

ผลกระทบแรงงานข้ามชาติในเขตจังหวัดสุรินทร์

The Impact of Migrant Workers in Surin Province

สิริพัฒน์ ลาภจิตร* จิรายุ ทรัพย์สิน* วันชัย สุขตาม*

Siriphat Lapjit, jirayu Supsin, Wanchai Suktum

Received: July 5, 2020 Revised: November 5, 2020 Accepted: November 10, 2020

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการจัดการแรงงานข้ามชาติในเขตจังหวัดสุรินทร์ 2) ศึกษาผลกระทบของแรงงานข้ามชาติในเขตจังหวัดสุรินทร์ และ 3) เสนอแนวทางการจัดการแรงงานข้ามชาติในเขตจังหวัดสุรินทร์ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ กลุ่มเป้าหมายผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 45 คน จาก 2 กลุ่มคือ ผู้ประกอบการและบุคลากร และเจ้าหน้าที่รัฐ กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 142 คน ได้แก่ ผู้ประกอบการและบุคลากร ผู้แทนหน่วยงาน ผู้แทนชุมชน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ส่วนข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลวิจัยพบว่า 1. การจัดการแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตจังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$) และทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มากที่สุด คือ ด้านการวางแผน ($\bar{x} = 4.34$) รองลงมาคือ การสรรหาและคัดเลือกแรงงาน ($\bar{x} = 4.26$) การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ($\bar{x} = 4.20$) สวัสดิการ ผลประโยชน์และสิ่งจูงใจ ($\bar{x} = 4.20$) การฝึกฝนและสอนงาน ($\bar{x} = 4.15$) การจ่ายค่าตอบแทนหรือค่าจ้าง ($\bar{x} = 4.12$) การประเมินผลการทำงาน ($\bar{x} = 3.82$) และการเลิกจ้างแรงงานต่างข้ามชาติ ($\bar{x} = 3.75$) 2. ผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสุรินทร์ ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ($\bar{x} = 4.09$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านเศรษฐกิจ ($\bar{x} = 3.93$) ด้านความมั่นคง ($\bar{x} = 3.92$) และด้าน

* หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

Bachelor of Political Science, Faculty of Humanities and Social Sciences, Surindra Rajabhat

University. e-mail: siriphat.lapjit@gmail.com, jirayu_2515@hotmail.com, wanchai2526@srru.ac.th

สังคมและวัฒนธรรม ($\bar{x} = 3.58$) 3. แนวทางการจัดการแรงงานข้ามชาติในเขตจังหวัดสุรินทร์ ภาครัฐควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลและใช้ประโยชน์ร่วมกัน การบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวด ปรับปรุงบันทึกข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานให้เหมาะสมกับพื้นที่ การคัดกรองแรงงานข้ามชาติ จากประเทศต้นทาง ทบทวนนโยบายด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พัฒนาศูนย์บริการแบบ เบ็ดเสร็จ สร้างเครือข่ายการทำงาน ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ ผู้ประกอบการควรศึกษากฎระเบียบ ขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ นำหลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์มาใช้ นำเครื่องจักรหรือ เทคโนโลยีที่ประหยัดแรงงานได้ในอนาคตมาใช้เพื่อลดการพึ่งพิงแรงงานข้ามชาติ การใช้เครือข่าย ชุมชนเพื่อสอดส่องตรวจสอบสถานประกอบการที่มีการว่าจ้างแรงงานข้ามชาติ จัดกิจกรรมเสริม ความสัมพันธ์ แรงงานข้ามชาติต้องปฏิบัติตามกฎหมาย เรียนรู้และปฏิบัติตามกฎระเบียบชุมชน การ จัดระเบียบแรงงานข้ามชาติ ประสานความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อหาทางออกร่วมกัน มีความร่วมมือในระดับพื้นที่ชายแดนมากขึ้น

คำสำคัญ (Keywords): ผลกระทบ; การจัดการ; แรงงานข้ามชาติ

Abstract

The purposes of this research aimed to: 1) study the states of migrant worker management in Surin Province; 2) study the impact of migrant workers in Surin Province and; 3) propose guidelines for the migrant worker management in Surin Province. A qualitative and quantitative research has been used. The key informants were 45 interviewees from 2 groups: entrepreneurs and employees, and government officials. The sample group of 142 respondents were entrepreneurs and personnel, representatives of agencies, and representatives of the community. Interviews, questionnaires and group discussion were used as the research tools. Qualitative data was analyzed through content analysis while the quantitative data was analyzed through the computer program. The statistics used for data analysis were number, percentage, mean and standard deviation. The research results were revealed as follows: 1. Overall, management of foreign workers of entrepreneurs in Surin province, the average was at a high level ($= 4.14$) and all aspects were at a high level too. The highest aspect was planning ($= 4.34$); followed by recruitment and selection of worker aspect ($= 4.26$), foreign labor registration aspect ($= 4.20$), welfare, benefits and incentives aspect ($= 4.20$), training and teaching aspect ($= 4.15$), compensation

or wages aspect (= 4.12), performance evaluation aspect (= 3.82), and termination of migrant worker aspect (= 3.75) respectively. 2. The impact of migrant workers in Surin province which based on the opinions of the respondents, was found that, overall, the average was at a high level (= 3.88). When considered individually, it was found that public health and environment aspect (= 4.09) were at the highest; followed by economic aspect (= 3.93), security aspect (= 3.92), and socio-cultural aspects (= 3.58) respectively. 3. Guidelines for migrant worker management in Surin province was concluded that the government should develop a database system and use it together, strict law enforcement, improve the memorandum of agreement on employment of workers to suit the area, screen of migrant workers from country of origin, review public health and environmental policies, develop a one-stop service center, create a working network and promote clearly cognition. While the entrepreneurs should study the rules and procedures related to the migrant workers. The principles of human resource management should be applied. It should be planned to adopt labor-saving machinery or technology in the future to reduce dependence on migrant workers. The community networks to monitor migrant workplaces should be made. It should be organized activities to enhance relationships. The migrant workers must comply with the law, learn and follow the community rules. The organization of migrant workers should be provided. It should be coordinated with neighboring countries to find a common solution and increased more cooperation at border level as well.

Keywords: Impact; Management; The migrant workers

บทนำ (Introduction)

การขยายตัวทางเศรษฐกิจที่เชื่อมโยงกับอุปสงค์และอุปทานของแรงงานโดยเมื่อเศรษฐกิจขยายตัวก็ต้องการแรงงานมากขึ้น การเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะเมียนมา ลาว กัมพูชาและเวียดนาม เข้ามาในประเทศไทยมีปริมาณเพิ่มขึ้นทุกปี เหตุผลที่แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานนั้นมีสาเหตุมาจากค่าแรงในประเทศไทยสูงกว่าประเทศเพื่อนบ้าน อีกทั้งค่าครองชีพไม่แพง ข้อมูลตัวเลขสถิติจากสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน (2558) ในปี พ.ศ. 2558 มีแรงงานต่างด้าวจำนวน 989,374 คน และตัวเลขเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยในปี พ.ศ.

