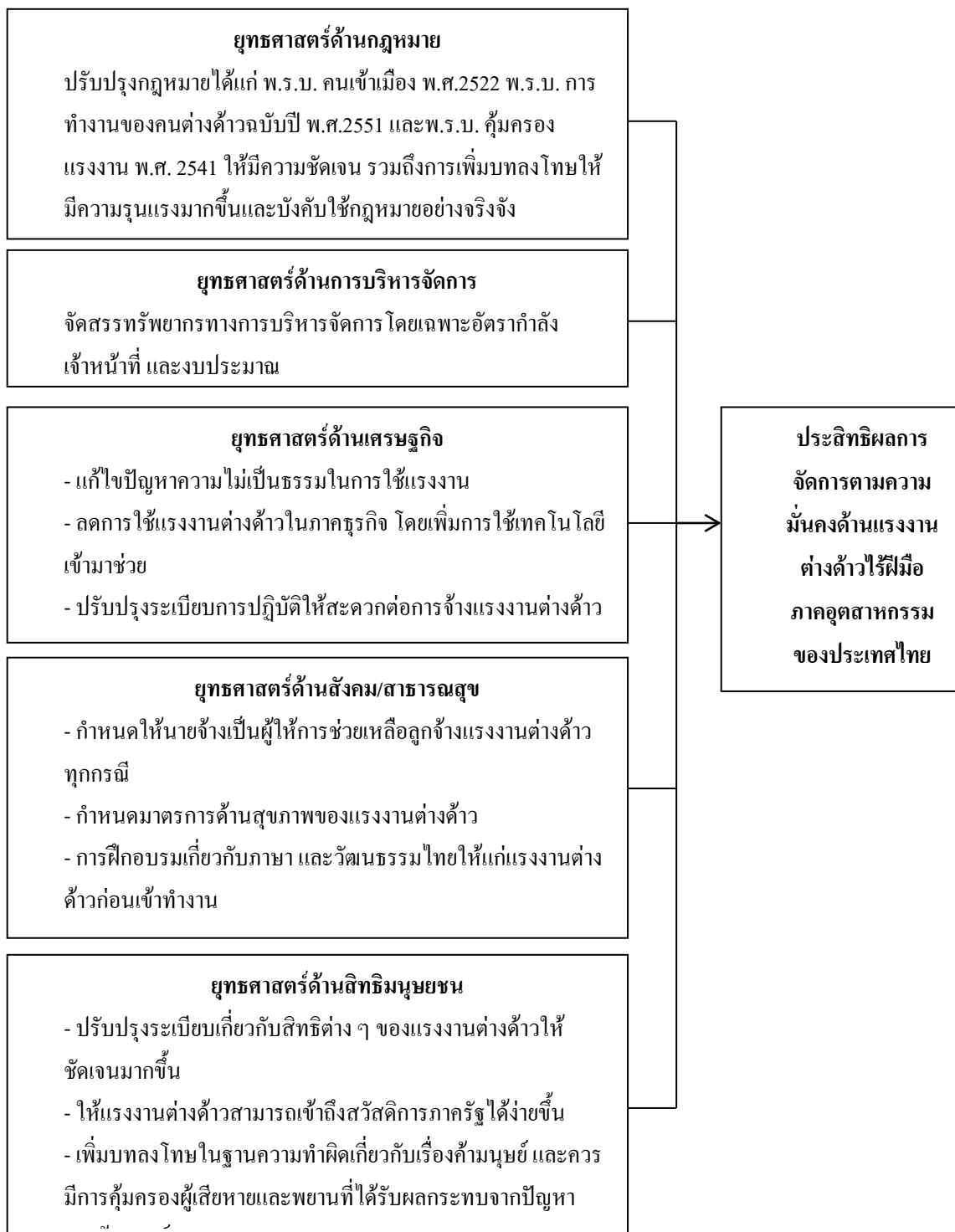
สภาพปัญหา และข้อจำกัด	แนวทางในการแก้ไขปัญหา
3. สิทธิการเข้าถึงการบริการภาครัฐขั้นพื้นฐาน	
1. ยังมีแรงงานที่อยู่นอกระบบอีกเป็นจำนวนมาก ทำให้ภาครัฐไม่สามารถคำนวณถึงความต้องการในการใช้บริการภาครัฐขั้นพื้นฐาน	1. เร่งรัด ผลักดันให้แรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบทะเบียนให้ได้ทั้งหมด โดยการละเว้นโทษทางกฎหมายในความผิดเดิมของแรงงานต่างด้าว ลดขั้นตอนกระบวนการขอใบอนุญาตทำงานให้น้อยลง รวมถึงการลดค่าธรรมเนียมของการทำงานบางประเภทด้วย
2. ระบบประกันสังคมยังไม่เหมาะสมกับแรงงานต่างด้าวแบบชั่วคราว	1. ปรับเงื่อนไขในการใช้บริการทั้งในสถานพยาบาล สถานศึกษา สาธารณูปโภค ฯลฯ ให้ง่ายต่อการใช้บริการของแรงงานต่างด้าว
3. ปัญหาสถานภาพตามกฎหมายและสิทธิขั้นพื้นฐาน ปัญหาการค่าใช้จ่ายที่รัฐต้องจัดหาให้แก่เด็กที่ไม่มีสัญชาติไทยในสถานศึกษา ปัญหาการเรียกร้องขอมีสถานะและสิทธิ และปัญหาบริเวณชายแดน	1. พัฒนาเงื่อนไขในการใช้บริการทั้งในสถานพยาบาล สถานศึกษา ให้แก่บุตรของแรงงานต่างด้าวที่เกิดในประเทศไทยให้สามารถเข้าถึงการบริการ โดยให้รับผิดชอบโดยการจ่ายภาษีต่าง ๆ เสมือนแรงงานชาวไทย

ที่มา: สรุปโดยผู้วิจัย

แนวทางในการพัฒนาการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ

ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

จากการศึกษาแนวทางในการพัฒนาการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยแล้วสามารถนำเสนอเป็น โมเดล ได้ดังนี้ (ภาพที่ 5-2)



ภาพที่ 5-2 โมเดลการพัฒนาการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

โดยจากโมเดลการพัฒนาการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ
ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยทั้ง 5 ยุทธศาสตร์นั้นมีแนวทางในการดำเนินงานดังนี้ (ตารางที่
5-6)

ตารางที่ 5-6 วิธีการดำเนินการพัฒนาการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ
ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยตามยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์	วิธีดำเนินการ	ผลลัพธ์ที่ต้องการ
1. ด้านกฎหมาย	<p>1. ภาครัฐควรจัดให้มีมาตรการหรือกระบวนการ และการปรับปรุงกฎหมาย ได้แก่พระราชบัญญัติ คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติการทำงาน ของคนต่างด้าวฉบับปี พ.ศ.2551 และ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตลอดจนระเบียบต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับการทำงาน ของแรงงานต่างด้าว เพื่อแก้ไขปัญหาคนต่างด้าว หลบหนีเข้าเมือง โดยผ่านกระบวนการวิเคราะห์ อย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาในระยะยาว 10-20 ปี และต้องผ่านความเห็นชอบของทุกภาคส่วน</p> <p>2. ภาครัฐควรให้ทุกส่วนราชการและหน่วยงานของ รัฐที่เกี่ยวข้องเร่งบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง ทั้ง พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้า มนุษย์ พ.ศ.2551 รวมถึงพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 และควรใช้บทลงโทษขั้น เต็มขีด และปรับให้รุนแรงมากขึ้น</p> <p>3. การกำหนดระเบียบทางด้านจำนวนแรงงานต่าง ด้าวที่จดทะเบียนได้ ต้องมาจากการเก็บข้อมูล เกี่ยวกับการขาดแคลนแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้หน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญในการวิจัย อาทิ สำนักสถิติแห่งชาติ มหาวิทยาลัยชั้นนำ ฯลฯ เป็น ฝ่ายวิเคราะห์เพื่อนำข้อมูลไปกำหนดระเบียบ</p>	<p>1. ประสิทธิภาพที่สูงขึ้นของ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ พัฒนาการจัดการความ มั่นคงด้านแรงงานต่างด้าว ไร้ฝีมือ</p> <p>2. ผู้กระทำความผิดในข้อหา เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวมี่ จำนวนลดลง</p> <p>3. สามารถคาดการณ์ความ ต้องการแรงงานต่างด้าวใน ประเทศไทยได้อย่างแม่นยำ</p>

ตารางที่ 5-6 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์	วิธีดำเนินการ	ผลลัพธ์ที่ต้องการ
2. ด้านการบริหารจัดการ	<p>1. ให้กองกำลังป้องกันชายแดนกองทัพบกและกองทัพอากาศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควบคุมการผ่านเข้าออกประเทศตามแนวชายแดนอย่างเข้มงวดและให้เป็นไปตามมาตรการที่กำหนด</p> <p>2. เสริมอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับจำนวนงานที่ใช้การตรวจสอบการเข้าออกประเทศของแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะกรมการจัดหางาน และเจ้าหน้าที่ตำรวจ</p> <p>3. ภาครัฐของไทยต้องดำเนินการด้านการสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองมาทำงานอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมายให้สอดคล้องและร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและประชาคมโลก</p> <p>4. การพัฒนาระบบสารสนเทศการตรวจคนเข้าเมืองและฐานข้อมูลประวัติบุคคลให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน รวมถึงการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน</p> <p>5. การเสริมสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการเชื่อมโยงข้อมูลประวัติบุคคลที่เข้ามาลักลอบทำงานอย่างผิดกฎหมาย</p> <p>6. เปิดโอกาสให้ผู้ถูกกระทำ เข้ามาให้ข้อมูล และแจ้งความแก่ตำรวจ โดยต้องละเว้นความผิดโทษทุกกรณีเพื่อสืบหาถึงต้นตอผู้กระทำผิด</p> <p>7. ภาครัฐควรมีมาตรการให้ผู้ประกอบการนายจ้าง ฯลฯ ที่มีลูกจ้างทำงานเป็นแรงงานต่างด้าว ให้ความร่วมมือกับภาครัฐในการดำเนินการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นรูปธรรมทั้งระบบ</p>	<p>1. มีทรัพยากรทางด้านการบริหารอย่างเพียงพอต่อการทำงาน</p> <p>2. มีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองมาทำงานผิดกฎหมายลดลง</p> <p>3. สามารถนำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบได้มากขึ้น</p>

ตารางที่ 5-6 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์	วิธีดำเนินการ	ผลลัพธ์ที่ต้องการ
2. ด้านการบริหารจัดการ (ต่อ)	<p>8. รัฐบาลควรกำหนดให้มีมาตรการควบคุมแรงงานต่างด้าว โดยให้ผู้ประกอบการ นายจ้าง ที่ประกอบกิจการบนบกและทางทะเลจัดเตรียมรายชื่อลูกจ้างในสังกัดให้ครบถ้วนเพื่อพร้อมรับการตรวจจากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวหรือคนต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองระเบียบต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง</p> <p>9. การจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวในการลักลอบเข้ามาทำงานให้จัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One stop service) ในทุกจังหวัด เพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานให้แก่คนต่างด้าวและจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว</p> <p>10. ให้กรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการทั้งระบบ โดยรัฐบาลควรให้การสนับสนุนทรัพยากรทางด้านการบริหาร ทั้งกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถงบประมาณ และอุปกรณ์ที่ทันสมัย เพื่อที่จะสามารถทำการควบคุม พยากรณ์ และทำการตรวจการเขากออกของแรงงานต่างด้าวได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ และมีประสิทธิภาพ</p>	
3. ด้านเศรษฐกิจ	<p>1. พิจารณา วิเคราะห์โดยผ่านการวิจัยที่ทำโดยผู้เชี่ยวชาญในการกำหนดงานที่ให้แรงงานต่างด้าวสามารถทำได้ และห้ามทำเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อแรงงานภายในประเทศ</p> <p>2. ปรับปรุงระเบียบการปฏิบัติให้สะดวกต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งปัจจุบันมีความยุ่งยากและซับซ้อน</p> <p>3. สนับสนุนกลุ่มธุรกิจให้พัฒนานวัตกรรมการผลิตเพื่อลดความต้องการในการใช้แรงงานภาคการผลิต โดยร่วมทุนกับกลุ่มบริษัทที่มีเทคโนโลยีขั้นสูงในการพัฒนา</p> <p>4. มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแก่แรงงานต่างด้าว และมีระบบตรวจสอบโดยต้องศูนย์ประสานงานร้องทุกข์แก่แรงงานต่างด้าวทุกจังหวัดถ้าหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามให้ดำเนินการลงโทษอย่างจริงจัง</p>	<p>1. ปัญหาการขาดแคลนแรงงานลดลง</p> <p>2. ผู้ประกอบการดำเนินขั้นตอนได้ถูกต้องตามกฎหมายมากขึ้น</p> <p>3. มีการลดการนำเข้าแรงงานต่างด้าวมากขึ้น</p>

