

แนวทางบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ชายแดน
ไทย-เมียนมาร์ กรณีศึกษา จังหวัดระนอง

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย

พັນเอก เฉลิมพล เทโหปการ
รองผู้บังคับการ กรมทหารราบที่ 15

วิทยาลัยการทัพบก

กันยายน 2566

เอกสารวิจัยเรื่อง แนวทางบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ชายแดน

ไทย-เมียนมาร์ กรณีศึกษา จังหวัดระนอง

โดย พันเอก เฉลิมพล เทโหปการ

อาจารย์ที่ปรึกษา พันเอกหญิง ฌัก ภัคคะกรณ์

วิทยาลัยการทัพบก อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรหลักประจำ วิทยาลัยการทัพบก ปีการศึกษา 2566 และเห็นชอบให้เป็น
เอกสารวิจัยส่วนบุคคลที่อยู่ในเกณฑ์ระดับ **ดีมาก**

พลตรี

(เอกจ ชั้นดี)

ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก

คณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล

พันเอก

(สินสมุทร จันทระเนตร)

ประธานกรรมการ

พันเอก

(เฉลิมเกียรติ ศิริสมบูรณ์)

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา

พันเอกหญิง

(นวลสมร จรวงษ์)

กรรมการ

พันเอกหญิง

(ฌัก ภัคคะกรณ์)

กรรมการ

บทคัดย่อ

ผู้วิจัย	พินเอก เฉลิมพล เทโพบการ
เรื่อง	แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ชายแดน ไทย-เมียนมาร์ กรณีศึกษา จังหวัดระนอง
วันที่	6 กันยายน 2566 จำนวนคำ : 8,123 จำนวนหน้า : 28
คำสำคัญ	บริหารจัดการ, แรงงานต่างด้าว, จังหวัดระนอง
ชั้นความลับ	ไม่มีชั้นความลับ

การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายสถานการณ์แรงงานต่างด้าวในพื้นที่ชายแดน ไทย-เมียนมาร์ ด้านจังหวัดระนอง ,เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและผลกระทบของการลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าว และเพื่อกำหนดแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดระนองที่เหมาะสมควรเป็นเช่นไร ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ได้ทำการรวบรวมข้อมูลการลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดระนองจากเอกสารทางวิชาการ และข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต. ผลจากการศึกษามีข้อเสนอแนะว่า 1) จัดตั้งคณะกรรมการเฉพาะ เพื่อบูรณาการในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว โดยมีผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดระนองเป็นประธาน 2) จัดชุดปราบปรามเฉพาะกิจร่วม เพื่อให้สามารถตรวจสอบการทำงานซึ่งกันและกันได้ 3) จัดทำระบบรับเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ และลงโทษอย่างจริงจังต่อเจ้าหน้าที่ที่แสวงหาประโยชน์จากข้อจำกัดของนโยบายและกฎหมาย 4) ทบทวนแนวทางระยะเวลาในการดำเนินการจดทะเบียนในการขอต่อใบอนุญาตทำงานออกไปให้เหมาะสมกับสถานการณ์ด้านแรงงานในปัจจุบัน 5) จัดระบบการดำเนินการที่ง่ายและเอื้อต่อการดำเนินการของนายจ้างและแรงงานต่างด้าว 6) มีมาตรการดึงแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบ ควบคู่ไปกับการป้องกันการหลุดจากระบบของแรงงานต่างด้าว 7) ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และขั้นตอนการขอใบอนุญาตทำงานให้กับนายจ้างและแรงงานต่างด้าว อย่างเป็นระบบตามช่องทางสื่อต่างๆ 8) จัดทำยุทธศาสตร์การจัดการแรงงานต่างด้าว เพื่อการบริหารจัดการระยะยาว

ABSTRACT

AUTHOR: Colonel Chaloeiphon Tehopakarn
TITLE: Foreign labor management guidelines in border areas
Thai-Myanmar, Ranong province case study.
DATE: 6 September, 2023 **WORD COUNT :** 8,123 **PAGES :** 28
KEY TERMS: Management, Foreign workers, Ranong province
CLASSIFICATION: Unclassified

The objective of this study is to explain the situation of foreign workers in the border area. Thai-Myanmar Ranong province , To analyze the problems and impact of illegal smuggling of foreign workers and to determine the guidelines for managing foreign workers in Ranong province that is appropriate. Use strategic research models has compiled illegal smuggling data of foreign workers in Ranong province from academic documents and information from relevant agencies from the internet. The results of the study have suggestions that 1) Establish a specific committee. To integrate the problem of foreign workers with the director of the internal security, Ranong province as the president. 2) Organize a joint particular suppression set to be able to inspect each other's work. 3) Create an effective complaint system and seriously punished with officials who seek benefits from the limitations of the policy and law. 4) Review the guidelines for the registration of the registration of the work permit to suit the current labor situation. 5) Organize the operation system. Easy and conducive to the operation of employers and foreign workers. 6) There are measures to draw foreign workers into the system. Along with the prevention of the out of the system of foreign workers and the process of requesting a work permit for employers and foreign workers systematically according to various media channels. 8) Prepare a strategy for managing foreign workers for long -term management.

กิตติกรรมประกาศ

เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความรู้และความกรุณาจากคณาจารย์ของวิทยาลัยการทัพบกทุกท่าน ที่กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ความรู้และประสบการณ์ที่ทรงคุณค่าอย่างสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ที่ปรึกษา/ประธานกรรมการควบคุมเอกสารวิจัย พันเอก สิ้นสมุทร์ จันทรเนตร ที่กรุณาให้แนวคิดที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเอกสารวิจัยส่วนบุคคล รวมถึงตรวจสอบต้นฉบับอย่างละเอียดจนทำให้งานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์ นอกเหนือจากข้อเสนอแนะทางวิชาการอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยแล้ว ยังได้รับกำลังใจและคำชี้แนะที่เป็นประโยชน์ยิ่ง ขอขอบพระคุณ พันเอก เฉลิมเกียรติ ศิริสมบูรณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา ที่กรุณาสนับสนุนข้อมูลข้อปรับปรุง ข้อแก้ไข อันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย พันเอกหญิง นवलสมร จรวงษ์ และ พันเอกหญิง ฌักค ภัคคะกรณ์ กรรมการควบคุมเอกสารวิจัย ที่กรุณาให้คำแนะนำและคำปรึกษา รวมถึง พลตรี ฌกาจ ชันดี ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก ที่กรุณาอนุมัติให้ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลอันเป็นประโยชน์จากผู้เกี่ยวข้อง ขอขอบคุณเพื่อนๆ นักศึกษาหลักสูตรหลักประจำ วิทยาลัยการทัพบก ชุดที่ 68 และผู้อยู่เบื้องหลังทุกท่าน ที่คอยเป็นกำลังใจในการทำวิจัยฉบับนี้ ให้สำเร็จสมบูรณ์ได้ตามความมุ่งหมาย และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า วิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ก่อให้เกิดผลดีต่อกองทัพบกและประเทศชาติสืบไป

สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
วิธีการศึกษา	4
ประโยชน์ที่ได้รับ	5
บทที่ 2 บทวิเคราะห์	
สาเหตุของปัญหา	6
สาเหตุและปัจจัยที่ทำให้แรงงานต่างด้าวนิยมเข้ามาทำงานในเมืองไทย	7
ขั้นตอนการขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว	8
สภาพโดยทั่วไปของจังหวัดระนอง	10
สถานการณ์แรงงานจังหวัดระนอง	11
สถานการณ์แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมายจังหวัดระนอง	12
ผลกระทบจากแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมาย	14
การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมาย ในพื้นที่จังหวัดระนอง	15
ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงาน โดยผิดกฎหมายในพื้นที่จังหวัดระนองด้วย SWOT Analysis	17
แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ชายแดน ไทย-เมียนมาร์ กรณีศึกษา จังหวัดระนอง	18

	หน้า
การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ชายแดน ไทย-เมียนมาร์ กรณีศึกษา จังหวัดระนอง เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติ	20
บทที่ 3 บทอภิปรายผล	
ข้อมูลเอกสารงานวิจัยที่สนับสนุน	22
บทที่ 4 บทสรุป	
สรุปผลการวิจัย	26
ข้อเสนอแนะ	27
ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป	28
เอกสารอ้างอิง	
ประวัติย่อผู้วิจัย	

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมายยังคงเป็นปัญหาสำคัญที่นำมาซึ่งความไม่ชัดเจน เกี่ยวกับสถานภาพตามกฎหมายและสิทธิบุคคล ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิต การถูกละเมิดสิทธิ และปัญหาความมั่นคงต่างๆ อาทิ ยาเสพติด การลักลอบค้ามนุษย์ โรคติดต่อ และอาชญากรรมข้ามชาติ ตลอดจนก่อให้เกิดปัญหาสังคมในระยะยาว ส่งผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงของชาติโดยรวม ทั้งนี้ ปัจจุบันประเทศไทยมีการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมและการบริการที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้งานบางประเภท เป็นอาชีพที่แรงงานไทยไม่นิยมทำ เช่น งานก่อสร้าง งานประมงทะเล งานแม่บ้าน งานเกษตร และงานบริการ เป็นต้น จึงส่งผลให้ผู้ประกอบการของไทยต้องการแรงงานต่างด้าวที่มีความอดทนสูงกว่า และอัตราจ้างงานที่ถูกกว่าการจ้างแรงงานไทยเข้ามาทำงานเหล่านั้นแทน