2561 ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม 2561 มีแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานถูกต้องตามกฎหมาย (มาตรา 59, 62, 63, 64) จาก 4 สัญชาติ คือ เมียนมา ลาว กัมพูชาและเวียดนาม มีจำนวน 1,853,603 คน ปี พ.ศ.2563 (ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม) มีจำนวน 2,531,309 คน และยังมีแรงงานข้ามชาติที่อยู่นอกระบบอีกจำนวนหนึ่ง (กรมการจัดหางาน, 2561, 2563) ซึ่งเป็นจำนวนที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติดังกล่าวก่อให้เกิดผลกระทบต่อประเทศไทย โดยผลดีนั้นเป็นการลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานบางประเภทที่คนไทยไม่นิยมทำ และยังเป็นการช่วยเร่งหรือรักษาระดับความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจให้แก่ประเทศไทยด้วย แต่ผลเสียกลับกระทบต่อสังคมในวงกว้างอันได้แก่ ปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาทางสังคม ปัญหาทางสุขภาพอนามัย ด้านสาธารณสุข ด้านความมั่นคง เป็นต้น เช่นปรากฏในงานวิจัยของ ปณิดา ศรศรี (2555) ธาณินทร์ สีวราภรณ์สกุล (2556) สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์ (2557) ปรียาภรณ์ หมีนราชและลิลา ผาติไธสง (2560) สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2561) จิรศักดิ์ บางท่าไม้ (2561) ประเด็นเหล่านี้เป็นเรื่องสำคัญที่ต้องหาแนวทางจัดการแรงงานข้ามชาติที่เหมาะสมต่อไป

จังหวัดสุรินทร์เป็นจังหวัดหนึ่งที่อยู่ติดชายแดนไทย-กัมพูชา มีสภาพเศรษฐกิจสังคม มีเทือกเขาพนมดงรักเป็นเขตกันพรมแดนของทั้งสองประเทศ มีช่องผ่านแดนที่ยกระดับเป็นช่องผ่านแดนถาวรจำนวน 1 ช่อง คือ ช่องจอม และมีช่องธรรมชาติที่สามารถใช้ผ่านแดนได้โดยไม่มีการตรวจและด่านตรวจคนเข้าเมืองอีกประมาณ 10 ช่อง ทำให้คนต่างชาติสามารถเข้าออกได้ง่าย โดยการจัดการแรงงานข้ามชาติเป็นไปตามลักษณะพื้นที่และประเภทธุรกิจที่ต่างกัน เช่นงานวิจัยของ ธีรวัตร ภูระธีรานรัชต์ (2562) ได้ศึกษาวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการที่มีประเภทธุรกิจต่างกันมีการจัดการแรงงานข้ามชาติด้านแรงงานสัมพันธ์แตกต่างกัน ทั้งนี้รัฐบาลไทยก็ได้มีการออกกฎหมาย มติคณะรัฐมนตรีและกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวประกาศใช้มาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2561) และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศเป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมาย

สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสุรินทร์ ข้อมูลจากสำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์ (2559) แรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายและได้รับอนุญาตให้ทำงาน ข้อมูลไตรมาสที่ 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2558) มีจำนวน 566 คน ส่วนในปี พ.ศ.2561 มีจำนวน 2,031 คน จำแนกเป็นสัญชาติพม่า 50 คน ลาว 248 คน เวียดนาม 58 คน และกัมพูชา 1,675 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์, 2561) ซึ่งมีสัดส่วนแรงงานต่างด้าวในปี พ.ศ.2561 เพิ่มขึ้นร้อยละ 50 จากปี พ.ศ.2558 ส่วนแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานในจังหวัดสุรินทร์ปี พ.ศ.2562 (ข้อมูล ณ วันที่

25 พฤศจิกายน 2562) รวมจำนวน 2,961 คน จำแนกเป็นสัญชาติพม่าร้อยละ 20.94 (620 คน) ลาวร้อยละ 9.86 (292 คน) และกัมพูชา ร้อยละ 69.20 (2,049 คน) (สำนักงานจัดหางานจังหวัดสุรินทร์, 2562) โดยแรงงานข้ามชาติจากกัมพูชามีจำนวนมากที่สุด แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าแรงงานข้ามชาติพม่ามีสัดส่วนเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 20.94 เนื่องจากแรงงานข้ามชาติมีความอดทนสูงงานมากกว่าแรงงานไทยและคนไทยรุ่นใหม่ไม่นิยมทำงานหนัก ทำให้ผู้ประกอบการต้องพึ่งแรงงานข้ามชาติ ซึ่งสัมพันธ์กับการขยายตัวของเศรษฐกิจที่มีความต้องการแรงงานมากขึ้น โดยเฉพาะในช่วงฤดูการผลิต เช่น เกียวข้าว ตัดอ้อย ขุดมันสำปะหลัง กรีดยาง งานก่อสร้าง เป็นต้น ผลกระทบแรงงานข้ามชาติได้ส่งผลในวงกว้างทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และความมั่นคงของชาติ เกิดปัญหาการแย่งงานและการประกอบอาชีพของคนในพื้นที่ ปัญหาแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยจึงยังต้องการแนวทางการจัดการที่ดีและแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนเพื่อลดผลกระทบที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าและในอนาคต

จากสถานการณ์และข้อมูลที่ปรากฏ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบแรงงานข้ามชาติในเขตจังหวัดสุรินทร์ และนำเสนอแนวทางการจัดการแรงงานข้ามชาติระดับพื้นที่ ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการ ชุมชน รัฐและหน่วยงานในการกำหนด ยุทธศาสตร์ นโยบายและมาตรการจัดการแรงงานข้ามชาติ เพื่อรับมือกับการทำงานและการอยู่ร่วมกันของคนในชุมชนและแรงงานข้ามชาติอย่างเหมาะสมและนำไปสู่ความมั่นคงของชาติไทยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดการแรงงานข้ามชาติในเขตจังหวัดสุรินทร์
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของแรงงานข้ามชาติในเขตจังหวัดสุรินทร์
3. เพื่อเสนอแนวทางการจัดการแรงงานข้ามชาติในเขตจังหวัดสุรินทร์

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เลือกพื้นที่ศึกษาจังหวัดสุรินทร์ จากอำเภอที่มีพื้นที่ติดเขตชายแดนและมีแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานมากที่สุด ได้แก่ อำเภอกาบเชิง อำเภอปราสาท และอำเภอเมือง (จากข้อมูลจัดหางานจังหวัดสุรินทร์, 2562) มีวิธีดำเนินการวิจัยเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และผ่านคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยพิจารณาเรียบร้อยแล้ว ดังนี้

1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มเป้าหมาย กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยใช้วิธีเลือกโดยยึดจุดมุ่งหมายของการศึกษาเป็นหลัก (Purposive sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เหมาะสมที่สุด เป็นผู้ที่มีประสบการณ์มากและครอบคลุมความหลากหลายในประชากร (ชาย โพธิ์สิตา, 2550:

