

ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ(แบบสอบถาม)



ที่ ศธ 0522.17/ ว45

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ กรกฎาคม 2550

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เชาวจินดา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด.
2. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย พันตำรวจโทเกรียง ชรรณนิมิตร นักศึกษาหลักสูตรบริหารรัฐกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาพื้นที่ชายแดนจังหวัดตาก” ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นนักศึกษานำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182, 8184

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศร 0522.17/ว ๕๖

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ กรกฎาคม 2550

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน รองผู้ว่าราชการจังหวัดตาก (คุณเชิดศักดิ์ ชุทธิ)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด.
2. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย พันตำรวจโทเชเร ธรรมนิมิตร นักศึกษาหลักสูตรบริหารรัฐกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาพื้นที่ชายแดนจังหวัดตาก” ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นนักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งสรรค์ ประเสริฐศรี)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182, 8184

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศร 0522.17/ว A5

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ กรกฎาคม 2550

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้บังคับการจังหวัดตาก (พลตำรวจตรีประสาร บุญยะปาน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด.
2. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย พันตำรวจโทเร ธรรมนิมิตร นักศึกษาหลักสูตรบริหารรัฐกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาพื้นที่ชายแดนจังหวัดตาก” ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา ฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นนักศึกษานำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชา ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. รุ่งสรรค์ ประเสริฐศรี)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182, 8184

โทรสาร. 02-5033612

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

การนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาพื้นที่ชายแดนจังหวัดตาก

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ในระดับปริญญาโท ตามหลักสูตรบริหารรัฐกิจมหาบัณฑิต(รัฐประศาสนศาสตร์) สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาเพื่อวัดระดับความสำเร็จ ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบ และเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ดังนั้นในฐานะที่ท่านมีบทบาทสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนกระบวนการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ โดยเฉพาะพื้นที่ 5 อำเภอชายแดนของจังหวัดตาก ซึ่งปัจจุบันมีแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่าพักอาศัยและทำงานเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดปัญหาและมีผู้ให้ความสนใจทั่วไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาในเรื่องดังกล่าว อันจะก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ และคาดว่าจะ เป็นข้อมูล ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวต่อไปในอนาคต ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงใคร่ ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามนี้ให้ครบทุกข้อตามความคิดเห็นของท่าน ซึ่งทุกคำตอบจะมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยที่สมบูรณ์และถูกต้อง โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูล ที่ได้รับจากท่านจะเก็บไว้เป็นความลับ และจะนำไปวิเคราะห์ความเห็นเสนอผลการวิจัยในลักษณะ ภาพรวมๆเป็นเชิงวิชาการ

แบบสอบถามประกอบไปด้วย 4 ส่วนด้วยกัน คือ

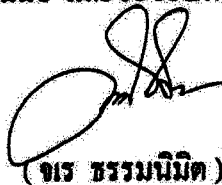
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของท่านมีจำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 องค์ประกอบของความสำเร็จการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ มีจำนวน 46 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นอื่นๆเกี่ยวข้องกับการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความร่วมมือ และขอขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้ด้วย

พันตำรวจโท



(จร ธรรมนิมิต)

รองผู้กำกับการ(ฝ่ายสืบสวนสอบสวน) สถานีตำรวจภูธรอำเภอท่าสองยาง

นักศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

โทรศัพท์ติดต่อ มือถือ 08-1972-8991, 08-1972-7026

E-mail : jaray03@hotmail.com

แบบสอบถาม

เรื่อง การนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาพื้นที่ชายแดนจังหวัดตาก

ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง: กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมข้อความที่เป็นจริงของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ ต่ำกว่า 20 ปี ☐ 20-29 ปี ☐ 30-39 ปี
☐ 40-49 ปี ☐ 50 ปี ขึ้นไป
3. สถานภาพสมรส ☐ โสด ☐ สมรส ☐ หม้าย ☐ หย่าร้าง
4. ระดับการศึกษา ☐ ประถมศึกษา
☐ มัธยมศึกษาตอนต้น
☐ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.หรือเทียบเท่า
☐ อนุปริญญา หรือ ปวส.หรือเทียบเท่า
☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
☐ ปริญญาโท
☐ อื่นๆระบุ.....
5. ประเภทบุคลากร ☐ ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ☐ ประชาชน

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลเกี่ยวกับความถี่ของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

คำชี้แจง: กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตารางระดับความคิดเห็น ตามความเป็นจริงของท่านดังนี้-

- | | |
|------------|-----------------|
| มากที่สุด | หมายถึง 5 คะแนน |
| มาก | หมายถึง 4 คะแนน |
| ปานกลาง | หมายถึง 3 คะแนน |
| น้อย | หมายถึง 2 คะแนน |
| น้อยที่สุด | หมายถึง 1 คะแนน |

ผู้ปฏิบัติ หมายถึง เจ้าหน้าที่จัดหางาน, เจ้าหน้าที่โรงพยาบาล, เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง, เจ้าหน้าที่ตำรวจ และเจ้าหน้าที่ทหาร ซึ่งทั้งหมดเกี่ยวข้องในกระบวนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

แรงงานคนต่างด้าว หมายถึง คนต่างด้าวสัญชาติพม่าที่เข้ามาทำงานในพื้นที่ชายแดนของจังหวัดตาก

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการให้บริการแก่นายจ้าง/ผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าว					
2. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
3. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความสุ่มรอบคอบในการทำงาน					
4. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความอดทนในการทำงาน					
5. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความเสียสละในการทำงาน					
6. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นในการทำงาน					
7. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง					
8. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีการแต่งกายสะอาด และเรียบร้อยในการทำงาน					
9. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความรู้ในรายละเอียดของนโยบายเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย					
10. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความรู้ในสายงานและขั้นตอนที่ต้องปฏิบัติงาน					
11. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความรู้เกี่ยวกับประกาศกระทรวงมหาดไทยที่อนุญาตให้คนต่างด้าวอยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราวและ ผ่อนผันให้สามารถทำงานได้ระหว่างรอการส่งกลับ					
12. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความรู้เกี่ยวกับประกาศกระทรวงแรงงานที่กำหนดให้ นายจ้าง/ผู้ประกอบการ สามารถจ้างแรงงานคนต่างด้าวทำงานได้ในอาชีพประเภท/กิจการที่ได้รับอนุญาต เช่น คนรับใช้ในบ้าน กรรมกร เป็นต้น					
13. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความรู้ในเรื่อง ข้อห้ามและบทลงโทษ นายจ้าง/ผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าว ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 และพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522					

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ทำงานและเก็บข้อมูล					
15. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความสามารถที่ติดต่อสื่อสารทางภาษากันแรงงานต่างด้าวได้เข้าใจ เช่น จัดให้มีล่ามแปลภาษาพม่า,ภาษากะเหรี่ยง เป็นต้น					
16. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาเฉพาะหน้า					
17. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความสามารถทำงานเป็นทีม					
18. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความสามารถถ่ายทอดความรู้					
19. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ทำงาน					
20. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์ให้เข้าใจการปฏิบัติงานนโยบาย					
21. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความสามารถติดตามและตรวจสอบผลงานทุกระยะ					
22. มีมติคณะรัฐมนตรีกำหนดคบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของหน่วยงานที่น่านโยบายไปปฏิบัติชัดเจน					
23. มีการให้รางวัลตอบแทนแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติในหน่วยงานที่ตั้งใจปฏิบัติตามนโยบาย เช่น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เลื่อนขั้นเงินเดือนเกิน 1 ขั้น ได้รับค่าชมเชย เป็นต้น					
24. มีการลงทุนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติที่กระทำผิดแสวงหาผลประโยชน์จากการปฏิบัติงาน เช่น โกงย้ายพิจารณาทัณฑ์ทางวินัย หรือดำเนินคดีตามกฎหมาย					
25. มีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
26. มีงบประมาณเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
27. มีสถานที่ทำงานเหมาะสมและสะดวกในการติดต่อ					

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
28. มีวัสดุ อุปกรณ์ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องฉายเอกสาร เป็นต้น					
29. มีเครื่องมือ เครื่องใช้ เช่น ยานพาหนะ เพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
30. มีเทคโนโลยีทันสมัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
31. มีการวางแผนงานปฏิบัติการร่วมกันของหลายหน่วยงานที่รับผิดชอบนำนโยบายไปปฏิบัติ					
32. มีการประสานงานต่อเนื่องระหว่างหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ					
33. มีการสื่อสารโดยรวดเร็วระหว่างหน่วยงานผู้ปฏิบัติ					
34. มีการสื่อสารที่ชัดเจนระหว่างระหว่างหน่วยงานผู้ปฏิบัติ					
35. มีการจัดโครงสร้างหน่วยงานผู้ปฏิบัติในลักษณะกระจายอำนาจ					
36. มีความคิดสร้างสรรค์โดยมองปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติจากแง่มุมต่างๆ					
37. มีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างที่นำนโยบายไปปฏิบัติ					
38. มีการนำเสนอที่คิดเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง เมื่อเกิดข้อขัดแย้งเพื่อให้ทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน					
39. มีการพูดคุยหารือร่วมกันทั้ง 2 ฝ่าย กรณีมีข้อขัดแย้ง เพื่อประนีประนอมให้เกิดประโยชน์ทุกฝ่ายที่นำนโยบายไปปฏิบัติ					
40. มีข้อตกลงร่วมกันทั้ง 2 ฝ่าย เพื่อยุติข้อขัดแย้ง ทำให้ทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติตามนโยบายต่อไปได้					
41. มีการสนับสนุนให้ปฏิบัติตามนโยบายจากสื่อมวลชนท้องถิ่น เช่น สถานีวิทยุชุมชนในพื้นที่ หนังสือพิมพ์ท้องถิ่น					

