

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายบัตรสหประชาชาติ ในพื้นที่ชายฝั่งทะเล 3 จังหวัด (จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัด สมุทรสาคร และจังหวัดสมุทรสงคราม)

Foreign Labor Administration According to the UN Charter on
Three Coastline Provinces (Samut Prakan, Samut Sakhon,
and Samut Songkhram)

จิราภรณ์ มณีภาค¹

ชาญชัย จิตรเหล้าอาพร²

วัลลภ รัฐฉัตรานนท์³

วรลัญช์ โรจนพล⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Research Method) ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษานโยบายของ
รัฐในด้านแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว สิทธิมนุษยชน กฎ
บัตรสหประชาชาติ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และศึกษาผลกระทบและคุณภาพชีวิต
ของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ 3 จังหวัดชายฝั่งทะเล เพื่อนำเสนอแนวทางการนำไปปฏิบัติต่อไป

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย-
อลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 13180

² อาจารย์ประจำวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ถนน
พหลโยธิน ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี 13180

³ รองศาสตราจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ แขวงลาดยาว เขต
จตุจักร กรุงเทพมหานคร 10903

⁴ อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถนนแจ้งวัฒนะ อำเภอปากเกร็ด จังหวัด
นนทบุรี 11120

ผลการศึกษาพบว่า นโยบายการบริหารจัดการด้านแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยยึดหลักการคุ้มครองแรงงานด้วยความเสมอภาคความเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างด้าวหากเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แล้วย่อมได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเช่นเดียวกับแรงงานไทยทุกประการสอดคล้องกับกฎบัตรสหประชาชาติ ผลกระทบทำให้วิถีชีวิตประชาชนคนไทยในชุมชนนั้นๆ เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเกิดการแย่งแย่งการใช้บริการสาธารณะขั้นพื้นฐาน รัฐคุ้มครองสิทธิและคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายแต่อาจจะยังไม่สามารถเข้าถึงบริการใช้สิทธิของตนเองแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว จะต้องได้รับความร่วมมือทุกภาคส่วนทุกระดับไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ เอกชน ธุรกิจ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนประชาชนในพื้นที่จะต้องมีการประสานงานการทำงานร่วมกันแบบบูรณาการให้สัมฤทธิ์ผลเพื่อให้แรงงานต่างด้าวไม่สร้างปัญหาให้กับสังคมไทย

คำสำคัญ: การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว, พื้นที่ชายฝั่งทะเล 3 จังหวัด

Abstract

This study mixed methods research focused objectives were to explore the government policy on foreign labor in Thailand according to laws on foreign labor, human rights, UN Charter, International Labor Organization (ILO); the impact from foreign labor in the three coastline provinces; quality of life of foreign laborers in the area; and suggestions on foreign labor administration for implementation. The research findings were as following. The policy on foreign labor administration in Thailand was suitable by adhering to equal labor protection without discrimination against either legal or illegal laborers. Those foreign laborers under the Labor Protection Act BE 2541 were covered as the Thai laborers according to the UN Charter. But the implementation under the Act had not been successful due to concerned implementing government officials, employers and employees. The impact on the people in the three coastline provinces by the foreign labor consisted of changing ways of life, basic public service competition. The quality of life of foreign labors in the three coastline provinces was guaranteed equally as the Thai laborers by the government under the law. But there was the problem of access to the rights on basic public services together with housing, health care, etc. Suggestion on foreign labor administration indicated collaboration for integrative work from all sectors and all levels from the government, business, local administrations as

well as the local people to achieve success that the Thai people and foreign laborers can live peacefully causing no troubles to the Thai society