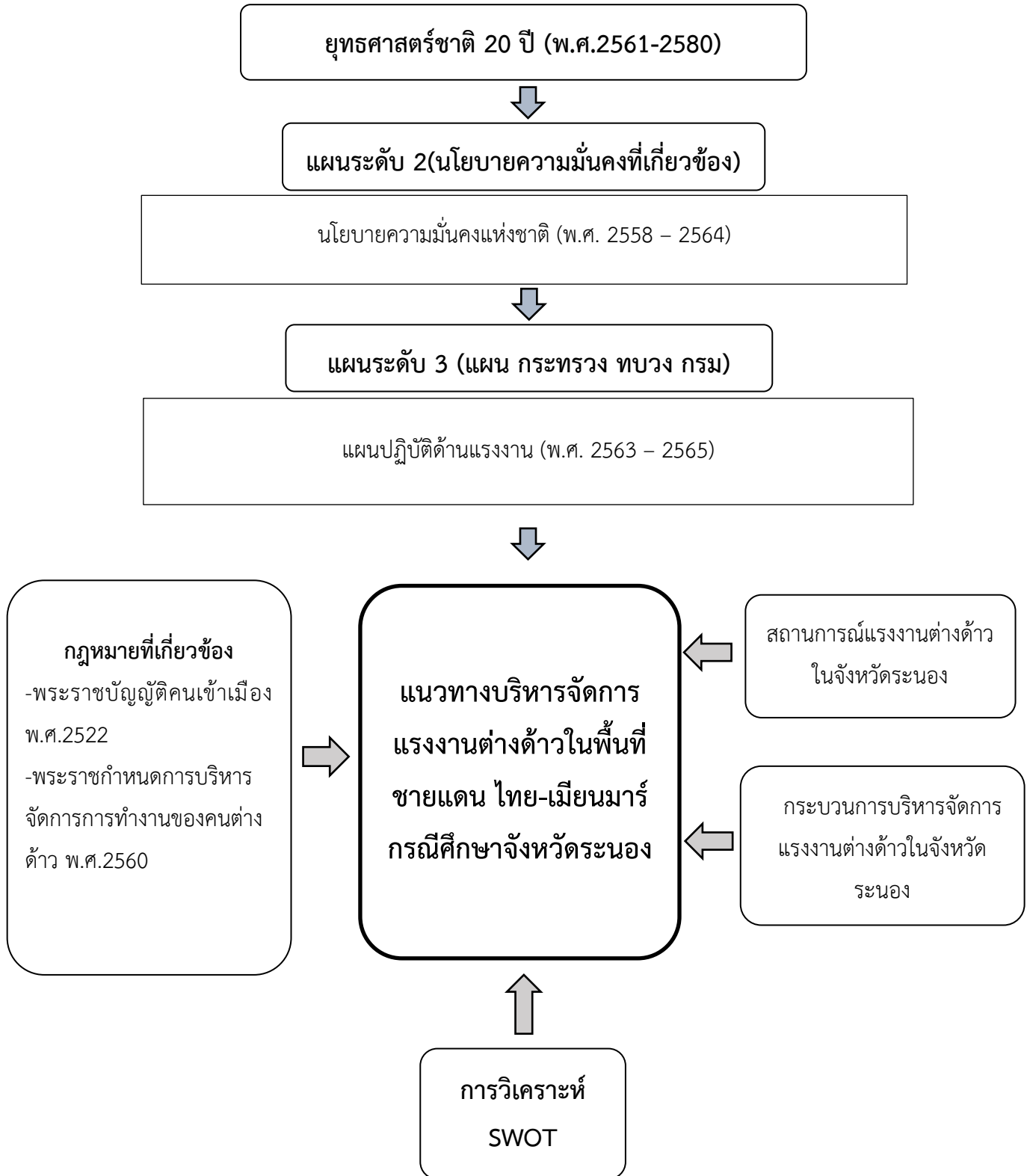
ปัจจุบันปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เกิดขึ้นเนื่องจากการขาดมาตรการหรือระบบในการควบคุมแรงงานต่างด้าวที่ผิดที่ผ่านมาเป็นการแก้ไขเฉพาะหน้าตามลักษณะของปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอ้างถึง ความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม รวมทั้งการอะลุ่มอล่วยในการปฏิบัติระหว่าง ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องและผู้ประกอบการทำให้มีการปล่อยปละละเลย ไม่มีการควบคุม โดยอ้างผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจเป็นหลัก ทำให้กฎหมาย กฎกระทรวง และระเบียบข้อบังคับที่ออกมาไม่มีผลบังคับอย่างแท้จริง และเมื่อแรงงานต่างด้าวเคลื่อนเข้าสู่ประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง จึงเกิดการรวมกลุ่มเป็นจำนวนมาก ตามแหล่งอุตสาหกรรมหรือในพื้นที่ต่างๆ ที่การจ้างงาน และขาดการควบคุมจากเจ้าหน้าที่อย่างทั่วถึง เกิดเป็นแหล่งซ่องสุมและที่หลบซ่อนของผู้กระทำผิดกฎหมาย รวมทั้งการถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างในเรื่องต่างๆ อีกทั้งแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย มักนำครอบครัวเข้ามาอยู่ด้วยทำให้เกิดเป็นชุมชนแออัด และเกิดปัญหาด้านสาธารณสุข¹

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาถึงปัญหาพร้อมหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาในเรื่อง การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมายในพื้นที่ชายแดนไทย-เมียนมาร์ กรณีศึกษาจังหวัดระนอง เพื่อนำเสนอหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่ออธิบายสถานการณ์แรงงานต่างด้าวในพื้นที่ชายแดน ไทย-เมียนมาร์ ด้านจังหวัดระนอง
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและผลกระทบของการลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดระนอง
3. เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ชายแดน ไทย-เมียนมาร์ ด้านจังหวัดระนอง ที่เหมาะสมควรเป็นเช่นไร

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีการศึกษา

1. รูปแบบการวิจัย

ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ การวิจัยเอกสารตามแนวทางที่วิทยาลัยการทัพบกกำหนด

2. ขอบเขตการศึกษา

2.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลการลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดระนอง จากเอกสารทางวิชาการ และข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

2.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา เก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือน ธันวาคม 2565 - มกราคม 2566

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580)

3.2 เอกสารทางวิชาการ ได้แก่ เอกสารวิจัยส่วนบุคคลของนักศึกษาวิทยาลัยการทัพบก และวารสารวิชาการของสถาบันการศึกษาต่างๆ

3.3 ข้อมูลจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวของหน่วยงานต่างๆ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลแล้วหลังจากนั้นจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือสำหรับวางแผนกลยุทธ์ SWOT Analysis โดยจะวิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูล เพื่อแยกแยะให้เห็นถึงส่วนประกอบและความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ

5. ขั้นตอนการดำเนินงาน

การดำเนินการวิจัยประกอบด้วยกิจกรรม จำนวน 6 ขั้นตอน โดยใช้ระยะเวลาดำเนินการ 6 เดือน ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2565 ซึ่งสามารถนำเสนอเอกสารวิจัยที่สมบูรณ์ได้ภายในเดือนพฤษภาคม 2566

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบสถานการณ์แรงงานต่างด้าวในพื้นที่ชายแดน ไทย-เมียนมาร์ ด้านจังหวัดระนอง
2. ทำให้ทราบปัญหาและผลกระทบของการลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดระนอง
3. ทำให้มีแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ชายแดน ไทย-เมียนมาร์ ด้านจังหวัดระนอง ที่เหมาะสม

บทที่ 2

บทวิเคราะห์

สาเหตุของปัญหา

2 ปีที่ผ่านมารัฐบาลมีนโยบายเปิดจดทะเบียนและดึงแรงงานข้ามชาติที่หลุดเข้าระบบถึง 4 ครั้ง และมีมาตรการในการขยายเวลาการดำเนินการของแรงงานข้ามชาติกลุ่มต่าง ๆ ออกไปอีกมากกว่า 10 ครั้ง ซึ่งให้เห็นว่า ระบบขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติไม่มีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนการยื่นบัญชีรายชื่อแรงงานข้ามชาติทางระบบออนไลน์ ให้ดำเนินการภายใน 15 วัน โดยจะต้องได้รับการอนุมัติขั้นตอนการขอเข้าใช้ระบบของนายจ้างและขั้นตอนการอนุมัติบัญชีรายชื่อถึงสองครั้งจากกรมการจัดหางานในส่วนกลางเท่านั้น ทำให้เกิดความล่าช้า และ พบว่านายจ้างจำนวนมากต้องรอการอนุมัติการเข้าใช้ระบบเพื่อขอยื่นบัญชีรายชื่อถึง 5 วัน ระบบยุ่งยากซับซ้อนส่งผลให้ต้องใช้นายหน้า ที่ต้องเสียค่าดำเนินการตั้งแต่ 12,000 – 18,000 บาท ทั้งที่ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการที่ควรจะเป็นจะอยู่ที่ประมาณสามพันกว่าบาทเท่านั้น

จากการประเมินเบื้องต้นคาดว่า มีแรงงานข้ามชาติมากกว่า 7 แสนคนที่ยังไม่มีหนังสือเดินทางหรือหนังสือเดินทางหมดอายุ และตลอดช่วงการระบาดของโรคโควิด-19 แรงงานข้ามชาติไม่สามารถเดินทางกลับไปจัดทำหนังสือเดินทางที่ประเทศต้นทางได้ เนื่องจากปิดชายแดน ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินการ

ขณะเดียวกันมาตรการจัดทำหนังสือเดินทางของประเทศต้นทางในประเทศไทยทั้งโดยศูนย์ดำเนินการที่ตั้งขึ้น และสถานทูตประจำประเทศไทยก็ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันตามกรอบระยะเวลาตามมติคณะรัฐมนตรี คือภายใน 13 กุมภาพันธ์ 2566 ดังนั้นจึงมีความเสี่ยงว่าแรงงานข้ามชาติมากกว่า 700,000 คนจะกลายเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมายเพราะไม่สามารถดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลได้ทัน

