



การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว:กรณีศึกษาจังหวัดนครพนม Management of Foreign Workers : A Case Study of Nakhon Phanom Province

บุญเลิศ โพธิ์คำ
Boonlert Phokham

Article History
Receive: June 25, 2021
Revised: March 8, 2022
Accepted: March 10, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบริบทและสถานการณ์ด้านแรงงานต่างด้าวของจังหวัดนครพนม (2554-2558) ทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาและศักยภาพการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนครพนม ศึกษาแนวทางในการเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวตะเข็บชายแดนจังหวัดนครพนมและเพื่อศึกษาเสนอแนะเชิงนโยบายในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวตะเข็บชายแดนจังหวัดนครพนม กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้ประกอบการ ประชาชนและแรงงานต่างด้าว จำนวน 380 คนและใช้การเลือกแบบเจาะจง ใช้รูปแบบการศึกษาเชิงคุณภาพเครื่องมือที่ใช้วิจัยคือ เอกสารทางวิชาการ บทความวารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย แบบสอบถาม การสนทนากลุ่ม ข้อมูลจากเว็บไซต์ ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต กฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างใช้ 2 แนวทางด้วยกัน คือ การใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง และการใช้การสนทนากลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า 1) บริบทของแรงงานต่างด้าวตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554-2558 จำนวนแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย ตั้งแต่ ปี พ.ศ.2554-2558 รวมทั้งสิ้น จำนวน 6,818 คน มากสุดเป็น สัญชาติลาว จำนวน 6,613 คน (ร้อยละ 96.66) น้อยสุด เป็นสัญชาติกัมพูชา จำนวน 91 คน (ร้อยละ 1.34) ผลกระทบการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนครพนมประกอบด้วย (1) ปัญหาทางด้านกฎหมายได้แก่ สิทธิมนุษยชนกับแรงงานต่างด้าว (2) ปัญหาทางด้านกายภาพ คือผลกระทบทางสังคม (3) สภาพปัญหาและศักยภาพการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนครพนม คือ (1) ความพร้อมกับการจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนครพนม (2) ภาพรวมของกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว (3) สวัสดิการและระบบประกันสุขภาพ (4) ความต้องการแรงงานต่างด้าว (5) แรงงานต่างด้าวของจังหวัดนครพนม สรุปปัญหาและนโยบายที่รัฐควรให้ความสำคัญใน 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการใช้แรงงานข้ามชาติ (2) ด้านความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติ (3) ด้านสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ (4) ด้านความรุนแรง การละเมิดสิทธิ ผลกระทบและการจัดระเบียบของแรงงานข้ามชาติเพื่อพัฒนาแรงงานข้ามชาติให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพของประเทศไทย 3) แนวทางในการเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ตามแนวตะเข็บชายแดนจังหวัดนครพนมจากการศึกษาวิจัยผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลแนวทางการเพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจำแนกเป็นกลุ่มหน่วยงาน ที่รับผิดชอบดังต่อไปนี้ (1) หน่วยงานที่บังคับใช้กฎหมาย (2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและสวัสดิการ (3) หน่วยงานทางการศึกษา (4) หน่วยงานด้านสาธารณสุข (5) หน่วยงานในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 4) จากการศึกษาวินิจฉัยผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวตะเข็บชายแดนจังหวัดนครพนมไว้ในส่วนข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้แล้ว

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ ; ศักยภาพ ; แรงงานต่างด้าว ; กรณีศึกษา ; จังหวัดนครพนม

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the context and situation of foreign workers in Nakhon Phanom Province (2011-2015), analyze the problems and management potential of foreign workers in Nakhon Phanom Province, study the guideline of increasing the potential of managing foreign workers along the border of Nakhon Phanom Province, and study and recommend the policies in managing foreign workers along the border of Nakhon Phanom Province. The target groups consisted of 380 people which included entrepreneurs, citizens and foreign workers using purposive selection. A qualitative study was used in this research. The research tools were academic papers, journal articles, theses, research reports, questionnaires, group discussions, information from websites, information from Internet, laws, rules, and regulations related to foreign workers. The data was collected from the sample group by using two approaches: using structured interviews, and using group discussion. The descriptive analysis was used to analyze the data. The research results showed that 1) the context of foreign workers from 2011-2015 presented that there were 6,818 legal foreign workers from 2011-2015, the highest amount was Lao which there were 6,613 people (percent 96.66) whereas the least amount was Cambodian which there were 91 people (1.34%). The impact of the entry of foreign workers in Nakhon Phanom Province consisted of (1) legal problems such as human rights and foreign workers, and (2) physical problems which was the social impact. 2) Problems and potential of managing foreign workers in Nakhon Phanom Province consisted of (1) readiness for managing foreign workers in Nakhon Phanom Province, (2) the perspective of regulations that related to foreign workers, (3) welfare and health insurance system, (4) the demand for foreign workers, and (5) foreign workers in Nakhon Phanom Province. The Summary of problems and policies that the government should focus were divided into 4 aspects: (1) the use of foreign workers, (2) the foreign workers' livelihoods, (3) the foreign workers' health, and (4) the violence, infringement, the impact and organization of foreign workers for developing foreign workers to be a quality human resource of Thailand. 3) From the study, the researcher presented guidelines for increasing the potential in managing foreign workers along the border of Nakhon Phanom Province into groups of agencies as follows; (1) law enforcement agencies, (2) rights and welfare agencies, (3) education agencies, (4) public health agencies, and (5) foreign workers management agencies. 4) From the research, the researcher has presented the policy suggestions for managing foreign workers along the border of Nakhon Phanom Province in the suggestion section for applying the research results.

Keywords : Management ; Potential ; Foreign Workers ; Case Study ; Nakhon Phanom Province

บทนำ

ปัญหาแรงงานต่างด้าวเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง ซึ่งส่วนใหญ่มาจากประเทศเพื่อนบ้านเป็นปัญหาสำคัญที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติในด้านต่างๆ อย่างกว้างขวางนำมาซึ่งปัญหาความไม่ชัดเจนที่เกี่ยวกับสถานภาพตามกฎหมาย และสิทธิของบุคคล ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิต การถูกล่วงละเมิดสิทธิ บางส่วนตกเป็นเหยื่อของขบวนการค้ามนุษย์ การก่ออาชญากรรมโดยมีสาเหตุหลักของการหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าว คือ สภาวะเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศเพื่อนบ้านไม่เอื้ออำนวย การถูกกดขี่ข่มเหงและความต้องการแสวงหาโอกาสที่ดีกว่า ในขณะที่ความเจริญทางเศรษฐกิจ และทิศทางการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศไทยสูงกว่าประเทศเพื่อนบ้านมีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมากโดยเฉพาะแรงงานระดับล่างเจ้าหน้าที่ฝ่ายความมั่นคงของรัฐหลายหน่วยงานและประชาชนทั่วไป มีความเข้าใจเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวน้อยมากและมองว่ากระแสแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ประเทศไทยเป็นจำนวนมากเป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงของชาติ และมีคำถามถึงกระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในอดีตที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันต่อเนื่องไปในอนาคต ซึ่งจะมีสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ การรวมตัวกันเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ.2558



จากการลงพื้นที่สอบถามข้อมูลต่างๆ ในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของจังหวัดนครพนมข้อมูลทั่วไปพื้นที่ชายแดนนครพนม-คำม่วน มีความยาว 174 กิโลเมตร มีจุดผ่านแดนถาวร 2 จุด ได้แก่ สะพานแห่งที่ 3 และท่าเทียบเรือเทศบาลเมืองนครพนม มีจุดผ่อนปรน 4 จุด ได้แก่ จุดผ่อนปรน อำเภอบ้านแพง อำเภอท่าอุเทน อำเภอเมือง และอำเภอธาตุพนม มีด่านประเพณีที่มีข้อตกลงระหว่างผู้นำชุมชนทั้งสองฝั่งในการเคลื่อนย้ายแรงงานในฤดูเก็บเกี่ยวในการเจรจาความร่วมมือด้านการค้าการลงทุนจะเป็นในรูปการเจรจาระหว่างเอกชนกับเอกชนและยังพบว่าสิ่งที่แขวงคำม่วนต้องการคือการลงทุน เรื่องปัจจัยพื้นฐานได้แก่โรงเรียน โรงพยาบาล เส้นทางคมนาคม ซึ่งในขณะนี้สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เน้นอุตสาหกรรมสีเขียวและมีการสร้างนิคมอุตสาหกรรมร่วมกับสาธารณรัฐประชาชนจีนฝั่งตรงข้ามอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม เน้นอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเรียกชื่อว่าเขตเศรษฐกิจจำเพาะสีเขียว (Wikipedia, 2022) ในส่วนการประสานข้อมูลกับระดับจังหวัดและผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวโดยอ้างถึงหนังสือจังหวัดนครพนมด่วนที่สุดที่ นพ.0018.1/9795 ลงวันที่ 8 สิงหาคม 2557 เรื่องสรุปยอดการลงทะเบียนแรงงานต่างด้าว ซึ่งดำเนินการตามประกาศ คสช. ฉบับที่ 70/2557 เรื่องมาตรการในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ ตั้งแต่วันที่ 31 กรกฎาคม-31 ตุลาคม 2557 แยกเป็น สัญชาติเมียนมาร์ จำนวน 26 ราย สัญชาติกัมพูชา จำนวน 33 ราย และสัญชาติลาว จำนวน 2,498 ราย รวมทั้งสิ้น 2,557 ราย

ประเภทและสถานะของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทย (Department of Employment, 2022) แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชา ที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทย ปัจจุบันมี 3 กลุ่มคือ 1) กลุ่มแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชาที่หลบหนีเข้าเมืองและได้รับการผ่อนผันให้อยู่อาศัยและทำงานชั่วคราวตามมติคณะรัฐมนตรี 2) กลุ่มแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชาที่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติ 3) กลุ่มแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชารายใหม่ที่น่าเข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU)

การทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยสามารถจำแนกได้แก่ 1) กลุ่มแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติ ลาวและกัมพูชา ที่ได้รับการผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรี จะต้องขออนุญาตทำงานกับกรมการจัดหางาน 2) กลุ่มแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชาที่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติ และได้รับการตรวจลงตราแล้ว 3) กลุ่มแรงงานต่างด้าวสัญชาติ ลาวและกัมพูชาที่น่าเข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ

การเดินทางของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย (Noiphrom, 2019) สามารถจำแนกได้ดังนี้ 1) กลุ่มแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชา ที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว 2) กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติและได้รับการตรวจลงตราไว้ในหนังสือเดินทางแล้ว สถานะจะกลายเป็นผู้เข้าเมืองโดยชอบด้วยกฎหมาย รวมทั้งกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่น่าเข้าอย่างถูกต้องตามกฎหมายตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือสามารถเดินทางได้ตามปกติโดยไม่ต้องขออนุญาตจากผู้ว่าราชการจังหวัด

จากการทบทวนข้อมูลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษา นครพนม ประเด็นที่เป็นโจทย์วิจัยได้แก่ 1) ศึกษาความต้องการแรงงานต่างด้าวของจังหวัดนครพนม 2) ศึกษาแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในจังหวัดนครพนม 3) กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง 4) สถานการณ์ปัจจุบันของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนครพนม 5) ลักษณะการเดินทางเข้ามาของแรงงานต่างด้าว 6) สภาพปัญหาที่เกิดจากแรงงานต่างด้าว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบริบทและสถานการณ์ด้านแรงงานต่างด้าวของจังหวัดนครพนม (2554-2558)
2. เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและศักยภาพการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนครพนม
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวตะเข็บชายแดนจังหวัดนครพนม
4. เพื่อศึกษาเสนอแนะเชิงนโยบายในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวตะเข็บชายแดนจังหวัดนครพนม

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสารทางวิชาการ บทความวารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย แบบสอบถาม การสนทนากลุ่ม ข้อมูลจากเว็บไซต์ ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวเพื่อเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยและเป็นข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

หลักการและแนวคิดสิทธิมนุษยชน

สิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิของมนุษย์ทุกคนบนโลกที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดและเป็นสากล ไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ ชนชาติ ประเทศ เพศ ศิพพรณ ภาษา ศาสนา วัฒนธรรม สติ ปัญญา ความสามารถ ฐานะทางเศรษฐกิจ ที่จะดำเนินชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี มีอิสระ เสรีภาพ เสมอภาค มีชีวิตที่ดี มีสิทธิแสวงหาวัตถุประสงค์ที่พึงปรารถนาได้ ได้รับการยอมรับจากสังคมและการปฏิบัติจากรัฐอย่างเหมาะสม “สิทธิมนุษยชน” ซึ่งเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดและอยู่เหนือกฎหมายและอำนาจใดๆ ของรัฐทุกรัฐ สิทธิเหล่านี้ได้แก่ สิทธิในชีวิต ห้ามฆ่าหรือทำร้ายต่อชีวิต ห้ามการทรมาน ห้ามการข่มขืน ห้ามทรมานอย่างโหดร้าย คนทุกคนมีสิทธิในความเชื่อมนธรรมหรือลัทธิทางศาสนา มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและแสดงออก สิทธิมนุษยชนเหล่านี้ไม่ต้องมีกฎหมายมารองรับ สิทธิเหล่านี้ก็ดำรงอยู่ เช่นแม้ไม่มีกฎหมายบัญญัติว่าการฆ่าคนเป็นความผิดตามกฎหมายแต่คนทุกคนสำนึกได้เองว่าการฆ่าคนนั้นเป็นสิ่งต้องห้ามเป็นบาปในทางศาสนา (Department of Public Relations, 2022) ในส่วนเรื่องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์หมายถึง คุณค่าของมนุษย์ที่มีความเกี่ยวข้องหรือขึ้นอยู่กับความเป็นมนุษย์โดยในฐานมนุษย์ทุกคนได้รับคุณค่าความเป็นมนุษย์โดยไม่ต้องคำนึงถึงเพศ เชื้อชาติ ศาสนา วัย ฐานะ หรือยศฐาบรรดาศักดิ์ ฐานะทางเศรษฐกิจ บทบาททางสังคม การดำรงตำแหน่งทางสังคมเป็นต้นในการละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์นั้นหมายถึงการเหยียดหยาม ลดทอน หรือการปฏิบัติต่อคนเหมือนไม่ใช่มนุษย์หรือลดฐานะมนุษย์เป็นเพียงวัตถุสิ่งของ เช่นการพุดจาของข้าราชการต่อชาวบ้านที่มาติดต่อราชการด้วยคำหยาบคาย ดูถูกเขาโง่ไม่รู้เรื่องก็ถือว่าเป็นการละเมิดศักดิ์ศรี (Ratthaamrit et al., 2001) ความเป็นมนุษย์ของชาวบ้านคนนั้น

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นที่สำคัญ

แนวคิดในการอธิบายมูลเหตุแห่งการเข้ามาหางานทำของผู้ลักลอบหนีเข้าเมืองว่าลักษณะการอพยพของประชากรตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบันได้แบ่งออกเป็น 5 ลักษณะ (Siemphakdi, 2022) คือ 1) การอพยพแบบดั้งเดิม (Primitive Migration) เป็นการอพยพย้ายถิ่นของชนในอดีต เป็นการย้ายถิ่นที่อยู่เพื่อการดำรงชีวิตรอด ปัจจุบันการอพยพจากชนบทเข้าสู่เมืองเพื่อแสวงหาวิถีการดำเนินชีวิตแบบใหม่ก็ถือว่าอยู่ในลักษณะนี้ 2) การอพยพย้ายถิ่นโดยถูกบังคับ (Forced Migration) อาจจะถูกบังคับโดยรัฐบาลหรือผู้มีอิทธิพลบางกลุ่ม 3) การอพยพโดยถูกบีบคั้น (Impelled Migration) เป็นการบีบคั้นหรือกระตุ้นให้อพยพแต่ผู้ที่ถูกบีบคั้นยังมีสิทธิในการตัดสินใจว่าจะอยู่หรือจะไป 4) การอพยพโดยเสรี (Free Migration) เป็นการอพยพของปัจเจกชนโดยเสรี อาจเกิดจากแรงจูงใจจากภายนอกเช่นโดยตำแหน่งงาน รายได้หรือเพื่อผจญภัย 5) การอพยพแบบชนจำนวนมาก (Mass Migration) สืบเนื่องมาจากการอพยพ โดยเสรีซึ่งย้ายถิ่นเข้าไปบุกเบิกหรือผจญภัยในถิ่นที่อยู่ใหม่จึงให้คนจำนวนมากย้ายถิ่นตามในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาได้เกิดกระบวนการที่สามประการที่มีความสำคัญต่อแนวคิดทฤษฎีการย้ายถิ่นได้แก่ 1) แนวคิดด้านเศรษฐศาสตร์คลาสสิกใหม่เกี่ยวกับดุลยภาพด้านเศรษฐกิจ ได้รับแนวคิดจากกลุ่มทฤษฎีทางภูมิศาสตร์โดยเชื่อว่าการย้ายถิ่น มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 ประการ (Office of Foreign Workers Administration, 2010) คือปัจจัยผลักดันอันได้แก่ความยากจน การขาดแคลนที่ดิน การเพิ่มของประชากรในประเทศต้นทาง และปัจจัยดึงดูดอันได้แก่ โอกาสในการทำงานเพื่อหารายได้ ความเจริญรุ่งเรืองทันสมัยของประเทศผู้รับ 2) แนวคิดเชิงโครงสร้างที่มองย้อนประวัติศาสตร์ มองว่าปัญหาการย้ายถิ่นเกิดจากโครงสร้างทางทรัพยากรและพลังงานภายในประเทศแตกต่างกันความไม่เท่าเทียมกันของการกระจายตัวทางเศรษฐกิจและการเมืองทำให้โอกาสที่จะมีทางเลือกได้อย่างอิสระจึงไม่เกิดขึ้น 3) แนวคิดเชิงระบบการย้ายถิ่น เป็นการรวมกลุ่มประเทศที่อยู่ในกระแสของผู้ย้ายถิ่นสูงอาจประกอบด้วยประเทศตั้งแต่ 2 ประเทศขึ้นไป มีการวิเคราะห์ภาพการย้ายถิ่นทั้งกลุ่มประเทศ เช่นการวิเคราะห์การย้ายถิ่นภูมิภาคแปซิฟิกใต้ ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยจะวิเคราะห์ในทุกมิติของความสัมพันธ์ระหว่างกระแสการไหลของคน และกระแสทุนสินค้าและเทคโนโลยี มีการเชื่อมโยงทั้งทางประวัติศาสตร์ แนวคิดระบบการย้ายถิ่น (Wongboonsin, 2009) จะทำให้เข้าใจระบบการไหลเวียนของประชากรการย้ายถิ่นย่อมส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ ด้วย เกิดความเชื่อมโยงระหว่างพื้นที่ย้ายเข้าและย้ายออกในประชากรทรัพยากรทางเศรษฐกิจค่านิยมของสังคมและการไหลเวียนของวัฒนธรรมแนวคิดระบบการย้ายถิ่นยังรวมถึงปฏิสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างในระดับมหภาคและระดับจุลภาค



กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว

1. ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 พ.ศ.2515 ในส่วนที่ว่าด้วยคนต่างด้าวประเภทตลอดชีพ (Ministry of Labor, 2022b) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 มาตรา 43 มีสาระสำคัญว่าใบอนุญาตทำงานที่ออกให้ตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ.2515 ให้ใช้ต่อไปได้ตราเท่าที่ใบอนุญาตยังไม่สิ้นอายุและผู้รับใบอนุญาตยังทำงานที่ได้รับอนุญาตนั้น และมาตรา 46 กำหนดว่าบรรดาพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง และประกาศหรือคำสั่งของรัฐมนตรีหรืออธิบดี หรือใบอนุญาตซึ่งออกหรือสั่งโดยอาศัยอำนาจตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 ให้ใช้บังคับต่อไปและให้ถือเสมือนเป็นพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง และประกาศหรือคำสั่งของรัฐมนตรีหรืออธิบดี หรือใบอนุญาตที่ออกตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 ตามบทเฉพาะกาลของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 พ.ศ.2515 กรณี ข้อ 10 (1) คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและทำงานอยู่ก่อนวันที่ 13 ธันวาคม 2515 สามารถใช้ใบอนุญาตทำงานได้ตลอดชีวิตของคนต่างด้าวนั้น เว้นแต่คนต่างด้าวจะเปลี่ยนอาชีพใหม่ การขอเปลี่ยนหรือเพิ่มสถานที่ทำงานหรือท้องที่การทำงานให้ใช้แบบคำร้องของการเปลี่ยนแปลงรายการ ตท. 6 (ใบแทนใบอนุญาตทำงาน) ตท. 7 (การเปลี่ยนหรือเพิ่มสถานที่ทำงานหรือท้องที่การทำงาน) ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521

2. พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 (Office of the Council of State, 2022) เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือโดยที่ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ.2515 มีหลักการใช้บังคับเฉพาะคนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักร ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเท่านั้นส่วนคนต่างด้าวบางประเภทที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่มีหลักฐานการได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง เช่น ญวนอพยพ เป็นต้น ไม่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายนี้และปัจจุบันบุคคลเหล่านี้ได้มาประกอบอาชีพหรือทำงานอยู่ในท้องที่จังหวัดต่างๆ โดยเสรีทำให้ดูเหมือนว่าเป็นผู้มีสิทธิเหมือนคนต่างด้าวอื่นๆ นอกจากนี้ถ้อยคำในประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 หลายแห่งไม่ชัดเจนทำให้เกิดเป็นปัญหาขัดข้องในทางปฏิบัติอยู่หลายเรื่องจึงจำต้องแก้ไขปรับปรุงเสียใหม่ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

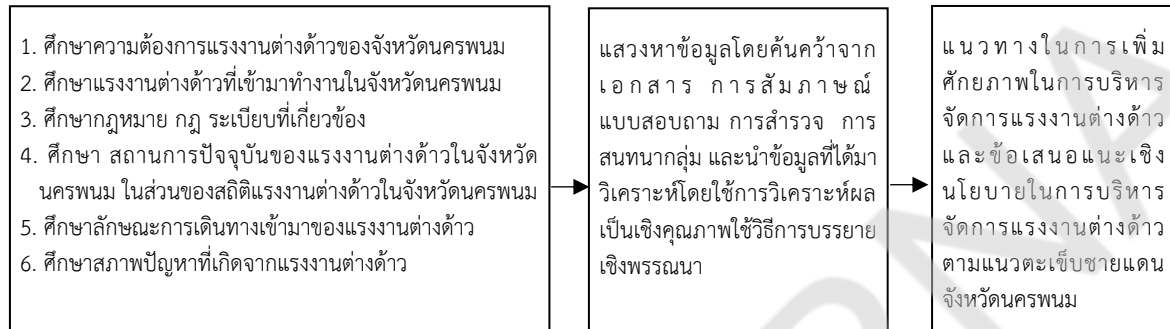
3. พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2544 (Office of the Council of State, 2022)

4. พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 (Office of the Council of State, 2022) เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 ไม่สอดคล้องกับลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานในระบบเศรษฐกิจโลกในปัจจุบันโดยมีหลักสำคัญประกอบด้วยเนื้อหา 6 หมวด ได้แก่ หมวด 1 ว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว หมวด 2 ว่าด้วยกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรหมวด 3 ว่าด้วยคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าวมหาวิทยาลัย 4 ว่าด้วยคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว หมวด 5 ว่าด้วยการกำกับดูแล หมวด 6 บทกำหนดโทษและมีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา 29 ประกอบกับมาตรา 32 มาตรา 33 มาตรา 34 และมาตรา 43 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย 5) พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 (Office of the Council of State, 2022) มีสาระสำคัญเป็นการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวเป็นไปอย่างมีระบบ และมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดหลักเกณฑ์การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศและการทำงาน ของคนต่างด้าว และให้มีคณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวซึ่งมีอำนาจกำหนดนโยบายและกำกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งพระราชกำหนดนี้มีบทบัญญัติ บางประการที่มีผลเป็นการจำกัดสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกายของบุคคล เสรีภาพในเคหสถาน ของบุคคล เสรีภาพของบุคคลในการเขียน การพิมพ์ และการโฆษณา สิทธิในทรัพย์สินของบุคคล และเสรีภาพของบุคคลในการประกอบอาชีพ โดยมีการจำกัดสิทธิและเสรีภาพเพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ ในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวให้เป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้วางกรอบแนวคิดการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาจังหวัดนครพนมประกอบด้วย 1) ศึกษาความต้องการแรงงานต่างด้าวของจังหวัดนครพนม 2) ศึกษาแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในจังหวัดนครพนม 3) กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง 4) สถานการณ์ปัจจุบันของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนครพนมในส่วนของสถิติแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนครพนม 5) ลักษณะการเดินทางเข้ามาของแรงงานต่างด้าว 6) สภาพปัญหาที่เกิดจากแรงงานต่างด้าว (Sornsri, 2022) ที่เกี่ยวข้องดังภาพที่ 1

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาจังหวัดนครพนม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารจัดการที่ดีของหน่วยงานภาครัฐทำให้เพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวตะเข็บชายแดนจังหวัดนครพนม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยได้วิเคราะห์สังเคราะห์และเรียบเรียงรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยประกอบด้วย 1) การศึกษาบริบทและสถานการณ์ด้านแรงงานต่างด้าวของจังหวัดนครพนม (2554-2558) 2) การวิเคราะห์สภาพปัญหาและศักยภาพการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนครพนม 3) การศึกษาแนวทางในการเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวตะเข็บชายแดนจังหวัดนครพนมและ 4) จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวตะเข็บชายแดนจังหวัดนครพนม โดยศึกษาจากเอกสารตำราทางวิชาการ งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องและจากการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม ผู้ประกอบการในจังหวัดนครพนมประชาชนและแรงงานต่างด้าว นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลการศึกษา มาสังเคราะห์สภาพปัญหาในการบริหารจัดการเพื่อสรุปผลในการเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวตะเข็บชายแดนจังหวัดนครพนมและจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวตะเข็บชายแดนจังหวัดนครพนม

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายการวิจัยครั้งนี้เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 380 คน โดยแบ่งเป็น ผู้ประกอบการในเขตเทศบาลตำบลเวินพระบาท จำนวน 74 คน และในเขตเทศบาลเมืองนครพนม จำนวน 52 ราย แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานที่ขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 64 คน ประชาชนแบ่งเป็นประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเวินพระบาท หมู่ 1 บ้านยางนกเหาะ หมู่ 2 และบ้านเชียงยืน หมู่ 4 จำนวน 61 คน และประชาชนในเขตเทศบาลเมืองนครพนม ได้แก่ ชุมชนวัดศรีเทพประดิษฐาราม ชุมชนวัดโสภาส และชุมชนวัดอรุณญิกาวาส จำนวน 181 คน การเลือกกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวข้างต้นมีเหตุผลว่ากลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงกับปัญหาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาจังหวัดนครพนม



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาจังหวัดนครพนมซึ่งผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คนที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานต่างด้าวและนักวิชาการด้านวิจัยแล้วนำไปใช้ในการสัมภาษณ์ กับกลุ่มเป้าหมายผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์โดยกำหนดข้อคำถามมาจากปัญหาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาจังหวัดนครพนมผู้ให้สัมภาษณ์เลือกจากกลุ่มเป้าหมายใน 380 คน โดยแบ่งเป็น ผู้ประกอบการในเขตเทศบาลตำบลเวินพระบาท จำนวน 74 คน และในเขตเทศบาลเมืองนครพนม จำนวน 52 ราย แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานที่ขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 64 คน ประชาชนแบ่งเป็น ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเวินพระบาท หมู่ 1 บ้านยางนกเหาะ หมู่ 2 และบ้านเชียงยืน หมู่ 4 จำนวน 61 คน และประชาชนในเขตเทศบาลเมืองนครพนม ได้แก่ ชุมชนวัดศรีเทพประดิษฐาราม ชุมชนวัดโอกาส และชุมชนวัดอรัญญิกาวาส จำนวน 181 คนประกอบด้วยประเด็นคำถามที่แยกเป็น 3 ฉบับ ฉบับที่ 1 ประเด็นคำถามสำหรับผู้ประกอบการประกอบด้วยความต้องการแรงงานและการจ้างงานแรงงานต่างด้าว ฉบับที่ 2 ประเด็นคำถามสำหรับประชาชนประกอบด้วยความต้องการแรงงานและการจ้างงานแรงงานต่างด้าว ฉบับที่ 3 ประเด็นคำถามสำหรับแรงงานต่างด้าวประกอบด้วย 1) สาเหตุการเข้ามาทำงานในเมืองไทย 2) สภาพความเป็นอยู่ 3) ประเภทและลักษณะงานที่ทำ 4) ลักษณะการเดินทางเข้ามาของแรงงานต่างด้าว 5) การเข้ามาทำงานในเมืองไทย เคยประสบปัญหาอะไรบ้าง 6) ท่านแก้ไขปัญหาอย่างไร 7) ท่านได้รับการดูแลจากหน่วยงานภาครัฐอะไรบ้าง 8) ท่านได้รับสวัสดิการอะไรบ้าง