.Keywords: Foreign Labor Administration, Three Coastline Provinces

บทนำ

ประเทศไทยมีการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจและมีศักยภาพในการพัฒนาหลายด้านเหนือกว่าประเทศอื่นใดในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เศรษฐกิจของประเทศ นับตั้งแต่ช่วงปีพ.ศ. 2534 หลังจากยุคฟองสบู่ประเทศไทยเกิดการขยายตัวและกำลังเติบโตอย่างรวดเร็วจนเป็นที่จับตามองของอภิมหาอำนาจของโลก ถึงแม้ว่าปัจจุบันนี้จะมีการชะลอตัวทางด้านเศรษฐกิจอันเนื่องมาจากผลกระทบจากปัญหาทางการเงินก็ตาม แต่การเพิ่มจำนวนแรงงานต่างด้าวยังคงเพิ่มจำนวนขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้น ภาครัฐบาลมีความจำเป็นต้องยอมรับการเข้ามาทำงานในภาคของการก่อสร้างและการประมง การเกษตร โดยกำหนดนโยบายการจัดหาแรงงานต่างชาติที่ยืดหยุ่นมากขึ้น อาศัยอำนาจมาตรา 17 แห่ง พรบ. คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และยังมีนโยบายผ่อนผันให้บุคคลที่มีสถานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมือง ผิดกฎหมายสามารถทำงานได้ในลักษณะชั่วคราวตามเงื่อนไขที่กำหนดการผ่อนผัน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 เป็นต้นมา ซึ่งขณะที่ประเทศเพื่อนบ้านในย่านเดียวกันกลับมีเศรษฐกิจในเชิงถดถอยมากกว่าที่จะเป็นผลบวกในแง่ของการเติบโตทางเศรษฐกิจ ด้วยเหตุนี้ประชากรซึ่งมีชายแดนติดกับประเทศไทย อาทิ เมียนมาร์ กัมพูชา ลาว เวียดนาม ล้วนมุ่งตรงที่จะเดินทางเข้ามายังประเทศไทย เพื่อหาช่องทางในการทำมาหากินเพื่อให้เกิดรายได้มาใช้ในการดำเนินชีวิตที่ดีกว่า ประเทศไทยยังมีความเป็นอยู่ในลักษณะของการยึดหลักมนุษยธรรมเป็นที่ตั้ง ประกอบกับความต้องการแรงงานไร้ฝีมือค่าแรงถูกในประเทศเพิ่มมากขึ้น ทำให้ประชาชนของกลุ่มประเทศที่กล่าวมาเข้าใจ หากเดินทางมายังประเทศไทยแล้วอย่างน้อยพวกเขาก็จะมีชีวิตที่ดีกว่าการฝืนอยู่ในประเทศของตนอย่างแน่นอน ความคาดหวังเหล่านี้กลายเป็นแรงจูงใจให้ประชาชนของกลุ่มประเทศเพื่อนบ้านและประเทศที่มีประชากรหนาแน่น มีสภาพความเป็นอยู่ที่ลำบาก จึงมีความพยายามทุกวิถีทางที่จะก้าวเข้ามาสู่ประเทศไทย ให้ได้ เนื่องจากเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศและขบวนการอาชญากรรมข้ามชาติ โดยพบว่า ยังมีแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา จำนวนหนึ่งหลบหนีเข้าประเทศไทย เพื่อลักลอบเข้ามาทำงาน ประกอบกับการปล่อยปะละเลยในการบังคับใช้กฎหมายเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่รัฐ จึงทำให้เกิดปัญหาหลายด้านขึ้นตามมา เช่น ปัญหาความมั่นคง ปัญหาการค้ามนุษย์ ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาสังคม ปัญหาการเมือง ปัญหาสิ่งแวดล้อม ซึ่งรัฐบาลควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะปัญหาต่างๆ ที่

เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการลักลอบเข้ามาอย่างผิดกฎหมาย การก่ออาชญากรรมในรูปแบบต่างๆ ทั้งการจี้ปล้น การฆ่ากันตา และปัญหายาเสพติด ตามที่เป็นข่าวในแต่ละวันเป็นปัญหาที่คิดว่าเล็กๆ น้อย แต่อาจจะส่งผลกระทบเป็นปัญหาระดับชาติได้โดยไม่คาดคิดมาก่อน เนื้อหาสาระที่สำคัญคือการกำหนดกรอบอนุสัญญาและความตกลงที่เกี่ยวกับอาชญากรรมข้ามชาติ ตลอดจนกำหนดกรอบความร่วมมือระหว่างไทยกับต่างประเทศในการต่อต้านอาชญากรรมทุกรูปแบบของอนุภูมิภาคอาเซียนได้แก่ ประเทศสมาชิกจำนวน 10 ประเทศ ได้แก่ ไทย พม่า ลาว กัมพูชา มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย บรูไน เวียดนาม และฟิลิปปินส์ ประเทศทั้งหมดเหล่านี้มีการประสานความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดทั้งทางด้านการมั่นคง และการเมือง ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคมวัฒนธรรม โดยมีสำนักงานเลขาธิการอาเซียนเป็นผู้ประสานงานกลางให้ความร่วมมือของภูมิภาคเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ในด้านความร่วมมือด้านความมั่นคงที่กล่าวไปแล้วนั้น