ตารางที่ 5-6 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์	วิธีดำเนินการ	ผลลัพธ์ที่ต้องการ
3. ด้านเศรษฐกิจ (ต่อ)	5. พิจารณาระเบียบเกี่ยวกับค่าดำเนินการในการขึ้นทะเบียนหรือต่ออนุญาตในกลุ่มธุรกิจที่มีความขาดแคลนแรงงาน เพื่อลดต้นทุนการผลิตได้อีกทางหนึ่ง	
4. ด้านสังคม/สาธารณสุข	<p>1. จัดตั้งจุดควบคุมโรคให้ครอบคลุมทุกด่านเข้าออกของประเทศ และตรวจสอบผู้ที่มาจากประเทศที่มีความเสี่ยงอย่างเคร่งครัด รวมถึงการสังเกตผู้ที่มีภาวะสุ่มเสี่ยงจะเป็นโรคติดต่อ โดยหากผู้ใดมีภาวะสุ่มเสี่ยงจะต้องกักกันไว้เพื่อรักษาจนกว่าจะหายขาด ก่อนที่จะเข้าประเทศได้</p> <p>2. ทำความร่วมมือกับประเทศต้นทาง (MOU) ในการตรวจโรคติดต่อแก่ประชาชนของตนก่อนจะมาทำงานยังต่างประเทศ</p> <p>3. ประสานความร่วมมือแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับโรคติดต่อกับประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียนเพื่อการเฝ้าระวัง</p> <p>4. เพิ่มอัตรากำลังของกระทรวงสาธารณสุข โดยการเพิ่มผลตอบแทนแก่บุคลากรทางการแพทย์เพื่อป้องกันการย้ายไปทำงานในภาคเอกชน โดยมีหน่วยงานสำหรับการควบคุมโรคติดต่อของแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ</p> <p>5. ให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นหน่วยงานหลักในการดูแลช่วยเหลือความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าว</p> <p>6. กำหนดให้ผู้ว่าจ้างต้องเป็นผู้ให้การช่วยเหลือเบื้องต้นในการจัดหาที่อยู่อาศัย สถานพยาบาล รวมถึงสาธารณูปโภคอื่น ๆ ให้แก่ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว</p> <p>7. ให้กระทรวงศึกษาธิการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับภาษา และวัฒนธรรมไทยให้แก่แรงงานต่างด้าวก่อนเข้าทำงาน โดยให้นายจ้าง หรือแรงงานต่างด้าวเป็นผู้รับภาระค่าฝึกอบรมแล้วแต่สัญญาจ้าง</p>	<p>1. กระทรวงสาธารณสุขมีทรัพยากรทางด้านการบริหารอย่างเพียงพอต่อการทำงาน</p> <p>2. ภาครัฐมีข้อมูลด้านแรงงานต่างด้าวที่แม่นยำ</p> <p>3. แรงงานต่างด้าวมีความเป็นอยู่ที่ดีมีมาตรฐานระหว่างทำงานในประเทศไทย</p>

ตารางที่ 5-6 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์	วิธีดำเนินการ	ผลลัพธ์ที่ต้องการ
5. ด้านสิทธิมนุษยชน	<p>1. ภาครัฐของไทยต้องดำเนินการด้านการลักลอบค้าคนต่างด้าวและแรงงานต่างด้าวให้สอดคล้องและร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและประชาคมโลก</p> <p>2. ภาครัฐควรให้ทุกส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องเร่งบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังปราบปรามผู้กระทำความผิดด้านการค้ามนุษย์</p> <p>3. เจ้าหน้าที่ของรัฐคนใดละเลยหน้าที่ หรือเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ เป็นต้นจะต้องถูกดำเนินคดีทางวินัยและทางอาญาทันที</p> <p>4. เร่งรัด ผลักดันให้แรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบทะเบียนให้ได้ทั้งหมด โดยการละเว้นโทษทางกฎหมายในความผิดเดิมของแรงงานต่างด้าว ลดขั้นตอนกระบวนการขอใบอนุญาตทำงานให้น้อยลง รวมถึงการลดค่าธรรมเนียมของการทำงานบางประเภทด้วย</p> <p>5. มีโครงการจัดการฝึกอบรมแก่แรงงานต่างด้าวเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับตามกฎหมายในการทำงานในประเทศไทย โดยให้สำนักจัดหางานแต่ละจังหวัดเป็นผู้ควบคุมโครงการ</p> <p>6. ปรับเงื่อนไขในการใช้บริการทั้งในสถานพยาบาล สถานศึกษา สาธารณูปโภค ฯลฯ ให้ง่ายต่อการใช้บริการของแรงงานต่างด้าว</p> <p>7. พัฒนาเงื่อนไขในการใช้บริการทั้งในสถานพยาบาล สถานศึกษา ให้แก่บุตรของแรงงานต่างด้าวที่เกิดในประเทศไทยให้สามารถเข้าถึงการบริการ โดยให้รับผิดชอบโดยการจ่ายภาษีต่าง ๆ เสมือนแรงงานชาวไทย</p>	<p>1. จำนวนผู้กระทำความผิดในคดีค้ามนุษย์ลดลง</p> <p>2. แรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบทะเบียนให้ได้ทั้งหมด</p> <p>3. แรงงานต่างด้าวสามารถเข้าถึงการใช้บริการทั้งในสถานพยาบาล สถานศึกษา และสาธารณูปโภคพื้นฐานได้</p>

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์และผลที่ได้จากการศึกษางานวิจัยเรื่องการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย สามารถอภิปรายผล และอ้างอิงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ตามวัตถุประสงค์ดังนี้

การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

จากการศึกษานั้นพบว่าหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยนั้นมีสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานดำเนินการเป็นหลัก โดยปฏิบัติงานร่วมกับกระทรวงต่าง ๆ ได้แก่ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงกลาโหม กระทรวงสาธารณสุข และหน่วยงานส่วนภูมิภาคที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ที่สำคัญคือ สำนักงานหางานจังหวัดศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ที่ว่าการอำเภอ กองทัพบกแต่ละภาค โรงพยาบาลสถานีตำรวจภูธร และกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง โดยผู้วิจัยเห็นว่ามีความเกี่ยวข้องกับเรื่องมากจนเกินไปแต่ด้วยโครงสร้างของระบบราชการไทยนั้นอาจแก้ไขได้ยากสามารถทำได้โดยการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่รวดเร็ว แม่นยำ โดยให้กรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการด้านต่าง ๆ แล้วมอบหมายไปที่หน่วยงานอื่นเพื่อเอกภาพของการบริหาร

การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์กฎหมายที่ใช้ในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

จากการศึกษา และวิเคราะห์ข้อกำหนดในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยพบว่ามีความหมายที่เกี่ยวข้องหลักอยู่ 6 ฉบับ ได้แก่

1. พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 เป็นกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสกัดกั้น คัดกรองแรงงานต่างด้าวในการเข้ามาทำงานให้เข้าไปตามคุณสมบัติที่วางไว้ โดยมีสาระสำคัญคือการกำหนดหลักเกณฑ์ของแรงงานต่างด้าวที่จะเข้ามาในประเทศไทยว่าจะต้องมีคุณสมบัติอย่างไรบ้าง รวมถึงวิธีการปฏิบัติของนายจ้าง เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะที่นำคนงานต่างด้าวมายังประเทศไทยว่าจะต้องดำเนินการอย่างไร และการระบุนโยบายหากผู้ใดกระทำความผิดตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 แต่เหมือนว่ากฎหมายฉบับนี้ที่มีอายุมากกว่า 40 ปี นั้นจะไม่สามารถขจัดปัญหาการหลบหนีเข้าเมืองมาทำงานของแรงงานต่างด้าวได้ จะเห็นได้ว่าการศึกษามากมาย ๆ ฉบับที่พบถึงปัญหาการหลบหนีเข้าเมืองอย่างการศึกษาของศิริพร สัจจามันท์และคณะ

(2557) พบว่าผลกระทบทางสังคมทางลบของการจ้างแรงงานต่างด้าวคือด้านความมั่นคง การหลบหนีเข้าเมืองเป็นจำนวนมากที่ไม่ทราบจำนวนแน่ชัด ซึ่งปัญหาดังกล่าวต้องยอมรับว่าแก้ไขได้ยากและนำไปสู่ปัญหาการค้ามนุษย์ ปัญหาการเอาเปรียบจากนายจ้างชาวไทย หรือปัญหาการทุจริตขูดรีดเงินจากเจ้าหน้าที่รัฐตามมาได้ ดังนั้นการเพิ่มความเด็ดขาด ในการบังคับใช้กฎหมายและเพิ่มโทษให้หนักขึ้นพระราชบัญญัติคนเข้าเมืองนี้ผู้วิจัยเชื่อว่าจะสามารถจัดปัญหาอย่างการค้ามนุษย์ ปัญหาสังคม ปัญหาสิทธิมนุษยชนต่าง ๆ ได้ เนื่องจากลูกจ้างแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในประเทศไทย อย่างผิดกฎหมายนั้นไม่สามารถมีอำนาจต่อรองกับนายจ้างชาวไทยได้มากนัก

2. พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวฉบับปี พ.ศ. 2551 เป็นกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดประเภทงานของแรงงานต่างด้าว และหน้าที่ที่นายจ้างต้องเนินการ รวมถึงการคุ้มครองดูแลคนงานต่างด้าวทำให้สามารถควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวให้มีความเหมาะสม ไม่มากเกินไปซึ่งมีผลกระทบต่อแรงงานชาวไทย และการขอใบอนุญาตก็เพื่อให้สามารถติดตาม ป้องกันการเกิดอาชญากรรมได้อีกทางหนึ่ง โดยกฎหมายฉบับนี้จะระบุถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการขอใบอนุญาตของแรงงานต่างด้าวที่มีความต้องการที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย ความผิดของนายจ้างที่รับแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการทำงานของคนต่างด้าว และบทลงโทษในการฝ่าฝืนข้อบังคับที่กำหนดเอาไว้ซึ่งทำให้สามารถควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวให้มีความเหมาะสม ไม่มากเกินไปซึ่งมีผลกระทบต่อแรงงานชาวไทย และการขอใบอนุญาตก็เพื่อให้สามารถติดตาม ป้องกันการเกิดอาชญากรรมได้อีกทางหนึ่งอย่างไรก็ตาม ยังพบว่ากฎหมายฉบับนี้ยังการบังคับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดยังงานวิจัยที่ผ่านมาซึ่งพบว่าการคุ้มครองแรงงานยังมีปัญหาและข้อจำกัดหลาย ๆ ประเด็นอย่างงานวิจัยของศูนย์วิจัยนโยบายและการบริหาร วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา (2554) ที่ศึกษาสภาพปัญหาด้านคุ้มครองแรงงานต่างด้าว พบว่าการปฏิบัติตามกฎหมายด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของนายจ้างพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่ยังมีการละเมิดในเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการ โดยเฉพาะในกลุ่มของแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมือง โดยผิดกฎหมาย

3. พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 เป็นกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้อง คุ้มครองแรงงานต่างด้าวจากการถูกรับการค้ามนุษย์จากนายจ้างชาวไทย และบริษัทจัดหางาน โดยสรุปสาระสำคัญได้ว่าพระราชบัญญัติฉบับนี้เป็นกฎหมายที่ใช้ในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวจากการถูกนายจ้างชาวไทยแสวงหาประโยชน์อย่างผิดกฎหมาย การบังคับใช้แรงงานหรือบริการเกินกว่าที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้เพื่อเป็นการยกระดับประสิทธิภาพในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนให้แก่แรงงานต่างด้าว ทั้งนี้การปราบปรามการค้ามนุษย์อย่างจริงจัง นั้นก็เพื่อเป็นการเพิ่มความมั่นใจในการต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในระยะ

ยาว ส่งผลต่อความมั่นคงทางด้านแรงงาน รวมถึงความเชื่อมั่นจากนานาชาติ ในการทำการค้า การลงทุนส่งผลดีต่อภาคธุรกิจ ซึ่งยืนยันด้วยงานวิจัยของศิริพร สัจจามันท์และคณะ (2557) ที่ทำการศึกษาคู่มือแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย: กรณีศึกษาจังหวัดนนทบุรี พบว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายส่วนใหญ่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานของไทย และไทยได้ปฏิบัติสอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องที่ไทยได้ให้สัตยาบันแล้ว อย่างไรก็ตามยังเห็นได้ว่าประเทศไทยยังคงมีปัญหาเกี่ยวกับการค้ามนุษย์จนประเทศไทยถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มประเทศที่ต้องเฝ้าจับตามองของสหรัฐอเมริกา ทั้งในเรื่องการค้ามนุษย์ ค่าประเวณี แรงงานเด็ก และโรงงานที่ให้อุปโภคบริโภคที่กฎหมายกำหนดจะเห็นได้จากการศึกษาของศูนย์วิจัยนโยบายและการบริหาร วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา (2554) พบว่านายจ้างส่วนใหญ่ยังมีการละเมิดในเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการ โดยเฉพาะในกลุ่มของแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ซึ่งอย่างที่กล่าวไปแล้วว่าการแก้ปัญหาควรทำโดยการเพิ่มความเด็ดขาด ในการบังคับใช้กฎหมายและเพิ่มโทษให้หนักขึ้นแก่ผู้ที่ทำผิดฐานค้ามนุษย์

4. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดความคุ้มครองต่อการใช้แรงงานต่างด้าว ซึ่งใช้มาตรฐานเดียวกันกับแรงงานชาวไทยที่ได้รับการปฏิบัติที่ดีตามสิทธิมนุษยชนในเรื่องเกี่ยวกับวันเวลาทำงานที่เหมาะสม อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจและสังคม มีวันลาป่วย ลาหยุดให้ได้สามารถพักผ่อนอย่างเหมาะสม การกำหนดประเภทงาน เวลาให้แก่แรงงานเด็กและสตรี รวมถึงการสร้างความปลอดภัยภายในสถานที่ทำงานที่ถูกต้องตามสุขลักษณะ โดยผู้วิจัยเห็นว่าการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่ดีตามมาตรฐานเดียวกับแรงงานไทยนั้นจะเป็นการดึงดูดแรงงานต่างด้าวให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย รักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับธุรกิจ ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางด้านแรงงานต่างด้าว ไม่ขาดแคลนแรงงานในระยะยาว รวมถึงขจัดปัญหาเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ด้วยซึ่งผลการศึกษาพบว่าไม่สอดคล้องกับการศึกษาของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2557) ที่จัดทำโครงการจัดทำฐานข้อมูลสวัสดิการแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน พบว่า ควรปรับปรุงกฎหมายแรงงานเพื่อเพิ่มการคุ้มครองและสวัสดิการแรงงาน อาทิ การให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์มากขึ้น เพิ่มวันหยุดประจำปี เพิ่มวันลาให้กับกลุ่มงานบางประเภท และรณรงค์ให้ผู้ประกอบการเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการปรับปรุงสวัสดิการแรงงานเพื่อให้สามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพมิให้ลาออกจากองค์กร โดยเฉพาะในกรณีเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและดึงดูดแรงงานที่มีความรู้ความสามารถมาทำงานด้วย เช่นเดียวกับศิริพร สัจจามันท์และคณะ (2557) ที่ทำการศึกษาคู่มือแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย: กรณีศึกษาจังหวัดนนทบุรี พบว่านายจ้างได้ปฏิบัติตามกฎหมายค่าจ้างแรงงาน แต่ยังไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่อง

สวัสดิการต่าง ๆ ในเรื่องการหยุดและการลา และแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองยังไม่ได้รับการดูแลด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ รวมถึงการวิจัยของศูนย์วิจัยนโยบายและการบริหารวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา (2554) ที่ศึกษาสภาพปัญหาด้านคุ้มครองแรงงานต่างด้าว พบว่า ปัญหาด้านมาตรการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยจาก พบว่ามาตรการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของไทยยังคงมีจุดอ่อนโดยประเด็นปัญหาสำคัญในด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวทั้งในสภาพการจ้างงานสภาพการทำงานและสิทธิประโยชน์ ๆ ของแรงงานต่างด้าว ได้แก่ ชั่วโมงทำงาน การได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์ การได้รับค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด สิทธิลาป่วย การลาคลอด ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำเอาปัญหาดังกล่าวไปปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

5. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เป็นกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความช่วยเหลือทางด้านความคุ้มครองเกี่ยวกับสุขภาพและชีวิตแรงงานต่างด้าวโดยรัฐบาลปัจจุบันนั้น เล็งเห็นถึงความสำคัญของแรงงานต่างด้าวจึงผลักดันให้นำแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียนกับประกันสังคม เพื่อให้ได้สิทธิเท่าเทียมกับแรงงานไทยเพื่อลดความเดือดร้อนแก่แรงงานต่างด้าวในการเกิดเหตุปัญหาขึ้น เป็นการเพิ่มความปลอดภัยต่อตัวแรงงานเองในการประสบกับกรณีต่าง ๆ ซึ่งจะได้รับความช่วยเหลือจากประกันสังคม และช่วยลดผลกระทบต่อสังคมตามมาได้อีกทาง เช่น การช่วยสงเคราะห์บุตร ก็จะทำให้ลูกของแรงงานต่างด้าวได้รับการศึกษาในโรงเรียนเด็บบโตมาสามารถทำงานได้ก็จะไม่เกิดปัญหาการว่างงาน หรืออย่างในกรณีความคุ้มครองในกรณีว่างงาน ก็ช่วยลดปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยในการดำรงชีพ ลดปัญหาการเกิดอาชญากรรมได้อีกทางหนึ่ง

จากการอภิปรายผลในข้างต้นพอสรุปได้ว่าปัญหาที่สำคัญของการจัดการความมั่นคงทางด้านแรงงานต่างด้าวของไทยคือการบังคับใช้ตามกฎหมายที่ไม่เด็ดขาด กฎหมายยังมีความไม่รุนแรง และยังขาดความชัดเจนในหลาย ๆ ประเด็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำเอาปัญหาดังกล่าวไปปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์มาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

ในส่วนนี้เป็นการศึกษา และวิเคราะห์นโยบายและมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยกับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ได้แก่ พม่า กัมพูชา และลาวมีมาตรการที่สำคัญดังนี้ 1. มาตรการในจำแนกประเภทแรงงานข้ามชาติจากพม่า กัมพูชา และลาว นั้นเป็นมาตรการที่สร้างมาเพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคการผลิต และภาคการเกษตรของประเทศไทย รวมถึงเพื่อขจัดปัญหาการเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายที่มีผลกระทบในหลาย ๆ ประเด็น 2. การจัดตั้งคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้า

เมือง (กปร.) และ 3. การจัดตั้งคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ เป็นมาตรการล่าสุด เป็นช่วงของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชาซึ่งมาตรการดังกล่าว ผู้วิจัยมองว่าเป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุ ซึ่งไม่มีรัฐบาลใดที่จะมีความต้องการที่จะลดจำนวนการใช้แรงงานต่างด้าวของภาคธุรกิจอย่างจริงจัง อย่างไรก็ตามการจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศสิงคโปร์ ประเทศที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่สิงคโปร์ยังสามารถครองอันดับหนึ่งของโลกในเรื่องคุณภาพและประสิทธิภาพของแรงงานจากการจัดอันดับของ World Economic Forum 2012 ทั้งนี้เนื่องจากรัฐบาลของสิงคโปร์มีการดำเนินนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจแบบ Knowledge-based economy ที่เน้นการพัฒนาคุณภาพของแรงงาน เทคโนโลยี และประสิทธิภาพการผลิต โดยการให้เงินอุดหนุนธุรกิจเอกชนในการเพิ่มทักษะของแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือสามารถใช้เทคโนโลยีขั้นสูง รวมถึงอุดหนุนการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อทดแทนการจ้างแรงงาน อีกทั้งนโยบายบริหารแรงงานต่างด้าวของสิงคโปร์ที่ถูกวางรากฐานมากกว่า 40 ปีจนมีประสิทธิภาพสูงมากในปัจจุบัน มีการกำหนดเงื่อนไขการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างเคร่งครัดตามทักษะฝีมือและประเภทอุตสาหกรรมหรือถ้ารัฐบาลต้องการที่จะลดแรงงานอย่างทันทีทันใด ก็จะทำกรการปรับเพิ่มเก็บภาษีการจ้างแรงงานต่างด้าวกับนายจ้าง ทำให้ลดจำนวนแรงงานต่างด้าวลงได้ในทันที แต่อย่างไรก็ตามความแตกต่างระหว่างรัฐบาลสิงคโปร์ กับรัฐบาลไทย คือการเข้มงวดในการบังคับใช้กฎหมาย (กิริยา กุลกลการ, 2556) ซึ่งจากการศึกษาของสถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2556) นั้นพบว่าแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่มีเอกสารจดทะเบียนครบสมบูรณ์และได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมจะมีความพึงพอใจต่อการทำงานในประเทศไทยและมีทัศนคติเชิงบวกต่อการย้ายกลับมากกว่าแต่แรงงานกลุ่มนี้วางกรอบระยะเวลาที่ตั้งใจจะย้ายกลับไว้ยาวนานกว่าภายใต้สถานการณ์ข้อจำกัดด้านอุปทานแรงงานย้ายถิ่นจากประเทศพม่าที่อาจเป็นความท้าทายสำหรับประเทศไทยในอนาคต หมายความว่ายังมีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ยังจะทำให้แรงงานข้ามชาติพำนักอาศัยในประเทศไทยยาวนานมากขึ้นนั่นเองซึ่งตรงกันข้ามกับการต้องการที่จะลดการใช้แรงงานต่างด้าว

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความคิดเห็นว่าการพัฒนากลุ่มผู้ประกอบการในประเทศในการพัฒนา นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย การพัฒนาฝีมือแรงงานในประเทศเพื่อทดแทนการจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อลดปัญหา ผลกระทบทางด้านลบที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมที่เกิดจากการเข้ามาของแรงงานต่างด้าว

การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อจำกัดของการดำเนินการ และเสนอแนวทางในการพัฒนาการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าว ไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