2. การสนทนากลุ่ม (Focus Group) กลุ่มเป้าหมาย ผู้ประกอบการ แรงงานต่างด้าว ประชาชนและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องเช่นสำนักงานจัดหางานจังหวัด ตำรวจ หน่วยรักษาความสงบตามลำแม่น้ำโขงเป็นต้นที่ จำนวน 20 คน เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันอย่างมีประสิทธิภาพประเด็นในการสนทนากลุ่มได้แก่ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว การเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวตะเข็บชายแดนจังหวัดนครพนม และจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวตะเข็บชายแดนจังหวัดนครพนม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขั้นรวบรวมข้อมูลรวบรวมข้อมูลจากเอกสารตำราทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ทั้งที่เป็นเอกสารและการค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ตโดยสืบค้นจากหลายแหล่งข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบและเลือกที่มีความน่าเชื่อถือ ข้อมูลจากการลงพื้นที่ภาคสนามใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างผู้วิจัยสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายโดยใช้เครื่องมือวิจัยคือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างใช้ระยะเวลาดำเนินการ 4 เดือนตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์-พฤษภาคม พ.ศ.2560 ใช้การจดบันทึกทุกครั้งและใช้การสนทนากลุ่มในการบันทึกข้อมูลใช้การจดบันทึกแล้วมาสรุปประเด็น

2. ขั้นตอนความข้อมูลผู้วิจัยศึกษารายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งจากเอกสารตำราทางวิชาการงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลภาคสนามแล้วนำมาเรียบเรียงและบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลจากเอกสารพบว่าประเด็นการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาจังหวัดนครพนมประกอบด้วยบุคคล 4 กลุ่ม 1. ผู้ประกอบการ ประชาชนทั่วไป แรงงานต่างด้าวและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องโดยมีประเด็นในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ 1) บริบทของแรงงานต่างด้าวจากอดีตถึงปัจจุบันในจังหวัดนครพนม (2554-2558) 2) ความพร้อมกับการจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนครพนม 3) ภาพรวมของกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว 4) บริบทของนายจ้าง (สวัสดิการและระบบประกันสุขภาพ) 5) บริบทความต้องการแรงงานต่างด้าว 6) บริบทแรงงานต่างด้าวของจังหวัดนครพนม

2. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้หน่วยงานที่บังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวให้มีการกำกับตรวจสอบอย่างเคร่งครัดเมื่อมีการกระทำความผิดให้บังคับใช้กฎหมายอย่างเด็ดขาดเพื่อเป็นแบบอย่างจะได้ไม่มีการกระทำความผิด

3. ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มกลุ่มเป้าหมาย ผู้ประกอบการ แรงงานต่างด้าว ประชาชนและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องเช่นสำนักงานจัดหางานจังหวัด ตำรวจ หน่วยรักษาความสงบตามลำแม่น้ำโขงเป็นต้น จำนวน 20 คน เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันอย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นในการสนทนากลุ่มได้แก่ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว การเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวตะเข็บชายแดนจังหวัดนครพนมและจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวตะเข็บชายแดนจังหวัดนครพนม เป็นไปในทิศทางเดียวกันว่า

หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องทุกองค์กรต้องบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวอย่างเคร่งครัดเพื่อเป็นแบบอย่างจะได้ไม่มีการกระทำผิด

ผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

1. บริบทของแรงงานต่างด้าวจากอดีตถึงปัจจุบันในจังหวัดนครพนม (5 ปี) สรุปดังนี้ 1) บริบทแรงงานต่างด้าว (2554-2558) จำนวนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา) ที่ได้รับอนุญาตตามมติ ครม. ปี 2554-2558 และที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานตามประกาศ คสช. พ.ศ.2557-พ.ศ.2558 มีจำนวนทั้งสิ้น 6,613 คน โดยมีสัญชาติลาวเข้ามาทำงานมากที่สุด รองลงมาคือสัญชาติพม่า จำนวน 114 คน และสัญชาติกัมพูชา จำนวน 91 คน และเมื่อเปรียบเทียบจำนวนแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย (ยกเว้นประเภทตลอดชีพ) จำแนกตามสัญชาติ ที่เข้ามาทำงานในจังหวัดนครพนม พบว่า จำนวนแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย ตั้งแต่ ปี พ.ศ.2554-พ.ศ.2558 รวมทั้งสิ้น จำนวน 6,818 คน มากสุดเป็นสัญชาติลาว จำนวน 6,613 คน (ร้อยละ 96.66) น้อยสุด เป็นสัญชาติกัมพูชา จำนวน 91 คน (ร้อยละ 1.34) 2) ผลกระทบของการหลั่งไหลของแรงงานต่างด้าวจังหวัดนครพนมประกอบด้วย (1) ปัญหาทางด้านกฎหมายได้แก่ ปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนกับแรงงานต่างด้าว เช่น การใช้แรงงานเด็ก ด้านการจัดสวัสดิการ ด้านการค้ำนุชย์ ปัญหาด้านกฎหมายความมั่นคงเช่นการลักลอบหลบหนีเข้าเมือง ปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรมและปัญหาการบังคับใช้กฎหมายไม่เข้มงวดเป็นต้น (2) ปัญหาทางด้านกายภาพ ได้แก่ ผลกระทบทางสังคม ปัญหาด้านอาชญากรรมและยาเสพติด ผลกระทบทางด้านสาธารณสุข และผลกระทบด้านความมั่นคงสอดคล้องกับ Khamthongkaew et al (2022) เรื่องปัญหาและจัดการแรงงานต่างด้าว : ในช่วงการแพร่ระบาด โควิด-19 กรณีศึกษา เทศบาลตำบลบางชะแยง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยสรุป 1) สถานการณ์ของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยปัจจุบันได้แก่ (1) แรงงานต่างด้าวมีการลักลอบเข้าเมืองมากขึ้น (2) การเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย (3) การจ้างค่าแรงถูก (4) การละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดกับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และ (5) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีบทบาทในการปฏิบัติตามกฎหมาย 2) ปัญหาแรงงานต่างด้าวในช่วงแพร่ระบาดของโควิด 19 ได้แก่ (1) ปัญหาที่อยู่อาศัยแออัด และการเคลื่อนย้ายแรงงาน (2) การจับกุม แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายค่อนข้างมีปัญหา (3) ปัญหาอาชญากรรมมักเกิดในกลุ่มของแรงงานต่างด้าวกันเอง

2. วิเคราะห์สภาพปัญหาและศักยภาพการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนครพนม

2.1 ความพร้อมกับการจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนครพนมสรุปดังนี้ (1) ความพร้อมในการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (ONE STOP SERVICE) ของจังหวัดนครพนม ซึ่งปฏิบัติตามประกาศ คณะรักษาความสงบแห่งชาติฉบับที่ 70/2557 เรื่อง มาตรการชั่วคราวในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ำนุชย์ ลงวันที่ 25 มิถุนายน พุทธศักราช 2557และมติคณะรัฐมนตรีวันอังคารที่ 23 กุมภาพันธ์ 2559 โดยจัดตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จบริเวณสะพานมิตรภาพไทยลาวแห่งที่ 3 (2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนครพนมประกอบด้วย 1. หน่วยงานที่บังคับใช้กฎหมายได้แก่ หน่วยเฝ้ารักษาความสงบเรียบร้อยตามลำแม่น้ำโขง ตำรวจภูธรจังหวัด ปกครองจังหวัด 2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและสวัสดิการได้แก่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดโดยคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวเทียบเท่ากับแรงงานไทยทั้งด้านค่าแรงขั้นต่ำวันหยุด วันลา ตาม พรบ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 3. หน่วยงานทางการศึกษาได้แก่สถาบันการศึกษาด้านอาชีวศึกษาและมหาวิทยาลัยนครพนมในการผลิตแรงงานให้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการและยกระดับฝีมือของแรงงาน 4. หน่วยงานด้านสาธารณสุขได้แก่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม โรงพยาบาลนครพนมและด่านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศหน้าที่ในส่วนของการตรวจสอบสุขภาพและการเฝ้าระวังโรคติดต่อ 5. หน่วยงานในการบริหารจัดการที่เป็นหน่วยงานหลักได้แก่สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครพนมสอดคล้องกับ Supatanporn et al (2018) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง การเข้าออกของแรงงาน การขาดแคลนแรงงานไทย กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวและสภาพแรงงานที่มีผลต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดชลบุรีโดยสรุปการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวขึ้นอยู่กับกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวและสภาพแรงงาน

2.2 ภาพรวมของกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวสรุปดังนี้ (1) กฎหมายที่มีอยู่เพียงพอหรือไม่จากการศึกษาภาพรวมของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวนอกเหนือจากกฎหมายหลักได้แก่พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 จะได้เห็นพัฒนาการของกฎหมายที่รองรับการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวเป็นระยะๆ และเห็นภาพที่ชัดเจนในการแก้ไขปัญหาคุณคณาธิรักษาความสงบแห่งชาติที่ชัดเจนที่สุดได้แก่ประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติในการแก้ไขปัญหาโดยออกประกาศดังนี้ 1. มติคณะรัฐมนตรีวันอังคารที่ 23 กุมภาพันธ์ 2559 คณะรัฐมนตรีมีมติรับทราบและ