ถ้าหากจะประเมินการจัดการเรื่องแรงงานข้ามชาติและผู้อพยพโยกย้ายของรัฐบาลไทยในช่วงที่ผ่านพบว่าการดำเนินการของรัฐบาลไทยนั้นถอยหลังและสับสน และนำไปสู่ 4 ปัญหาสำคัญ คือ แรงงานข้ามชาติถูกกฎหมายหลุดระบบ พบแรงงานอพยพเข้ามาอย่างผิดกฎหมายเพิ่มขึ้น รัฐบาลยังแก้ปัญหาเฉพาะหน้าขาดยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน และมาตรการการจัดการยังส่งผลให้การคอร์รัปชันและเอื้อประโยชน์ต่อการแสวงหาประโยชน์ของระบบนายหน้าและเจ้าหน้าที่รัฐ²

สาเหตุและปัจจัยที่ทำให้แรงงานต่างด้าว นิยมเข้ามาทำงานในเมืองไทย

1. ความแตกต่างทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ที่ดีกว่าประเทศภูมิภาคอาเซียนที่มีแรงงานเข้ามาทำงานในประเทศไทย ทั้ง เมียนมาร์ ลาว กัมพูชาและเวียดนาม ซึ่งแรงงานไทยได้รับการพัฒนาและยกระดับไปสู่ความเป็นแรงงานที่มีฝีมือ (Skilled Labor) มีค่าแรงสูงกว่าแรงงานไร้ฝีมือ (Non-Skilled Labor) ขณะเดียวกัน ประเทศไทยก็ยังเต็มไปด้วยผู้ประกอบการที่ต้องการแรงงานไร้ฝีมือและค่าแรงถูกอยู่ ประกอบกับประเทศเพื่อนบ้านดังกล่าว ยังไม่มีงานในประเทศรองรับแรงงานของตนอย่างเพียงพอ จึงเกิดแรงงานว่าง อพยพมาหางานทำในประเทศไทย

2. ค่าตอบแทนการทำงาน ประเทศไทยมีกฎหมายกำหนดค่าแรงขั้นต่ำไว้ชัดเจน แม้จะไม่สูงมากนักเมื่อเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบันของไทย แต่เมื่อเทียบกับประเทศภูมิภาคอาเซียนแล้ว ถือว่าสูงกว่ามาก แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในเมืองไทยได้รับอานิสงส์ของค่าแรงที่ไม่ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมาย ซึ่งค่าแรงขั้นต่ำนี้เมื่อเทียบกับค่าแรงในบ้านของแรงงานต่างด้าวแล้วก็ถือว่าดีกว่า หากใช้จ่ายอย่างประหยัด ก็สามารถเก็บเป็นเงินออมนำไปใช้จ่ายในบ้านเกิดได้อย่างสุขสบาย

3. ประเทศไทยเต็มไปด้วยการขาดแคลนแรงงานในหลายประเภทที่คนไทยไม่ทำกัน เช่น งานคนรับใช้ในบ้าน พนักงานเสิร์ฟร้านอาหารซึ่งค่าจ้างถูก งานประมงและอุตสาหกรรมประมง เหล่านี้เป็นต้น จึงเป็นโอกาสและช่องทางของแรงงานต่างด้าว ที่จะสมัครเข้ามาทำงานทดแทนแรงงานขาดแคลนและคนไทยไม่ทำ ช่วยเหลือผู้ประกอบการไทย ให้สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้

4. สวัสดิการแรงงานของไทย นับว่ามีสวัสดิการแรงงานที่ดี โดยเฉพาะสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลของกองทุนประกันสังคม รวมถึงสวัสดิการกองทุนเงินทดแทน แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาโดยถูกกฎหมาย และสบทบเงินเข้ากองทุนประกันสังคม ร่วมกับนายจ้าง จะได้สิทธิการรักษาพยาบาลตามกฎหมาย ว่าด้วยกองทุนประกันสังคม และเงินทดแทนตามกฎหมาย ว่าด้วยกองทุนเงินทดแทนกรณีเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน เช่นเดียวกับแรงงานคนไทย รวมถึงการซื้อประกันสุขภาพตัวเองได้อีกด้วย

5. ไทยเป็นประเทศที่มีพื้นที่ชายแดนติดต่อกัน การข้ามพรมแดนมายังประเทศไทยทำได้สะดวก ซึ่งค่าพาหนะและค่าโดยสารเดินทางค่อนข้างถูก ประกอบกับมีกลุ่มเพื่อนและญาติสนิททำงานอยู่ในประเทศไทยจำนวนมาก การทำงานในประเทศไทย จึงรู้สึกมีความอบอุ่น เสมือนหนึ่งทำงานอยู่ในดินแดนบ้านตัวเอง³

ขั้นตอนการขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี 5 กรกฎาคม 2565

1. นายจ้าง/สถานประกอบการ หรือบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ ลงทะเบียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ที่เว็บไซต์ กรมการจัดหางาน เพื่อขอรับชื่อผู้ใช้งาน และรหัสผ่าน

2. ยื่นบัญชีรายชื่อแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว (Name list) ต่อกรมการจัดหางาน พร้อมด้วยรูปถ่ายปัจจุบันของคนต่างด้าวที่เว็บไซต์ กรมการจัดหางาน และชำระค่าธรรมเนียมผ่านธนาคารกรุงไทย หลังจากนั้นธนาคารกรุงไทยจะออกใบเสร็จรับเงินให้แก่ นายจ้าง ระยะเวลาดำเนินการ 15 วัน (วันที่ 1 - 15 สิงหาคม 2565)

3. นายจ้างยื่นคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว ตามแบบ บต.50 พร้อมแนบเอกสารประกอบการยื่นคำขออนุญาตทำงานตามแบบ อ.4 ระหว่างวันที่ 16 สิงหาคม 2565 - 15 ตุลาคม 2565 (ระยะเวลา 60 วัน) โดยนายทะเบียนจะออกใบรับคำขออนุญาตทำงาน เพื่อให้คนต่างด้าวใช้ใบรับคำขออนุญาตทำงานและใบเสร็จรับเงินคู่กัน เป็นหลักฐานแสดงว่าได้รับการผ่อนผันให้ทำงานได้ จนกว่าจะได้รับใบอนุญาตทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

4. คนต่างด้าวใช้ใบรับคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวพร้อมกับใบเสร็จรับเงินค่าธรรมเนียม แสดงต่อเจ้าหน้าที่ เพื่อขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนกับ

สำนักงานประกันสังคม แบ่งเป็น กรณีคนต่างด้าวที่รอขึ้นทะเบียนประกันสังคมจาก นายจ้าง ระหว่างนั้นต้องซื้อประกันสุขภาพกับกระทรวงสาธารณสุข หรือซื้อประกันสุขภาพกับบริษัทประกันภัยเอกชนก่อน, กรณีคนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างที่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องขึ้นทะเบียนประกันสังคม จะต้องซื้อประกันสุขภาพกับกระทรวงสาธารณสุข และนำหลักฐานการทำประกันสุขภาพของคนต่างด้าวมายื่นต่อนายทะเบียน เพื่อรับการพิจารณาอนุญาตให้ทำงานไม่เกิน 13 กุมภาพันธ์ 2566

5. นายจ้างนำคนต่างด้าวไปดำเนินการจัดเก็บข้อมูลอัตลักษณ์บุคคล ตรวจสอบสุขภาพ 6 โรค จัดทำหรือปรับปรุงทะเบียนประวัติ ระหว่าง 16 สิงหาคม 2565 - 13 กุมภาพันธ์ 2566⁴

และเมื่อ 7 กุมภาพันธ์ 2566 นายสุชาติ ชมกลิ่น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เปิดเผยว่า กระบวนการต่ออายุใบอนุญาตทำงานไม่สามารถทำได้ทันภายในกำหนดเวลา เนื่องจากประเทศต้นทางไม่สามารถดำเนินการออกหนังสือเดินทาง หรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางให้แรงงานของตนได้ทัน ดังนั้นเพื่อให้การฟื้นฟูเศรษฐกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศทวีความรุนแรงมากขึ้น กระทรวงแรงงานจึงเสนอต่อคณะรัฐมนตรีจนมีมติเห็นชอบ ผ่อนผันให้แรงงานต่างชาติดำเนินการขอต่อใบอนุญาตทำงานและชำระค่าธรรมเนียม ภายในวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2566 สามารถอยู่ในราชอาณาจักรได้ถึงวันที่ 15 พฤษภาคม 2566 เพื่อยื่นเอกสารหลักฐานให้ครบถ้วน เพื่อยื่นและทำงานต่อไปได้ถึงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2567 หรือวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2568 แล้วแต่กรณี พร้อมกับขยายระยะเวลาการดำเนินการออกเอกสารรับรองบุคคล (CI) ของทางการเมียนมาร์ ในพื้นที่ 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสมุทรสาคร สมุทรปราการ ระนอง และชลบุรี จนถึงวันที่ 13 พฤษภาคม 2566 เพื่อแก้ปัญหาแรงงานหลุดออกจากระบบ ด้านนายไพโรจน์ โชติกเสถียร อธิบดีกรมการจัดหางาน กล่าวว่า ในระหว่างที่ยังไม่ได้รับใบอนุญาตทำงาน กรมการจัดหางานจะออกเอกสารซึ่งแสดงว่าคนต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงาน เป็นเอกสารหลักฐานแทนใบอนุญาตทำงาน ได้แก่ ใบรับคำขอต่ออายุใบอนุญาตทำงาน หรือทะเบียนใบอนุญาตทำงาน คู่กับใบเสร็จรับเงิน เพื่อใช้แสดงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ว่าได้รับอนุญาตทำงานตามกฎหมายแล้ว⁵