125-131) โดยเลือกศึกษากลุ่มเป้าหมายผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 45 คนจาก 2 กลุ่มคือ ผู้ประกอบการและบุคลากร เจ้าหน้าที่รัฐ กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 142 คน ได้แก่ ผู้ประกอบการและบุคลากร ผู้แทนหน่วยงาน และผู้แทนชุมชน โดยเลือกอาสาสมัครที่เป็นผู้ยินดีที่จะให้ข้อมูล

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและกึ่งโครงสร้าง การสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participant observation) แบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม (Focused group) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดและตัวแปรการวิจัย โดยผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน นำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟารวมทั้งฉบับ 0.918

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยลงพื้นที่ภาคสนาม ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพได้วิเคราะห์เชิงเนื้อหาและสรุปตามประเด็นศึกษา

ผลการวิจัย (Research Results)

1. สภาพการจัดการแรงงานข้ามชาติในเขตพื้นที่จังหวัดสุรินทร์

1.1 การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของภาครัฐ : ผู้กำหนดนโยบายและผู้กำกับนโยบาย บริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในพื้นที่จังหวัดสุรินทร์ได้มีการขับเคลื่อนนโยบายสู่แผนงานของหน่วยงานในระดับจังหวัดเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยจังหวัดได้จัดประชุมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อบูรณาการทำงานร่วมกัน มีกระบวนการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) นโยบายและการวางแผน 2) การจัดองค์กรรับผิดชอบ 3) การดำเนินงานและขึ้นทะเบียนแรงงาน 4) เครื่องมือระบบและบูรณาการงาน 5) การกำกับควบคุมดูแล ซึ่งหน่วยงานมีการลงพื้นที่ตรวจสอบสร้างความรู้ความเข้าใจและประชุมร่วมกับชุมชน หน่วยงานในระดับพื้นที่ชายแดนและจังหวัดใกล้เคียง เพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงาน นอกจากนี้ได้มีการประชุมหารือกับประเทศกัมพูชาและจังหวัดชายแดนเพื่อวางแผนและหาแนวทางจัดการแรงงานข้ามชาติให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์

1.2 การจัดการแรงงานข้ามชาติของสถานประกอบการในเขตจังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$) และทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มากที่สุด คือ ด้านการวางแผน ($\bar{x} = 4.34$) รองลงมาคือ การสรรหาและคัดเลือกแรงงาน ($\bar{x} = 4.26$) การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ($\bar{x} = 4.20$) สวัสดิการ ผลประโยชน์และสิ่งจูงใจ ($\bar{x} = 4.20$) การฝึกฝนและสอนงาน ($\bar{x} = 4.15$) การจ่ายค่าตอบแทนหรือค่าจ้าง ($\bar{x} = 4.12$) การประเมินผลการทำงาน ($\bar{x} = 3.82$) และการเลิกจ้าง ($\bar{x} = 3.75$) โดยแต่ละด้านพบว่า

(1) การวางแผน พบว่า ผู้ประกอบการมีการวางแผนจัดการกิจการทั้งระยะสั้นระยะยาว วางเป้าหมายกิจการ ตลาดความต้องการของผู้บริโภค จำนวนความต้องการแรงงานไทยหรือแรงงานข้ามชาติ คุณสมบัติ ระยะเวลาทำงาน การควบคุมดูแล ค่าตอบแทน สวัสดิการ และระเบียบปฏิบัติ

(2) การสรรหาและคัดเลือกแรงงานข้ามชาติมาทำงาน พบว่ามี 3 วิธีการ คือ 1) นายจ้างดำเนินการเองโดยหาจากแหล่งใกล้เคียง เช่น ญาติพี่น้อง คนรู้จัก 2) นายจ้างดำเนินการผ่านสำนักงานจัดหางาน 3) นายจ้างดำเนินการนำเข้าโดยผ่านบริษัทจัดหางานที่ได้รับใบอนุญาตตามกฎหมาย

(3) การขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติเพื่อขอใบอนุญาตทำงาน มี 3 แบบ คือ 1) นายจ้างหรือผู้ประกอบการดำเนินการเอง 2) มอบให้บุคลากรดำเนินการแทน และ 3) จ้างบริษัทจัดหางาน

(4) การฝึกฝนและพัฒนาแรงงานข้ามชาติ พบว่า แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานมี 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีทักษะการทำงานดี 2) กลุ่มที่มีทักษะปานกลาง และ 3) กลุ่มที่มีทักษะฝีมือแรงงานต่ำ ส่วนใหญ่ในวันแรกจะนำแรงงานข้ามชาติมาฝึกฝนและสอนงาน โดยหัวหน้าคุมแรงงานหรือนายจ้าง

(5) การจ่ายค่าตอบแทน มี 3 ลักษณะ คือ จ่ายเป็นรายเดือน จ่ายเป็นรายวัน และจ่ายแบบเหมาจ่าย นอกจากนี้ยังมีการจ่ายค่าล่วงเวลา (OT) และวันหยุดหากมาทำงาน กรณีจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายเดือน จะจ่ายให้กับแรงงานข้ามชาติ 2 รอบ

(6) สวัสดิการ ผลประโยชน์ และสิ่งจูงใจพบว่า มีการจัดให้แก่ลูกจ้างและแรงงานข้ามชาติอย่างเท่าเทียมกันทุกคน บางแห่งจัดสวัสดิการผลประโยชน์เช่น ค่าประกันสังคม เบี้ยขยัน เบี้ยเลี้ยงอาหารกลางวัน น้ำดื่ม ที่พัก เสื้อผ้า จัดงานเลี้ยงฉลองตามเทศกาล เงินโบนัส สวัสดิการกู้ยืมเงิน

(7) การประเมินผลทำงาน นายจ้างบางแห่งประเมินผลทำงานในรอบ 3 เดือน, 6 เดือน และ 12 เดือน วิธีประเมินผลการทำงานมี 2 แบบ คือ 1) นายจ้างเป็นผู้ประเมินเอง 2) หัวหน้าคุมแรงงานที่เป็นคนไทยหรือคนต่างชาติประเมินผลการทำงานของแรงงานข้ามชาติร่วมกับนายจ้าง

(8) การเลิกจ้างแรงงานข้ามชาติ พบว่า มี 4 ลักษณะคือ 1) แรงงานไม่สามารถทำงานได้หรือทำงานได้น้อย 2) แรงงานประสงค์ลาออกโดยไม่มีเหตุผล 3) แรงงานต่างด้าวกระทำการที่ผิดกฎหมายทางสถานประกอบการสามารถเลิกจ้างได้ทันที 4) การกระทำที่ทำให้สถานประกอบการได้รับความเสียหาย เช่น ขโมยของ ทะเลาะวิวาทบ่อยครั้ง ขาดงานเกินที่กำหนดโดยไม่ได้แจ้ง

2. ผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสุรินทร์

ผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสุรินทร์ ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ($\bar{x} = 4.09$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านเศรษฐกิจ