เห็นชอบตามที่กระทรวงแรงงาน 2. ประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 118/2557 เรื่อง การกำหนดมาตรการชั่วคราวเพิ่มเติมในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ 3. ประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 117/2557 เรื่อง การจัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (ONE STOP SERVICE) เพิ่มเติม 4. ประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 94/2557 เรื่อง การจัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (ONE STOP SERVICE) เพิ่มเติม 5. ประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 90/2557 เรื่อง การจัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (ONE STOP SERVICE) เพิ่มเติม 6. ประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 77/2557 เรื่อง การจัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (ONE STOP SERVICE) เพิ่มเติม และ มาตรการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวที่ทำงานเรือประมงในจังหวัดที่มีพื้นที่ติดทะเล 7. ประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 70/2557 เรื่อง มาตรการชั่วคราวในการแก้ไขปัญหาแรงงานและการค้ามนุษย์ 8. ประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 68/2557 เรื่อง มาตรการเร่งด่วนในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว ระยะที่ 1 เป็นการชั่วคราว 9. ประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 67/2557 เรื่อง มาตรการชั่วคราวในการดำเนินการต่อแรงงานต่างด้าว (2) ปัญหาด้านกฎหมายของแรงงานต่างด้าวคืออะไร ปัญหาหรือจุดอ่อนทางกฎหมาย จากการศึกษาของคณะผู้วิจัยพบว่ามาตรการต่าง ๆ นั้นค่อนข้างมีความสมบูรณ์เพียงพอ ณ ปัจจุบันแต่ในส่วนการบังคับใช้กฎหมาย ของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวยังขาดความเคร่งครัดเอาใจจริงเอาใจ และ การบังคับใช้กฎหมาย ยังมีข้อจำกัดในเรื่องของอำนาจการบังคับใช้กฎหมายที่คาบเกี่ยวซึ่งกันและกันในทางทฤษฎีมีหน่วยงานระดับจังหวัด ระดับประเทศมีการตั้งหน่วยงานประสานความร่วมมือกันแต่ในการปฏิบัติงานจริงยังขาดการประสานความร่วมมืออย่างจริงจัง สอดคล้องกับ Nusawat (2019) เรื่องปัญหาและอุปสรรคของแรงงานต่างด้าวกิจการอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านนโยบายของรัฐบาลไทยในเรื่องของการไร้สัญชาติส่งผลต่อแรงงานต่างด้าวในกิจการอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ 2) ปัญหาและอุปสรรคด้านเศรษฐกิจไปในทิศทางเดียวกันในเรื่องของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามา ประเทศไทย มาแบบผิดกฎหมายซึ่งส่งผลต่อด้านเศรษฐกิจไทยในกิจกรรมอุตสาหกรรมขนาดเล็กวิธีแนวทางแก้ไขคือผลักดัน ให้ไปขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อรับสิทธิพิเศษ 3) ปัญหาและอุปสรรคด้านกฎหมายไปในทิศทางเดียวกันในเรื่อง ของการไร้สัญชาติส่งผลต่อแรงงานต่างด้าวในกิจการอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ

2.3 สวัสดิการและระบบประกันสุขภาพ สวัสดิการและระบบประกันสุขภาพของแรงงานต่างด้าวได้มีการ พัฒนาการขึ้นอย่างต่อเนื่องเห็นได้จากการมีนโยบายของรัฐในส่วนประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การตรวจสุขภาพ และประกันสุขภาพคนต่างด้าว หลบหนี เข้าเมือง (สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา) ลงวันที่ 15 มีนาคม 2556 ประกอบกับมติ คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2556 มีภารกิจในการดำเนินการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพคนต่างด้าวสัญชาติ เมียนมาร์ ลาว และกัมพูชาแต่ในส่วนประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การตรวจสุขภาพและประเมินสุขภาพคนต่างด้าว ลงวันที่ 30 มีนาคม 2558 ประกอบกับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2556 อนุมัติให้กระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานหลักในการให้การดูแลทางการแพทย์และสาธารณสุขแก่คนต่างด้าวทั้งหมดที่ไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคม ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยคนต่างด้าวทุกคน ต้องมีหลักประกันสุขภาพ สอดคล้องกับ Busabaolai et al (2018) เรื่องการศึกษาทบทวนชุดสิทธิประโยชน์ภายใต้บัตรประกันสุขภาพคนต่างด้าวของกระทรวงสาธารณสุขโดยสรุปพบว่า มีแรงงานต่างด้าวจำนวนน้อยที่เข้าสู่ระบบประกันสังคมเมื่อเทียบกับจำนวนแรงงานต่างด้าวทั้งหมด ดังนั้นกระทรวง สาธารณสุขจึงได้ออกมาตรการและแนวทางการดำเนินงานตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้อยู่ในระบบ ประกันสังคม ในปี พ.ศ.2544 เป็นปีแรก

2.4 ความต้องการแรงงานต่างด้าว การวิจัยส่วนนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง (Structured Interview) จากกลุ่มตัวอย่างแยกเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 74 คน และประชาชนทั่วไป/หน่วยงาน จำนวน 242 คน เพื่อศึกษาความต้องการของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนครพนม โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้การแสดงความ คิดเห็นของสถานประกอบการ ต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่า สถานประกอบการ มีความต้องการที่จะจ้างงาน แรงงานต่างด้าว คิดเป็นร้อยละ 81.1 หากจ้างแรงงานต่างด้าวสถานประกอบการ มีความประสงค์จ้างแรงงานจากประเทศ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว คิดเป็นร้อยละ 100 และที่ผ่านมา เคยจ้างแรงงานต่างด้าว คิดเป็นร้อยละ 66.2 ภาคบริการส่วนใหญ่ต้องการจ้างแรงงานที่เข้ามาอย่างถูกกฎหมาย เพื่อป้องกันปัญหาด้านอื่นๆ ทั้งทางด้านกฎหมาย ด้านความปลอดภัย ด้านอาชญากรรมที่อาจเกิดขึ้นได้

นายจ้างประเภทเกษตรกรรมก็มีความต้องการแรงงานภาคเกษตร พอสมควรทั้งนี้ด้วยเหตุผลที่ได้กล่าวมาข้างต้น แล้วนั้น ภาคเกษตรกรรมยังมองว่าในช่วงฤดูเกษตรกรรม แรงงานไทยก็จะขาดแคลน ค่าแรงจึงสูง เช่น ช่วงทำนา ค่าแรงไทยประมาณ 400-600 บาท จึงส่งผลให้นายจ้างหันไปจ้างแรงงานต่างด้าว ค่าแรงเริ่มที่ประมาณ 100-350 บาท แล้วแต่ประเภทการจ้างงานส่วนใหญ่เกษตรกรจะจ้างแรงงานที่ถูกกฎหมายมาทำงาน ส่วนงานลักษณะรายวันหรือเวลาไม่มาก มักจะเป็นแรงงานไม่ถูกกฎหมาย ไปเช้า เย็นกลับ หลังจากที่ยื่นทะเบียนแล้วปัญหาที่นายจ้างมักจะประสบ เช่น แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานระดับผู้ใช้แรงงาน ยังขาดความเชี่ยวชาญในการทำงาน ปัญหาความขัดแย้งในกลุ่มแรงงาน ปัญหาการขึ้นทะเบียนที่ยังมีหลายขั้นตอน ใช้เวลา ค่าใช้จ่ายสูง เป็นต้น สอดคล้องกับ Prasomthong (2019) เรื่องการขาดแคลนแรงงานและความต้องการแรงงานต่างด้าวกลุ่มประเทศอาเซียนของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดภูเก็ตโดยสรุปสถานการณ์การขาดแคลนแรงงานพบว่าสถานประกอบการธุรกิจโรงแรมในจังหวัดภูเก็ตมีสถานะ ขาดแคลนแรงงานทุกแห่ง กระจายไปยังแผนกต่างๆ และมากที่สุดคือแผนกต้อนรับส่วนหน้า รองลงมาคือ แผนกบริการอาหารและเครื่องดื่ม สาเหตุหลักของการขาดแคลนคือผู้มาสมัครงานมีคุณสมบัติไม่ตรงตามที่ต้องการ

2.5 แรงงานต่างด้าวของจังหวัดนครพนม การวิจัยส่วนนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง (Structured Interview) จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 64 คน จากการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานต่างด้าวเกี่ยวกับบริบทแรงงานต่างด้าว ประเด็น สาเหตุการเข้ามาทำงาน สภาพความเป็นอยู่ ประเภทและลักษณะงาน ลักษณะการเดินทางเข้ามาของแรงงานต่างด้าวและสภาพปัญหาที่แรงงานต่างด้าวประสบพบว่าสาเหตุการเข้ามาทำงานในจังหวัดนครพนม ของแรงงานมีหลากหลายประเด็น เช่น ต้องการมาหางานทำ อยากมีอาชีพ ต้องการหาเงินช่วยครอบครัว สวัสดิการดีมาทำงานตามญาติพี่น้องทางานง่ายมีโอกาสในการทำงานมากกว่าประเทศของตนเองมีความปลอดภัยในการดำรงชีวิตมีการดูแลเรื่องรักษาพยาบาลจากภาครัฐของไทยบริบทแรงงานต่างด้าวแยกตามประเด็นดังนี้ 1) สภาพความเป็นอยู่ ในขณะที่เข้ามาทำงานในจังหวัดนครพนม ส่วนใหญ่แรงงานที่ทำงานเป็นรายเดือน อยู่ประจำ ระยะเวลา 2) ลักษณะงานที่ทำ แบ่งเป็นลักษณะงานที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน คือ ภาคการเกษตร เช่น ทำนาทำไร่/ทำสวน ปศุสัตว์ ประมง เป็นต้นและภาคบริการ เช่น ที่พัก/โรงแรม/รีสอร์ท ร้านเสริมสวย ร้านอาหาร ผู้ดูแลผู้สูงอายุ รับจ้างทั่วไป ร้านค้าปลีก/ส่ง อยู่ซ่อมรถ เป็นต้น 3) ลักษณะการเดินทางเข้ามาของแรงงานต่างด้าว มีอยู่หลากหลายช่องทาง กรณีแรงงานถูกต้องตามกฎหมายใช้การเดินทางเข้ามาผ่านด่านจุดตรวจสะพานมิตรภาพแห่งที่ 3 และผ่านด่านจุดตรวจท่าเทียบเรือเทศบาลเมืองนครพนม มีวีซ่าเข้าประเทศไทย บ้างก็ใช้พาสปอร์ต ส่วนแรงงานอีกกลุ่มที่ใช้การเข้ามาทางด่านประเพณี มักจะเข้ามาทำงานเฉพาะช่วงฤดูการทำเกษตร ใช้วิธีไปเช้า เย็นกลับ รวมทั้งมีการลักลอบเข้าเมืองโดยใช้เรือเล็ก ทั้งนี้ เนื่องจากภูมิประเทศจังหวัดนครพนม มีแม่น้ำโขงเป็นแนวกั้นเขตแดนระหว่างประเทศ จึงเหมาะในการใช้เรือในการลักลอบเข้าเมืองโดยง่าย 4) สภาพปัญหาที่แรงงานต่างด้าวประสบ ขณะมาทำงานในจังหวัดนครพนม ปัญหาถูกนายจ้างล่อลวงในกรณีลักลอบเข้าเมือง ถูกเรียกค่าใช้จ่ายแล้วแต่กรณี ตั้งแต่หลักพันถึงหลักหมื่นบาท ทำให้แรงงานกลุ่มนี้มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อนายจ้างไทย ปัญหาการขึ้นทะเบียนที่มีหลายขั้นตอนใช้เวลาค่อนข้างมาก ค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง สอดคล้องกับ Thongpan (2020) เรื่องสภาพปัญหาและข้อเสนอเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย: ผลจากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติโดยสรุปปัญหา และนโยบายที่รัฐควรให้ความสำคัญใน 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการใช้แรงงานข้ามชาติ (2) ด้านความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติ (3) ด้านสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ (4) ด้านความรุนแรง การละเมิดสิทธิ ผลกระทบและการจัดระเบียบของแรงงานข้ามชาติเพื่อพัฒนาแรงงานข้ามชาติ ให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพของประเทศไทย

3. แนวทางในการเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวตะเข็บชายแดนจังหวัดนครพนมต่างด้าว จากการศึกษาวิจัยผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลแนวทางการเพิ่มศักยภาพ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจำแนกเป็นกลุ่มหน่วยงานที่รับผิดชอบดังต่อไปนี้

3.1 หน่วยงานที่บังคับใช้กฎหมายมีแนวทางการเพิ่มศักยภาพ 1) ให้หน่วยงานที่บังคับใช้กฎหมายมีการบูรณาการความร่วมมือการทำงานระหว่าง เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ตำรวจ ทหาร อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) และชุมชน ในการดำเนินการ ควบคุม กำกับดูแล เก็บข้อมูลเชิงสถิติ ตลอดจนคัดกรองโรคเบื้องต้น 2) เสนอให้หน่วยงานที่บังคับใช้กฎหมายสร้างความเข้าใจ สร้างทัศนคติที่ถูกต้องในการใช้จุดผ่อนปรน ด่านประเพณี จุดจอดเรือ ซึ่งจะก่อให้เกิดความตระหนักต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้นได้ 3) กำกับบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดในการป้องกันการหลบหนีของแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนกับนายจ้างอันดับแรกที่ยังอยู่ในช่วงระยะเวลาการทำงานตามที่ขึ้นทะเบียนไว้ เช่น หากพิสูจน์ได้ว่านายจ้างคนที่รับแรงงานต่างด้าวที่ยังมีสัญญาการทำงานกับนายจ้างคนแรก เข้าทำงานให้มีมาตรการทางกฎหมายในการรับผิดชอบ



เสียหายของนายจ้างคนแรกในทางแพ่งเพิ่มเติมเพื่อให้แรงงานต่างด้าวออกจากพื้นที่ที่กำหนดและทำความเสียหายต่อนายจ้างคนแรก สอดคล้องกับ Anniehon (2018) เรื่องแรงงานต่างด้าว: การบริหารและการจัดการในประเทศไทย โดยสรุปปัญหาแรงงานต่างด้าวมีสาเหตุหลักจากสถานะเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่มีผลมาจากการเปลี่ยนแปลงภายในประเทศไทยส่งผลให้เกิดความต้องการแรงงานจำนวนมาก จึงเกิดขบวนการนำพาและขบวนการค้ามนุษย์ขึ้น ประกอบกับการดำเนินงานของภาครัฐที่มีจุดอ่อนในเรื่องการดำเนินคดี และการปราบปรามปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ทำให้การแก้ปัญหาในภาพรวมขาดเอกภาพและประสิทธิภาพกระทบต่อความมั่นคงของชาติและความสงบสุขเรียบร้อยของสังคม

3.2 หน่วยงานที่เกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการ แนวทางการเพิ่มศักยภาพ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของหน่วยงานที่เกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการ 1) กำกับให้แรงงานต่างด้าวทุกคนที่อาศัยอยู่เมืองไทยต้องซื้อบัตรประกันสุขภาพเพื่อเป็นการเข้าถึงบริการสาธารณสุขและคัดกรองโรคติดต่อของแรงงานต่างด้าวตามมาตรการ และแนวทางการดำเนินงานตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพคนต่างด้าว กระทรวงสาธารณสุข ปี 2558 โดยมีนโยบายคนต่างด้าวทุกคนต้องมีหลักประกันด้านสุขภาพ 2) ให้มีบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ระหว่าง หน่วยงานของ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กัมพูชา เวียดนามและเมียนมาร์ กับหน่วยงานของประเทศไทย หามาตรการร่วมกันในการแก้ปัญหา กรณีแรงงานต่างด้าว/คนต่างด้าวที่ไม่สามารถจ่ายค่ารักษาพยาบาลตามจำนวนได้ ซึ่งเป็นภาระด้านงบประมาณในการรักษาพยาบาลของประเทศไทยเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณของประเทศไทยสอดคล้องกับ Srithongbai (2019) เรื่องคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายสัญชาติพม่าในจังหวัดสมุทรสาครโดยสรุป แรงงานพม่ามีปัญหาด้านต่างๆ และควรมีการปรับปรุงแก้ไขทั้งด้านกฎหมายแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ด้านกฎระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวกับสวัสดิการ การคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ด้านการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านแรงงานต่างด้าว ด้านการจัดการคุณภาพชีวิต ปัญหาอาชญากรรม การค้ามนุษย์การว่างงาน การลักลอบเข้าเมือง และการศึกษา การจัดการด้านเศรษฐกิจแรงงาน หลักเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงาน และการไม่ได้รับค่าแรงตามกฎหมาย ด้านสุขภาพ การบริการสุขภาพของรัฐ และด้านการพัฒนาการจัดการคุณภาพชีวิต

3.3 หน่วยงานทางการศึกษา แนวทางการเพิ่มศักยภาพ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของหน่วยงานทางการศึกษาได้แก่ 1) ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำความร่วมมือพัฒนาศักยภาพของแรงงานร่วมกับสถานศึกษา สถานประกอบการ เพื่อผลิตแรงงานให้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการและยกระดับฝีมือของแรงงาน รองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและเขตเศรษฐกิจพิเศษ 2) ให้หน่วยงานจัดการศึกษา ในจังหวัดนครพนมวางแผนร่วมกันในการพัฒนาเยาวชนเข้าสู่การเรียนรู้ด้านสายอาชีพ เพื่อผลิตแรงงานท้องถิ่นให้เพียงพอในอนาคตและเพื่อรองรับการพัฒนาจังหวัดนครพนมจนถึงพัฒนาประเทศในอนาคต 3) ให้หน่วยงานทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาในจังหวัดและมหาวิทยาลัยนครพนมจัดทำหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการในการผลิตแรงงานเพื่อรองรับ การขยายตัวในส่วนที่จะเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและเขตเศรษฐกิจพิเศษของจังหวัดนครพนมรวมถึงระดับประเทศ (4) ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำโครงการร่วมกับสถานประกอบการในการพัฒนาฝีมือแรงงานต่างด้าวเพื่อรองรับการขยายตัวในส่วนที่จะเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและเขตเศรษฐกิจพิเศษของจังหวัดนครพนมรวมถึงระดับประเทศสอดคล้องกับ Punyaphapassorn (2022) เรื่องการพัฒนาทักษะการทำงาน แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมืออุตสาหกรรมชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกโดยสรุป 1) แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ได้แก่ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานที่จำเป็นสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ใช้วิธีการสอนงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบใช้วิธีการฝึกงานในสถานการณ์จริง ด้านความประพฤติที่ดีใช้วิธีบอกกล่าว ด้านสุขภาพที่ดีใช้วิธีการแสดง ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นใช้วิธีการแสดงบทบาทสมมติ ด้านทักษะในการสื่อสารใช้วิธีการแบบพี่เลี้ยง และ 2) แนวทางการพัฒนาหลักสูตรทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ควรพัฒนาประเด็นระยะเวลาในการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม องค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานเพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ

3.4 หน่วยงานด้านสาธารณสุข แนวทางการเพิ่มศักยภาพ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของหน่วยงานด้านสาธารณสุข ได้แก่ 1) ให้หน่วยงานด้านสาธารณสุขจัดการฐานข้อมูลการคัดกรองโรคของจังหวัดนครพนมให้เชื่อมกับทุกหน่วยงานในการป้องกันและการคัดกรองโรคทั้งโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ 2) ควรให้หน่วยงานด้านสาธารณสุขมีกระบวนการคัดกรองโรคเบื้องต้นบริเวณจุดผ่อนปรน ด้านประเพณี โดยให้ อสม. เป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินการและกำหนด

คำตอบแทนเพิ่มให้กับ อสม. 3) จัดสรรบุคลากรเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้กับหน่วยงานในพื้นที่ปฏิบัติงานสอดคล้องกับ Jirathaweetham (2020) เรื่องการพัฒนาการให้บริการคนต่างด้าวของหน่วยบริการ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดยโสธรโดยพัฒนาการให้บริการคนต่างด้าวของหน่วยบริการ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยพัฒนากิจกรรม 4 ด้าน คือ การประกันสุขภาพ การจัดระบบบริการสุขภาพ การจัดระบบชดเชยค่าบริการ และการสร้างระบบฐานข้อมูล