สภาพโดยทั่วไปของจังหวัดระนอง

1. ที่ตั้งและอาณาเขต

จังหวัดระนองเป็นจังหวัดภาคใต้ตอนบน ตั้งอยู่ฝั่งทะเลอันดามันและมีชายแดนติดกับประเทศเมียนมาร์ ห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 568 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 3,298.045 ตารางกิโลเมตรหรือ 2,061,278 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 0.63 ของเนื้อที่ทั้งประเทศ เป็นจังหวัดที่มีพื้นที่มากเป็นอันดับที่ 60 ของประเทศ ทิศเหนือติดต่อกับจังหวัดชุมพร ทิศใต้ติดต่อกับ จังหวัดพังงา และจังหวัดสุราษฎร์ธานี ทิศตะวันออก ติดต่อกับ จังหวัดชุมพร และจังหวัดสุราษฎร์ธานี ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ประเทศเมียนมาร์ และทะเลอันดามัน

2. ลักษณะภูมิประเทศ

จังหวัดระนองมีลักษณะรูปร่างเรียวยาวและแคบ จากทิศเหนือสุดจดใต้สุดยาว 169 กิโลเมตร ลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นภูเขาสลับซับซ้อน ประมาณ 86% ของพื้นที่ เป็นพื้นที่ราบ 14% มีหมู่เกาะต่าง ๆ กระจายอยู่ในทะเลอันดามัน จำนวน 62 เกาะ และมีแม่น้ำกระบุรีกั้นพรมแดนระหว่างประเทศไทยกับประเทศเมียนมาร์

3. ลักษณะภูมิอากาศ

จังหวัดระนองเป็นจังหวัดที่ได้ชื่อว่า “ฝนแปดแดดสี่” เนื่องจากอยู่ทางด้านตะวันตกและติดกับทะเลอันดามันจึงได้รับอิทธิพลจากมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ซึ่งพัดปกคลุมประเทศไทยระหว่างกลางเดือนพฤษภาคม – ตุลาคม ฝนตกในแต่ละปีประมาณ 8 เดือน ตั้งแต่เดือนเมษายน-พฤศจิกายน และตกมากที่สุดในช่วงเดือนพฤษภาคม-กรกฎาคม ฤดูร้อน ได้รับอิทธิพลจากมรสุมตะวันออกเฉียงใต้ เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์-พฤษภาคม ฤดูฝน ได้รับอิทธิพลจากมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ฝนตกมากที่สุด เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม-ตุลาคม ได้รับอิทธิพลจากมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ อุณหภูมิลดลง และมีฝนตกทั่วไปตามชายฝั่ง ตั้งแต่เดือนตุลาคม-กุมภาพันธ์

4. เขตการปกครอง

จังหวัดระนอง มีเขตการปกครองส่วนภูมิภาคแบ่งออกเป็น 5 อำเภอ 30 ตำบล 178 หมู่บ้าน 1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด 2 เทศบาลเมือง 10 เทศบาลตำบล และ 18 องค์การบริหารส่วนตำบล และชุมชน 20 แห่ง

5. จำนวนประชากรจังหวัดระนอง ประจำปี 2563

จังหวัดระนอง มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 194,682 คน 93,177 ครัวเรือน เป็นเพศชาย 98,280 คน และเพศหญิง 96,402 คน

6. ศาสนา

ประชากรจังหวัดระนอง นับถือศาสนาพุทธคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 85.74 ศาสนาอิสลามร้อยละ 14.07 ที่เหลือเป็นศาสนาคริสต์ ซิกข์ ฮินดู และอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 0.20 โดยมีศาสนสถานของศาสนาพุทธจำนวน 108 แห่ง ศาสนาอิสลามจำนวน 32 แห่ง และศาสนาคริสต์จำนวน 5 แห่ง⁶

สถานการณ์แรงงานจังหวัดระนอง

จากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรในจังหวัดระนอง ของสำนักงานสถิติจังหวัดระนองพบว่า ประชากรวัยทำงาน ไตรมาส 3 ปี 2565 จังหวัดระนองมีประชากรที่อยู่ในวัยแรงงานหรือผู้ที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 228,967 คน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 147,841 คน ประกอบด้วย ผู้มีงานทำ 146,623 คน ผู้ว่างงาน 1,217 คน และไม่มีผู้รอฤดูกาล ขณะที่ผู้อยู่นอกกำลังแรงงานมีจำนวน 81,126 คน

การมีงานทำ ผู้มีงานทำในจังหวัดระนอง จำนวน 146,623 คน (ร้อยละ 99.18 ของผู้อยู่ในกำลังแรงงาน) ผู้มีงานทำในภาคเกษตรกรรม 53,286 คน (ร้อยละ 36.34 ของผู้มีงานทำทั้งหมด) นอกภาคเกษตร จำนวน 93,337 คน (ร้อยละ 63.66 ของผู้มีงานทำทั้งหมด) โดยผู้มีงานทำจำแนกตามอุตสาหกรรมสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อุตสาหกรรมการขายส่ง การขายปลีก จำนวน 38,658 คน คิดเป็นร้อยละ 41.42 ของผู้มีงานทำนอกภาคเกษตร รองลงมา ได้แก่ ที่พักแรมและการบริการด้านอาหาร จำนวน 12,799 คน คิดเป็นร้อยละ 13.71 การผลิต จำนวน 11,120 คน ร้อยละ 11.91 และผู้มีงานทำส่วนใหญ่มี

การศึกษาในระดับประถมศึกษา จำนวน 41,010 คน คิดเป็นร้อยละ 27.97 ของจำนวนผู้มีงานทำ

การว่างงาน ผู้ว่างงานในจังหวัดระนอง มีประมาณ 2,045 คน โดยแบ่งเป็นชาย จำนวน 705 คน (ร้อยละ 34.47) และหญิง จำนวน 1,340 คน (ร้อยละ 65.53)

แรงงานนอกระบบ จากข้อมูลเบื้องต้น ปี 2565 มีแรงงานนอกระบบจำนวน 80,623 คน (ร้อยละ 54.71 ของประชากรที่มีงานทำ) โดยส่วนใหญ่จะทำงานในภาคเกษตร จำนวน 41,263 คน (ร้อยละ 51.18) นอกภาคเกษตรจำนวน 39,360 คน (ร้อยละ 48.82) อุตสาหกรรม ที่มีแรงงานนอกระบบสูงสุด คือ การขายส่ง การขายปลีก จำนวน 19,585 คน (ร้อยละ 49.76) รองลงมา คือ ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร 9,732 คน (ร้อยละ 24.73) ส่วนอาชีพที่มีการทำงานนอกระบบสูงสุด อุตสาหกรรม ที่มีแรงงานนอกระบบสูงสุด คือ ด้านการเกษตรและประมง 41,026 คน (ร้อยละ 50.89) รองลงมา คือ พนักงานบริการ จำนวน 25,669 คน (ร้อยละ 31.84) ซึ่งแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีการสำเร็จการศึกษาในระดับประถมศึกษามากที่สุด จำนวน 20,590 คน (ร้อยละ 25.54)

แรงงานต่างด้าว ที่ได้รับอนุญาตทำงานในจังหวัดระนอง ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2565 มีจำนวน 38,310 คน ทั้งนี้ การจำแนกแรงงานต่างด้าว เป็นกลุ่มต่าง ๆ ดังนี้

1. ประเภททั่วไป จำนวน 97 คน
2. ประเภทนำเข้าตาม MOU จำนวน 100 คน
3. ประเภทนำเข้าตามมติคณะรัฐมนตรี 3 สัญชาติ (เมียนมาร์ ลาว กัมพูชา) จำนวน 37,069 คน
4. ประเภทชนกลุ่มน้อย จำนวน 409 คน
5. ประเภทคนต่างด้าวที่เข้ามาในลักษณะไป-กลับหรือตามฤดูกาล จำนวน 635 คน⁷

สถานการณ์แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมายจังหวัดระนอง

จากสภาพภูมิประเทศ แนวพรมแดนไทย-เมียนมาร์ ในพื้นที่จังหวัดระนองที่เป็นแนวลำน้ำและทะเล ประกอบไปด้วย แนวร่องน้ำลึกของคลองกระ , แม่น้ำกระบุรี และ

ทะเลอันดามัน ความยาวรวม 139 กิโลเมตร จึงทำให้ประชาชนไทยและเมียนมาร์ นิยมการเดินทางโดยทางเรือ ผ่านเข้า-ออก ทางจุดผ่านแดนถาวรถาวร ระนอง-เกาะสอง

จุดผ่านแดนถาวรระนอง มีการก่อตั้งและเปิดใช้งานอย่างเป็นทางการครั้งแรกตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2540 พร้อมกับกับจุดผ่านแดนถาวรด้านจังหวัดเชียงราย และจังหวัดตาก โดยในช่วงแรกเปิดทำการระหว่างเวลา 06.30 - 18.30 น. ต่อมาได้มีการขยายเวลาปิดเปิดการผ่านแดน เป็นระหว่างเวลา 06.30 - 24.00 น. ต่อมาจังหวัดระนองได้กำหนดจุดตรวจเพิ่มเติมสำหรับใช้ผ่านแดนเพิ่มขึ้นเป็น 3 จุด และแจ้งไปยังกระทรวงมหาดไทยเพื่อขอเปิดจุดตรวจดังกล่าว เมื่อวันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2540 โดยเพิ่มจุดตรวจบริเวณท่าเทียบเรือสะพานปลา และบริเวณปากน้ำระนอง และกำหนดเพิ่มอีก 1 จุด เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2557 คือ บริเวณท่าเทียบเรือสุลกากรระนอง ทำให้ปัจจุบัน จุดผ่านแดนถาวรถาวรระนอง-เกาะสอง ประกอบไปด้วย จุดตรวจทางเรือจำนวน 4 แห่ง