1. ด้านความมั่นคง

ด้านกฎหมาย และระเบียบการจ้างแรงงานต่างด้าว จากการศึกษาพบปัญหาที่สำคัญคือปัญหาด้านนโยบายแรงงานแรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์ระยะสั้น การขาดการประสานงาน และบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงาน รวมถึงความโปร่งใสในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งปัญหาดังกล่าวนี้เป็นปัญหาอย่างยาวนานซึ่งจะเห็นได้จากงานวิจัยของสุทธิพร บุญมาก ในปี 2555 ที่ศึกษาการจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย และมาเลเซีย พบว่านโยบายในการนำเข้าแรงงานข้ามชาติ และการจ้างงานที่ผิดกฎหมายทั้งสองประเทศยังขาดความชัดเจน และความคงเส้นคงวา ซึ่งปัญหานี้อาจจะนำไปสู่ผลกระทบทางสังคมอื่น ๆ ประเทศไทยมีความจำเป็นต้องมีนโยบายในระยะยาวในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งระดับทักษะ และระดับทักษะต่ำ เพื่อลดการพึ่งพาการนำเข้าแรงงานข้ามชาติ และการจ้างงานที่ผิดกฎหมายเช่นเดียวกับผลการศึกษาของสุษดิเดช ขำปัญญา ที่ศึกษาการเตรียมความพร้อมการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีของกระทรวงแรงงาน ในปี 2555 พบว่ากระทรวงแรงงานได้ดำเนินการ โดยการจัดทำแผนรองรับการเตรียมความพร้อมสำหรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ 7 สาขาซึ่งแผนนี้เป็นแผนของกระทรวงฯ และในขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างไม่กี่ตามแผนนี้ไม่มีการแปลงไปสู่การปฏิบัติจึงทำให้ไม่มีการดำเนินการตามแผน จากข้อมูลดังกล่าวพอจะเห็นได้ว่าปัญหาทางการกฎระเบียบในการดำเนินงานทางด้านแรงงานข้ามชาติของไทยนั้นมีปัญหา

ในส่วนของปัญหาทางด้านกรเข้าออกประเทศ พบว่า จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ดูแล ตรวจสอบเกี่ยวกับการเข้าออกประเทศของแรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์ระยะสั้น ความไม่โปร่งใสในการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสกัดกั้นลักลอบเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวตามแนวชายแดน โดยปัญหาดังกล่าวพบว่าสอดคล้องกับการศึกษาของสรพรพิริอรชัยพันธ์ลาภ (2552) ที่พบว่าประสิทธิผลของการดำเนินนโยบายแรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้ นโยบายแรงงานต่างด้าวขาดความชัดเจนและไม่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติขาดความพร้อมด้านงบประมาณ กำลังคน และวัสดุอุปกรณ์เช่นเดียวกับผลการศึกษาของสุษดิเดช ขำปัญญา ที่ศึกษาการเตรียมความพร้อมการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีของกระทรวงแรงงาน ในปี 2555 พบว่ากระทรวงแรงงานยังมีปัญหาในการเชื่อมโยงข้อมูลทางด้านแรงงานต่างด้าว โดยได้เสนอให้ควรร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารพัฒนาความพร้อมและขีดความสามารถในการแข่งขันของ SMEs จัดทำฐานข้อมูลของแรงงานฝีมือของไทยที่ประสงค์จะไปทำงานกับนายจ้างในอาเซียนและของผู้ประกอบการไทยที่ประสงค์จะรับแรงงานฝีมือจากประเทศในอาเซียนผู้วิจัยจึงมีความเห็นให้มีการดำเนินการด้านการสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองมาทำงานอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมายให้สอดคล้องและ

ร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและประชาคมโลก เสริมอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับจำนวนงานที่ใช้การตรวจสอบการเข้าออกประเทศของแรงงานต่างด้าว การพัฒนาระบบสารสนเทศการตรวจคนเข้าเมืองและฐานข้อมูลประวัติบุคคลให้ทันสมัย รวมถึงการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานกับหน่วยงานด้านตรวจคนเข้าเมืองกับประเทศเพื่อนบ้านในการเชื่อมโยงข้อมูลประวัติบุคคลที่เข้ามาลักลอบทำงานอย่างผิดกฎหมาย

และปัญหาทางด้านการควบคุมแรงงาน พบว่าการปฏิบัติงานด้านแรงงานต่างด้าวเป็นไปในลักษณะต่างหน่วยงานต่างทำ ขาดการบูรณาการ และประสานงานกัน โดยเฉพาะในเรื่องข้อมูลแรงงานต่างด้าว ที่ไม่ได้นำข้อมูลจากการจดทะเบียนไปใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง และไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานได้ โดยปัญหาดังกล่าวพบว่าสอดคล้องกับการศึกษาของสรรพสิริ อรชัยพันธ์ลาภ (2552) พบว่าประสิทธิผลของนโยบายแรงงานต่างด้าวในการนำเอาไปปฏิบัติ อยู่ในระดับต่ำทั้งด้านการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวด้านการกำกับติดตามดูแลและด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว นั้นแสดงถึงความไม่สอดคล้องของการทำงานในแต่ละหน่วยงาน ผู้วิจัยจึงเห็นว่าให้กรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการทั้งระบบ โดยรัฐบาลควรให้การสนับสนุนทรัพยากรทางด้านการบริหาร ทั้งกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ งบประมาณ และอุปกรณ์ที่ทันสมัย เพื่อที่จะสามารถทำการควบคุม พยากรณ์ และทำการตรวจการเข้าออกของแรงงานต่างด้าวได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ และมีประสิทธิภาพ

2. ด้านเศรษฐกิจ

จากการศึกษาทางเศรษฐกิจในแง่ของระเบียบการว่าจ้าง พบว่าระเบียบในการขออนุญาตทำงาน และการต่อใบอนุญาตทำงานนั้นมีความยุ่งยากและซับซ้อน ไม่สะดวกต่อผู้ว่าจ้าง และตัวแรงงานต่างด้าว ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสรรพสิริ อรชัยพันธ์ลาภ (2552) ซึ่งพบว่าประสิทธิผลของการดำเนินนโยบายแรงงานต่างด้าว ยังคงมีปัญหาด้านนโยบายแรงงานต่างด้าวขาดความชัดเจนและไม่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งผ่านมาเกือบ 10 ปีปัญหาดังกล่าวยังคงอยู่ อีกประเด็นก็คือการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตลอด 20 ปีที่ผ่านมา ยังไม่มีความพยายามที่จะลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว ทำให้นายจ้าง ไม่ลงทุนปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน ตลอดจนเทคโนโลยีการผลิตให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลเสียต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนในอนาคต แตกต่างไปจากนโยบายของประเทศสิงคโปร์ที่เน้นการพัฒนาศักยภาพของแรงงาน เทคโนโลยี และประสิทธิภาพการผลิต โดยการให้เงินอุดหนุนธุรกิจเอกชนในการเพิ่มทักษะของแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือสามารถใช้เทคโนโลยีขั้นสูง รวมถึงอุดหนุนการพัฒนานวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อทดแทนการจ้างแรงงาน (กิริยา กุลกลการ, 2556) จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะให้กรมการจัดหางานพิจารณา วิเคราะห์ถึงความต้องการ

แรงงานต่างด้าวในประเทศ โดยผ่านการวิจัยที่ทำโดยผู้เชี่ยวชาญในการกำหนดงานที่ให้แรงงานต่างด้าวสามารถทำได้ และห้ามทำเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อแรงงานภายในประเทศ ทำการปรับปรุงระเบียบการปฏิบัติให้สะดวกต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งปัจจุบันมีความยุ่งยากและซับซ้อน รวมถึงการสนับสนุนกลุ่มธุรกิจให้พัฒนาวัตกรรมการผลิตเพื่อลดความต้องการในการใช้แรงงานภาคการผลิต โดยร่วมทุนกับกลุ่มบริษัทที่มีเทคโนโลยีขั้นสูงในการพัฒนา

3. ด้านสังคม/สาธารณสุข

ปัญหาทางด้านโรคติดต่อเป็นปัญหา และข้อจำกัดต่อทรัพยากรทางการบริหารประเทศเป็นอย่างมากในการที่ต้องใช้บุคลากรทางการแพทย์ของไทยซึ่งมีอยู่อย่างจำกัด ยังไม่นับรวมถึงแรงงานที่เข้ามาอย่างผิดกฎหมายที่ต้องมาใช้บริการ โรงพยาบาลของประเทศไทย เนื่องจากยังไม่มีระบบการจ่ายภาษีของแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมายของประเทศไทย กอปรกับบุคลากรทางการแพทย์ของไทยที่มีอยู่อย่างจำกัดยังเป็นปัญหาที่เด่นชัดมากยิ่งขึ้น รวมถึงระบบประกันสังคมที่นายจ้างทำให้นั้นยังไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานในระยะสั้นของแรงงานต่างด้าวบางกลุ่มอาชีพ ที่ต้องสะสมเงินมาเป็นระยะเวลาหนึ่งถึงมีสิทธิที่จะได้รับการรักษาพยาบาลทำให้แรงงานต่างด้าวบางคนไม่สามารถเข้าถึงการรักษาพยาบาลที่ดีได้ในประเทศไทย เมื่อการรักษาไม่ถูกสุขลักษณะปัญหาโรคติดต่อจึงตามมาในที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของสรรพสิริ อรชัยพันธ์ลาภ (2552) พบว่าหน่วยงานที่นำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติขาดความพร้อมด้านงบประมาณ กำลังคน และวัสดุอุปกรณ์ เช่นเดียวกับผลการศึกษาของศิริพร สัจจามันท์และคณะ (2557) พบว่า การใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทยนั้นส่งผลกระทบต่อปัญหาภาระงบประมาณของรัฐในการจัดให้บริการสาธารณสุข จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อให้จัดตั้งจุดควบคุมโรคให้ครอบคลุมทุกด่านเข้าออกของประเทศ และตรวจสอบผู้ที่มาจากประเทศที่มีความเสี่ยงอย่างเคร่งครัด รวมถึงการสังเกตผู้ที่มีภาวะสุ่มเสี่ยงจะเป็นโรคติดต่อ โดยหากผู้ใดมีภาวะสุ่มเสี่ยงจะต้องกักกันไว้เพื่อรักษาจนกว่าจะหายขาด ก่อนที่จะเข้าประเทศได้ และขอการทำความร่วมมือกับประเทศต้นทาง (MOU) ในการตรวจโรคติดต่อแก่ประชาชนของตนก่อนจะมาทำงานยังต่างประเทศ

ในส่วนของปัญหาทางด้านวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย นั้นพบปัญหาที่สำคัญคือปัญหาชุมชนแออัดอันเนื่องจากไม่มีนโยบายชัดเจนเกี่ยวกับเรื่องที่พักอาศัยของแรงงานต่างด้าวทำให้เกิดความแออัด และไม่ถูกสุขลักษณะ รวมถึงปัญหาความแตกต่างทางด้านภาษา วัฒนธรรม ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนมากจะเข้ามาทำงานในสายการผลิตและการประมง เนื่องจากความขาดแคลนแรงงานในกลุ่มงานดังกล่าว เนื่องจากแนวโน้มการมี

การศึกษาที่สูงขึ้นของแรงงานไทย ทำให้ไม่ต้องการทำงานที่สกปรก และเสี่ยงอันตราย และงานลักษณะดังกล่าวก็ถือว่าเป็นงานที่มีรายได้ต่ำในประเทศไทย และแรงงานที่เข้ามาส่วนใหญ่ก็เป็นกลุ่มคนที่ยากจนอยู่แล้ว ดังนั้นชีวิตความเป็นอยู่ในไทยจึงค่อนข้างที่จะแค่นและ ยากลำบาก จากเห็นผลดังกล่าวนั้นก็มีความสัมพันธ์กับภาษา วัฒนธรรมด้วย เนื่องจากเป็นกลุ่มคนที่ไม่ได้เข้าถึงระบบการศึกษาได้ตามมาตรฐาน จึงเกิดปัญหาดังกล่าวขึ้นซึ่งพบว่าสอดคล้องกับผลการศึกษาศิริพร สัจจันท์และคณะ (2557) ศึกษาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย: กรณีศึกษาจังหวัดนนทบุรี พบว่า การใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทยนั้นส่งผลกระทบต่อปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด การค้ามนุษย์และงบประมาณของรัฐในการจัดหาสวัสดิการต่าง ๆ แก่แรงงานต่างด้าว ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นหน่วยงานหลักในการดูแลช่วยเหลือความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าว ในส่วนของภาคเอกชนควรกำหนดให้ผู้ที่จ้างต้องเป็นผู้ให้การช่วยเหลือเบื้องต้นในการจัดหาที่อยู่อาศัย สถานพยาบาล รวมถึงสาธารณูปโภคอื่น ๆ ให้แก่ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว

4. ด้านสิทธิมนุษยชน

ปัญหาด้านการค้ามนุษย์ นั้นประเทศไทยยังมีปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิ และสวัสดิการแรงงานต่างด้าวยังมีปัญหาคงประเทศไทยถูกจัดให้อยู่กลุ่มประเทศที่ต้องเฝ้าจับตามองของสหรัฐอเมริกา ทั้งในเรื่องการค้ามนุษย์ ค่าประเวณี แรงงานเด็ก และโรงงานนรก ในส่วนของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายก็ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการไม่ได้รับความคุ้มครองให้ได้รับมาตรฐานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติการค้ามนุษย์ ซึ่งพบว่าสอดคล้องกับผลการศึกษาของศูนย์วิจัยนโยบายและการบริหาร วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา (2555) ที่ทำการศึกษารื่อง สภาพปัญหาด้านคุ้มครองแรงงานต่างด้าว พบปัญหาว่าประเทศไทยมีปัญหาสำคัญในด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวทั้งในสภาพการทำงานสภาพการทำงานและสิทธิประโยชน์ ๆ ของแรงงานต่างด้าว ได้แก่ ชั่วโมงทำงาน การได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์ การได้รับค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด สิทธิลาป่วย การลาคลอด รวมถึงการปฏิบัติตามกฎหมายด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของนายจ้างพบว่านายจ้างส่วนใหญ่ยังมีการละเมิดในเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการโดยเฉพาะในกลุ่มของแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของสรรพสิริ อรชัยพันธ์ลาภ (2552) พบว่าประสิทธิผลของนโยบายแรงงานต่างด้าวในการนำเอาไปปฏิบัติ ด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว นั้นยังอยู่ในระดับต่ำ

และปัญหาเกี่ยวกับสิทธิการเข้าถึงการบริการภาครัฐขั้นพื้นฐาน นั้นยังพบปัญหาหลาย ๆ ประเด็นต่อการเข้าสวัสดิการพื้นฐานภาครัฐ โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวที่อยู่นอกระบบ หลบหนีเข้า

เมือง นอกจากนี้ยังไม่มีนโยบายสิทธิการเข้าถึงการบริการภาครัฐขั้นพื้นฐานที่ชัดเจนในเรื่อง
ครอบครัวและผู้ติดตาม ของแรงงานต่างด้าวที่พำนักอาศัยในไทย อีกส่วนหนึ่งที่เป็นผลกระทบ
ทางด้านลบก็คือภาระทางด้านงบประมาณรายจ่ายต่อรัฐบาลไทย แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นการเข้ามาของ
แรงงานต่างด้าวก็เพื่อเข้ามาเพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ในภาคการผลิต ตามการศึกษาของ
ศิริพร สัจจันันท์ และคณะ (2557) ที่พบว่า การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวนั้นมีผลกระทบเชิงบวก
ต่อด้านเศรษฐกิจคือ แรงงานต่างด้าวช่วยบรรเทาภาวะขาดแคลนแรงงานระดับล่าง ทำให้
ผู้ประกอบการยังคงรักษาความได้เปรียบด้านต้นทุน ดังนั้นผู้ได้รับประโยชน์คือภาคธุรกิจ เพื่อ
ไม่ให้เกิดผลกระทบต่องบประมาณรายจ่ายของประเทศซึ่งมาจากภาษีของประชาชนทั่วประเทศ ภาคธุรกิจ
ที่ใช้แรงงานต่างด้าวจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบ

จากการอภิปรายผลการศึกษาในช่วงต้นจะเห็นได้ว่าผลการศึกษส่วนใหญ่ยังคง
สอดคล้องกับผลการศึกษาในอดีต การจัดการแรงงานต่างด้าวยังคงมีปัญหาเดิม ๆ ที่ยังไม่ได้การ
แก้ไขที่คืบคลานทั้งความไม่ชัดเจนของกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการขออนุญาตทำงานในประเทศ
ไทย ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และทางด้านสิทธิมนุษยชน ยังมีปัญหา และข้อจำกัดต่อ
การจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยเฉกเช่นเดิม ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอแนะแนวทางในการจัดการ
ความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไว้ฝีมือนักอุตสาหกรรมของประเทศไทยไว้อย่างละเอียดแล้วหวัง
ว่าจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการแรงงานต่าง
ด้าวภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยเพื่อสร้างความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมและความ
มั่นคงของประเทศต่อไป

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษา ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีข้อเสนอแนะที่เป็นนัยยะในเชิง
นโยบายที่สำคัญดังนี้

1. ด้านความมั่นคงควรมีการเสริมอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ และงบประมาณให้เหมาะสมกับ
งานด้านความมั่นคง การปรับปรุงกฎหมายให้มีความชัดเจนและบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง
รวมถึงการเพิ่มบทลงโทษให้มีความรุนแรงมากขึ้น
2. ด้านเศรษฐกิจ ควรการแก้ไขปัญหาความไม่เป็นธรรมในการใช้แรงงาน อาทิ ค่าจ้าง
ชั่วโมงการทำงาน การลาหยุด ฯลฯ ลดการใช้แรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจ ปรับปรุงระเบียบการ
ปฏิบัติให้สะดวกต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว และพิจารณาปรับลดค่าดำเนินการในการขึ้นทะเบียน
หรือต่ออนุญาตในกลุ่มธุรกิจที่มีความขาดแคลนแรงงาน

3. ด้านสังคม/สาธารณสุข ควรกำหนดให้นายจ้างควรเป็นผู้ให้การช่วยเหลือลูกจ้าง แรงงานต่างด้าว ทุกกรณี อาทิ การจัดหาที่อยู่อาศัย สถานพยาบาล รวมถึงสาธารณสุขไป เพื่อให้ ความสำคัญกับปัญหาเรื่องโรคติดต่อของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศ และรัฐบาลควรมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับภาษา และวัฒนธรรมไทยให้แก่แรงงานต่างด้าวก่อนเข้าทำงาน โดยให้นายจ้าง หรือแรงงานต่างด้าวเป็นผู้รับภาระค่าฝึกอบรมแล้วแต่สัญญาจ้าง

4. ด้านสิทธิมนุษยชนรัฐบาลควรปรับปรุงระเบียบเกี่ยวกับสิทธิต่าง ๆ ของแรงงานต่างด้าวให้ชัดเจนมากขึ้น ให้แรงงานต่างด้าวสามารถเข้าถึงสวัสดิการภาครัฐได้ง่ายขึ้น ไม่ว่าจะเป็นสถานพยาบาล สถานศึกษา สาธารณูปโภค ฯลฯ เพิ่มบทลงโทษในฐานความผิดเกี่ยวกับเรื่องค้ามนุษย์ และควรมีการคุ้มครองผู้เสียหายและพยานที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาการค้ามนุษย์

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

หลังจากที่ได้ดำเนินการวิจัยเรื่องการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. จากศึกษาพบว่ากรมการจัดหางานนั้นเป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการด้านแรงงานต่างด้าวทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และยังพบถึงข้อจำกัดในการทำงานค่อนข้างมาก ดังนั้นเพื่อความต่อเนื่องของการศึกษาผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการศึกษาเรื่อง “สภาพปัญหาของกรมการจัดหางานในการบริหารจัดการงานด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย” เพื่อให้ทราบถึงปัญหาเชิงลึกในการทำงานของกรมการจัดหางาน

2. จากการศึกษาพบว่ากระบวนการ ขั้นตอนการขออนุญาตนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้ามาใช้ในการประกอบธุรกิจยังคงพบว่ามีขั้นตอนที่ยุ่งยากและซับซ้อน รวมถึงมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการค่อนข้างมากไม่เอื้ออำนวยต่อภาคธุรกิจดังนั้นควรมีศึกษาถึงข้อจำกัด สภาพปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวในมุมมองภาคธุรกิจ โดยศึกษาเรื่อง “สภาพปัญหาเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย” เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจในอุตสาหกรรมภาคการผลิตให้เติบโตมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน. (2553). การรับรู้ข่าวสารของนายจ้างเกี่ยวกับการขยายระยะเวลาการพิสูจน์สัญชาติ และต่ออายุใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา. เข้าถึงได้จาก <http://research.mol.go.th/2013/rsdat/prg/eachview.php?okey=LHTNDp1>
- _____. (2557). ข่าวประชาสัมพันธ์กรมการจัดหางาน. เข้าถึงได้จาก <http://www.doe.go.th/index.php/news-public/249-20141031>
- กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2555). โครงการศึกษาเพื่อรองรับนโยบายการเก็บเงินจากลูกจ้างคนต่างด้าวเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร. เข้าถึงได้จาก <http://research.mol.go.th/2013/rsdat/prg/eachview.php?okey=MECPHZ2>.
- กรมการจัดหางาน. (2559). ภารกิจของหน่วยงาน. เข้าถึงได้จาก http://www.doe.go.th/prd/main/general/param/site/1/cat/30/sub/0/pull/singleview/view/detail/object_id/5.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2557). โครงการจัดทำฐานข้อมูลสวัสดิการแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน. กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน, กรมการจัดหางาน. (2559). ภารกิจของหน่วยงาน. เข้าถึงได้จาก http://www.doe.go.th/prd/ipd/general/param/site/155/cat/30/sub/0/pull/singleview/view/detail/object_id/531.
- กองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2553). เจ็อนใจเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในประชาคมอาเซียน. กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.
- การดำเนินงานขององค์กรต่างประเทศในประเทศไทย. (2559). ภารกิจของหน่วยงาน. เข้าถึงได้จาก http://www.doe.go.th/prd/ngo/general/param/site/172/cat/30/sub/0/pull/singleview/view/detail/object_id/562.
- กิริยา กุลกลการ. (2556). การบริหารจัดการแรงงานต่างชาติในสิงคโปร์. เข้าถึงได้จาก <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/491343>.
- _____. (2557). การบริหารจัดการแรงงานต่างชาติในประเทศไทย และต่างประเทศ. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย. (2551). *สถานการณ์แรงงานอพยพข้ามชาติในประเทศไทย*.

เข้าถึงได้จาก www.trclabourunion.com/d536.doc.

คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชนด้านชนชาติ ผู้ไร้สัญชาติ แรงงานข้ามชาติและผู้พลัดถิ่น. (2554).

นโยบายและมาตรการการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติ. เข้าถึงได้จาก

<http://www.phamit.org/upload/public/file/b1350622551.pdf>.

คมสันท์ ขจรปัญญาไพศาล. (2552). *ข้อเสนอแผนที่ยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏ*

กาฬสินธุ์ ภายใต้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547. คุยฉินพนธ์

ศึกษาศาสตร์คุยฉินพนธ์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,

มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จังหวัดชลบุรี. (2558). *สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจที่สำคัญและสถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดชลบุรี*

รวมปี 2557 (เดือนมกราคม – ธันวาคม 2557). เข้าถึงได้จาก <http://www.chonburi.go.th/Portals/0/%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%AA%E0%B8%A3%E0%B8%B8%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%A7%E0%B8%A1%E0%B8%9B%E0%B8%B5%2057%20%281%29.pdf>

จิรศักดิ์ เตียวตระกูล. (2557). การประกันตนแรงงานต่างด้าว. *TEMCA MAGAZINE*, 4(20), 55.

ทีมข่าวเศรษฐกิจ มติชน. (2557). *นานาทรรศนะผ่านทางต้นแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว: สภาหอการค้า*

แห่งประเทศไทย. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaichamber.org/scripts/detail.asp?nNEWSID=11730>

ชนพรรณ จรรยา และศิวพร อึ้งวัฒนา. (2551). การทบทวนสถานการณ์ และพัฒนาผังพิสัยงานวิจัย

แรงงานข้ามชาติ (แรงงานต่างด้าว). *วารสารสาธารณสุข และการพัฒนา มหาวิทยาลัย*

เชียงใหม่, 6(2), 45.

นภดล พูลสวัสดิ์. (2551). *ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของมหาวิทยาลัย*

ราชภัฏสุรินทร์. คุยฉินพนธ์ศึกษาศาสตร์คุยฉินพนธ์, สาขาวิชาการบริหาร

การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นฤมล นิราทร. (2554). แรงงานนอกระบบ การคุ้มครองทางสังคมและนัยต่อการพัฒนา.

วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 19(2), 31 – 33.

_____. (2554). *การเคลื่อนย้ายแรงงานในอาเซียน: กรณีแรงงานไร้ฝีมือในประเทศไทย*.

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บริษัท โซดัน ลอว์ แอนด์ คอนซัลติง จำกัด. (2556). *บทความกฎหมาย: นิคมอุตสาหกรรม*.

เข้าถึงได้จาก <http://slawconsult.com/read.php?id=4>

- เบญจมาศ สารทศุภาพ. (2555). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับภูมิศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ และระบบเศรษฐกิจ*. เข้าถึงได้จาก https://wiki.stjohn.ac.th/groups/poly_ordinarycourse/wiki/7ea1f/_1.html
- ประวีณา ชะลุย. (2549). *การนำเสนอยุทธศาสตร์การศึกษาเพื่อพัฒนากระบวนการชุมชนในการป้องกันการทุจริต*. คุยฎิณีพนธ์ศึกษาศาสตรคุยฎิณีบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรีชาพัชร ไสแสง. (2554). *การใช้แผนที่ทางเดินยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มดี ธรรม. (2556). *การผ่อนผันแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเป็นกรณีพิเศษเพื่อดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมาย*. เข้าถึงได้จาก <http://ftijob.com/datafiles/%E0%B8%A1%E0%B8%95%E0%B8%B4%20%E0%B8>
- วิกิพีเดียสารานุกรมเสรี. (2558). *การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย*. เข้าถึงได้จาก <http://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3>
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2554). *การวางแผนยุทธศาสตร์ด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และแผนที่ทางยุทธศาสตร์และตัวชี้วัด*. เข้าถึงได้จาก <http://mgmtsci.stou.ac.th/downloads/การวางแผนยุทธศาสตร์ด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และแผนที่ทางยุทธศาสตร์และตัวชี้วัด.pdf>.
- วิศิษฐ์ เดชกุญชร. (2557). *ทีวีนิวส์: เจาะข่าวร้อนล้วงข่าวลึก*. เข้าถึงได้จาก <http://www.tnews.co.th/html/content/95687>.
- ศิพิมพ์ ศรีปลั่งกั้ง. (2555). *ที่มาของแรงงานพม่าในประเทศไทย*. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 33, 19.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2550). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ (พิมพ์ครั้งที่ 21)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร สัจจันันท์ และคณะ. (2557). *การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย: กรณีศึกษา จังหวัดนนทบุรี*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศูนย์วิจัยนโยบายและการบริหาร วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. (2554). *โครงการศึกษาวิจัยเรื่องสภาพปัญหาด้านคุ้มครองแรงงานต่างด้าว*. เข้าถึงได้จาก <http://research.mol.go.th/2013/rsdat/prg/eachview.php?okey=MDXKU52>.

- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2554). รายงานการวิจัย เรื่อง ปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อคนไทยและสังคมไทย ปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตัวแรงงานต่างด้าว. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2553). โครงการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่อุตสาหกรรมและอาชีพ. เข้าถึงได้จาก <http://research.mol.go.th/2013/rsdat/prg/showdetail.php?vid=KKGMQI1&title>
- สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2556). ศึกษาโครงการศึกษาการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการย้ายถิ่นของแรงงานจากพม่าและผลกระทบต่อประเทศไทย. เข้าถึงได้จาก <http://research.mol.go.th/2013/rsdat/prg/eachview.php?okey=OHEKge>
- สมเกียรติ ชัยพิบูลย์. (2552). ผลกระทบของการนำเข้าแรงงานต่างด้าวต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเมืองการค้าชายแดนแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมบัติ ชำรงชัยวงศ์. (2540). นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด การวิเคราะห์และกระบวนการ. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สรรพสิริ อรชัยพันธ์ลาภ. (2552). ประสิทธิภาพของนโยบายแรงงานต่างด้าว: ศึกษากรณีจังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- สถุฑิตเดช ขำปัญญา. (2555). กระบวนการแรงงานกับการเตรียมความพร้อมการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี. เข้าถึงได้จาก http://research.mol.go.th/2013/rsdat/prg/*/eachview.php?okey=MLUJru2
- สุทธิพร บุญมาก. (2555). การจัดการแรงงานข้ามชาติ: กรณีศึกษานโยบายของประเทศไทยและมาเลเซีย. วารสารปาริชาติ, 25(1), 25.
- สุรศักดิ์ กาญจนรัตน์. (2558). กรม. ไฟเขียวแผนจัดการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ: ชุมชนเมือง. เข้าถึงได้จาก <http://www.manager.co.th/Qol/ViewNews.aspx?NewsID=9580000025493>.
- สำนักงานกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร กรมการจัดหางาน. (2559). ภารกิจของหน่วยงาน. เข้าถึงได้จาก http://www.doe.go.th/prd/fund/general/param/site/159/cat/29/sub/0/pull/singleview/view/detail/object_id/572

- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2555). *ยุทธศาสตร์การวิจัย (พ.ศ. 2555-2559): ภาคกลาง*. เข้าถึงได้จาก http://www1.nrct.go.th/DOWNLOADS/%20PS/DRAFT_POLICIES_STRATEGIES_2555-2559/STRATEGY55-59_CENTRAL.PDF
- สำนักงานจัดหางานจังหวัด กรมการจัดหางาน. (2559). *ภารกิจของหน่วยงาน*. เข้าถึงได้จาก <https://www.doe.go.th/chonburi/>
- สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี. (2557). *รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดชลบุรี*. ชลบุรี: สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและนโยบายต่างประเทศ. (2546). *การศึกษาความต้องการจ้างแรงงานอพยพต่างชาติในประเทศไทยในช่วงปี 2546 -2548*. กรุงเทพฯ: สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก. (2554). *ระบบฐานข้อมูลกลุ่มจังหวัด: จังหวัดด้านการอุตสาหกรรม*. เข้าถึงได้จาก <http://www.eastosm.com/ระบบฐานข้อมูลกลุ่มจังหวัด/การอุตสาหกรรม/tabid/974/language/th-TH/Default.aspx>
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, กรมการจัดหางาน. (2559). *ภารกิจของหน่วยงาน*. เข้าถึงได้จาก http://www.doe.go.th/prd/main/general/param/site/1/cat/30/sub/0/pull/singleview/view/detail/object_id/5.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (๒๕๕๙). *วารสารสถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือที่ราชอาณาจักรประจำปี 2558*. เข้าถึงได้จาก http://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/cea979ea00fbb2f2ad2b6d5e53d5dde8.pdf.
- สำนักแผนงานและงบประมาณ. (2551). *การจัดทำแผนกลยุทธ์*. เข้าถึงได้จาก http://www.coj.go.th/oppb/info.php?info=sub_menu&cid=7.
- สำนักแผนงานและงบประมาณ. (2552). *การจัดทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทางของสำนักงาน*. เข้าถึงได้จาก <http://203.157.168.4/post-to-day/upload/1134358738/strategic-plan-technic-2552.ppt>.
- สำนักโลจิสติกส์ กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่. (2555). *คู่มือพัฒนาความสามารถด้านโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมและการเหมืองแร่*. เข้าถึงได้จาก <http://logistics.dpim.go.th/webdatas/articles/ArticleFile1666.pdf>

- องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน สำนักงานกรุงเทพฯ ประเทศไทย และศูนย์วิจัยการย้ายถิ่น แห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2556). *โครงการศึกษาการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการย้ายถิ่นของแรงงานจากพม่า และผลกระทบต่อประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน.
- อภิชาติ จำรัสฤทธิรงค์ และคณะ. (2555). *การจำแนกประเภทแรงงานข้ามชาติ*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- โอวาท ทองบ่อเมกรุด. (2550). *การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน.
- Gerston, N. L. (1997). *Public policy making*. New York: M.E.Sharpe.
- Kingdom, J. W. (2003). *Agendas, alternatives and public policies*. Boston: Little Brown and Company.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง

การจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย
คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้จัดทำโดยนิติตปริญาเอก หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
ยุทธศาสตร์และความมั่นคงคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับมาตรการในการจัดการความมั่นคงด้าน
แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์กฎหมายที่ใช้ในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้
ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์มาตรการในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ
ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย
4. เพื่อศึกษาการดำเนินการ ปัญหา ข้อจำกัด และเสนอแนวทางในการพัฒนาการจัดการ
ความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย โดยแบบสัมภาษณ์แบ่ง
ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการดำเนินการ ปัญหา และข้อจำกัดของการจัดการ
ความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการจัดการความมั่นคงด้าน
แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ครั้งนี้

(สวรรณิณี เตชawangค์)

นิติตหลักสูตรรัฐศาสตรุษฎีบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์และความมั่นคง
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา

แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ
ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

วันและเวลาที่สัมภาษณ์เดือน.....พ.ศ.

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการดำเนินการ ปัญหา และข้อจำกัดของการจัดการความมั่นคง
ด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

ท่านหรือหน่วยงานของท่านมีความคิดเห็นต่อการดำเนินการ แก้ไขปัญหา และข้อจำกัด
ในการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยอย่างไร

1. ด้านความมั่นคง

1.1 การเข้าออกประเทศ

.....
.....

1.2 การควบคุมแรงงาน

.....
.....

2. ด้านเศรษฐกิจ

2.1 การว่าจ้าง

.....
.....

2.2 การควบคุม

.....
.....

2.3 การดูแล /ค่าจ้าง/สวัสดิการ

.....
.....

3. ด้านสังคมและสาธารณสุข

3.1 อาชญากรรม

.....

.....

3.2 โรคติดต่อ

.....

.....

3.3 ความเป็นอยู่

.....

.....

3.4 วิธีความเป็นอยู่

.....

.....

4. ด้านสิทธิมนุษยชน

4.1 การค้ามนุษย์

.....

.....

4.2 การถูกเอาเปรียบ

.....

.....

4.3 สิทธิการเข้าถึงการบริการภาครัฐขั้นพื้นฐาน

.....

.....

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการจัดการความมั่นคงด้านแรงงานต่าง
 ด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

ท่านหรือหน่วยงานของท่านมีความคิดเห็นว่าแนวทางในการพัฒนาการจัดการความ
 มั่นคงด้านแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยควรเป็นอย่างไร

1. ด้านความมั่นคง

1.1 การเข้าออกประเทศ

.....

1.2 การควบคุมแรงงาน

.....

2. ด้านเศรษฐกิจ

2.1 การว่าจ้าง

.....

2.2 การควบคุม

.....

2.3 การดูแล /ค่าจ้าง/สวัสดิการ

.....

3. ด้านสังคมและสาธารณสุข

3.1 อาชญากรรม

.....

3.2 โรคติดต่อ

.....

3.3 ความเป็นอยู่

.....
.....

3.4 วิธีความเป็นอยู่

.....
.....

4. ด้านสิทธิมนุษยชน

4.1 การค้ามนุษย์

.....
.....

4.2 การถูกเอาเปรียบ

.....
.....