($\bar{x} = 3.93$) ด้านความมั่นคง ($\bar{x} = 3.92$) และด้านสังคมและวัฒนธรรม ($\bar{x} = 3.58$) ตามลำดับ
ปรากฏดังตารางที่ 1 และมีรายละเอียดความคิดเห็นแต่ละด้านในรายประเด็น ดังตารางที่ 2
ตารางที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบของแรงงานข้ามชาติในเขตจังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวม

ผลกระทบของแรงงานข้ามชาติในเขตจังหวัด สุรินทร์ โดยภาพรวม	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	แปลผล/ อันดับ
ด้านเศรษฐกิจ	3.93	0.682	มาก 2
ด้านสังคมและวัฒนธรรม	3.58	0.637	มาก 4
ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	4.09	0.703	มาก 1
ด้านความมั่นคง	3.92	0.661	มาก 3
โดยภาพรวม	3.88	0.659	มาก

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ประกอบการ บุคลากรภาครัฐ และผู้แทนชุมชน เกี่ยวกับผลกระทบ
ของแรงงานข้ามชาติในเขตจังหวัดสุรินทร์ จำแนกเป็นรายด้าน

ผลกระทบของแรงงานข้ามชาติในเขตจังหวัดสุรินทร์	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	แปล ผล
ด้านเศรษฐกิจ	3.93	0.682	มาก
1. แรงงานข้ามชาติได้เข้ามาช่วยทดแทนแรงงานไทย	4.07	0.614	มาก
2. แรงงานข้ามชาติช่วยสร้างผลผลิตมากกว่าแรงงานไทยที่ทำอยู่เดิม	3.71	0.753	มาก
3. การจ้างแรงงานข้ามชาติช่วยลดต้นทุนค่าใช้จ่ายการจ้างแรงงาน	4.04	0.761	มาก
4. แรงงานข้ามชาติเข้ามามากในปัจจุบันได้มาแย่งงานแย่งอาชีพคนในชุมชน	3.94	0.791	มาก
5. การเข้ามาพักอาศัยของแรงงานข้ามชาติในสุรินทร์ได้ช่วยสร้างรายได้ให้กับผู้ประกอบการ เช่น บ้านเช่า ร้านอาหาร เป็นต้น	3.84	0.839	มาก

ผลกระทบของแรงงานข้ามชาติในเขตจังหวัดสุรินทร์	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	
		เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปล ผล
6. แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานมีการจับจ่ายใช้สอยของกินของใช้ ทำให้เศรษฐกิจในชุมชนดีขึ้นมีรายได้เพิ่มขึ้น	3.80	0.769	มาก
7. แรงงานข้ามชาติมักมีปัญหาเปลี่ยนงานบ่อยจึงทำให้งานเสียหาย	3.99	0.692	มาก
8. แรงงานข้ามชาติขาดทักษะการทำงานจึงทำให้เสียเวลาและค่าใช้จ่ายฝึกงาน	4.05	0.704	มาก
ด้านสังคมและวัฒนธรรม	3.58	0.662	มาก
1. วัฒนธรรมประเพณีใกล้เคียงกัน จึงสามารถทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนได้	3.68	0.716	มาก
2. แรงงานข้ามชาตินับถือศาสนาพุทธ เข้าวัดทำบุญเหมือนคนท้องถิ่น ทำให้รู้สึกเป็นมิตร	3.64	0.694	มาก
3. มีการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมประเพณี เกิดการผสมผสานกลมกลืนวัฒนธรรม	3.66	0.702	มาก
4. แรงงานข้ามชาติผู้งานมีน้ำใจให้บริการทำให้มีลูกค้ามารับบริการเพิ่มขึ้น	3.53	0.681	มาก
5. แรงงานข้ามชาติมีปัญหาทะเลาะวิวาทกันสร้างความเดือดร้อนให้คนในชุมชน	3.55	0.747	มาก
6. แรงงานข้ามชาติมักมีปัญหาทะเลาะเบาะแว้งกับเพื่อนร่วมงานหรือคนไทยในชุมชน	3.48	0.690	ปานกลาง
7. การกินเหล้าของแรงงานต่างชาติเกิดมีปากเสียงทะเลาะกันเองทำให้คนไทยหวาดกลัว	3.51	0.729	มาก
8. การเข้ามาอยู่อาศัยของแรงงานข้ามชาติทำให้เกิดปัญหาเด็กไร้สัญชาติ	3.61	0.782	มาก
ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	4.09	0.663	มาก
1. แรงงานข้ามชาติทำให้คนไทยไม่ต้องทำงานเสี่ยงผลต่อสุขภาพ	3.72	0.644	มาก

ผลกระทบของแรงงานข้ามชาติในเขตจังหวัดสุรินทร์	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	แปล ผล
2. การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติได้นำโรคมาด้วย เช่น ไข้ซัง มาเลเรียใช้เลือดออก ไข้กาฬหลังแอ่น เป็นต้น	3.69	0.707	มาก
3. แรงงานข้ามชาติเข้ามาแย่งการใช้บริการโรงพยาบาลในจังหวัด	4.49	0.692	มาก
4. การมารักษาตัวของแรงงานข้ามชาติทำให้โรงพยาบาลรัฐ/ เอกชนมีรายได้เพิ่ม	4.47	0.722	มาก
5. การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติทำให้ภาครัฐต้องเสีย งบประมาณในการดูแลรักษาสุขภาพมากขึ้น	4.41	0.581	มาก
6. การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติได้เข้ามาแย่งใช้ไฟฟ้า น้ำประปา ของคนในชุมชน	3.75	0.665	มาก
7. แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำให้เกิดชุมชนแออัดส่งผลเสียต่อ สภาพแวดล้อมชุมชน	4.26	0.637	มาก
8. แรงงานข้ามชาติมีพฤติกรรมการกินอยู่ที่ไม่ถูกสุขลักษณะเช่น การขับถ่าย ทำให้ชุมชนสกปรก เสี่ยงเกิดโรคระบาดหรือโรคติดต่อ	3.80	0.640	มาก
9. พื้นที่ที่แรงงานข้ามชาติพักอาศัย มีขยะ น้ำเน่าเสีย ส่งกลิ่น เหม็น ทำให้เกิดปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม	4.23	0.687	มาก
ด้านความมั่นคง	3.92	0.661	มาก
1. มีช่องผ่านแดนธรรมชาติหลายแห่ง ทำให้คนต่างชาติเข้า-ออก เมืองได้ง่าย ไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับกฎหมาย	3.97	0.686	มาก
2. แรงงานข้ามชาติเข้าเมืองผิดกฎหมาย ด้วยขาดความเข้มงวดของ ภาครัฐ	3.76	0.664	มาก
3. การเข้ามาของแรงงานเถื่อนมีผลกระทบต่อความมั่นคงตามแนว ชายแดน	3.70	0.612	มาก
4. ระบบนายหน้านำเข้าแรงงานเถื่อนสร้างปัญหาความมั่นคงของ ชาติในระยะยาว	4.01	0.704	มาก
5. มีการลักลอบสิ่งผิดกฎหมายหรือของหนีภาษีข้ามชายแดนทำให้ ร้านค้า, ห้างร้านมีรายได้ลดลง	4.14	0.696	มาก