สำหรับผู้ที่ต้องการจะเดินทางผ่านแดนนั้นจะต้องมีเอกสารประจำตัว อย่างใดอย่างหนึ่ง คือ 1.) **หนังสือเดินทาง (Passport)** , 2.) **บัตรผ่านแดน (Border Pass)** , 3.) **บัตรผ่านแดนชั่วคราว (Temporary Border Pass)** โดยเดินทางไปได้แคในพื้นที่จังหวัดระนองและจังหวัดเกาะสองเท่านั้น , 4.) **หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport)** คือเอกสารที่ออกโดยรัฐบาลพม่าให้กับชาวพม่าที่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติแล้ว มีอายุ 6 ปี ปัจจุบันไม่มีการออกเพิ่มเติมแล้ว , 5.) **เอกสารรับรองบุคคล (Certificate of Identity)** คือหนังสือรับรองจากรัฐบาลพม่า ออกให้กับบุคคลสัญชาติพม่าเพื่อพำนักและทำงานในประเทศไทยได้อย่างถูกต้อง เกิดขึ้นจากการร่วมมือกันระหว่างรัฐบาลไทย ส่วนของกระทรวงแรงงาน และรัฐบาลพม่า สถานะเหมือนกันกับหนังสือเดินทาง (Passport) แต่จะใช้งานได้เพียงในประเทศไทยและพม่าเท่านั้น^๑

การเข้าประเทศของแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมาย จะผ่านแดนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยใช้ บัตรผ่านแดน (Border Pass) และ บัตรผ่านแดนชั่วคราว (Temporary Border Pass) ซึ่งสามารถพักอาศัยในพื้นที่จังหวัดระนอง ได้ครั้ง

ละ 30 วัน และ 7 วัน ตามลำดับ⁹ และเข้ามาทำงานกับนายจ้างชาวไทย โดยไม่ขอ ใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว ให้ถูกต้องตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดระนอง

ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่า สาเหตุสำคัญที่นายจ้างไม่นำแรงงานต่างด้าวไปขอ ใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว เนื่องจาก เมื่อแรงงานต่างด้าวมียาใบอนุญาตถูกต้อง จะสามารถเดินทางไปได้ทั่วประเทศไทย และสามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ตามหลักเกณฑ์ที่ กฎหมายกำหนด หากมีนายจ้างชาวไทยรายได้ให้ค่าตอบแทนสูง ก็มักจะเปลี่ยนนายจ้าง แทนที่ จึงไม่คุ้มค่าทั้งค่าใช้จ่าย และเวลาที่เสียไป ในการที่จะพาแรงงานต่างด้าวไปขอ ใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว เนื่องจากมีขั้นตอนที่ยุ่งยากและมีเอกสารเกี่ยวข้องกับ หลายหน่วยงาน อาทิ สำนักงานจัดหางานจังหวัดระนอง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ระนอง ตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง และอำเภอเมืองระนอง เมื่อเปรียบเทียบกับกรณีที่ สามารถอยู่และทำงานได้อย่างผิดกฎหมาย โดยที่เจ้าหน้าที่รัฐรู้เห็นเป็นใจ แลกกับการ เรียกผลประโยชน์ตอบแทนจากนายจ้าง รวมถึงตัวแรงงานด้วย ถือว่า คุ้มค่าที่จะเสี่ยง

ผลกระทบจากแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมาย

1. ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากค่าจ้างในประเทศไทยสูงกว่าเมื่อเทียบกับ ประเทศเมียนมาร์ จึงจูงใจให้แรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะแรงงานระดับล่างเข้ามาหางาน ทำในประเทศไทย ส่วนผู้ประกอบการในประเทศไทยย่อมต้องการแรงงานราคาถูก อีกทั้ง อยู่ในสถานะขาดแคลนแรงงานระดับล่าง จึงเลือกที่จะจ้างแรงงานต่างด้าวในกระบวนการ ผลิตที่ไม่ต้องอาศัยทักษะมากนัก ส่งผลให้แรงงานไทยระดับล่างมีโอกาสได้ทำงานน้อยลง

2. ผลกระทบด้านสังคม แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมาย จะ ไม่มีการจัดทำประวัติและฐานข้อมูลต่างๆ เช่นเดียวกับแรงงานไทย และมักมีการศึกษาที่ ไม่สูงนัก รายได้ค่อนข้างต่ำ เมื่อเกิดความลำบากขัดสนจึงนำไปสู่การก่ออาชญากรรม เช่น การลักทรัพย์ การทะเลาะวิวาท การลักลอบค้ายาเสพติด อีกทั้งภาพรวมของชุมชนที่มี แรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่จำนวนมากมักเป็นแหล่งมั่วสุมของอบายมุข นอกจากนี้ผลกระทบ ที่อาจเกิดขึ้นต่อตัวแรงงานต่างด้าว คือ การเสียสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองและรับ

สวัสดิการขั้นพื้นฐานจากรัฐอย่างทั่วถึง เช่น สิทธิในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุตร และสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่างๆ

3. ผลกระทบด้านสาธารณสุข แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมายจะมีความยากลำบากในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข และรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ ก่อให้เกิดผลกระทบในแง่ลบต่อสุขภาพอนามัย การแพร่กระจายของโรคติดต่อเกิดขึ้นได้ง่ายและรวดเร็ว เนื่องจากสภาพที่อยู่อาศัยแออัด สิ่งแวดล้อมเน่าเสีย ทำให้ภาระงานของบุคลากรด้านสาธารณสุข และสูญเสียงบประมาณของประเทศในการดูแลสุขภาพ

4. ด้านความมั่นคง หน่วยข่าวกรองหรือหน่วยสืบราชการลับ อาจแฝงตัวเข้ามาในรูปแบบของแรงงานต่างด้าว ทำหน้าที่แสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของราชการ ซึ่งเป็นความลับ ทั้งการรวบรวม วิเคราะห์ และใช้ประโยชน์จากข้อมูลดังกล่าวเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงทั้งในปัจจุบันและอนาคต

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมายในพื้นที่จังหวัดระนอง

รัฐบาลได้ออกพระราชกำหนด การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 เพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ให้เป็นไปอย่างมีระบบ และมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการขออนุญาตทำงานต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เป็นระบบมากยิ่งขึ้น เนื่องจากกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลัก มีภารกิจหน้าที่ในการบริหารจัดการแรงงาน ซึ่งเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาประเทศ จึงได้กำหนดนโยบายให้หน่วยงานระดับพื้นที่ปฏิบัติ โดยให้แรงงานจังหวัดเป็นตัวแทนของกระทรวงในระดับภูมิภาค เป็นเจ้าภาพในการบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนนโยบายและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานให้เกิดสัมฤทธิ์ผล

สำหรับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดระนอง ตำรวจภูธรจังหวัดระนอง มีหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย ตลอดจนสืบสวนและจับกุมผู้กระทำความผิดมาลงโทษตามกฎหมาย และมีกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดระนอง เป็นหน่วยงานดูแลความมั่นคงทุกเรื่องภายในจังหวัด มีหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารราบที่ 25 และกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 ส่วนแยก 1 รับผิดงานป้องกันชายแดน และงานด้านความมั่นคงในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ที่ผ่านมามีผู้ว่าราชการจังหวัดระนอง ในฐานะผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดเป็นผู้ประสานและหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่กรณีที่เกิดปัญหา ซึ่งการบริหารจัดการปัญหาเป็นไปอย่างแยกส่วนของแต่ละหน่วยงาน มีการแก้ปัญหาร่วมกันแบบบูรณาการน้อย

หน่วยงานสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมายในพื้นที่จังหวัดระนอง ประกอบด้วย

1. กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดระนอง เป็นหน่วยงานหลักของจังหวัดรับผิดชอบงานด้านความมั่นคงทุกด้าน โดยการบูรณาการหน่วยงานต่างๆ ในจังหวัดเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

2. ตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง มีหน้าที่คัดกรองตรวจตราบุคคลและยานพาหนะ ที่เดินทาง เข้า-ออก ราชอาณาจักร และตรวจคัดกรองแรงงานต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาทำงาน จัดเก็บข้อมูลภาพถ่ายบุคคลต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักร และผู้กระทำความผิดกฎหมาย รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้กับนายจ้างที่มาติดต่อราชการ เพื่อรับแรงงานต่างด้าวไปทำงาน ตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522

3. สำนักงานจัดหางานจังหวัดระนอง มีหน้าที่ควบคุมและออกใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าว ซึ่งสำนักงานจัดหางานจังหวัดระนองจะเป็นผู้รับแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวตามแบบที่กำหนด พร้อมทั้งสำเนาเอกสารให้นายจ้างไปรับแรงงานต่างด้าว ณ ด่านตรวจคนเข้าเมืองตามที่แจ้ง และรับใบคำขออนุญาตทำงาน และ

ออกใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าว ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560

4. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระนอง มีหน้าที่ตรวจสอบสุขภาพและประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว และออกใบรับรองให้แรงงานต่างด้าวเป็นหลักฐาน เพื่อไปรับใบอนุญาตทำงาน

5. ตำรวจภูธรระนอง มีหน้าที่ป้องกัน ปราบปราม จับกุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ผู้ประกอบการหรือนายจ้างที่กระทำผิด ผู้นำพา ผู้ให้ที่พักพิง ตลอดจนดำเนินการตรวจสอบ ปราบปราม จับกุม การลักลอบข้ามชายฝั่ง

6. หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารราบที่ 25 มีหน้าที่โดยตรงในการสกัดกั้นบุคคลต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมือง ณ แนวชายแดนในพื้นที่รับผิดชอบ

7. กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 ส่วนแยก 1 รับผิดชอบงานด้านความมั่นคงในตามแนวชายแดนในพื้นที่รับผิดชอบ

ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมายในพื้นที่จังหวัดระนองด้วย SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strength) : จังหวัดระนองมีหน่วยงานราชการที่ร่วมรับผิดชอบต่อแรงงานต่างด้าวหลายหน่วยงาน แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ผ่านแดนมาอย่างถูกต้อง และตั้งใจมาประกอบอาชีพโดยสุจริต นายจ้างชาวไทยส่วนมากพร้อมที่จะดำเนินการต่อแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ขอเพียงได้รับค่าจ้าง, ค่าแนะนำ และอำนวยความสะดวก จากส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาร์มีความเข้าใจต่ออุปนิสัยและลักษณะเฉพาะของคนไทย และในขณะเดียวกันคนไทยก็เข้าใจแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาร์เช่นกัน