4.3 สิทธิการเข้าถึงการบริการภาครัฐขั้นพื้นฐาน

.....
.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่าสำหรับความอนุเคราะห์
ในการให้ข้อมูลในแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้

ภาคผนวก ข
บทสัมภาษณ์

บทสัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 สำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี วันและเวลาที่สัมภาษณ์ 17
กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560 มีผลการสัมภาษณ์ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการถอดเทปการสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1

ประเด็น	สภาพปัญหา	ข้อเสนอแนะ
1. ด้าน ความมั่นคง	- จำนวนเจ้าหน้าที่ตรวจสอบไม่เพียงพอ ทำให้บางครั้งการตรวจมีความล่าช้า รวมถึงกฎหมายยังมีข้อจำกัดเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ - ในส่วนของการควบคุมแรงงาน ในการตรวจสอบแรงงานต่างด้าว บางครั้งต้องใช้หลายหน่วยงานเพราะไม่สามารถจัดการแบบเบ็ดเสร็จได้ด้วยหน่วยงานเดียว	- ปรับปรุงกฎหมายต่าง ๆ ให้ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ - พัฒนาการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - เสริมอัตรากำลังและงบประมาณให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. ด้าน เศรษฐกิจ	- การว่าจ้างการดำเนินการด้านเอกสารตามระเบียบ บางครั้งอาจไม่สะดวกกับนายจ้างและต่างด้าว - การควบคุม การดูแลด้านสวัสดิการ นั้นหน่วยงานนี้จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ รวมถึงสนับสนุนทำให้บางครั้งไม่สามารถทำได้ทั่วถึง	ปรับปรุงระเบียบข้อปฏิบัติให้สะดวกต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าว
3. ด้าน สังคม/ สาธารณสุข	- ด้านอาชญากรรม นั้นมีปัญหาเกี่ยวกับความเดือดขาดของการบังคับใช้กฎหมาย - ทางกรมไทยต้องสูญเสียงบประมาณภาครัฐไปกับการตรวจโรคติดต่อแก่แรงงานต่างด้าว	ควรกำชับเรื่องโรคติดต่อของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศ ทางที่ดีควรตรวจสอบให้ชัดเจนตั้งแต่ต้นทาง รวมถึงสภาพความเป็นอยู่ต้องกำหนดให้ทุกสถานประกอบการจัดให้อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน

ตารางที่ 1 ผลการถอดเทปการสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1(ต่อ)

ประเด็น	สภาพปัญหา	ข้อเสนอแนะ
4. ด้านสิทธิมนุษยชน	<p>ปัญหาด้านสิทธิมนุษยชน ทั้งการค้ามนุษย์ การถูกเอาเปรียบ และการเข้าถึงการบริการภาครัฐขั้นพื้นฐานนั้นที่ยังคงเกิดปัญหาก็เพราะข้อจำกัดทางด้านอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 นั้นยังไม่ครอบคลุม ทำให้มีช่องว่างในการปฏิบัติงาน รวมการทุจริตในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ</p>	<p>ปัญหาเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนนั้น ต้องกำหนดบทลงโทษที่ชัดเจน ปรับปรุงกฎหมายเพื่อลดช่องว่างในการกระทำความผิด ในส่วนของสิทธิการเข้าถึงการบริการภาครัฐขั้นพื้นฐานควรปรับข้อกำหนดในการบริการเพื่อให้เข้าถึงได้ง่ายขึ้น</p>

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองวันและเวลาที่สัมภาษณ์ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560 มีผลการสัมภาษณ์ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการถอดเทปการสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2

ประเด็น	สภาพปัญหา	ข้อเสนอแนะ
1. ด้านความ มั่นคง	การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในแต่ละภาค ส่วนต่าง ๆ นั้นเป็นไปในลักษณะต่าง หน่วยงานต่างทำ ขาดการบูรณาการ และ ประสานงานกัน	- ปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับทาง กฎหมายให้มีความสอดคล้องกับการ ตรวจสอบเพราะหลาย ๆ ครั้งการ ควบคุมอาจไม่ทั่วถึง เนื่องจากจำนวน เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ - ให้ผู้ประกอบการ นายจ้าง ที่มีลูกจ้าง แรงงานต่างด้าวจัดเตรียมข้อมูลเพื่อง่าย ต่อการตรวจสอบ
2. ด้าน เศรษฐกิจ	ไม่ได้ได้ออกความคิดเห็น	บังคับใช้ให้ผู้ประกอบการปฏิบัติต่อ ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวตาม พระราชบัญญัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่าง เคร่งครัดซึ่งถ้าหากไม่ปฏิบัติตามให้ ดำเนินการลงโทษอย่างจริงจัง
3. ด้านสังคม/ สาธารณสุข	การเข้ามาของแรงงาน 3 สัญชาติ โดยเฉพาะพม่าที่พบว่ามีอัตราการก่อ อาชญากรรมมากขึ้น	ควรที่จะให้ให้กรมพัฒนาสังคมและ สวัสดิการ เป็นหน่วยงานหลักในการ ดูแลช่วยเหลือความเป็นอยู่ของแรงงาน ต่างด้าว แต่ทั้งนี้ต้องให้ผู้ประกอบการ เป็นช่วยเหลือในขั้นแรก
4. ด้านสิทธิ มนุษยชน	ในด้านนี้มีปัญหาค่อนข้างมากโดยเฉพาะ การเอารัดเอาเปรียบของผู้ประกอบการต่อ แรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะกลุ่มที่เข้าเมือง มาอย่างผิดกฎหมาย กลุ่มนี้มีทางเลือกไม่ มากก็มักจะถูกกดขี่ ทั้งเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ บังคับใช้ให้ทำงานหนัก ต้องรีบ แก้ไขโดยด่วน	ทางรัฐบาลเราจะต้องใช้มาตรการ ดำเนินการด้านการลักลอบค้าคนต่างด้าว และแรงงานต่างด้าวให้สอดคล้องและ ร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและ ประชาคมโลก เพื่อไม่ให้ถูกปรับลด ความน่าเชื่อถือ และถูกคว่ำบาตรทาง การค้า

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 บุคลากรสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีวันและเวลาที่สัมภาษณ์ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560 มีผลการสัมภาษณ์ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการถอดเทปการสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3

ประเด็น	สภาพปัญหา	ข้อเสนอแนะ
1. ด้านความ มั่นคง	บุคลากรทางการแพทย์ยังคงมีไม่ เพียงพอต่อการทำงานด้านตรวจ แรงงานต่างด้าวเพิ่มเติม	ไม่ได้ออกความคิดเห็น
2. ด้าน เศรษฐกิจ	พรบ. ประกันสังคมยังไม่ครอบคลุม กับการรักษาพยาบาลของแรงงานต่าง ด้าวมักนัก	ไม่มีความคิดเห็น
3. ด้านสังคม/ สาธารณสุข	ในส่วนของสาธารณสุขนั้นมีปัญหา มากเกี่ยวกับทรัพยากรทางการ บริหาร โดยเฉพาะบุคลากร และ งบประมาณทางการแพทย์ ที่ไม่ เพียงพอ เพราะขนาดคนไทยก็ยังไม่ พอเลย	เพิ่มอัตรากำลังของกระทรวงสาธารณสุข โดยการเพิ่มผลตอบแทนแก่บุคลากรทาง การแพทย์เพื่อป้องกันการย้ายไปทำงาน ในภาคเอกชน และเพิ่มหน่วยงานสำหรับ การควบคุมโรคติดต่อของแรงงานต่าง ด้าว โดยเฉพาะ
4. ด้านสิทธิ มนุษยชน	ทุกวันนี้ในส่วนงานของเรามี งบประมาณ และอัตรากำลังพลที่ ค่อนข้างจำกัดที่จะไปดูแลแรงงานต่าง ด้าวอย่างทั่วถึง ทั้งนี้เนื่องจากยังพบว่า มีแรงงานที่อยู่นอกระบบอีกเป็น จำนวนมาก ทำให้ภาครัฐไม่สามารถ คำนวณถึงความต้องการในการใช้ บริการภาครัฐขั้นพื้นฐาน จึงไม่ สามารถจัดสรรงบประมาณมา ช่วยเหลือได้	ปรับระเบียบเกี่ยวกับประกันสังคม หรือ การบังคับให้นายจ้างต้องทำประกัน สุขภาพให้แก่แรงงานต่างด้าว เพื่อการใช้ รักษาพยาบาลระหว่างทำงานอยู่ใน ประเทศไทย

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีและเวลาที่
สัมภาษณ์ 3 มีนาคม พ.ศ. 2560 มีผลการสัมภาษณ์ดังนี้

ตารางที่ 4 ผลการถอดเทปการสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4

ประเด็น	สภาพปัญหา	ข้อเสนอแนะ
1. ด้าน ความมั่นคง	ข้อจำกัดทางด้านกำลังพล และงบประมาณของ ตำรวจ และด่านตรวจคนเข้าเมืองยังคงเป็นปัญหา ที่ทำให้การจัดการแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้ามา ทำงานยังมีประสิทธิภาพไม่เต็มที่	ควรเสริมอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ และงบประมาณ ให้เหมาะสมกับจำนวนงานที่ใช้การตรวจสอบ การเข้าออกประเทศของแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะกรมการจัดหางาน และเจ้าหน้าที่ ตำรวจ
2. ด้าน เศรษฐกิจ	ประกอบการหลาย ๆ คนยังไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย เกี่ยวกับค่าจ้าง ใช้งานงานแรงงานต่างด้าวหนัก เกินไป ก็มีแรงจูงใจเข้ามา ก็มีการตัดสินความผิด อยู่เรื่อยแหละ	การที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาแล้วมีความกินอยู่ที่ ดี มีรายได้มั่นคง นายจ้างดูแล ค้ำชูครองคิในแง่ ทางด้านเศรษฐกิจก็จะสามารถช่วยลดปัญหา ทางสังคมที่จะตามมาได้ ไม่ว่าจะหาหลักทรัพย์ ชิงทรัพย์ หรืออาชญากรรมต่าง ๆ ก็จะลดลง ดังนั้นควรให้นายจ้างดูแลทางด้านเศรษฐกิจแก่ ลูกจ้างอย่างดี
3. ด้าน สังคม/ สาธารณสุข	ต้องยอมรับเลยว่าการเข้ามาของแรงงานต่างด้าว ซึ่งด้วยความแตกต่างกันทางวัฒนธรรม พฤติกรรม การใช้ความรุนแรง รวมถึงฐานะทางเศรษฐกิจของ แรงงานต่างด้าวนั้นมีผลทำให้เกิดผลกระทบทาง สังคม ทั้งอาชญากรรม โรคติดต่อ และวิถีชีวิต ความเป็นอยู่	ไม่มีความคิดเห็น
4. ด้านสิทธิ มนุษยชน	แรงงานต่างด้าวยังไม่ได้รับความคุ้มครองให้ได้รับ มาตรฐานตามพระราชบัญญัติต่าง ๆ อีกทั้งยังมี แรงงานต่างด้าวที่อยู่นอกระบบ เข้าเมืองทำงาน อย่างผิดกฎหมาย ภาครัฐไม่สามารถควบคุมดูแล แรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้ได้ซึ่งก็อาจจะได้รับความ เป็นธรรมจากนายจ้าง ในการกดขี่ค่าจ้าง ให้ ทำงานเกินวันและเวลาทำงาน ไม่มีวันลา เป็นต้น	ต้องเพิ่มโทษให้หนักขึ้น ใครทำผิดเกี่ยวกับ เรื่องค่ามนุษย์ ทั้งพนักงานเจ้าหน้าที่รัฐ เอเยนต์ จัดหางาน และที่ผู้ประกอบการ อีกเรื่องคือการ คุ้มครองพยานผู้เสียหายที่มาฟ้องร้องต้องเก็บ ข้อมูลเป็นความลับเพื่อความปลอดภัย

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 ดร.สาโรจน์ วสุวานิช ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี
และเวลาที่สัมภาษณ์ 10 มีนาคม พ.ศ. 2560 มีผลการสัมภาษณ์ดังนี้