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
42. มีการสนับสนุนให้ปฏิบัติตามนโยบายจาก นักการเมืองท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็น เทศบาล องค์การ บริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด					
43. มีการสนับสนุนให้ปฏิบัติตามนโยบายจาก หน่วยงานอื่น เช่น หอการค้าจังหวัดตาก สภาอุตสาหกรรมจังหวัดตาก					
44. มีการสนับสนุนให้ปฏิบัติตามนโยบายจากกลุ่ม นักธุรกิจที่ลงทุนในพื้นที่					
45. มีการสนับสนุนให้ปฏิบัติตามนโยบายจากกลุ่ม ผลประโยชน์ เช่น กลุ่มผู้มีอาชีพเกษตรกรรม กลุ่มผู้ มีอาชีพปศุสัตว์ กลุ่มผู้ประกอบการ โรงงานต่างๆ					
46. มีการสนับสนุนให้ปฏิบัติตามนโยบายจาก บุคคลสำคัญในพื้นที่ คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน					

ส่วนที่ 3: ข้อคิดเห็นอื่นๆเกี่ยวกับขบวนการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

1. ปัญหาแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ 5 อำเภอชายแดนจังหวัดตาก ท่านคิดว่ามีอะไรบ้าง

- (1)
-
- (2).....
-
- (3).....
-
- (4).....
-
- (5).....
-

2. แนวทางการแก้ไขปัญหามรณงานต่างด้วท่านคิดว่าจะต้องดำเนินการอย่างไรบ้าง

- (1).....

 (2).....

 (3).....

 (4).....

 (5).....

**ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ ที่ท่านเสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
 พันตำรวจโท จเร ธรรมนิมิต**

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS-SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

แบบสอบถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
บุคลิกภาพ 1	136.5161	505.7914	.4878	.9593
บุคลิกภาพ 2	136.7742	501.9806	.7060	.9580
บุคลิกภาพ 3	136.5161	508.1247	.6145	.9585
บุคลิกภาพ 4	136.6129	505.0452	.6278	.9584
บุคลิกภาพ 5	136.8710	501.3828	.6277	.9584
บุคลิกภาพ 6	136.9032	510.9570	.4758	.9592
บุคลิกภาพ 7	136.4516	509.1226	.6087	.9586
บุคลิกภาพ 8	136.2258	511.5140	.5649	.9588
ความรู้ความสามารถ 1	136.5161	505.0581	.5810	.9587
ความรู้ความสามารถ 2	136.4516	506.8559	.5297	.9589
ความรู้ความสามารถ 3	136.6452	516.3699	.3105	.9601
ความรู้ความสามารถ 4	136.4516	512.2559	.4602	.9592
ความรู้ความสามารถ 5	136.7742	519.3140	.2595	.9602
ความรู้ความสามารถ 6	136.4516	504.6559	.7012	.9581
ความรู้ความสามารถ 7	136.8065	515.7613	.3264	.9600
ความรู้ความสามารถ 8	136.8710	501.8495	.6952	.9581
ความรู้ความสามารถ 9	136.5161	502.6581	.7329	.9580
ความรู้ความสามารถ 10	136.7097	506.0129	.7594	.9580
ความรู้ความสามารถ 11	136.7742	522.0473	.2901	.9597
ความรู้ความสามารถ 12	136.7419	507.7312	.6763	.9583
ความรู้ความสามารถ 13	136.8710	501.0495	.7157	.9580
สถานะ/อำนาจ/ทรัพยากร 1	136.7419	517.1312	.3413	.9597

แบบสอบถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
สถานะ/อำนาจ/ทรัพยากร 2	136.9355	510.1290	.6096	.9586
สถานะ/อำนาจ/ทรัพยากร 3	137.0645	506.8624	.5422	.9589
สถานะ/อำนาจ/ทรัพยากร 4	136.7097	505.4796	.5912	.9586
สถานะ/อำนาจ/ทรัพยากร 5	136.7742	507.0473	.5265	.9590
สถานะ/อำนาจ/ทรัพยากร 6	136.9032	512.6237	.3663	.9599
สถานะ/อำนาจ/ทรัพยากร 7	136.7419	503.6645	.6793	.9582
สถานะ/อำนาจ/ทรัพยากร 8	136.6452	506.2366	.6059	.9585
สถานะ/อำนาจ/ทรัพยากร 9	136.8065	500.4280	.8030	.9576
จำนวนหน่วยงาน 1	136.8387	494.6731	.8606	.9572
จำนวนหน่วยงาน 2	136.7742	502.7806	.7188	.9580
จำนวนหน่วยงาน 3	136.8710	500.9828	.7900	.9577
จำนวนหน่วยงาน 4	136.8387	497.4065	.7910	.9576
จำนวนหน่วยงาน 5	136.9677	503.0989	.7649	.9579
ต่อรอง 1	136.9355	508.5290	.6599	.9584
ต่อรอง 2	136.9677	511.8323	.5105	.9590
ต่อรอง 3	136.9677	515.0989	.4165	.9594
ต่อรอง 4	136.9032	520.8903	.3366	.9596
ต่อรอง 5	136.9355	518.5290	.4523	.9592
สนับสนุน 1	136.8387	513.8065	.3997	.9595
สนับสนุน 2	136.7742	511.5806	.5742	.9587
สนับสนุน 3	137.0000	505.6000	.5865	.9586
สนับสนุน 4	136.9677	503.5656	.6197	.9585
สนับสนุน 5	137.0968	502.9570	.7246	.9580
สนับสนุน 6	136.8387	514.8731	.4697	.9591

Reliability Coefficients

N of Cases = 31.0

N of Items = 46

Alpha = .9596

ภาคผนวก ก

แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง การนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาพื้นที่ชายแดนจังหวัดตาก

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ – สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์.....
2. ตำแหน่ง.....
3. หน่วยงาน.....
4. ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ. 25.....เวลา.....น.

ส่วนที่ 2: ความคิดเห็นต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

1. ท่านมีความรู้และความเข้าใจรายละเอียดในนโยบายแรงงานต่างด้าวว่าเป็นอย่างไร และเหมาะสมหรือไม่

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่ามีปัจจัยใดบ้างที่สามารถนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติเพื่อเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของรัฐ

.....

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าสมควรจะ ให้มีการอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าวทั่วประเทศต่อไปหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

 4. กฎหมาย ระเบียบ คำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานต่างด้าว เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันหรือไม่ อย่างไรบ้าง

.....

 5. ท่านคิดว่าภาพรวมของนโยบายแรงงานต่างด้าวปัจจุบัน(ปี2549) ถ้าประเมินผลแล้วมีความสำเร็จในระดับใด โดยมีเหตุผลใดที่มาสสนับสนุนเช่นนั้น

.....

 6. การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว ท่านคิดว่าจะมีกี่แนวทาง อะไรบ้าง

.....

 7. ข้อเสนอแนะอื่นๆ(ถ้ามี)

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ ที่ท่านเสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์
 พันตำรวจโท จเร ธรรมนิมิต

ภาคผนวก ง

บทสัมภาษณ์

บทสัมภาษณ์ของรองผู้ว่าราชการจังหวัดตาก

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

นายเชิดศักดิ์ ชูศรี ตำแหน่ง รองผู้ว่าราชการจังหวัดตาก หน่วยงาน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ให้สัมภาษณ์ ณ ศาลากลางจังหวัดตาก เมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2550 เวลา 13.40-14.15 นาฬิกา

2. ข้อคิดเห็นต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

- นโยบายมีหลักการที่ดี ควรจะปฏิบัติต่อไป แต่จะต้องมีการแก้ไขปรับปรุงบ้างส่วน
- แบ่งพื้นที่การทำงานให้เหมาะสมชัดเจน เช่น กลุ่มที่ 1 พื้นที่ตามแนวชายแดน (เป็นหลัก) เช่น จังหวัดตาก จังหวัดเชียงราย เป็นต้น กลุ่มที่ 2 พื้นที่ที่มีความสำคัญทางอุตสาหกรรม หรือสอดคล้องกับความต้องการจ้างแรงงาน โดยไม่เห็นด้วยที่จะอนุญาตให้ทั่วประเทศ ให้ดูจังหวัดที่มีความจำเป็น

- ควบคุมการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยควบคุมให้ดีและมีระเบียบที่ชัดเจน เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัด มีอำนาจอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวย้ายเปลี่ยนนายจ้างออกนอกเขตจังหวัดได้ แต่ไม่เคยถามนายจ้างเดิมว่าให้หรือไม่ ทำให้นายจ้างเดิมขาดแรงงานต่างด้าว ทำให้นายจ้างส่วนหนึ่ง ไม่อยากนำแรงงานต่างด้าวมาขออนุญาตอีก เนื่องจากเสียเงินทำใบอนุญาตทำงานให้กับลูกจ้างไปก่อน แต่เมื่อลูกจ้างหนีไปหรือเปลี่ยนงาน ทำให้นายจ้างเสียเงินที่จ่ายไปแล้ว ส่วนใหญ่จึงจ้างแรงงานที่ผิดกฎหมาย

- เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์
- แก้ไขประเพณีอาชีพหรือกิจการที่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำ ให้เหมาะสม สอดคล้องกับความจริง เนื่องจากของเดิมกำหนดแคบ

- กำหนดหลักเกณฑ์ให้เหมาะสมในเรื่องค่าธรรมเนียม เช่นค่าประกัน ตรวจโรค ซึ่งของเดิมอาจจะสูงเกินไป

- ประเมินภาพรวมของนโยบายความสำเร็จอยู่ในระดับ 70% เนื่องจากมีแรงงาน เพียงพอทุกภาคไม่ว่าจะเป็นภาคธุรกิจ ผู้ประกอบการต่างๆ ภาคเกษตร รัฐทราบจำนวนแรงงาน ต่างด้าวและมีการควบคุม

- ปังจ๊ายในด้านเจ้าหน้าที่งบประมาณ มีความพอเพียง
- แนวทางแก้ไขปัญหา ควรมีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพิ่ม 30-40% และอนุญาตให้ทำงาน เนื่องจากหลังจากให้มีการจดทะเบียนตั้งแต่ปี 2547 เป็นต้นมาถึงปัจจุบัน ไม่มีการจดทะเบียนเพิ่ม ถ้าไม่มีการจดทะเบียนก็ยังมีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเป็นจำนวนมาก

บทสัมภาษณ์ของนายอำเภอแม่สอด

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

นายสุชาติ สุวรรณภาส ตำแหน่ง นายอำเภอแม่สอด หน่วยงาน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ให้สัมภาษณ์ ณ ที่ว่าการอำเภอแม่สอด เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2550 เวลา 15.45-16.30 นาฬิกา

2. ข้อคิดเห็นต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

- นโยบายการจดทะเบียนและขอใบอนุญาตทำงานเป็นการแก้ไขปัญหาที่ปลายทางสุดแล้ว แต่จะต้องมีการควบคุม และต้องแก้อย่างจริงจัง เรื่องนโยบายแรงงานต่างด้าวควรถือว่าเป็นนโยบายระดับชาติเร่งด่วน นโยบายต้องชัดเจน สั่งเด็ดขาด

- ปัจจัยที่นำนโยบายไปสู่ความสำเร็จ ทุกอย่างต้องทำให้ถูกต้อง จริงจัง ชัดเจน เจ้าหน้าที่พร้อมปฏิบัติตามนโยบายอยู่แล้ว แรงงานต่างด้าวมิแต่เพิ่มไม่มีลด การป้องกันทำได้ยาก แต่จะหาอย่างไรให้ถูกต้องเร็วที่สุด ทุกคนอยากจะทำให้ถูกต้องในเรื่องใบอนุญาตทำงาน (Work Permit)

- การอนุญาตแรงงานต่างด้าวไม่ควรเปิดทั่วประเทศ ควรจะเป็นพื้นที่อุตสาหกรรมเฉพาะเท่าที่จำเป็นและเป็นเขตที่ควบคุมได้ เพื่อป้องกันแรงงานเข้าไปในหัวเมืองชั้นใน และส่วนใหญ่อาจเป็นแรงงานเถื่อนและควรอนุญาตในพื้นที่ชายแดน เนื่องจากแรงงานอยู่ใกล้บ้านสามารถเดินทางไปมาได้ง่าย

- ประเมินผลภาพรวมของนโยบายความสำเร็จอยู่ในระดับ 20% เนื่องจากจดทะเบียนและอนุญาตทำงานแล้ว 5-6 เดือน ย้ายนายจ้างบ้าง หลบหนีเข้าไปทำงานยัง กรุงเทพมหานครหรือหัวเมืองชั้นใน แรกๆปี 2547-2548 พื้นที่ชายแดน 5 อำเภอ จดทะเบียนมีใบอนุญาตทำงานประมาณ 50,000 คน ต่อมาเหลือ 20,000 กว่า ปัจจุบันเหลือ 10,000 เศษคน แรงงานที่เหลือหายไปไหน มีการอพยพเข้าไปทำงานใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลายเป็นแรงงานเถื่อน ดูแล้วนโยบายมาถูกทางแต่มีปัญหาการปฏิบัติ

- แนวทางการแก้ไขปัญหา เปิดพื้นที่ชายแดนเป็นพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ เพื่อเปิดให้จ้างแรงงานในราคาถูก และมีใบอนุญาตถูกต้องตามกฎหมาย ของไทยยังไม่ได้ทำอะไร แต่พม่าสร้างแล้ว ของเรายังอยู่ขั้นตอนการศึกษามีพื้นที่ อ.แม่สอด พบพระ และแม่ระมาด ยังไม่ได้ลงมือเป็นขั้นเป็นอัน พื้นที่เศรษฐกิจพิเศษสามารถแก้ไขปัญหาแรงงานได้อย่างแน่นอน ผู้ประกอบการ

ผู้ลงทุนต่างประเทศที่มีการพบปะพูดคุยกันว่า ยังไม่ไปเวียดนาม ลาว กัมพูชา ถ้าไทยประกาศเศรษฐกิจพิเศษพื้นที่ชายแดนเมื่อไร จะขยายโรงงาน เพิ่มฐานการผลิต มีการจ้างแรงงานถูกต้อง เนื่องจากไทยมีระบบการขนส่ง สื่อสาร โลจิสติกส์ดีกว่า ดังนั้นจะมีวิธีไหนก็ได้ที่ทำให้แรงงานต่างด้าวให้ถูกต้อง เช่น จดทะเบียนค่าธรรมเนียมถูกลง และจะต้องอยู่ในพื้นที่กำหนด เพื่อจะได้ควบคุม มีการเซ็นสัญญากับนายจ้าง เช่น 2 ปี ห้ามเปลี่ยนนายจ้าง ถ้าครบแล้วสามารถเปลี่ยนได้ ทุกวันนี้ไม่ถูกต้องกฎหมายเป็นปัญหาระดับประเทศ มีโรงงานตั้ง 300 กว่าโรง ถ้ายังต้องการแรงงานมันปิดไม่ได้ ต้องดำเนินการ ถ้าจะทำให้ถูกต้องต้องเข้ามาครั้งแรกให้ถูกต้อง แต่ปัจจุบันผิดกฎหมายแล้วมาทำให้ถูกต้องภายหลัง ดังนั้นพวกที่อยู่และจดทะเบียนแล้วก็อาจจะทำวิธีพิสูจน์สัญชาติ แต่ก็ยังไม่ได้ดำเนินการ โดยพม่าอ้างว่าเจ้าหน้าที่มาแล้ว แต่ของไทยยังไม่พร้อม

บทสัมภาษณ์ของหัวหน้าสำนักงานจัดหางานจังหวัดตาก สาขาแม่สอด

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

นายเมธา จันทร์ขวง ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานจัดหางานจังหวัดตาก สาขาแม่สอด
หน่วยงาน กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ให้สัมภาษณ์ ณ สำนักงานจัดหางาน อำเภอแม่สอด
เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2550 เวลา 15.45-17.40 นาฬิกา

2. ข้อคิดเห็นต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

- นโยบายยังไม่ดีเท่าที่ควร แก้ไขปัญหาไม่ได้เบ็ดเสร็จ แต่เรื่องบทบาทหน้าที่กำหนด
ชัดเจนแรงงานผิดกฎหมายมีอยู่แล้ว แต่กรมจัดหางานมาจัดการเพื่อให้เกิดความมั่นคงของรัฐ
โดยนโยบายแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะแรก การจดทะเบียนและขอใบอนุญาตทำงาน
ระยะช่วงที่ 2 การพิสูจน์สัญชาติ

- ข้างไปได้สักระยะหนึ่งอาจจะเปลี่ยนงาน กลับบ้าน ถ้ากลับไปแล้วถือว่าใบอนุญาต
ทำงานขาดเลย จึงเป็นปัญหาของนายจ้างที่ยังต้องการแรงงานมาทำงาน เมื่อขาดไปแล้วไม่สามารถ
มาขอจดทะเบียนใหม่ได้

- เรื่อง โควตาควรจะให้ท้องถิ่นดูแล ไม่ใช่กำหนดจากส่วนกลางมาให้ แต่ละจังหวัด
มอบให้ผู้ว่าราชการจังหวัดรับผิดชอบ สมมติเช่น อำเภอแม่สอด กำหนดโควตาจ้างแรงงานต่างด้าว
ได้จำนวน 30,000 คน ก็ให้จ้างแรงงานได้ภายในจำนวนโควตา ถึงแม้ว่าจะกลับไปบ้านบ้าง
ก็สามารถบริหารจัดการได้โดยไม่ต้องเข้า ครม.อนุมัติ

- การกำหนดพื้นที่ทำงาน เห็นด้วยกับพื้นที่ชายแดน หรือพื้นที่ซึ่งมีกิจการบางอย่าง
ที่คนไทยไม่ทำ ไม่ใช่อนุญาตทั่วประเทศ

- ปัญหาที่มีการย้ายเข้าไปทำงานในหัวเมืองชั้นในกลายเป็นแรงงานเถื่อนมากขึ้น
แต่ว่าประวัติทางทะเบียนราษฎร คือ ทร.38/1 ยังมีอยู่ ยังไม่ลบไป

