

แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวชายแดน
ไทย – กัมพูชา กรณีศึกษาในพื้นที่จังหวัดตราด

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย

นาวาเอก ยศพัทธ์ พูลเกษม
ประจำหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

วิทยาลัยการทัพบก

กันยายน 2567

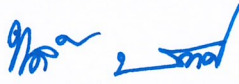
เอกสารวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวชายแดน
ไทย - กัมพูชา กรณีศึกษาในพื้นที่จังหวัดตราด

โดย นาวาเอก ยศพัทธ์ พูลเกษม

อาจารย์ที่ปรึกษา พันเอก คมกฤษ อจลานนท์

วิทยาลัยการทัพบก อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรหลักประจำ วิทยาลัยการทัพบก ปีการศึกษา 2567 และเห็นชอบให้เป็น
เอกสารวิจัยส่วนบุคคลที่อยู่ในเกณฑ์ระดับ **ดีมาก**

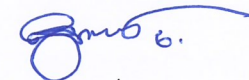
พลตรี


(ทองศักดิ์ดี มหาวงศ์)

ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก

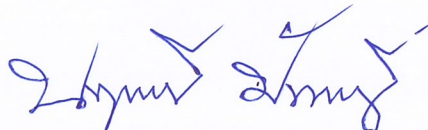
คณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล

พันเอก


(สุเทพ ยิ่งยืน)

ประธานกรรมการ


นาวาเอก



ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา


(นฤพนธ์ มัตถกุล)

พันเอก


(คมกฤษ อจลานนท์)

กรรมการ

พันเอกหญิง


(มนทิรา ยิ้มสมบุญ)

กรรมการ

พันเอกหญิง


(นวลสมร จรวงษ์)

กรรมการ

บทคัดย่อ

ผู้วิจัย	นาวาเอก ยศพัทธ์ พูลเกษม
เรื่อง	แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวชายแดน ไทย - กัมพูชา กรณีศึกษาในพื้นที่จังหวัดตราด
วันที่	11 กันยายน 2567 จำนวนคำ : 9,439 จำนวนหน้า : 29
คำสำคัญ	แรงงานต่างด้าว, ชายแดน ไทย - กัมพูชา, จังหวัดตราด
ชั้นความลับ	ไม่มีชั้นความลับ

การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายสถานการณ์แรงงานต่างด้าวตามแนวชายแดน ไทย - กัมพูชา ในพื้นที่จังหวัดตราด เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าว และเพื่อเสนอแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดตราดที่เหมาะสมควรเป็นเช่นไร ใช้รูปแบบ การวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ได้ทำการรวบรวมข้อมูลการลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมายของ แรงงานต่างด้าวในจังหวัดตราดจากเอกสารทางวิชาการ และข้อมูลจากหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ผลจากการศึกษามีแนวทาง 1) จัดตั้ง คณะกรรมการเฉพาะ เพื่อบูรณาการในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวโดยมีผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดตราด เป็นประธาน 2) จัดชุดปราบปรามเฉพาะกิจบูรณาการร่วมกันออกตรวจสอบสถานประกอบการตลอดจนพื้นที่ที่มีแรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่ 3) จัดทำระบบรับเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพและลงโทษอย่างจริงจังต่อเจ้าหน้าที่ที่แสวงหาประโยชน์จากข้อจำกัดของนโยบายและกฎหมาย 4) ทบทวนแนวทางระยะเวลาในการดำเนินการจดทะเบียนในการขอต่อใบอนุญาตทำงานออกไปให้เหมาะสมกับสถานการณ์ด้านแรงงานในปัจจุบัน 5) จัดระบบการดำเนินการที่ง่ายและเอื้อต่อการดำเนินการของนายจ้างและแรงงานต่างด้าว 6) มีมาตรการดึงแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบ ควบคุมไปกับการป้องกันการหลุดจาก ระบบของแรงงานต่างด้าว 7) ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และขั้นตอนการขอใบอนุญาตทำงานให้กับนายจ้างและแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบตามช่องทางสื่อต่างๆ และ 8) จัดทำยุทธศาสตร์การจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อการบริหารจัดการระยะยาว

ABSTRACT

AUTHOR: Captain Yossaputt Poonkasame

TITLE: Guidelines for managing foreign workers along the Thai - Cambodian border case study in Trat province.

DATE: 11 September, 2024 **WORD COUNT :** 9,439 **PAGES :** 29

KEY TERMS: Foreign workers, Thai - Cambodian border, Trat Province

CLASSIFICATION: Unclassified

This study aims to explain the situation of foreign workers. Along the Thai - Cambodian border in Trat Province. To analyze problems and obstacles of Illegal work of foreign workers and to determine what the appropriate management guidelines for foreign workers in Trat Province should be, using a research model. Strategic Has collected information on illegal working of foreign workers in Trat Province from academic documents and information from agencies related from the internet network Results from the study include guidelines: 1) Establish a specialized committee. To integrate to solve the problem of foreign workers with the Director of Internal Security in Trat Province 2) Organize an integrated special suppression team to jointly inspect establishments. As well as areas where foreign workers live. 3) Establish an efficient complaint system. And seriously punish officials who seek to benefit from the limitations of policies and laws. 4) Review the guidelines for the registration process for renewing work permits to be appropriate for the current labor situation. 5) Organize a system of operations. Action that is easy and conducive to the operations of employers and foreign workers 6) Has measures to pull foreign workers enter the system along with preventing disconnection from System of foreign workers. 7) Publicize and provide legal knowledge regarding foreign workers. And the systematic process of requesting work permits for employers and foreign workers through various media channels. And 8) Create a foreign worker management strategy for long-term management.

กิตติกรรมประกาศ

เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความรู้และความกรุณาจากคณาจารย์ของวิทยาลัยการทัพบกทุกท่าน ที่กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ความรู้และประสบการณ์ที่ทรงคุณค่าอย่างสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พันเอก สุเทพ ยั่งยืน ประธานกรรมการควบคุมเอกสารวิจัย และ พันเอก คมกฤษ อจลานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้แนวคิดที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำ เอกสารวิจัยส่วนบุคคล รวมถึงตรวจสอบต้นฉบับอย่างละเอียดจนทำให้งานวิจัยนี้เสร็จ สมบูรณ์ นอกเหนือจากข้อเสนอแนะทางวิชาการอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยแล้ว ยังได้รับกำลังใจและคำชี้แนะที่เป็นประโยชน์ยิ่ง ขอขอบพระคุณ นาวาเอก นฤพนธ์ มัตถกุล ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา ที่กรุณาสนับสนุนข้อมูลข้อปรับปรุง ข้อแก้ไขอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย และ พันเอกหญิง นवलสมร จรวงษ์ กรรมการ ควบคุมเอกสารวิจัย ที่กรุณาให้คำแนะนำและคำปรึกษา รวมถึง พลตรี ทนงศักดิ์ มหาวงศ์ ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก ที่กรุณาอนุมัติให้ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลอันเป็นประโยชน์จากผู้เกี่ยวข้อง ขอขอบคุณเพื่อนๆ นักศึกษาหลักสูตรหลักประจำ วิทยาลัยการทัพบก ชุดที่ 69 และผู้อยู่เบื้องหลังทุกท่าน ที่คอยเป็นกำลังใจในการทำวิจัยฉบับนี้ ให้สำเร็จ สมบูรณ์ได้ตามความมุ่งหมาย และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า วิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ก่อให้เกิดผลดีต่อกองทัพบกและประเทศชาติสืบไป

สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
วิธีการศึกษา	5
ประโยชน์ที่ได้รับ	6
บทที่ 2 บทวิเคราะห์	
สาเหตุของปัญหา	7
ปัจจัยสำคัญที่มีผลทำให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในเมืองไทย เพิ่มมากขึ้น	8
สภาพโดยทั่วไปของจังหวัดตราด	11
สถานการณ์แรงงานจังหวัดตราด	13
สถานการณ์แรงงานต่างด้าวตามแนวชายแดน ไทย - กัมพูชา ในพื้นที่จังหวัดตราด	14
ผลกระทบจากแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมาย	14
แผนการพัฒนาเพื่อเสริมความมั่นคงในพื้นที่ เขตกองบัญชาการ ป้องกันชายแดนจันทบุรีและตราด	15
ปัญหาและอุปสรรคของการลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมายของ แรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดตราด	17
ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวชายแดน ไทย - กัมพูชา กรณีศึกษาในพื้นที่จังหวัดตราดด้วย SWOT Analysis	20
แนวทางบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวชายแดน ไทย - กัมพูชา กรณีศึกษาในพื้นที่จังหวัดตราด	21
แนวทางบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวชายแดน ไทย - กัมพูชา กรณีศึกษาในพื้นที่จังหวัดตราด เพื่อสนับสนุน ยุทธศาสตร์ชาติ	23
บทที่ 3 บทอภิปรายผล	
ข้อมูลเอกสารงานวิจัยที่สนับสนุน	24

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 บทสรุป	
สรุปผลการวิจัย	28
ข้อเสนอแนะ	29
เอกสารอ้างอิง	
ประวัติย่อผู้วิจัย	

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติเพื่อการนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ ตามพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 มาตรา 3¹ โดยเป็นแผนระดับที่ 2 ที่ได้มีการถ่ายระดับเป้าหมายและประเด็นการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติทั้ง 6 ด้าน มากำหนดเป็นแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 - 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ประเด็น (01) ความมั่นคง ซึ่งมีเป้าหมายภายใต้กรอบแนวคิดด้านความมั่นคงแบบองค์รวม ให้ประเทศชาติมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับเพิ่มขึ้น รวมทั้งประชาชนอยู่ดี กินดี และมีความสุขดีขึ้น โดยกำหนดแผนย่อยไว้ในเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เพื่อเร่งรัดดำเนินการแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบันอย่างจริงจัง²

แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงาน ระหว่างประเทศและการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศไทย โดยบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศให้เป็นไปตามการดำเนินงานตามพันธกิจด้านแรงงานที่เป็นไปตามหลักการปฏิบัติสากล กฎหมาย และความตกลงระหว่างประเทศ พร้อมคำนึงถึงความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างรัฐต่อรัฐ เอกชนต่อเอกชน และบูรณาการความร่วมมือป้องกันและแก้ปัญหาด้านแรงงาน ได้แก่ การจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว การขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย การบังคับใช้แรงงาน และบริการ การคุ้มครองด้านแรงงาน และด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม³

กองกำลังป้องกันชายแดนจันทบุรีและตราดเป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการวางกำลังป้องกันชายแดน มีพันธกิจ 5 ด้าน ได้แก่ การลาดตระเวนเฝ้าตรวจเพื่อป้องกันชายแดน การจัดระบบป้องกันเพื่อจัดระเบียบพื้นที่ชายแดน การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน การรักษาความมั่นคงภายใน และการบรรเทาสาธารณภัย ในการนี้ได้มอบภารกิจดังกล่าวให้หน่วยเฉพาะกิจนาวิกโยธินตราด รับผิดชอบ