ตารางที่ 5 ผลการถอดเทปการสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5

ประเด็น	สภาพปัญหา	ข้อเสนอแนะ
1. ด้านความ มั่นคง	นโยบายและยุทธศาสตร์มีลักษณะแยก ส่วน ขาดการบูรณาการ ส่งผลให้การ แก้ปัญหาขาดเอกภาพ ขาดทิศทางที่ชัดเจน เปลี่ยนไปเปลี่ยนมา ทำให้ภาคธุรกิจต้อง ศึกษาอยู่ตลอดเวลา และการพิจารณา โควตาของแรงงานต่างด้าวยังมีความไม่ เหมาะสม	ควรดำเนินการปราบปรามแรงงานต่างด้าว ที่หลบหนีเข้ามาทำงานในประเทศอย่าง ผิดกฎหมายเนื่องจากไม่สามารถติดตามตัว ได้ รวมถึงการเข้ามาแข่งขันแรงงานใน ประเทศด้วย
2. ด้านเศรษฐกิจ	ข้อจำกัดของแรงงานต่างด้าวในกิจการบาง ประเภทที่ตัวแรงงานมีความยากลำบากจะ เข้ามาจดทะเบียนได้เช่น แรงงานในธุรกิจ ประมงที่ต้องปฏิบัติงานอยู่ในทะเล ทำให้ ไม่สะดวกต่อการเข้ามาจดทะเบียนได้ รวมถึงข้อจำกัดทางด้านทักษะการทำงาน ภาษาวัฒนธรรมในการทำงาน	ภาครัฐควรที่จะกำหนดค่าจ้าง สวัสดิการ ให้แก่แรงงานต่างด้าวเป็นข้อบังคับ โดย อยู่ยึดถือทั้งหลักการทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม ในการกำหนดค่าแรงให้ แรงงานต่างด้าวเนื่องจากค่าจ้างคือต้นทุน ของผู้ประกอบการชาวไทย แต่ถ้าหากค่า เกินไปก็จะมีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ได้
3. ด้านสังคม/ สาธารณสุข	ปัญหาทางด้านสังคมในมุมของทางด้าน ธุรกิจนั้นพบว่ามีปัญหาทางการ ทำงาน อาทิ ทักษะฝีมือในการทำงาน ความแตกต่างทางด้านภาษา วัฒนธรรม การทำงาน	รัฐบาลควรมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับภาษา และวัฒนธรรมไทยให้แก่แรงงานต่างด้าว ก่อนเข้าทำงาน โดยให้นายจ้าง หรือ แรงงานต่างด้าวเป็นผู้รับภาระค่าฝึกอบรม แล้วแต่สัญญาจ้าง
4. ด้านสิทธิ มนุษยชน	ยังมีปัญหาเกี่ยวกับข้อจำกัดทางกฎหมาย มากในการเข้าถึงบริการภาครัฐของ แรงงานต่างด้าว รวมถึงการกำหนดความ รับผิดชอบแก่ผู้ประกอบการยังมีความไม่ ชัดเจน	ระเบียบเกี่ยวกับสิทธิต่าง ๆ ของแรงงาน ต่างด้าวยังมีความไม่ชัดเจน รัฐบาลควร ปรับปรุงให้ชัดเจนมากขึ้น ให้แรงงานต่าง ด้าวสามารถเข้าถึงสวัสดิการภาครัฐได้ง่าย ขึ้น

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6 ดร.พีระพงษ์ สุนทรวิภาต นักวิชาการด้านแรงงานวันและเวลาที่
สัมภาษณ์ 11 มีนาคม พ.ศ. 2560 มีผลการสัมภาษณ์ดังนี้

ตารางที่ 6 ผลการถอดเทปการสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6

ประเด็น	สภาพปัญหา	ข้อเสนอแนะ
1. ด้าน ความมั่นคง	กฎหมาย และมาตรการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ แรงงานแรงงานต่างด้าวมีลักษณะระยะสั้น แบบปีต่อปี ไม่ชัดเจน ไร้ทิศทาง ไม่แน่นอน มีการปรับเปลี่ยนกฎระเบียบเกี่ยวกับการ บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอยู่บ่อยครั้ง ตลอด 20 ปีที่ผ่านมา สร้างความสับสนให้แก่ ทุกภาคที่เกี่ยวข้อง	ให้กรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานหลัก ในการบริหารจัดการทั้งระบบ โดยรัฐบาล ควรให้การสนับสนุนทรัพยากรทางด้าน การบริหาร ทั้งกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถ งบประมาณ และอุปกรณ์ที่ ทันสมัย เพื่อที่จะสามารถทำการควบคุม พยากรณ์ และทำการตรวจการเข้าออก ของแรงงานต่างด้าวได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ และมีประสิทธิภาพ
2. ด้าน เศรษฐกิจ	การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตลอด 20 ปี ที่ผ่านมายังไม่มีความพยายามที่จะลดการ พึ่งพาแรงงานต่างด้าวซึ่งเป็นวิธีการแก้ปัญหา ผลกระทบจากแรงงานต่างด้าวได้ดีที่สุด	ควรลดจำนวนความต้องการการใช้ แรงงานต่างด้าวเพื่อเป็นการแก้ปัญหาที่ ต้นเหตุสนับสนุนกลุ่มธุรกิจให้พัฒนา นวัตกรรมการผลิตเพื่อลดความต้องการ ในการใช้แรงงานภาคการผลิต โดยร่วม ทุนกับกลุ่มบริษัทที่มีเทคโนโลยีขั้นสูงใน การพัฒนา
3. ด้าน สังคม/ สาธารณสุข	แม้การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวจะส่งผลกระทบ เชิงบวกต่อการลดปัญหาการขาดแคลน แรงงาน ลดต้นทุนการผลิตสินค้าได้ แต่ทว่า ยังมีปัญหาอื่น ๆ ตามมาด้วยเนื่องจากการเข้า มาทำงานอย่างผิดกฎหมาย ไม่ขึ้นทะเบียนขอ อนุญาต ทำให้ภาครัฐไม่สามารถตรวจสอบ ควบคุมแรงงานเหล่านี้ได้ มีผลทำให้เกิดผล กระทบทางสังคม ทั้งอาชญากรรม โรคติดต่อ และวิถีชีวิตความเป็นอยู่	โดยส่วนตัวมองว่าภาระความรับผิดชอบ ในส่วนนี้ควรให้เป็นหน้าที่ของ ผู้ประกอบการในการรับผิดชอบมิใช่ หน้าที่ของภาครัฐ

ตารางที่ 6 ผลการถอดเทปการสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6 (ต่อ)

ประเด็น	สภาพปัญหา	ข้อเสนอแนะ
4. ด้านสิทธิมนุษยชน	การดูแลคุ้มครองแรงงานต่างด้าว การคุ้มครองสิทธิ และสวัสดิการแรงงานต่างด้าว การบังคับใช้กฎหมายในประเทศไทยยังมีปัญหาจนประเทศไทยถูกจัดให้อยู่กลุ่มประเทศที่ต้องเฝ้าจับตามองของสหรัฐอเมริกา ทั้งในเรื่องค้ำมนุษย์ ค่าประเวณี แรงงานเด็ก และโรงงานนรก	ภาครัฐควรเร่งนำเอาแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ทะเบียนให้ได้ทั้งหมดโดยเร็ว แต่การจะทำให้ได้นั้นต้องใช้มาตรการละเว้นโทษทางกฎหมายในความผิดเดิมของแรงงานต่างด้าวอีกครั้ง

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7 ผู้ประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรีวันและเวลาที่สัมภาษณ์ 10 มีนาคม พ.ศ. 2560 มีผลการสัมภาษณ์ดังนี้

ตารางที่ 7 ผลการถอดเทปการสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7

ประเด็น	สภาพปัญหา	ข้อเสนอแนะ
1. ด้านความมั่นคง	เจ้าหน้าที่รัฐบางส่วนทุจริตหรือเกี่ยวข้องกับขบวนการนำพา มีการมาเก็บผลประโยชน์จากผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวเถื่อน แทนที่จะนำแรงงานเข้าสู่ระบบระเบียบของภาครัฐ	ปรับปรุงกฎหมายให้มีความชัดเจน ไม่เปลี่ยนแปลงบ่อย เพิ่มบทลงโทษให้มีความรุนแรงมากขึ้นในความผิดฐานเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย
2. ด้านเศรษฐกิจ	การขึ้นทะเบียนหรือต่ออนุญาตนั้นมีค่าใช้จ่ายที่สูงเกินไป ทำให้ต้นทุนการผลิตนั้นสูง	ปรับปรุงระเบียบการปฏิบัติให้สะดวกต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งปัจจุบันมีความยุ่งยากและซับซ้อน และน่าจะมีการพิจารณาปรับลดค่าดำเนินการในการขึ้นทะเบียนหรือต่ออนุญาตในกลุ่มธุรกิจที่มีความขาดแคลนแรงงาน เพราะต้องมีต้นทุนค่าจ้างด้วย

ตารางที่ 7 ผลการถอดเทปการสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7

ประเด็น	สภาพปัญหา	ข้อเสนอแนะ
3. ด้านสังคม/ สาธารณสุข	ปัญหาหลัก ๆ คือการทำงานร่วมกัน ระหว่างคนต่างชนชาติปัญหาความ แตกต่างทางด้านภาษา วัฒนธรรม ส่งผล ต่อการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง รวมถึงความสัมพันธ์กับ แรงงานไทยในสถานที่ทำงาน	นายจ้างควรเป็นผู้ให้การช่วยเหลือทุกกรณี ในการจัดหาที่อยู่อาศัย สถานพยาบาล รวมถึงสาธารณูปโภคอื่น ๆ ให้แก่ลูกจ้าง แรงงานต่างด้าว เพราะแรงงานเหล่านี้ทำ ประโยชน์ให้แก่กิจการทั้งสิ้น
4. ด้านสิทธิ มนุษยชน	ปัญหาเกี่ยวกับข้อจำกัดทางกฎหมายที่ กำหนดความรับผิดชอบแก่ ผู้ประกอบการยังมีความไม่ชัดเจน และมี การเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้งต้องเรียน รู้อยู่ตลอด	ระเบียบเกี่ยวกับสิทธิต่าง ๆ ของแรงงาน ต่างด้าวยังมีความไม่ชัดเจน รัฐบาลควร ปรับปรุงให้ชัดเจนมากขึ้น ให้แรงงานต่าง ด้าวสามารถเข้าถึงสวัสดิการภาครัฐได้ง่าย ขึ้น

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8 ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว วันและเวลาที่สัมภาษณ์ 24 มีนาคม พ.ศ.
2560 มีผลการสัมภาษณ์ดังนี้

ตารางที่ 8 ผลการถอดเทปการสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8

ประเด็น	สภาพปัญหา	ข้อเสนอแนะ
1. ด้านความมั่นคง	ยังคงมีแรงงานที่เข้ามาทำงานอย่างผิด กฎหมายเป็นจำนวนมากโดยที่ภาครัฐ จัดการไม่เด็ดขาด นอกจากนั้นยังมี การเรียกรับเงินสินบนของเจ้าหน้าที่ เมื่อจับได้ ก็สามารถทำงานต่อไปได้ โดยไม่ถูกจับกุม	ไม่มีความเห็น
2. ด้านเศรษฐกิจ	นายจ้างยังไม่ดูแล จัดการค่าจ้าง และ สวัสดิการ ให้แก่ลูกจ้างแรงงานต่าง ด้าวอย่างถูกต้อง บางที่ก็ให้ทำงาน เกินเวลางาน โดยที่ไม่ได้รับค่าจ้างเพิ่ม	ยังมีปัญหาการกดขี่เรื่องค่าแรงของ นายจ้าง มีการปรับลดค่าจ้างอย่างไม่ สมเหตุสมผลแต่ในภาพรวมก็ยิ่งถือว่า ดีกว่าประเทศของตน

ตารางที่ 8 ผลการถอดเทปการสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8

ประเด็น	สภาพปัญหา	ข้อเสนอแนะ
3. ด้านสังคม/สาธารณสุข	ชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมถือว่าดี แต่ปัญหาทางด้านการติดต่อสื่อสารที่ยังต้องปรับปรุง และพัฒนาให้สามารถแข่งขันกับแรงงานชาติอื่น ๆ ได้	อยากให้รัฐบาลบังคับให้กฎหมายกับนายจ้างให้ดูแลคุ้มครองความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าวให้มีมาตรฐาน
4. ด้านสิทธิมนุษยชน	นายจ้างยังไม่ดูแล จัดการค่าจ้าง และสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้อง บางที่ก็ให้ทำงานเกินเวลางาน โดยที่ไม่ได้รับค่าจ้างเพิ่ม	อยากให้มีการปรับเงื่อนไขในการใช้บริการทั้งในสถานพยาบาล สถานศึกษา สาธารณูปโภค ฯลฯ ให้ง่ายต่อการใช้บริการของแรงงานต่างด้าว รวมถึงครอบครัวพวกเขาด้วย