- การทำงานถูกต้องกฎหมายลดน้อยลง ปี 2547-2548 จดทะเบียนและขอใบอนุญาต
ทำงานประมาณ 50,000 คนเศษ แต่ปัจจุบันเหลือแรงงานต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานประมาณ
20,000 คนเศษ (ด้านฝั่งอำเภอตะวันตกของตากมีจำนวนแรงงานที่มีใบอนุญาต 200 คนเศษ)

- ค่าธรรมเนียมในการขอใบอนุญาตไม่แพง เหมาะสมแล้ว จำนวน 1,800 บาทต่อปี
เฉลี่ย 150 บาทต่อเดือน แต่จะจ้าง 6 เดือนก็ได้ แต่เฉลี่ยแล้วแพงกว่ารายปี

- การพิสูจน์สัญชาติ(MOU) ทางพม่าว่าจะทำ ส่วนของไทยก็ว่าจะทำ ยังรอกันอยู่
เบื้องต้นไทยให้มาพิสูจน์ยังฝั่งไทย แต่พม่าก็จะให้พิสูจน์ฝั่งของเขา แต่ก็ไม่ได้เห็นด้วยกับการพิสูจน์

สัญญาติ เพราะเหมือนให้บังคับรัฐบาลพม่าไปรับรองว่าคนทั้งหมดเป็นประชาชนของเขา มีปัญหาเรื่องเชื้อชาติ

- การทำงานไปเช้า-เย็น กลับ ผู้ประกอบการยังไม่ต้องการเท่าไร เนื่องจากอาจไม่สะดวกเรื่องพื้นที่โรงงาน ถ้าอยู่ใกล้ชายแดนก็ไม่มีปัญหา

- การเคลื่อนย้ายแรงงานก็ต้องมี แต่ต้องกำหนดว่านายจ้างก็สามารถจ้างเพิ่มเติมได้ เช่น กรณีถูกจ้างกลับบ้าน เป็นต้น และการเปลี่ยนนายจ้างมีระเบียบชัดเจน นายจ้างก็จะต้องยินยอม

- การอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวข้ามเขต เป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด (ฝ่ายปกครอง) อนุญาต โดยทำเรื่องผ่านสำนักงานจัดหางาน

- การขอยกเว้นการบังคับใช้กฎหมาย โดยโทษอาจจะเบาไปหน่อย น่าจะเพิ่มโทษ และทำอย่างจริงจัง เนื่องจากนายจ้างไม่กลัว สาเหตุส่วนหนึ่งมาจากไม่มีคนทำงาน จึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าว ดังนั้นนายจ้างต้องมีจริยธรรม ความสำนึกของนายจ้าง

- จังหวัดตากแบ่งออกเป็น 2 ฝั่ง พื้นที่ชายแดนฝั่งตะวันตกมีเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ ต้องตั้งเป็นสำนักงานแยกออกจากจังหวัดตาก เนื่องจากเฉพาะสาขาแม่สอด ปกติต้องรับผิดชอบงานทุกด้าน ไม่ว่าเรื่องการจ้างแรงงานภายในและต่างประเทศ และงานแรงงานต่างด้าว ซึ่งปัจจุบันรับผิดชอบแรงงานต่างด้าวประมาณ จำนวน 20,000 คนเศษ มีกำลังเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้บริการจำนวน 30 คน เป็นข้าราชการที่มีอำนาจตามกฎหมายแรงงาน จำนวน 3 คน โดยเป็นหัวหน้าสำนักงาน(ผู้สัมภาษณ์)และผู้ช่วย 2 คน นอกนั้นเป็นพนักงานของรัฐ 3 คน และที่เหลือเป็นลูกจ้างชั่วคราว สำหรับเรื่องงบประมาณไม่ค่อยมีปัญหา ส่วนหนึ่งได้มาจากค่าธรรมเนียม 50% แต่จัดสรรผ่านมาจากกรมจัดหางาน ไม่ได้มาโดยตรง งบประมาณส่วนหนึ่งได้จัดสรรให้หน่วยปฏิบัติปราบปราม ก่อนจ้างจำนวนมาก เช่น คำนวณตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ แต่ไม่ทราบว่าจะไปถึงผู้ปฏิบัติเท่าไร สำนักงานที่ อ.แม่สอด ได้เช่าอาคาร โดยอุปกรณ์สำนักงานพร้อม ส่วนข้อมูลแรงงานต่างด้าวได้เฉพาะส่วน โดยออนไลน์เชื่อมระหว่างกระทรวงแรงงานกับกรมการปกครอง ส่วนหน่วยงานอื่นๆ ยังไม่ได้เชื่อมโยงข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลนายจ้าง และลูกจ้างแรงงานต่างด้าว

- การประชาสัมพันธ์กว้างขวางทั้ง วิทยุ และโทรทัศน์ และได้รับการสนับสนุนของภาคอุตสาหกรรม ส่วนท้องถิ่นไม่แน่ใจ สำหรับองค์กรส่วนท้องถิ่นจะมีส่วนในการอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวไม่ได้ เพราะเป็นกฎหมายเฉพาะ

- ในภาพรวมแล้วนโยบายประสบความสำเร็จ 60%

- แนวทางแก้ไขปัญหา “ยึดโควตา ไม่มีรอบ ไม่มีรุ่น”

บทสัมภาษณ์ของรองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตาก

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

พันตำรวจเอก รัชต์ สืบสายอัน ตำแหน่ง รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตาก
หน่วยงาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้สัมภาษณ์ ณ บ้านพักอำเภอแม่สอด เมื่อวันที่ 13
สิงหาคม 2550 เวลา 16.45-17.50 นาฬิกา

2. ข้อคิดเห็นต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

- เป็นนโยบายที่ดี มีความชัดเจน ทำให้รู้ยอดแรงงานต่างด้าว
- การจดทะเบียนครั้งแรกมีมาก แต่ต่อไปน้อยลง ด้วยปัจจัยหลายอย่าง แรงงาน

ที่จดทะเบียนและมีใบอนุญาตทำงานการเปลี่ยนแปลงนายจ้าง ทำให้กลายเป็นแรงงานเถื่อน แรงงาน
กลับบ้านพัก นายจ้างก็ไม่ได้แจ้ง บางคนกลับมาจากบ้านแล้วมาทำงานใหม่มีการเปลี่ยนชื่อ ทำให้
ควบคุมไม่ได้ การไหลแรงงานมีอยู่ทุกที่ เนื่องจากไม่มีสัญญาแก่นายจ้าง ที่ไหนงานและเงินดี
แรงงานเหล่านี้ก็จะไป เพราะอยู่มาเรื่อยๆ เข้าก็รู้ช่องทาง บางที่พม่าด้วยกันก็นำพม่าด้วยกัน เคี้ยวนี้
การสื่อสารทันสมัยสามารถติดต่อกันได้ง่าย ถ้ารู้ว่าที่ไหนเงินดี พวกนี้ก็จะไป และโทษก็เชื่อว่า
จะหนักถึงประหารชีวิต ดังนั้นจึงไม่กลัว

- โรงงานบางแห่งแรงงานต่างด้าวหายไป 50 คน แต่จะหาเพิ่มเติมไปจดทะเบียนและขอ
ใบอนุญาตทำงานไม่ได้ ก็เป็นปัญหา ไม่มีอะไรเป็นหลักประกันให้กับนายจ้าง งานบางอย่างต้องทำ
นายจ้าง/ผู้ประกอบการจำเป็นจะต้องหาแรงงานมาทดแทน ระเบียบไม่เปิดช่อง ทำให้ต้องหาแรงงาน
ต่างด้าวผิดกฎหมาย ซึ่งเป็นการเปิดช่องให้เจ้าหน้าที่มีการทุจริต แสวงหาผลประโยชน์จากนายจ้าง/
ผู้ประกอบการ

- การจดทะเบียนเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า แต่ก็ยังดีกว่า และเป็นวิธีที่ดีที่สุด トラาบไค
ที่ไทยยังต้องการแรงงานต่างด้าว แต่การจำกัดพื้นที่ให้อนุญาตจ้างแรงงานโดยไม่เปิดทั่วประเทศ
เห็นว่าทำไม่ได้ เนื่องจากปัจจุบันได้มีการแพร่กระจายไปทั่วหมดแล้ว ถ้าจะเอาพวกแรงงานต่างด้าว
จากจังหวัดชั้นในออกมาจะให้อยู่ที่ไหน การจดทะเบียนและอนุญาตทำงานในสาขาวิชาชีพต่างๆ
จะต้องกำหนดว่าเท่าไร

- การควบคุมทำได้ยาก พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขา แม่น้ำเมย กั้นพรมแดนไทยกับพม่า
แรงงานสามารถเดินเข้ามาโดยง่าย เข้าออกตลอดเวลา เนื่องจากขอมเสี่ยงที่จะเดินหรือนั่งรถเข้าไป
รับจ้างทำงาน เพราะความเป็นอยู่ครอบครัวทางพม่าดีขึ้น โดยค่าตอบแทนการทำงานสูงกว่าพม่า
ซึ่งทำให้เกิดขบวนการค้าแรงงาน โดยประเทศไทยมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าว ซึ่งมีงาน
ที่คนไทยไม่ทำ เช่น ประมง เป็นต้น ดังนั้น จะมองว่าแรงงานต่างด้าวมาแย่งงานคนไทยไม่ได้