วางกำลังป้องกันชายแดนทั้งทางบกและทางทะเลในพื้นที่จังหวัดตราด โดยมีพื้นที่ชายแดนทางบก ระยะทาง 171 กิโลเมตร ซึ่งจังหวัดตราดนั้นเป็นจังหวัดชายแดน ที่มีเขตแดนติดต่อกับประเทศกัมพูชาทั้งทางบกและทางทะเล โดยมีอำเภอชายแดนที่ติดกับประเทศกัมพูชาได้แก่ อำเภอบ่อไร่ อำเภอเมืองตราด และอำเภอคลองใหญ่ โดยปัญหาแรงงานต่างด้าวยังคงเป็นปัญหาสำคัญที่นำมาซึ่งความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับสถานภาพตามกฎหมายและสิทธิบุคคล ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิต การถูกละเมิดสิทธิ และปัญหาความมั่นคงต่างๆ อาทิ ยาเสพติด การลักลอบค้ามนุษย์ โรคติดต่อ และอาชญากรรมข้ามชาติ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาสังคมในระยะยาว ส่งผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงของชาติโดยรวม⁴

ในปัจจุบันจังหวัดตราดมีการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ และการบริการที่สูงขึ้น อย่างต่อเนื่องจึงทำให้งานบางประเภท เป็นอาชีพที่แรงงานไทยในจังหวัดตราดไม่นิยมทำ เช่น งานก่อสร้าง งานประมงทะเล งานแม่บ้าน งานบริการและงานเกษตรกรรม โดยเฉพาะลูกจ้างตามสวนผลไม้ เป็นต้น จึงส่งผลให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างในจังหวัดตราดต้องการแรงงานต่างด้าวที่มีความอดทนสูงและอัตราจ้างงานที่ถูกกว่าการจ้างแรงงานไทยเข้ามาทำงานเหล่านั้นแทน สำหรับปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เกิดขึ้นเนื่องจากการขาดการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ดี ตามลักษณะของปัญหาที่เกิดขึ้นตามความต้องการแรงงานข้างต้น โดยแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในจังหวัดตราดอยู่เป็นระยะเวลานาน และทำงานไม่ตรงตามที่ได้รับอนุญาต นายจ้างบางรายเลิกจ้างแต่ไม่ได้แจ้งส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกรณีเปลี่ยนแปลงนายจ้างใหม่ ตลอดจนแรงงานต่างด้าวได้มีการย้ายถิ่นฐานเข้ามาในจังหวัดตราด โดยแรงงานต่างด้าวมักนำครอบครัวหรือขยายครอบครัวโดยไม่เดินทางกลับประเทศจึงเกิดการรวมกลุ่มเป็นจำนวนมากในพื้นที่ต่างๆทำให้เกิดเป็นชุมชน ก่อให้เกิดเป็นแหล่งหลบซ่อนของผู้กระทำความผิดกฎหมาย และสร้างเงื่อนไขกับผู้ประกอบการหรือนายจ้างอื่นๆ หากขาดการควบคุมจากผู้ประกอบการ นายจ้างและเจ้าหน้าที่อย่างทั่วถึง รวมถึงการผ่อนปรนของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องโดยอ้างผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจเป็นหลัก จึงทำให้กฎหมาย กฎกระทรวง และระเบียบข้อบังคับที่ออกมาไม่มีผลบังคับใช้ จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามชายแดน ไทย - กัมพูชา กรณีศึกษาในพื้นที่จังหวัดตราด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์แรงงานต่างด้าวตามแนวชายแดน ไทย - กัมพูชา ในพื้นที่จังหวัดตราด
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดตราด
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวชายแดน ไทย - กัมพูชา ในพื้นที่จังหวัดตราด

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบสถานการณ์แรงงานต่างด้าวตามแนวชายแดน ไทย - กัมพูชา ในพื้นที่จังหวัดตราด
2. ทำให้ทราบปัญหาและอุปสรรคของการลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดตราด
3. สามารถเสนอแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวชายแดน ไทย - กัมพูชา ในพื้นที่จังหวัดตราด

บทที่ 2

บทวิเคราะห์

สาเหตุของปัญหา

ปี 2565 ประเทศไทยมีประชากรทั้งหมดโดยประมาณ 66.09 ล้านคน ประชากรที่สามารถเป็นกำลังหลักในการทำงานได้ 58.66 ล้านคน ซึ่งตัวเลขนี้คือกำลังคนของประเทศไทยที่เป็นแรงงานได้ แต่ความจริงไม่ใช่ทุกคนจะทำงานจริงๆ เพราะบางคนเรียนหนังสือ บางคนเป็นผู้เกษียณแล้ว ดังนั้น หากลบคนกลุ่มนี้ออก (เรียนหนังสือ หรือผู้เกษียณแล้ว) จะเหลือเพียง 40.09 ล้านคนเท่านั้นที่เป็นแรงงานได้จริง นอกจากนั้น 40.09 ล้านคนที่น่าจะเป็นแรงงานเต็มอัตรานี้ มีผู้ว่างงานอีก 0.52 ล้านคน เหลือเป็นผู้มีงานทำจริงเพียง 39.57 ล้านคนเท่านั้น ตั้งแต่ปี 2562 มีผู้ประกอบการจดทะเบียนประมาณ 746,000 ราย เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ปี 2566 มีผู้ประกอบการเพิ่มเป็น 858,000 ราย ทำให้เห็นแนวโน้มของจำนวนผู้ประกอบการในประเทศไทยนั้นมีจำนวนเพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละประมาณ 5% ต่อปี แม้จะผ่านช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ก็ไม่ได้ทำให้จำนวนผู้ประกอบการลดลง ซึ่งไทยจะมีแรงงานที่มีฝีมือทำงานได้ประสิทธิภาพเพื่อแข่งขันในธุรกิจไม่มากพอทั้งที่จำนวนประชากรไทยก็มีหลายสิบล้านคน แต่ยังขาดแคลนแรงงานซึ่งตามเหตุผลดังนี้

1. ขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือ การขาดแคลนแรงงาน ซึ่งรวมถึงการขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือ เพราะไม่เพียงแต่ผู้ประกอบการต้องการแรงงานที่ซื่อสัตย์แต่ต้องมีฝีมือด้วย ยิ่งการแข่งขันในภาคธุรกิจมีสูงขึ้น แรงงานที่เป็นกำลังหลักก็ยิ่งต้องมีฝีมือ มิเช่นนั้นแล้วต่อให้มีแรงงานมากเพียงใดก็มิอาจแข่งขันกับผู้ประกอบการที่มีแรงงานน้อยกว่าแต่มีทั้งทักษะสูงกว่าได้แน่นอน และในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ที่ผ่านมาก็มีแรงงานบางส่วนกลับสู่บ้านเกิดทั้งในประเทศและต่างประเทศ บางส่วนที่ตั้งตัวได้ในภาคการเกษตรก็ไม่ได้กลับมาเป็นแรงงานให้กับภาคอุตสาหกรรมแล้วก็มีเป็นจำนวนมาก

2. อัตรากาการเกิดต่ำลง หลายคนอาจมองว่าอัตราการเกิดต่ำลง ไม่น่าจะมีผลอะไรกับตลาดแรงงานมากนัก แต่ในระยะยาวมีผู้เกษียณทุกปี ผู้ที่จบใหม่และพร้อมทำงานก็จะมีอัตราลดลงเรื่อยๆ (เพราะอัตราการเกิดลดลง) และองค์กรไม่ได้ก่อตั้งมาเพียง 1 - 2 ปี แล้วจะปิดตัว ดังนั้นระยะยาวหากองค์กรและสังคมไม่เปลี่ยนแปลงอะไร แรงงานที่มีฝีมือที่จะป้อนเข้าสู่ระบบต้องลดลงอย่างแน่นอน

3. ไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง แรงงานไทยมีการลงทะเบียนขอไปทำงานในต่างประเทศอีกจำนวนหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์

การขาดแคลนแรงงานในประเทศ เหตุผลหนึ่งที่มีแรงงานบางส่วนไปทำงานในต่างประเทศ เป็นเรื่องของรายได้ที่สูง การจะปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำในประเทศก็อาจมีเสียงค้านบางส่วน จากภาคธุรกิจ ทำให้เกิดปัญหาเงินไม่จับส้น ซึ่งควรมีการร่วมมือกันอย่างจริงจังของ ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง⁵

ปัจจัยสำคัญที่มีผลทำให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในเมืองไทยเพิ่มมากขึ้น

จากสถิติและตัวเลขสามารถวิเคราะห์ถึงปัจจัยสำคัญเกี่ยวกับการเพิ่มขึ้น ของจำนวนแรงงานต่างด้าวได้ดังนี้

1. อัตราค่าแรงในประเทศไทยสูงกว่า

หากเทียบเฉลี่ยอัตราค่าแรงในเมืองไทยขั้นต่ำ 300 บาท สูงกว่าประเทศเพื่อน บ้านติดอันดับ 5 ของอาเซียน ส่งผลถึงแรงงาน 3 ประเทศที่นิยมเข้ามาทำงาน นั่นคือ เมียนมาร์ ซึ่งมีค่าแรงขั้นต่ำเฉลี่ย 90 บาท/วัน ลาว มีค่าแรงขั้นต่ำเฉลี่ย 144 บาท/วัน และกัมพูชา มีค่าแรง ขั้นต่ำเฉลี่ย 217 บาท/วัน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาหารายได้ในเมืองไทย มากกว่า คู่แข่งกับการลงแรงและค่าครองชีพที่ไม่ได้แตกต่างกันมากนัก

2. ความเข้ากันได้ของแรงงานไทยและต่างด้าว

แรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทยสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมี ประสิทธิภาพ แรงงานต่างด้าวเองมักไม่ค่อยสร้างปัญหามากนักเนื่องจากเกรงว่าหากมี ปัญหาแล้วจะถูกส่งตัวกลับประเทศ ขณะที่แรงงานไทยจำนวนมากก็มีอัธยาศัยดี เห็นอก เห็นใจผู้อื่น นายจ้างจำนวนไม่น้อยดูแลลูกจ้างทุกคนเหมือนกับคนในครอบครัว ผลลัพธ์จึง ออกมาจึงเป็นที่น่าพอใจของทุกฝ่าย

3. ทักษะการทำงานมีมาตรฐานชัดเจน

การหาแรงงานต่างด้าวตามแผน MOU จะต้องผ่านการประเมินทักษะ และความเชี่ยวชาญในระดับหนึ่ง ดังนั้น นายจ้างที่เลือกแรงงานถูกกฎหมายเหล่านี้จึง มั่นใจว่าแรงงานต่างด้าวจะมีทักษะมากพอในการทำงานให้เกิดผลลัพธ์อันน่าพึงพอใจสูงสุด หากมีข้อสงสัย ไม่มั่นใจ ก็ต้องพร้อมเรียนรู้เพื่อสร้างทักษะให้กับตนเองอยู่เสมอ นั้น หมายถึงกรณีที่นายจ้างมีปัญหาเกี่ยวกับตำแหน่งงานของแรงงานบางคนก็สามารถทดแทนด้วย ทักษะของแรงงานต่างด้าวแบบไม่ต้องกังวลใจ หรืออย่างน้อยงานสามารถเดินต่อไปได้