จุดอ่อน (Weakness) : แม้จังหวัดระนองจะมีหน่วยราชการที่ร่วมรับผิดชอบต่อแรงงานต่างด้าวหลายหน่วย แต่ก็ทำงานในลักษณะต่างคนต่างทำ ไปตามหน้าที่เฉพาะขององค์กรตนเอง ยังขาดการบูรณาการ ทำให้การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวไม่มี

ประสิทธิภาพเท่าที่ควร หลายหน่วยงานมีผลประโยชน์ทับซ้อนและแสวงหาประโยชน์จากแรงงานต่างด้าวและนายจ้าง สร้างความเสียหายต่อระบบเศรษฐกิจ , สังคม , สาธารณสุข และความมั่นคงของชาติ

โอกาส (Opportunity) : สภาพภูมิประเทศจังหวัดระนอง กับจังหวัดเกาะสอง ใช้การคมนาคมทางน้ำเป็นหลักในการสัญจรไปมา จึงสามารถเดินทางได้สะดวกสบาย ประหยัด และง่ายในการขนส่งสินค้าต่างๆ

อุปสรรค (Threat) : แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาร์ เมื่อเข้ามาอยู่ในจังหวัดระนองย่อมต้องร่วมใช้ทรัพยากรและบริการจากภาครัฐต่างๆ กับประชาชนไทยโดยปริยาย เช่น การรักษาในโรงพยาบาล , การเดินทางโดยรถโดยสาร , การส่งบุตรเข้าเรียนในโรงเรียน

แนวทางบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ชายแดน ไทย-เมียนมาร์ กรณีศึกษา จังหวัดระนอง

ผลจากการศึกษาค้นคว้าที่ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงปัญหา พร้อมหาแนวทางแก้ไข ปัญหาในเรื่อง การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ชายแดน ไทย-เมียนมาร์ กรณีศึกษา จังหวัดระนอง เพื่อนำเสนอหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. จัดตั้งคณะกรรมการเฉพาะ เพื่อบูรณาการในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว โดยมี ผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดระนอง เป็นประธาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประกอบไปด้วย

- 1.1 กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดระนอง
- 1.2 ปกครองจังหวัดระนอง
- 1.3 สำนักอัยการจังหวัดระนอง
- 1.4 ตำรวจภูธรจังหวัดระนอง
- 1.5 กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 ส่วนแยก 1
- 1.6 หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารราบที่ 25

1.7 ศูนย์ประสานงานประมงชายแดนทางทะเล ไทย-เมียนมาร์

1.8 หน่วยประสานงานชายแดน ไทย-เมียนมาร์ ประจำพื้นที่ 6 จังหวัด

ระนอง

1.9 ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลจังหวัดระนอง

1.10 สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดระนอง

1.11 สำนักงานขนส่งจังหวัดระนอง

1.12 สำนักงานพาณิชย์จังหวัดระนอง

1.13 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระนอง

1.14 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระนอง

1.15 สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดระนอง

1.16 สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดระนอง

1.17 หอการค้าจังหวัดระนอง

1.18 สภาอุตสาหกรรมจังหวัดระนอง

1.19 สำนักงานแรงงานจังหวัดระนอง

1.20 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระนอง

1.21 สำนักงานประกันสังคมจังหวัดระนอง

1.22 สำนักงานจัดหางานจังหวัดระนอง

1.23 สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดระนอง

1.24 ตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง

2. จัดชุดปราบปรามเฉพาะกิจร่วม เพื่อให้สามารถตรวจสอบการทำงานซึ่งกันและกันได้ โดยออกตรวจสอบสถานประกอบการ เน้นในเรื่องความถูกต้องตามกฎหมายของแรงงานต่างด้าว สวัสดิการขั้นพื้นฐาน และสิทธิที่จะได้รับตามกฎหมาย

3. จัดทำระบบรับเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ และลงโทษอย่างจริงจังต่อเจ้าหน้าที่ที่แสวงหาประโยชน์จากข้อจำกัดของนโยบาย และกฎหมาย

4. ทบทวนแนวทาง ระยะเวลาในการดำเนินการจดทะเบียนในการขอต่อใบอนุญาตทำงานออกไปให้เหมาะสมกับสถานการณ์ด้านแรงงานในปัจจุบัน
5. จัดระบบการดำเนินการที่ง่ายและเอื้อต่อการดำเนินการของนายจ้างและแรงงานต่างด้าว
6. มีมาตรการดึงแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบ ควบคู่ไปกับการป้องกันการหลุดจากระบบของแรงงานต่างด้าว เช่น มีมาตรการผ่อนผันให้กลุ่มแรงงานนำเข้ามาตาม MOU โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แรงงานต่างด้าวที่ครบวาระการจ้างงานตามกฎหมาย ยังสามารถทำงานในประเทศไทยได้เป็นการชั่วคราว จนกว่าระบบการนำเข้าแรงงานข้ามชาติจะเอื้อต่อการดำเนินมากขึ้น
7. ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และขั้นตอนการขอใบอนุญาตทำงาน ให้กับนายจ้างและแรงงานต่างด้าว จัดทำแผนการประชาสัมพันธ์อย่างเป็นระบบตามช่องทางสื่อต่างๆ
8. จัดทำยุทธศาสตร์การจัดการแรงงานต่างด้าว เพื่อการบริหารจัดการระยะยาว

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ชายแดน ไทย-เมียนมาร์ กรณีศึกษา จังหวัดระนอง เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติ

ในประเด็นผลของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ชายแดน ไทย-เมียนมาร์ กรณีศึกษาจังหวัดระนอง ที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) มีรายละเอียดดังนี้ **1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง** ผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้เกิดความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากอันตรายจากแรงงานต่างด้าว เพราะหน่วยงานรัฐมีระบบควบคุมแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังจะส่งผลต่อความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และสาธารณสุข **2) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน** ผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ

จะส่งผลให้มีแรงงานต่างด้าวที่มีคุณภาพและศักยภาพ พร้อมรับการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะการทำงานเพื่อเป็นแรงงานที่มีคุณภาพสูง ทำให้เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง เพิ่มการสร้างรายได้ทั้งภายในและภายนอกประเทศ 3) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ ของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดระนอง 4) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้แรงงานต่างด้าวมีระบบงานที่ชัดเจน ไม่มาแย่งงานในส่วนคนไทย ส่งเสริมให้คนไทยมีโอกาสในการทำงานในอาชีพที่เหมาะสม ลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคมได้ดีขึ้น 5) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้แรงงานต่างด้าวไม่ไปก่อปัญหาหรือทำลายสิ่งแวดล้อม 6) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การจัดการเรื่องต่างๆ ต่อแรงงานต่างด้าวเป็นไปอย่างมีระบบ และมีการบูรณาการกันอย่างแท้จริงระหว่างหน่วยงาน เกิดความสมดุลและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของภาครัฐ

บทที่ 3

บทอภิปรายผล

แนวทางบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ชายแดน ไทย-เมียนมาร์ กรณีศึกษา จังหวัดระนอง สรุปได้ว่าควรดำเนินการ จัดตั้งคณะกรรมการเฉพาะ, จัดชุดปราบปรามเฉพาะกิจร่วม, จัดทำระบบรับเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ, ทบทวนแนวทางระยะเวลาในการดำเนินการจดทะเบียนในการขอต่อใบอนุญาต, จัดระบบการดำเนินการที่ง่ายและเอื้อต่อการดำเนินการของนายจ้างและแรงงานต่างด้าว, มีมาตรการดึงแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบ ควบคู่ไปกับการป้องกันการหลุดจากระบบของแรงงานต่างด้าว, ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และขั้นตอนการขอใบอนุญาตทำงาน, จัดทำยุทธศาสตร์การจัดการแรงงานต่างด้าว จากแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวดังกล่าว มีงานวิจัยอื่นๆ ที่สนับสนุน ดังนี้

พันเอก ไพโรจน์ ทองมาเอง (2554) ศึกษาเรื่อง แนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย กรณีศึกษาเฉพาะ : จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า แนวโน้มของการลักลอบเข้ามาของแรงงานต่างด้าวยังไม่ลดลง นโยบายและมาตรการในการแก้ไขปัญหา ยังไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ และยังขาดความเข้มงวดในการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งยังไม่เด็ดขาดเพียงพอ¹⁰

อนุสรณ์ นุชนนท์ (2546) ศึกษาเรื่อง ปัญหาการป้องกันและปราบปรามการลักลอบเข้าเมือง ของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดจันทบุรี พบว่า ในระดับนโยบาย ควรมีการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ ในเรื่องของแรงงานต่างด้าวแบบครบวงจร ทั้งด้านการป้องกันและปราบปราม การผลักดันแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายออกนอกประเทศ รวมทั้งมีการจัดระเบียบของแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาว มีการจัดสรรงบประมาณสู่หน่วยงานปฏิบัติ รวมทั้งมีการเจรจาข้อตกลงต่างๆ กับรัฐบาลประเทศเพื่อนบ้านให้มีความรัดกุมชัดเจน และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจังและมีความต่อเนื่อง ส่วนในระดับปฏิบัติ ในระดับจังหวัด ควรมีการจัดหน่วยเฉพาะกิจซึ่งเป็นกำลังร่วมผสมของหน่วยงานทุกฝ่ายที่

เกี่ยวข้องโดยมีการประสานการทำงานและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารร่วมกัน มีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม มีมาตรการให้คุณให้โทษแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ และส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่ชายแดนเข้ามามีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแล รวมทั้งแจ้งเบาะแสแก่หน่วยงานปฏิบัติ¹¹