แรงงานต่างด้าวบางคนเข้ามาอยู่ในไทยนานตั้งแต่ปี 2537 เป็นต้นมา บางคนทำให้นายจ้างรัก เช่น งานรับใช้ในบ้าน ซึ่งปัจจุบันคนไทยไม่มีทำงานแล้วหายาก

- รัฐบาลไทยคมมือข้างเดียว รัฐบาลพม่าเขาไม่รับรู้ด้วย จึงเป็นปัญหาเรื่องการนำนโยบายไปปฏิบัติ ถ้ารัฐบาลไทยกับพม่าคุยกันรู้เรื่องก็แก้ปัญหาได้ การแก้ไขปัญหามิใช่ว่าจะแก้ได้เร็ววัน ต้องอาศัยเวลา กฎหมายของประเทศไทยใช้ภายในประเทศที่เราจะควบคุมแรงงานภายใน แต่พม่าไม่ยอมรับรู้ด้วย

- การแก้ไขที่ต้นเหตุ โดยล้างบัญชีให้ออกนอกประเทศให้หมด แต่ถ้าพม่าไม่ยอมรับให้เข้าประเทศจะทำอย่างไร เพราะพม่าไม่ไว้วางใจเรา หว่าเราสนับสนุนชนกลุ่มน้อย ถ้าพม่าไม่รับแรงงานต่างด้าวที่ผลักดันออกไป ก็จะมีปัญหา ซึ่งเราจะทำแบบประเทศมาเลเซียไม่ได้ การจะทำรุนแรงอะไร สังคมโลกมอง เช่น การจะจับแรงงานต่างด้าวให้เข้าไปอยู่ในศูนย์ให้หมดมันทำได้ยาก เราจะทำตามอำเภอใจไม่ได้ เพราะองค์กรสิทธิมนุษยชนเขามองดูอยู่ ตราบใดที่เรายังพึ่งต่างประเทศในเรื่องกู้เงินและค้าขาย แต่ถ้ามีการเจรจาระหว่างประเทศก็จะรับแรงงานต่างด้าวที่ต้องการ

- การพิสูจน์สัญชาติ(MOU) ทำยาก เพราะพม่ามีชนกลุ่มน้อยเยอะ และพม่าเองมีปัญหาการปราบปรามชนกลุ่มน้อยด้วย เราจะบังคับและให้คิดเหมือนเรามันทำได้ยาก และเรื่องนี้ได้มีการทดลองทำอยู่ประมาณ 60 คน โดยควบคุมแรงงานต่างด้าวเอาไว้ จากนั้นทำหลักฐานและส่งไปให้รัฐบาลพม่า ปรากฏว่ากว่าจะตอบกลับมา 6 เดือน ทำให้เกิดปัญหาเรื่องการควบคุมเป็นเวลานาน ต้องจัดงบประมาณ ถ้าเกิดจับทั่วประเทศเป็นจำนวนมากๆจะทำอย่างไร แล้วพิสูจน์เมื่อไรจะเสร็จ เกิดตายขึ้นมาจะทำอย่างไร

- การจับกุมแรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่จะให้อำนาจผลักดันออกนอกประเทศ ไม่ได้ดำเนินคดี จับไปส่งผลักดันออกนอกประเทศแล้ว ก็กลับเข้ามาใหม่อีก จับมากก็เปลืองข้าวเปลืองน้ำที่เลี้ยงดู และไม่มียงบประมาณ กำลังพลที่จะไปดูแลแรงงานพม่าทุกวัน ไม่มีการเข้มงวด เนื่องจากด่านตรวจคนเข้าเมือง มีแห่งเดียวที่ อ.แม่สอด จุดอื่นๆ เป็นจุดผ่อนปรนในการเข้าออกมาซื้อสินค้าตามแนวชายแดน

- กฎหมายคืออยู่แล้ว การจับกุมแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากส่งฟ้องศาล ถ้าศาลลงโทษปรับ แรงงานต่างด้าวไม่มีเงินค่าปรับ ก็ต้องกักขังแทนค่าปรับ ปัญหาเรือนจำไม่มีที่คุมขังเพียงพอ จะนำไปใช้แรงงานอย่างอื่นก็ไม่ได้ สังคมโลกก็มองว่าไม่มีมนุษยธรรม ดังนั้นสิ้นเปลืองงบประมาณ

- แนวทางแก้ไขปัญหาก็ต้องจัดการควบคุม โดยหาหลักประกันให้กับนายจ้าง ไม่ใช่มีแต่จดทะเบียนและขอใบอนุญาตทำงานอย่างเดียว ให้ทำสัญญาต่อกัน

บทสัมภาษณ์ของผู้บังคับการหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารราบที่ 17

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

พันเอก ผดุง ชิงไพบูลย์สุข ตำแหน่ง ผู้บังคับการหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารราบที่ 17
หน่วยงาน กองทัพบก กระทรวงกลาโหม ให้สัมภาษณ์ ณ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารราบที่ 17
ตำบลท่าสายลวด อำเภอแม่สอด เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2550 เวลา 13.50-14.40 นาฬิกา

2. ข้อคิดเห็นต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

- นโยบายเป็นสิ่งที่ดี แต่ยังไม่ตรงประเด็น และไม่สนใจข้อเท็จจริง นโยบายส่วนใหญ่
ไปเน้นการสกัดกั้น ทั้งที่มีข้อจำกัดในพื้นที่ชายแดน การหลบหนีเข้าเมืองเป็นเรื่องธรรมชาติ เกิดขึ้น
ทั่วโลก นโยบายก็ต้องยืดหยุ่นเศรษฐกิจ และเจ้าหน้าที่จะต้องทำจริง เปลี่ยนแนวใหม่โดยให้เข้มงวด
พื้นที่จังหวัดชั้นใน ไม่เข้มงวดพื้นที่ชายแดน การวางกำลังสกัดกั้นในแนวชายแดนเป็นไปได้ยาก

- จะแก้ปัญหาไม่ได้ถ้าปล่อยให้ยืดเยื้อ เพราะนักลงทุนจะต้องวางแผน ถ้ามีการใช้
แรงงานต่างด้าวมาโดยตลอด ถ้าจะใช้นโยบายการกวาดล้าง ภายหลัง จะทำให้เกิดปัญหา ดังนั้น
จะต้องทำอะไรให้เด็ดขาด ชัดเจน

- การจดทะเบียนขอใบอนุญาตทำงานยังคงต้องมีอยู่ ถ้าไม่ทำก็ผิดกฎหมาย ห้ามจำกัด
โควตา โดยให้เป็นไปตามความเป็นจริง

- การจับกุมไม่ใช่แก้ปัญหาที่ถูกต้อง มีแต่ยอดกับตัวเลข การผลักดันไม่มีประโยชน์
ผลักดันออกไปแล้วก็กลับเข้ามาใหม่ มีการจับกุมแต่แรงงานต่างด้าว แต่ไม่มีการจับกุมนายจ้าง/
ผู้ประกอบการ

- กวดขันพื้นที่ชั้นใน ถ้าไม่มีการกวดขัน มีการขยายเพิ่มกิจการ เมื่อแรงงานต่างด้าว
ประมาณ 50% เป็นแรงงานเถื่อนไม่ถูกจับ กลับไปบ้านพม่าก็จะไปบอกเพื่อนบ้าน ทำให้หลบหนี
เข้ามารับจ้างทำงาน และเกิดขบวนการขนแรงงานต่างด้าว เมื่อแรงงานต่างด้าวเข้ามาพื้นที่ชั้นใน
ต้องเสียเงินเข้ามา แต่ถ้าเริ่มเข้ามาพื้นที่ชายแดนถูกจับ พวกนี้ก็จะเข้าไปใหม่ แต่ถ้าพวกนี้เข้าไป
ยังหัวเมืองชั้นในและเสียเงินไปแล้ว ถ้าถูกจับในหัวเมืองชั้นในก็จะหาเงินไปใหม่ ถ้าถูกจับบ่อยๆ
ก็ไม่มีเงิน ถ้านายจ้างไม่จ้าง ต่างด้าวก็ไม่มาทำงาน ถ้ากลับไปพม่าก็จะไปบอกเพื่อนบ้านว่างานไม่มี
ในที่สุดแรงงานเหล่านั้นก็จะกลับไปเอง

- เหตุที่แรงงานต่างด้าวเลือกเข้ามาอยู่ในประเทศไทย เพราะเข้าง่ายและสบาย ดังนั้นต้อง
หยุดยั้งการพึ่งแรงงานต่างด้าว

- ผู้หลบหนีภัยสงครามซึ่งกลุ่มนี้เข้ามาอยู่ในประเทศไทยตั้งแต่ปี 2527 ถึงปัจจุบัน
ซึ่งบางคนเปลี่ยนจากหนีภัยออกไปทำงาน ศูนย์พื้นที่พักพิงเป็นแหล่งพักแรงงานต่างด้าว