4. ความขยันและความต่อเนื่องในการทำงาน

จากการสังเกตแรงงานตามโรงงาน แรงงานแคมป์ก่อสร้าง หรืออีกหลาย ธุรกิจจะพบว่ากลุ่มแรงงานต่างด้าวมีความขยัน อดทน ซื่อสัตย์ ตั้งใจทำงานของตนเองเป็น

อย่างยิ่ง สามารถทำให้เนื้องานเดินหน้าด้วยความต่อเนื่อง ไม่ต้องหยุดงานซึ่งต่างกับแรงงานไทยบางกลุ่มมีนิสัยหลบอุ้งงาน ลาโดยไม่มีสาเหตุอันเหมาะสม รวมถึงการเรียกร้องสิทธิต่างๆ ซึ่งบ่อยครั้งก็ดูเกินความจำเป็น จึงไม่แปลกที่นายจ้างจำนวนมากจะหันมาใช้บริการของกลุ่มคนต่างด้าวมากกว่า

5. ความคุ้มค่าในการจ้างงาน

ความคุ้มค่าในการจ้างแรงงาน ไม่ใช่แค่เรื่องค่าแรงที่นายจ้างต้องจ่ายตามกฎหมาย แต่ด้วยความขยัน อดทน มีทักษะดี เรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ ส่งผลให้เกิดความคุ้มค่าในมุมมองเชิงธุรกิจ ตัวอย่างง่ายๆ คือ คนไทยไม่ทำงานที่มีความสกปรกหรือไม่ถูกสุขลักษณะ แรงงานต่างด้าวจึงต้องรับผิดชอบหน้าที่ตรงนี้แทน ไปจนถึงการทำงานในสภาพแวดล้อมไม่ปลอดภัย เป็นต้น ด้วยเหตุนี้เมื่อประเมินกับต้นทุนที่ธุรกิจต้องจ่ายแล้วซึ่งก็คุ้มกว่า เมื่อแนวโน้มของแรงงานต่างด้าวในเมืองไทยเพิ่มสูงขึ้น ปริมาณแรงงานย่อมต้องถูกมองหามาเพิ่มซึ่งเป็นเรื่องปกติ⁶

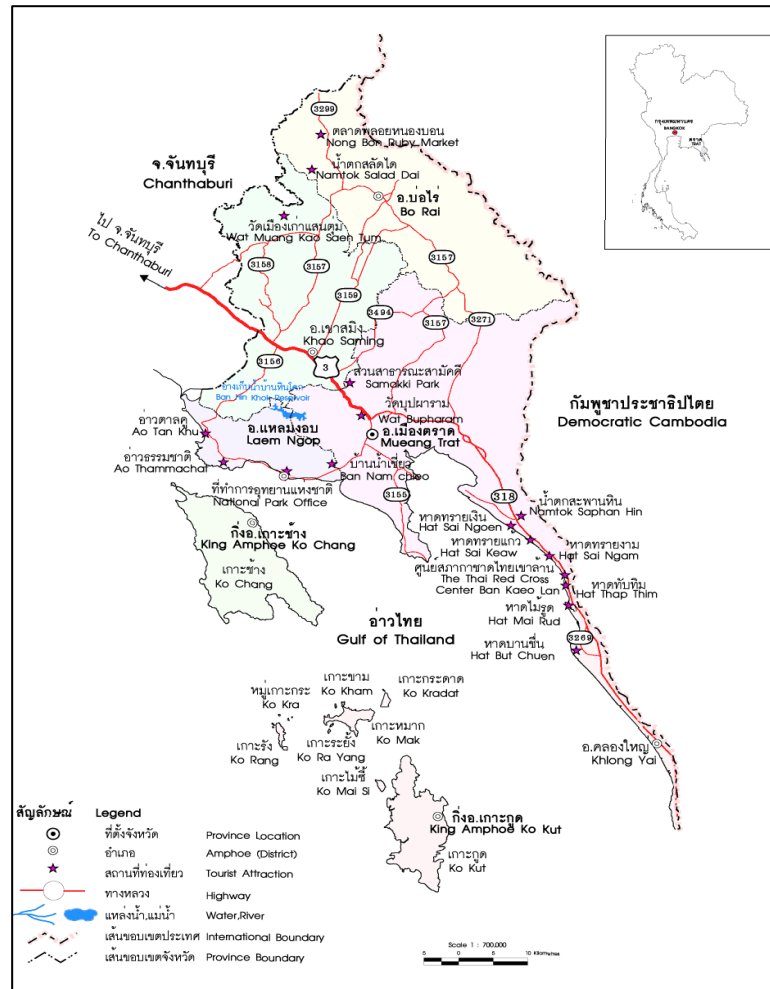
ขั้นตอนการขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว

นายสมชาย มรกตศรีวรรณ ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน รักษาราชการแทนอธิบดีกรมการจัดหางาน เปิดเผยว่า ขณะนี้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การอนุญาตให้คนต่างด้าวอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ สำหรับคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม ซึ่งนายจ้างได้ยื่นบัญชีรายชื่อความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2566 ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2566 และประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง การอนุญาตให้คนต่างด้าวอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ สำหรับคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม ซึ่งได้ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษาและมีผลใช้บังคับแล้ว กรมการจัดหางานจึงแจ้งให้นายจ้าง สถานประกอบการที่ยื่นบัญชีรายชื่อแจ้งความต้องการฯ ต่อกรมการจัดหางานไว้แล้ว ภายในวันที่ 31 กรกฎาคม 2566 ให้ดำเนินการตามขั้นตอนที่มติคณะรัฐมนตรีกำหนดได้ทันที และยื่นเอกสารหลักฐานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ที่เว็บไซต์ e-workpermit.doe.go.th เพื่ออยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษและทำงานได้ถึงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2568 สำหรับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2566 กำหนดให้แรงงานข้ามชาติซึ่งนายจ้างได้ดำเนินการยื่นบัญชีรายชื่อฯ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2566 ไว้แล้วดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนด ซึ่งแบ่งเป็น 2 ช่วงระยะ ดังนี้

1. การดำเนินการระยะแรก ภายในวันที่ 15 มกราคม 2567 เพื่อให้อยู่และทำงานได้ถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2567 ยื่นคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว (แบบ บต. 50) พร้อมเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ผ่านเว็บไซต์ e-workpermit.doe.go.th เป็นช่องทางหลัก หรือหากดำเนินการด้วยตนเองไม่ได้สามารถยื่นที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 - 10 ในท้องที่ซึ่งเป็นที่ตั้งสถานที่ทำงานของนายจ้าง พร้อมชำระค่าธรรมเนียมค่ายื่นคำขออนุญาต 100 บาท และค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานฉบับละ 1,350 บาท โดยนายทะเบียนจะตรวจสอบคำขออนุญาตทำงานและเอกสารหลักฐาน หากถูกต้อง ครบถ้วนจะอนุญาตให้ทำงานถึงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2568 ทั้งนี้ ให้แรงงานข้ามชาติใช้ทะเบียนใบอนุญาตทำงานและใบเสร็จรับเงินเป็นหลักฐานแทนใบอนุญาตทำงานจนกว่าจะได้รับใบอนุญาตทำงาน

2. การดำเนินการระยะที่ 2 ภายในวันที่ 31 ตุลาคม 2567 เพื่อให้อยู่และทำงานได้ถึงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2568 ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลอัตลักษณ์บุคคล จัดทำหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางเพื่อตีวีซ่า และจัดทำหรือปรับปรุงทะเบียนประวัตินอกจากนี้สำหรับผู้ติดตามซึ่งเป็นบุตรของแรงงานข้ามชาติที่มีอายุไม่เกิน 18 ปี ซึ่งได้แจ้งรายชื่อไว้แล้วตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2566 (ไม่รับแจ้งใหม่) จะมีสิทธิอยู่ในราชอาณาจักรตามสิทธิของบิดาหรือมารดา “ขอให้ นายจ้าง สถานประกอบการ และแรงงานข้ามชาติให้ความสำคัญศึกษาแนวทางการขอรับใบอนุญาตทำงาน และดำเนินการทุกขั้นตอนให้ครบถ้วนภายในระยะเวลาที่กำหนด มิฉะนั้น การอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษและการอนุญาตทำงานจะสิ้นสุดลง ซึ่งกรมการจัดหางานจะตรวจสอบ และดำเนินคดีตามกฎหมายอย่างเข้มงวด⁷

สภาพโดยทั่วไปของจังหวัดตราด



ภาพที่ 2 แผนที่จังหวัดตราด

ที่ตั้ง อาณาเขต และขนาดพื้นที่:

“จังหวัดตราด” เป็นจังหวัดชายแดนสุดฝั่งทะเลตะวันออก มีรูปร่างลักษณะคล้ายหัวช้าง อาณาเขต มีชายแดนติดกับประเทศกัมพูชาทั้งทางบกและทางทะเล ยาว 330 กิโลเมตร โดยทางบกติดกับทางจังหวัดของประเทศกัมพูชา ได้แก่ จังหวัดพระตะบอง จังหวัดโพธิสัตว์ และจังหวัดเกาะกง ซึ่งมีแนวชายแดน ธรรมชาติติดทิวเขาบรรทัด เป็นเส้นแบ่งเขตแดนตลอดแนวยาว 165 กิโลเมตร และมีแนวอาณาเขต ทางทะเลยาว 165.5 กิโลเมตร มีพื้นที่ขนาดเล็กเป็นอันดับ 4 ของภาคตะวันออก และเป็นอันดับที่ 56 ของ ประเทศ อยู่ห่างจากรุงเทพมหานครตามเส้นทางสายใหม่ บางนา -บ้านบึง - แกลง - ตราด เป็นระยะทาง 315 กิโลเมตร มีอาณาเขตพื้นที่ทางบก 2,819 ตารางกิโลเมตร หรือ 1,761,000 ไร่ มีพื้นที่ปกครองทางทะเล 7,257 ตารางกิโลเมตร

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรีและประเทศกัมพูชา
 ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอไทย และน่านน้ำประเทศกัมพูชา
 ทิศตะวันออก ติดต่อกับประเทศกัมพูชา มีทิวเขาบรรทัดเป็นแนวกันเขต
 ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี

ลักษณะภูมิประเทศ:

มีอาณาเขตบริเวณที่ประกอบด้วยเทือกเขาสูง อุดมด้วยป่าเบญจพรรณ ป่าดิบ และพื้นน้ำ หมู่เกาะต่างๆ สภาพภูมิประเทศ แบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ ได้แก่ อาณาบริเวณที่เป็นแผ่นดิน ภูเขา พื้นน้ำ และทะเล ดังนี้