ผลกระทบของแรงงานข้ามชาติในเขตจังหวัดสุรินทร์	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	ผล
6. การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติทำให้คนไทยกังวลในความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อาจทำให้เกิดอาชญากรรม ขโมย จี้ ปล้น มากยิ่งขึ้น	4.32	0.632	มาก
7. แรงงานข้ามชาติขับรถในพื้นที่ขาดความรู้ในกฎจราจรไทย ทำให้เกิดอุบัติเหตุง่าย	3.87	0.611	มาก
8. การมีส่วนร่วมพบปะเจรจาเรื่องแรงงานข้ามชาติของไทยในระดับพื้นที่กับประเทศเพื่อนบ้าน สามารถลดความเสี่ยงในด้านความมั่นคงของประเทศ	3.92	0.651	มาก
9. การเปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานเป็นการสร้างความสัมพันธ์ในเชิงพื้นที่และระดับประเทศ	3.83	0.622	มาก
10. แรงงานข้ามชาติสามารถยกระดับเป็นแรงงานชั้นดี สามารถปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายไทยได้ จะลดความเสี่ยงของความมั่นคงของประเทศ	3.81	0.631	มาก

3. แนวทางการจัดการแรงงานข้ามชาติในเขตจังหวัดสุรินทร์

แนวทางการจัดการแรงงานข้ามชาติในเขตจังหวัดสุรินทร์แต่ละด้าน มีดังนี้

3.1 ด้านเศรษฐกิจ : รัฐบาลไทยกับประเทศต้นทางควรทำความร่วมมือการกำหนดให้มีมาตรฐานการจ้างแรงงานข้ามชาติเทียบเคียงกับการจ้างแรงงานไทย ส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานระหว่างหน่วยงานและผู้ประกอบการกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนเพื่อลดความเสี่ยงหรือความเสียหายที่จะเกิดขึ้น ผู้ประกอบการควรศึกษากฎระเบียบขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ นำหลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์มาใช้ วางแผนจัดการแรงงาน ยืดอายุใบอนุญาตทำงานในประเภทงานที่จำเป็น ส่งเสริมให้สถานประกอบการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาใช้ทดแทนแรงงาน เพื่อลดความเสี่ยงแรงงานข้ามชาติเปลี่ยนงานบ่อยและทำให้งานเสียหาย

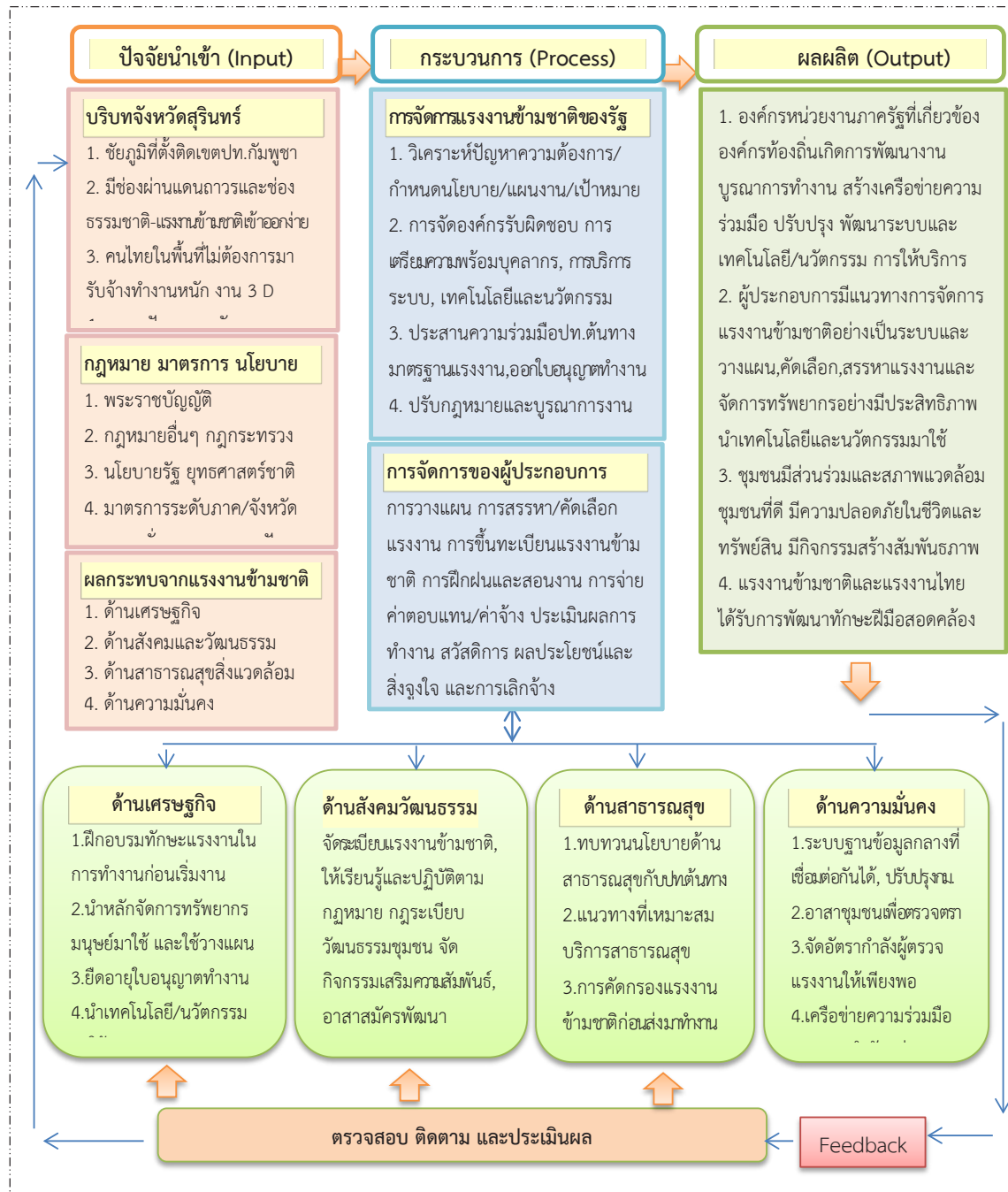
3.2 ด้านสังคมและวัฒนธรรม: กระทรวงมหาดไทยร่วมกับกระทรวงวัฒนธรรมควรมีนโยบายเชิงรุกด้านมวลชนสัมพันธ์ให้แรงงานข้ามชาติได้เข้าใจวัฒนธรรมประเพณีไทยและประสานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับในพื้นที่ การจัดระเบียบชุมชน จัดกิจกรรมเสริมสัมพันธ์ เพื่อลด