ต้องจำกัด ไม่เช่นนั้นจะอยู่ถาวร

- จับแรงงานเถื่อน เพื่อเข้าสู่ระบบแรงงานถูกต้องตั้งแต่เริ่มเข้ามาครั้งแรก และการทำบัตรที่ถูกต้องทางพม่าไม่เดือนร้อนอยู่แล้ว ถ้าถือบัตรของรัฐบาลพม่าไปทำไม่ดีก็เสียชื่อ แต่ถ้าไม่มีหลักฐาน พม่าได้ประโยชน์มากกว่า ฉะนั้นเรื่องการพิสูจน์สัญชาติ(MOU)คงเป็นปัญหา และปัจจุบันยังไม่ก้าวหน้า ส่วนการทำงานไปเข้า-เย็นกลับ ต้องมีช่องที่ชัดเจน และรัฐบาลพม่าต้องยอมรับ

- ระบบข้อมูลไม่ดี เชื่อมโยงไม่ได้ ปัญหาจับมาแล้วตรวจสอบไม่ได้ บางคนทำบัตรแล้วโยนทิ้งทำบัตรใหม่ เปลี่ยนชื่อ เปลี่ยนนายจ้าง แรงงานต่างด้าว 1 คนมีหมายเลข 13 หลักหลายชุด ดังนั้นต้องสแกนนิ้วมือ จะได้ตรวจสอบได้

- แรงงานต่างด้าวอนาคตมีปัญหา ไม่เหมือนภาคใต้ เนื่องจากพื้นฐานต่างกัน แต่นายจ้าง/ผู้ประกอบการอาจนำแรงงานต่างด้าวมาใช้เป็นเครื่องมือ

- แนวทางแก้ปัญหา กวดขันจับกุมแรงงานต่างด้าวพื้นที่ชั้นในส่งกลับเพื่อจำกัดพื้นที่ทำงาน ไม่จำกัดโควตา ให้เป็นไปตามความจริง จดทะเบียนทำใบอนุญาตทำงานให้ถูกต้อง

บทสัมภาษณ์ผู้กำกับการด่านตรวจคนเข้าเมืองตาก(แม่สอด)

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

พันตำรวจเอก ทศวัฒน์ บุญวัฒน์ ตำแหน่ง ผู้กำกับการด่านตรวจคนเข้าเมืองตาก (แม่สอด) หน่วยงาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้สัมภาษณ์ ณ ที่ทำงานด่านตรวจคนเข้าเมืองตาก (แม่สอด) เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2550 เวลา 11.05-11.45 นาฬิกา

2. ข้อคิดเห็นต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

- เป็นนโยบายแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าให้ผ่านพ้นไป เนื่องจากจดทะเบียนและทำใบอนุญาตทำงานได้สักพักก็มีการเปลี่ยนแปลงนายจ้าง หลบหนีเข้าไปในหัวเมืองชั้นใน ทำให้เกิดปัญหาอีก นโยบายมีประโยชน์ต่อนายจ้าง/ผู้ประกอบการที่จ้างราคาถูกเท่านั้น
- ไม่เห็นด้วยในเรื่องการจดทะเบียน เพราะปัญหาเรื่องชื่อ สกุล เป็นชื่อที่นายจ้าง/ผู้ประกอบการ ตั้งขึ้นมา ซึ่งไม่แน่นอนในเรื่อง ประวัติ พวกนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ ยากต่อการตรวจสอบภายหลัง
- การสกัดกั้นไม่ให้เข้ามาเป็นไปได้ยาก เนื่องจากเขาต้องการชีวิตที่ดีกว่า หางานทำ ปัญหาเช่นเดียวกับต่างประเทศ เช่น เม็กซิโก หลบหนีเข้าไปทำงานในสหรัฐอเมริกา ก็มีการสกัดกั้นเช่นเดียวกัน ชายแดนไทย-พม่า เข้าออกได้ง่าย อย่างดูแลสามารถเดินเข้าพากแม่น้ำเมยได้ง่าย
- การใช้แรงงานต่างด้าวให้มีพื้นที่ชายแดน มีโรงงานชายแดน ส่วนหัวเมืองชั้นในให้มีเท่าที่จำเป็น เพื่อจะได้ให้คนออกไป ถ้าไม่มีงานทำ คนก็จะกลับ
- ควรจะมีการตกลงระหว่างประเทศ โดยรัฐบาลพม่าเป็นคนออกหลักฐาน เนื่องจากมีประวัติที่ถูกต้อง ออกวีซ่าอนุญาตทำงานกำหนดกี่ปี เข้าทำงานถูกต้อง เสียค่าธรรมเนียมราคาถูกและก่อนเข้ามาสามารถตรวจโรค ป้องกันการแพร่เชื้อโรคได้ มีการรับรองประวัติ มีวันเดือนปีเกิด พ่อแม่ โดยถ้ามีการประกาศเป็นรายปีว่ามีจำนวน 10,000 หรือ 20,000 คน ทางด่านตรวจคนเข้าเมือง จะได้ออกวีซ่าให้ทำงานถูกต้องได้ แต่ปัจจุบันเข้ามาผิดกฎหมาย จากนั้นมาจดทะเบียนและขอใบอนุญาตทำงานภายหลัง
- การพิสูจน์สัญชาติ(MOU) ปัญหาของพม่ามีหลายเชื้อชาติ และตอนนี้ก็ยังคงตกลงกันไม่ได้ ไทยก็จะให้ทำที่ฝั่งไทย พม่าก็ให้ทำฝั่งพม่า
- แรงงานต่างด้าวมี 2 พวก คือ พวกที่หลบหนีภัยจากการสู้รบ และพวกที่หลบหนีความยากจน แห้งแล้ง มีรายได้ต่อหัวต่ำ ดังนั้นพวกนี้แม้จะได้ค่าแรงงานต่ำ เป็นแรงงานไร้ฝีมือ 80 บาทต่อวันเขาก็ยังทำ

- การผลักดันเป็นส่วนหนึ่งที่แรงงานต่างด้าวไม่เกรงกลัว จะต้องดำเนินคดีทุกรายมีทั้งโทษจำคุกและปรับ ต้องมีสถานที่คุมขัง มีงบประมาณค่าเลี้ยงดู ถ้าต้องเสียก็เพื่อให้เกิดความมั่นคง เจ้าหน้าที่ต้องดำเนินการตามกฎหมายให้เคร่งครัด โทษตามกฎหมายคืออยู่แล้ว อยู่ที่การปฏิบัติ

- กำลังพลในการปฏิบัติหน้าที่รวมผู้กำกับแล้วมีจำนวน 46 คน ลูกจ้างประมาณ 10 คน มีกำลังชุดสืบสวนปราบปราม 7-8 คน กำลังพลไม่เพียงพอ ขาดทุกหน่วย และด่านตรวจคนเข้าเมืองตาก ต้องรับผิดชอบดูแลสนามบินที่ จังหวัดสุโขทัย และแม่ฮ่องสอน ด้วย ส่วนการผลักดันแรงงานต่างด้าว ทุกหน่วยในพื้นที่และข้างเคียงจับส่งให้ด่านตรวจคนเข้าเมืองตาก ประมาณวันละ 300 คน

- งบประมาณได้รับการจัดสรรจากกระทรวงแรงงานส่วนหนึ่ง ค่าวัสดุ อุปกรณ์ ยานพาหนะ ที่ขาด สามารถใช้งบค่าธรรมเนียม(การขอวีซ่าและการต่อวีซ่า)มาใช้ได้ 20% ภายใน 3 ปี

- เจ้าหน้าที่ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีการประสานงานกำลังทุกหน่วย มีการบูรณาการในการกวาดล้าง ไม่มีปัญหา ได้รับการสนับสนุนจากสภาอุตสาหกรรม องค์กร ส่วนท้องถิ่น ทุกหน่วยให้การสนับสนุนตลอดเวลา

- การเชื่อมโยงข้อมูลยังไม่มี การเชื่อมกับกระทรวงแรงงาน

- ทางด่านตรวจคนเข้าเมืองตากมีการประชาสัมพันธ์ทางวิทยุให้ผู้ประกอบการ/นายจ้าง ให้ทราบกฎหมายและนโยบาย

- ประเมินผลงานความสำเร็จแล้วไม่ถึง 50% โดยมีความพยายามร่วมกันทำงานแบบบูรณาการมีการจับกุม สกัดกัน แต่ทำไปก็ไม่มีวันหมด

- แนวทางแก้ไขปัญหา ให้มีการตกลงจ้างแรงงานถูกต้องก่อนเข้ามาทำงาน โดยมีข้อตกลงระหว่างประเทศไทย-พม่า

บทสัมภาษณ์ของรองผู้กำกับการ(ฝ่ายสืบสวนสอบสวน)

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

พันตำรวจโทอัมพล วงศ์ใหญ่ ตำแหน่ง รองผู้กำกับการ(ฝ่ายสืบสวนสอบสวน)
สถานีตำรวจภูธรอำเภอแม่สอด หน่วยงาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้สัมภาษณ์ ณ ห้องทำงาน
สถานีตำรวจภูธรอำเภอแม่สอด เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2550 เวลา 14.20-15.45 นาฬิกา