1. บริเวณพื้นที่ราบลุ่มแม่น้ำ เหมาะสำหรับปลูกผลไม้ ปาล์มน้ำมัน ทำนาข้าว และการปศุสัตว์
2. ที่ราบบริเวณภูเขา บริเวณนี้มีพื้นที่กว้างขวางมากเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การทำสวนผลไม้ ยางพารา และสับปะรด
3. บริเวณพื้นที่ภูเขาสูง ส่วนมากมีสภาพเป็นพื้นที่ป่าไม้ พื้นที่เกาะ
4. ที่ราบต่ำชายฝั่งทะเล และผืนทะเล บริเวณพื้นที่นี้ประกอบด้วย หมู่เกาะน้อยใหญ่ต่างๆ 52 เกาะ มีป่าชายเลนอย่างหนาแน่น เป็นแหล่งเลี้ยงสัตว์น้ำ และแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของจังหวัด

การปกครองและจำนวนประชากร

จังหวัดตราดมีประชากรทั้งจังหวัด 229,380 คน เป็นชาย 114,067 คน หญิง 115,413 คน ความหนาแน่น ของประชากรมีการกระจายตัวสูงสุดที่ อำเภอเมืองตราด ร้อยละ 40.82 รองลงมา ได้แก่ อำเภอเขาสมิงร้อยละ 19.62 อำเภอบ่อไร่ร้อยละ 15.52 อำเภอคลองใหญ่ร้อยละ 11.06 อำเภอแหลมงอบร้อยละ 8.43 อำเภอ เกาะช้างร้อยละ 3.48 อำเภอเกาะกูดร้อยละ 1.07 แบ่งการปกครองออกเป็น 7 อำเภอ 38 ตำบล 261 หมู่บ้าน 1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 เทศบาลเมือง 13 เทศบาลตำบล และ 29 องค์การบริหารส่วนตำบล⁸

อาชีพที่สร้างรายได้มาสู่จังหวัดตราด

ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร ธุรกิจท่องเที่ยว เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง

สถานการณ์แรงงานจังหวัดตราด

สถานการณ์แรงงานจังหวัดตราดปี 2566 ช่วง มกราคม - มีนาคม 2566 มีข้อมูลในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. สำนักงานสถิติจังหวัดตราด ได้ดำเนินการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาส 2 ปี 2566 สรุปรายละเอียดได้ดังนี้ จังหวัดตราดมีประชากรที่อยู่ในวัยทำงานหรืออายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 230,718 คน (ชาย 111,728 คน หญิง 118,990 คน) จำแนกเป็น ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 174,466 คน (ชาย 96,233 คน หญิง 78,233 คน) ได้แก่ ผู้มีงานทำ 172,743 คน (ชาย 94,854 คน หญิง 77,889 คน) ผู้ว่างงาน 1,656 คน (ชาย 1,346 คน หญิง 310 คน) มีผู้รอฤดูกาล 66 คน (ชาย 32 คน หญิง 34 คน) ขณะที่ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน 56,252 คน (ชาย 15,795 คน หญิง 40,757 คน) จำแนกเป็นผู้ทำงานบ้าน 19,878 คน เรียนหนังสือ 11,548 คน ป่วย/ชรา/ป่วย/พิการ จนไม่สามารถทำงานได้ 20,122 คน และอื่นๆ 4,703 คน

2. ผู้มีงานทำ ส่วนใหญ่มีการศึกษาประถมศึกษา จำนวน 38,457 คน รองลงมาเป็นผู้มีการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย จำนวน 38,068 คน และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 34,083 คน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาผู้มีงานทำตามอาชีพใน ไตรมาส 2 ปี 2566 พบว่า อาชีพที่มีผู้ทำงานมากที่สุด 5 อันดับแรกคือ 1) ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตร ป่าไม้ และการประมง 58,992 คน 2) พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า 40,664 คน 3) ผู้ประกอบอาชีพงาน พื้นฐาน 29,989 คน 4) ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องๆ 15,447 คน และ 5) ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ 6,667 คน สำหรับผู้มีงานทำ 172,743 คน พบว่า ทำงานในภาคเกษตรกรรม 71,812 คน ส่วนผู้ทำงานนอกภาคเกษตรกรรม 100,931 คน เนื่องจากไตรมาสนี้เป็นฤดูกาลเพาะปลูกประกอบกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ชะลอลงอันมีสาเหตุจากราคาน้ำมันตลาดโลกปรับตัวสูงขึ้น ทำให้ผู้ประกอบการต้องลดต้นทุนค่าใช้จ่ายลง โดยเฉพาะเรื่องแรงงาน จึงส่งผลให้แรงงานจากนอกภาคเกษตรกรรมหรือภาคอุตสาหกรรม และแรงงาน รอฤดูกาลย้ายเข้าไปอยู่ในภาคเกษตรกรรมมากขึ้น โดยกลุ่มผู้ทำงานนอกภาคเกษตรกรรม จะทำงาน ในอุตสาหกรรมการขายส่ง การขายปลีก มากที่สุด 34,839 คน รองลงมาได้แก่ กิจการโรงแรม และอาหาร 15,267 คน ในด้านสถานภาพการทำงานของผู้มีงานทำ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างเอกชน 68,403 คน รองลงมาทำงานส่วนตัว 52,136 คน และช่วยธุรกิจครัวเรือน 30,150 คน ตามลำดับ ส่วนผู้มีงานทำที่มีสถานภาพเป็นลูกจ้างรัฐบาล มีเพียง 15,868 คน นอกจากนี้ยังพบว่า นายจ้าง มี 6,029 คน

3. แรงงานนอกระบบ จากผลการศึกษาของสำนักงานสถิติจังหวัดตราด พบว่า ปัจจุบัน ผู้มีงานทำอยู่ในแรงงานนอกระบบมีจำนวน 94,447 คน จำแนกตามอายุ พบว่าส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 60 ปี ขึ้นไป กล่าวคือ ผู้มีอายุ 60 ปีขึ้นไป มีจำนวน 16,142 คน รองลงมาคือผู้มีอายุ 50 - 54 ปี มีจำนวน 11,368 คน อายุ 45-49 ปี จำนวน 11,291 คน และอายุ 55-59 ปี จำนวน 10,925 คน ส่วนช่วงอายุ 40-44 ปี มีน้อยที่สุด 10,399 คน⁹

สถานการณ์แรงงานต่างด้าวตามแนวชายแดน ไทย - กัมพูชา ในพื้นที่จังหวัดตราด

นายสุเทพ อภรณ์รัตน์ นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สำนักงานจัดหางานจังหวัดตราด กล่าวว่า สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในจังหวัดตราด ปี พ.ศ.2566 ที่ผ่านมา มีคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานถูกต้องตามกฎหมาย รวมทั้งสิ้น จำนวน 20,095 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มชั่วคราว (ทั่วไป) จำนวน 212 คน / กลุ่มชนกลุ่มน้อยจำนวน 553 คน / แรงงานต่างด้าว 4 สัญชาติ (กัมพูชา ลาว เมียนมาและเวียดนาม)จำนวน 13,382 คน และแรงงานต่างด้าว 4 สัญชาติ (กัมพูชา ลาว เมียนมาและเวียดนาม) ตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 3 ตุลาคม 2566 จำนวน 5,948 คน¹⁰

ผลกระทบจากแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมาย

1. ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากค่าจ้างในประเทศไทยสูงกว่าเมื่อเทียบกับประเทศกัมพูชา จึงจูงใจให้แรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะแรงงานระดับล่างเข้ามาหางาน ทำในประเทศไทย ส่วนผู้ประกอบการในประเทศไทยย่อมต้องการแรงงานราคาถูก อีกทั้ง อยู่ในสภาวะขาดแคลนแรงงานระดับล่าง จึงเลือกที่จะจ้างแรงงานต่างด้าวในกระบวนการผลิตที่ไม่ต้องอาศัยทักษะมากนัก ส่งผลให้แรงงานไทยระดับล่างมีโอกาสได้ทำงานน้อยลง

2. ผลกระทบด้านสังคม แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมาย จะ ไม่มีการจัดทำประวัติและฐานข้อมูลต่างๆ เช่นเดียวกับแรงงานไทย และมักมีการศึกษาที่ไม่สูงนัก รายได้ค่อนข้างต่ำ เมื่อเกิดความลำบากขัดสนจึงนำไปสู่การก่ออาชญากรรม เช่น การลักทรัพย์ การทะเลาะวิวาท การลักลอบค้ายาเสพติด อีกทั้งภาพรวมของชุมชนที่มีแรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่จำนวนมากมักเป็นแหล่งมั่วสุมของอบายมุข นอกจากนี้ผลกระทบ ที่อาจเกิดขึ้นต่อตัวแรงงานต่างด้าว คือ การเสียสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองและรับสวัสดิการขั้นพื้นฐานจากรัฐอย่างทั่วถึง เช่น สิทธิในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุตร และสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่างๆ

3. ผลกระทบด้านสาธารณสุข แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานโดย

ผิดกฎหมายจะมีความยากลำบากในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข และรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ ก่อให้เกิดผลกระทบในแง่ลบต่อสุขภาพอนามัย การแพร่กระจายของโรคติดต่อเกิดขึ้นได้ง่ายและรวดเร็ว เนื่องจากสภาพที่อยู่อาศัยแออัด สิ่งแวดล้อมเน่าเสีย ทำให้ภาระงานของบุคลากรด้านสาธารณสุข และสูญเสียงบประมาณของประเทศในการดูแลรักษา

4. ด้านความมั่นคง หน่วยข่าวกรองหรือหน่วยสืบราชการลับ อาจแฝงตัวเข้ามาในรูปแบบของแรงงานต่างด้าว ทำหน้าที่แสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของราชการ ซึ่งเป็นความลับ ทั้งการรวบรวม วิเคราะห์ และใช้ประโยชน์จากข้อมูลดังกล่าว เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงทั้งในปัจจุบันและอนาคต

แผนการพัฒนาพื้นที่เพื่อเสริมความมั่นคงในระดับพื้นที่ในเขตกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรีและตราด

แผนการพัฒนาพื้นที่เพื่อเสริมความมั่นคงในระดับพื้นที่ในเขตกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรีและตราดนี้มีพื้นที่เป้าหมายดำเนินงานอยู่ในพื้นที่ชายแดนห่างไกล และทุรกันดาร การดูแลจากส่วนราชการ ยังไม่ทั่วถึงจึงก่อให้เกิดปัญหา ได้แก่ ปัญหาเส้นเขตแดน ปัญหาการหลบหนีเข้าเมืองและแรงงานต่างด้าว ปัญหา การลักลอบค้าสินค้าหนีภาษี ปัญหาการลักลอบนำพารถจักรยานยนต์และรถยนต์ข้ามแดน ปัญหายาเสพติด ปัญหาการลักลอบบุกรุกตัดไม้ทำลายป่าและทรัพยากรธรรมชาติ และปัญหาการเคลื่อนไหวของกลุ่มพลังมวลชน โดยมีบุคคลจากภายนอกสนับสนุนเงินทุน ตลอดจนเจ้าหน้าที่จากส่วนราชการในพื้นที่ขาดความเข้มแข็งในการขับเคลื่อนภารกิจการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ยังขาดแคลนเครื่องมือและอุปกรณ์ในการดำเนินงาน ดังนั้น ในการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาเพื่อเสริมความมั่นคงให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม จึงจำเป็นต้องมีกิจกรรมจากภาครัฐที่เกี่ยวข้องเข้าไปเสริมตามความจำเป็น ดังต่อไปนี้