เนื่องจากการความต้องการแรงงานไร้ฝีมือที่มีค่าแรงต่ำของธุรกิจโดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทยยังมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานเหล่านี้อยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในกระบวนการขับเคลื่อนผลิตสินค้าหลายๆ ชนิดที่เป็นสินค้าที่มีความต้องการในตลาดส่งออกจำนวนมาก และสามารถทำรายได้ให้ประเทศอย่างมากมายมหาศาล จึงเป็นที่มาของความต้องการแรงงานต่างด้าว โดยต้องอาศัยแรงงานต่างด้าวเหล่านี้เพื่อเป็นการลดต้นทุนของสินค้าในด้านแรงงาน เพื่อให้มีกำไรในการลงทุนมากยิ่งขึ้น เมื่อกระบวนการผลิตมีการผลิตสินค้าจำนวนมากก็จำเป็นต้องมีจำนวนแรงงานเพิ่มขึ้นไปด้วย และการนำเข้ามาของแรงงานต่างด้าวในด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจทำให้มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมีแรงงานทำงานที่ไม่สามารถหาแรงงานในประเทศไทยทำได้เนื่องจากเป็นงานที่สกปรก เสี่ยงอันตราย ยากลำบาก รัฐก็ควรใช้หลักสิทธิมนุษยชนตามกฎหมายบัตรสหประชาชาติ เพื่อควบคุมดูแลอย่างเป็นธรรมและป้องกันการค้ามนุษย์ไม่ให้เกิดปัญหาภายในประเทศรวมถึงการให้ความเป็นธรรมตามหลักสิทธิมนุษยชนในการนำมาใช้กับแรงงานต่างด้าว และสอดคล้องเพื่อเตรียมความพร้อมกับการที่ประเทศไทยจะเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ดังนั้นจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงกรนโยบายของรัฐบาลด้านการป้องกันช่วยเหลือและให้ความเป็นธรรมกับแรงงานต่างด้าว โดยเลือกกรณีศึกษาในพื้นที่ชายฝั่งทะเล 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดสมุทรสงคราม ซึ่งพบว่ามีความแรงงานต่างด้าวเข้ามาใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก คาดหวังว่าจะนำผลการศึกษาไปสู่การแก้ไขปัญหาด้านการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและการนำไปปฏิบัติในประเทศไทยที่เหมาะสมอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายสหประชาชาติในพื้นที่ 3 จังหวัดชายฝั่งทะเลมีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษานโยบายด้านแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ผลกระทบของแรงงานต่างด้าวและคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ 3 จังหวัดชายฝั่งทะเล เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธีในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ กล่าวถึงการวิจัยแบบผสมว่าเป็นระเบียบวิธีในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในงานวิจัยเรื่องหนึ่งเพื่อความเข้าใจในคำถามการวิจัย ด้วยฐานคิดว่าจะช่วยให้การตอบคำถามการวิจัยทำได้ดีกว่าการไม่ผสม ซึ่งผู้วิจัยจำเป็นต้องมีความรู้ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งการผสมกันนั้นไม่ใช่การรวบรวมข้อมูลสองประเภทมาอย่างง่าย ๆ แต่จะหมายถึงการรวมเข้าด้วยกัน (merging) การบูรณาการ (integrating) การเชื่อมโยง (linking) หรือการเป็นส่วนหนึ่ง (embedding) โดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลด้วยเอกสารทางวิชาการ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยเป็นเวลา 1 ปี ตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2553 – กันยายน 2554 เป็นการศึกษาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ 3 จังหวัดชายฝั่งทะเล ในประเด็นผลกระทบและคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว เพื่อนำแนวทางไปพัฒนาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ วิธีการรวบรวมข้อมูลและเลือกใช้การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาโดยทำการวิจัยแบบผสมวิธีในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เจาะลึกกับและผู้ที่เกี่ยวข้องในการนี้ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและการบริหารองค์กรเพื่อนำนโยบายไปปฏิบัติแก่แรงงานต่างด้าวในประเทศไทยและผู้เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) จำนวน 33 คน