3.5 หน่วยงานในการบริหารจัดการ แนวทางการเพิ่มศักยภาพ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของหน่วยงานในการบริหารจัดการ ได้แก่ 1) ในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ในกรณีที่สงสัยว่าแรงงานต่างด้าวอาจเข้าข่ายกรณีเป็นแรงงานเด็ก หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการจดทะเบียน มีการคัดกรองเบื้องต้นในเรื่องของแรงงานเด็กหากเป็นที่สงสัยให้ทำการผลักดันกลับประเทศต้นทางก่อนหากต้องการกลับเข้ามาใหม่ต้องได้รับการรับรองจากประเทศต้นทางว่ามีใช้แรงงานเด็กเพื่อเป็นการป้องกันการใช้แรงงานเด็กและเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนจนส่งผลกระทบต่อประเทศไทย 2) ให้มีบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ระหว่าง หน่วยงานของ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวกับพม่าและเมียนมาร์ กับหน่วยงานของประเทศไทย ในการคัดกรองแรงงาน ให้ถูกต้องตามกฎหมายของประเทศต้นทางก่อนที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยซึ่งจะช่วยให้กระบวนการคัดกรองถูกต้องรวดเร็ว 3) การเข้ามาทำงานในประเทศไทย ต้องดำเนินการผ่านกระบวนการจัดหาแรงงานระหว่างประเทศอย่างถูกต้อง เช่น กรณีที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานที่ประเทศสิงคโปร์ เพื่อจะสะดวกต่อการคัดกรองแรงงานและการขึ้นทะเบียนและพิสูจน์สัญชาติได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว 4) นโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างชาติควรจะมีการเปิดโอกาสให้จดทะเบียนได้ตลอดทั้งปี เพื่อสอดคล้องการหมุนเวียนแรงงานตามความต้องการแรงงานในตลาด 5) หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการจัดหางานควรทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการประสานงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยให้แรงงานมาขึ้นทะเบียนโดยตรงกับสำนักงานจัดหางาน และให้นายจ้างทำสัญญาจ้างกับลูกจ้าง เพราะการที่ให้นายจ้างพาลูกจ้างมาจดทะเบียนนั้นเป็นช่องว่างให้นายจ้างหลีกเลี่ยงที่จะจดทะเบียนได้ง่ายและจะทำให้แรงงานกลายเป็นเพียงทรัพย์สินของนายจ้างเท่านั้น รวมทั้งการจัดทำเอกสารหรือสื่อต่างๆ ควรมีภาษาของแรงงานต่างชาติเหล่านั้นด้วย เพื่อให้แรงงานเหล่านี้เข้าใจขั้นตอนการจดทะเบียน เพื่อขออนุญาตทำงานอย่างถูกต้องครบถ้วน 6) กำกับการตรวจพิสูจน์สัญชาติให้ปฏิบัติตาม มติ ครม. ว่าด้วยการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 2559 ลงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2559 เพื่อออกหนังสือเดินทางและวีซ่า ให้กับแรงงาน ซึ่งสามารถทำงานในประเทศได้ครั้งละ 2 ปี ต่อได้ 4 ครั้ง รวมเป็น 8 ปี ซึ่งจะง่ายต่อการกำกับดูแลหากแรงงานไม่พิสูจน์สัญชาติจะได้รับอนุญาตให้อยู่เป็นการชั่วคราวและทำงานเป็นการชั่วคราวไม่เกิน 60 วัน 7) กำกับให้หน่วยงานที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวประชาสัมพันธ์การเข้าถึงสิทธิของแรงงานต่างด้าวเป็นทั้งภาษาไทยและภาษาของแรงงานต่างด้าวจะได้เป็นแนวทางในการปฏิบัติของแรงงานต่างด้าวสอดคล้องกับ Phakamas et al (2019) เรื่องแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคตะวันออกของประเทศไทย โดยสรุปผลกระทบต่อความมั่นคงแห่งชาติ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) นโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว (2) กฎหมายและระเบียบที่กำกับดูแลแรงงานต่างด้าว (3) การจัดองค์กรบริหารจัดการแรงงาน ต่างด้าว และ (4) การสร้างเครือข่ายฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าว ส่วนแนวทางการบริหารจัดการ แรงงานต่างด้าวประกอบด้วยประเด็นต่อไปนี้ 1) การกำหนดนโยบายและมาตรการด้านแรงงานต่างด้าว 2) แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายเกี่ยวกับแรงงาน ต่างด้าวสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม 3) การติดตามประเมินผลด้านการบริหารจัดการแรงงาน ต่างด้าว 4) ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และ 5) โครงการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

4. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวตะเข็บชายแดนจังหวัดนครพนม

4.1 ให้หน่วยงานที่บังคับใช้กฎหมาย มีการบูรณาการความร่วมมือการทำงานระหว่าง เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ตำรวจ ทหาร อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) และชุมชน ในการดำเนินการ ควบคุม กำกับดูแล เก็บข้อมูลเชิงสถิติ ตลอดจนคัดกรองโรคเบื้องต้น สร้างความเข้าใจ สร้างทัศนคติที่ถูกต้องในการใช้จุดผ่อนปรนก่อให้เกิดความตระหนักต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้น เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหา อาชญากรรม ปัญหาโรคติดต่อ โรคอุบัติเกิด โรคอุบัติใหม่ หากเกิดขึ้นจะกระทบกับคนในพื้นที่ชายแดนโดยตรง หากไม่วางแผนแนวทางแก้ไขไว้ ก็อาจจะกลายเป็นปัญหาปัญหาที่ใหญ่โตในอนาคตได้

4.2 ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำโครงการร่วมกับสถานประกอบการในการพัฒนาฝีมือแรงงานต่างด้าวเพื่อรองรับการขยายตัวในส่วนที่จะเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและเขตเศรษฐกิจพิเศษของจังหวัดนครพนมรวมถึงระดับประเทศ

4.3 นโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างชาติควรจะมีการเปิดโอกาสให้จดทะเบียนได้ตลอดทั้งปี เพื่อสอดคล้องการหมุนเวียนแรงงานตามความต้องการแรงงานในตลาด



4.4 การเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานลาว เมียนมาร์ และกัมพูชา ต้องดำเนินการผ่านกระบวนการจัดหางานระหว่างประเทศอย่างถูกต้อง เช่น กรณีที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานที่ประเทศสิงคโปร์ เพื่อจะสะดวกต่อการคัดกรองแรงงานและการขึ้นทะเบียนและพิสูจน์สัญชาติได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว

4.5 ประชาชนในส่วนที่อาศัยตามแนวตะเข็บชายแดนของจังหวัดนครพนมต้องช่วยกันสอดส่องการข้ามแดนตามจุดผ่อนปรนและด่านประเพณีเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระภาครัฐและเป็นการคัดกรองปัญหาที่จะเกิดขึ้นเช่นการค้ามนุษย์ ปัญหายาเสพติด อาชญากรรม เป็นต้น

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ทั้ง 4 ข้อและสามารถสรุปผลการวิจัยการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษาจังหวัดนครพนมดังนี้

1. บริบทของแรงงานต่างด้าวจากอดีตถึงปัจจุบันในจังหวัดนครพนม (5 ปี) พบว่า จำนวนแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย ตั้งแต่ ปี พ.ศ.2554-2558 รวมทั้งสิ้น จำนวน 6,818 คน มากสุดเป็น สัญชาติลาว จำนวน 6,613 คน (ร้อยละ 96.66) น้อยสุด เป็นสัญชาติกัมพูชา จำนวน 91 คน (ร้อยละ 1.34) ผลกระทบการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนครพนมประกอบด้วย 1) ปัญหาทางด้านกฎหมายได้แก่ สิทธิมนุษยชนกับแรงงานต่างด้าว 2) ปัญหาทางด้านกายภาพ ได้แก่ ผลกระทบทางสังคม

2. วิเคราะห์สภาพปัญหาและศักยภาพการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนครพนม สรุปประเด็นได้ดังนี้
1) ความพร้อมกับการจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนครพนม 2) ภาพรวมของกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว 3) สวัสดิการและระบบประกันสุขภาพ 4) ความต้องการแรงงานต่างด้าว 5) แรงงานต่างด้าวของจังหวัดนครพนม

โดยสรุปปัญหา และนโยบายที่รัฐควรให้ความสำคัญใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการใช้แรงงานข้ามชาติ 2) ด้านความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติ 3) ด้านสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ 4) ด้านความรุนแรง การละเมิดสิทธิ ผลกระทบและการจัดระเบียบของแรงงานข้ามชาติเพื่อพัฒนาแรงงานข้ามชาติ ให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพของประเทศไทย

3. แนวทางในการเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวตะเข็บชายแดนจังหวัดนครพนม จากการศึกษาวิจัยผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลแนวทางการเพิ่มศักยภาพ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจำแนกเป็นกลุ่มหน่วยงานที่รับผิดชอบดังต่อไปนี้ 1) หน่วยงานที่บังคับใช้กฎหมาย 2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและสวัสดิการ 3) หน่วยงานทางการศึกษา 4) หน่วยงานด้านสาธารณสุข 5) หน่วยงานในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

4. จากการศึกษาวิจัยผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวตะเข็บชายแดนจังหวัดนครพนมไว้ในส่วนข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปแล้ว

ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานการบริหารจัดการที่ดีของหน่วยงานภาครัฐทำให้เพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวตะเข็บชายแดนจังหวัดนครพนมหน่วยงานที่บังคับใช้กฎหมาย มีการบูรณาการความร่วมมือการทำงานระหว่าง เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ตำรวจ ทหาร อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) และชุมชน ในการดำเนินการ ควบคุม กำกับดูแล เก็บข้อมูลเชิงสถิติ ตลอดจนคัดกรองโรคเบื้องต้นการที่หน่วยงานภาครัฐบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวอย่างเคร่งครัดเมื่อมีการกระทำความผิดให้บังคับใช้กฎหมายอย่างเด็ดขาดเพื่อเป็นแบบอย่างจะได้ไม่มีการกระทำผิด