1. การมีแผนแม่บทรองรับแผนการพัฒนาพื้นที่เพื่อเสริมความมั่นคง โดยประสานเชื่อมโยงทุกระดับ

2. การขับเคลื่อนโดยการปฏิบัติตามแผน ทุกหน่วยงานให้ความสำคัญกับแผนที่กำหนดขึ้นภายใต้ภารกิจของหน่วย โดยหน่วยงานหลักประสานกับหน่วยงานสนับสนุนเพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติและจัดลำดับความสำคัญการดำเนินงานแล้วจัดทำเป็นแผนงาน/โครงการ ในแต่ละปีงบประมาณในลักษณะแผนปฏิบัติการประจำปี (Action Plan)

3. การขับเคลื่อนโดยกำหนดตัวชี้วัดร่วม (Joint KPI) โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ร่วมกับหน่วยงานหลัก และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดหลักเกณฑ์การชี้วัดหรือตัวชี้วัดร่วม (Joint KPI) รวมทั้งให้มีการสนับสนุนงบประมาณการดำเนินการเพื่อให้หน่วยงานหลักและหน่วยงานร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นผลสัมฤทธิ์

4. การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน โดยสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาเพื่อความมั่นคงในระดับพื้นที่ในเขตกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรีและตราครุฑร่วมกับจังหวัด ประชุมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามและประเมินผลในภาพรวมเชิงนโยบาย

5. การสนับสนุนและเสริมสร้างกำลังใจให้ชุมชนและหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่ในองค์กรส่วนท้องถิ่น โดยการหนุนเสริมกิจกรรมที่ทำให้ประชาชนและเจ้าหน้าที่เกิดความอบอุ่นใจ มั่นใจในความปลอดภัยเมื่อปฏิบัติงานตามแผนแม่บทในพื้นที่

6. การมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมและงบประมาณ ซึ่งเป็นที่คาดหวังว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไปเมื่อแผนแม่บทสิ้นสุดลง

7. การให้ความร่วมมือของประชาชน ทั้งการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาภัยคุกคาม การร่วมพิจารณาหาหนทางแก้ไข การมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนาทุกขั้นตอน ตลอดจนการประเมินผลการดำเนินการ ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาเกิดจากภายในชุมชน และขยายตัวออกมาสู่ภายนอก เป็นไปตามกระบวนการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมของประชาชน

8. การประสานแผนของทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชุมชน และหมู่บ้าน แผนขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด

พื้นที่เป้าหมายการพัฒนาเพื่อเสริมความมั่นคงพื้นที่จังหวัดตราด

พื้นที่เป้าหมายการพัฒนาเพื่อเสริมความมั่นคงตามรายละเอียดข้างล่างนี้เป็นพื้นที่เป้าหมาย ที่หน่วยงานด้านความมั่นคงร่วมกับส่วนราชการของจังหวัดได้ร่วมกันวิเคราะห์และจัดทำขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2561 เพื่อเป็นฐานข้อมูลให้ภาคส่วนต่างๆ นำไปใช้ในการวางแผนจัดทำแผนงานโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพื้นที่ อย่างไรก็ตามพื้นที่เป้าหมายตามภัยคุกคามดังกล่าวมีความเป็นพลวัต (Dynamic) ซึ่งอาจปรับเปลี่ยนระดับตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ ภาคส่วนต่างๆ เมื่อนำข้อมูลไปใช้ให้นำปัจจัยและองค์ประกอบด้านการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งประกาศจังหวัดมาพิจารณาร่วมด้วย¹¹

๑. ภัยจากแรงงานต่างด้าวและการลักลอบหลบหนีเข้าเมือง				
พื้นที่อำเภอ	ตำบล	ระดับภัยคุกคาม	ลักษณะการคุกคาม	หมายเหตุ
คลองใหญ่	ไม่รูต คลองใหญ่ หาดเล็ก	ระดับ ๓ (รุนแรง)	การลักลอบหลบหนี เข้าเมือง	
เมืองตราด	แหลมกลัด	ระดับ ๓ (รุนแรง)	การลักลอบหลบหนี เข้าเมือง	
บ่อไร่	บ่อพลอย นนทรีย์	ระดับ ๓ (รุนแรง)	การลักลอบหลบหนี เข้าเมือง	
	หนองบอน ช้างทูน	ระดับ ๒ (ไม่รุนแรง)	การลักลอบหลบหนี เข้าเมือง	
เกาะกูด	เกาะกูด เกาะหมาก	ระดับ ๒ (ไม่รุนแรง)	การลักลอบหลบหนี เข้าเมือง	

สีแดง	ระดับ ๔ รุนแรงมาก	สีส้ม	ระดับ ๓ รุนแรง	สีเหลือง	ระดับ ๒ ไม่รุนแรง	สีเขียว	ระดับ ๑ ปกติ
--------------	-------------------	--------------	----------------	-----------------	-------------------	----------------	--------------

ภาพที่ 3 ภัยจากแรงงานต่างด้าวและการลักลอบหลบหนีเข้าเมือง

ปัญหาและอุปสรรคของการลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดตราด

จังหวัดตราดกำลังประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและกิจกรรมในภาคเกษตร และประมงบางประเภท เช่น แรงงานเก็บผลไม้ในฤดูเก็บเกี่ยวของจังหวัดตราดซึ่งต้องสร้างความสมดุลในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับความมั่นคงของชาติ โดยได้มีมาตรการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวโดยการ เข้าสู่ระบบการจดทะเบียน การหาแนวทางการติดตามการเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าว แต่ปัญหาแรงงานต่างด้าวและการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองยังมีอย่างต่อเนื่องและนำไปสู่ปัญหาการค้ำมนุษย์รวมทั้ง แยังอาชีพของคนไทย ซึ่งส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในหลายๆ ด้านที่สำคัญ ดังนี้

1. ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง จังหวัดตราดเป็นจังหวัดในพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก ซึ่งลักษณะภูมิประเทศมีอาณาเขตติดกับจังหวัดชายแดนของประเทศกัมพูชา ได้แก่ จังหวัดพระตะบอง จังหวัดโพธิสัตว์ และจังหวัดเกาะกง อีกทั้งยังมี อาณาเขตติดกับทะเลอ่าวไทยเป็นบริเวณกว้าง ซึ่งนายจ้าง/ผู้ประกอบการ เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อน เศรษฐกิจของจังหวัด ประกอบกับมีธุรกิจที่

เกี่ยวข้องตั้งแต่ภาคประมงทะเล ต่อเนื่องประมงทะเล การแปรรูป อาหารทะเล การทำสวนยาง สวนผลไม้ การจำหน่าย/ส่งออกพืชผลทางการเกษตร ตลอดถึงการก่อสร้าง ทั้งนี้ ในปัจจุบันสถานประกอบการ ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือจำนวนมาก จึงทำให้นายจ้างต้องจ้างแรงงานต่างด้าวดังกล่าวทดแทน ส่งผลทำให้จังหวัดตราด จึงประสบปัญหาเกี่ยวกับ เรื่องแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอย่างต่อเนื่อง และเกิดมีการลักลอบทำงานผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก เนื่องจาก การเดินทางข้ามแดนของแรงงานต่างด้าวเข้ามาภายในจังหวัด ตามช่องทางธรรมชาติทำได้ง่าย โดยจะเข้ามาทำงานลักษณะเป็นการชั่วคราว ในลักษณะไป - กลับ และตามฤดูกาล ส่วนใหญ่จะเข้ามารับจ้างเก็บผลไม้ในช่วงฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิต (เมษายน - มิถุนายน) ของทุกปี หรือเข้ามาทำงานรับจ้างเป็นลูกเรือประมง เนื่องจากงานประมงทะเลจำเป็นต้อง ใช้แรงงานตลอดทั้งปี ซึ่งสอดคล้องกับนายจ้าง/สถานประกอบการ ที่มีความต้องการ แรงงานต่างด้าวจำนวนมากในช่วงฤดูเก็บเกี่ยว หรือเป็นช่วงระยะเวลาสั้นๆ

2. ปัญหาด้านแรงงานประมงทะเล เนื่องจากสภาพงานประมงเป็นงานเสี่ยง อันตราย ยากลำบาก และต้องใช้ชีวิตอยู่กลางทะเล ระยะเวลา จึงเกิดการขาดแคลนแรงงาน อย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีการแก้ไขปัญหาด้วยการใช้แรงงานต่างด้าว จากประเทศเพื่อนบ้าน แต่ยังคงมีปัญหการขาดแคลนแรงงานประมงอยู่ เนื่องจากแรงงานต่างด้าว มีการหลบหนี นายจ้าง การย้ายเรือ และการเปลี่ยนนายจ้างอยู่ตลอด ประกอบกับสภาพภูมิประเทศ จังหวัดตราด มีอาณาเขตติดกับประเทศกัมพูชา (จังหวัดเกาะกง) ทำให้มีแรงงานเดินทาง เข้าออกเพื่อมาทำงาน จำนวนมาก และเมื่อเข้ามาทำงานแล้วทำงานไม่ได้ หรือทำงานหนัก ก็จะไปเดินทางกลับประเทศตนเอง โดยง่าย ทำให้นายจ้างมีปัญหาต้องหาคนงานใหม่ หรือ ออกจากงานเดิม นายจ้างเดิมแล้วไปหาทำงาน กับนายจ้างใหม่แทน หากนายจ้างใหม่ จ่ายค่าจ้างเยอะกว่าก็จะออกจกานายจ้างเดิมทันทีจึงยังคงมี ความต้องการแรงงานอีก จำนวนมาก

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมายในพื้นที่จังหวัดตราด

รัฐบาลได้ออกพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 เพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวให้เป็นไปอย่างมี ระบบ และมี ประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ในการขออนุญาตทำงานต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ แรงงานต่างด้าวให้เป็นระบบมากยิ่งขึ้นซึ่งกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักมีหน้าที่ใน การ บริหารจัดการแรงงาน ซึ่งเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาประเทศ

จึงได้ กำหนดนโยบายให้หน่วยงานระดับพื้นที่ปฏิบัติ โดยให้แรงงานจังหวัดเป็นตัวแทนของกระทรวงในระดับภูมิภาค เป็นเจ้าภาพในการบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนนโยบายและ แก้ไขปัญหาด้านแรงงานให้เกิดสัมฤทธิ์ผล สำหรับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดตราด ดำรงจตุรจังหวัดตราด มีหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย ตลอดจนสืบสวนและจับกุมผู้กระทำความผิดมา ลงโทษตามกฎหมาย และมีกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดตราด เป็นหน่วยงานดูแลความมั่นคงทุกเรื่องภายในจังหวัด มีหน่วยเฉพาะกิจนาวิกโยธินตราด และกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค 1 ส่วนแยก 3 รับผิดงานป้องกันชายแดน และงานด้านความมั่นคงในเขตพื้นที่รับผิดชอบที่ผ่านมาผู้ว่าราชการจังหวัดตราด ในฐานะผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด เป็นผู้ประสานและหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่กรณีที่เกิดปัญหา ซึ่งการบริหารจัดการปัญหาเป็นไปอย่างแยกส่วนของแต่ละหน่วยงาน ไม่มีการแก้ปัญหาาร่วมกันแบบบูรณาการ หน่วยงานสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมายในพื้นที่จังหวัดตราด ประกอบด้วย

1. กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดตราด เป็นหน่วยงานหลักของจังหวัดรับผิดชอบงานด้านความมั่นคงทุกด้าน โดยใช้การบูรณาการหน่วยงานต่างๆ ในจังหวัดเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

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

3. สำนักงานจัดหางานจังหวัดตราด มีหน้าที่ควบคุมและออกใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าว ซึ่งสำนักงานจัดหางานจังหวัดตราดจะเป็นผู้รับแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวตามแบบที่กำหนด พร้อมทั้งสำเนาเอกสารให้นายจ้างไปรับแรงงานต่างด้าว ณ ด่านตรวจคนเข้าเมืองตามที่แจ้ง และรับใบคำขออนุญาตทำงาน และออกใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าว ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561

4. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด มีหน้าที่ตรวจสุขภาพและประกัน สุขภาพแรงงานต่างด้าว และออกใบรับรองให้แรงงานต่างด้าวเป็นหลักฐาน เพื่อไปรับ ใบอนุญาตทำงาน

5. ตำรวจภูธรจังหวัดตราด มีหน้าที่ป้องกัน ปรามปราบ จับกุมแรงงาน

ต่างด้าวผิดกฎหมาย ผู้ประกอบการหรือนายจ้างที่กระทำผิด ผู้นำพา ผู้ให้ที่พักพิง ตลอดจน ดำเนินการตรวจสอบ ปราบปราม จับกุม การลักลอบค้ามนุษย์

6. หน่วยเฉพาะกิจนาวิกโยธินตราด มีหน้าที่โดยตรงในการสกัดกั้นบุคคลต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองตามแนวชายแดนในพื้นที่รับผิดชอบ

7. กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 1 ส่วนแยก 3 รับผิดชอบงานด้านความมั่นคงในตามแนวชายแดนในพื้นที่รับผิดชอบ

ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมายในพื้นที่จังหวัดตราด ด้วย SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strength): จังหวัดตราด มีหน่วยงานราชการที่ร่วมรับผิดชอบต่อแรงงานต่างด้าวหลายหน่วยงาน แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ผ่านแดนมาอย่างถูกต้อง และตั้งใจมาประกอบอาชีพโดยสุจริต นายจ้างชาวไทยส่วนมากพร้อมที่จะดำเนินการต่อแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ขอเพียงได้รับค่าจ้าง ค่าแนะนำ และอำนวยความสะดวกจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชามีความเข้าใจต่ออุปนิสัยและลักษณะเฉพาะของคนไทย และในขณะเดียวกันคนไทยก็เข้าใจแรงงานต่างด้าว ชาวกัมพูชาเช่นกัน

จุดอ่อน (Weakness): แม้จังหวัดตราดจะมีหน่วยราชการที่ร่วมรับผิดชอบต่อแรงงานต่างด้าวหลายหน่วย แต่ก็ทำงานในลักษณะต่างคนต่างทำไปตามหน้าที่เฉพาะขององค์กรตนเองยังขาดการบูรณาการทำให้การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร หลายหน่วยงานมีผลประโยชน์ทับซ้อนและแสวงหาประโยชน์จากแรงงานต่างด้าวและนายจ้าง สร้างความเสียหายต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข และความมั่นคงของชาติ

โอกาส (Opportunity): สภาพภูมิประเทศจังหวัดตราดกับจังหวัดโพธิสัตว์ และจังหวัดเกาะกง ใช้การคมนาคมทางบกเป็นหลักในการสัญจรไปมาซึ่งในปัจจุบันสามารถเดินทางได้สะดวก สบาย ประหยัด และง่ายในการขนส่งสินค้าและบริการต่างๆ

อุปสรรค (Threat): แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา เมื่อเข้ามาอยู่ในจังหวัดตราด ย่อมต้องร่วมใช้ทรัพยากรและบริการจากภาครัฐต่างๆ กับประชาชนไทยโดยปริยาย เช่น การรักษาในโรงพยาบาล การเดินทางโดยรถโดยสาร และการส่งบุตรเข้าเรียนในโรงเรียน

แนวทางบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวชายแดน ไทย - กัมพูชา กรณีศึกษาในพื้นที่จังหวัดตราด

ผลจากการศึกษาค้นคว้าที่ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงปัญหาด้านต่างๆเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาในเรื่องแนวทางบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวชายแดน ไทย - กัมพูชา กรณีศึกษาในพื้นที่จังหวัดตราด เพื่อนำเสนอหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาดังมีรายละเอียดดังนี้

1. จัดตั้งคณะกรรมการเฉพาะ เพื่อบูรณาการในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว โดยมีผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดตราด เป็นประธาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประกอบไปด้วย

- 1.1 กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดตราด
- 1.2 ปกครองจังหวัดตราด
- 1.3 สำนักอัยการจังหวัดตราด
- 1.4 ตำรวจภูธรจังหวัดตราด
- 1.5 กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 1 ส่วนแยก 3
- 1.6 หน่วยเฉพาะกิจนาวิกโยธินตราด
- 1.7 หน่วยประสานงานชายแดน ไทย-กัมพูชา ประจำพื้นที่จังหวัดตราด
- 1.8 ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลจังหวัดตราด
- 1.9 สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดตราด
- 1.10 สำนักงานขนส่งจังหวัดตราด
- 1.11 สำนักงานพาณิชย์จังหวัดตราด
- 1.12 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด
- 1.13 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด
- 1.14 สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดตราด
- 1.15 สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดตราด
- 1.16 หอการค้าจังหวัดตราด

- 1.17 สภาอุตสาหกรรมจังหวัดตราด
- 1.18 สำนักงานแรงงานจังหวัดตราด
- 1.19 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตราด
- 1.20 สำนักงานประกันสังคมจังหวัดตราด
- 1.21 สำนักงานจัดหางานจังหวัดตราด
- 1.22 สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตราด
- 1.23 ตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดตราด

2. จัดชุดปราบปรามเฉพาะกิจบูรณาการร่วมกันออกตรวจสอบสถานประกอบการตลอดจนพื้นที่ที่มีแรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่ โดยเน้นในเรื่องความถูกต้องตามกฎหมายของแรงงานต่างด้าว สวัสดิการขั้นพื้นฐาน และสิทธิที่จะได้รับตามกฎหมาย

3. จัดทำระบบรับเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ และลงโทษอย่างจริงจังต่อเจ้าหน้าที่ที่แสวงหาประโยชน์จากข้อจำกัดของนโยบาย และกฎหมาย

4. ทบทวนแนวทาง ระยะเวลาในการดำเนินการจดทะเบียนในการขอต่อใบอนุญาตทำงานออกไปให้เหมาะสมกับสถานการณ์ด้านแรงงานในปัจจุบัน

5. จัดระบบการดำเนินการที่ง่ายและเอื้อต่อการดำเนินการของนายจ้าง และแรงงานต่างด้าว

6. มีมาตรการดึงแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบ ควบคู่ไปกับการป้องกันการหลุดจากระบบของแรงงานต่างด้าว เช่น มีมาตรการผ่อนผันให้กลุ่มแรงงานนำเข้ามาตาม MOU โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แรงงานต่างด้าวที่ครบวาระการจ้างงานตามกฎหมายยังสามารถทำงานในประเทศไทยได้เป็นการชั่วคราว จนกว่าระบบการนำเข้าแรงงานข้ามชาติจะเอื้อต่อการดำเนินมากขึ้น

7. ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และขั้นตอนการขอใบอนุญาตทำงาน ให้กับนายจ้างและแรงงานต่างด้าว จัดทำแผนการประชาสัมพันธ์อย่างเป็นระบบตามช่องทางสื่อต่างๆ

8. จัดทำยุทธศาสตร์การจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อการบริหารจัดการระยะยาว

แนวทางบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวชายแดน ไทย - กัมพูชา กรณีศึกษาในพื้นที่จังหวัดตราด เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติ

ในประเด็นผลของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวชายแดน ไทย - กัมพูชา กรณีศึกษาในพื้นที่จังหวัดตราด ที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) มีรายละเอียดดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้เกิดความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากอันตรายจากแรงงานต่างด้าว เพราะหน่วยงานรัฐมีระบบควบคุมแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังจะส่งผลต่อความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และสาธารณสุข

2. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้มีแรงงานต่างด้าวที่มีคุณภาพและศักยภาพ พร้อมรับการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะการทำงานเพื่อเป็นแรงงานที่มีคุณภาพสูง ทำให้เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูงเพิ่มการสร้างรายได้ทั้งภายในและภายนอกประเทศ

3. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ ของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดตราด

4. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้แรงงานต่างด้าวมีระบบงานที่ชัดเจน ไม่มาแย่งงานในส่วนคนไทย ส่งเสริมให้คนไทยมีโอกาสในการทำงานในอาชีพที่เหมาะสม ลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคมได้ดีขึ้น

5. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้แรงงานต่างด้าวไม่ไปก่อปัญหาหรือทำลายสิ่งแวดล้อม

6. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การจัดการเรื่องต่างๆ ต่อแรงงานต่างด้าวเป็นไปอย่างมีระบบ และมีการบูรณาการกันอย่างแท้จริงระหว่างหน่วยงาน เกิดความสมดุลและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของภาครัฐ

บทที่ 3

บทอภิปรายผล

จากที่ข้าพเจ้าผู้วิจัยได้วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในของการลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดตราดจึงได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยหลายๆ เรื่องที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวคิดแนวทางบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวชายแดน ไทย - กัมพูชา กรณีศึกษาในพื้นที่จังหวัดตราด ดังนี้

1. จัดตั้งคณะกรรมการเฉพาะเพื่อบูรณาการในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว โดยมีผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดตราด เป็นประธาน จัดชุดปราบปรามเฉพาะกิจบูรณาการร่วมกันออกตรวจสอบสถานประกอบการ ตลอดจนพื้นที่ที่มีแรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่ โดยเน้นในเรื่องความถูกต้องตามกฎหมายของแรงงานต่างด้าว สวัสดิการขั้นพื้นฐาน และสิทธิที่จะได้รับตามกฎหมาย จัดทำระบบรับเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ และลงโทษอย่างจริงจังต่อเจ้าหน้าที่ที่แสวงหาประโยชน์จากข้อจำกัดของนโยบาย และกฎหมาย