กลุ่มที่ 2 หมายถึง ตัวแทนนายจ้างหรือผู้ประกอบการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและโรงงานแปรรูปอาหารทะเล ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายฝั่งทะเล ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) ในการนี้ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ได้แก่ นายจ้างหรือผู้ประกอบการใน 3 จังหวัดๆ ละ 5 คน จำนวน 15 คน

กลุ่มที่ 3 หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานใน 3 จังหวัดชายฝั่งทะเล (จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดสมุทรสงคราม) กำหนดจำนวนประชากรตัวอย่างจากจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว จำนวน 382 ราย

กลุ่มที่ 4 หมายถึง ประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายฝั่งทะเล ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) ในการนี้ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง คัดเลือกแบ่งตามอำเภอของแต่ละจังหวัด จำนวน 60 คน

วิธีการสร้างเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากเอกสารทางวิชาการ โดยมีแนวคิดทฤษฎีหลัก ๆ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวกับการกับบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย สอดคล้องตามกฎหมายแรงงาน 4 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 255 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว สิทธิมนุษยชน กฎบัตรสหประชาชาติ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ศึกษาทฤษฎีระบบ ทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ เพื่อให้การนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างไร

2. ศึกษาผลกระทบและคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายฝั่งทะเล จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสงคราม โดยลงพื้นที่เข้าไปพูดคุยสร้างความคุ้นเคยเป็นกันเองกับประชาชนในพื้นที่และแรงงานต่างด้าวเหล่านั้น เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและสภาพความเป็นอยู่ที่เกิดขึ้นในสถานที่นั้น ๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับและปัญหาที่เกิดขึ้นไปสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันมากที่สุด

3. สร้างแบบสัมภาษณ์ และนำเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุง เพื่อความถูกต้อง

4. นำแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบดูความเที่ยงตรง ถูกต้อง

5. นำเสนอแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงและนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ให้ตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ส่วนข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมจากการสัมภาษณ์ โดยใช้การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย และการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์เพื่อขออนุญาตทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างตามวัน เวลา สถานที่ ที่ได้นัดหมาย

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ขอความร่วมมือแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนและแรงงานต่างด้าวที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายฝั่งทะเล จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสงคราม และได้พูดคุยเพื่อสร้างความเป็นกันเองผ่านล่ามในการสัมภาษณ์ แรงงานต่างด้าวเหล่านั้น ได้ตรวจสอบแบบสอบถามให้ถูกต้องเพื่อดำเนินการต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิง (In-depth Interviews) และการสนทนากลุ่ม มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความน่าเชื่อถือ ในลักษณะสามเส้า (Triangulation) ได้แก่ การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัยการตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี หลังจากนั้นทำดัชนีข้อมูล โดยการจัดหมวดหมู่ข้อมูลที่ได้ตรวจสอบแล้ว ทำข้อสรุปชั่วคราว โดยการตัดข้อมูลที่ไม่เกี่ยวข้องออกไป และสร้างบทสรุปขึ้นมาให้เชื่อมโยงกับตัวแปรการวิจัย พร้อมทั้งนำเสนอผลการวิจัยด้วยวิธีการการวิเคราะห์ตีความ สังเคราะห์ความ และสรุปความ โดยใช้การพรรณนาเป็นแนวทางหลัก