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ทราบบริบทและสถานการณ์ด้านแรงงานต่างด้าวของจังหวัดนครพนมตั้งแต่ พ.ศ.2554-2558 สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาและศักยภาพการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนครพนมได้ดำเนินการเสนอแนวทางในการเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวตะเข็บชายแดนจังหวัดนครพนมและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวตะเข็บชายแดนจังหวัดนครพนม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ให้องค์กรงานที่บังคับใช้กฎหมาย มีการบูรณาการความร่วมมือการทำงานระหว่าง เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ตำรวจ ทหาร อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) และชุมชน ในการดำเนินการ ควบคุม กำกับดูแล เก็บข้อมูลเชิงสถิติ ตลอดจนคัดกรองโรคเบื้องต้น สร้างความเข้าใจ สร้างทัศนคติที่ถูกต้องในการใช้จุดผ่อนปรนก่อให้เกิดความตระหนัก ต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้น เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหา อาชญากรรม ปัญหาโรคติดต่อ โรคอุบัติเก่า โรคอุบัติใหม่ หากเกิดขึ้น จะกระทบกับคนในพื้นที่ชายแดนโดยตรง หากไม่วางแผนวางแนวทางแก้ไขไว้ ก็อาจจะกลายเป็นปัญหาใหญ่โตในอนาคตได้
2. ให้องค์กรงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำโครงการร่วมกับสถานประกอบการในการพัฒนาฝีมือ แรงงานต่างด้าวเพื่อรองรับการขยายตัวในส่วนที่จะเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและเขตเศรษฐกิจพิเศษของ จังหวัดนครพนมรวมถึงระดับประเทศ
3. นโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างชาตินครพนมจะมีการเปิดโอกาสให้จดทะเบียนได้ตลอดทั้งปี เพื่อสอดคล้อง การหมุนเวียนแรงงานตามความต้องการแรงงานในตลาด
4. การเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานลาว เมียนมาร์ และกัมพูชา ต้องดำเนินการผ่านกระบวนการจัดหางาน ระหว่างประเทศอย่างถูกต้อง เช่น กรณีที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานที่ประเทศสิงคโปร์ เพื่อจะสะดวกต่อการคัดกรอง แรงงานและการขึ้นทะเบียนและพิสูจน์สัญชาติได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว
5. ประชาชนในส่วนที่อาศัยตามแนวตะเข็บชายแดนของจังหวัดนครพนมต้องช่วยกันสอดส่องการข้ามแดน ตามจุดผ่อนปรนและด่านประเพณีเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระภาครัฐและเป็นการคัดกรองปัญหาที่จะเกิดขึ้นเช่นการค้ำมนุษย์ ปัญหา ยาเสพติด อาชญากรรม เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับประเด็นเด็กที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวและเด็กเลือดผสมกรณีศึกษาจังหวัดนครพนม
2. ควรทำวิจัยเรื่องการถือสัญชาติของสิ่งสองฝั่งกรณีศึกษาจังหวัดนครพนม
3. ควรทำวิจัยเรื่องการเพิ่มขึ้นของแรงงานในภาคการเกษตรส่งผลกระทบต่อการผลิตด้านเกษตรกรรมของนครพนม อย่างไร

ข้อจำกัดการวิจัย

ข้อจำกัดของการวิจัยในส่วนของการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกรณีแรงงานต่างด้าวยังมีความหวาดระแวง ในการให้ข้อมูล กลัวข้อเท็จจริงที่จะให้สัมภาษณ์มีผลกระทบในทางลบกับตนเอง

References

- Anihon, P. (2018). *Rængngān tāngdāo : kānborihan læ kānchatkān nai prathet Thai [Foreign Workers: Administration and Management in Thailand]*. Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Bussabawalai, T, Chinnacom, D, Uansri, S, and Santi, M. (2018). *Kān thophthuan læ phatthana khoṣānœ phua kān prapprung chut sitthi prayot phaitai batprakan sukkhaphāp khon tāngdāo [Review and development of proposals for improving the package of benefits under the Alien Health Insurance Card]*. *Journal of Public Health Systems Research* 2020. 14(2),125-142.
- Department of Employment. (2022). *Foreign Worker Registration According to the resolution of the Cabinet on yisipsām [Foreign Worker Registration According to the resolution of the Cabinet on 23]*. Retrieved November 2022, from <http://www.doe.go.th>
- Department of Public Relations. (2022). *Lakkān læ næōkhīt sitthi manutsayachon [Principles and concepts of human rights]*. Retrieved November 2022, from <http://www.doe.go.th>



- Jirathaweetham, N. (2020). *Kānphatthana kānhai bōrikān khon tāngdāo khōng nūai bōrikān nai sangkat krasuāng sathāranasuk changwat Yasothon* [*kānphatthana kānhai bōrikān khon tāngdāo khōng nūai bōrikān nai sangkat krasuāng sathāranasuk changwat Yasothon*] Bangkok: Ministry of Public Health.
- Khamthongkaew, S ,Srisorn, V. and Suksamran, S. (2022). *Panha læ chatkān rængngān tāngdāo : nai chuāng kān phræ rabat khō wit sipkāo kōrānī suksā thēsabān tambon bāng khayæng ‘Amphoe Muāng Pathum Thani’ changwat Pathum Thani* [*Problems and management of foreign workers: during the epidemic of COVID-19, a case study of Bang Khayaeng Subdistrict Municipality Mueang Pathum Thani District Pathum Thani Province*]. Pathum Thani : College of Politics and Governance Suan Sunandha Rajabhat University.
- Ministry of Labor. (2022a). *Sarup sara samkhan prakāt khōng khana patiwat chabap thī samrājyīsipsōng Phutthasakkarāt 2515* [*Summary Announcement of the Revolutionary Council, No. 322, 1972*]. Retrieved November 2022, from <http://www.mol.go.th/en/node/3857>.
- Ministry of Labor. (2022b). *Sarup sara samkhan phraratchabanyat kānthamngān khōng khon tāngdāo Phō.Sō. sōngphanhārājyīsip ‘et* [*Summary of the Working of Aliens Act B.E. 2521*]. Retrieved 9 November 2022, from <http://www.mol.go.th/en/node/3857>.
- Nusawat, J. (2019). *Panha læ ‘uppasak khōng rængngān tāngdāo kitchakān ‘utsāhakam nai changwat Samut Prakān* [*Problems and obstacles of foreign workers in industrial enterprises in Samut Prakan Province*]. Bangkok : Faculty of Business Administration Ramkhamhaeng University
- Noiphrom, N. (2019). *Kān khluānyaī rængngān tāngdāo sanchāt Lāo nai khēt phunthī changwat lœi* [*Movement of Lao migrant workers in the area of Loei Province*]. Loei : Loei Rajabhat University.
- Office of the Council of State. (2022). *Phraratchakamnot kānbōrihān Chakan kānthamngān khōng khon tāngdāo Phō.Sō. sōngphanhārājihoksip* [*The Royal Decree on the Management of Alien Workers B.E. 2560*]. Retrieved November 2022, from <http://web.krisdika.go.th/lawChar>.
- Phakamas, P. (2019). *Næothāng kānbōrihān chatkān rængngān tāngdāo nai phāk tawan ‘ōk khōng prathet Thai* [*Guidelines for the management of foreign workers in the eastern region of Thailand*]. Nakhon Pathom : College of Management Innovation Rajamangala University of Technology Rattanakosin.
- Prasomthong, N. (2019). *Kān khatkhlaēn rængngān læ khwāmtongkān rængngān tāngdāo klum prathet ‘Asian khōng thurakit rōngræm nai changwat Phuket* [*Labor shortage and demand for foreign workers from ASEAN countries in hotel business in Phuket*]. Phuket : Faculty of Management Sciences Phuket Rajabhat University.
- Punyaphapassorn, N. and Treesirichot, T. (2022). *Kānphatthana thaksa kānthamngān , rængngān tāngdāo rai fīmū ‘utsāhakam chinsuān khruāng chai fajfa, ‘ilekthronik khēt phatthana phiset phāk tawan ‘ōk* [*Work skills development, unskilled foreign workers, electrical appliance parts industry, electronics Eastern Special Development Zone*]. Bangkok : Department of Social Sciences Faculty of Humanities and Social Sciences Thepsatri Rajabhat University.
- Ratthaamrit, U, Suriya, N. and Singaneti, B. (2001). *Kān ‘āng saksī khwāmpen manut rū chai sitthi serīphāp khōng bukkhon tān māttrā 28* [*claiming human dignity or exercise the rights and liberties of persons under section 28*]. Bangkok : Office of the Constitutional Court.
- Siempakdi, U. (2022). *Kān yaī thin rawāng prathet phatthanākān læ næōkhīt* [*International migration development and concept*]. Retrieved November 2022, from <https://www.stou.ac.th/Schoolnew/polsci/UploadedFile/82227-3.pdf>.



- Sornsri, P. (2022). *Raēngngān tāngdāo : khwāmsamkhan læ kānbōrihān chatkān* [Foreign workers: importance and management]. Retrieved November 2022, from <http://training.p3.police.go.th/doc/non4.pdf>.
- Srithongbai, P. (2019). *Khunnaphāp chīwit khōng raēngngān tāngdāo phidok da māi sanchāt Phamānai chāngwat Samut Sakhōn* [Quality of Life of Burmese Illegal Migrant Workers in Samut Sakhon Province]. Bangkok : Public Policy and Management Program Kasem Bundit University.
- Supatanporn, N., Kulnithet, N. and Somjai, S. (2018). *Khwāmsamphan rawāng kān khao ‘ōk khōng raēngngān kān khātkhlān raēngngān Thai kotmāi kiēokap raēngngān tāngdāo læ sahaphāp raēngngān thī mī phon tō kānbōrihān chatkān raēngngān tāngdāo nai chāngwat Chon Buri* [relationship between entry of workers Thai labor shortage law on foreign workers and labor unions That affects the management of foreign workers in Chonburi]. Bangkok : Development Management Branch Suan Sunandha Rajabhat University.
- Thongpan, S. (2020). *Saphāp Panhā læ khoṣance choēng nayobāi thī kiēokhōng kap raēngngān khām chat nai prathēt Thai : phon chāk kān sangkhro ngānwichai thī dai rap kān sanapsanun chāk samnakngān khana kammakān wichai hāng chat* [Problems and policy proposals related to migrant workers in Thailand: results from a synthesis of research supported by the National Research Council of Thailand]. Bangkok : Faculty of Liberal Arts Thammasat University.
- Wikipedia. (2022). *Khet sēthakit chāmpho phū khīeo* [Phu Khieo Exclusive Economic Zone]. Retrieved November 2022, from <https://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B9%80>.
- Wongboonsin, P. (2009). *Kān yaī thin : thritsadi læ khwāmpen pai nai ‘Ēchiā* [Migration: theory and prospects in Asia]. Bangkok : College of Population Studies Chulalongkorn University.