เรือนคำ อ่อนคล้าย (2546) ศึกษาเรื่อง ปัญหากระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ประเทศไทยยังมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวในบางประเภทกิจการที่ขาดแคลนแรงงาน แต่การใช้แรงงานต่างด้าวก็ได้ส่งผลกระทบต่อให้เกิดปัญหาความมั่นคงของชาติ ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาสาธารณสุข ปัญหาสังคมเศรษฐกิจต่างๆ รวมทั้งปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน และปัญหาความรุนแรงที่เกิดขึ้นกับแรงงานต่างด้าวตามมา ส่วนกฎหมายการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวนั้นพบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีทัศนคติในทางบวก อย่างไรก็ตามพบว่าปัญหาและอุปสรรคสำคัญที่สุด คือ การขาดความร่วมมือประสานงานกันระหว่างส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว รองลงมา คือ นายจ้างไม่ให้ความร่วมมือประสานงานกับภาครัฐในการปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎหมายการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวยังขาดการประสัมพันธ์ที่ดีตามลำดับ¹²

อารุณี จิตรปฏิมา (2555) ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ศึกษากรณี : จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ควรเป็นดังนี้ 1) นโยบายการใช้แรงงานต่างด้าวต้องมีความชัดเจน อยู่บนพื้นฐานของการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ภายใต้การควบคุมและใช้กลไกของรัฐอย่างเด็ดขาด 2) จัดทำมาตรการตรวจค้นแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองและผลักดันส่งกลับ รวมทั้งลงโทษผู้ช่วยเหลืออย่างจริงจัง 3) ให้มีการใช้แรงงานต่างด้าวแบบนำเข้า MOU เฉพาะตัวแรงงานเท่านั้น 4) ห้ามมิให้เปลี่ยน/ย้ายนายจ้าง 5) จัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อการบูรณาการโดยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Cloud computing) เพื่อสนับสนุนการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ 6) นำระบบบริการอัตโนมัติโดย IT มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านบริการ และเชื่อมโยงกับระบบฐานข้อมูลเพื่อการบูรณาการ 7) กำหนดโทษเพิ่มผู้ค้าแรงงาน 8) จัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน เพื่อรองรับอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานเข้มข้นและใช้แรงงานต่างด้าวแบบเข้ามา-เย็นกลับ

9) สนับสนุนให้นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อ
 จูงใจคนไทยเข้าทำงาน 10) สนับสนุนให้มีการจัดระเบียบที่พักอาศัยแรงงานต่างด้าวให้ได้
 มาตรฐานถูกต้องตามหลักสุขอนามัย และสนับสนุนภาคเอกชนลงทุนจัดนิคมที่พักอาศัย
 แรงงานต่างด้าว¹³

ณัฐวรรณ สาสิงห์ และ อนันต์ โปธิกุล (2559) ศึกษาเรื่อง การบริหารแรงงาน
 ต่างด้าวผิดกฎหมายตามนโยบายของภาครัฐในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า 1) การบริหาร
 ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายตามนโยบายภาครัฐในจังหวัดสมุทรสาคร ต้องกำหนด
 ทิศทางเพื่อสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล 2) มีการควบคุมดูแลการขึ้นทะเบียนแรงงาน
 ต่างด้าว มีการประสานงานของข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่น
 ตลอดจนสร้างการทำงานที่สอดคล้องกัน และการแบ่งปันข้อมูลระหว่างภาครัฐและเอกชน
 3) สนับสนุนงบประมาณ เครื่องมือ อุปกรณ์ ต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการ
 แบ่งปันทรัพยากรและความร่วมมือของโครงการระหว่างภาครัฐและเอกชนในการบรรลุ
 เป้าหมายรวมทั้งภารกิจเพื่อให้ประสบความสำเร็จเป็นรูปธรรมได้ในที่สุดต่อไป¹⁴

พันเอก รณรงค์ โรจนเสน (2564) ศึกษาเรื่อง แนวทางบริหารจัดการแรงงาน
 ต่างด้าวในพื้นที่ชายแดน ไทย-กัมพูชา : กรณีศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า แนวทางในการ
 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ควรดำเนินการใน 2 ด้าน ควบคู่กันไป
 กล่าวคือ ด้านการประสานร่วมมือกับประเทศกัมพูชาโดยใช้กรอบความร่วมมือระดับ
 ท้องถิ่น และด้านการจัดการภายในจังหวัดสระแก้ว ซึ่งมาตรการในจังหวัดควร
 ประกอบด้วย มาตรการอำนวยความสะดวกให้มีการใช้แรงงานต่างด้าวที่ถูกต้อง มาตรการ
 ในการป้องกัน และมาตรการในการปราบปราม ซึ่งได้จากการบูรณาการความร่วมมือของ
 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามอำนาจหน้าที่และกฎหมายที่กำหนด โดยให้กองอำนวยการรักษา
 ความมั่นคงภายในจังหวัดสระแก้วเป็นหน่วยหลักและมีแรงงานจังหวัดสระแก้วเป็นฝ่าย
 เลขา มุ่งเน้นในการดำเนินการต่อผู้ประกอบการ/นายจ้าง ให้จ้างแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้อง
 ตามกฎหมาย ลดปัญหาข้อขัดข้องและข้อจำกัดในการทำให้แรงงานต่างด้าวถูกต้อง และ
 ปราบปรามกลุ่มขบวนการค้าแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย พร้อมทั้งกำหนดมาตรการใน
 การตรวจสอบการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่เพื่อป้องกันการทุจริตและละเลยการปฏิบัติหน้าที่¹⁵

กรชนก ชื่นใจ (2562) ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดระนองเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติ พบว่า แนวทางที่มีประสิทธิภาพมี 7 ประการดังนี้

- 1) จัดให้มีการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดระนองอย่างบูรณาการ ทุกส่วนงานราชการต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างดีและสามารถปฏิบัติงานร่วมสานพลังกับหน่วยงานอื่นอย่างดียิ่ง
- 2) รัฐบาลต้องเอาจริงเอาจังกับแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมือง เพราะมีผลกระทบต่อประเทศชาติในหลายมิติ ต้องถือว่าปัญหานี้เป็นวาระแห่งชาติ
- 3) เพิ่มมาตรการและบทลงโทษสำหรับประชาชนผู้กระทำความผิดในการนำพาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและให้มีการลงโทษโดยไม่รอลงอาญา
- 4) เพิ่มบทลงโทษอย่างรุนแรงสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกระทำความผิดในการนำพาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย โดยใช้กฎหมายพิเศษเพื่อบังคับ
- 5) ปรับปรุงระเบียบในการผ่านเข้าออกของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองให้มีความง่ายในการปฏิบัติและง่ายในการตรวจสอบรวมทั้งพิจารณาปรับลดอัตราค่าใช้จ่ายสำหรับแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมในการขอเข้าออกประเทศ
- 6) จัดให้มีการประชาสัมพันธ์รณรงค์ในเรื่องของการใช้แรงงานกับบทลงโทษ ทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องมากขึ้น ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเกิดการรับรู้ที่ถูกต้อง
- 7) เพิ่มความร่วมมือกับฝ่ายเมียนมาร์อย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดความไว้วางใจและความไว้วางใจของทั้งสองประเทศ¹⁶

จากงานวิจัยที่ได้กล่าวถึง พอที่จะสรุปได้ว่า แนวคิดเป็นไปในทิศทางเดียวกับแนวทางบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ชายแดน ไทย-เมียนมาร์ กรณีศึกษา จังหวัดระนอง ตามที่เสนอไว้แล้วในบทที่ 2

บทที่ 4

บทสรุป

สรุปผลการวิจัย

สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในพื้นที่ชายแดน ไทย-เมียนมาร์ ด้านจังหวัดระนอง ที่ได้รับอนุญาตทำงาน ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2565 มีจำนวน 38,310 คน และมีแรงงานชาวเมียนมาร์อีกประมาณ 300,000 คน อยู่ระหว่างการทำเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of Identity: CI) ซึ่งเป็นยอดค้างจากศูนย์ CI ของ จังหวัดสมุทรสาคร สมุทรปราการ ระนอง และชลบุรี¹⁷ จากสภาพภูมิประเทศ แนวพรมแดนไทย-เมียนมาร์ ในพื้นที่จังหวัดระนองที่เป็นแนวลำน้ำและทะเล ความยาวรวม 139 กิโลเมตร จึงทำให้ประชาชนชาวเมียนมาร์ นิยมการเดินทางโดยทางเรือ ผ่านเข้า-ออก ทางจุดผ่านแดนถาวร ถาวร ระนอง-เกาะสอง ซึ่งการเข้าประเทศของแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมาย ส่วนใหญ่จะผ่านแดนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยใช้บัตรผ่านแดน (Border Pass) และบัตรผ่านแดนชั่วคราว (Temporary Border Pass) ซึ่งสามารถพักอาศัยในพื้นที่จังหวัดระนอง ได้ครั้งละ 30 วัน และ 7 วัน ตามลำดับ และเข้ามาทำงานกับนายจ้างชาวไทย โดยไม่ขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวให้ถูกต้องตามกฎหมาย สาเหตุสำคัญที่นายจ้างหรือผู้ประกอบการชาวไทย ไม่นำแรงงานต่างด้าวไปขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว เนื่องจาก เมื่อแรงงานต่างด้าวมีใบอนุญาตถูกต้อง จะสามารถเดินทางไปได้ทั่วประเทศไทย และจะสามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด หากมีนายจ้างชาวไทยรายใดให้ค่าตอบแทนสูง ก็มักจะเปลี่ยนนายจ้างทันที จึงไม่คุ้มค่าทั้งค่าใช้จ่าย และเวลาที่เสียไป ในการที่จะพาแรงงานต่างด้าวไปขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว เนื่องจากมีขั้นตอนที่ยุ่งยากและมีเอกสารเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน เมื่อเปรียบเทียบกับภาระที่สามารถอยู่และทำงานได้อย่างผิดกฎหมาย โดยที่เจ้าหน้าที่รัฐู้เห็นเป็นใจ แลกกับการเรียกรับผลประโยชน์ตอบแทนจากนายจ้าง รวมถึงตัวแรงงานต่างด้าว ถือว่า คุ้มค่าที่จะเสี่ยง

ปัญหาและผลกระทบจากแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมายในพื้นที่จังหวัดระนอง มีดังนี้ 1) ด้านเศรษฐกิจ ผู้ประกอบการในประเทศไทยย่อมต้องการแรงงานราคาถูก จึงเลือกที่จะจ้างแรงงานต่างด้าว ส่งผลให้แรงงานไทยระดับล่างมีโอกาสได้ทำงานน้อยลง 2) ด้านสังคม แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมาย จะไม่มีการจัดทำประวัติและฐานข้อมูลต่างๆ รายได้ค่อนข้างต่ำ เมื่อเกิดความลำบากขัดสนจึงนำไปสู่การก่ออาชญากรรม เช่น การลักทรัพย์ การทะเลาะวิวาท การลักลอบค้ายาเสพติด อีกทั้งภาพรวมของชุมชนที่มีแรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่จำนวนมากมักเป็นแหล่งมั่วสุมของอบายมุข 3) ด้านสาธารณสุข แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมายจะมีความยากลำบากในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข ก่อให้เกิดผลกระทบในแง่ลบต่อสุขภาพอนามัย การแพร่กระจายของโรคติดต่อเกิดขึ้นได้ง่ายและรวดเร็ว เนื่องจากสภาพที่อยู่อาศัยแออัด 4) ด้านความมั่นคง หน่วยข่าวกรองหรือหน่วยสืบราชการลับ อาจแฝงตัวเข้ามาในรูปแบบของแรงงานต่างด้าว ทำหน้าที่แสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของราชการซึ่งเป็นการลับ ทั้งการรวบรวม วิเคราะห์ และใช้ประโยชน์จากข้อมูลดังกล่าวเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความมั่นคง

ข้อเสนอแนะ

จากปัญหาและผลกระทบจากแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมายในพื้นที่จังหวัดระนอง ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสม โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) จัดตั้งคณะกรรมการเฉพาะ เพื่อบูรณาการในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว โดยมี ผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดระนอง เป็นประธาน 2) จัดชุดปราบปรามเฉพาะกิจร่วม เพื่อให้สามารถตรวจสอบการทำงานซึ่งกันและกันได้ 3) จัดทำระบบรับเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ และลงโทษอย่างจริงจังต่อเจ้าหน้าที่ที่แสวงหาประโยชน์จากข้อจำกัดของนโยบาย และกฎหมาย 4) ทบทวนแนวทวงระยะเวลาในการดำเนินการจดทะเบียนในการขอต่อใบอนุญาตทำงานออกไปให้เหมาะสมกับสถานการณ์ด้านแรงงานในปัจจุบัน 5) จัดระบบการดำเนินการที่ง่ายและเอื้อต่อการดำเนินการของนายจ้างและแรงงานต่างด้าว 6) มีมาตรการดึงแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบควบคุมไปกับการป้องกันการหลุดจากระบบของแรงงานต่างด้าว 7) ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และขั้นตอนการขอใบอนุญาตทำงาน ให้กับ

นายจ้างและแรงงานต่างด้าว อย่างเป็นระบบตามช่องทางสื่อต่างๆ 8) จัดทำยุทธศาสตร์การจัดการแรงงานต่างด้าว เพื่อการบริหารจัดการระยะยาว

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ชายแดน ไทย-เมียนมาร์ กรณีศึกษา จังหวัดระนอง ยังมีเรื่องน่าสนใจอีกหลายประเด็น อาทิเช่น รูปแบบหรือลักษณะการเรียกร้องผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่รัฐและวิธีป้องกันปราบปราม, ระบบการศึกษาของบุตรแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสมโดยไม่ขัดกับกฎหมายแห่งราชอาณาจักรไทย, ระบบสาธารณสุข การจัดการสุขภาพ และบริการทางการแพทย์ที่เหมาะสมของชุมชนแรงงานต่างด้าว

เอกสารอ้างอิง

- ¹ ศูนย์พัฒนาหลักนิยมและยุทธศาสตร์. การสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทางบก. กรุงเทพฯ: 2559.
- ² เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ จัดเสวนา 'เซ็คคะแนน' ก.แรงงาน แก้ปัญหาแรงงานข้ามชาติ - ผู้ย้ายถิ่น. [อินเทอร์เน็ต]. 2565 [เข้าถึงเมื่อ 11 มีนาคม 2566]. เข้าถึงได้จาก: <https://prachatai.com/journal/2022/12/101894>
- ³ ทำไม ? แรงงานต่างด้าวถึงนิยมทำงานในไทย. [อินเทอร์เน็ต]. 2563 [เข้าถึงเมื่อ 11 มีนาคม 2566]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.chiangmainews.co.th/page/archives/1408850>
- ⁴ วิธีขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว 4 สัญชาติ มีขั้นตอนยังไง ยื่นได้ถึงเมื่อไหร่. [อินเทอร์เน็ต]. 2565 [เข้าถึงเมื่อ 4 เมษายน 2566]. เข้าถึงได้จาก: https://www.doe.go.th/prd/lmi-ne/news/param/site/168/cat/7/sub/0/pull/detail/view/detail/object_id/61199
- ⁵ กรมเห็นชอบขยายเวลาออกไป 90 วัน ให้แรงงาน 4 สัญชาติขอต่อใบอนุญาตทำงาน. [อินเทอร์เน็ต]. 2566 [เข้าถึงเมื่อ 4 เมษายน 2566]. เข้าถึงได้จาก: <https://thainews.prd.go.th/th/news/detail/TCATG230207193519957>
- ⁶ แผนพัฒนาจังหวัดระนอง พ.ศ.2566-2570
- ⁷ รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดระนอง ไตรมาส 4 ปี 2565
- ⁸ จุดผ่านแดนถาวรระนอง. [อินเทอร์เน็ต]. 2566 [เข้าถึงเมื่อ 11 มีนาคม 2566]. เข้าถึงได้จาก: <https://th.wikipedia.org/wiki/จุดผ่านแดนถาวรระนอง>
- ⁹ ความตกลงระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยกับรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ ว่าด้วยการข้ามแดนระหว่างประเทศทั้งสอง เมื่อ 24 มิถุนายน ค.ศ.2016

- 10 ไพโรจน์ ทองมาเอง, พันเอก. แนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย กรณีศึกษาเฉพาะ จังหวัดกาญจนบุรี [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร; 2554.
- 11 อนุสรณ์ นุชนนท์. ปัญหาการป้องกันและปราบปรามการลักลอบเข้าเมือง ของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดจันทบุรี [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2546.
- 12 เรือนคำ อ่อนคล้าย. ปัญหากระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ในจังหวัดเชียงใหม่ [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2546.
- 13 อารุณี จิตรปฎิมา. การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ศึกษากรณี จังหวัดสมุทรสาคร [ผลงานทางวิชาการ]. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน; 2555.
- 14 อนุรักษ์ธรรม สาสิงห์ และอนันต์ โพธิกุล. การบริหารปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ตามนโยบายของภาครัฐในจังหวัดสมุทรสาคร [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม; 2559.
- 15 รณรงค์ โรจนเสน, พันเอก. แนวทางบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ชายแดน ไทย-กัมพูชา กรณีศึกษาจังหวัดสระแก้ว [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก; 2564.
- 16 กรชนก ชื่นใจ. การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดระนองเพื่อสนับสนุน ยุทธศาสตร์ชาติ [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก; 2562.
- 17 กรม.ไฟเขียวคนต่างด้าว 4 สัญชาติกว่า 2 ล้านคน ทำงานต่อถึง 15 พ.ค. 66. [อินเทอร์เน็ต]. 2566 [เข้าถึงเมื่อ 3 เมษายน 2566]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.tnnthailand.com/news/social/138100/>

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ พันเอก เฉลิมพล เทโหปการ

วัน เดือน ปีเกิด 5 ธันวาคม 2519

ประวัติสำเร็จการศึกษา

พ.ศ. 2537	โรงเรียนสุราษฎร์ธานี
พ.ศ. 2539	โรงเรียนเตรียมทหาร รุ่นที่ 37
พ.ศ. 2544	โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า รุ่นที่ 48
พ.ศ. 2554	โรงเรียนเสนาธิการทหารบก หลักสูตรหลักประจำชุดที่ 89

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2544 - 2548	ผู้บังคับหมวดปืนเล็ก กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 25
พ.ศ. 2548 - 2552	ผู้บังคับกองร้อยอาวุธเบา กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 25
พ.ศ. 2552 - 2553	นายทหารวิเคราะห์และพัฒนาระบบ ฝ่ายกรรมวิธีข้อมูล กองพลทหารราบที่ 5
พ.ศ. 2553 - 2554	ประจำโรงเรียนเสนาธิการทหารบก
พ.ศ. 2554 - 2556	ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายกิจการพลเรือน กองพลทหารราบที่ 5
พ.ศ. 2556 - 2560	หัวหน้าฝ่ายกรรมวิธีข้อมูล กองพลทหารราบที่ 5
พ.ศ. 2560 - 2561	ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 25
พ.ศ. 2561 - 2562	เสนาธิการ กรมทหารราบที่ 25
พ.ศ. 2562 - 2564	ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 4 กรมทหารราบที่ 15

ตำแหน่งปัจจุบัน

พ.ศ. 2564 - 2566 รองผู้บังคับการ กรมทหารราบที่ 15