2. ข้อคิดเห็นต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

- นโยบายดี เห็นด้วย เพราะควบคุมตัวบุคคลได้ ทำให้รู้ว่าอยู่ตรงไหน จำกัดเขต
สามารถเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม ปัญหาแรงงานต่างด้าวในเรื่องสุขภาพ นโยบายกำหนดบทบาท
หน้าที่ชัดเจนคืออยู่แล้วนโยบายได้ผล แต่ปัญหาวางจดทะเบียนและขอใบอนุญาตเพิ่มเติมไม่ได้
- การป้องกันการทะลักของแรงงานต่างด้าวทำได้ยาก เพราะพม่าเศรษฐกิจแย่กว่า
ซึ่งไม่สามารถป้องกันจากจุดต้นเหตุได้ แต่เราสามารถควบคุมแรงงานให้ได้ประโยชน์โดยให้อยู่
ในกรอบ
- การอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าวไม่ควรให้กระจายทั่วไป เพราะจะทะลักเข้าไป
ทำงานในหัวเมืองชั้นใน โดยแรงงานต่างด้าวมักจะเคลื่อนย้าย ทำให้มีปัญหาเรื่องการจ้างแรงงาน
และขอใบอนุญาต น่าจะใช้พื้นที่ตามแนวชายแดน และพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม
- เจ้าหน้าที่ต้องกวดขันอย่างจริงจังให้เข้าสู่ระบบโดยเฉพาะพวกทำงานไม่มีใบอนุญาต
จะต้องตรวจสอบนายจ้าง/ผู้ประกอบการ ให้ใช้แรงงานถูกต้อง และไม่ให้ทะลักเข้าไปในพื้นที่ชั้นใน
การแก้ไขโดยประกาศพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ
- การจับกุมแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากมักจะประสบปัญหาในเรื่อง สถานที่ควบคุม
งบจัดเลี้ยงค่าอาหาร รถและน้ำมันที่จะนำส่งแรงงานต่างด้าว การจับกุมเหมือน “จับปูใส่กระด้ง”
ชุดปราบปรามแรงงานต่างด้าวมีทั้ง สถานีตำรวจภูธร ภูธรจังหวัด ตำรวจภาค 6 เป็นชุดเฉพาะกิจ
ส่วนใหญ่ก็จะมีหน้าหลักอยู่แล้ว
- กฎหมายที่มีอยู่แล้ว เพียงพอแล้ว ควรจะลงโทษพื้นที่ชั้นในให้เด็ดขาด ไล่พื้นที่
ชั้นในออกนอก ไม่ใช่แค่รัศมีแต่พื้นที่ชายแดน ทำให้หลบหนีไปพื้นที่ชั้นใน
- การทำงานส่วนใหญ่ต่างรู้หน้าที่แล้ว แต่การทำงานไม่ได้ประสานงาน ข้อมูล
ไม่ทันสมัย ไม่มีการเชื่อมโยงข้อมูลกัน ใครอยากรู้ก็ไปดูกันเอาเองที่สำนักงานจัดหางาน ไม่มีการ
ออนไลน์ และข้อมูลบางส่วนก็ไม่ตรงกัน
- เจ้าหน้าที่แรงงานไม่เพียงพอ เฉพาะทำใบอนุญาตทำงานก็ไม่ทันอยู่แล้ว

- บุคลากรของเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่มีการอบรมว่าบัตรของกระทรวงแรงงานมีลักษณะอย่างไร สีอะไร ออกนอกเขตคิดอย่างไร ส่วนใหญ่ก็อาศัยความรู้ทางกฎหมาย ชั้นประทวนไม่ค่อยรู้ นายตำรวจบางคนก็ไม่ทราบ

- การประชาสัมพันธ์มีออกทั้งวิทยุ ทิว ป้ายโฆษณา แต่ชาวบ้านรู้อยู่แล้วว่าต้องทำอย่างไร ไม่ใช่อ่อนประชาสัมพันธ์

- ภาคเกษตรให้ความร่วมมือน้อย เนื่องจากจ้างงานตามฤดูกาล ส่วนภาคอุตสาหกรรมให้ความร่วมมือมาก

บทสัมภาษณ์ของผู้บังคับกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 345

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

พันตำรวจโทวัณชัย พัฒนเจริญ ตำแหน่ง ผู้บังคับกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 345
อำเภอแม่ระมาด หน่วยงาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้สัมภาษณ์ ณ กองร้อยตำรวจ
ตระเวนชายแดนที่ 345 อำเภอแม่ระมาด เมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2550 เวลา 16.40-17.10 นาฬิกา

2. ข้อคิดเห็นต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

- นโยบายยังไม่ชัดเจน ถ้าชัดเจนต้องกำหนดบทบาทให้หน่วยรับผิดชอบ
เป็นภารกิจเสริม
- การจดทะเบียนและขอใบอนุญาตทำงานเป็นนโยบายแก้ปัญหาเฉพาะหน้า มองเห็น
ผลทางด้านเศรษฐกิจ เพื่อเพิ่มรายได้ จึงเอาแรงงานต่างด้าวเข้ามา ไม่เห็นด้วยการจดทะเบียน
เนื่องจากการเป็นภาระสนับสนุนให้มีการกระทำผิด “พ่อค้าารวย ประเทศอยู่ไม่ได้ หันไปเอาใจพ่อค้า
ความมั่นคงไม่มี”
- แรงงานต่างด้าวเข้าไปในพื้นที่ชั้นในมากเกินไป ควบคุมไม่ได้ เราวางใจมากเกินไป
ในแรงงานต่างด้าว โดยไม่รู้ภูมิหลังของเขาเป็นใคร ทำอะไร มาจากไหน ความมั่นคง ความปลอดภัย
ชีวิตทรัพย์สินไม่มี
- การปราบปรามทำทุกเดือน ขบวนการนำพาแรงงานต่างด้าว เฉลี่ยเดือนละ 2 คดี
เจ้าหน้าที่ทำงานตลอด รวมทั้งการจับกุมแรงงานต่างด้าวส่งผลักดัน ซึ่งก็มีปัญหาเรื่องสถานที่
ควบคุม และงบประมาณเลี้ยงอาหาร พื้นที่ชายแดนเข้าได้ทุกจุด กำลังไม่เพียงพอ การทำงานยังขาดคน
ยานพาหนะ งบประมาณที่จะทุ่มเทตามนโยบายการป้องกันปราบปรามการค้าแรงงานต่างด้าว
ส่วนบุคลากรมีความรู้อยู่แล้ว และชุดปฏิบัติการของกองร้อยมี 1 หมู่ จำนวน 12 คน เพื่อปราบปราม
แรงงานต่างด้าวโดยสืบสวนจับกุมส่งตำรวจภูธรดำเนินคดีหรือส่งด่านตรวจคนเข้าเมืองผลักดัน
- การจับกุมผู้กระทำผิด แต่ไม่ได้จับตัวการที่มีข้าราชการไปร่วม การลงโทษตาม
ระเบียบวินัยมีอยู่แล้ว กรณีมีหลักฐานชัดเจน แต่พวกไม่มีหลักฐานยังไม่มีโทษ เช่น โยกย้าย
ไม่เหมือนมาตรการนโยบายยาเสพติด
- กฎหมายที่ใช้อยู่ยังมีช่องว่างอยู่ ต้องมีกฎหมายใหม่เพื่อควบคุมแรงงานต่างด้าวให้อยู่
ตามแนวชายแดน กฎหมายต้องเด็ดขาด ชัดเจน ไม่สร้างความเดือนร้อนให้กับคนในเมือง มีการ
เพิ่มโทษผู้กระทำผิดในข้อหานำพาแรงงานต่างด้าว ให้ที่พักราชการ เนื่องจากนายจ้างไม่กลัว
การบังคับใช้กฎหมายเด็ดขาด ข้าราชการห้ามยุ่งเกี่ยว ทำอย่างไรไม่ให้กระทำผิดและแสวงหา
ผลประโยชน์ การทำผิดหรือทำถูกต้องก็มีการตรวจสอบ

- การบูรณาการในการทำงานร่วมกัน มีการประสานงาน และแลกเปลี่ยนข้อมูลยังมีอยู่
- การแก้ไขปัญหาที่ยั่งยืนจริงๆ ต้องลดแรงงานต่างด้าว ใช้แรงงานไทย ปลุกฝังคนไทย

ซึ่งยากมาก เนื่องจากความเคยชิน ความสบาย งานบางอย่างคนไทยไม่ยอมทำ

บทสัมภาษณ์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่สอด

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

แพทย์หญิง กนกนาถ พิศุทธกุล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่สอด หน่วยงาน
กระทรวงสาธารณสุข ให้สัมภาษณ์ ณ ห้องทำงาน โรงพยาบาลแม่สอด เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2550
เวลา 13.40-14.00 นาฬิกา

2. ข้อคิดเห็นต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

- เป็นนโยบายที่ดี แต่ขาดความชัดเจน มีการเปลี่ยนแปลง แต่ก่อนไม่มีการควบคุม
แต่เมื่อมีการจดทะเบียน เราสามารถดูแลได้ว่ามีแรงงานต่างด้าวเท่าไร มีผู้ติดตามเท่าไร อยากให้เป็น
นโยบายที่แน่นอน ปีนี้เหลือแรงงานต่างด้าวที่ขอใบอนุญาตทำงานถูกต้อง 20,000 คนเศษ ซึ่งพวก
แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายสามารถดูแลได้ง่าย

- การจดทะเบียนและอนุญาตทำงานควรมีเฉพาะพื้นที่ชายแดน ถ้าหัวเมืองชั้นในมี
ปัญหาเรื่องอาชญากรรม และเชื้อโรคติดต่อ เช่น วัณโรค ซิฟิลิส มาเลเรีย อูจจะรุนแรงอย่างรุนแรง
เป็นต้น ซึ่งเชื่อพวกนี้จะไม่แสดงอาการ แต่ถ้าแรงงานต่างด้าวนำเข้าไปยังหัวเมืองชั้นในแล้ว
เป็นอันตรายที่มองไม่เห็น