ปัญหาความหวาดกลัวแรงงานข้ามชาติและปัญหาอาชญากรรม ผู้ประกอบการและหน่วยงานอบรมชี้แจงแรงงานข้ามชาติให้มีปฏิบัติตามกฎหมายกำหนด เรียนรู้และปฏิบัติตามกฎระเบียบชุมชน

3.3 ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม: รัฐบาลร่วมกับกระทรวงสาธารณสุขควรทบทวนนโยบายร่วมกับประเทศต้นทางและสร้างความตระหนักการคัดกรองแรงงานข้ามชาติก่อนส่งมายังประเทศไทย ด้วยสถานการณ์โรคระบาด เช่น โควิด 19 กระทรวงสาธารณสุขควรร่วมกับโรงพยาบาลรัฐและเอกชน หาแนวทางที่เหมาะสมในการให้บริการสาธารณสุขกับแรงงานข้ามชาติที่ไม่ส่งผลกระทบต่อคนไทยให้ได้รับการรักษาอย่างทันทั่วถึงและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จำกัดจำนวนการตรวจโรคของแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้สิทธิคนไทยได้รับการรักษาทั้งโรงพยาบาลรัฐและเอกชน

3.4 ด้านความมั่นคง: หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ จัดทำระบบฐานข้อมูลที่เชื่อมต่อกันได้ พัฒนาศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ การบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวด ปรับปรุงบันทึกข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานให้เหมาะสมกับพื้นที่ ผู้นำชุมชนร่วมกับหน่วยงานปกครองท้องถิ่นจัดอาสาชุมชนเพื่อตรวจตราแรงงานข้ามชาติที่อยู่ในชุมชน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรจัดอัตราค่าจ้างผู้ตรวจแรงงานให้เพียงพอหรือใช้เครือข่ายชุมชนเพื่อสอดส่องตรวจสอบสถานประกอบการที่มีการว่าจ้างแรงงานข้ามชาติในระบบและนอกระบบ การบูรพกำลังหน่วยงาน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรท้องถิ่น ประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างและแรงงานข้ามชาติทราบข้อกำหนดและขั้นตอนการขออนุญาตทำงาน ประสานความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อหาทางออกร่วมกัน มีความร่วมมือในระดับพื้นที่ชายแดนมากขึ้น

ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาจัดการแรงงานข้ามชาติในเขตจังหวัดสุรินทร์ดังนี้



แผนภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาจัดการแรงงานข้ามชาติในเขตจังหวัดสุรินทร์

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. การจัดการแรงงานข้ามชาติของนายจ้างหรือผู้ประกอบการ

จากผลการวิจัยพบว่า การจัดการแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดสุรินทร์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านการวางแผน รองลงมาคือ การสรรหาและคัดเลือกแรงงาน การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว (การขอใบอนุญาตทำงาน) สวัสดิการ ผลประโยชน์และสิ่งจูงใจ การฝึกฝนและสอนงาน การจ่ายค่าตอบแทนหรือค่าจ้าง การประเมินผล การทำงาน และการเลิกจ้างแรงงานข้ามชาติ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ แก้วนะ (2562) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า 1) การบริหารจัดการใช้แรงงานต่างด้าวโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ การบังคับบัญชาสั่งการ การจัดการองค์กร การวางแผนในการทำงาน การประสานงาน และการควบคุมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Harold D. Koontz (1972) ที่ได้กล่าวว่าหลักการทำงานให้สำเร็จต้องอาศัยปัจจัยหรือทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ผลงานบรรลุตามเป้าหมาย การบริหารจัดการองค์กร กระบวนการ POSDC ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร การอำนวยความสะดวก และการกำกับดูแล และสอดคล้องกับแนวความคิดของ Mondy & Noe (1996) ที่นิยามว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร มีภารกิจหลัก 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การสรรหาและการคัดเลือกคน การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน, ผลประโยชน์ สุขภาพและความปลอดภัยพนักงาน แรงงานสัมพันธ์ และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

เมื่อพิจารณารายละเอียดผลการจัดการแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสุรินทร์ พบว่าผู้ประกอบการได้ให้ความสำคัญต่อการจัดการแรงงานข้ามชาติและลูกจ้างใน 8 ด้าน คือ 1) การวางแผนและการบริหาร 2) การสรรหาและคัดเลือก 3) การฝึกฝนและสอนงาน 4) การจ่ายค่าตอบแทนหรือค่าจ้าง ตามกฎหมาย 5) สวัสดิการ ผลประโยชน์ และสิ่งจูงใจ 6) การประเมินผล งาน 7) การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย และ 8) การเลิกจ้าง ซึ่งผู้ประกอบการสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงพัฒนาการจัดการแรงงานข้ามชาติของสถานประกอบการให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมสกุล เบากำเนิด และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2562) และงานวิจัยของธีรวัตร ภูระธีรานรักษ์ (2562) ที่ได้ศึกษารูปแบบการจัดการแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการในเขตอีสานตอนล่าง ยังเน้นในด้านแรงงานสัมพันธ์ เพื่อการจัดการแรงงานข้ามชาติให้เกิดประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสุวรรณ แก้วนะ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่พบว่าส่วนสำคัญในการบริหารจัดการคือ การบังคับบัญชาสั่งการ การจัดการองค์กร การวางแผนในการทำงาน

การประสานงาน และการควบคุมงาน ซึ่งเป็นกระบวนการจัดการที่ผู้ประกอบการรวมทั้งหน่วยงาน
ควรศึกษา เพื่อให้บริหารจัดการแรงงานข้ามชาติและการบริหารองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ

2. ผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติในเขตจังหวัดสุรินทร์

จากผลการวิจัย พบว่า ผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติในเขตจังหวัดสุรินทร์ โดยรวมมี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับคือ ด้านสาธารณสุขและ
สิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคง และด้านสังคมและ
วัฒนธรรม จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นโดยให้ความสำคัญต่อผลกระทบจากแรงงาน
ข้ามชาติในด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมากที่สุด จากการที่คนในพื้นที่จังหวัดสุรินทร์
กังวลและหวาดกลัวเรื่องดังกล่าว เนื่องจากสาเหตุสำคัญหลายประการ สิ่งหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นเช่น
ปัจจุบันมีทั้งแรงงานกัมพูชาและคนจากประเทศกัมพูชาเข้ามารักษาตัวที่โรงพยาบาลรัฐและเอกชน
ในพื้นที่จังหวัดสุรินทร์มากขึ้น ทำให้คนไทยต้องรอคิวนานกว่าจะได้พบหมอเพื่อตรวจและรับยาที่ใช้
เวลานานกว่าเดิม นอกจากนี้คนกัมพูชายังเข้ามาใช้บริการอื่นๆ เช่น ร้านอาหาร ห้องเช่า รถโดยสาร
อีกทั้งการกินอย่างง่ายไม่สุภาพ เมื่อมีการรวมกลุ่มกันจะเสียงดัง ส่งผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต
คนในพื้นที่ (สัมภาษณ์ตัวแทนชุมชนคนที่ 1, 2 เจ้าหน้าที่รัฐคนที่ 6, 7 เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2563)
ทำให้คนไทยในพื้นที่ที่มองว่าถูกแย่งการใช้บริการโรงพยาบาลในจังหวัด ถูกรอนสิทธิการเข้าถึงบริการ
สาธารณสุขในการรักษาพยาบาล ทำให้ภาครัฐต้องเสียงบประมาณในการดูแลรักษา สอดคล้องกับ
อรรถัย ศรีทองธรรมและคณะ (2556) โดยโรงพยาบาลรัฐที่ให้บริการต้องอยู่ในสภาวะแบกรับภาระ
ทางการเงินจนเกิดผลกระทบหลายประการคือ 1) ภาระทางการเงินและภาระงาน ต่อการให้บริการ
แรงงานข้ามชาติหรือผู้ที่ไม่ใช่สัญชาติไทย ของโรงพยาบาลในสังกัดของรัฐที่มีพื้นที่ติดชายแดน
ประเทศลาว พม่าและกัมพูชา 2) ปัญหาอุปสรรคที่เป็นผลกระทบต่อการมารับบริการ และ
3) แนวโน้มปัญหาและแนวทางการจัดการปัญหาการให้บริการสุขภาพ นอกจากนี้ด้านสาธารณสุข
การเข้ามาพักอาศัยของคนกัมพูชาและแรงงานข้ามชาติมักจะเป็นกลุ่ม เป็นครอบครัว อยู่ห้องละ
หลายคน ทำให้เกิดชุมชนแออัด ทั้งขยะไม่เป็นที่ น้ำใช้เน่าเสีย ส่งกลิ่นเหม็น ทำให้เกิดปัญหามลพิษ
และสิ่งแวดล้อมชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของปริยาภรณ์ หมื่นราช และลิลา ผาตโธสง (2560)
พบว่าแรงงานกัมพูชาเข้ามาทำงานและพักอาศัยในชุมชนทั้งในบ้านเช่า ตลาดร้าง และพื้นที่ บริเวณ
สวนลำไยในช่วงประมาณ 3 เดือน ได้มีการทิ้งสิ่งปฏิกูล เช่น อุจจาระ ปัสสาวะ เป็นต้น อยู่บนพื้นที่
สวนลำไยรอบข้างที่พักของแรงงานเหล่านั้น ซึ่งทำให้ส่งกลิ่นไม่พึงประสงค์รบกวนคนในชุมชน

จากผลการวิจัยพบว่าผลกระทบเชิงลบจากแรงงานข้ามชาติ ได้แก่ (1) ผลกระทบด้าน
เศรษฐกิจ พบว่า แรงงานข้ามชาติที่เข้ามามากในปัจจุบันได้มาแย่งงานแย่งอาชีพคนในชุมชนมักมี
ปัญหาเปลี่ยนงานบ่อยจึงทำให้งานเสียหาย แรงงานข้ามชาติขาดทักษะในการทำงานจึงทำให้

เสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการฝึกงาน (2) ผลกระทบด้านสังคมและวัฒนธรรม พบว่า แรงงานข้ามชาติบางคนมักมีปัญหาทะเลาะวิวาทกันเอง มีปัญหาทะเลาะกับเพื่อนร่วมงานหรือคนไทยในชุมชน สร้างความเดือดร้อนให้คนในชุมชน มีการกินเหล้าเกิดมีปากเสียงทะเลาะกันเองทำให้คนไทยหวาดกลัว ปัญหาเด็กไร้สัญชาติ (3) ผลกระทบด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พบว่า แรงงานข้ามชาย่งการใช้บริการโรงพยาบาล ไฟฟ้า น้ำประปาเกิดชุมชนแออัด ส่งผลเสียต่อสภาพแวดล้อมของชุมชน แรงงานข้ามชาติมีพฤติกรรมการกินอยู่ที่ไม่ถูกสุขลักษณะเช่น การขับถ่าย ทำให้ชุมชนสกปรก เสี่ยงเกิดโรคระบาดหรือโรคติดเชื้อในพื้นที่ที่แรงงานข้ามชาติพักอาศัย มีขยะ น้ำเน่าเสีย ส่งกลิ่นเหม็น ทำให้เกิดปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติได้นำโรคมมาด้วยเช่น เแท้ช้าง มาเลเรีย ไข้เลือดออก ไข้กาฬหลังแอ่น เป็นต้น (4) ผลกระทบด้านความมั่นคง พบว่าด้วยจังหวัดสุรินทร์มีช่องผ่านแดนธรรมชาติหลายแห่งทำให้คนงานต่างชาติเข้าเมืองมาอย่างผิดกฎหมาย ผลกระทบต่อความมั่นคงตามแนวชายแดน เจ้าหน้าที่รัฐขาดความเข้มงวด มีระบบนายหน้านำเข้าแรงงานเถื่อน มีการเก็บส่วยจากแรงงานเถื่อน การลักลอบสิ่งผิดกฎหมายหรือของหนีภาษี เกิดอาชญากรรมเพิ่มขึ้น แรงงานข้ามชาติขับรถในพื้นที่ไม่สนใจคนเดินไม่เคารพกฎจราจรทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย ทำให้คนไทยกังวลในความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สร้างปัญหาความมั่นคงของชาติสอดคล้องงานวิจัยของ ปณิตา ศรศรี (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงงานต่างด้าว : ความสำคัญและการบริหารจัดการ ผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ได้แก่ 1) ผลกระทบทางสังคม 2) ผลกระทบทางด้านสาธารณสุข และ 3) ผลกระทบด้านความมั่นคง ที่พบว่าผลกระทบทางสังคม ได้แก่ปัญหาด้านอาชญากรรมและยาเสพติด มีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายจำนวนมาก ทำให้เกิดการแย่งงานกันเองระหว่างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายด้วยกัน แรงงานต่างด้าวบางส่วนว่างงานจึงมักพบว่า มีการลักทรัพย์ ทำผิดกฎหมาย บ่อยครั้งมีการทะเลาะวิวาทจากการดื่มสุราและมีการลักทรัพย์จากร้านค้าและชุมชนไทย สอดคล้องกับ สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติ พบว่า การเพิ่มค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลของภาครัฐที่ต้องจัดงบประมาณมาเพิ่ม การจัดการศึกษาให้ลูกหลานแรงงานต่างด้าว ปัญหาการค้ามนุษย์อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัย จิรศักดิ์ บางท่าไม้ และคณะ (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพปัญหาการจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเลของประเทศไทย พบว่า ปัจจัยสภาพปัญหาการจัดการแรงงานต่างด้าวในด้านนโยบายรัฐและด้านการจัดการมีปัญหาอยู่ในระดับสูง ส่วนปัญหาด้านความมั่นคง ในภาพรวมพบว่ามี 3 ใน 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านสาธารณสุข (2) ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และ (3) ด้านความมั่นคงของมนุษย์ มีปัญหาอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของสกุล เบากำเนิด และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ พบว่ามีผลกระทบที่เกิดขึ้น ได้แก่ 1) ผลกระทบทางสังคม เช่น ปัญหาด้าน