งานวิจัยที่สนับสนุนและสอดคล้องได้แก่งานวิจัยเรื่อง แนวทางในการแก้ไข ปัญหาแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย กรณีศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี วิทยาลัยการทัพบก พ.ศ. 2554 จัดทำโดย พันเอก ไพโรจน์ ทองมาเอง¹² พบว่า แนวโน้มของการลักลอบเข้ามาของแรงงานต่างด้าวยังไม่ลดลง นโยบายและมาตรการในการแก้ไข ปัญหายังไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ และยังขาดความเข้มงวดในการบังคับใช้ กฎหมาย ซึ่งยังไม่เด็ดขาดเพียงพอ

งานวิจัยที่สนับสนุนและสอดคล้องได้แก่งานวิจัยเรื่อง ปัญหาการป้องกัน และปราบปรามการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2546 จัดทำโดย อนุสรณ์ นุชนนท์¹³ พบว่า ในระดับ นโยบาย ควรมีการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ ในเรื่องของแรงงานต่างด้าวแบบครบ วงจร ทั้งด้านการป้องกันและปราบปราม การผลักดันแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายออก นอกประเทศ รวมทั้งมีการจัดระเบียบของแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาว มีการจัดสรรงบประมาณสู่หน่วยงานปฏิบัติ รวมทั้งมีการเจรจาข้อตกลงต่างๆ กับรัฐบาลประเทศเพื่อนบ้านให้มีความรัดกุมชัดเจน และมีการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจังและมีความต่อเนื่อง ส่วนในระดับ ปฏิบัติในระดับจังหวัดควรมีการจัดหน่วยเฉพาะกิจซึ่งเป็นกำลังร่วมผสมของหน่วยงาน

ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยมีการประสานการทำงานและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารร่วมกัน มีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม มีมาตรการให้คุณให้โทษแก่เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติ และส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่ชายแดนเข้ามามีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแล รวมทั้งแจ้งเบาะแสแก่หน่วยงานปฏิบัติ

2. การทบทวนแนวทาง ระยะเวลาในการดำเนินการจดทะเบียนในการขอ ต่อใบอนุญาตทำงานออกไปให้เหมาะสมกับสถานการณ์ด้านแรงงานในปัจจุบัน ตลอดจน จัดระบบการดำเนินการที่ง่ายและเอื้อต่อการดำเนินการของนายจ้างและแรงงานต่างด้าว มีมาตรการดึงแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบ ควบคู่ไปกับการป้องกัน การหลุดจากระบบของ แรงงานต่างด้าว เช่น มีมาตรการผ่อนผันให้กลุ่มแรงงานนำเข้ามาตาม MOU โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แรงงานต่างด้าวที่ครบวาระการจ้างงานตามกฎหมาย ยังสามารถทำงาน ในประเทศไทยได้เป็นการชั่วคราว จนกว่าระบบการนำเข้าแรงงานข้ามชาติจะเอื้อต่อการ ดำเนินมากขึ้น

งานวิจัยที่สนับสนุนและสอดคล้องได้แก่งานวิจัยเรื่อง ปัญหา กระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในจังหวัดเชียงใหม่ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ พ.ศ. 2546 จัดทำโดย เรือนคำ อ่อนคล้าย¹⁴ พบว่า ประเทศไทยยังมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวในบางประเภทกิจการที่ขาดแคลนแรงงาน แต่การใช้ แรงงานต่างด้าวก็ได้ส่งผลกระทบต่อให้เกิดปัญหาความมั่นคงของชาติ ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาสาธารณสุข ปัญหาสังคมเศรษฐกิจต่างๆ รวมทั้งปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน และปัญหาความรุนแรงที่เกิดขึ้นกับแรงงานต่างด้าวตามมา ส่วนกฎหมายการขึ้นทะเบียน แรงงานต่างด้าวนั้น พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีทัศนคติในทางบวก อย่างไรก็ตาม พบว่า ปัญหาและอุปสรรคสำคัญที่สุด คือ การขาดความร่วมมือประสานงานกันระหว่าง ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว รองลงมา คือ นายจ้างไม่ให้ความร่วมมือ ประสานงานกับภาครัฐในการปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎหมาย การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวยังขาดการประสมพันธ์ที่ดีตามลำดับ

งานวิจัยที่สนับสนุนและสอดคล้องได้แก่งานวิจัยเรื่อง การบริหาร จัดการแรงงานต่างด้าว หลบหนีเข้าเมือง ศึกษากรณีจังหวัดสมุทรสาคร สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2555 จัดทำโดย อารุณี จิตรปฏิมา¹⁵ พบว่า แนวทางในการ เพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ควรเป็นดังนี้ 1) นโยบายการใช้ แรงงานต่างด้าวต้องมี ความชัดเจน อยู่บนพื้นฐานของการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ภายใต้การควบคุมและใช้กลไกของรัฐอย่างเด็ดขาด 2) จัดทำมาตรการตรวจค้นแรงงาน ต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง และผลักดันส่งกลับ รวมทั้งลงโทษผู้ช่วยเหลืออย่างจริงจัง

3) ให้มีการใช้แรงงานต่างด้าว แบบนำเข้า MOU เฉพาะตัวแรงงานเท่านั้น 4) ห้ามมิให้เปลี่ยน/ย้ายนายจ้าง 5) จัดทำ ระบบฐานข้อมูลเพื่อการบูรณาการโดยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Cloud computing) เพื่อสนับสนุนการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ 6) นำระบบบริการอัตโนมัติโดย IT มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านบริการ และเชื่อมโยงกับระบบฐานข้อมูลเพื่อการบูรณาการ 7) กำหนดโทษเพิ่มผู้ค้าแรงงาน 8) จัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนเพื่อรองรับ อุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานเข้มข้นและใช้แรงงานต่างด้าวแบบเข้ามา - เย็นกลับ 9) สนับสนุนให้นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อจูงใจคนไทยเข้าทำงาน 10) สนับสนุนให้มีการจัดระเบียบที่พักอาศัยแรงงานต่างด้าวให้ได้ มาตรฐานถูกต้องตามหลักสุขอนามัย และสนับสนุนภาคเอกชนลงทุนจัดนิคมที่พักอาศัยแรงงานต่างด้าว

3. การประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และขั้นตอนการขอใบอนุญาตทำงาน ให้กับนายจ้างและแรงงานต่างด้าว จัดทำแผนการประชาสัมพันธ์อย่างเป็นระบบตามช่องทางสื่อต่างๆตลอดจนจัดทำยุทธศาสตร์การจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อการบริหารจัดการระยะยาว

งานวิจัยที่สนับสนุนและสอดคล้องได้แก่งานวิจัยเรื่อง การบริหารแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายตามนโยบายของภาครัฐในจังหวัดสมุทรสาคร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม พ.ศ. 2559 จัดทำโดย ญัฐวรรณ สาสิงห์ และ อนันต์ โพธิกุล¹⁶ พบว่า 1) การบริหารปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายตามนโยบายภาครัฐในจังหวัดสมุทรสาคร ต้องกำหนดทิศทางเพื่อสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล 2) มีการควบคุมดูแลการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว มีการประสานงานของข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นตลอดจนสร้างการทำงานที่สอดคล้องกัน และการแบ่งปันข้อมูลระหว่างภาครัฐและเอกชน 3) สนับสนุนงบประมาณ เครื่องมือ อุปกรณ์ ต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการแบ่งปันทรัพยากรและความร่วมมือของโครงการระหว่างภาครัฐและเอกชนในการบรรลุเป้าหมายรวมทั้งภารกิจเพื่อให้ประสบความสำเร็จเป็นรูปธรรมได้ในที่สุดต่อไป

งานวิจัยที่สนับสนุนและสอดคล้องได้แก่งานวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดระนองเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติ วิทยาลัยการทัพบก พ.ศ. 2562 จัดทำโดย กรชนก ชื่นใจ¹⁷ พบว่า แนวทางที่มีประสิทธิภาพมี 7 ประการ ดังนี้ 1) จัดให้มีการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดระนองอย่างบูรณาการ ทุกส่วนงานราชการต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างดีและสามารถปฏิบัติงานร่วมสานพลังกับหน่วยงานอื่นอย่างดียิ่ง 2) รัฐบาลต้องเอาจริงเอาจังกับแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมือง เพราะมีผลกระทบต่อประเทศชาติในหลายมิติ ต้องถือว่าปัญหานี้เป็นวาระแห่งชาติ

3) เพิ่มมาตรการและบทลงโทษสำหรับประชาชนผู้กระทำความผิดในการนำพา แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและให้มีการลงโทษโดยไม่รอลงอาญา 4) เพิ่มบทลงโทษอย่างรุนแรงสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกระทำความผิดในการนำพาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย โดยใช้กฎหมายพิเศษเพื่อบังคับ 5) ปรับปรุงระเบียบในการผ่านเข้าออกของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองให้มีความง่ายในการปฏิบัติและง่ายในการตรวจสอบรวมทั้งพิจารณาปรับลดอัตราค่าใช้จ่ายสำหรับแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมในการขอเข้าออกประเทศ 6) จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ณรงค์ในเรื่องของการใช้แรงงานกับบทลงโทษทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องมากขึ้น ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเกิดการรับรู้ที่ถูกต้อง 7) เพิ่มความร่วมมือกับฝ่ายเมียนมาร์อย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดความไว้วางใจและความไว้วางใจของทั้งสองประเทศ

จากงานวิจัยที่ได้กล่าวถึง พอที่จะสรุปได้ว่า แนวคิดเป็นไปในทิศทางเดียวกับแนวทางบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวชายแดน ไทย - กัมพูชา กรณีศึกษาในพื้นที่จังหวัดตราด ตามที่เสนอไว้แล้วในบทที่ 2