- แรกๆมีการจดทะเบียนและขอใบอนุญาตทำงานมาก แต่ปีถัดมาลดลง แรงงานลดลง
นายจ้าง/ผู้ประกอบการ จะนำแรงงานต่างด้าวมาจดใหม่ไม่ได้ จึงจ้างแรงงานเถื่อน ซึ่งแรงงานผิด
กฎหมายไม่สามารถดูแลได้ และงบที่ต้องสูญเสียไปกับแรงงานต่างด้าวที่เข้าไปรักษาที่ปีละ 10
ล้านบาท มีปัญหาบางโรคที่ติดตามผลไม่ได้ เพราะไม่มีที่อยู่เป็นหลักแหล่ง เฉพาะปีที่แล้วใช้งบ
44 ล้านบาท เนื่องจากแรงงานต่างด้าวเข้ามามาก มีการจดทะเบียนน้อยแต่ไม่จดทะเบียนมีมากกว่า
แต่ถ้ามีการจดทะเบียนมาก โรงพยาบาลอยู่ได้ เพราะจะได้เงินจากค่าประกันสุขภาพ 1,900 บาทต่อปี
ซึ่งจะน้อยกว่าคนไทย เพราะแรงงานต่างด้าวเมื่อเจ็บป่วยจะใช้ทรัพยากรทางการแพทย์มากกว่าคน
ไทย เนื่องจากโรคที่เกิดรุนแรงกว่า และเงินประกันสุขภาพ ยังรวมไปถึงการเข้าไปตรวจในโรงงาน
เพื่อดูแลสุขภาพให้ยาคุม ฉีดวัคซีน

- ปริมาณงานเยอะมาก เฉพาะคนไข้ในเฉลี่ยวันละ 100 คนต่อวัน คนไข้นอกเฉลี่ย 160-
200 คน ต่อวัน โดย 1 ใน 3 คนเป็นแรงงานต่างด้าว และเป็นโรคอันตราย เจ้าหน้าที่ที่จะมาดูแล
คนไทย กลายเป็นว่าจะต้องมาดูคนต่างด้าว การแยกคนไทยกับคนต่างด้าว ไม่สามารถทำได้
เนื่องจากสถานที่และบุคลากรไม่พอ

- เจ้าหน้าที่ในการตรวจโรคเพื่อจะขอใบอนุญาตทำงาน ทำกันไม่ค่อยมีปัญหา แต่
ปัญหาส่วนใหญ่ นายจ้าง/ผู้ประกอบการ จะมาช่วงอาทิตย์ท้ายๆ ใกล้จะครบกำหนดเวลา

- แนวทางแก้ไขปัญหา จดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ครอบคลุม ผู้ติดตามมากับ
แรงงานต่างด้าว ต้องประกันสุขภาพด้วย เนื่องจากมีโรคเยอะ และโรงพยาบาลต้องรับผิดชอบดูแล
สุขภาพพระยะเวลาในการจดทะเบียนและขอใบอนุญาตทำงาน ไม่มีการยืดเวลาหรือขยายเวลา

บทสัมภาษณ์ของภาคเอกชน

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

นายพรชัย สิริวิธชัย ตำแหน่ง ผู้จัดการห้างหุ้นส่วนจำกัด หน่วยงาน ห้างหุ้นส่วน จำกัดเพทายสหกิจ ให้สัมภาษณ์ ณ บ้านเลขที่ 80/4 ถนนชิดวงศา อำเภอแม่สอด เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2550 เวลา 16.00-17.00 นาฬิกา

2. ข้อคิดเห็นต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

- นโยบายก็เห็นด้วย เป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าชั่วคราว ผ่อนปรนให้ภาคเอกชน ดำเนินธุรกิจต่อไปได้ แต่นโยบายยังไม่ชัดเจนว่าจะให้จ้างแรงงานต่างด้าวแบบไหน นโยบายขึ้นอยู่กับรัฐบาลที่เข้ามาบริหารประเทศ ทำให้นโยบายเปลี่ยนแปลง ไม่แน่นอน

- เรื่องโควตาการจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อนายจ้าง/ผู้ประกอบการนำแรงงานต่างด้าว ไปจดทะเบียนและขอใบอนุญาตทำงานแล้ว พอทำไปได้ประมาณ 4-5 เดือน แรงงานต่างด้าวออกไป หลบหนีเข้าไปทำงานยังหัวเมืองชั้นใน แต่นายจ้างผู้ประกอบการยังต้องการใช้แรงงานเต็มจำนวน โควตา ดังนั้นจึงจำเป็นต้องหาแรงงานมาเพิ่มเติม แต่ว่าเลขช่วงเวลาที่ขออนุญาตไปแล้ว จึงทำให้ กลายเป็นแรงงานเถื่อน ทั้งที่ต้องการจะทำให้ถูกต้อง เมื่อเจ้าหน้าที่ตรวจสอบว่าจ้างไม่ถูกต้อง ทำให้เกิดแสวงหาประโยชน์

- นโยบายในเรื่องการเปลี่ยนงาน จ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มเติม ไม่ชัดเจน ไม่ยืดหยุ่น กรณีโรงงานใช้แรงงานจำนวนมาก เกิดช่องว่างเมื่อแรงงานต่างด้าวหนี และระเบียบไม่เปิดช่อง ทำให้ถูกต้อง นายจ้าง/ผู้ประกอบการไม่มีทางเลือก ก็เป็นการเปิดโอกาสให้ใช้แรงงานผิดกฎหมาย ดังนั้น ทุก 6 เดือน อาจจะมีการรีวิวดูแรงงานไปทำถูกต้อง แต่ถ้าจะให้รอเป็นปี เกิดนโยบาย เปลี่ยนไปก็ไม่มี

- กรณีการเปลี่ยนนายจ้าง เป็นเรื่องปกติ เช่น นายจ้างอาจจะไม่ดี ฉะนั้นการเปลี่ยน นายจ้างต้องมีเหตุผล และมีการเจรจาตกลงระหว่างนายจ้าง เนื่องจากนายจ้างเดิมต้องเสียเงิน ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานไปแล้ว นายจ้างเดิมอาจได้เงินคืนจากนายจ้างใหม่เท่าจำนวนที่มีการ ว่าจ้างไปแล้วและให้มีการเสียค่าธรรมเนียมให้กับเจ้าหน้าที่ เพื่อเจ้าหน้าที่สามารถทำงาน โดยมี เทคโนโลยีเข้ามาช่วยโดยอาจได้ 2 ต่อ จากนายจ้างเก่าและใหม่

- แรงงานต่างด้าวที่ขอใบอนุญาตทำงานไว้แล้ว ได้ขอลากลับบ้านพม่า และไม่ว่า จะกลับมาอีก นายจ้างจึงได้แจ้งชื่อออกไปแล้ว แต่อีกสักพักแรงงานคนเดิมได้กลับมาขอทำงานใหม่ โดยใบอนุญาตของเดิมยังไม่หมดอายุ แต่ระเบียบไม่เปิดช่องให้ทำงานต่อไปได้ เนื่องจากมีการแจ้ง ยกเลิกไปแล้ว ดังนั้น จะต้องมีการผ่อนปรนในเรื่องการเข้าออกกลับบ้านของแรงงานต่างด้าว

- การพิสูจน์สัญญา(MOU) พม่าก็ให้ทำฝั่งพม่า ไทยก็จะให้ทำที่ฝั่งไทย ต่างก็อ้างว่าไม่ให้ความร่วมมือ ปัญหายังอยู่เหมือนเดิม ปัญหาว่าค่าใช้จ่ายต่อหัวสูงมากไหม กรณีที่จะมีการจ้างแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศ ผู้ประกอบการจะรับได้ไหม การทำงานภายในบ้านไม่มีปัญหา แต่ถ้าเป็นโรงงานต้องจ้างคนเป็นจำนวนมาก ถ้าในระบบแพงเกินไป ก็จะสู่การจ้างนอกระบบ และการพิสูจน์สัญญา เพื่อป้องกันเปลี่ยนชื่อ มีการสแกนนิ้วมือ เพื่อจะได้ตรวจสอบว่าเคยทำใบอนุญาตมาก่อนหรือไม่ นายจ้างเป็นใคร ทำให้ชัดเจน

- ความยืดหยุ่นในระเบียบไม่มี กรณีถูกจ้างแรงงานต่างด้าวหนี เจ้าหน้าที่จะทำรุนแรงไปก็ทราบปัญหาของนายจ้าง/ผู้ประกอบการ จึงเปิดโอกาสแสวงหาประโยชน์ เนื่องจากนายจ้าง/ผู้ประกอบการ ไม่อยากถูกดำเนินคดี ธุรกิจต้องเดินหน้า ต้องเสี่ยง มัดมือชก ทั่วๆที่รู้กฎหมายหมด

- ประเมินผลระดับความสำเร็จให้ 60% เนื่องจากนโยบายยังเปลี่ยนไปเปลี่ยนมา ขึ้นต้นสวย แต่ลงท้ายไม่สวย ไปๆมาเรื่องของความมั่นคง ความไม่แน่นอนของการจ้างแรงงาน

- แนวทางแก้ไขปัญหา แรงงานที่หายไปสามารถหาทดแทนภายในโควตาเดิม เนื่องจากธุรกิจต้องดำเนินต่อไป