อาชญากรรมและยาเสพติด มีการลักทรัพย์การทะเลาะวิวาทจากการดื่มสุรา การทำร้ายร่างกายและการเสียชีวิตของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในชุมชน ปัญหาการลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายหรือกระทำความผิดในคดีต่างๆ ปัญหาด้านการศึกษา โอกาสในการศึกษาของเด็ก 2) ผลกระทบทางด้านสาธารณสุข โดยที่ปัญหาด้านสาธารณสุขจากแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายได้เพิ่มมากขึ้น แรงงานต่างด้าวบางส่วนได้เป็นพาหนะนำโรคใหม่ ๆ ค่ารักษามีค่าใช้จ่ายสูงเกินกว่าที่โรงพยาบาลจะให้การรักษาได้ 3) ผลกระทบด้านความมั่นคง การที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยผิดกฎหมายเป็นจำนวนมาก ไม่ทราบจำนวนและที่พักอาศัยของแรงงานต่างด้าวทั้งหมดที่มีอยู่แท้จริง การอยู่รวมกันเป็นกลุ่มก่อให้เกิดปัญหาชุมชนแรงงานต่างด้าวหรือชนกลุ่มน้อยในประเทศไทย อาจมีผลต่อการก่อความไม่สงบภายในประเทศได้เช่น มีการชุมนุมเรียกร้องค่าแรงหรือสิทธิประโยชน์ต่างๆ รวมทั้งอาจมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มอิทธิพล ก่ออาชญากรรมหรือก่อวินาศกรรม อันจะเป็นปัญหาทางการเมืองการปกครองซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศโดยรวมได้

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ผู้ประกอบการสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนจัดการ ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานคนไทยหรือพนักงาน วางแผนนำเครื่องจักรและเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาใช้ทดแทนแรงงานได้ในอนาคตเพื่อลดการพึ่งพิงแรงงานข้ามชาติ
2. ชุมชนสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ไปใช้เป็นแนวทางจัดการแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในชุมชน การสร้างเครือข่ายชุมชนเพื่อเป็นหูเป็นตาดูแลชุมชนร่วมกัน การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี โดยความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รพ.สต. ผู้นำชุมชน ชาวบ้านร่วมกับผู้ประกอบการ ประกาศให้คนในชุมชนได้รับทราบการเข้าออกของแรงงานข้ามชาติ
3. ภาครัฐควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลและใช้ประโยชน์ร่วมกัน การบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวด ปรับปรุงบันทึกข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานให้เหมาะสมกับพื้นที่ การคัดกรองแรงงานข้ามชาติจากประเทศต้นทาง ทบทวนนโยบายด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พัฒนาศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ สร้างเครือข่ายการทำงาน ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจผู้ประกอบการศึกษาภาวะเปราะบางขึ้นตอนที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ ส่งเสริมการนำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดการพึ่งพิง การใช้เครือข่ายชุมชนเพื่อสอดส่องตรวจสอบ จัดกิจกรรมเสริมความสัมพันธ์ ดำเนินการให้แรงงานข้ามชาติปฏิบัติตามกฎหมาย เรียนรู้และปฏิบัติตามกฎระเบียบชุมชน การจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติ ติดตามตรวจสอบประเมินผล แก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนา ประสานความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อหาทางออกร่วมกัน มีความร่วมมือในระดับพื้นที่ชายแดนมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัญหาอุปสรรคและปัจจัยในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ รวมทั้งกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในเขตพื้นที่อื่น การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของหน่วยงานและสถานประกอบการกรณีศึกษาต่างประเทศ เพื่อเปรียบเทียบวิเคราะห์และทบทวนการปรับปรุงการบริหารจัดการและกฎหมายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และเป็นข้อเสนอต่อการพัฒนาต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมการจัดหางาน. (2558). สถิติแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร ปี 2552-2558. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://wp.doe.go.th>. [3 มีนาคม 2562]
- กรมการจัดหางาน. (2561). สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักรประจำเดือน ธันวาคม 2561. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. จีรศักดิ์ บางท่าไม้. (2561). “การจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเลของประเทศไทย”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาย โพธิ์สิตา. (2550). ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- ธีรวัตร ภูระธีรานรัชต์. (2562). “รูปแบบการจัดการแรงงานข้ามชาติที่เหมาะสมของผู้ประกอบการไทยในเขตอีสานตอนล่าง”. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. 21(2), 255-269.
- ปณิดา ศรศรี. (2555). แรงงานต่างด้าว : ความสำคัญและการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ภาค 3.
- ปรียาภรณ์ หมื่นราช และลิลา ผาโตโสง. (2560). “ผลกระทบจากการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานของแรงงานกัมพูชาในพื้นที่สวนลำไย จังหวัดลำพูน”. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิทวัส ขุนหนูและประสพชัย พสุนนท์. (2558). “ปัจจัยผลกระทบของแรงงานข้ามชาติในเขตเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี”. วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ. 10 (1), 75-94.
- สรารุณ ไพฑูรย์พงษ์. (2557). “ปัญหานโยบายแรงงานต่างด้าวกับนโยบายการว่างงาน”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.matichon.co.th>. [26 ธันวาคม 2557]
- สุวรรณ์ แก้วนะ. (2562). “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ.” วารสาร มจร การพัฒนาลังคม. 4 (1), 17-29.

- สำนักงานจัดหางานจังหวัดสุรินทร์. (2562). รายงานผลการตรวจสอบการทำงานแรงงานต่างด้าว
และสถานประกอบการในจังหวัดสุรินทร์. สุรินทร์ : สำนักงานจัดหางานจังหวัดสุรินทร์.
- สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว. (2563). สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือ
ทั่วราชอาณาจักร ประจำเดือน พฤษภาคม 2563. กรุงเทพฯ : กลุ่มงานพัฒนาระบบ
ควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์. (2561). รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดสุรินทร์ ประจำปี
มาตรา 4 ปี 2560. สุรินทร์ : สำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์. (2562). รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดสุรินทร์ ประจำปี
มาตรา 4 ปี 2561. สุรินทร์ : สำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2561). การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย.
กรุงเทพฯ : สำนักวิชาการ สำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์.
- อรทัย ศรีทองธรรม และคณะ. (2556). ผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติลาว กัมพูชา และพม่า
ต่อภาระงานบริการสุขภาพของโรงพยาบาลตามแนวชายแดนของประเทศไทย.
อุบลราชธานี : สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7.
- Gulick L. and Urwick J. (1973). *Papers on the Science of Administration*. New York:
Institute of Public Administration.
- Koontz, Harold D. and Cyril O'Donnell. (1972). *Principles of Management*. New
York: McGraw-Hill.
- R. Wayne, Mondy and Robert M. Noe. (1996). *Human Resources Management*. 6th
ed. New Jersey: Prentice-Hall.