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบข้อมูลแล้วมากำหนดใส่รหัสทำการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการประมวลผล และใช้สถิติ ได้แก่ 1) ค่าร้อยละ (Percentage) 2) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) 3) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มาวิเคราะห์ เมื่อประเด็นใดวิเคราะห์แล้วไม่มีความชัดเจนก็จะเก็บข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ 3 จังหวัดในพื้นที่ชายฝั่งทะเล ได้สรุปผลการวิจัยตามประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. นโยบายแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยยึดคุ้มครองแรงงานด้วยความเสมอภาคความเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมาย หากเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้วย่อมได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเช่นเดียวกับแรงงานไทยทุกประการสอดคล้องตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว สิทธิมนุษยชน กฎบัตรสหประชาชาติ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ การวิเคราะห์ถึงผลกระทบของ พ.ร.บ.การทำงานคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ต่อสถานการณ์การจ้างงานแรงงานข้ามชาติที่จะเกิดขึ้น และการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพิจารณากำหนดอาชีพแก่แรงงานต่างด้าวในประเทศ จำเป็นต้องรักษาสมดุลให้สอดคล้องกับสภาพการจ้างงานและความต้องการแรงงานที่เป็นจริง โดยยึดหลักสิทธิมนุษยชน และคำนึงถึงความมั่นคงของชาติ ที่ต้องรวมเรื่องความมั่นคงของมนุษย์เข้าไปด้วย

2. รัฐไทยต้องปรับทัศนคติของประชาชนคนไทยใหม่ว่าควรจะมีมองแรงงานต่างด้าวก็คือมนุษย์คนหนึ่ง ควรได้รับการปฏิบัติอย่างเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาที่ยั่งยืน ให้เน้นหลักธรรมาภิบาลในการจัดการแรงงานข้ามชาติและการคุ้มครองสิทธิ ซึ่งจะสอดคล้องกับปฏิญญาสมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ว่าด้วยการคุ้มครองและการส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ (ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers) หรือที่เรียกกันว่า ปฏิญญาเซบู ที่รัฐบาลไทยได้ลงนามรับรองแล้ว และเป็นไปตามกฎบัตรสหประชาชาติในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

3. เน้นการบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรื่องแรงงานข้ามชาติทุกฝ่าย และการเสริมสร้างระบบรายงานและฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติของภาครัฐ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงและเป็นปัจจุบัน สามารถเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานได้ เช่น ข้อมูลจากสำนักจัดหางาน กับสำนักงานสาธารณสุขในพื้นที่ และสามารถเรียกข้อมูลรวมมาคำนวณหาแบบแผนระดับชาติได้ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงนโยบายในการพัฒนาปรับปรุงองค์กรให้ทันสมัย อีกทั้งยังมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติการกิจด้านการให้บริการกับเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ถือปฏิบัติร่วมกัน

4. รัฐต้องกำหนดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงในไม่ช้านี้ ดังนั้นควรเตรียม ทั้งเป็นประเทศผู้รับและประเทศผู้ส่ง จะต้องสร้างพื้นฐานหลักทางด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคมของประชาคมอาเซียนให้มีความ

แข็งแกร่ง โดยการส่งเสริมศักยภาพสูงสุดและศักดิ์ศรีของแรงงานข้ามชาติ ในสภาพแวดล้อมที่มีเสรีภาพ ความยุติธรรม และความมั่นคงโดยที่สอดคล้องกับกฎหมายระเบียบ และนโยบายของประเทศสมาชิกอาเซียนแต่ละประเทศ ด้วยเหตุผลทางด้านมนุษยธรรม ประเทศผู้รับและประเทศผู้ส่งจะต้องร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดในการที่จะแก้ปัญหาของกรณีแรงงานข้ามชาติ ซึ่งได้กลายเป็นบุคคลที่ไม่มีเอกสารรับรอง โดยไม่ได้เป็นความผิดของพวกเขา ด้วยเหตุผลทางด้านมนุษยธรรมประเทศผู้รับและประเทศผู้ส่งจะต้องร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดในการที่จะแก้ปัญหาของกรณีแรงงานข้ามชาติ ซึ่งได้กลายเป็นบุคคลที่ไม่มีเอกสารรับรองโดยไม่ได้เป็นความผิดของพวกเขา ประเทศผู้รับและประเทศผู้ส่งจะต้องคำนึงถึงสิทธิพื้นฐาน และศักดิ์ศรีของแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัว ซึ่งพำนักอยู่กับแรงงานเหล่านั้นอยู่แล้ว โดยที่ไม่เป็นการทำความเสียหายต่อการที่ประเทศผู้รับจะบังคับใช้กฎหมาย ระเบียบ และนโยบายของตนจะไม่มีสิ่งใดในปฏิญญาฉบับปัจจุบันที่จะถูกตีความ โดยนัยในการแปลงสถานภาพทางกฎหมายของแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยปราศจากเอกสารที่ถูกต้อง

5. การนำนโยบายด้านการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์กับแรงงานต่างด้าวในด้านคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายจากรัฐที่กำหนดไว้เหมือนแรงงานไทยทุกประการ แต่อาจจะยังไม่สามารถเข้าถึงการใช้สิทธิของตนเองและบริการสาธารณะขั้นพื้นฐาน ตลอดจนการดูแลสุขภาพอนามัยที่อยู่อาศัย และสภาพแวดล้อมได้อย่างทั่วถึง รวมทั้งแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว จะต้องได้รับความร่วมมือทุกภาคส่วนทุกระดับไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ เอกชน ธุรกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนประชาชนในพื้นที่จะต้องมีการประสานงานการทำงานร่วมกันแบบบูรณาการให้สัมฤทธิ์ผล เพื่อให้ประชาชนคนไทยและแรงงานต่างด้าวอยู่ด้วยกันอย่างสงบสุขในไม่สร้างปัญหาให้กับสังคมไทย

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายนโยบาย รัฐบาลควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวให้ชัดเจนและให้ทุกหน่วยงานถือปฏิบัติให้สอดคล้องกันจะต้องสร้างการมีส่วนร่วมของแรงงานและฝ่ายที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ต่อการกำหนดนโยบายในทุกระดับ

2) ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร รัฐต้องกำหนดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงในไม่ช้า

3) ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ รัฐต้องพัฒนาวิธีการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายการจัดการประชากรย้ายถิ่นฐาน อันตั้งอยู่บนสมดุลระหว่างการพัฒนาส่งเสริมเศรษฐกิจกับการเคารพสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติ อีกทั้งรัฐไทยควรเปิดให้มีการจัด

ทะเบียนแรงงานข้ามชาติรอบใหม่เพื่อให้ แรงงานข้ามชาติจำนวนล้านกว่าคนที่ไม่ได้จดทะเบียนและทำงานอยู่ในประเทศไทยในขณะนี้ได้มีโอกาสเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ

4) ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา รัฐต้องเคารพและดำเนินมาตรการที่เข้มงวดเพื่อปกป้องสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากการละเมิดโดยการใช้อำนาจโดยมิชอบของหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ของรัฐ และเอกชนอื่นๆ ตลอดจนดำเนินการสอบสวนเพื่อนำตัวผู้กระทำความผิดมาสู่กระบวนการยุติธรรมและเยียวยาความเสียหายตามกฎหมาย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรจะมีการทำวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานต่างด้าว
- 2) ควรจะมีการทำวิจัยเรื่อง การเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้ใช้แรงงานต่างด้าว
- 3) ควรจะมีการทำวิจัยเรื่อง พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่รัฐกับสินบนแรงงานต่างด้าว

บรรณานุกรม

- กฤตยา อาชวนิจกุล. (2547). *บทสังเคราะห์สถานการณ์คนข้ามชาติและทางเลือกนโยบายการนำเข้าแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2551). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงาน*. โครงการศึกษาวิจัย. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กเซลเลนซ์ บิซิเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2550). *นโยบายสาธารณะ (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรเดช จันทรศร. (2551). *ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สมาคมนักวิจัยมหาวิทยาลัยไทย (TURA).
- ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2552). *การพัฒนาสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย*. งานวิจัย. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พีรธร บุญยรัตน์. (2546). *รูปแบบสำหรับองค์กรที่จัดทำบริการสาธารณะ ประเภทภารกิจพื้นฐานของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พิทยา บวรวัฒนา. (2548). *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยงยุทธ์ แฉล้มวงษ์ และ ฉลองภพ สุสังกริกานจน์. (2539). *การจัดการแรงงานต่างด้าวอพยพต่างชาติระยะยาว*.
กรุงเทพมหานคร : สำนักคณะกรรมการกฤษฎีกาและสังคมแห่งชาติ.
- Pinder, C. C. (1984). *Work Motivation Theory, Issues and Applications*. Glenview: Scott Foresman.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Adtrid, D. (1999). *Management and Control in Virtual Working*. New York: Routledge.
- Herzberg, F., Mausner, B., and Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. New York: Van Nostrand Reinhold.
- Glisson, C. and Durick, M. (1988). Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment in Human Service Organization. *Administrative Science Quarterly*, 33, 61-81.