บทที่ 4

บทสรุป

สรุปผลการวิจัย

สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในพื้นที่ชายแดน ไทย - กัมพูชา ด้านจังหวัดตราด นิยมการเดินทางโดยผ่านเข้า - ออก ทางจุดผ่านแดนถาวร ซึ่งการเข้าประเทศของแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมาย ส่วนใหญ่จะผ่านแดนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยใช้บัตรผ่านแดน (Border Pass) และบัตรผ่านแดนชั่วคราว (Temporary Border Pass) ซึ่งสามารถพักอาศัยในพื้นที่จังหวัดตราด ได้ครั้งละ 30 วัน และ 7 วัน ตามลำดับ และเข้ามาทำงานกับนายจ้างชาวไทย โดยไม่ขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวให้ถูกต้องตามกฎหมาย สาเหตุสำคัญที่นายจ้างหรือผู้ประกอบการชาวไทย ไม่นำแรงงานต่างด้าวไปขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว เนื่องจากเมื่อแรงงานต่างด้าวมียาใบอนุญาตถูกต้อง จะสามารถเดินทางไปได้ทั่วประเทศไทย และสามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด หากมีนายจ้างชาวไทยรายใดให้ค่าตอบแทนสูง ก็มักจะเปลี่ยนนายจ้างทันที จึงไม่คุ้มค่าทั้ง ค่าใช้จ่าย และเวลาที่เสียไปในการที่จะพาแรงงานต่างด้าวไปขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว เนื่องจากมีขั้นตอนที่ยุ่งยากและมีเอกสารเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน เมื่อเปรียบเทียบกับ การที่สามารถอยู่และทำงานได้อย่างผิดกฎหมาย จากปัญหาและอุปสรรคจากแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมายในพื้นที่จังหวัดตราด ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสม โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) จัดตั้งคณะกรรมการเฉพาะ เพื่อบูรณาการในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว โดยมีผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดตราดเป็นประธาน 2) จัดชุดปราบปรามเฉพาะกิจร่วม เพื่อให้สามารถตรวจสอบการทำงานซึ่งกันและกันได้ 3) จัดทำระบบรับเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ และลงโทษอย่างจริงจังต่อเจ้าหน้าที่ที่แสวงหาประโยชน์จากข้อจำกัดของนโยบาย และกฎหมาย 4) ทบทวนแนวทาง ระยะเวลาในการดำเนินการจดทะเบียนในการขอต่อใบอนุญาตทำงาน ออกไปให้เหมาะสมกับสถานการณ์ด้านแรงงานในปัจจุบัน 5) จัดระบบการดำเนินการที่ง่ายและเอื้อต่อการดำเนินการของนายจ้างและแรงงานต่างด้าว 6) มีมาตรการดึงแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบ ควบคู่ไปกับการป้องกันการหลุดจากระบบของแรงงานต่างด้าว 7) ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และขั้นตอนการขอใบอนุญาตทำงาน ให้กับนายจ้างและแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบตามช่องทางสื่อต่างๆ 8) จัดทำยุทธศาสตร์การจัดการแรงงานต่างด้าว เพื่อการบริหารจัดการระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมายในพื้นที่จังหวัดตราด อาจส่งผลกระทบต่อเนื่องในอนาคตดังนี้ 1) ด้านเศรษฐกิจ ผู้ประกอบการในจังหวัดตราดย่อมต้องการแรงงานราคาถูก จึงเลือกที่จะจ้างแรงงานต่างด้าว ส่งผลให้แรงงานไทยระดับล่างมีโอกาสได้ทำงานน้อยลง 2) ด้านสังคม แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมาย จะไม่มีการจัดทำประวัติและฐานข้อมูลต่างๆ รายได้ค่อนข้างต่ำ เมื่อเกิดความลำบากขัดสนจึงนำไปสู่การก่ออาชญากรรม เช่น การลักทรัพย์ การทะเลาะวิวาท การลักลอบค้ายาเสพติด อีกทั้งภาพรวมของชุมชนที่มีแรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่จำนวนมากมักเป็นแหล่งมั่วสุมของ อบายมุข 3) ด้านสาธารณสุข แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมายจะมีความยากลำบากในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข ก่อให้เกิดผลกระทบในแง่ลบต่อสุขภาพอนามัย การแพร่กระจายของโรคติดต่อเกิดขึ้นได้ง่ายและรวดเร็ว เนื่องจากสภาพที่อยู่อาศัยแออัด 4) ด้านความมั่นคง หน่วยข่าวกรองหรือหน่วยสืบราชการลับ อาจแฝงตัวเข้ามาในรูปแบบของแรงงานต่างด้าว ทำหน้าที่แสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของการค้าซึ่งเป็นความลับ ทั้งการรวบรวม วิเคราะห์ และใช้ประโยชน์จากข้อมูลดังกล่าวเพื่อไปสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความมั่นคง

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวชายแดน ไทย - กัมพูชา กรณีศึกษาในพื้นที่จังหวัดตราด ยังมีเรื่องน่าสนใจอีกหลายประเด็น อาทิเช่น รูปแบบหรือลักษณะการเรียกรับผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่รัฐและวิธีป้องกันปราบปราม ระบบสาธารณสุข การจัดการสุขภาพ และการบริการทางการแพทย์ ตลอดจนระบบการศึกษาของบุตรแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสมโดยไม่ขัดกับกฎหมาย แห่งราชอาณาจักรไทย

เอกสารอ้างอิง

1. ราชกิจจานุเบกษา. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก, 13 ตุลาคม 2561.
2. ราชกิจจานุเบกษา. (2566). แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2566 - 2580. เล่ม 140 ตอนพิเศษ 51 ง, 7 มีนาคม 2566.
3. กระทรวงแรงงาน. แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570). [อินเทอร์เน็ต]. 2565 [เข้าถึงเมื่อ 16 มีนาคม 2567]. เข้าถึงได้จาก: <https://shorturl.asia/wjekC>
4. เชษฐา คุ่มเจริญ, นาวาเอก. การหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าว กับ ภัยคุกคามด้านความมั่นคงของชาติกรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดตราด [หลักสูตรหลักประจำวิทยาลัยการทัพบก ชุดที่ 66]: วิทยาลัยการทัพบก; 2564.
5. กรมประชาสัมพันธ์. จะปรับตัวอย่างไร เมื่อประเทศไทยเข้าสู่ยุคขาดแคลนแรงงาน [อินเทอร์เน็ต]. 2566 [เข้าถึงเมื่อ 16 มีนาคม 2567]. เข้าถึงได้จาก: <https://shorturl.asia/dYlaS>
6. แนวโน้มของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยที่เกิดขึ้นในเวลานี้ [อินเทอร์เน็ต]. 2566 [เข้าถึงเมื่อ 14 เมษายน 2567]. เข้าถึงได้จาก: <https://shorturl.asia/dsX5c>
7. กรมการจัดหางาน. กระทรวงแรงงาน เปิดยื่นขอใบอนุญาตทำงาน ผ่านระบบออนไลน์ สำหรับ “แรงงานสถานะไม่ถูกต้องตามกฎหมาย” ที่ยื่นบัญชีรายชื่อไว้แล้ว [อินเทอร์เน็ต]. 2566 [เข้าถึงเมื่อ 14 เมษายน 2567]. เข้าถึงได้จาก: <https://shorturl.asia/eB9TN>
8. สำนักงานสถิติจังหวัดตราด สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม [อินเทอร์เน็ต]. 2566 [เข้าถึงเมื่อ 14 เมษายน 2567]. เข้าถึงได้จาก: <https://shorturl.asia/XVzB8>
9. สำนักงานแรงงานจังหวัดตราด. สถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดตราด ไตรมาส 1 ปี 2566 (มกราคม - มีนาคม 2566) [อินเทอร์เน็ต]. 2567 [เข้าถึงเมื่อ 14 เมษายน 2567]. เข้าถึงได้จาก: <https://trat.mol.go.th/news>
10. สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดตราด. สำนักงานจัดหางานจังหวัดตราด จัดโครงการเสริมสร้างการรับรู้ให้กับ นายจ้าง สถานประกอบการ แรงงานต่างด้าว และองค์กรภาคี เครือข่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ 2567 [อินเทอร์เน็ต]. 2567 [เข้าถึงเมื่อ 14 เมษายน 2567]. เข้าถึงได้จาก: <https://shorturl.asia/qoAdP>

11. แผนการพัฒนาเพื่อเสริมความมั่นคงในพื้นที่ เขตกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด (พ.ศ.2561 - 2565) [อินเทอร์เน็ต].2562 [เข้าถึงเมื่อ 14 เมษายน 2567]. เข้าถึงได้จาก: <https://shorturl.asia/1SDhs>
12. ไพโรจน์ ทองมาเอง, พันเอก. แนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย กรณีศึกษาเฉพาะ จังหวัดกาญจนบุรี[เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร; 2554.
13. อนุสรณ์ นุชนนท์. ปัญหาการป้องกันและปราบปรามการลักลอบเข้าเมือง ของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดจันทบุรี[เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2546.
14. เรือนคำ อ่อนคล้าย. ปัญหากระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ในจังหวัดเชียงใหม่ [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2546. 15. อารุณี จิตรปฎิมา. การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ศึกษากรณีจังหวัดสมุทรสาคร [ผลงานทางวิชาการ]. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน; 2555.
15. ญัฐวรรณ สาสิงห์ และอนันต์ โพธิกุล. การบริหารปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ตามนโยบายของภาครัฐในจังหวัดสมุทรสาคร [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม; 2559.
16. กรชนก ชื่นใจ. การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดระนองเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติ[เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก; 2562.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ

นาวาเอก ยศพัทธ์ พูลเกษม

วัน เดือน ปีเกิด

15 มิถุนายน 2520

ประวัติสำเร็จการศึกษา

พ.ศ. 2535

โรงเรียนตราษตระการคุณ

พ.ศ. 2538

โรงเรียนเตรียมทหาร รุ่นที่ 36

พ.ศ. 2543

โรงเรียนนายเรือ รุ่นที่ 93

พ.ศ. 2555

โรงเรียนเสนาธิการทหารบก หลักสูตรหลักประจำชุดที่ 90

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2543 - 2549

ผู้บังคับหมวดปืนเล็ก กองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์

พ.ศ. 2549 - 2551

ผู้บังคับกองร้อยปืนเล็กที่ 3 กองพันทหารราบที่ 1
รักษาพระองค์

พ.ศ. 2551 - 2554

ผู้บังคับกองร้อยรถสะเทินน้ำสะเทินบกที่ 2
กองพันรถสะเทินน้ำสะเทินบก กองพลนาวิกโยธิน

พ.ศ. 2554 - 2555

ผู้บังคับกองร้อยกองบังคับการ
กองพันรถสะเทินน้ำสะเทินบก กองพลนาวิกโยธิน

พ.ศ. 2555 - 2557

ผู้บังคับกองพันรถสะเทินน้ำสะเทินบก กองพลนาวิกโยธิน

พ.ศ. 2557 - 2559

หัวหน้าแผนกวิชาการยุทธสะเทินน้ำสะเทินบก

ศูนย์การฝึก หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

พ.ศ. 2559 - 2561

หัวหน้าฝ่ายกำลังพล กองพลนาวิกโยธิน

พ.ศ. 2561 - 2563

รองหัวหน้าชุดควบคุมทหารพรานนาวิกโยธินที่ 2

กองกำลังป้องกันชายแดนจันทบุรีและตราด

พ.ศ. 2563 - 2565

หัวหน้าแผนกแผนและยุทธการ กองยุทธการ

หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

พ.ศ. 2565 - 2567

หัวหน้าชุดควบคุมทหารพรานนาวิกโยธินที่ 3

กองกำลังป้องกันชายแดนจันทบุรีและตราด

ตำแหน่งปัจจุบัน

พ.ศ. 2567 - ปัจจุบัน

ประจำหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน