



การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน
SOCIAL WELFARE PROVISION OF STATE SECTOR FOR MIGRANT WORKERS
IN UPPER NORTH REGION

นางสาวศิริสุดา แสงทอง

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๔



การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

นางสาวศิริสุดา แสงทอง

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๔

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Social Welfare Provision of State Sector for Migrant Workers
In Upper North Region

Miss Sirisuda Saengthong

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Doctor of Philosophy
(Political Science)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

C.E. 2021

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์

(พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร, รศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบดุษฎีนิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ผศ.ดร.วิจิตรา ศรีสอน)

.....กรรมการ

(รศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช)

.....กรรมการ

(ผศ.ดร.ยุทธนา ปราณีต)

.....กรรมการ

(รศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์)

.....กรรมการ

(รศ.ดร.สุรพล สุษะพรหม)

คณะกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์

รศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ ประธานกรรมการ

รศ.ดร.สุรพล สุษะพรหม กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(นางสาวศิริสุดา แสงทอง)

ชื่อคุณนิพนธ์ : การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

ผู้วิจัย : นางสาวศิริสุดา แสงทอง

ปริญญา : ปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต (รัฐศาสตร์)

คณะกรรมการควบคุมคุณนิพนธ์

: รศ. ดร. เต็มศักดิ์ ทองอินทร์, พช.บ. (การสอนสังคมศึกษา), M.A. (Politics), Ph.D. (Political Science)

: รศ. ดร. สุรพล สุยะพรหม, พช.บ. (สังคมวิทยา), M.A. (Politics), Ph.D. (Political Science), พร.ด. (สื่อสารการเมือง)

วันสำเร็จการศึกษา : ๑๑ กันยายน ๒๕๖๔

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาถึงการสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน ๒) เพื่อศึกษาถึงองค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน และ ๓) เพื่อประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๓๕ รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ จากผู้ทรงคุณวุฒิ ๙ รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

๑. การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วย

๑) ด้านบริการสุขภาพ แรงงานข้ามชาติควรได้รับบริการด้านสุขภาพที่ดี สามารถเข้าถึงบริการได้ง่าย
๒) ด้านที่อยู่อาศัย เพิ่มระดับการมีสิทธิครอบครองที่อยู่อาศัยที่มีมาตรฐาน พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน
๓) ด้านการประกันสังคม ปรับปรุงระบบการให้บริการแก่ผู้ประกันตนและการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น
๔) ด้านการศึกษา กำหนดนโยบายที่ชัดเจนของประเทศในการจัดการศึกษาสำหรับผู้ไม่มีทะเบียนราษฎรและไม่มีสัญชาติไทย
๕) ด้านสังคมสงเคราะห์ มีระบบบริการสังคมสงเคราะห์ที่ให้การคุ้มครองและเข้าถึงได้รวดเร็ว สะดวก และหลากหลายช่องทางในการเข้าถึง

๒. องค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วย ๑) มาตรการปกป้อง นโยบายความช่วยเหลือด้านกฎหมาย
๒) มาตรการป้องกัน การจัดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ดำเนินการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องกฎหมาย
๓) มาตรการเปลี่ยนแปลง การบูรณาการระบบการนำเข้าแรงงานต่างชาติให้เป็นหนึ่งเดียวและลดขั้นตอนให้สะดวกและง่ายดายยิ่งขึ้น
๔) มาตรการส่งเสริม ส่งเสริม

และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในระบบการจัดการแรงงานข้ามชาติ และสิทธิต่าง ๆ ที่แรงงานข้ามชาติพึงได้รับ

๓. การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ ในภาคเหนือตอนบน หลักสาราณียธรรม ๖ ประกอบด้วย คือ ๑) เมตตากรรม (การกระทำดีต่อกัน) การบริการต้องอยู่บนพื้นฐานของการบริการที่ดี ช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อต่อแรงงานข้ามชาติความเต็มใจตามหลักมนุษยธรรม ๒) เมตตาวิกรรม (การสื่อสารที่ดีต่อกัน) มีการสื่อสารที่ดี ลดความขัดแย้ง และเกิดความสามัคคีในการอยู่ร่วมกัน ๓) เมตตาโนกรรม (การปรารถนาดีต่อกัน) มีการบริหารงานด้วยการเอาใจใส่ มีจิตบริการที่ดี ทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ๔) สาธารณโภคี (การแบ่งปันกัน) มีบริการและจัดสรรสวัสดิการด้วยความเสียสละ ตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนโดยคำนึงถึงความถูกต้องเป็นบรรทัดฐาน ๕) สีสสามัญญา (การรักษากฎระเบียบข้อบังคับร่วมกัน) รักษากฎระเบียบข้อบังคับ เคารพในสิทธิและเสรีภาพ ไม่แบ่งแยก ๖) ทิฐีสามัญญา (การเคารพรับฟังความเห็นผู้อื่น) เคารพและยอมรับฟังความเห็น ยอมรับถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติจะมีประสิทธิภาพได้จะต้องมีความเห็นชอบร่วมกันเป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาที่ตรงจุดและมีประสิทธิภาพ

Dissertation Title : Social Welfare Provision of State Sector for Migrant Workers
in Upper North Region

Researcher : Miss Sirisuda Saengthong

Degree : Doctor of Philosophy (Political Science)

Dissertation Supervisory Committee

: Assoc. Prof. Dr. Termsak Thong-In, B.A. (Teaching in Social Studies),
M.A. (Politics), Ph.D. (Political Science)

: Assoc. Prof. Dr. Surapon Suyaprom, B.A. (Sociology), M.A. (Politics),
Ph.D. (Political Science), Ph.D. (Political Communication)

Date of Graduation : September 11, 2021

Abstract

This research aims to 1) To study the social welfare provision of state sector for migrant workers in upper north region. 2) To study the components of social protection in social welfare provision of state sector for migrant workers in upper north region and 3) To applied Buddhist principles in the social welfare provision of state sector for migrant workers in upper north region. Research methodology is qualitative research, data were collected from 35 key informants by in-depth-interviewing and from 9 participants in focus group discussion and analyzed data by descriptive interpretation.

The results showed that

1. Social welfare provision of state sector for migrant workers in upper north region consists of; 1) Health service: Migrant workers deserve good health and easy access to services 2) Residential: Increase the level of the right to possess a standard housing and develop basic facilities. 3) Social Security: Improve the service system for the insured and registration as an insurer to be more convenient and faster. 4) Education: Determine the country's clear policy in providing education for those without civil registration and without Thai nationality. 5) Social work: There is a social work service system that provides protection and access with speed, convenience, and multiple channels of access.

2. The components of social protection in social welfare provision of state sector for migrant workers in upper north region consists of; 1) Protective measures: legal Assistance Policy. 2) Preventative measures: Establishment of migrant workers management policies and legal registration of migrant workers. 3) Transformative measures: system integration, import foreign workers into one and reducing the steps to be convenient and easier. 4) Promotive measures: promote and enhance knowledge and understanding of the migrant worker management system and the rights of migrant workers.

3. Applying Buddhist principles in the social welfare provision of state sector for migrant workers in upper north region. Saraniyadhamma 6 consists of; 1) Metta-Kayakamma (Acting good to each other): The service must be based on good service. Willingly assist and support migrant workers on the basis of humanitarian principles. 2) Metta-vacikamma (Good communication): Have good communication. reduce conflict and create unity in coexistence. 3) Metta-manokamma (Wishes to each other): To Manage with care with good service mind and do good things. 4) Sadharana-bhogi (Sharing): provides services and allocates welfare with sacrifice. Aware of roles and duties with due regard for accuracy as the norm. 5) Silasamanyata (Common Rules and Regulations): to maintain rules and regulations. Respect for the rights and freedoms without discrimination. 6) Ditthisamanyata (Respect for others' opinions): Respect and accept opinions. Recognize the dignity of equal humanity. To be effective in providing social welfare for migrant workers, there must be consensus as a key principle that will lead to effective and targeted solutions.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง “การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน” สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจากอาจารย์ที่ปรึกษาคือ รศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ และ รศ.ดร.สุรพล สุขะพรหม ประธานและกรรมการผู้ควบคุมดุขุณินพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำและได้กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา และตรวจสอบแก้ไขดุขุณินพนธ์ฉบับนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาช่วยตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย รศ.ดร.วัชรินทร์ ชาญศิลป์ รศ.อนงูมิ ไชวเกษม รศ.ว่าที่ พ.ต.ดร.สวัสดิ์ จิรัฎฐิติกาล ผศ.ดร.ยุทธนา ประณีต และ ดร.กาญจนา ดำจตุติ ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจทานแนะนำแก้ไขให้แบบสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงลงด้วยดีผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ รศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ที่ช่วยแนะนำตั้งแต่เริ่มต้นการศึกษาจนจบการศึกษา และขอขอบคุณคุณสุมาลี บุญเรือง คุณพลวัฒน์ สีทา คุณพัชรี หาทาง คุณกาญจนา บุญเรือง ที่ช่วยให้คำแนะนำในการจัดรูปแบบการทำดุขุณินพนธ์ ขอกราบขอบพระคุณเพื่อนๆที่ทุกคนในรุ่นที่ ๒ ที่ช่วยชี้แนะในการวิจัยและให้กำลังใจอยู่เสมอ การศึกษาครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้หากขาดความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่สละเวลาในการให้สัมภาษณ์ ทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วน

ที่สำคัญขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่มอบชีวิตและให้ปัญญา ขอขอบคุณสามีและครอบครัวที่คอยให้กำลังใจและให้ทุนการศึกษา หากการศึกษาวิจัยครั้งนี้เกิดข้อบกพร่องประการใดผู้วิจัยขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว ดุขุณินพนธ์เล่มนี้ หากจะพึงมีคุณค่าและประโยชน์ใด ๆ ผู้วิจัยขอน้อมถวายบูชาคุณพระรัตนตรัย คือ พระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์ และมอบเป็นกตเวทิตาคุณแก่ผู้มีอุปการะคุณทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือในการทำดุขุณินพนธ์เล่มนี้ จนเป็นผลสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์เป็นเล่มดุขุณินพนธ์

ศิริสุดา แสงทอง

๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญแผนภาพ	ญ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฐ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ คำถามการวิจัย	๖
๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๖
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๗
๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๘
๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๙
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๑
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคม	๑๑
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่น	๒๐
๒.๓ ยุทธศาสตร์ นโยบาย กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ	๓๒
๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน	๖๒
๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคม	๖๖
๒.๖ หลักธรรมสาราณียธรรม ๖	๗๑
๒.๗ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย	๗๕
๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๘๓
๒.๙ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๙๕

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๙๗
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๙๗
๓.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๙๘
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๑๐๑
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๐๔
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๑๐๖
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๑๐๘
๔.๑ การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน	๑๐๘
๔.๒ องค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน	๑๓๗
๔.๓ การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน	๑๕๙
๔.๔ ผลจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ	๑๖๘
๔.๕ องค์ความรู้	๑๗๒
๔.๕.๑ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๗๒
๔.๕.๒ องค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์การวิจัย	๑๗๖
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๑๘๓
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๘๓
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๘๖
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๙๓
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๙๓
๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ	๑๙๓
๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	๑๙๔
บรรณานุกรม	๑๙๕
ภาคผนวก	๒๐๖
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	๒๐๗

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือ	๒๐๙
ภาคผนวก ค ผลการหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา CVI (Content Validity Index)	๒๑๒
ภาคผนวก ง เครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ	๒๑๕
ภาคผนวก จ รายนามผู้ให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยเชิงคุณภาพ (สัมภาษณ์)	๒๒๑
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สัมภาษณ์)	๒๒๖
ภาคผนวก ช รายนามผู้ให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยเชิงคุณภาพ (สนทนากลุ่มเฉพาะ)	๒๓๘
ภาคผนวก ซ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สนทนากลุ่มเฉพาะ)	๒๔๐
ภาคผนวก ฌ ประมวลภาพจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๒๔๓
ภาคผนวก ญ ประมวลภาพจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ	๒๕๓
ภาคผนวก ฎ หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัย	๒๕๕
ประวัติผู้วิจัย	๒๕๗

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	แสดงตารางสังเคราะห์สาระสำคัญของการจัดสวัสดิการสังคม	๑๗
๒.๒	แสดงการสังเคราะห์สาระสำคัญของการย้ายถิ่น	๓๑
๒.๔	แสดงการสังเคราะห์สาระสำคัญของแนวคิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน	๖๕
๒.๕	แสดงการสังเคราะห์สาระสำคัญของแนวคิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน	๖๙
๒.๖	แสดงการสังเคราะห์สาระสำคัญของหลักสารณียธรรม ๖	๗๓
๒.๗.๑	แสดงข้อมูลการปกครองในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑	๗๖
๒.๗.๒	แสดงข้อมูลประชากรในจังหวัดและกลุ่มจังหวัด ปี พ.ศ.๒๕๖๐ กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑	๗๗
๒.๗.๓	แสดงมูลค่าการค้าผ่านด่านศุลกากรในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๘	๘๐
๒.๗.๔	แสดงสถานการณ์แรงงานของกลุ่มจังหวัด	๘๑
๒.๗.๕	แสดงจำนวนแรงงานข้ามชาติที่ทำงานถูกต้องตามกฎหมายกลุ่มภาคเหนือตอนบน ๑ เดือนพฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๓	๘๑
๒.๗.๖	แสดงจำนวนแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า นำเข้าตาม MOU กลุ่มภาคเหนือตอนบน ๑ เดือนพฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๓	๘๒
๒.๘.๑	แสดงการสังเคราะห์สาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงานข้ามชาติ	๘๕
๒.๘.๒	แสดงการสังเคราะห์สาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน	๘๘
๒.๘.๓	แสดงการสังเคราะห์สาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคม	๙๑
๒.๘.๔	แสดงการสังเคราะห์สาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสารณียธรรม ๖ แสดงการจัดการสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือ	๙๔
๔.๑.๑	ตอนบนด้านบริการสุขภาพ แสดงการจัดการสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือ	๑๑๖
๔.๑.๒	ตอนบนด้านการประกันสังคม	๑๒๑

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๑.๓	แสดงการจัดการสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนด้านที่อยู่อาศัย	๑๒๔
๔.๑.๔	แสดงการจัดการสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนด้านการศึกษา	๑๓๑
๔.๑.๕	แสดงการจัดการสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนด้านบริการสังคมสงเคราะห์	๑๓๔
๔.๑.๖	แสดงผลสรุปการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญการจัดการสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน	๑๓๕
๔.๒.๑	แสดงมาตรการปกป้อง	๑๔๙
๔.๒.๒	แสดงมาตรการป้องกัน	๑๕๒
๔.๒.๓	แสดงมาตรการเปลี่ยนแปลง	๑๕๕
๔.๒.๔	แสดงมาตรการส่งเสริม	๑๕๗
๔.๒.๕	แสดงองค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน	๑๕๘
๔.๓	แสดงการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน	๑๖๖

สารบัญแนภาพ

แผนภาพที่	หน้า	
๒.๑	องค์ประกอบของสวัสดิการสังคมของ Midgley, J	๑๖
๒.๒	องค์ประกอบและปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายถิ่นตามแนวคิดของ ลี เอแวร์เร็ตต์ (Everett S.Lee)	๒๑
๒.๓	ความเชื่อมโยงในองค์ประกอบและการย้ายถิ่นตามข้อสังเกตของ Marie McAuliffe และ Martin Ruhs	๒๗
๒.๕	องค์ประกอบของการคุ้มครองทางสังคม	๖๙
๒.๖	องค์ประกอบของสังคมสันติสุขผ่านหลักธรรมสาราณียธรรม ๖	๗๓
๒.๙	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๙๖
๔.๑.๑	การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน ในด้าน บริการสุขภาพ	๑๑๖
๔.๑.๒	การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนในด้าน การประกันสังคม	๑๒๑
๔.๑.๓	การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนในด้าน ที่อยู่อาศัย	๑๒๔
๔.๑.๔	การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนในด้าน การศึกษา	๑๓๐
๔.๑.๕	การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนในด้าน สังคมสงเคราะห์	๑๓๓
๔.๒.๑	มาตรการปกป้อง	๑๔๙
๔.๒.๒	มาตรการป้องกัน	๑๕๑
๔.๒.๓	มาตรการเปลี่ยนแปลง	๑๕๔
๔.๒.๔	มาตรการส่งเสริม	๑๕๗
๔.๓.๑	เมตตาทายกรรม (การกระทำดีต่อกัน)	๑๖๐
๔.๓.๒	เมตตาวจีกรรม (การสื่อสารที่ดีต่อกัน)	๑๖๑
๔.๓.๓	เมตตาภินิหารกรรม (การปรารถนาดีต่อกัน)	๑๖๒
๔.๓.๔	สาธารณโภคี (การแบ่งปันกัน)	๑๖๓
๔.๓.๕	ศีลสามัญญตา (การรักษากฎระเบียบข้อบังคับร่วมกัน)	๑๖๔
๔.๓.๖	ทิวฐิสามัญญตา (การเคารพรับฟังความเห็นผู้อื่น)	๑๖๕
๔.๕.๑	องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๗๓

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๔.๕.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย “โมเดล ๓-๔-๕-๖”	๑๗๗
๔.๕.๒.๑ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย เกิดการคุ้มครองทางสังคม	๑๗๘
๔.๕.๒.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย มีแนวการปฏิบัติตามหลักสารานียธรรม ๖	๑๘๐
๔.๕.๓.๑ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย นำไปสู่จัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มี ประสิทธิภาพ	๑๘๑
๔.๕.๓.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย นำไปสู่จัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มี ประสิทธิภาพ (บูรณาการ)	๑๘๒

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

อักษรย่อในดัชนีฉบับนี้ใช้อ้างอิงจาก พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ ส่วนคัมภีร์อรรถกถาบาลี/ภาษาไทย ใช้ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย/มหาจุฬาราชวิทยาลัย

การอ้างอิงพระไตรปิฎก จะระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า หลังอักษรย่อชื่อคัมภีร์ เช่น ที.สี. (บาลี) ๙/๒๗๖/๙๗, ที.สี. (ไทย) ๙/๒๗๖/๙๗, หมายถึง ทีฆนิกาย สีลกขนธวคคปาติ ภาษาบาลี เล่ม ๙ ข้อ ๒๗๖ หน้า ๙๗ ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๕๐ ทีฆนิกาย ลีลขันธวรรค ภาษาไทย เล่ม ๙ ข้อ ๒๗๖ หน้า ๙๗ ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๓๙

ส่วนคัมภีร์อรรถกถา จะระบุชื่อคัมภีร์ ลำดับเล่ม (ถ้ามี)/หน้า เช่น ที.สี.อ. (บาลี) ๑/๒๗๖/๒๔๐ หมายถึง ทีฆนิกาย สุมงคฺลวิลาสินี ลีลกขนธวคคอฏฐกถา ภาษาบาลี เล่ม ๑ ข้อ ๒๗๖ หน้า ๒๔๐ ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามลำดับดังนี้

๑. คำอธิบายคำย่อในภาษาไทย

ก. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

คำย่อ	พระสุตตันตปิฎก ชื่อคัมภีร์	ภาษา
ที.ม. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค	ภาษาไทย
อง.สตตก.(ไทย)	= สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย สัตตกนิบาต	ภาษาไทย

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

๑.๑.๑ ความเป็นมา

ประเทศไทยนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องเปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศเพื่อตอบสนองความต้องการแรงงานฝีมือระดับล่างของกลุ่มธุรกิจและผู้ประกอบการขนาดต่าง ๆ ในภาคส่วน อันเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจภายในประเทศ ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองทั้งในระดับภูมิภาคและในระดับโลก^๑ และแม้ว่ารัฐไทยจะตระหนักดีถึงความต้องการแรงงานฝีมือขั้นต่ำของกลุ่มทุนธุรกิจต่าง ๆ และความสำคัญของแรงงานข้ามชาติต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศแต่ปัญหาและผลกระทบของแรงงานข้ามชาติในด้านอื่น ๆ เช่น ปัญหาความมั่นคง อาชญากรรม โรคติดต่อ^๒

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) นั้นมีกรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ภายใต้หลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็น ศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุลยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ นั้นให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทย จากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ และในส่วนของประเด็นเรื่องของแรงงานข้ามชาตินั้น ถูกจัดอยู่ใน ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ซึ่งผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยง (Connectivity) กับประเทศต่าง ๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ โดยที่ประเทศไทยมีความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความมั่นคงในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน

^๑ กฤตยา อาชวนิจกุล, กุลภา วจนสาระ, “การจ้างแรงงานข้ามชาติ ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ กับการจัดทำบัญชีรายชื่ออาชีพ สำหรับคนต่างชาติ”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๒).

^๒ Hall, Andy, *Migration and Thailand: Policy, Perspectives and Challenges in* Jerrold W. Huguet & Aphichat Chamratrithirong (eds.) *Thailand Migration Report 2011*, (Bangkok: International Organization for Migration, Thailand Office, 2011), pp. 17-37.

มิตรประเทศและนานาชาติ ในการป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบต่าง ๆ ควบคู่ไปกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติ นอกจากนี้ยังมีนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๖๔ ซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการ ด้านความมั่นคงของภาครัฐในระยะ ๗ ปี โดยได้ประเมินภาวะแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ สถานการณ์และ การเปลี่ยนแปลงของบริบทความมั่นคง นำไปสู่การกำหนดทิศทางหลักในการดำเนินการเพื่อรักษาผลประโยชน์ และความมั่นคงของประเทศ โดยนโยบายหลักนี้มีผลโดยตรงกับภารกิจกรมการจัดหางาน ที่จะต้องจัดระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง^๓ แก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองที่ตกค้างและยังไม่สามารถส่งกลับประเทศต้นทาง โดยเร่งรัดการกำหนดสถานะบุคคลที่ชัดเจน การกำหนดสิทธิขั้นพื้นฐานภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และหลักเกณฑ์ที่รัฐกำหนด มีการจัดระเบียบการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยคำนึงถึง การรักษาผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติโดยกำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการอนุญาตให้มีการจ้างงานและนำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบที่รัฐกำหนดภายใต้ความร่วมมือกับ ประเทศเพื่อนบ้าน รวมถึงการให้ความเป็นธรรม ความคุ้มครอง ปกครอง สิทธิและผลประโยชน์ของแรงงาน ต่างด้าว โดยยึดมั่นในหลักนิติธรรม หลักสิทธิมนุษยชน ขั้นพื้นฐาน และกติการะหว่างประเทศ นอกจากนี้ยังรวมถึงการปรับปรุงกลไกและพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการเพื่อจัดระเบียบ การเข้าเมืองโดยส่งเสริมการพัฒนาระบบฐานข้อมูลร่วมกับประเทศเพื่อนบ้านอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มกลไก ความร่วมมือระหว่างกันในการตรวจสอบการเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายอย่างเข้มงวดและพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้รู้เท่าทันกับพัฒนาการของการเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ตลอดจนเพิ่ม มาตรการทางกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายที่เข้มงวดต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ใช้อำนาจโดยมิชอบ

เป็นที่ทราบกันดีว่าแรงงานข้ามชาตินั้น สามารถประกอบชีพในประเทศไทยได้ ๒๕ อาชีพ^๔ อันประกอบไปด้วย อาชีพประมง และต่อเนื่องประมงทะเล เกษตร และต่อเนื่องเกษตร ปศุสัตว์ และต่อเนื่องปศุสัตว์ รับซื้อของเก่า เหมือนแร่ และเหมืองหิน ผลิตภัณฑ์จำหน่ายผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับโลหะ ผลิตภัณฑ์จำหน่ายอาหาร และเครื่องตีผลิตภัณฑ์ หรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์จากดิน ผลิตภัณฑ์จำหน่ายวัสดุก่อสร้าง แปรรูปหิน จำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป ผลิตภัณฑ์จำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติก ผลิตภัณฑ์จำหน่ายผลิตภัณฑ์กระดาษ ผลิตภัณฑ์จำหน่ายผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ การให้บริการต่าง ๆ ยกเว้นกิจการรับเหมาฯ ค้าส่ง ค้าปลีกแผงลอยในตลาด แปรรูปสัตว์น้ำ อยู่ซ่อมรถ ล้างอัดฉีด บิมน้ำมัน รับใช้ในบ้าน สถานศึกษา มูลนิธิ สมาคม และสถานพยาบาล ขนส่งสินค้าทางบก ทางน้ำ คลังสินค้า จากผลสำรวจ

^๓แผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔), [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/bkk_th/b13db4c7c765e76c69075c88307e0831.pdf [๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓].

^๔พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว ปี พ.ศ.๒๕๒๒. [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%A149/%A149-20-2551-a0001.pdf>. [๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๗].

ในปี ๒๕๖๒ พบว่า ๑๐ อันดับงานที่แรงงานข้ามชาติ ๓ สัญชาติได้รับอนุญาตทำงาน คือ ก่อสร้าง ๒๐๗,๒๗๖ คน การให้บริการต่าง ๆ ๙๕,๙๕๔ คน งานต่อเนื่องการเกษตร ๑๓๙,๕๘๕ คน เกษตร และปศุสัตว์ ๔๗,๐๓๕ คน จำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม ๗๓,๐๐๓ คน จำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป ๖๔,๖๓๑ คน ค้าส่ง ค้าปลีก แผงลอยในตลาด ๒๘,๕๗๗ คน ผู้รับใช้ในบ้าน ๒๓,๘๔๓ คน จำหน่ายผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับโลหะ ๓๕,๗๐๒ คน และต่อเนื่องประมงทะเล ๑๗,๔๗๒ ซึ่งเป็นแรงงานข้ามชาติ เฉพาะที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติกับMOUเท่านั้น^๕

ปัจจุบันประเทศไทยจะมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างน้อย ๑๕ ฉบับ หากมองความสัมพันธ์ ในฐานะที่มีการจ้างงานแรงงานต่อกันคุ้มครองคนที่เป็นแรงงานทุกชาติ ไม่ว่าจะมิสัญชาติ หรือไร้สัญชาติ ยกเว้นเพียง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ และผู้ที่ลักลอบเข้าประเทศไทยผิด พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.๒๕๒๒ พระราชกฤษฎีกาบริหารจัดการ การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๑ แต่อย่างไรก็ตามกฎหมายที่มีอยู่นั้นยังไม่สามารถคุ้มครองแรงงานข้ามชาติครอบคลุมทุก ด้าน ส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำแก่แรงงานข้ามชาติ^๖ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนจากการทำงาน ค่าจ้างขั้นต่ำ การมีงานทำที่มั่นคงต่อเนื่อง การมีหลักประกันทางสังคม หรือสิทธิแรงงานด้านต่าง ๆ และนอกจากนี้ประเด็นกฎหมายประกันสังคมก็ยังมีข้อยกเว้นที่ไม่บังคับใช้ในกลุ่มลูกจ้างบางประเภทที่มีรูปแบบการจ้างงานที่ไม่แน่นอน โดยเฉพาะลูกจ้างทำงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย รวมถึงลูกจ้างภาคเกษตร กิจการประมง และผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในส่วนกฎหมายเงินทดแทน ยังกำหนดกิจการที่ ยกเว้นให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินสมทบ เช่น เกษตร งานบ้านที่ไม่มีการประกอบธุรกิจ ทหาร แพทย์ แผงลอย ปัญหาที่เกิดต่อแรงงานข้ามชาติ เมื่อกฎหมายมีการยกเว้นการคุ้มครอง คือ เมื่อมีการเกิดอุบัติเหตุ หรือโรคอันเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้าง จะไม่ได้รับการคุ้มครองตามประโยชน์ทดแทนมาตรา ๓๓ นายจ้างและลูกจ้างต้องแบกรับความเสี่ยงเอง และการใช้สิทธิหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้ายังมีข้อจำกัดอยู่ ซึ่งสถานการณ์ปัญหาของแรงงานข้ามชาติที่เผชิญ ไม่ใช่เพียงการเข้าไม่ถึงการคุ้มครองตามกฎหมายที่กำหนดไว้ แต่ยังเป็นผลสำคัญ มาจากตัวบทกฎหมายด้านการจ้างงานที่ยกเว้นการไม่คุ้มครองแรงงานบ้างกลุ่มที่จ้างงาน และในบางเรื่องที่ยกเว้นการไม่คุ้มครองแรงงานบางกลุ่มที่จ้างงาน

^๕กรมการจัดหางาน, จำนวนคนต่างด้าวมาตรา ๕๙ นำเข้าตาม MOU (เมียนมา ลาว กัมพูชา เวียดนาม) คงเหลือที่ตราขอณาจักรจำแนกตามประเภทกิจการ ๒๕ กิจการ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/57eb135053d1d4815301012994bc5879.pdf [๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒].

^๖ผจรงค์ ศรีไชยวงศ์, “การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติหญิงจากพม่า : กรณีศึกษาลูกจ้างทำงานบ้านในกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

และในบางเรื่องถือได้ว่าเป็นการกีดกันไม่ให้แรงงานได้รับการคุ้มครอง และส่งผลให้แรงงานต้องเผชิญกับความเสี่ยงในการจ้างงาน

๑.๑.๒ ความสำคัญของปัญหา

การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและมีการเรียกร้องจากองค์กรพัฒนาเอกชนและองค์กรระหว่างประเทศค่อนข้างมาก ทั้งจากแรงกดดันทั้งจากภายในและต่างประเทศในเรื่องสิทธิและการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติใน ประเทศไทยตกอยู่ในสถานะยุ่งยากไม่น้อยในการกำหนดและดำเนินนโยบายแรงงานข้ามชาติ ตลอดจนการจัดสรรสวัสดิการที่เหมาะสมแก่แรงงานข้ามชาติเหล่านั้น ประเทศไทยเองก็ได้มองข้ามและเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ จึงจัดทำนโยบายหลายต่อหลายด้านเพื่อช่วยเหลือ ขยายสิทธิ และความเป็นธรรมให้กับแรงงานข้ามชาติที่เพิ่มมากขึ้นจากในอดีต ปัญหาการเข้าถึงสวัสดิการสังคม บริการสุขภาพและบริการสังคมอื่น ๆ ของกลุ่มแรงงานข้ามชาติจาก ๓ ประเทศเพื่อนบ้าน^๗ ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างนโยบายรัฐและกลุ่มแรงงานข้ามชาติเอง ในอีกด้านหนึ่ง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของนโยบายรัฐในการบริหารและควบคุมและการให้บริการสุขภาพแรงงานข้ามชาติของไทยสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่รัฐพยายามตอบสนองความต้องการและแรงกดดันจากหลายๆ ฝ่ายที่มีเป้าหมายและความจำเป็นแตกต่างกันและบ่อยครั้งที่ขัดแย้งกันเอง เช่น ความต้องการแรงงานข้ามชาติของภาคธุรกิจเอกชนกับความจำเป็นต้องควบคุมการเคลื่อนย้ายข้ามเขตแดนเพื่อความมั่นคง ข้อจำกัดด้านงบประมาณกับแรงกดดันทั้งจากองค์กรภายในและองค์กรระหว่างประเทศเพื่อให้รัฐขยายสิทธิและสวัสดิการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติและความจำเป็นที่ต้องมีการควบคุมโรคและบริการสุขภาพสำหรับแรงงานข้ามชาติเป็นต้น ในอีกด้านหนึ่งชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติ ทั้งในและนอกระบบปัญหาการเข้าถึงบริการสุขภาพและสวัสดิการอื่น ๆ ของพวกเขา มีความสำคัญและส่งผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมต่อสังคมไทยด้วย

ภาคเหนือตอนบน เป็นภูมิภาคที่อยู่ด้านบนสุดของประเทศ อันประกอบไปด้วย ๘ จังหวัด ได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดเชียงราย จังหวัดลำปาง จังหวัดลำพูน จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดน่าน จังหวัดแพร่ และจังหวัดพะเยา สภาพพื้นที่ในภาคเหนือตอนบนนั้นมีลักษณะภูมิประเทศเป็นเทือกเขา สลับซับซ้อน และมีอาณาบริเวณเขตแดนติดกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยที่ทางทิศตะวันตกและทิศเหนือติดกับประเทศพม่า ทิศเหนือและทิศตะวันออกติดกับประเทศลาว และจากสถิติการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติที่ราชอาณาจักรไทยที่ขึ้นทะเบียนกับกรมการจัดหางาน พบว่ามีแรงงาน

^๗Baker Simon, Charamaporn Holomyong and Kanchana Thianlai, **Research Gaps Concerning the Health of Migrants from Cambodia, Lao PDR and Myanmar in Thailand.** (Institute for Population and Social Research: Mahidol University, 2010).

ข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศมากถึง ๓,๐๙๐,๘๒๕ คน^๘ โดยมีแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในภาคเหนือคิดเป็น ๒๗๑,๓๗๓ คน^๙ และหากคิดจำนวนตามพื้นที่ ๘ จังหวัด หรือเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนจะพบว่า มีแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานมากถึง ๑๗๗,๔๗๑ คน โดยมีแรงงานสัญชาติพม่าที่เข้ามาทำงานในภาคเหนือที่พิสูจน์สัญชาติเมียนมาร์แล้ว มากเป็นอันดับหนึ่ง โดยมีจำนวนมากถึง ๖๒,๕๒๙ คน^{๑๐} การหลั่งไหลของแรงงานพม่าเข้ามาในไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตภาคเหนือตอนบนนั้น เกิดจากปัจจัยหลายประการสำคัญ ซึ่งหลักๆ นั้นเป็นผลสืบเนื่องจากความแตกต่างของสภาพเศรษฐกิจระหว่างประเทศไทยกับพม่า เนื่องจากประชาชนพม่าส่วนใหญ่ประสบภาวะยากจนไม่มีงานทำและขาดรายได้ในการดำรงชีพอย่างเพียงพอ ในขณะที่ประเทศไทยมีความต้องการแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือจำนวนมาก เพื่อนำไปใช้งานในธุรกิจประเภทต่าง ๆ อาทิเช่น การก่อสร้าง เกษตรกรรมและโรงงานอุตสาหกรรมทั่ว ๆ ไป ด้วยเหตุนี้ทำให้เกิดการหลั่งไหลของแรงงานพม่าเข้าสู่ประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ทั้งในแบบที่เข้ามาแบบถูกกฎหมายและเข้ามาแบบไม่ถูกกฎหมาย การลักลอบเข้าเมืองของแรงงานที่ผิดกฎหมายมักผ่านช่องทางชายแดนด้านต่าง ๆ บริเวณพรมแดนไทย-พม่า ซึ่งในอาณาเขตของภาคเหนือนี้มีพื้นที่ที่พรมแดนประชิดกับสหภาพพม่าหลายจังหวัด ไม่ว่าจะเป็นจังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน และจังหวัดเชียงราย เป็นต้น ส่งผลให้พื้นที่ในภาคเหนือตอนบนนั้นตกเป็นหนึ่งในพื้นที่ที่มีการอพยพของแรงงานสัญชาติพม่าเข้ามาเป็นแรงงานข้ามชาติเป็นจำนวนมาก การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่านั้นก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ และส่งผลต่อชุมชนในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ^{๑๑}

ภาคเหนือตอนบนถือเป็นอีกหนึ่งพื้นที่ที่มีความสำคัญในกระบวนการพัฒนาความเป็นเมืองที่มีบทบาทต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย และสร้างเม็ดเงินจำนวนมากไหลผ่านระบบเศรษฐกิจแล้วนั้น ความต้องการแรงงานเพื่อมาตอบสนองการเติบโตดังกล่าวได้เพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่เคลื่อนย้ายเข้ามาเป็นจำนวนมากในประเทศไทย เพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ กลุ่มแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ที่ได้เข้ามาเป็นฟันเฟืองสำคัญในกระบวนการพัฒนาในพื้นที่ของเมืองใหญ่ศูนย์กลางการพัฒนาของภาคเหนือ ภายใต้การเติบโตและพัฒนาทางด้าน

^๘กรมการจัดหางาน, สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร ประจำเดือน กันยายน ๒๕๖๒, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/57eb135053d1d4815301012994bc5879.pdf [๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒], หน้า ๑๐.

^๙เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๑.

^{๑๐}อ้างแล้ว, หน้า ๒๖.

^{๑๑}สุภางค์ จันทวานิช, “ผลกระทบของการย้ายถิ่นข้ามชาติชุมชนชายแดนและชุมชนนี้มีผู้ย้ายถิ่นจำนวนมากในประเทศไทย : การสร้างความกลมกลืนและมั่นคงในชุมชน”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, ๒๕๕๑), หน้า ๑๙.

เศรษฐกิจอย่างมากของภาคเหนือตอนบนนั้นพบว่าภาคเหนือตอนบนถือว่าเป็นพื้นที่ที่มีปัญหาแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมาย อยู่ในระดับต้นๆของประเทศ โดยเฉพาะแรงงานสัญชาติพม่า เพราะอาณาเขตที่อยู่ประชิดติดกับประเทศพม่าจึงทำให้หลายจังหวัดในพื้นที่ภาคเหนือตอนบนตกอยู่ทั้งในฐานะที่เป็นพื้นที่เป็นเป้าหมายทางผ่านของแรงงาน บางพื้นที่เป็นพื้นที่อพยพ บางพื้นที่เป็นพื้นที่ของชนกลุ่มน้อยอื่น ๆ ทั้งที่มีสัญชาติไทยและไม่มีสัญชาติไทยอีกด้วย และแม้ว่าการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติจะส่งผลให้ระบบเศรษฐกิจในบางส่วนของประเทศสามารถขับเคลื่อนไปได้ แต่กระนั้นแล้วแรงงานข้ามชาติเหล่านั้นบางส่วนก็เข้าไม่ถึงสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ และถูกสิทธิประโยชน์แรงงานข้ามชาติ

ดังนั้นจากประเด็นปัญหาที่กล่าวมา การศึกษาเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน จึงเป็นการศึกษาวิจัยที่สำคัญ เพื่อที่จะสามารถพัฒนาแนวทางในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ และทำให้ทราบถึงข้อจำกัดในการเข้าถึงบริการและการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ ตลอดจนจะสามารถพัฒนาแนวทางในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติที่เหมาะสมในอนาคตต่อไป

๑.๒ คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนเป็นไปอย่างไรในปัจจุบัน

๑.๒.๒ องค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนเป็นไปอย่างไร

๑.๒.๓ การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนควรเป็นไปอย่างไร

๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาถึงการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

๑.๓.๒ เพื่อศึกษาถึงองค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

๑.๓.๓ เพื่อประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน โดยมีขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

๑. การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วย ๑) ด้านบริการสุขภาพ ๒) ด้านการประกันสังคม ๓) ด้านที่อยู่อาศัย ๔) ด้านการศึกษา และ ๕) ด้านบริการสังคมสงเคราะห์^{๑๒}

๒. องค์ประกอบของการคุ้มครองทางสังคม^{๑๓} ประกอบด้วย ๑) มาตรการปกป้อง ๒) มาตรการป้องกัน ๓) มาตรการเปลี่ยนแปลง ๔) มาตรการส่งเสริม นำไปสู่การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

๓. การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วยหลัก สาราณียธรรม ๖^{๑๔} ได้แก่ ๑) เมตตาทายกรรม (การกระทำดีต่อกัน) ๒) เมตตาเวจีกรรม (การสื่อสารที่ดีต่อกัน) ๓) เมตตาโมนกรรม (การปรารถนาดีต่อกัน) ๔) สาธารณโภคี (การแบ่งปันกัน) ๕) สีลสามัญญตา (การรักษากฎระเบียบข้อบังคับร่วมกัน) และ ๖) ทิฏฐิสามัญญตา (การเคารพรับฟังความเห็นผู้อื่น)

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ให้ข้อมูลหลักด้านการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก คือ ผู้เชี่ยวชาญหรือมีความเกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน โดยผู้วิจัยได้กำหนดคัดเลือกแบบเจาะจง โดยแบ่งเป็น ๔ กลุ่ม จำนวน ๓๕ รูป หรือ คน ได้แก่

กลุ่มที่ ๑ หน่วยงานภาครัฐ จำนวน ๑๕ คน

กลุ่มที่ ๒ ภาคธุรกิจ ผู้ประกอบการและตัวแทนผู้ประกอบการ จำนวน ๕ คน

^{๑๒}Midgley. J, *Social welfare in global context*, (London: Sage Publishing, 1997), pp. 12-19.

^{๑๓}Rachel Sabates-Wheeler, and Myrtha waite, *Migration and Social Protection: A Concept Paper*, (Sussex: Institute of Development Studies, 2003), pp. 25-34.

^{๑๔}พระไตรปิฎกภาษาไทย, *ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่ม ๘*, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๓๖๘.

กลุ่มที่ ๓ ภาคประชาสังคม กลุ่มศาสนา และองค์กรพัฒนาเอกชน จำนวน ๑๐ รูป/คน
 กลุ่มที่ ๔ แรงงานข้ามชาติ ชายและหญิง จำนวน ๕ คน

๒) การสนทนากลุ่มเฉพาะ เป็นแบบเจาะจง โดยผู้ให้ข้อมูลหลักในการสนทนากลุ่มเฉพาะนั้นจะเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือมีความเกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน โดยเข้าร่วมการสนทนาเพื่อกลุ่มเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงและข้อมูลตรงตามที่กำหนดไว้ หรือเป็นข้อค้นพบใหม่ แลกเปลี่ยนประเด็นข้อถกเถียง ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในเรื่องการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน โดยผู้วิจัยได้กำหนดคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน ๙ รูป หรือ คน ประกอบไปด้วย

กลุ่มที่ ๑ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงานข้ามชาติ จำนวน ๒ คน

กลุ่มที่ ๒ เจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐ จำนวน ๒ คน

กลุ่มที่ ๓ พระสงฆ์นักวิชาการ จำนวน ๑ รูป

กลุ่มที่ ๔ นักวิชาการทางด้านรัฐศาสตร์ จำนวน ๔ คน

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกพื้นที่ ภาคเหนือตอนบน ๔ จังหวัด ได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดลำปาง จังหวัดลำพูน และจังหวัดแม่ฮ่องสอน ซึ่งทั้ง ๔ จังหวัด จัดอยู่ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ โดยกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ มีความโดดเด่นและมีศักยภาพใน ๓ ด้านหลัก ได้แก่ ภาคการท่องเที่ยว-บริการ ภาคการเกษตร และภาคอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นพื้นที่สร้างเศรษฐกิจขนาดใหญ่ในประเทศ อีกทั้งยังมีแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

เริ่มวิจัยตั้งแต่ มีนาคม ๒๕๖๓ – สิงหาคม ๒๕๖๔ รวม ๑๘ เดือน

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

สวัสดิการทางสังคม หมายถึง บริการหรือโครงการที่ภาครัฐจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมสภาพชีวิตความเป็นอยู่หรือคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยไม่จำแนกฐานะและชนชั้นของแรงงานข้ามชาติ ประกอบด้วย ๑) ด้านบริการสุขภาพ ๒) ด้านการประกันสังคม ๓) ด้านที่อยู่อาศัย ๔) ด้านการศึกษา และ ๕) ด้านบริการสังคมสงเคราะห์

ภาครัฐ หมายถึง รัฐบาล หรือ ภาครัฐบาล และรวมถึงหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลในระดับต่างๆจากระดับชาติไปจนถึง ระดับท้องถิ่น

แรงงานข้ามชาติ หมายถึง บุคคลที่เข้าเมืองมาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย และผิดกฎหมาย ซึ่งในงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาระบุเฉพาะเจาะจงเฉพาะแรงงานข้ามชาติที่มีสัญชาติพม่าในเขตภาคเหนือตอนบน

ภาคเหนือตอนบน หมายถึง จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดลำปาง จังหวัดลำพูน และจังหวัดแม่ฮ่องสอน จัดอยู่ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ โดยกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ มีความโดดเด่นและมีศักยภาพใน ๓ ด้านหลัก ได้แก่ ภาคการท่องเที่ยว-บริการ ภาคการเกษตร และภาคอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นพื้นที่สร้างเศรษฐกิจขนาดใหญ่ในประเทศ อีกทั้งยังมีแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก

องค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคม หมายถึง องค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคมที่มีผลต่อการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน อันประกอบไปด้วย ๑) มาตรการปกป้อง ๒) มาตรการป้องกัน ๓) มาตรการเปลี่ยนแปลง และ ๔) มาตรการส่งเสริม

สิทธิมนุษยชน หมายถึง สิทธิความเป็นมนุษย์หรือสิทธิในความเป็นคน เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตอยู่ของมนุษย์ซึ่งมีลักษณะสากล โดยที่สิทธิมนุษยชนนั้นยึดตามกฎบัตรขององค์การสหประชาชาติเน้นการส่งเสริมและเคารพสิทธิมนุษยชน สิทธิทาง สังคมและอิสรภาพขั้นพื้นฐานสำหรับทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติในเรื่องเชื้อชาติ เพศ ศาสนา สีผิว ความเห็นทางการเมือง ชาติหรือสังคมอันเป็นที่มาเดิม กำเนิดหรือสถานะอื่นในเพื่อก่อให้เกิด สันติภาพ ความเท่าเทียมกัน และความก้าวหน้าในสังคมระหว่างประเทศ ไม่ว่าจะบุคคลนั้น ๆ จะอยู่ใน ประเทศที่ยอมรับสัตยาบันเรื่องนี้หรือไม่ก็ตาม

หลักสธารณนิยมธรรม ๖ หมายถึง ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ถือว่าเป็นธรรมที่เป็นพลังในการสร้างความสามัคคีและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อของแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน อันประกอบไปด้วย ๑) เมตตาทายกรรม (การกระทำดีต่อกัน) ๒) เมตตาวจีกรรม (การสื่อสารที่ดีต่อกัน) ๓) เมตตาโมกกรรม (การปรารถนาดีต่อกัน) ๔) สาธารณโภคี (การแบ่งปันกัน) ๕) สีสสามัญญตา (การรักษากฎระเบียบข้อบังคับร่วมกัน) ๖) ติฏฐิสามัญญตา (การเคารพรับฟังความเห็นผู้อื่น)

๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๖.๑ ได้ทราบถึงการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

๑.๖.๒ ได้ทราบถึงองค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

๑.๖.๓ เพื่อสามารถประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

๑.๖.๔ เพื่อสร้างแนวทางในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติที่เหมาะสมในขนาดแก่ประเทศไทย

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน” มีวัตถุประสงค์คือ ๑) เพื่อศึกษาถึงการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน ๒) เพื่อศึกษาถึงองค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน และ ๓) เพื่อประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน ผู้ศึกษาได้ทำการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อทบทวนวรรณกรรมเพื่อใช้ในการศึกษาดังต่อไปนี้

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่น

๒.๓ ยุทธศาสตร์ นโยบาย กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน

๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคม

๒.๖ หลักสารานิยมธรรม ๖

๒.๗ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๙ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคม

สวัสดิการสังคม (Social welfare) มีนิยามความหมายที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการรับรู้และการให้คุณค่าของ แนวคิดที่แตกต่างกัน ดังนี้

๑.๑) การใช้เกณฑ์คุณภาพชีวิตที่ดี หรือ การอยู่ดีกิน ดี (Quality of life or well-being)

ความหมายนี้ใช้เกณฑ์คุณภาพชีวิตที่ดี หรือ การอยู่ดีกิน ดี ควบคู่กับการใช้นโยบายทางสังคม เพื่อสร้างระบบบริการสังคมอย่างครอบคลุม เพื่อนำไปสู่การสร้างความมั่นคงของมนุษย์และความมั่นคงทางสังคมโดยรวม

“สวัสดิการสังคมเป็นงานที่มุ่งช่วยเหลือประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้ง ในยามปกติและในยามที่ประสบปัญหา การให้ความช่วยเหลือ มีหลายรูปแบบ ทั้งที่เป็น เงิน สิ่งของ การดูแล และการ

ให้ บริการ (Cashes, kinds, care and services) โดยมีองค์ประกอบ ของกิจกรรมด้านการศึกษา การสาธารณสุข ที่อยู่อาศัย การ ประกันรายได้ การจ้างงาน และบริการสังคม”^๑

“สวัสดิการสังคมเป็นเรื่องของการดำเนินชีวิต ประจำวัน หรือการบูรณาการที่แสวงหา สวัสดิการเพื่อความ อยู่รอด-อยู่ได้-อยู่ดี ของบุคคล”^๒

“สวัสดิการสังคมเป็นเรื่องของทุกคน ในสังคม เพราะคำว่า สวัสดิการหรือ สวัสดิภาพ มีความหมาย สู่ถึงสภาพการอยู่ดีกินดี (Social well-being) ของทุกคน ไม่เฉพาะผู้ยากไร้เท่านั้น คนทุกคนที่เกิดมาในโลกนี้”^๓

ปฏิญญาสากลขององค์การสหประชาชาติในเรื่องสิทธิมนุษยชน กำหนดไว้ว่า คนทุกคน จะต้องได้รับการ ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานอันเป็นสิทธิที่ทุกคนจะต้อง ได้รับ และเป็นหน้าที่ ของรัฐที่จะต้องจัดการบริการต่าง ๆ ไว้ให้ และความต้องการขั้นพื้นฐานเป็นสิ่งที่ทุกคนรู้ว่า หมายถึง อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ รัฐจะต้องจัดหาที่อยู่อาศัยให้ ประชาชน โดยจัดให้ประชาชนได้มี งานทำ เพื่อมีเงินสำหรับซื้อเสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค จัดให้มีสถาบันพยาบาลสำหรับประชาชนเมื่อเจ็บป่วย ไม่ว่าจะประชาชน คนนั้นจะอาศัยอยู่ในเมืองใหญ่หรือ ในชนบทที่ห่างไกล

๑.๒) การใช้เกณฑ์สวัสดิการสังคมเป็นวัตถุประสงค์(Aims)

ความหมายนี้เชื่อว่าสวัสดิการสังคมเป็นเป้าหมายการทำงาน เพื่อใช้งานสวัสดิการสังคม เป็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่การพัฒนาสังคมโดยรวม

สวัสดิการสังคมมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคมในฐานะที่เป็นเป้าหมายหนึ่งของการ พัฒนาสังคม ดังนั้นสวัสดิการสังคมยังอาจหมายถึงการกำหนดนโยบายสังคมโดยรัฐ ที่จะมีส่วนต่อความ เป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ ๓ บริการ ได้แก่ (๑) บริการประกันสังคม(Social insurance) (๒) บริการสงเคราะห์ประชาชน/การประชาสงเคราะห์/สาธารณูปการ (Public assistance)

^๑มารีสา ภูเพ็ชร, อังโน วัชรภรณ์ จันทนกุล และสัญญา เคนาภูมิ, “แนวทางการจัดสวัสดิการสังคม ระดับชุมชนอย่างยั่งยืน”, วารสารวิจัยเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๔ (ตุลาคม-ธันวาคม ๒๕๕๙) : ๖.

^๒อภิญา เวชชัย และกิติพัฒน์ นนทปัทมเดศล, “การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อย โอกาส: กลุ่มคนจน ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มเสี่ยงที่ประสบปัญหาทางสังคม”, วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๕๖).

^๓ญาณกร พิษณานิน, สวัสดิการชุมชน: หนทางสู่ความมั่นคงของมนุษย์, เอกสารวิชาการกระทรวง พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๗).

และ (๓) บริการสังคม (Social service)^๔ นอกจากนี้ ความหมายของสวัสดิการสังคม อาจหมายถึง ระบบการจัดการเกี่ยวกับบริการสังคมต่าง ๆ ของสถาบันทางสังคมที่กำเนิดขึ้นเพื่อช่วยเหลือบุคคล และกลุ่มให้บรรลุถึงซึ่งความพอใจในมาตรฐานของชีวิตและสุขภาพอนามัยและความพอใจในความสัมพันธ์ทางสังคมซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นพื้นฐานที่จะพัฒนาเขาเหล่านั้นให้มีความสามารถอย่างเต็มที่และส่งเสริมให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นสอดคล้องกับความต้องการของครอบครัวและชุมชน^๕

๑.๓) การใช้เกณฑ์ความหมายเฉพาะเจาะจงในรูป ของโครงการ หรือกิจกรรม หรือ บริการ (Project or activities or services)

สวัสดิการสังคมเป็นระบบ โครงการ การให้ผลประโยชน์และการบริการของประเทศเพื่อช่วย ตอบสนองความต้องการด้านจิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ ซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการมีชีวิต ความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล และสังคม ^๖

สวัสดิการสังคม หมายถึง โครงการที่รัฐหรือสังคมจัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือ คนที่ด้อยทาง เศรษฐกิจและสังคมและไม่สามารถช่วยเหลือตนเอง ได้ ได้แก่ เด็กกำพร้า เด็กอนาถาไร้ที่พึ่ง เด็กเร่ร่อนไร้ที่พึ่ง และ คนยากจนที่ขาดรายได้ในการครองชีพ คนชรา คนพิการ และ ผู้ประสบภัยต่าง ๆ เป็นต้น โครงการนี้ส่วนใหญ่ดำเนินการโดยรัฐ เรียกว่า “การประชาสงเคราะห์” สำหรับโครงการที่ดำเนินการโดย องค์กรเอกชน เรียกว่า “การสังคมสงเคราะห์”^๗

สวัสดิการสังคม เป็นโครงการที่ผู้ได้รับประโยชน์ไม่ต้องออกเงินสมทบ โดยได้เงิน ค่าใช้จ่าย จากงบประมาณของรัฐ และการบริจาคในกรณีที่เป็น โครงการที่ดำเนินการโดยองค์กรเอกชน โดยทั่วไปจะแบ่งบริการ สวัสดิการสังคมเป็น ๓ ประเภท ได้แก่ (๑) บริการประกันสังคม (๒) บริการสงเคราะห์ประชาชน และ (๓) บริการสังคม

^๔“วิจิตร ระวิวงศ์, “อนาคตของสวัสดิการสังคมในประเทศไทย”, เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง สวัสดิการ สังคมไทยในปัจจุบันและอนาคต, (กรุงเทพมหานคร : คณะกรรมการสภาวิจัยแห่งชาติ สาขาสังคมวิทยา, ๒๕๓๒).

^๕กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, **ทิศทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย**, (กรุงเทพมหานคร : หจก. เทพเพ็ญวานิชย์, ๒๕๔๘).

^๖Barker. R. L, **The Social Work Dictionary**, 5th ed, (Washington DC.: NASW Press, 2003).

^๗นิคม จันทรวิฑูร, **กฎหมายประกันสังคม: แนวคิด พัฒนาการ และก้าวแรกของการดำเนินงานในประเทศไทย**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๗).

๑.๔) การใช้เกณฑ์สวัสดิการสังคมเป็นสถาบันทาง สังคม (Social institution) นิยามว่า สวัสดิการสังคมเป็น สถาบันทางสังคม

สวัสดิการสังคม เป็นสถาบันที่สำคัญสถาบันหนึ่งในสังคม ในขณะที่ ทุกสังคมมักประกอบด้วยอย่างน้อย ๕ สถาบันหลัก ได้แก่ (๑) สถาบันครอบครัว (๒) สถาบันการศึกษา (๓) สถาบันศาสนา (๔) สถาบันการเมือง และ (๕) สถาบันเศรษฐกิจ สวัสดิการสังคม ถือเป็นสถาบันที่ (๖) ของสังคม ที่มีหน้าที่สำคัญและเด่นชัดในสังคม^๘ และอาจกล่าวได้ว่า สวัสดิการสังคม คือ ความคิดที่แสดง ให้เห็นว่าเป็นพันธะทางจริยธรรม ทางสังคมที่จะช่วยเหลือผู้ยากไร้ ในลักษณะของกิจกรรมที่จัดระบบ โดยผ่านนโยบายและแผนงาน ของรัฐ เพื่อตอบสนองปัญหาสังคมที่เห็นได้ เพื่อปรับปรุงความเป็น อยู่ที่ดีขึ้นของผู้ที่อยู่ในภาวะเสี่ยงทางสังคม การนิยามลักษณะนี้ใน ความสำคัญของการจัดสวัสดิการสังคมจะต้องอาศัยสถาบันทาง สังคม โครงสร้างสังคมที่มีอยู่จริง เช่น ครอบครัว โบสถ์ วัด ชุมชน เผ่า รัฐ สหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นสถาบันทางสังคมที่มีอยู่จริง มัก ทำหน้าที่ให้การช่วยเหลือกับกลุ่มที่เดือดร้อนและจำเป็นอยู่แล้ว หากสถาบันสังคมเหล่านี้สามารถทำหน้าที่การสร้างสวัสดิการที่ ดีให้กับสมาชิกของตนเอง ก็จะนำไปสู่การมี “สังคมสวัสดิการ” (Welfare society) ซึ่งเป็นสังคมที่มีการจัดระเบียบทางสังคม โดย ใช้สถาบันทางสังคมต่าง ๆ ในสังคมให้ทำหน้าที่ส่งเสริมความเป็น อยู่ของคนในสังคมที่ดี^๙

๑.๕) การใช้เกณฑ์สวัสดิการสังคมเป็นสิทธิ และความเท่าเทียมของคนทุกคนในสังคม (Rights and equality)

สวัสดิการทางสังคมแบ่งออกเป็น ๒ ลักษณะ^{๑๐} ได้แก่ (๑) สวัสดิการ เศรษฐกิจ หมายถึง การกินดีอยู่ดีของคนในสังคม เช่น มี รายได้ ทรัพย์สินที่ครอบครอง สถานะทางภาษี และดัชนีอื่น ๆ (รายได้ประชาชาติ รายได้ต่อหัว) และ (๒) สวัสดิการที่ไม่ใช่ เศรษฐกิจ หมายถึง การกินดีอยู่ดีมีสุขของคนในสังคมที่เกี่ยวข้อง กับสภาพทางชีวภาพ สภาพอารมณ์จิตใจ และสภาวะมาตรฐาน ดังนั้น คนจนที่มีรายได้น้อยมักจะมีปัญหาสุขภาพกายและจิตใจที่ไม่ดี จึงมีความจำเป็นที่ต้องได้รับการทางสังคมจากหน่วยงานของรัฐและเอกชน โดยเน้นสิทธิความเท่าเทียมกันที่จะได้รับการอย่างเป็นธรรม และเสมอภาค เพื่อนำไปสู่การพัฒนา คุณภาพชีวิตที่ดีของคนในสังคม การพัฒนาสังคมโดยรวมรวมทั้งระบบความมั่นคงทางสังคมของคนทุกคนในสังคม

^๘Federico. R. C, *The Social Welfare Institution*, 3rd ed, (Massachusetts, Lexington: DC. Heath and Company, 1980).

^๙Reid. N. P., *Social Welfare History in Encyclopedia of Social Work*, (Washington DC. National Association of Social Workers, 1998), p. 45.

^{๑๐}ป่วย อึ้งภากรณ์, “คุณภาพชีวิต ปฏิทินแห่งความหวัง จากครรภ์มารดาถึงเชิงตะกอน”, [ออนไลน์], แหล่งที่มา <http://www.openbase.in.th/files/ebook/pueyungphakorn/life.pdf>. [๘ กันยายน ๒๕๖๓].

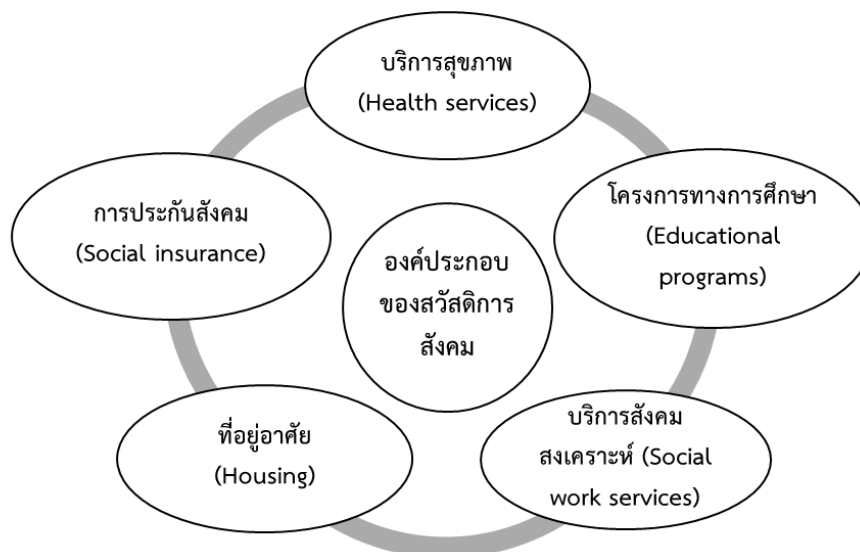
อย่างไร ก็ตามสวัสดิการสังคม มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น เมื่อ ถูกเขียนไว้ตาม มาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัด สวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ ระบุว่า สวัสดิการสังคม หมายความว่า ระบบการจัดบริการทางสังคมซึ่งเกี่ยวกับการป้องกัน การแก้ปัญหาการพัฒนาและการ ส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อ ตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิต ที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสม เป็นธรรม และ ให้เป็นไปตามมาตรฐาน ทั้งทางด้าน การศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการ ยุติธรรม และบริการทางสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็น มนุษย์ สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับ และ การมีส่วนร่วมในการจัด สวัสดิการสังคมทุกระดับ และ “การจัดสวัสดิการสังคม” (มาตรา ๓ วรรค สอง) แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวหมายความว่า การจัดบริการสวัสดิการสังคมตามมาตรฐานที่ คณะกรรมการกำหนด

องค์ประกอบของสวัสดิการสังคม

องค์ประกอบของสวัสดิการสังคม แบ่งบริการสังคม ๕ ด้าน ใหญ่ๆ (“Big five” social services) ที่สถาบันรัฐสวัสดิการนิยม จัดให้มีขึ้น ได้แก่ (๑) โครงการประกันรายได้ เช่น การประกัน สังคม (Social insurance) และการประชาสงเคราะห์ หรือการช่วย เหลือทางสังคม (Social assistance) (๒) บริการสุขภาพ (Health services) (๓) โครงการทางการศึกษา (Educational programs) (๔) ที่อยู่อาศัย (Housing) และ (๕) บริการสังคมสงเคราะห์ หรือ บริการสังคมปัจเจก บุคคล (Social work services or Personal social services)^{๑๑} นอกจากนั้นยังกล่าวได้ว่า บริการ แก้ไขผู้กระทำความผิด (Correctional services) โครงการโภชนาการ (Nutrition programs) การ วางแผนครอบครัว (Families planning) และบริการสังคมอื่น ๆ มักจะถูกกละเลยและไม่ได้เขียนไว้ใน นโยบายสังคม โดยขอบเขต ของงานสวัสดิการสังคม ได้แก่ การศึกษา สุขภาพอนามัย การ ประกัน รายได้ มีงานทำ มีรายได้ มีสวัสดิการแรงงาน ที่อยู่อาศัย ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงทางสังคม นันทนาการ และ บริการสังคมปัจเจกบุคคล^{๑๒}

^{๑๑}Midgley. J, *Social welfare in global context*, (London: Sage Publishing, 1997), pp. 12-19.

^{๑๒}ทัศนีย์ ลักขณาภิชนชัช, *การใช้ทรัพยากรในงานสวัสดิการสังคม*, (กรุงเทพมหานคร : สมชายการ พิมพ์, ๒๕๔๕).



ภาพที่ ๒.๑ องค์ประกอบของสวัสดิการสังคมของ Midgley, J

องค์ประกอบของสวัสดิการสังคมโดยทั่วไปมีการใช้ใน ๒ ลักษณะ ได้แก่ ๒.๑ องค์ประกอบของสวัสดิการสังคมในลักษณะ กว้างๆ แบ่งเป็น ๘ ด้าน ได้แก่ การศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและการมี รายได้ ความมั่นคงทางสังคม บริการทางสังคม นันทนาการ และ กระบวนการยุติธรรม ๒.๒ องค์ประกอบของสวัสดิการสังคมในลักษณะแคบ ๆ แบ่งตามพระราชบัญญัติความมั่นคงทางสังคมของสหรัฐอเมริกาแบ่งเป็น ๓ บริการ ได้แก่ บริการประกันสังคม บริการสงเคราะห์ประชาชน บริการสงเคราะห์ และบริการสังคม

สำหรับสังคมไทยนำมาใช้ใน ๒ ลักษณะ ทั้งด้านกว้าง และด้านแคบ แต่โดยทั่วไปแล้วสังคมไทยมักจะรู้จักบริการใน ลักษณะแคบ โดยบริการประกันสังคมถือเป็นบริการที่นำไปสู่ การสร้างความมั่นคงทางสังคมให้กับลูกจ้างผู้ใช้แรงงานที่พัฒนา ขยายความครอบคลุมและสิทธิประโยชน์ทดแทนมากขึ้น ขณะที่บริการสงเคราะห์ประชาชนยังคงเป็นบริการที่รัฐต้องจัดสรรงบประมาณการช่วยเหลือกับเด็ก ผู้เดือดร้อน ปัจจุบันรัฐพยายาม ใช้แนวความคิดมีส่วนร่วมของประชาชน ชุมชนองค์กรภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชนเข้ามาร่วมรับผิดชอบในระบบสวัสดิการสังคมมากขึ้น^{๑๓}

สรุปได้ว่า สวัสดิการ สังคมเป็นงานที่มุ่งช่วยเหลือประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้ง ในยามปกติและในยามที่ประสบปัญหา การให้ความช่วยเหลือ มีหลายรูปแบบ ทั้งที่เป็น เงิน สิ่งของ การดูแล และการให้ บริการ โดยมีองค์ประกอบ ของกิจกรรมด้านการศึกษา การสาธารณสุข ที่อยู่อาศัย การประกันรายได้ การจ้างงาน และบริการสังคม รัฐจำเป็นต้องมีการจัดบริการทางสังคมซึ่งเกี่ยวกับ

^{๑๓}จรัลชยา เจียวก๊ก และคณะ. “คนโลกมีต: การสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน”. การประชุมวิชาการที่มีรายงานการประชุม Proceedings, การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๖ วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๘, (สงขลา : มหาวิทยาลัยมหาดใหญ่. ๒๕๕๘) : ๑๒๘-๑๔๐.

การป้องกัน การแก้ปัญหาการพัฒนาและการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสม เป็นธรรม และให้เป็นไปตามมาตรฐาน ทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการ ยุติธรรมและบริการทางสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับ และการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ

ตารางที่ ๒.๑ แสดงการสังเคราะห์สาระสำคัญของการจัดสวัสดิการสังคม

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
มารีสา ภูเพ็ชร์	สวัสดิการสังคมเป็นงานที่มุ่งช่วยเหลือประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้ง ในยามปกติและในยามที่ประสบปัญหา การให้ความช่วยเหลือ มีหลายรูปแบบ ทั้งที่เป็น เงิน สิ่งของ การดูแล และการให้บริการ (Cashes, kinds, care and services) โดยมีองค์ประกอบ ของกิจกรรมด้านการศึกษา การสาธารณสุข ที่อยู่อาศัย การประกันรายได้ การจ้างงาน และบริการสังคม
อภิญา เวชชัย และกิติพัฒน์ นนทปัทมดูล	สวัสดิการสังคมเป็นเรื่องของการดำเนินชีวิต ประจำวัน หรือ การบูรณาการที่แสวงหาสวัสดิการเพื่อความ อยู่รอด-อยู่ดี-อยู่ดี ของบุคคล
ญาณากร พิชญานิน	สวัสดิการสังคมเป็นเรื่องของทุกคน ในสังคม เพราะคำว่า สวัสดิการหรือ สวัสดิภาพ มีความหมาย สู่ถึงสภาพการอยู่ดีกินดี (Social well-being) ของทุกคน ไม่เฉพาะผู้ยากไร้เท่านั้น คนทุกคนที่เกิดมาในโลกนี้
วิจิตร ระวิวงศ์	สวัสดิการสังคมมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคมในฐานะที่เป็นเป้าหมายหนึ่งของการพัฒนาสังคม ดังนั้นสวัสดิการสังคมยังอาจหมายถึงการกำหนดนโยบายสังคมโดยรัฐ ที่จะส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ ๓ บริการ ได้แก่ (๑) บริการประกันสังคม(Social insurance) (๒) บริการสงเคราะห์ประชาชน/การประชาสงเคราะห์/สาธารณูปการ (Public assistance) และ (๓) บริการสังคม (Social service)

ตารางที่ ๒.๑ แสดงการสังเคราะห์สาระสำคัญของการจัดสวัสดิการสังคม (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	สวัสดิการสังคม อาจหมายถึงระบบการจัดการเกี่ยวกับบริการสังคมต่าง ๆ ของสถาบันทางสังคมที่กำเนิดขึ้นเพื่อช่วยเหลือบุคคลและกลุ่มให้บรรลุถึงซึ่งความพอใจในมาตรฐานของชีวิตและสุขภาพอนามัยและความพอใจในความสัมพันธ์ทางสังคมซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นพื้นฐานที่จะพัฒนาเขาเหล่านั้นให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นสอดคล้องกับความต้องการของครอบครัวและชุมชน
Barker, R. L.	สวัสดิการสังคมเป็นระบบ โครงการ การให้ผลประโยชน์และการบริการของประเทศเพื่อช่วย ตอบสนองความต้องการด้านจิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ ซึ่งถือว่า เป็นพื้นฐานที่สำคัญของการมีชีวิต ความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล และสังคม
นิคม จันทรวินิจ	สวัสดิการสังคม หมายถึง โครงการที่รัฐหรือสังคมจัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือคนที่ด้อยทางเศรษฐกิจและสังคมและไม่สามารถช่วยเหลือตนเอง ได้ ได้แก่ เด็กกำพร้า เด็กอนาถาไร้ที่พึ่ง เด็กเร่ร่อนไร้ที่พึ่ง และ คนยากจนที่ขาดรายได้ในการครองชีพ คนชรา คนพิการ และ ผู้ประสบภัยต่าง ๆ เป็นต้น โครงการนี้ส่วนใหญ่ดำเนินการโดยรัฐ เรียกว่า “การประชาสงเคราะห์” สำหรับโครงการที่ดำเนินการโดยองค์กรเอกชน เรียกว่า “การสังคมสงเคราะห์”
Federico, R. C.	สวัสดิการสังคม เป็นสถาบันที่สำคัญสถาบันหนึ่งในสังคม ในขณะที่ทุกสังคมมักประกอบด้วยอย่างน้อย ๕ สถาบันหลัก ได้แก่ (๑) สถาบันครอบครัว (๒) สถาบันการศึกษา (๓) สถาบันศาสนา (๔) สถาบันการเมือง และ (๕) สถาบันเศรษฐกิจ สวัสดิการสังคม ถือเป็นสถาบันที่ (๖) ของสังคม ที่มีหน้าที่สำคัญและเด่นชัดในสังคม
Reid, N. P.	สวัสดิการสังคม คือ ความคิดที่แสดง ให้เห็นว่าเป็นพันธะทางจริยธรรม ทางสังคมที่จะช่วยเหลือผู้ยากไร้ ในลักษณะของกิจกรรมที่จัดระบบ โดยผ่านนโยบายและแผนงาน ของรัฐ เพื่อตอบสนองปัญหาสังคมที่เห็นได้ เพื่อปรับปรุงความเป็น อยู่ที่ดีขึ้นของผู้ที่อยู่ในภาวะเสี่ยงทางสังคม หากสถาบันสังคมเหล่านี้สามารถทำหน้าที่การสร้างสวัสดิการที่ ดีให้กับสมาชิก

ตารางที่ ๒.๑ แสดงการสังเคราะห์สาระสำคัญของการจัดสวัสดิการสังคม (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ป่วย อิงภากรณ์	สวัสดิการทางสังคมแบ่งออกเป็น ๒ ลักษณะ ได้แก่ (๑) สวัสดิการ เศรษฐกิจ หมายถึง การกินดีอยู่ดีของคนในสังคม เช่น มีรายได้ ทรัพย์สินที่ครอบครอง สถานะทางภาษี และดัชนีอื่น ๆ (รายได้ประชาชาติ รายได้ต่อหัว) และ (๒) สวัสดิการที่ไม่ใช่ เศรษฐกิจ หมายถึง การกินดีอยู่ดีมีสุขของคนในสังคมที่เกี่ยวข้องกับสภาพทางชีวภาพ สภาพอารมณ์จิตใจ และสภาวะมาตรฐาน โดยเน้นสิทธิความเท่าเทียมกันที่จะได้รับการอย่างเป็นธรรม และเสมอภาค เพื่อนำไปสู่การพัฒนา คุณภาพชีวิตที่ดีของคนในสังคม การพัฒนาสังคมโดยรวม รวมทั้งระบบความมั่นคงทางสังคมของคนทุกคนในสังคม
Midgley, J.	องค์ประกอบของสวัสดิการสังคม แบ่งบริการสังคม ๕ ด้าน ใหญ่ๆ (“Big five” social services) ที่สถาบันรัฐสวัสดิการนิยม จัดให้มีขึ้น ได้แก่ (๑) โครงการประกันรายได้ เช่น การประกันสังคม (Social insurance) และการประชาสงเคราะห์ หรือการช่วยเหลือทางสังคม (Social assistance) (๒) บริการสุขภาพ (Health services) (๓) โครงการทางการศึกษา (Educational programs) (๔) ที่อยู่อาศัย (Housing) และ (๕) บริการสังคม สงเคราะห์ หรือ บริการสังคมปัจเจกบุคคล (Social work services or Personal social services)
ทัศนีย์ ลักษณะวิชนชัย	บริการแก้ไขผู้กระทำความผิด (Correctional services) โครงการโภชนาการ (Nutrition programs) การวางแผนครอบครัว (Families planning) และบริการสังคมอื่น ๆ มักจะถูกละเลยและไม่ได้เขียนไว้ในนโยบายสังคม โดยขอบเขต ของงานสวัสดิการสังคม ได้แก่ การศึกษา สุขภาพอนามัย การประกันรายได้ มีงานทำ มีรายได้ มีสวัสดิการแรงงาน ที่อยู่อาศัย ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงทางสังคม นันทนาการ และ บริการสังคมปัจเจกบุคคล

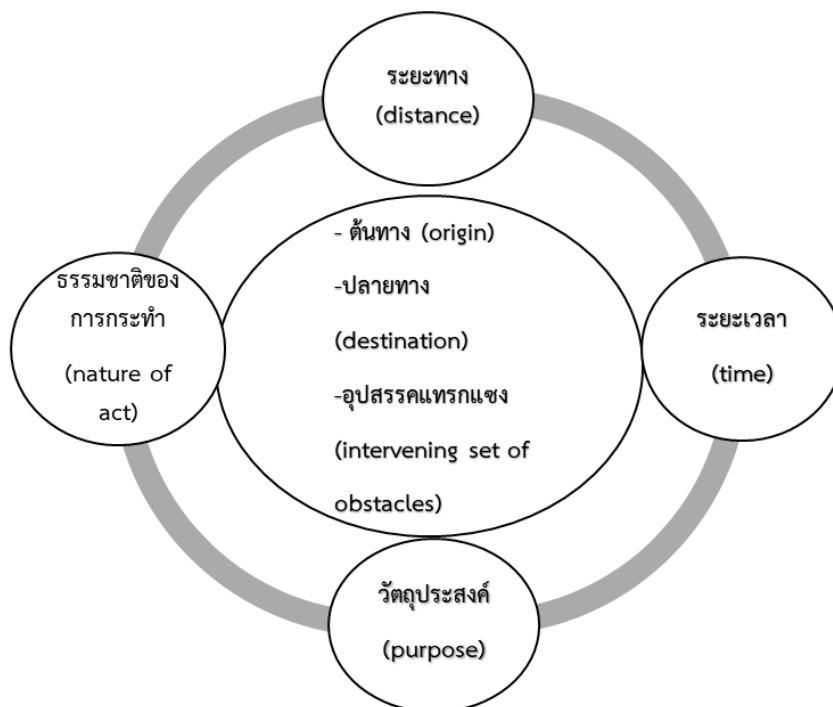
ตารางที่ ๒.๑ แสดงการสังเคราะห์สาระสำคัญของการจัดสวัสดิการสังคม (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
จิรัชยา เจียวก๊ก และคณะ	องค์ประกอบของสวัสดิการสังคมสำหรับสังคมไทยนำมาใช้ใน ๒ ลักษณะ ทั้งด้านกว้าง และด้านแคบ แต่โดยทั่วไปแล้วสังคมไทยมักจะรู้จักบริการใน ลักษณะแคบ โดยบริการประกันสังคมถือเป็นบริการที่นำไปสู่ การสร้างความมั่นคงทางสังคมให้กับลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงานที่พัฒนา ขยายความครอบคลุมและสิทธิประโยชน์ทดแทนมากขึ้น ขณะที่บริการสงเคราะห์ประชาชนยังคงเป็นบริการที่รัฐต้องจัดสรรงบประมาณการช่วยเหลือกับเด็ก ผู้เดือดร้อน ปัจจุบันรัฐพยายาม ใช้แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชน ชุมชน องค์กรภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชนเข้ามาร่วมรับผิดชอบในระบบสวัสดิการสังคมมากขึ้น

๒.๒. แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่น

การย้ายถิ่น หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัย (Resident) ไม่ว่าจะเปลี่ยนจากอย่างถาวรหรือกึ่งถาวร (Permanent or semi-permanent change) จากแห่งหนึ่งไปสู่อีกแห่งหนึ่งของมนุษย์ มีสาเหตุจากความต้องการที่จะปรับตัวเองให้พ้นไปจากอุปสรรคทางสังคม การเมืองและเศรษฐกิจที่สังคมนั้นดำรงอยู่และเป็นปัญหา^{๑๔} โดยไม่มีข้อกำหนดเกี่ยวกับระยะทาง (distance) ภาวะในการตัดสินใจย้ายถิ่นเป็นไปโดยการสมัครใจ (voluntary) หรือไม่สมัครใจ (involuntary) และไม่จำเป็นว่าต้องเป็นการย้ายถิ่นนอกรัฐ (external migration) หรือการย้ายถิ่นภายในรัฐ (internal migration) นั้นก่อให้เกิดปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน

^{๑๔}อี. เอเวอร์เรตต์ (Everetts S Lee, อ้างใน บุญคง หันจางสิทธิ์, เศรษฐศาสตร์ ทรัพยากรมนุษย์ ประชากร แรงงาน การศึกษาฝึกอบรม ศาสนธรรม จริยธรรม สุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อม, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๕๖-๒๕๘.



ภาพที่ ๒.๒ องค์ประกอบและปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายถิ่นตามแนวคิดของ ลี เอเวอร์เร็ด (Everett S. Lee)

และไม่ว่าจะเป็นลักษณะทิศทางใด การเคลื่อนไหวใด ๆ การย้ายถิ่นนั้นจะเกี่ยวข้องกับจุดเริ่มต้น (Origin) จุดปลายทาง (Destination) และอุปสรรคต่าง ๆ ที่กั้นขวางอยู่ระหว่างต้นทางกับปลายทาง (An Intervening sets of obstacles) และในทุก ๆ พื้นที่ต้นทางและปลายทาง มักจะมีแรงบวก (Positive Force) หรือปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) ที่ดึงดูดประชากรไม่ให้ย้ายไปถิ่นอื่น ขณะเดียวกันก็มีแรงลบ (Negative Force) ที่ผลักดันทำให้มีการย้ายถิ่นของประชากร (Push Factors) โดยปัจจัยที่ส่งผลเกี่ยวข้องต่อการย้ายถิ่นอีก ๔ ประการได้แก่ ระยะทาง ระยะเวลา วัตถุประสงค์ และธรรมชาติของการกระทำ^{๑๕}

ประเภทของการย้ายถิ่น

การย้ายถิ่นแบ่งออกเป็นหลายประเภทขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา ซึ่งสามารถจำแนกประเภทของการย้ายถิ่นตามเกณฑ์พิจารณาได้ดังนี้

^{๑๕}อุษามาศ เสียมภักดี, “การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ พัฒนาการและแนวคิด”, สื่อวิทยาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชารัฐศาสตร์, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.stou.ac.th/Schoolnew/polsci/UploadedFile/82227-3.pdf> [๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓], หน้า ๑๐.

๑ พิจารณาจากพรมแดนรัฐ

(๑) การย้ายถิ่นภายในประเทศ (Internal/intra-national migration) เป็นการย้ายถิ่นภายในอาณาเขตประเทศ และเป็นการย้ายถิ่นระหว่างอาณาเขตระดับย่อย ซึ่งอาณาเขตระดับย่อยอาจจะเป็น ตำบล อำเภอ จังหวัด จนถึงระดับภาค^{๑๖}

(๒) การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (External/International migration) เป็นการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ จากประเทศหนึ่งไปยังประเทศอื่น เป็นการย้ายข้ามเขตประเทศ ซึ่งอาจจะเป็นการย้ายไปอยู่อย่างถาวร หรือแบบชั่วคราว

๒ พิจารณาจากลักษณะการเคลื่อนที่

(๑) ย้ายถิ่นเข้า (Immigration) เป็นการย้ายเข้าไปอยู่ในพื้นที่ปลายทางโดยการข้ามเขตแดนจากบางจุดภายนอกพื้นที่นั้น หากย้ายเข้ามาจากภายนอกประเทศ อาจแยกเรียกว่าเป็น “คนเข้าเมือง” (Immigrant)

(๒) ย้ายถิ่นออก (Emigration) เป็นการย้ายออกจากพื้นที่ต้นทางข้ามเขตแดนไปยังพื้นที่ปลายทาง ถ้าย้ายออกนอกประเทศ อาจแยกเรียกให้แตกต่างจากผู้ย้ายถิ่นภายในประเทศว่า “คนออกเมือง” (Emigrant)

๓ พิจารณาจากรยะเวลา

(๑) การย้ายถิ่นระยะยาว (long-term migration) คือการย้ายถิ่นที่บุคคลเดินทางเข้ามายังรัฐอื่นที่ไม่ใช่ถิ่นฐานโดยปกติของคนเป็นระยะเวลาอย่างน้อยหนึ่งปี ส่งผลให้รัฐที่บุคคลเข้ามาพำนักอาศัยนั้นกลายเป็นถิ่นฐานโดยปกติใหม่ของคนคนนั้น สภาวะดังกล่าว นำมาซึ่งสถานะของบุคคลผู้ย้ายถิ่นให้กลายเป็นผู้ย้ายออกระยะยาว (long-term emigrant) สำหรับรัฐต้นทางและมีสถานะเป็นผู้ย้ายเข้าระยะยาว (long-term immigration)^{๑๗}

(๒) การย้ายถิ่นระยะสั้น (short-term migration) หมายถึง การย้ายถิ่นที่บุคคลเดินทางเข้ามายังรัฐอื่นที่มีถิ่นฐานของตนเป็นระยะเวลาอย่างน้อยสามเดือนแต่ไม่ถึงหนึ่งปี ทั้งนี้ ยกเว้นบุคคลที่เดินทางจากถิ่นฐานไปด้วยวัตถุประสงค์ต่อไปนี้ ได้แก่ การท่องเที่ยว พักผ่อน ไปเยี่ยมเพื่อนหรือเยี่ยมญาติ การเดินทางไปทำธุรกิจ การเดินทางเพื่อวัตถุประสงค์ทางการแพทย์ และปฏิบัติพิธีกรรมทางศาสนา ไม่จัดว่าเป็นการย้ายถิ่น

^{๑๖}อุษามาต เสียมภักดี, “การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ พัฒนาการและแนวคิด”, **สื่อวิทยากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชารัฐศาสตร์**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.stou.ac.th/Schoolnew/polsci/UploadedFile/82227-3.pdf> [๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓], หน้า ๑๐.

^{๑๗}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๓.

๔ พิจารณาจากลักษณะอัตวิสัยของผู้ย้ายถิ่น

(๑) การย้ายถิ่นโดยสมัครใจ (voluntary migration) เป็นการโยกย้ายที่เกิดขึ้นโดยความเต็มใจหรือการตัดสินใจโดยอิสระของผู้ย้ายถิ่น ซึ่งหลักการดังกล่าวมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในหลักการสิทธิของผู้ย้ายถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีของการส่งกลับโดยสมัครใจ (voluntary repatriation) ที่การส่งตัวผู้ย้ายถิ่นกลับยังรัฐต้นทางนั้นจะต้องเป็นไปตามความปรารถนาของบุคคลผู้นั้นในการประสงค์ที่จะเดินทางกลับอย่างเต็มใจ^{๑๔}

(๒) การย้ายถิ่นโดยบังคับ (forced migration) เป็นการโยกย้ายที่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขของการถูกบังคับ (element of coercion) หรือจำยอม อันได้แก่ ภาวะการถูกคุกคามต่อชีวิตและความเป็นอยู่ไม่ว่าจะเกิดขึ้นโดยธรรมชาติหรือโดยการกระทำของมนุษย์ เช่น การเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติ ภาวะสงคราม และการถูกขับไล่ออกจากพื้นที่อันเนื่องมาจากโครงการพัฒนาขนาดใหญ่ เป็นต้น

๕ พิจารณาจากสถานะทางกฎหมาย

(๑) สถานการณ์เข้าเมือง

(๑.๑) คนเข้าเมืองถูกกฎหมาย (regular/documented/legal migrant) หมายถึงบุคคลต่างด้าวที่เข้ามาในรัฐตามช่องทางอย่างถูกกฎหมาย และรัฐรับรองการเข้ามาของบุคคลนั้น ๆ โดยบุคคลผู้ได้รับอนุญาตให้เข้ามาพำนักอยู่ในรัฐนั้นต้องปฏิบัติตามสถานะที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามา^{๑๕}

(๑.๒) คนเข้าเมืองผิดกฎหมาย (irregular/undocumented/illegal migrant) หมายถึงบุคคลต่างด้าวที่มีได้รับอนุญาตจากรัฐในการให้เข้ามา หรืออยู่อาศัย หรือเข้ามาทำงานภายในรัฐ ซึ่งรวมถึงบุคคลที่เข้ามาโดยไม่มีเอกสารทางกฎหมาย หรือบุคคลที่เข้ามาโดยใช้เอกสารปลอม ทั้งนี้ การเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายนี้ เป็นการย้ายถิ่นโดยไม่ปฏิบัติตามบรรทัดฐานของระเบียบข้อบังคับของรัฐต้นทางและรัฐปลายทาง กล่าวคือ สำหรับรัฐต้นทางถือว่าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบในการข้ามแดนระหว่างประเทศโดยปราศจากหนังสือเดินทาง หรือเอกสารการเดินทางที่สมบูรณ์ หรือมิได้ปฏิบัติตามระเบียบของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองในขณะที่รัฐปลายทางถือว่าเป็นการเข้ามาเพื่อการพำนักอาศัยหรือเพื่อทำงานโดยผิดกฎหมาย เนื่องจากบุคคลผู้นั้นมิได้รับอนุญาตหรือมีเอกสารที่จำเป็นตามระเบียบของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

นอกจากนี้การเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายยังรวมถึงบุคคลที่เข้ามาโดยใช้เอกสารที่ถูกต้องตามกฎหมายแต่ไม่เป็นไปตามเงื่อนไขที่ได้รับอนุญาต เช่น การอยู่เกินวีซ่า (overstay) หรือ

^{๑๔} อูซามาต เสียมภักดี, “การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ พัฒนาการและแนวคิด”, *สื่อวิทยากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชารัฐศาสตร์*, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.stou.ac.th/Schoolnew/polsci/UploadedFile/82227-3.pdf> [๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓], หน้า ๑๔.

^{๑๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๕.

แอบพำนักอยู่ภายในรัฐโดยไม่ได้รับอนุญาตอันเนื่องมาจากการละเมิดต่อเงื่อนไขที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาหรือพำนักภายในรัฐ เช่น ได้รับอนุญาตให้เข้ามาโดยวีซ่าสถานะนักเรียนและไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานและลักลอบทำงาน ถือเป็นกรละเมิดต่อเงื่อนไขการอนุญาตในลักษณะการใช้วีซ่าผิดประเภท เป็นต้น

(๑.๓)คนไร้สัญชาติ (stateless person) หมายถึง บุคคลที่มีได้รับการรับรองสัญชาติโดยรัฐใด ภายใต้กฎหมายของรัฐนั้น ๆ ส่งผลให้บุคคลผู้นั้นไม่ได้รับสิทธิสัญชาติ ขาดการปกป้องจากรัฐและไม่สามารถเดินทางกลับไปยังภูมิลำเนาของตนเองได้

(๒)สถานะแรงงาน

(๒.๑)แรงงานฝีมือ (skilled/professional worker) คือ แรงงานที่ได้รับการอนุญาตให้เข้ามาทำงานโดยพิจารณาจากทักษะและระดับความสามารถในวิชาชีพของแรงงานนั้นซึ่งการได้รับอนุญาตนี้ครอบคลุมไปถึงสิทธิต่าง ๆ ที่แรงงานได้รับจากรัฐผู้รับแรงงานที่มีข้อจำกัดน้อยกว่าแรงงานไร้ฝีมือ ไม่ว่าจะเป็นระยะเวลาการอนุญาตให้พำนักอาศัยภายในรัฐ การได้รับอนุญาตให้เปลี่ยนแปลงนายจ้างหรือ การจ้างงาน และสามารถนำครอบครัวเข้ามาอยู่ร่วมกันได้^{๒๐}

(๒.๒)แรงงานไร้ฝีมือ (unskilled worker) หมายถึง แรงงานที่ทำงานซึ่งไม่ได้รับการรับรองทักษะวิชาชีพ เป็นงานที่มีต้องอาศัยความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค แต่เน้นการใช้แรงงานและเป็นงานที่ไม่ซับซ้อนมากนัก เรียกอีกอย่างว่า งาน ๓D ได้แก่ งานสกปรก (dirty) งานหนัก (difficult) และงานที่ยากลำบาก (dangerous) ซึ่งมักเป็นงานที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำและรัฐผู้รับแรงงานมีข้อจำกัดควบคุมงานกลุ่มนี้อย่างเคร่งครัด ส่งผลให้เกิดการลักลอบเข้ามาอย่างผิดกฎหมายของแรงงานประเภทนี้มีสูงและนำไปสู่การตกเป็นเหยื่อขบวนการค้ามนุษย์เป็นจำนวนมาก

(๓)สถานะการขอความคุ้มครอง

(๓.๑)ผู้ลี้ภัย (refugee) หมายถึง บุคคลที่อาศัยอยู่นอกรัฐตามสัญชาติของตนอันเป็นผลมาจากความหวาดกลัวถึงอันตรายต่อชีวิตอันเป็นเหตุมาจากเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา สัญชาติ การเป็นสมาชิกของกลุ่มทางสังคม หรือความคิดเห็นทางการเมือง โดยบุคคลผู้นั้นไม่ปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากรัฐเจ้าของสัญชาติของตน หรือบุคคลนั้นเป็นผู้ไร้สัญชาติซึ่งอยู่นอกอาณาเขตรัฐที่เดิมมีถิ่นฐานพำนักประจำแต่ไม่สามารถหรือไม่สมัครใจที่จะกลับด้วยเหตุแห่งความหวาดกลัวดังที่ได้กล่าวมา

สถานะของผู้ลี้ภัยนั้นเป็นสิ่งที่แฝงนัยยะของการเมืองและเป็นข้อถกเถียงเชิงอคติใครสมควรได้รับสิทธิเป็นผู้ลี้ภัยความเป็นการเมืองว่าด้วยนิยามและสถานะของผู้ลี้ภัยนี้มาจากการรับการ

^{๒๐}อุษามาต เสียมภักดี, “การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ พัฒนาการและแนวคิด” สืบวิทยากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชารัฐศาสตร์, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.stou.ac.th/Schoolnew/polsci/UploadedFile/82227-3.pdf> [๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓], หน้า ๑๕.

รับรองสิทธิจากประเทศผู้รับ (receiving country) หรือประเทศปลายทาง (destination country) ตามอนุสัญญาผู้ลี้ภัย ค.ศ. ๑๙๕๑ ซึ่งให้สิทธิแก่ผู้ลี้ภัยในการตั้งถิ่นฐานเป็นการถาวร (permanent settlement) และได้รับสิทธิต่าง ๆ เทียบเท่ากับคนท้องถิ่นของประเทศที่บุคคลนั้นเข้าไปลี้ภัย ทำให้บางประเทศที่ไม่ต้องการผูกมัดในการให้สิทธิดังกล่าวแก่ผู้อพยพพลัดถิ่นที่จะลงนามเข้าเป็นภาคีในอนุสัญญาดังกล่าว โดยใช้อ้างถึงความเพียงพอต่อการบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ผู้อพยพแล้วในการให้ความช่วยเหลือด้านมนุษยธรรม (humanitarian assistance) ที่เทียบเท่ากับอนุสัญญาฯ แม้มิได้เข้าร่วม ทั้งนี้ การให้สถานะของผู้ลี้ภัยที่มีใช้ผู้ลี้ภัยนี้ รัฐมักนิยามคนเหล่านี้ว่า ผู้พลัดถิ่น (displaced person) ซึ่งมีนัยยะของผู้เข้ามาเพียงชั่วคราว (temporary visitor) ที่เมื่อถึงเวลาต้องเดินทางกลับถิ่นฐานตน ไม่สามารถเข้ามาตั้งถิ่นฐานเป็นการถาวรได้เฉกเช่นผู้ที่ได้รับสิทธิแบบผู้ลี้ภัย

(๓.๒) ผู้ขอลี้ภัย (asylum seeker) หมายถึง บุคคลที่หลบหนีออกจากรัฐถิ่นพำนักของตนไปยังที่อื่นและอยู่ในระหว่างการขอรับความคุ้มครองเป็นผู้ลี้ภัยโดยการสมัครขอรับสถานะผู้ลี้ภัย ในกรณีที่ถูกปฏิเสธการให้สถานะ ผู้ขอลี้ภัยอาจถูกขับให้ออกไปจากรัฐที่บุคคลนั้นขอรับความคุ้มครองเนื่องจากถูกปรับสถานะจากผู้ลี้ภัยเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย ยกเว้นในบางกรณีอาจสามารถพำนักอาศัยในรัฐนั้น ๆ ต่อไปได้หากได้รับการอนุญาตให้พำนักอยู่ต่อไปได้ตามหลักมนุษยธรรมหรือหลักการให้ความช่วยเหลือตามแต่ที่รัฐผู้รับผู้ลี้ภัยนั้นจะพิจารณา

(๓.๓) ผู้พลัดถิ่น (displaced person) ตามเอกสารของสหประชาชาติที่ DocE/CN.๔/๑๙๙๘/๕๓/Add.๒ ได้ให้ความหมายของผู้พลัดถิ่นว่า ผู้พลัดถิ่น คือ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ถูกบังคับให้ต้องละทิ้งถิ่นฐานของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์ความขัดแย้งโดยทั่วไป ความขัดแย้งทางอาวุธ ความรุนแรงต่อสิทธิมนุษยชน ภัยพิบัติทางธรรมชาติ หรือภัยพิบัติอันเกิดจากน้ำมือของมนุษย์ ทั้งนี้ หากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นๆ ยังมิได้ข้ามพรมแดนรัฐไปเพื่อหลบหนีไปยังรัฐอื่นที่มีใช้รัฐถิ่นฐานของตน แต่จำเป็นต้องละทิ้งถิ่นฐานของตนเพื่อความปลอดภัยด้วยเหตุที่กล่าวมา บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเหล่านี้จะเรียกว่า ผู้พลัดถิ่นภายในประเทศ (Internal Displaced Person: IDP)^{๒๑}

การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International Migration)

การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International Migration) หมายถึง การเคลื่อนย้ายของประชากรจำนวนมากข้ามพรมแดนจากประเทศที่ตนเป็นพลเมืองหรือพำนักอยู่ไปยังประเทศอื่นเพื่อดำรงชีวิตเป็นเวลายาวนาน เพื่อกระทำกิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทน โดยปกติหลักสากลจะกำหนดว่าการ

^{๒๑} อูซามาต เสียมภักดี, “การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ พัฒนาการและแนวคิด” สืบจากวารสารมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช สาขาวิชารัฐศาสตร์, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.stou.ac.th/Schoolnew/polsci/Uploaded File/82227-3.pdf> [๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓], หน้า ๑๖.

ดำรงชีวิตในอีกที่หนึ่งเป็นเวลานาน ๑ ปี นับเป็นการย้ายถิ่น (International Trarul Regulation) อย่างไรก็ตามผู้ย้ายถิ่นจำนวนหนึ่งสามารถกลายเป็นผู้ตั้งถิ่นฐานได้เมื่อเขาตัดสินใจปักหลักใช้ชีวิตในประเทศที่เขาไปประกอบอาชีพและดำรงชีวิตที่นั่นเป็นส่วนใหญ่^{๒๒}

การย้ายถิ่นระหว่างประเทศมิใช่ปรากฏการณ์เชิงเดี่ยว^{๒๓} แต่เป็นปรากฏการณ์ที่เป็นผลมาจากตัวแปรที่มีความเชื่อมโยงกับองค์ประกอบของการย้ายถิ่น กล่าวอีกนัยหนึ่ง การย้ายถิ่นระหว่างประเทศเกิดขึ้นจากผลของความเกี่ยวพันกันขององค์ประกอบต่าง ๆ (interconnections) ^๔ องค์ประกอบ ด้วยกัน คือ

(๑) ช่องว่าง (space) ในที่นี้มีได้หมายความว่าถึงช่องว่างในเชิงพื้นที่ทางภูมิศาสตร์เท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงช่องว่างเชิงโครงสร้างและช่องว่างเชิงนโยบายของรัฐแต่ละรัฐที่แตกต่างกันอีกด้วย ซึ่งช่องว่างเหล่านี้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการย้ายถิ่น

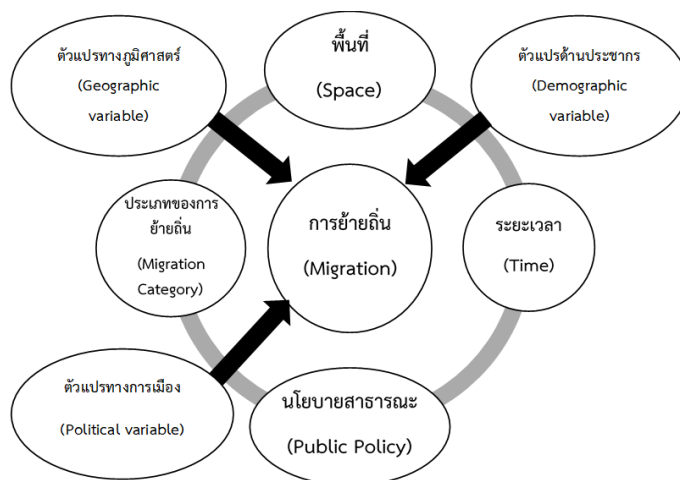
(๒) ประเภทของการย้ายถิ่น (migration category) การย้ายถิ่นมีความแตกต่างกันในหลาย ลักษณะ สามารถจำแนกได้ตามสาเหตุของการย้ายถิ่น เป้าหมาย และรูปแบบ/ช่องทางการย้ายถิ่น เป็นต้น ทั้งนี้จำเป็นต้องทำความเข้าใจในความทับซ้อนกันของการย้ายถิ่นแต่ละกลุ่มด้วย เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกัน เช่น รูปแบบการเข้ามาอาศัยวีซ่านักเรียน แต่เป้าหมายที่แท้จริงเป็นเรื่องของการมาหางานทำ เป็นต้น

(๓) ระยะเวลา (time) เช่น การย้ายถิ่นแบบชั่วคราวและการย้ายถิ่นแบบถาวร จะเกิดขึ้นในลักษณะ ไตนั้นก็ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของช่องว่างและนโยบายสาธารณะเป็นสำคัญที่ส่งผลต่อความเป็นไปได้ของรูปแบบในการย้ายถิ่น

(๔) นโยบายสาธารณะ (Public policy) ได้แก่ นโยบายคนเข้าเมือง นโยบายด้านแรงงาน นโยบาย สวัสดิการสังคม การศึกษา ฯลฯ ซึ่งนโยบายสาธารณะมีความสำคัญทั้งในแง่ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ ในการย้ายถิ่น การเป็นเครื่องมือในการจัดการการย้ายถิ่น ในขณะเดียวกันก็เป็นเครื่องมือในการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของผู้ย้ายถิ่น

^{๒๒}สุภางค์ จันทวานิชและคณะ, “การย้ายถิ่นของผู้หญิงไทยไปเยอรมันนี : สาเหตุชีวิตความเป็นอยู่และผลกระทบในประเทศไทยและเยอรมันนี”, รายงานผลการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๖-๑๕.

^{๒๓}มารีแม็คคอลลีฟ (Marie McAuliffe) และ มาร์ติน ลูส์(Martin Luhs) อ้างใน อุษามาต เสียมภักดี, “การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ พัฒนาการและแนวคิด” สืบวิทยากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชา รัฐศาสตร์, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.stou.ac.th/Schoolnew/polsci/UploadedFile/82227-3.pdf> [๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓].



ภาพที่ ๒.๓ ความเชื่อมโยงในองค์ประกอบและการย้ายถิ่นตามข้อสังเกตของ Marie McAuliffe และ Martin Ruhs

นอกจากองค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้นนี้แล้ว การย้ายถิ่นจะเกิดขึ้นในระดับใดและส่งผลกระทบ มากน้อยเพียงใดยังขึ้นอยู่กับตัวแปรการย้ายถิ่น (migration variations) ๓ ตัวแปร คือ ตัวแปรทาง ภูมิศาสตร์ (geographic variable) ตัวแปรด้านประชากร (demographic variable) และตัวแปรทางการเมือง (political variable) ซึ่งต้องพิจารณาทั้งในบริบทของประเทศต้นทางและปลายทางประกอบกัน การย้ายถิ่นจึงเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับมิติประกอบหลายด้านทั้งด้านภูมิศาสตร์ สังคม การเมือง และเศรษฐกิจ รวมทั้งเกี่ยวข้องกับการเชื่อมโยงพื้นที่ทั้งประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง

แนวคิดการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ

แนวคิดการย้ายถิ่นระหว่างประเทศประกอบไปด้วย ๔ แนวทาง^{๒๔} ดังนี้

(๑) แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ใหม่ของการย้ายถิ่น (The New Economics of Migration)

เนื่องจากการศึกษาการย้ายถิ่นไปต่างประเทศของแรงงานในช่วงหลังวิกฤตเศรษฐกิจซึ่งเศรษฐกิจของประเทศในเอเชียต่างได้รับผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์มากขึ้นน้อยแตกต่างกันไป ซึ่งส่งผลต่อกระแสทิศทางและแนวโน้มของการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ ทั้งประเทศผู้ส่งและผู้รับแนวคิด

^{๒๔}Massey อ้างใน กุศล สุนทรธาดา และ อุมารณณ์ ภัทรวานิชย์, “กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมืองและ ความคิดเห็นของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง”, ใน การประชุมสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง ทางเลือกนโยบายการนำแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย, ๒๖-๒๘ พฤษภาคม ๒๕๔๐.

นี้ Stark^{๒๕} มองการตัดสินใจย้ายถิ่นของแต่ละคนและครัวเรือนในลักษณะของภาพรวมว่าเป็นการตัดสินใจโดยคาดว่าจะได้รับรายได้มากที่สุดและเป็นการลดความเสี่ยงให้น้อยที่สุด โดยเฉพาะความเสี่ยงที่เกิดจากความล้มเหลวของตลาดแรงงานในประเทศ ซึ่งส่งผลให้เกิดการว่างงานจำนวนมาก และส่งผลต่อการลดลงของรายได้ จึงผลักดันให้ครัวเรือนจัดการความเสี่ยงดังกล่าว โดยการส่งแรงงานที่ล้นเกินในครัวเรือนออกไปทำงานยังต่างประเทศแทนการย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศ

(๒) แนวคิดตลาดแรงงานแบบทวิลักษณ์ (Dual labor market theory)

ทฤษฎีดังกล่าวให้ความสนใจกับความต้องการแรงงานบางประเภททั้งแรงงานไร้ฝีมือ-กึ่งฝีมือ-และมีฝีมือของประเทศอุตสาหกรรมโดยภาพรวมมากกว่าที่จะให้ความสนใจต่อการย้ายถิ่นของบุคคลหรือครัวเรือน ดังทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ใหม่ ซึ่งทฤษฎีดังกล่าว Piore^{๒๖} มองว่าการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ มีสาเหตุมาจากปัจจัยดึงดูด (pull factors) คือ ความต้องการแรงงานบางประเภท โดยเฉพาะแรงงานระดับล่าง (แรงงานไร้ฝีมือ) ของประเทศปลายทางหรือประเทศพัฒนาที่เป็นแรงจูงใจให้แรงงานไร้ฝีมือในประเทศที่ด้อยพัฒนาว่าเดินทางเข้ามาทำงาน มากกว่าปัจจัยผลักดันอันเกิดจากค่าจ้างที่ต่ำหรืออัตราการว่างงานสูงในประเทศต้นทาง ซึ่งเป็นผลจากตลาดแรงงานทวิลักษณ์ที่แรงงานท้องถิ่นมองว่าแรงงานระดับล่างนอกจากจะมีรายได้/ค่าจ้างต่ำแล้ว ก็ยังทำให้ไม่สามารถดำรงสถานภาพทางสังคมในประเทศได้ แต่ลักษณะงานดังกล่าวก็ไม่สามารถขจัดออกไปจากสังคมได้ ซึ่งการแบ่งแยกลักษณะตลาดดังกล่าวก็มีผลมาจากระบบเศรษฐกิจแบบทวิลักษณ์ (Economic Dualism) และจำนวนแรงงานในประเทศ (labor supply) ทั้งผู้ส่งและผู้รับด้วย

(๓) ทฤษฎีเครือข่ายสังคมของผู้ย้ายถิ่น (Migrant Network Theory)

ซึ่งผู้ย้ายถิ่น อาจมีเครือข่ายโยงใยกับผู้ย้ายถิ่นเก่า ผู้ไม่ย้ายถิ่น รวมนายจ้างทั้งในถิ่นต้นทางและปลายทางเครือข่ายดังกล่าวจะก่อให้เกิดการย้ายถิ่นระหว่างประเทศเพิ่มขึ้น เพราะการมีเครือข่ายจะช่วยให้มีการลดต้นทุนการย้ายถิ่น (ทั้งในรูปตัวเงินและต้นทุนทางใจ) และลดความเสี่ยงซึ่งส่งผลทำให้การจ้างงานหรือความต้องการแรงงานในถิ่นปลายทาง สามารถไปถึงสมาชิกของชุมชนได้รวดเร็ว ทำให้การเดินทางไปทำงานต่างประเทศง่ายขึ้น และสามารถคาดการณ์รายได้ที่จะได้รับแน่นอนกว่า ซึ่งเครือข่ายดังกล่าวอาจพัฒนาเป็นสถาบัน และทำให้การย้ายถิ่นดำเนินต่อไปเรื่อย ๆ ยากที่รัฐบาลจะเข้าควบคุมกระแสการย้ายถิ่น

^{๒๕}Stark อ้างใน กุศล สุนทรธาดา และ อุมารณณ์ ภทรวาณิชย์, “กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมืองและ ความคิดเห็นของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง”, ใน การประชุมสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง ทางเลือกนโยบายการนำแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย, ๒๖-๒๘ พฤษภาคม ๒๕๔๐.

^{๒๖}Piore อ้างใน กุศล สุนทรธาดา และ อุมารณณ์ ภทรวาณิชย์, “กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมืองและ ความคิดเห็นของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง”, ใน การประชุมสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง ทางเลือกนโยบายการนำแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย, ๒๖-๒๘ พฤษภาคม ๒๕๔๐.

(๔) ทฤษฎีระบบโลก (World System Theory)

ซึ่งมองว่าการย้ายถิ่นระหว่างประเทศเป็นผลพวงจากระบบต่าง ๆ ของโลก ซึ่งได้แก่ ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม ซึ่งก่อตัวและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา กระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้กระแสทุนเปลี่ยนแปลงทั้งในเชิงปริมาณและทิศทางของการลงทุน กระแสของการลงทุนจากต่างประเทศ (Foreign Direct Investment - FDI) มีการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสเศรษฐกิจโลก ส่งผลให้ความต้องการแรงงานในต่างประเทศเปลี่ยนแปลงไปและส่งผลต่อการย้ายถิ่นทั้งภายในและระหว่างประเทศด้วย

เหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

สาเหตุสำคัญประการหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศประกอบด้วย ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก และปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า ^{๒๗}

(๑) ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก

ประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกนั้น มีสาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดของตนเอง ได้แก่

(๑.๑) อัตราการว่างงาน (Unemployment) อยู่ในอัตราสูงและการทำงานต่ำระดับ (Underemployment) แรงงานส่วนเกินที่เกิดจากการว่างงานและการทำงานต่ำระดับในประเทศนั้น เป็นผลมาจากการไม่สามารถหางานทำที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง ขณะที่แรงงานบางส่วนมีความพยายามที่จะหางานทำในประเทศชั่วคราวหนึ่ง แต่ถ้าเขาไม่สามารถหางานที่ตรงกับความต้องการได้แล้ว ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งมีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศ

(๑.๒) ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศ และอาชีพที่มีลักษณะเดียวกันถ้าเปรียบเทียบกันในเรื่องค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับขณะทำงานในประเทศ โอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศย่อมมีมากกว่าถ้าค่าจ้างและเงินเดือนในต่างประเทศมีอัตราค่าจ้างที่สูงกว่า

(๑.๓) การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงแต่ไม่สามารถมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ย่อมเกิดความรู้สึกอยากเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ นอกจากนี้สิ่งจูงใจ ซึ่งได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพก็เป็นอีกประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานกลุ่มนี้ต้องการเคลื่อนย้ายไปทำงานยังต่างประเทศ

^{๒๗} สุณี นิตราคม, เศรษฐศาสตร์แรงงานระหว่างประเทศ, (กรุงเทพมหานคร : หอรัตนชัยการพิมพ์, ๒๕๒๓), หน้า ๓๘-๔๘.

(๑.๔) นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสม การวางแผนกำลังคนที่เหมาะสมทำให้เกิดการพัฒนาไปตามระบบของงาน แต่ขณะที่ประเทศด้อยพัฒนาไม่มีการวางแผนพัฒนากำลังคนทำให้ขาดความรู้ความสมดุระหว่างงานกับบุคลากร เป็นเหตุให้กำลังแรงงานบางส่วนอาจกลายเป็นแรงงานส่วนเกินได้ แต่ขณะเดียวกันบางประเทศอาจต้องการกำลังคนที่เป็นส่วนเกินนี้ ทำให้คนดังกล่าวต้องการเคลื่อนย้ายออกไปนอกประเทศได้

(๑.๕) ปัจจัยทางสังคมและการเมือง แรงงานบางส่วนอาจต้องการอพยพเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศ เป็นเพราะไม่พอใจในสภาพสังคมและการเมืองที่เป็นอยู่อันเนื่องมาจากความวุ่นวายและความแตกต่างของกลุ่มการเมืองในประเทศ

(๒) ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า

สาเหตุดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากประเทศบ้านเกิดเข้าสู่ประเทศใดประเทศหนึ่งได้แก่

(๒.๑) ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงาน สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญของแรงงาน ได้แก่ ระดับค่าจ้างและเงินเดือน ถ้าแรงงานในอาชีพต่าง ๆ พบว่าแรงงานประเภทเดียวกันกับเขาในต่างประเทศนั้นมีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่สูงกว่ามาก ก็จะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้แรงงานเหล่านี้ต้องการอพยพเคลื่อนย้ายออกไปทำงานยังถิ่นใหม่ได้

(๒.๒) การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา ถ้าหากมีการเผยแพร่ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงาน ทำให้แรงงานในต่างประเทศได้ทราบถึงประเภทแรงงานที่ขาดแคลนเหล่านี้ได้เป็นอย่างดี

(๒.๓) โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งให้อำนวยความสะดวกแก่การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ประกอบกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ยุติธรรมย่อมเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของแรงงานโดยทั่วไปอยู่แล้ว และสภาพนี้เองจะเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญจากประเทศด้อยพัฒนา เคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศเพื่อโอกาสก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง

สรุปได้ว่า การย้ายถิ่นเป็นการย้ายถิ่นที่อยู่จากแห่งหนึ่งไปสู่อีกแห่งหนึ่งของมนุษย์ มีสาเหตุจากความต้องการที่จะปรับตัวเองให้พ้นไปจากอุปสรรคทางสังคม การเมืองและเศรษฐกิจที่สังคมนั้นดำรงอยู่และเป็นปัญหา ทำให้เกิดปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน เพราะมีการคาดหวังว่าในพื้นที่ที่จะย้ายไปอยู่นั้น จะให้โอกาสทางเศรษฐกิจที่ดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่อยู่มาแต่เดิม การย้ายถิ่นจะเกิดขึ้นในระดับใดและส่งผลกระทบ มากน้อยเพียงใดยังขึ้นอยู่กับตัวแปรการย้ายถิ่น ซึ่งต้องพิจารณาทั้งในบริบทของประเทศต้นทางและปลายทางประกอบกัน การย้ายถิ่นจึงเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับมิติประกอบหลายด้านทั้งด้านภูมิศาสตร์ สังคม

การเมือง และเศรษฐกิจ รวมทั้งเกี่ยวข้องกับการเชื่อมโยงพื้นที่ทั้งประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง

ตารางที่ ๒.๒ แสดงการสังเคราะห์สาระสำคัญของการย้ายถิ่น

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Everetts S Lee, อ้างใน บุญคง หันจางสิทธิ์	การย้ายถิ่น หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัย (Resident) ไม่ว่าจะเปลี่ยนจากอย่างถาวร หรือกึ่งถาวร (Permanent or semi-permanent change) จากแห่งหนึ่งไปสู่อีกแห่งหนึ่งของมนุษย์ มีสาเหตุจากความต้องการที่จะปรับตัวเองให้พ้นไปจากอุปสรรคทางสังคม การเมืองและเศรษฐกิจที่สังคมนั้นดำรงอยู่ และเป็นปัญหา
อุษามาศ เสียมภักดี	การย้ายถิ่นนั้นจะเกี่ยวข้องกับจุดเริ่มต้น (Origin) จุดปลายทาง (Destination) และอุปสรรคต่าง ๆ ที่กั้นขวางอยู่ระหว่างต้นทางกับปลายทาง (An Intervening sets of obstacles) และในทุก ๆ พื้นที่ต้นทางและปลายทาง มักจะมีปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) ที่ดึงดูดประชากรไม่ให้อ้ายไปถิ่นอื่น ขณะเดียวกันก็มีปัจจัยผลักดันทำให้มีการย้ายถิ่นของประชากร (Push Factors)
Massey อ้างใน กุศล สุนทรธาดา และ อุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์	ปัจจัยที่ส่งผลเกี่ยวข้องต่อการย้ายถิ่นอีก ๔ ประการได้แก่ ระยะทาง ระยะเวลา วัตถุประสงค์ และธรรมชาติของการกระทำ
Stark อ้างใน กุศล สุนทรธาดา และ อุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์	การย้ายถิ่นแบ่งออกเป็นหลายประเภทขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา ได้แก่ (๑)พิจารณาจากพรมแดนรัฐ (๒)พิจารณาจากลักษณะการเคลื่อนที่ (๓)พิจารณาจากระยะเวลา (๔)พิจารณาจากลักษณะอัตวิสัยของผู้ย้ายถิ่น และ (๕)พิจารณาจากสถานะทางกฎหมาย แนวคิดการย้ายถิ่นระหว่างประเทศของ Massey ประกอบไปด้วย ๔ แนวทาง ได้แก่ (๑) แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ใหม่ของการย้ายถิ่น (The New Economics of Migration) (๒)แนวคิดตลาดแรงงานแบบทวิลักษณ์ (Dual labor market theory) (๓) ทฤษฎีเครือข่ายสังคมของผู้ย้ายถิ่น (Migrant Network Theory) และ (๔) ทฤษฎีระบบโลก

ตารางที่ ๒.๒ แสดงการสังเคราะห์สาระสำคัญของการย้ายถิ่น (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Piore อังใน กุศล สุนทรธาดา และ อุมารณณ์ ภัทรวานิชย์	แนวคิดตลาดแรงงานแบบทวิลักษณ์ (Dual labor market theory) ทฤษฎีดังกล่าวให้ความสนใจกับความต้องการแรงงานบางประเภททั้งแรงงานไร้ฝีมือ-กึ่งฝีมือ-และมีฝีมือของประเทศอุตสาหกรรมโดยภาพรวมมากกว่าที่จะให้ความสนใจต่อการย้ายถิ่นของบุคคลหรือครัวเรือน ดังทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ใหม่ ซึ่งทฤษฎีดังกล่าว Piore มองว่าการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ มีสาเหตุมาจากปัจจัยดึงดูด(pull factors) คือ ความต้องการแรงงานบางประเภท โดยเฉพาะแรงงานระดับล่าง (แรงงานไร้ฝีมือ) ของประเทศปลายทางหรือประเทศพัฒนาที่เป็นแรงจูงใจให้แรงงานไร้ฝีมือในประเทศที่ด้อยพัฒนามากว่าเดินทางเข้ามาทำงาน มากกว่าปัจจัยผลักดันอันเกิดจากค่าจ้างที่ต่ำหรืออัตราการว่างงานสูงในประเทศต้นทาง
สุณี ฉัตราคม	เหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ สาเหตุสำคัญประการหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ประกอบด้วยปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก และปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า

๒.๓ ยุทธศาสตร์ นโยบาย กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ

ประเทศไทยนั้นมีความจำเป็นต้องมีแรงงานจากข้ามชาติในภาคส่วนการผลิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานข้ามชาติจาก ๓ สัญชาติ อันได้แก่ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ซึ่งแรงงานข้ามชาติ ๓ สัญชาติดังกล่าว เป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) ว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างประเทศไทยกับประเทศเมียนมา ลาว กัมพูชา เพื่อทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน รวมถึงแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองได้รับการปรับสถานะเป็นเข้าเมืองถูกกฎหมายได้รับอนุญาตทำงาน หรือเป็นแรงงานข้ามชาติที่เป็นต่างด้าวตามมาตรา ๙ และมาตรา ๑๔ ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ การจัดการแรงงานข้ามชาติจึงเป็นส่วนที่มีความสำคัญ และมีความเกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วน โดยเฉพาะหน่วยงานในภาครัฐ เช่น รัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นต้น

การบริหารจัดการแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบัน ซึ่งรวมไปถึงแรงงานข้ามชาติ ๓ สัญชาติ คือ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ได้ถูกกำหนดกรอบแนวทางให้ยึดโยงกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) ร่วมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) และนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๔) เพื่อให้ส่วนราชการ รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปเป็นกรอบแนวทางกำหนดยุทธศาสตร์ หรือแผนงาน โครงการ และงบประมาณในการดำเนินภารกิจที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกัน โดยปรากฏรายละเอียดในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙)

ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ปรากฏรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวใน ๓ ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง^{๒๘}โดยมีการเรื่องบูรณาการความร่วมมือกับต่างประเทศที่เอื้อให้เกิดความมั่นคง ความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ ป้องกันภัยคุกคามข้ามชาติ และคุณภาพชีวิตของคนในชาติ, การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ทางทรัพยากรธรรมชาติและทางทะเล, การบริหารจัดการความมั่นคงให้สอดคล้องกับแผนงานพัฒนาอื่น ๆ เพื่อช่วยเหลือประชาชน และร่วมพัฒนาประเทศ, ยุทธศาสตร์การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในเรื่อง การสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้คนทุกกลุ่มในสังคม, ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ในเรื่องของการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับให้มีความชัดเจน ทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ ปรากฏรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามใน ๓ ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ซึ่งมีแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพภาครัฐ และปรับระบบการเงินการคลังด้านสุขภาพ, ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน ตามแนวทางการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ^{๒๙} เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือภัยคุกคามทั้งการทหารและภัยคุกคามอื่น ๆ, แนวทางการส่งเสริมความร่วมมือกับต่างประเทศด้านความมั่นคง เพื่อบูรณาการความร่วมมือกับมิตรประเทศ เพื่อผลประโยชน์

^{๒๘}กระทรวงแรงงาน, แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.mol.go.th/academician/panmaebot.2560>, [๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓].

^{๒๙}เรื่องเดียวกัน.

ทางเศรษฐกิจ สังคม และการป้องกันภัยคุกคามชาติ, ยุทธศาสตร์การพัฒนากภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ ในเรื่องของแนวทางการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษชายแดน

๓. นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๔)

ภายใต้นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ ปรากฏรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ^{๓๐} ปรากฏในส่วนที่ ๒ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติทั่วไปใน ๒ นโยบาย คือ นโยบายจัดระบบบริหารจัดการชายแดนเพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาข้ามพรมแดน เพื่อที่จะเสริมสร้างความ เป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง และกระชับความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการ แก้ปัญหาข้ามพรมแดน, ปรับปรุงกลไก และพัฒนาศักยภาพการตรวจคนเข้าเมือง, ส่งเสริมการใช้มิติ ทางสังคมและวัฒนธรรม ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีทุกระดับกับประเทศเพื่อนบ้าน, จัด ระเบียบการพัฒนาพื้นที่ชายแดนให้มีศักยภาพทางด้านเศรษฐกิจ และการเป็นประตูเชื่อมโยงการค้า ที่มีความสมดุลทั้งในมิติเศรษฐกิจและสังคม กับมิติความมั่นคง, นโยบายจัดระบบ ป้องกัน และแก้ไข ปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองกำหนดนโยบายต่อผู้หลบหนีเข้าเมือง, ให้มีความทันสมัย เป็นปัจจุบัน สามารถเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

กฎหมายรัฐธรรมนูญถือเป็นภาพรวมเสาหลักที่สำคัญของกฎหมายไทย ในมาตรา ๔^{๓๑} ของ รัฐธรรมนูญกล่าวว่า “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล ย่อม ได้รับความคุ้มครอง” เป็นหลักการของรัฐธรรมนูญฉบับนี้ ซึ่งคำดังกล่าวมีความหมายเหมือนกับ “สิทธิมนุษยชน” เพราะหมายรวมครอบคลุมถึงบุคคลทุกคนไม่ว่าจะมีที่มาจากไหน อย่างไรก็ตามส่วน อื่นๆ ของรัฐธรรมนูญไทยไม่ได้อยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างชาวไทยและบุคคลที่ไม่ใช่คน ไทย และนั่นย่อมครอบคลุมถึงแรงงานข้ามชาติด้วย ไม่ว่าจะเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายหรือไม่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐ ได้มีบทบัญญัติหลายมาตราในการให้ความ คุ้มครอง สิทธิและเสรีภาพของบุคคลในการทำงาน และในการวางแนวทางนโยบายด้านต่างๆ ของรัฐ ซึ่งมีความ เกี่ยวข้องโดยได้วางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับความเสมอภาคของบุคคล การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ ในการ รวมกลุ่มของประชาชน การส่งเสริมสัมพันธไมตรีและความร่วมมือกับนานาประเทศด้วยหลัก แห่ง ความเสมอภาค และหลักเกณฑ์รองรับสิทธิของผู้ใช้แรงงาน การได้รับหลักประกันความปลอดภัย และ สวัสดิภาพในการทำงาน รวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้น ภาวะการทำงาน (มาตรา ๔๔) การส่งเสริมการประกอบอาชีพและจัดระบบแรงงานสัมพันธ์กำหนดให้

^{๓๐}กระทรวงแรงงาน, แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.mol.go.th/academician/panmaebot.2560>, [๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓].

^{๓๑}กฎหมายรัฐธรรมนูญถือเป็นภาพรวมเสาหลักที่สำคัญของกฎหมายไทย ในมาตรา ๔, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.ratchakittha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/040/1.PDF>. [๒๐ มกราคม ๒๕๖๔].

รัฐต้องดำเนินการ ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คຸ້ມครองแรงงานเด็กและสตรี จัดระบบ แรงงานสัมพันธ์และระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน จัดระบบประกันสังคมรวมทั้ง คຸ້ມครองให้ผู้ทำงานที่มีคุณค่าได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือก ปฏิบัติ (มาตรา ๘๔ (๗)) กำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมสัมพันธ์ไมตรีและความร่วมมือกับนานาชาติประเทศ และถือหลักในการปฏิบัติ ต่อกันอย่างเสมอภาค ตลอดจนต้องปฏิบัติตามสนธิสัญญาด้านสิทธิ มนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคี รวมทั้งตามพันธกรณีที่ได้กระทำไว้กับนานาชาติประเทศและองค์การ ระหว่างประเทศ (มาตรา ๘๒ วรรค หนึ่ง) แรงงานข้ามชาติควรได้รับสิทธิเท่าเทียมกับพลเมืองของ ประเทศในด้านการพิจารณาคดี รวมทั้งสิทธิในการได้รับความช่วยเหลือทางกฎหมาย เมื่อเกิดความ ขัดแย้งขึ้นเกี่ยวกับสภาพการทำงาน การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม กฎหมายรัฐธรรมนูญ หมวดที่ ๘ ว่าด้วยกระบวนการยุติธรรม ครอบคลุมทุกคนโดยไม่จำกัดสถานภาพหรือสัญชาติ หลักการเหล่านี้ยัง ได้รับการหนุนเสริมและการ ปฏิบัติอื่นๆ ที่เป็นการเปิดประตูให้แก่บุคคลที่ไม่ได้มีสัญชาติไทย รวมทั้ง แรงงานข้ามชาติเข้าถึง กระบวนการยุติธรรม โดยหลักการแล้วการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมของ แรงงานข้ามชาติ ให้ ประโยชน์ต่อแรงงานข้ามชาติทุกคนไม่ว่าจะเข้าเมืองมาอย่างถูกกฎหมายหรือไม่ หรือเป็นแรงงานจด ทะเบียนหรือไม่ แต่อย่างไรก็ตาม แรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองถูกกฎหมาย หรือ แรงงานที่จดทะเบียน จะได้รับความคุ้มครองมากกว่าแรงงานที่เข้าเมืองผิดกฎหมายหรือแรงงานที่ไม่ จดทะเบียน เนื่องจากมี สถานภาพที่ชัดเจนและการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ ได้มากกว่า

๕.กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ

๕.๑)พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.๒๕๒๒

อย่างที่ทราบกันดีในอดีตประเทศไทยมีปัญหาการย้ายถิ่นโดยไม่ถูกกฎหมายของแรงงาน ข้ามชาติไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านโดยเฉพาะอย่างยิ่ง พม่า ลาว และกัมพูชามาอย่างต่อเนื่อง โดย จาก ปัจจัยต่างๆ เช่น การเมือง สังคม และเศรษฐกิจ รวมถึงการที่มีอาณาเขตแดนติดต่อกันของ ประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน เมื่อแรงงานเหล่านี้เข้ามาอยู่ในประเทศไทยรัฐบาลได้มีการแก้ไข ปัญหามาเป็นระบบเกิดขึ้นมีนโยบายผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติ ๓ สัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา ที่ หลบหนีเข้าเมือง สามารถจดทะเบียนผ่อนผันเพื่อทำงานชั่วคราวในระหว่างการรอส่งตัวกลับประเทศ โดยมี การควบคุม พื้นที่และอาชีพที่สามารถทำงานได้ นโยบายนี้เริ่มตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๓๕ โดยใช้ช่องทาง ของ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๑๗^{๓๒} ระบุว่ารัฐบาลสามารถผ่อนผันให้แรงงาน ข้ามชาติที่ไม่มีเอกสารการเดินทางสามารถขออนุญาตทำงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายชั่วคราวใน ประเทศไทย แต่การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย เริ่มขึ้นจริงเมื่อ พ.ศ. ๒๕๓๙ โดยมีมติ

^{๓๒}พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๑๗, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://www.immigration.go.th/?page_id=2577. [๒๐ มกราคม ๒๕๖๔].

คณะรัฐมนตรีเพื่อจัดทำารจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติตามกฎหมายแรงงาน โดยแรงงานข้ามชาติได้รับการอนุญาตทำงานได้ชั่วคราว ซึ่งการขออนุญาตทำงานชั่วคราวนั้นได้ขยายระยะเวลาต่อมาตลอดทุกปี เนื่องจากการขาดแคลนแรงงานระดับล่าง โดยแบ่งกลุ่มเป็น ๔ ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ ๑ แรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียน หมายถึงแรงงานที่จดทะเบียนเพื่อได้สิทธิอาศัยอยู่ชั่วคราว (ทร. ๓๘/๑) ^{๓๓}ซึ่งแรงงานเหล่านี้ต้องผ่านการตรวจสอบสุขภาพก่อนจึงจะขอใบอนุญาตทำงานได้โดยแรงงานประเภทนี้จะได้รับเอกสาร คือ ใบอนุญาตให้อาศัยในประเทศไทยชั่วคราว (ทร. ๓๘/๑) บัตรประกันสุขภาพ และใบอนุญาตทำงาน

ประเภทที่ ๒ แรงงานย้ายถิ่นผ่านการพิสูจน์สัญชาติ (Nationality Verification : NV) ^{๓๔} โดย การพิสูจน์สัญชาติเริ่มมาตั้งแต่ปี ๒๕๔๙ รัฐบาลได้วางนโยบายเพื่อปรับสถานะของแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองแบบผิดกฎหมายให้ถูกกฎหมายโดยผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ โดยเริ่มจากแรงงานสัญชาติลาวและกัมพูชาก่อน สำหรับแรงงานจากประเทศพม่า กระบวนการพิสูจน์สัญชาติเริ่มในปี ๒๕๕๒ โดยมีขั้นตอนก่อนข้ามซับซ้อนและใช้เวลานาน โดยมีการตั้งศูนย์พิสูจน์สัญชาติใน ๕ จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ สมุทรสาคร เชียงใหม่ และสุราษฎร์ธานี และเมื่อแรงงานผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้ว จะได้รับเอกสารการเดินทางและบัตรประจำตัวประชาชนออกโดยรัฐบาลพม่า เป็นแรงงานถูกต้องตามกฎหมายและแรงงานสามารถเดินทางได้ทั่วประเทศไทย และยังสามารถเดินทางเข้าออกประเทศไทยได้ แต่แรงงานกลุ่มนี้ต้อง รายงานตัวต่อสำนักคนเข้าเมืองทุก ๙๐ วัน และสามารถทำงานในประเทศไทยได้ ๔ ปี (๒ ปี ต่อได้อีก ๒ ปี) หลังจากระยะเวลาที่อนุญาต ๔ ปีหมดลงแล้ว แรงงานกลุ่มนี้ต้องกลับไปประเทศต้นทางก่อนแล้วจึงสามารถขอกลับเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้อีกครั้ง

ประเภทที่ ๓ แรงงานย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยผ่านบันทึกข้อตกลงระหว่างรัฐบาล (Memorandum of Understanding : MOU) ^{๓๕}บันทึกข้อตกลงระหว่างรัฐบาลไทย - รัฐบาลพม่า และ รัฐบาลไทย - รัฐบาลกัมพูชา เกิดขึ้นในปี ๒๕๔๕ ส่วนบันทึกข้อตกลงระหว่างรัฐบาลไทย - รัฐบาลลาว เกิดขึ้นในปี ๒๕๔๖ ได้จัดทำารอบการทำงานสำหรับแรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือที่จะเข้ามาและ ทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย ภายใต้บันทึกข้อตกลงนี้แรงงานจะได้รับสวัสดิการ

^{๓๓}แรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียน, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.hfocus.org/content/2016/08/7579>. [๒๕ มกราคม ๒๕๖๔].

^{๓๔}การบริหารจัดการความรู้ “ผลกระทบแรงงานต่างด้าวต่อเศรษฐกิจและสังคมในประเทศไทย”, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.ias.chula.ac.th/ias/th/Research-Knowledge-Management-Detail.php?id=4>. [๒๕ มกราคม ๒๕๖๔].

^{๓๕}แรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียน, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.hfocus.org/content/2016/08/7579>. [๒๕ มกราคม ๒๕๖๔].

สังคม สิทธิในการได้รับการรักษาพยาบาล และสิทธิประโยชน์อื่นๆ เช่นเดียวกับแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ แรงงานที่เข้ามาโดยผ่านบันทึกข้อตกลงนี้ไม่สามารถขยายระยะเวลาการทำงานเกินกว่า ๔ ปีได้ (๒ ปี ต่อได้อีก ๒ ปี) และต้องกลับไปประเทศต้นทาง ต้องคอย ๓ ปีก่อนที่จะสามารถขอกลับเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้อีกครั้ง

ประเภทที่ ๔ แรงงานย้ายถิ่นที่ไม่จดทะเบียน หมายถึงแรงงานที่ทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน ไม่ว่าจะมิเอกสารการพำนักชั่วคราว (ทร. ๓๘/๑)^{๓๖}หรือไม่ก็ตามเป็นแรงงานที่ถือเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย หรือเรียกว่าแรงงานใต้ดิน ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้เป็นแรงงานที่ไม่สามารถทราบจำนวนได้ชัดเจน อย่างไรก็ตามมาตรการที่ทางรัฐบาลออกมาใช้กับแรงงานข้ามชาติเหล่านี้เป็นมาตรการเพื่อการควบคุม แต่เมื่อแรงงานเหล่านี้ขึ้นทะเบียนจะเป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายซึ่งย่อมได้รับความคุ้มครองพื้นฐานตามกฎหมาย

๕.๒) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นกฎหมายหลักที่กำหนดบทบัญญัติด้านการคุ้มครอง ผู้ใช้แรงงานทุกคนที่อยู่ในประเทศไทยอย่างกว้างขวางที่สุด^{๓๗} กฎหมายฉบับนี้มีผลบังคับใช้กับแรงงาน โดยไม่คำนึงว่าสถานะของพวกเขาเหล่านั้นถูกกฎหมายหรือไม่ กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดการคุ้มครอง แรงงานขั้นพื้นฐานสำหรับแรงงาน โดยกำหนดนิยามของ “ลูกจ้าง” หมายถึงผู้ซึ่งตกลงทำงานให้ นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร “นายจ้าง” หมายถึงผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดย จ่ายค่าจ้างให้ “สัญญาจ้าง” หมายถึงสัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่ เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ “วันทำงาน” หมายถึงวันที่กำหนดให้ลูกจ้าง ทำงานตามปกติ (มาตรา ๕)^{๓๘} สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของ นายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับ การทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี (มาตรา ๑๔/๑)^{๓๙}สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนด

^{๓๖}แรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียน, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.hfocus.org/content/2016/08/7579>. [๒๕ มกราคม ๒๕๖๔].

^{๓๗}“พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑”, ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ ๑๑๕ ตอนที่ ๘ ก, (๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๑) : ๑

^{๓๘}มาตรา ๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.krisdika.go.th/librarian/get?sysid=642571&ext=pdf>. [๒๕ มกราคม ๒๕๖๔].

^{๓๙}มาตรา ๑๔/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.krisdika.go.th/librarian/get?sysid=642571&ext=pdf>. [๒๕ มกราคม ๒๕๖๔].

ระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย การบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้ (มาตรา ๑๗) ในเรื่องวันหยุดและวันลา ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองเพิ่มขึ้นจากกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๔ (พ.ศ. ๒๕๕๕) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

๕.๓) กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๔ (พ.ศ. ๒๕๕๕) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑

จากการที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีบางบทบัญญัติที่ถูยกเว้นไม่ทำให้ใช้ บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย จึงทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านได้รับการคุ้มครองแตกต่างจากผู้ใช้แรงงานทั่วไป จึงได้มีการออกกฎกระทรวง แรงงานเพิ่มเติมในส่วนที่คุ้มครองแรงงานผู้ทำงานรับใช้ในบ้าน ฉบับที่ ๑๔ (๒๕๕๕) ออกตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เพื่อ คุ้มครองผู้ใช้แรงงานรับใช้ในบ้าน โดยไม่เลือกว่าจะเป็นแรงงานที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย หรือไม่ก็ตาม รวมทั้งครอบคลุมแรงงานทั้งชาวไทยและแรงงานข้ามชาติ ลูกจ้างทำงานบ้านจะได้รับ สิทธิคุ้มครองเพิ่มเติม ๗ ข้อ ดังนี้ ๑) ลูกจ้างต้องมีวันหยุดประจำสัปดาห์ ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ ๑ วัน ๒) นายจ้างต้องกำหนดวันหยุดตามประเพณี ปีละไม่น้อยกว่า ๑๓ วัน ซึ่งรวมวันแรงงาน แห่งชาติด้วย และหากวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้ลูกจ้างหยุดเป็น วันหยุดชดเชยเพิ่มอีก ๑ วัน ๓) ลูกจ้างที่ทำงานครบ ๑ ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ปีละไม่เกิน ๖ วันทำงาน ๔) ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยตามที่ป่วยจริงได้ และหากลา ๓ วันขึ้นไป นายจ้างสามารถขอใบรับรองแพทย์ยืนยันจ้างลูกจ้างได้ ๕) กรณีลูกจ้างเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้กับเด็กโดยตรง ๖) ลูกจ้างที่ทำงานในวันหยุด ต้องได้รับเงินค่าจ้างด้วย และ ๗) ลูกจ้างต้องได้ค่าจ้างในวันที่ลาป่วย โดยไม่เกิน ๓๐ วันทำงาน

๕.๔) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘

เป็นกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง นายจ้างและลูกจ้างเพื่อให้บุคคลทั้งสองฝ่ายได้มีความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถทำข้อตกลงในเรื่อง สิทธิ หน้าที่ และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้ รวมทั้งกำหนดวิธีการระงับข้อขัดแย้งหรือข้อ พิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติลงโดยรวดเร็วและด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่ายมากที่สุด โดยให้คำ นิยามไว้ว่า “ลูกจ้าง” หมายความว่าผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง ดังนั้นลูกจ้างที่อยู่ใน บังคับของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์จึงหมายความว่าบุคคลใดก็ตามซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้าง โดย มีความประสงค์ที่จะรับค่าจ้างหรือสินจ้างเป็นผลตอบแทนการทำงาน (มาตรา ๕) ^{๔๐}ซึ่งสิ่งสำคัญของ พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กล่าวถึงการรวมตัวสหภาพแรงงานซึ่งสหภาพ แรงงานเป็นสถาบันที่สำคัญ ที่สุดสถาบันหนึ่งในระบบแรงงานสัมพันธ์ของบรรดาประเทศที่ปกครอง ด้วยระบอบประชาธิปไตย ทั้งหลาย มีบทบาทสำคัญในฐานะตัวแทนผลประโยชน์ของลูกจ้างในการ ควบคุมความสัมพันธ์ภายใน กระบวนการแรงงานสัมพันธ์กับนายจ้างและความสัมพันธ์ต่อรัฐการรวมตัวกันของมนุษย์ยอม ก่อให้เกิดพลังขึ้นโดยธรรมชาติการรวมตัวกันของลูกจ้างอย่าง มั่นคงโดยมีวัตถุประสงค์แนชัดยอม ก่อให้เกิดอำนาจต่อรองสูงขึ้น โดยธรรมชาติลูกจ้างมักถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างเสมอมา ดังนั้น การรวมตัวกันก่อตั้งองค์การทางแรงงานจึงเป็นทางหนึ่งที่ลูกจ้างจะ ต่อรองกับนายจ้างได้ เป็นปาก เป็นเสียงให้แก่ลูกจ้างในทุกๆ ด้านการเจรจาต่อรองกับนายจ้างโดย ลำพังหรือกลุ่มเล็กๆ ย่อมไม่มี ความหมายในสายตาของนายจ้าง โดยสหภาพแรงงานอาจแสดงบทบาท^{๔๑} ดังนี้

๑) บทบาทของสหภาพแรงงานที่มีต่อสมาชิกและลูกจ้าง เป็นบทบาทที่สหภาพแรงงาน จะต้องกระทำอยู่เสมอ ทั้งในด้านการจัดประชุม การประชาสัมพันธ์ การติดตามผล ของการปฏิบัติ ตามข้อตกลง การให้คำปรึกษาหารือ การรับฟังและจัดข้อร้องทุกข์ของสมาชิก การให้บริการและจัด สวัสดิการอื่นให้แก่สมาชิกนอกเหนือจากที่นายจ้างจัดไว้ให้ เป็นต้น

๒) บทบาทของสหภาพแรงงานในฐานะเป็นตัวแทนของลูกจ้างในการต่อรองกับนายจ้าง เพื่อให้ได้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เป็นประโยชน์มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เช่น การเจรจา เกี่ยวกับความคุ้มครองการมีงานทำ การปรับเพิ่มค่าจ้าง สวัสดิการ และผลประโยชน์ การปรับปรุง สภาพการทำงาน และข้อกำหนดเกี่ยวกับระเบียบวินัยในการทำงาน เป็นต้น

๓) บทบาทของสหภาพแรงงานที่มีต่อสถาบันทางสังคมอื่น สหภาพแรงงานจะต้อง พยายาม รวบรวมและเสนอความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อกิจกรรมของสถาบันทางสังคมต่างๆ เพื่อให้

^{๔๐}มาตรา ๕ “ลูกจ้าง” พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : [https://www.krisdika.go.th/librarian/get?sysid=304513&ext=pdf.\[๒๖ มกราคม ๒๕๖๔\]](https://www.krisdika.go.th/librarian/get?sysid=304513&ext=pdf.[๒๖ มกราคม ๒๕๖๔]).

^{๔๑}เรื่องเดียวกัน.

สถาบัน ทางสังคมดังกล่าวได้กระทำการช่วยเหลือลูกจ้าง หรือพัฒนาชีวิตของลูกจ้าง หรือปกป้องสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างอันเป็นส่วนรวมตามอำนาจหน้าที่ของสถาบันสังคมนั้น เช่น การที่สหภาพแรงงานชักจูงหรือกดดันให้สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง เป็นต้น

๔) บทบาทของสหภาพแรงงานทางการเมือง บทบาทของสหภาพแรงงานด้านการเมืองสามารถทำได้กว้างขวางไม่น้อยกว่าบทบาทที่มีต่อสถาบันทางสังคม เช่น สนับสนุนหรือกดดันให้สภาผู้แทนราษฎรออกกฎหมายคุ้มครองลูกจ้าง เรียกร้องให้รัฐบาลคุ้มครองอุตสาหกรรมภายในประเทศต่อต้านสินค้าจากต่างประเทศที่สามารถผลิตได้ภายในประเทศ สหภาพแรงงานบางแห่งอาจเข้าร่วมกับพรรคการเมือง หรือสนับสนุนการดำเนินการทางการเมืองของพรรคการเมือง เช่น สหภาพแรงงานในประเทศอังกฤษ (Trades Union Congress) ให้การสนับสนุนพรรคแรงงาน (Labor Party) ซึ่งเป็นพรรคการเมืองที่สำคัญในประเทศอังกฤษ เป็นต้น

สำหรับการจัดตั้งสหภาพในประเทศไทยนั้น ในหมวดว่าด้วยสหภาพแรงงานกำหนดคุณสมบัติ ของผู้จัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือทำงานในกิจการเดียวกัน ต้อง บรรลุนิติภาวะ และมีสัญชาติไทยเท่านั้น จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ คน (มาตรา ๘๘-๘๙) ผู้ที่จะเข้าเป็น สมาชิกของสหภาพแรงงานได้ ต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพ แรงงาน หรือลูกจ้างประเภทเดียวกันกับผู้ ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน และมีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป (มาตรา ๙๕) ซึ่งทำให้แรงงานข้ามชาติไม่มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานภายใต้กฎหมายฉบับนี้ และยังมีกฎหมายอื่นที่บัญญัติถึงสิทธินี้ของแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้แรงงานข้ามชาติยังไม่มีสิทธิดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการของสหภาพด้วยเนื่องจากกฎหมายกำหนดคุณสมบัติต้องมี สัญชาติไทยโดยการเกิดไว้และจะต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า ๒๐ ปี กรณีเดียวที่กฎหมายอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติเข้าร่วมได้ เนื่องจากไม่ได้มีการกีดกันสัญชาติไว้คือการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานโดยต้องเป็นผู้บรรลุนิติภาวะ (มาตรา ๙๕)

๕.๕) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวพ.ศ. ๒๕๕๑

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวพ.ศ. ๒๕๕๑ ^{๔๒}อธิบายถึงรายละเอียดการทำงานของคนต่างด้าว^{๔๓} เมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวพ.ศ.๒๕๕๑ พบว่า แรงงานข้ามชาติได้รับสิทธิและความคุ้มครองในด้านต่างๆ ได้แก่ กองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นในกรมการจัดหางาน เรียกว่า “กองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไป นอกราชอาณาจักร” เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งลูกจ้าง คนต่างด้าว

^{๔๒}พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวพ.ศ. ๒๕๕๑, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/BKK_th/a18e983e252f5e0a89acbd9c11ecf423.pdf [๑๕ มีนาคม ๒๕๖๓].

^{๔๓}เรื่องเดียวกัน.

และผู้ถูกสั่งเนรเทศ กลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และกฎหมายว่าด้วยการ เนรเทศ แล้วแต่กรณี ให้กองทุนประกอบด้วยเงินและทรัพย์สิน เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้ เงิน ค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บได้ตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่กระทรวงการคลัง อนุญาตให้นำไปใช้จ่ายได้โดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน ดอกผลของกองทุน เงินอุดหนุนจากรัฐบาล เป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ยังบอกถึงบทกำหนดโทษของแรงงานต่างด้าวที่ฝ่าฝืนกฎหมายในประเทศไทยอีกด้วย

๕.๖) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓^{๔๔}

แม้ว่ารัฐบาลไทยให้ความสำคัญคุ้มครอง สิทธิ และสวัสดิการแก่แรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติโดยเท่าเทียมกัน แต่ในทางปฏิบัติยังพบว่าแรงงานข้ามชาติยังคงประสบปัญหาในการรับสิทธิ ความคุ้มครองและสวัสดิการที่แตกต่างกับแรงงานไทยโดยมีรายละเอียดดังนี้ ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า แรงงานต่างด้าวเป็นกำลังสำคัญส่วนหนึ่ง ในตลาดแรงงานของไทย โดยเฉพาะงานบางประเภท เช่น กรรมกร พนักงาน เสิร์ฟ คนรับใช้ ฯลฯ จากข้อมูลของกรมจัดหางานระบุว่าปัจจุบันมีแรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียนและรอรับรองสถานะทั้งหมดมากกว่า ๑.๕ ล้านคนขณะที่มีแรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมเฉลี่ยเพียง ๓.๕ แสนคนเท่านั้น ซึ่งยังไม่นับรวมแรงงานข้ามชาติ นอก ระบบ และลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมาย โดยปัญหาที่เข้าไม่ถึงการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มี ๖ ประเด็นหลักคือ

(๑) นายจ้างไม่ส่งเงินสมทบ ซึ่งเมื่อถึงกำหนดการชำระแล้วต้องนำเงินสมทบมาจ่ายภายใน ๑๕ วัน หากเลยกว่ากำหนดจะโดนปรับดอกเบี้ย ทำให้มีนายจ้างบางคนที่จ้างแรงงานจำนวนมากจึงแก้ปัญหาด้วยการไม่ส่งเงินสมทบเลย เพราะไม่อยากเสียค่าปรับจำนวนมาก ทำให้แรงงานจึงเสียสิทธิ

(๒) การเข้ารับการรักษาพยาบาลระหว่างรอบัตรประกันสังคม พบว่าในระหว่างที่แรงงานรอบัตรนั้น ต้องเข้ารับการรักษาเฉพาะโรงพยาบาลรัฐเท่านั้น จึงจะสามารถเบิกคืนเงินย้อนหลังที่จ่ายไปได้ทั้งหมด แต่พบว่ามีแรงงานบางคนที่ไม่ทราบและเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลเอกชนแทน ทำให้การเบิกคืนเงินย้อนหลังจะสามารถเบิกค่าใช้จ่ายได้เพียงบางส่วนเท่านั้น

(๓) เกิดความล่าช้าในการออกไปอนุญาตการทำงาน จึงทำให้แรงงานไม่สามารถตรวจสอบสิทธิประกันสังคมได้ เพราะชื่อของแรงงานข้ามชาตินั้นคล้ายคลึงกันและไม่มีนามสกุล และการบันทึกทะเบียน ผู้ประกันตนของสำนักงานประกันสังคมก็ไม่ได้แยกกลุ่มแรงงานข้ามชาติไว้ทำให้เกิดความสับสน ล่าช้า เสียเวลามากยามต้องตรวจสอบสิทธิประกันสังคม

^{๔๔}“พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓”, ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ ๑๐๗ ตอนที่ ๖๑, (๑ กันยายน ๒๕๓๓) : ๑.

(๔)บางโรงพยาบาลในระบบประกันสังคม มีจำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอและขนาดพื้นที่ของโรงพยาบาลที่ไม่เพียงพอต่อจำนวนแรงงานข้ามชาติ^{๔๕} ส่งผลถึงคนในพื้นที่ที่มาใช้บริการเกิดความล่าช้า

๕)แรงงานต่างด้าวมักไม่ทราบถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ และไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยจึงเกิด ปัญหาในเรื่องการเบิกจ่ายสิทธิทดแทน และถูกนายจ้างยึดบัตรไว้จึงเป็นอุปสรรคต่อการรักษาอย่างยี่ง

๖)เมื่อแรงงานเกิดอุบัติเหตุฉุกเฉินนอกสถานที่ทำงานและถูกส่งตัวเข้ารับการรักษา ส่วนใหญ่แรงงานจะไม่มีเอกสารพกติดตัวมา เนื่องจากนายจ้างยึดเก็บไว้ เพราะกลัวแรงงานหลบหนีทำให้การรักษาพยาบาลเกิดความล่าช้า เพราะต้องตรวจสอบเพื่อยืนยันสิทธิการเบิกจ่ายในการรักษา

๖.อนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ

๖.๑ อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติ

ตราสารระดับสากลที่ใช้ประกอบกัน ๓ ฉบับกำหนดกรอบทางกฎหมายที่จำเป็นไม่เพียงเพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของผู้ย้ายถิ่นซึ่งรวมถึงสิทธิแรงงานเท่านั้น แต่เพื่อเป็นกรอบนโยบายการย้ายถิ่นของประเทศและความร่วมมือระหว่างประเทศในการควบคุมการย้ายถิ่นอีกด้วย ตราสารเหล่านี้ประกอบด้วย

อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัว ค.ศ. ๑๙๙๐ (1990 International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families - ICRMW)

อนุสัญญา ILO ว่าด้วยการย้ายถิ่นฐานเพื่อแสวงหางานทำ ค.ศ. ๑๙๔๙ (ILO Migration for Employment Convention หรือ C-97)

อนุสัญญา ILO ว่าด้วยแรงงานต่างด้าว (ข้อบัญญัติเพิ่มเติม) ค.ศ. ๑๙๗๕ (ILO Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention หรือ C-143)^{๔๖}

อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัว (ICRMW) แจกแจงสิทธิต่างๆ ที่ระบุใน International Bill of Rights (ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและกติกา ระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางการเมืองและสิทธิพลเมืองและสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และ

^{๔๕}“พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓”, ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ ๑๐๗ ตอนที่ ๖๑, (๑ กันยายน ๒๕๓๓): ๑

^{๔๖}Graziano Battistella, “Migration and human rights: the uneasy but essential relationship”, in Paul de Guchteneire, Antoine Pécoud and Ryszard Cholewinski (eds.) Migration and human rights. The United Nations Convention on Migrant Workers’ Rights, (Cambridge: Press and UNESCO Publishing, 2009).

วัฒนธรรม ค.ศ. ๑๙๖๖ โดยเชื่อมโยงเข้ากับสถานการณ์ของแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัวอย่างชัดเจน ทรานส์นอร์มัลปฏิบัติเช่นเดียวกันสำหรับกลุ่มอื่นๆ (เช่น สตรี เด็ก คนพิการ ชนพื้นเมือง) ดังนั้น ICRMW จึงเป็นตราสารที่กำหนดแนวทางปฏิบัติทางกฎหมายที่ครอบคลุมทุกด้านสำหรับการกำหนดนโยบายการย้ายถิ่นของรัฐต่างๆ อนุสัญญา ILO ว่าด้วยการย้ายถิ่นฐานเพื่อแสวงหางานทำที่ใช้ประกอบกัน (C-97 และ C-143) กำหนดมาตรฐานจำเพาะเรื่องการจ้างงานและอาชีพของแรงงานต่างด้าว โดยความสำคัญอันเป็นรากฐานของ ICRMW และอนุสัญญาไอแอลโอที่ใช้ประกอบกันคืออนุสัญญาเหล่านี้เป็นกรอบมาตรฐานที่ครอบคลุมทุกมิติสำหรับการกำหนดนโยบายการย้ายถิ่นระดับประเทศและระหว่างประเทศตามหลักนิติธรรม อนุสัญญาแจกแจงแนวทางปฏิบัติที่ยึดมั่นในสิทธิมนุษยชน (rights-based approach) แต่บัญญัติข้อกำหนดในเชิงลึกมากกว่าสนธิสัญญาสิทธิมนุษยชนโดยกำหนดกรอบตัวแปรสำหรับการพิจารณา กำหนดนโยบายของประเทศและกฎระเบียบในการกำกับดูแล และแจกแจงวาระสำหรับการหารือและความร่วมมือระหว่างรัฐในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้มากที่สุด ซึ่งรวมถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลความร่วมมือในการปราบปรามการย้ายถิ่นผิดกฎหมาย การลักลอบขนแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ การให้คำแนะนำแก่ผู้ย้ายถิ่นก่อนการเดินทาง การส่งตัวกลับและการคืนสู่สังคมในประเทศบ้านเกิด ฯลฯ ICRMW ปรับใช้แนวความคิดบางส่วนและภาษาที่ใช้จากอนุสัญญาไอแอลโอฉบับที่จะกล่าวถึงต่อไป^{๔๗} และขยายกรอบทางกฎหมายสำหรับการย้ายถิ่น การปฏิบัติต่อผู้ย้ายถิ่น และการป้องกันการแสวงประโยชน์และการเข้าเมืองผิดกฎหมายมากพอสมควร ซึ่งครอบคลุมทุกขั้นตอนในกระบวนการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ การเตรียมตัว การจัดหางาน การเดินทาง ออกนอกประเทศและตามจุดผ่าน การพำนักอยู่ในรัฐที่เป็นแหล่งจ้างงาน และการเดินทางกลับและคืนสู่สังคมในประเทศบ้านเกิด

นอกจากนี้ ICRMW ได้ปรับปรุงนิยามของคำว่าแรงงานต่างด้าวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมถึงประเภทต่างๆ ของแรงงานต่างด้าว โดยจำแนกตาม “กิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทน” ดังนั้น จึงครอบคลุมผู้ย้ายถิ่นที่ทำงานนอกระบบและในระบบด้วย โดยทั่วไป มาตรฐานที่ระบุในอนุสัญญาครอบคลุมสิทธิของแรงงานต่างด้าวทั้งชายและหญิง ในขณะที่ความเสี่ยงและความอ่อนแอต่อการถูกละเมิดสิทธิของแรงงานสตรีไม่ถูกกล่าวถึงอย่างชัดเจน จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการออกกฎหมายที่สอดคล้องกับอนุสัญญาเพื่อให้แน่ใจว่ามีการใช้สิทธิต่างๆ ที่ระบุในอนุสัญญาได้อย่างชัดเจนและแรงงานสตรีและสมาชิกในครอบครัวได้รับการคุ้มครองโดยสมบูรณ์เช่นเดียวกับแรงงาน

^{๔๗}เรื่องเดียวกัน.

ชายอนุสัญญาที่แจกแจงรายละเอียดเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีคำจำกัดความอยู่ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและสนธิสัญญาระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญๆ ฉบับอื่น สิทธิเหล่านี้ใช้กับแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัวทุกคน โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติหรือสถานะทางกฎหมาย นอกจากนี้ อนุสัญญายังได้ชี้แจงถึงสิทธิที่เจาะจงเฉพาะแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายและสมาชิกในครอบครัวในภาคสังคมและพลเมือง โดยให้การรับรองว่าแรงงานต่างด้าวเป็นมนุษย์ที่มีบทบาทและความรับผิดชอบอื่นด้วยนอกเหนือจากบริบทด้านแรงงานและเศรษฐกิจในขณะเดียวกัน ข้อ ๗๙ ของ ICRMW ใช้ภาษาที่ชัดเจนเพื่อปกป้องเอกสิทธิ์ของรัฐในการตัดสินใจว่าใครสามารถเข้าเมือง ยังคงพำนักอยู่ และ/หรือทำงานภายในดินแดนได้^{๔๘}

ในแง่ความร่วมมือระหว่างรัฐ อนุสัญญาทั้ง ๓ ฉบับกำหนดแนวทางปฏิบัติสำหรับความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อส่งเสริมสภาพการย้ายถิ่นที่ถูกกฎหมาย เสมอภาค และมีมนุษยธรรม และอนุสัญญาเหล่านี้เน้นว่าการคุ้มครองสิทธิของผู้ย้ายถิ่นเป็นความรับผิดชอบร่วมกัน แนวทางปฏิบัติสำหรับเรื่องนี้ปรากฏอยู่ในส่วนที่ ๔ ของ ICRMW ซึ่งเกี่ยวกับเรื่องการปรึกษาหารือและความร่วมมือระหว่างรัฐในแง่การแลกเปลี่ยนข้อมูลเรื่องการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ การให้ข้อมูลกับผู้ย้ายถิ่น ความร่วมมือในการจัดหาแรงงาน การส่งกลับแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัว รวมทั้งการป้องกันและขจัดการลักลอบเข้าเมือง และการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

อนุสัญญาว่าด้วยการย้ายถิ่นฐานเพื่อแสวงหางานทำ (ILO No. 97) เป็นข้อกำหนดพื้นฐานสำหรับการปฏิบัติต่อพลเมืองของประเทศและแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน ในแง่การสรรหาคนงาน สภาพความเป็นอยู่ และสภาพการทำงาน และการเข้าถึงระบบยุติธรรม ระบบภาษีและประกันสังคม อนุสัญญากำหนดรายละเอียดสำหรับเงื่อนไขในสัญญา การมีส่วนร่วมของผู้ย้ายถิ่นในการฝึกอบรมหรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ข้อกำหนดสำหรับการให้ครอบครัวได้อยู่รวมกัน และการร้องเรียนเรื่องการเลิกจ้างหรือการไล่ออก รวมทั้งมาตรการอื่นที่ใช้ควบคุมการย้ายถิ่นตลอดทั้งกระบวนการ

อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานต่างด้าว (ILO No. 143) ที่ใช้ประกอบกันประกอบด้วยแนวทางปฏิบัติเฉพาะสำหรับการปฏิบัติต่อการย้ายถิ่นผิดกฎหมายและการอำนวยความสะดวกในการคืนสู่สังคมเดิมของผู้ย้ายถิ่น ข้อ ๑ กำหนดพันธกรณีของรัฐที่ให้สัตยาบันในการ “เคารพสิทธิมนุษยชน

^{๔๘} Graziano Battistella, “Migration and human rights: the uneasy but essential relationship”, in Paul de Guchteneire, Antoine Pécoud and Ryszard Cholewinski (eds.) Migration and human rights. The United Nations Convention on Migrant Workers’ Rights, (Cambridge: Press and UNESCO Publishing, 2009).

ขั้นพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวทุกคน” โดยไม่คำนึงถึงสถานการณ์ทางกฎหมายในประเทศเจ้าบ้าน หมวดที่ ๒ ของอนุสัญญาสาธยายเกี่ยวกับมาตรฐานสำหรับการคืนสู่สังคมของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานเป็นเวลานาน

ตราสารระหว่างประเทศเหล่านี้มีความสำคัญ ๗ ประการดังนี้

๑) อนุสัญญา ๓ ฉบับกำหนดค่านิยมที่ใช้สิทธิมนุษยชนเป็นฐานคิดที่ครอบคลุมทุกมิติและกรอบทางกฎหมายด้านสำหรับนโยบายของประเทศและวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัว^{๔๙}

๒) อนุสัญญาเหล่านี้ยอมรับว่าแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัว ซึ่งเป็นผู้อาศัยในรัฐที่ไม่ใช่คนในประเทศเพื่อแสวงหางานทำหรือรอการเดินทางไปประเทศอื่น อาจไม่ได้รับการคุ้มครองอย่างเพียงพอ สิทธิของพวกเขาอาจไม่ถูกระบุอยู่ในบทบัญญัติในกฎหมายของประเทศของประเทศเจ้าบ้านหรือประเทศต้นทาง ดังนั้น อนุสัญญาจึงกำหนดเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำที่ใช้เหมือนกันทั่วไปสำหรับกฎหมายของประเทศ^{๕๐}

๓) ดังนั้น อนุสัญญาเหล่านี้จึงเป็นเครื่องมือที่ส่งเสริมให้รัฐกำหนดหรือปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้สอดคล้องกับมาตรฐานระหว่างประเทศ

๔) ตราสารเหล่านี้แจกแจงรายละเอียดในเชิงลึกมากกว่าการกำหนดแค่กรอบสิทธิมนุษยชน ในแต่ละอนุสัญญา บทบัญญัติหลายข้อในแต่ละอนุสัญญารวมกันเป็นวาระสำหรับนโยบายของประเทศที่ครอบคลุมทุกมิติที่สำคัญเกี่ยวกับการย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

๕) อนุสัญญา 3 ฉบับกำหนดวาระอย่างชัดเจนสำหรับการปรึกษาหารือและความร่วมมือระหว่างรัฐเรื่องนโยบายการย้ายถิ่น การแลกเปลี่ยนข้อมูล การให้ข้อมูลแก่ผู้ย้ายถิ่น การส่งตัวกลับและคืนสู่สังคมอย่างเป็นระเบียบ ฯลฯ

๖) อนุสัญญาเหล่านี้กำหนดมาตรการที่ครอบคลุมทุกด้านเพื่อป้องกันและจัดการแสวงประโยชน์จากแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัว ซึ่งรวมถึงการยับยั้งการเคลื่อนย้ายไปมาโดยไม่ได้รับอนุญาตหรือการลักลอบขนย้าย รวมทั้งสถานการณ์แรงงานเข้าเมืองผิดกฎหมายหรือโดยไม่มีใบอนุญาต

^{๔๙}Graziano Battistella, “Migration and human rights: the uneasy but essential relationship” in Paul de Guchteneire, Antoine Pécoud and Ryszard Cholewinski (eds.) Migration and human rights. The United Nations Convention on Migrant Workers’ Rights, (Cambridge: Press and UNESCO Publishing, 2009).

^{๕๐}เรื่องเดียวกัน.

๓) ทรานส์นอร์มัลนี้สะท้อนถึงวิวัฒนาการของบรรทัดฐานทางกฎหมายในช่วงครึ่งหลังของศตวรรษที่ผ่านมา ซึ่งขยายการรับรองสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวทุกคนเพิ่มขึ้นเรื่อยมา และได้มีการรับรองสิทธิเพิ่มเติมสำหรับแรงงานต่างด้าวที่มีใบอนุญาตและสมาชิกในครอบครัว ที่สำคัญคือการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกับพลเมืองของประเทศที่เป็นแหล่งจ้างงานในหลายด้านอนุสัญญาสะท้อนถึงสิ่งที่ผู้ร่างคาดการณ์ไว้ว่าการเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศที่เพิ่มขึ้นของคนงานจำเป็นต้องมีกฎเกณฑ์ทางกฎหมายที่ชัดเจน เพื่อให้แน่ใจว่าคนงานและครอบครัวได้รับความคุ้มครองซึ่งไม่ได้รับเช่นเดียวกับพลเมืองของประเทศที่เป็นแหล่งจ้างงาน และความร่วมมือระหว่างประเทศและความรับผิดชอบระหว่างรัฐต่างๆ จำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมและมีจุดร่วมเดียวกันภายใต้กรอบมาตรฐานที่ใช้เหมือนกัน

การเริ่มบังคับใช้ ICRMW ในปี ๒๕๔๖ และจำนวนการให้สัตยาบันที่เพิ่มขึ้นทำให้อนุสัญญานี้ถูกอ้างอิงเป็นมาตรฐานที่ได้รับความเชื่อถือทั่วไป ในทางปฏิบัติ ขณะนี้อนุสัญญานี้เป็นตราสารอ้างอิงสำหรับรัฐภาคีและประเทศที่ไม่ให้สัตยาบัน ซึ่งรวมถึงรัฐที่แสดงความจำนงชัดเจนว่าไม่ประสงค์จะให้สัตยาบันอนุสัญญา

เหตุผล ๑๒ ประการที่สนับสนุนการให้สัตยาบันอนุสัญญาเหล่านี้^{๕๑}

๑) เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ทางกฎหมายที่เป็นพื้นฐานสำหรับนโยบายการย้ายถิ่นของประเทศเพื่อควบคุมการย้ายถิ่นและจัดการให้เกิดความเป็นปึกแผ่นทางสังคม

๒) เพื่อส่งเสริมหลักนิติธรรมให้มีความเข้มแข็งด้วยการจัดการให้บรรทัดฐานทางกฎหมายถูกใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการกำหนดนโยบายการย้ายถิ่นของแรงงาน การดำเนินนโยบาย และการกำกับดูแล

๓) เพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรทางกฎหมายนิยามวิถีปฏิบัติต่อทุกคนที่อยู่ภายในเขตแดนของประเทศด้วยการกำหนดขอบเขตและวงจำกัดของสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัว

๔) เพื่อส่งสัญญาณว่าประเทศต้นทางเรียกร้องให้มีการเคารพสิทธิมนุษยชนของประชาชนของประเทศ ขณะเดียวกัน ประเทศต้นทางก็มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติด้วยมาตรฐานเดียวกันกับประเทศปลายทาง

^{๕๑}Graziano Battistella. 2009. “Migration and human rights: the uneasy but essential relationship” in Paul de Guchteneire, Antoine Pécoud and Ryszard Cholewinski (eds.) Migration and human rights. The United Nations Convention on Migrant Workers’ Rights, (Cambridge Press and UNESCO Publishing.

๕) เพื่อสนับสนุนการใช้อำนาจอธิปไตยของรัฐในการกำหนดนโยบายการย้ายถิ่นด้วยการดำเนินการให้นโยบายสอดคล้องกับบรรทัดฐานทางกฎหมายและจริยธรรมในระดับสากล

๖) เพื่อให้ประชาชนสนับสนุนนโยบายการย้ายถิ่นของแรงงานและปฏิบัติตามนโยบายและวิธีการปฏิบัติด้วยการแสดงให้เห็นถึงความถูกต้องตามหลักการของกฎหมายและความสอดคล้องกับหลักการด้านความยุติธรรมทางสังคมและสิทธิมนุษยชนที่ยอมรับทั่วไปในนานาประเทศ

๗) เพื่อเสริมสร้างความเป็นปึกแผ่นในสังคมให้แข็งแกร่งด้วยการกำหนดว่าทุกคนต้องได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพด้วยการให้การรับรองทางกฎหมายและการคุ้มครองสิทธิต่างๆ

๘) เพื่อยับยั้งการปฏิบัติต่อคนงานเสมือนเป็นสินค้าที่ขายแรงงานเพื่อเงิน (commodification) และการกระทำทารุณต่อแรงงานต่างด้าวด้วยการยืนยันว่าพวกเขาสิทธิมนุษยชนภายใต้กฎหมาย

๙) เพื่อลดการเข้าเมืองผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าวด้วยการขจัดสิ่งจูงใจในการแสวงประโยชน์จากแรงงาน การทำงานที่มีสภาพโหดร้ายทารุณ และการจ้างงานที่ไม่ได้รับอนุญาตซึ่งส่งเสริมการค้ามนุษย์และการลักลอบขนแรงงานต่างด้าว

๑๐) เพื่อสนับสนุนการกำหนดนโยบายของประเทศที่มีประสิทธิผลด้วยการเชิญชวนให้องค์กรระหว่างประเทศที่ดำเนินงานภายใต้มาตรฐานที่เกี่ยวข้องมอบบริการที่ปรึกษาและตัวอย่างแนวทางการปฏิบัติที่ดี

๑๑) เพื่อได้รับแนวทางปฏิบัติสำหรับการประสานความร่วมมือระดับทวิภาคีและพหุภาคี

๑๒) เพื่อสนับสนุนการย้ายถิ่นฐานของแรงงานที่ถูกกฎหมาย มีมนุษยธรรม และมีความเสมอภาค

เพื่อได้รับคำแนะนำจากนานาประเทศเกี่ยวกับการดำเนินการตามบรรทัดฐานทางกฎหมายด้วยการรายงานเกี่ยวกับพันธกรณีและการพิจารณาทบทวน

๖.๒ อนุสัญญาอื่นๆ และข้อตกลงที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ

๑) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Rights of the Child)

เป็นข้อตกลงระหว่างประเทศจัดทำขึ้นโดยคณะกรรมาธิการ ด้านสิทธิมนุษยชนสหประชาชาติ และได้รับการรับรองจากที่ประชุม สมัชชาสหประชาชาติ (United Nations General Assembly) ในปี ๒๕๓๒ ทุกประเทศในโลกได้ให้สัตยาบัน^{๕๒} ยกเว้นประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศเดียวเท่านั้น สำหรับประเทศไทยได้ให้สัตยาบันไว้ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๓๕ สาระสำคัญของ

^{๕๒} อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Rights of the Child). [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.nhrc.or.th/Human-Rights-Knowledge/International-Human-Rights-Affairs/International-Law-of-human-rights/CRC_th.aspx [๓๐ มีนาคม ๒๕๖๔].

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ข้อ ๒๘ กำหนดให้ รัฐภาคีจะต้องให้สิทธิเด็กในการได้รับการศึกษาไม่เว้นเด็กที่เป็นแรงงานข้ามชาติโดยเน้นในประเด็นสำคัญคือ

(๑.๑) จัดการศึกษาระดับประถมเป็นภาคบังคับที่เด็กทุกคน สามารถเรียนได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

(๑.๒) สนับสนุนการพัฒนาของการศึกษาระดับมัธยมในรูปแบบ ต่าง ๆ รวมถึงการศึกษาสายสามัญและสายอาชีพ จัดการ ศึกษาให้แพร่หลายและเปิดกว้างแก่เด็กทุกคน และดำเนินมาตรการที่เหมาะสม เช่น การนำมาใช้ซึ่งการศึกษาแบบ ให้เปล่า และการเสนอให้ความช่วยเหลือทางการเงินใน กรณีที่จำเป็น^{๕๓}

(๑.๓) ทำให้การศึกษาในระดับสูงเปิดกว้างแก่ทุกคนบนพื้นฐาน ของความสามารถโดยทุกวิธีการที่เหมาะสม

(๑.๔) ทำให้ข้อมูลข่าวสารและการแนะแนวทางการศึกษาและ อาชีพ เป็นที่แพร่หลายและเปิดกว้างแก่เด็กทุกคน

(๑.๕) ดำเนินมาตรการเพื่อสนับสนุนการเข้าเรียนอย่างสม่ำเสมอ และลดอัตราการออกจากโรงเรียนกลางคัน

๒) พันธกิจและเป้าหมายในการขับเคลื่อนการศึกษาเพื่อปวงชนขององค์การศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO)

ในการประชุมระดับโลกเรื่องการศึกษาเพื่อปวงชน (World Conference on Education for All: EFA) เป็นครั้งแรกที่ประเทศไทย เมื่อ พ.ศ. ๒๕๓๓ ได้กำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการขับเคลื่อน การศึกษาเพื่อปวงชน โดยเป้าหมายในการเข้าถึงการศึกษานั้นมี ๓ ประเด็น ได้แก่

(๒.๑) เด็กควรได้รับการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา

(๒.๒) เด็กทุกคนโดยเฉพาะเด็กผู้หญิง เด็กที่อยู่ในสถานการณ์ ยากลำบาก และเด็กจากชนกลุ่มน้อย จะสามารถเรียน ในระดับประถมศึกษาภาคบังคับที่มีคุณภาพโดยไม่ต้อง เสียค่าใช้จ่าย

(๒.๓) ควบคุม/ลด อัตราการออกกลางคันของเด็กทุกกลุ่มแม้ว่า ในปัจจุบันจะพ้นช่วงเวลาขับเคลื่อนการศึกษาเพื่อปวงชน แล้วก็ตามและต่อมา ได้ยกระดับขึ้นไปเป็นเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (sustainable development goals: SDGs) โดยในเป้าหมายที่ ๔ เป็นเป้าหมายด้านการศึกษาใน ๓ ประเด็นหลัก ได้แก่ การเข้าถึงการศึกษาภาคบังคับ การลดการออกกลางคัน และการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ^{๕๔}

^{๕๓} เรื่องเดียวกัน

^{๕๔} อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Rights of the Child), [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://www.nhrc.or.th/Human-Rights-Knowledge/International-Human-Rights-Affairs/International-Law-of-human-rights/CRC_th.aspx [๓๐ มีนาคม ๒๕๖๔].

๓) กองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (United Nations Children's Fund - UNICEF)^{๕๕}

เป็นหน่วยงานของสหประชาชาติเพื่อให้ ความช่วยเหลือด้านมนุษยธรรม พัฒนาการ สุขภาพรวมถึงความเป็นอยู่ ของเด็กและแม่ในประเทศกำลังพัฒนา เน้นการทำงานเพื่อพิทักษ์สิทธิเด็ก ทุกคนในประเทศไทย โดยไม่คำนึงถึงสัญชาติ เพศ ศาสนา เชื้อชาติ การ ศึกษาและฐานะ สิทธิดังกล่าว หมายถึงสิทธิขั้นพื้นฐานต่างๆ เหล่านี้ บัญญัติ อยู่ในอนุสัญญา ว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Rights of the Child) ได้แก่

(๓.๑) สิทธิที่จะมีชีวิตรอด ได้รับการดูแลด้านสุขภาพอนามัยขั้น พื้นฐาน เสรีภาพ และ ความปลอดภัย

(๓.๒) สิทธิที่จะได้รับการพัฒนา มีครอบครัวที่อบอุ่น ได้รับการ ศึกษาที่มีคุณภาพ และมี ภาวะโภชนาการที่เหมาะสม

(๓.๓) สิทธิที่จะได้รับความคุ้มครอง จากการถูกระงับทำทารุณ ถูกล่วงละเมิด ถูกทอดทิ้ง ถูก นำไปค้ามนุษย์ ถูกใช้แรงงาน และถูกแสวงประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ

(๓.๔) สิทธิในการมีส่วนร่วม ที่จะได้แสดงความคิดเห็น มีผู้รับฟัง และมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่มีผลกระทบ ต่อพวกเขา ซึ่งประเทศไทยเป็นภาคีและให้สัตยาบันเมื่อ พ.ศ. ๒๕๓๕ เพื่อเป็นหลักประกันว่าเด็กทุกคนจะได้รับ สิทธิเหล่านี้ ยูนิเซฟทำงานร่วมกับภาครัฐ เอกชน องค์กร พัฒนาเอกชน กลุ่มเยาวชน ชุมชนท้องถิ่น และภาคเอกชน เพื่อให้แน่ใจว่าเด็กๆ จะได้รับสิทธิ ต่างๆ ที่พวกเขาพึงมี

๗.การกำหนดกรอบแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย

การกำหนดกรอบแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศไทยข้างต้นนั้น ได้ถูกนำไปสู่การจัดทำยุทธศาสตร์ แนวนโยบายของแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ แรงงานข้ามชาติ เช่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นต้น รวมถึงการจัดทำแผนแม่บท หรือแผนบริหารจัดการต่าง ๆ อาทิเช่น แผนแม่บทด้านแรงงาน, แผน บริหารจัดการการทำงานของแรงงานข้ามชาติ, แผนปราบปรามแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง เป็นต้น การที่แต่ละหน่วยงานมีกรอบแนวทางในการจัดทำยุทธศาสตร์ หรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ข้ามชาติที่มาจากกรอบเดียวกัน ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานร่วมกัน หรือส่งเสริม ให้การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

^{๕๕} กองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (United Nations Children's Fund - UNICEF), [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://saranukromthai.or.th/sub/book/book.php?book=9&chap=5&page=t9-5-infodetail10.html>. [๓๐ มีนาคม ๒๕๖๔].

สำหรับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ ๓ สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้กำหนดนโยบาย ตลอดจนมาตรการต่าง ๆ สำหรับบริหารจัดการ รวมไปถึงการแก้ไขปัญหาเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในแต่ละช่วงเวลา โดยผู้ศึกษาได้ประมวลการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ ๓ สัญชาติของภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ออกเป็นช่วงเวลาต่าง ๆ มีรายละเอียดโดยสังเขปดังนี้

๑) ช่วง พ.ศ. ๒๕๓๕-๒๕๓๙

ในปี พ.ศ.๒๕๓๕ คณะรัฐมนตรีมีมาตรการผ่อนผันอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองทำงาน ซึ่งมีสาเหตุมาจากแรงกดดันของนายจ้างหรือผู้ประกอบการที่มีความต้องการใช้แรงงานดังกล่าวเพื่อทดแทนแรงงานไทย^{๕๖} โดยเฉพาะแรงงานระดับล่าง (เช่น งานหนัก, งานสกปรก และงานที่มีความเสี่ยง) ซึ่งแรงงานคนไทยไม่นิยมทำ โดยกำหนดให้เฉพาะแรงงานสัญชาติเมียนมา (ซึ่งเข้ามาในประเทศหลังวันที่ ๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๙) และสามารถจ้างแรงงานดังกล่าวได้ใน ๙ จังหวัดชายแดน อันเป็นจังหวัดที่มีแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานอยู่ก่อนแล้วคือ จังหวัดเชียงราย เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ตาก กาญจนบุรี ราชบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ชุมพร และระนอง ใน ๒๗ กิจการ เพื่อไม่ให้แย่งอาชีพคนไทยและทำงานในประเภทกิจการที่คนไทยไม่ทำ ในการดำเนินการให้นายจ้างพาแรงงานข้ามชาติมารายงานตัวเพื่อขอประกันตัวในอัตรา ๕,๐๐๐ บาท ต่อลูกจ้างหนึ่งคนและยื่นขอใบอนุญาตทำงาน แต่ผลการดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากผู้ประกอบการอ้างว่าอัตราค่าประกันตัวแรงงานจำนวน ๕,๐๐๐ บาทต่อคนเป็นจำนวนที่สูงเกินไป

และในปี พ.ศ.๒๕๓๙ คณะรัฐมนตรีมีนโยบายจัดการแรงงานข้ามชาติแบบระบบประกันตัว โดยให้มีการผ่อนผันการจ้างแรงงานสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่เข้าเมืองและทำงานผิดกฎหมายให้สามารถอาศัย และทำงานในประเทศไทยได้เป็นการชั่วคราว ภายในระยะเวลา ๒ ปี ในพื้นที่ ๔๓ จังหวัด ใน ๘ กลุ่มอุตสาหกรรม ๓๖ ประเภทกิจการ^{๕๗}

๒). ช่วง พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๔๔

ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๔๐ ประเทศไทยได้รับผลกระทบจากวิกฤติทางเศรษฐกิจ คณะรัฐมนตรีจึงมีนโยบายแก้ไขปัญหาการว่างงานของประชาชน โดยมีมติคณะรัฐมนตรีในปี พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้มีการจ้างแรงงานไทยทดแทนแรงงานข้ามชาติจำนวน ๓๐๐,๐๐๐ คน เพื่อแก้ไขปัญหาการว่างงานในประเทศ ซึ่งในส่วนของนโยบายดังกล่าวไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ที่ถูกส่งตัวกลับประเทศไปไม่นานก็เดินทางย้อนกลับมาใหม่ รวมทั้งผู้ประกอบการยังคงมีความต้องการ

^{๕๖}ณัฐพล แสงวงกิจ, “แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ ของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ”, รายงานการวิจัย, (วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร : สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ, ๒๕๖๐), หน้า ๑๖.

^{๕๗}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗.

แรงงานข้ามชาติเนื่องจากไม่สามารถหาแรงงานไทยมาทดแทนได้ คณะรัฐมนตรีจึงมีมติในปี พ.ศ. ๒๕๔๑ เพื่อผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติได้ต่อไปอีกไม่เกิน ๑ ปี^{๕๘}

ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติในปี พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อผ่อนผันการจ้างงานแรงงานข้ามชาติใน ๑๘ กิจการ ในพื้นที่ ๓๗ จังหวัด (ในช่วงระยะเวลาดังกล่าว นโยบายการควบคุมแรงงานข้ามชาติยังคงเป็นระบบการประกันตัว)

ในปี พ.ศ. ๒๕๔๓ นโยบายการควบคุมแรงงานข้ามชาติ^{๕๙}ยังคงใช้ระบบประกันตัว และจำกัดจำนวนแรงงาน ประเภทกิจการ พื้นที่ ระยะเวลาผ่อนผันไม่เกิน ๑ ปี และเพิ่มการควบคุมมากยิ่งขึ้น โดยกำหนดให้แรงงานข้ามชาติทำงานได้เฉพาะงานกรรมกร และแรงงานข้ามชาติต้องไม่มีสมาชิกในครอบครัวติดตามมา

ต่อมาในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๔๔ คณะรัฐมนตรีได้ยกเลิกข้อจำกัดทางพื้นที่ และประเภทกิจการ โดยผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติได้ในทุกจังหวัด และทุกประเภทกิจการ อนุญาตให้แรงงานข้ามชาติที่มีได้ทำงานกับนายจ้างคนใดหรือสถานประกอบการใด สามารถจดทะเบียนได้ด้วยตนเอง เพื่อให้แรงงานข้ามชาติที่หลบหนีเข้าเมืองมาลงทะเบียนมากที่สุด เพื่อให้ทราบจำนวนแรงงานที่หลบหนีเข้าเมืองที่แท้จริง ข้อมูลประวัติ การพักอาศัย การเคลื่อนย้าย และประเภทการทำงาน ซึ่งทำให้มีแรงงานต่างด้าวมาจดทะเบียนเป็นจำนวนมาก

นอกจากนี้ (ในปี พ.ศ. ๒๕๔๔) มีประกาศระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๔๔^{๖๐} ให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ประกอบด้วย นายกรัฐมนตรีหรือผู้ที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ, รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นรองประธาน, เลขาธิการคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง เป็นกรรมการและเลขานุการ โดย กบร. จะมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย แนวทาง แผนงานต่าง ๆ ตลอดจนมีหน้าที่กำกับ ดูแล ติดตาม ประเมินผล ประสานการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน รวมถึงงานเชิงวิชาการ วิจัย และประชาสัมพันธ์ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองทั้ง

^{๕๘}การจ้างแรงงานไทยทดแทนแรงงานข้ามชาติ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://resolution.soc.go.th/?prep_id=128011. [๓๐ มีนาคม ๒๕๖๔].

^{๕๙}กฤตยา อาชวนิจกุล, กุลภา วจนสาระ, “การจ้างแรงงานข้ามชาติ ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.๒๕๕๑ กับการจัดทำบัญชีรายชื่ออาชีพ สำหรับคนต่างชาติ”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๒), หน้า ๑๘.

^{๖๐}ประกาศระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๔๔, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://dl.parliament.go.th/backoffice/viewer2300/web/viewer.php> [๓๐ มีนาคม ๒๕๖๔].

ระบบ ต่อมาได้มีการปรับปรุงแก้ไขระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารแรงงานต่างด้าว หลบหนีเข้าเมือง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ โดยให้อธิบดีกรมการจัดหางาน เป็นกรรมการและ เลขาธิการในคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กปร.)

๓). ช่วง พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๔๙

ปี พ.ศ. ๒๕๔๕ มีการผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย ๓ สัญชาติที่เคยได้รับการผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรีในปี พ.ศ.๒๕๔๔ สามารถทำงานต่อไปได้อีก ๑ ปี และมีการแก้ไขประเภทกิจการ โดยปรับเป็น ๖ กลุ่มประเภทกิจการ และผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติและผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย ๓ สัญชาติที่เคยทำงานเป็นกรรมกรในเรือประมงอยู่แล้วให้สามารถอาศัยในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว เพื่อรอการส่งกลับภายใน ๑ ปี อีกทั้งผ่อนผันการทำงานของแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองในจังหวัดตาก โดยนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องนำลูกจ้างที่ทำงานอยู่ก่อนแล้ว และแรงงานที่ยังมิได้รับการผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรีปี พ.ศ. ๒๕๔๕ ในประเภทกิจการต่าง ๆ ตามประกาศของกระทรวงแรงงานมารายงานตัวและขอใบอนุญาตทำงาน และในปีนี้ยังมีการลงนามในบันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย กับรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างงาน

ปี พ.ศ. ๒๕๔๖ นโยบายการควบคุมแรงงานข้ามชาติเป็นไปในทิศทางเดียวกับนโยบายในปี พ.ศ. ๒๕๔๔-๒๕๔๕ โดยคณะรัฐมนตรีมีมติผ่อนผันให้แรงงาน ๓ สัญชาติสามารถอาศัยอยู่ และทำงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวไม่เกิน ๑ ปี^{๖๐} ในจำนวนเท่ากับการอนุญาตในปี พ.ศ. ๒๕๔๕ และในปีนี้ยังมีการลงนามในบันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย กับรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรกัมพูชา และรัฐบาลแห่งสหภาพเมียนมา ว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างงาน

ปี พ.ศ. ๒๕๔๗ คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบหลักการร่างกฎกระทรวงกำหนดแบบหลักเกณฑ์ และวิธีการในการขอรับและการออกใบอนุญาตทำงาน สำหรับแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา รวมถึงร่างกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมการทำงานของคนข้ามชาติตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ และกำหนดแนวทางในการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นระบบ โดยแบ่งขั้นตอนออกเป็น ๒ ระยะ คือ การผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ อาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราวไม่เกิน ๑ ปี และการปรับเปลี่ยนสถานะแรงงานข้ามชาติให้เป็นผู้เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย โดยให้รัฐบาลประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา

^{๖๐}ณัฐพล แสงวงกิจ, “แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ ของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ”, รายงานการวิจัย, (วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร : สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ, ๒๕๖๐), หน้า ๒๐.

ดำเนินการพิสูจน์สัญชาติ และรับรองสถานะโดยการออกหนังสือเดินทางชั่วคราว จากนั้นให้กระทรวงการต่างประเทศ หรือสำนักตรวจคนเข้าเมืองลงตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการทำงานตามมาตรา ๑๗ พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ.๒๕๒๒

นอกจากนี้ ในปี พ.ศ. ๒๕๔๗ คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้มีการยกเว้นภาษีพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ^{๖๒} โดยมีการยกเลิกงานกรรมกร (ข้อ ๑) และงานกสิกรรม งานเลี้ยงสัตว์ งานป่าไม้ หรืองานประมง (ข้อ ๒) ซึ่งกำหนดให้คนต่างด้าวสามารถทำงานทั้งสองได้ภายใต้ข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างรัฐบาลประเทศไทยและรัฐบาลแห่งชาติอื่น และคนต่างด้าวที่ได้รับการกำหนดสถานะให้เป็นคนเข้าเมืองโดยชอบด้วยกฎหมาย และมีใบสำคัญถิ่นที่อยู่ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง เช่น ชาวเวียตนามอพยพ อดีตทหารจีนคณะชาติ และจีนฮ่ออพยพพลเรือน ฯลฯ พร้อมทั้งให้มีการเจรจาร่วมกับรัฐบาลประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา เพื่อกำหนดเอกสารการเข้าเมืองและแนวทางปฏิบัติสำหรับการอนุญาตให้ทำงานแบบ มาเข้า-กลับเย็น

ปี พ.ศ. ๒๕๔๘ มีการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพ และวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๘ และมีมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวเป็นไปในทิศทางเดียวกันและต่อเนื่องกับนโยบาย ปี พ.ศ. ๒๕๔๗ ปี พ.ศ. ๒๕๔๙ รัฐบาลใช้แนวทางการควบคุมการทำงานของแรงงานข้ามชาติแบบประกันตัว ประกาศเตือนให้นายจ้างนำแรงงานที่ยังไม่ได้รับการจดทะเบียน ท.ร. ๓๘/๑ และแรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียน ท.ร. ๓๘/๑ แล้วแต่ยังไม่ได้จดทะเบียนมีนายจ้าง ให้มารายงานตัวและเสียค่าประกันตัวคนละ ๑๐,๐๐๐ บาทสำหรับกรณีแรก และคนละ ๕๐,๐๐๐ บาท สำหรับกรณีหลัง และจากประกาศดังกล่าว รัฐบาลถูกวิพากษ์วิจารณ์จากองค์กรพัฒนาเอกชนว่า นโยบายดังกล่าวเป็นนโยบายที่คำนึงถึงการปราบปรามคนหลบหนีเข้าเมืองและความมั่นคงของประเทศเป็นหลัก ไม่คำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนและสถานะทางสังคมที่ไม่เท่าเทียมของแรงงานข้ามชาติ ภายหลังจากจึงได้ยกเลิกมติที่ให้นายจ้างต้องประกันตัวแรงงานข้ามชาติ และคณะรัฐมนตรีมีมติผ่อนผันอนุญาตให้คนข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง ๓ สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) ที่ได้รับอนุญาตทำงานและใบอนุญาตทำงานสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๙ และยังไม่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติและผู้ติดตาม อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวระหว่างรอการส่งกลับและทำงานต่อไปได้อีก ๑ ปี สิ้นสุดวันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๐

๔.) ช่วง พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔

ปี พ.ศ. ๒๕๕๐ คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้ดำเนินการพิสูจน์สัญชาติแก่แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่ได้จัดทำทะเบียนประวัติ หรือบัตรประจำตัวตามกฎหมายว่าด้วย

^{๖๒}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๒.

การทะเบียนราษฎรและได้รับอนุญาตทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว^{๖๓} ซึ่งใบอนุญาตทำงานยังไม่สิ้นอายุ และยังไม่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติ ให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่ได้รับ การผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรตามกระบวนการพิสูจน์สัญชาติและให้กระทรวงการต่างประเทศ เจริญกับสหภาพเมียนมา เพื่อให้จัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ามาดำเนินการพิสูจน์สัญชาติแรงงานข้ามชาติ สัญชาติเมียนมาในประเทศไทย และนำแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาเข้ามาทำงานโดยถูกกฎหมาย เป็นการนำร่อง (กรณีพิเศษ) จำนวน ๑๐,๐๐๐ คน เพื่อเป็นการโน้มน้าวให้ทางการเมียนมาจัดส่ง เจ้าหน้าที่เข้ามาพิสูจน์สัญชาติแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย รวมทั้งให้เปิดจุด ทะเบียนคนข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่หลบหนีเข้าเมืองและลักลอบ ทำงานอยู่แล้วใน ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้ อันได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส สตูล และ สงขลา ๔ อำเภอ คือ อำเภอเพทา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ

นอกจากนี้ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๐ คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้แรงงานข้ามชาติที่ได้รับ อนุญาตทำงานในปี พ.ศ. ๒๕๕๑ อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับเป็นเวลาไม่ เกิน ๒ ปี โดยสิ้นสุดไม่เกินวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๓ และเห็นชอบให้จุดทะเบียนแรงงานข้าม ชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่เคยรายงานตัวและจดทะเบียนไว้กับกรมการ ปกครอง ซึ่งเคยมี ท.ร.๓๘/๑ อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับเป็นเวลาไม่เกิน ๒ ปี โดยมีการสิ้นสุดไม่เกินวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๓

ปี พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้มีการพิสูจน์สัญชาติแรงงานข้ามชาติหลบหนี เข้าเมืองสัญชาติเมียนมา^{๖๔} และเห็นชอบให้เปิดจุดทะเบียนแรงงานข้ามชาติรอบใหม่ โดยผ่อนผันให้ อยู่ในราชอาณาจักรไม่เกินวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๓ และให้ดำเนินการพิสูจน์สัญชาติให้แล้ว เสร็จภายในระยะเวลาที่แรงงานข้ามชาติได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักร

ปี พ.ศ. ๒๕๕๒ คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติหลักการร่างกฎกระทรวงที่ออกความตาม พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ เกี่ยวกับแบบหลักเกณฑ์ และวิธีการในการ ขอรับใบอนุญาตและการออกใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว และหลักเกณฑ์และวิธีการการส่ง เงินเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

นอกจากนี้ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๒ คณะรัฐมนตรีเห็นชอบแนวทางดำเนินการจดทะเบียน แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่อยู่นอกระบบผ่อนผัน, รวมทั้งมี มติเห็นชอบขยายเวลาการจัดทำทะเบียนประวัติ การตรวจสุขภาพ และการขออนุญาตทำงานแรงงาน

^{๖๓} กองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, “การตรวจติดตามประเมินผลการ ปฏิบัติงานการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ตามมติคณะรัฐมนตรีปี ๒๕๕๐”, รายงานการวิจัย, (กองแผนงานและสารสนเทศ : กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๐), หน้า ๗๘.

^{๖๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๙.

ข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง ๓ สัญชาติ และการจดทะเบียนผ่อนผันให้บุตรแรงงานข้ามชาติให้สามารถอยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราว, และมีมติเห็นชอบให้มีการขยายเวลาการเปิดจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา เฉพาะในกิจการประมง

ปี พ.ศ. ๒๕๕๓ คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบการขยายเวลาการพิสูจน์สัญชาติ และการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว^{๖๕}แก่แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่จดทะเบียนและได้รับอนุญาตทำงานในปี พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยขยายเวลาการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับไม่เกิน ๒ ปี โดยสิ้นสุดวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๕

ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบมาตรการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองทั้งระบบตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ อาทิเช่น มาตรการเปิดจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองที่ลักลอบทำงานอยู่ในประเทศไทย, มาตรการป้องกัน สกัดกั้น ปรามปราม จับกุมดำเนินคดีแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง, มาตรการนำเข้าแรงงานข้ามชาติรายใหม่อย่างถูกกฎหมาย, มาตรการปรับโครงสร้างของคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) โดยการปรับปรุงแก้ไขระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๔๔ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓ ให้ครอบคลุมการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองทั้งระบบ รวมทั้งปรับโครงสร้าง กบร. ให้มีคณะกรรมการทั้งในส่วนกลาง และในระดับจังหวัด, มาตรการยกระดับหน่วยงานเลขานุการ กบร. เพื่อให้สามารถดำเนินการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองได้อย่างเบ็ดเสร็จทั้งระบบ โดยการยกระดับสถานะสำนักบริหารแรงงานข้ามชาติขึ้นเป็นหน่วยงานระดับกรม สังกัดกระทรวงแรงงาน ให้มีหน่วยงานทั้งในส่วนกลาง และระดับจังหวัดโดยให้กระทรวงแรงงาน และสำนักงาน ก.พ.ร. ร่วมพิจารณาความเป็นไปได้ในการดำเนินการดังกล่าวต่อไป เป็นต้น

๕.) ช่วง พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙

ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบมาตรการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ^{๖๖} เช่น เร่งรัดการพิสูจน์สัญชาติฯ, ดำเนินการพิสูจน์สัญชาติฯ, ลดอัตราค่าธรรมเนียมการตรวจลงตราให้แก่แรงงานข้ามชาติที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ และที่เข้ามาทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมายตามบันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างงาน (MOU), ขยายเวลาการเก็บเงินเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไป

^{๖๕}อ้างแล้ว, หน้า ๗๙.

^{๖๖}มาตรการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://resolution.soc.go.th/?prep_id=99306287. [๓๐ มีนาคม ๒๕๖๔].

นอกราชอาณาจักร์ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.๒๕๕๑ ออกไปอีก ๑ ปี, ขยายระยะเวลาการพิสูจน์สัญชาติ และผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเพื่อเข้ารับการพิสูจน์สัญชาติให้แล้วเสร็จ เป็นต้น

ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ คณะรัฐมนตรีมีมติขยายเวลาการผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่ลักลอบทำงานอยู่กับนายจ้างอยู่แล้ว รวมทั้งบุตรของแรงงานข้ามชาติที่อายุไม่เกิน ๑๕ ปีอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษเป็นเวลา ๑๒๐ วัน โดยนับแต่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ ถึง ๑๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้กรมการจัดหางานตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินการให้กับนายจ้างและแรงงานข้ามชาติ โดยกรมการจัดหางานได้จัดตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จแรงงานข้ามชาติ ^{๖๗} เมียนมา ลาว และกัมพูชา กรณีพิเศษ จำนวน ๑๒ แห่ง ได้แก่ จังหวัดเชียงราย เชียงใหม่ ตาก ขอนแก่น ปทุมธานี กาญจนบุรี สมุทรปราการ สมุทรสงคราม ระยอง ระนอง สุราษฎร์ธานี และสงขลา

นอกจากนี้ คณะรัฐมนตรีมีมติให้ขยายเวลาดำเนินการของศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ออกไปอีก ๑๒๐ วัน โดยนับแต่วันที่ ๑๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ไปจนถึงวันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ ^{๖๘}เพื่อดำเนินการให้แรงงานข้ามชาติและบุตรของแรงงานข้ามชาติที่ได้รับการผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรี ที่นายจ้างได้ยื่นแบบแจ้งความต้องการแรงงานข้ามชาติ บัญชีรายชื่อ และเอกสารต่าง ๆ ไว้กับกรมการจัดหางาน แล้วอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษต่อไปอีกเป็นเวลา ๑๒๐ วัน เพื่อดำเนินการให้ได้รับหนังสือเดินทางชั่วคราว หรือเอกสารรับรองบุคคลจากประเทศต้นทาง และได้รับอนุญาตให้เป็นผู้เดินทางเข้าประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมายพร้อมกับได้รับอนุญาตทำงาน

ในปีเดียวกัน พ.ศ. ๒๕๕๖ คณะรัฐมนตรีเห็นชอบแนวทางการจัดระบบแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา (กรณีหลังวันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๖) อาทิ ผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองที่นายจ้างได้ยื่นบัญชีรายชื่อไว้กับกรมการจัดหางานแล้ว แต่ยังไม่ได้รับการรับรองสถานะบุคคลจากประเทศต้นทาง ให้สามารถอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับไม่เกิน ๑ ปี และอนุญาตให้ทำงาน (ทั้งนี้ไม่เกิน ๑๑ ส.ค.๒๕๕๗) เพื่อให้ประเทศต้นทางเข้ามาดำเนินการพิสูจน์สัญชาติออกเอกสารเพื่อรับรองสถานะบุคคลให้แรงงานข้ามชาติเพื่อปรับเปลี่ยนสถานะเป็นแรงงานที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย และขอรับอนุญาตทำงาน(ตาม พ.ร.บ. การทำงาน

^{๖๗}ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จแรงงานข้ามชาติ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/f45ff7d848ca050d0029a94317d5a0f1.pdf. [๓๐ มีนาคม ๒๕๖๔].

^{๖๘}กฤตยา อาชวนิจกุล, กุลภา วจนสาระ, “การจ้างแรงงานข้ามชาติ ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.๒๕๕๑ กับการจัดทำบัญชีรายชื่ออาชีพ สำหรับคนต่างชาติ”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๒), หน้า ๒๐.

ของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑), เปิดจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองที่ลักลอบทำงานอยู่กับนายจ้างในกิจการประมงทะเลใน ๒๒ จังหวัดชายทะเล ได้แก่ กระบี่ จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ชุมพร ตราด ตรัง นครศรีธรรมราช นราธิวาส ประจวบคีรีขันธ์ ปัตตานี พังงา เพชรบุรี ภูเก็ต ระนอง ระยอง สมุทรปราการ สมุทรสาคร สมุทรสงคราม สุราษฎร์ธานี สงขลา สตูล ปัตตานี ๒ ครั้ง เพื่อจัดทำทะเบียนประวัติบัตรประจำตัวตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร (ท.ร.๓๘/๑)^{๖๙} และขอรับใบอนุญาตทำงาน โดยอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับ ตามระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตทำงาน และมีการออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการอนุญาตให้คนต่างด้าวบางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ (เฉพาะกิจการประมงทะเล) เพื่อดำเนินการในเรื่องดังกล่าวอีกครั้งในปี พ.ศ. ๒๕๕๗) เป็นต้น

ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เข้ามาบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ โดยแต่งตั้ง คณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ (กนร.)^{๗๐} ในช่วงแรกมีรองหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ และหัวหน้าฝ่ายความมั่นคงของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ เป็นประธานกรรมการ, เสนาธิการทหาร เป็นกรรมการและเลขานุการ ขับเคลื่อนนโยบายโดยคณะอนุกรรมการประสานงานการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ (อกนร.) ซึ่งมีเสนาธิการทหาร เป็นประธานอนุกรรมการ, เจ้ากรมยุทธการทหาร เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

ต่อมาในปีเดียวกัน สำนักนายกรัฐมนตรี มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ (กนร.) ใหม่ เพื่อให้การแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเอกภาพ โดยมีรองนายกรัฐมนตรี (รองหัวหน้า คสช.) เป็นประธานกรรมการ, ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ปลัดกระทรวงแรงงาน และ ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นรองประธาน, เสนาธิการทหาร เป็นเลขานุการ, เจ้ากรมยุทธการทหาร อธิบดีกรมการจัดหางาน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

นอกจากนี้ คณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ (กนร.) ได้มีคำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยมีรองนายกรัฐมนตรี เป็นประธานกรรมการ, รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นรองประธาน, ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นเลขานุการ และ กนร. มีคำสั่ง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการประสานงานการจัดการปัญหา

^{๖๙}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๐.

^{๗๐}ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จแรงงานข้ามชาติ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER3/DRAWER055/GENERAL/DATA0001/00001843.PDF>. [๓๐ มีนาคม ๒๕๖๔].

แรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน^{๗๑)} มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน อนุกรรมการ, ปลัดกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นรองประธานอนุกรรมการ

ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบแนวทางการจัดระบบแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ดังนี้ ๑) กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ผ่านการตรวจสุขภาพแล้ว ภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ อนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร และอนุญาตทำงานถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เมื่อครบกำหนดระยะเวลาอนุญาตแล้ว จะอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรและอนุญาตให้ทำงานต่อไปอีกไม่เกิน ๒ ปี^{๗๒)} และเมื่อครบกำหนดดังกล่าวแล้ว แรงงานกลุ่มนี้ต้องเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักร และสามารถกลับเข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย (MOU) ได้ในโอกาสต่อไป, ๒) กลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ถือใบอนุญาตทำงานที่ออกให้ ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ที่ยังไม่ได้เข้ารับการตรวจสุขภาพ ภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยแรงงานข้ามชาติดังกล่าวจะได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว เป็นเวลาไม่เกิน ๑ ปี และได้รับอนุญาตให้ทำงานได้เพื่อเข้าสู่กระบวนการตรวจสุขภาพให้แล้วเสร็จ เมื่อผ่านการตรวจสุขภาพแล้ว จะได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร และอนุญาตทำงานต่อไปอีก ๒ ปี ๓) กลุ่มที่ไม่มารายงานตัวเพื่อขอรับบัตรใหม่ และขออนุญาตทำงาน ภายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้ถูกดำเนินการตรวจสอบ ติดตาม จับกุม และผลักดันส่งกลับ ตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด และ ๔) กลุ่มผู้ติดตามให้ผู้ติดตามมารายงานตัวเพื่อขอรับบัตรใหม่พร้อมกับแรงงานข้ามชาติภายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘ ผู้ติดตามที่มารายงานตัวจะมีสิทธิอยู่ในราชอาณาจักรเช่นเดียวกับแรงงานต่างด้าวกลุ่มที่ ๑) หรือ ๒) แล้วแต่กรณี สำหรับผู้ติดตามที่ไม่มารายงานตัวจะต้องถูกดำเนินการผลักดันพร้อมแรงงานต่างด้าวที่ไม่มารายงานตัวกลุ่มที่ ๓)

ในปีเดียวกัน (พ.ศ. ๒๕๕๘) มีประกาศกระทรวงมหาดไทยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา เช่น ประกาศเรื่องการยกเว้นข้อห้ามมิให้คนข้ามชาติเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการเฉพาะสำหรับคนข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ (ฉบับที่ ๒), ประกาศเรื่อง การอนุญาตให้คนต่างด้าวบางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓ มีนาคม พ.ศ.

^{๗๑)} กฤตยา อาชวนิจกุล, กุลภา วจนสาระ, “การจ้างแรงงานข้ามชาติ ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ กับการจัดทำบัญชีรายชื่ออาชีพ สำหรับคนต่างด้าว”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๒), หน้า ๒๒.

^{๗๒)} ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จแรงงานข้ามชาติ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER3/DRAWER055/GENERAL/DATA0001/00001843.PDF>. [๓๐ มีนาคม ๒๕๖๔].

๒๕๕๘, ประกาศเรื่อง การอนุญาตให้คนต่างด้าวบางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ (เฉพาะกิจการประมงทะเล) ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นต้น

ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ คณะรัฐมนตรีเห็นชอบในหลักการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว (ปี พ.ศ. ๒๕๕๙) ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา อาทิเช่น การรายงานตัวเพื่อขออนุญาตทำงานของแรงงานข้ามชาติที่เคยทำงานอยู่ในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มที่ถือบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย (บัตรชมพู) และกลุ่มที่มีเอกสารที่ประเทศต้นทางออกให้ กำหนดให้สิ้นสุดการทำงานในวันเดียวคือวันที่ ๓๑ มีนาคม ทั้งนี้ ไม่รวมแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายซึ่งได้จดทะเบียนในช่วงเวลาที่ผ่านมาทั้ง ๒ ระยะ, การให้แรงงานข้ามชาติที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรในทุกประเภทกิจการทำงานได้ครั้งละไม่เกิน ๒ ปี และจะต่ออายุการทำงานอีกได้ครั้งละ ๒ ปี ไม่เกิน ๘ ปี โดยไม่ต้องเดินทางกลับประเทศต้นทาง ซึ่งการต่ออายุแต่ละครั้ง ให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่กรมการจัดหางานกำหนด นอกจากนี้ยังมีการออกกฎกระทรวงกำหนดรูปแบบใบอนุญาตทำงานโดยให้กระทรวงแรงงานปรับปรุงกฎกระทรวงเพื่อกำหนดรูปแบบใบอนุญาตทำงานให้มีลักษณะ และข้อความสอดคล้องตรงกับที่ระบุไว้ด้านหลังบัตรชมพู โดยให้มีผลย้อนหลังครอบคลุมในวันที่คณะรัฐมนตรีมีมติให้ความเห็นชอบการดำเนินการกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติ หลังวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ ซึ่งได้จัดทำทะเบียนประวัติ และขออนุญาตทำงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน-๒๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นต้น

นอกจากนี้ คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบในการจัดตั้ง ศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง เป็นศูนย์อบรมให้ความรู้ ตรวจสอบ คัดกรอง ประสานระหว่างนายจ้างกับแรงงาน ฯลฯ กับศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว เป็นศูนย์ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ จัดหาที่พักชั่วคราวแก่แรงงานข้ามชาติ ฯลฯ

๖). ช่วง พ.ศ. ๒๕๖๐-ปัจจุบัน

ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ รัฐบาลมีการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ (พ.ร.ก. แรงงานต่างด้าว)^{๗๓} ซึ่งเป็นการรวมกฎหมาย ๒ ฉบับก่อนเข้าด้วยกัน คือ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยการออกพระราชกำหนดฉบับดังกล่าว เพื่อให้การบริหารจัดการการทำงานของคนข้ามชาติเป็นไปอย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพ และครอบคลุมการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานข้ามชาติทั้งระบบ

^{๗๓}“ คำสั่งหัวหน้ารักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๓๓/๒๕๖๐ เรื่อง มาตรการชั่วคราวเพื่อแก้ไขข้อขัดข้องในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว”, *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่มที่ ๓๓๔ (๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐) : ๒๑-๒๒.

ภายใต้ พ.ร.ก. แรงแรงงานต่างด้าวฉบับดังกล่าว จะมีการตั้ง คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งมีอำนาจกำหนดนโยบายและกำกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ, ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธานกรรมการ, อธิบดีกรมการจัดหางาน เป็นกรรมการและเลขานุการ ผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ และจะมีการตั้งกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งมีคณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ทำหน้าที่กำกับดูแลและบริหารกองทุน

อย่างไรก็ตาม เนื้อหาใน พ.ร.ก. แรงแรงงานต่างด้าวฉบับดังกล่าว กลับมีบทลงโทษและอัตราค่าธรรมเนียมต่อทั้งผู้ประกอบการ และแรงงานข้ามชาติในอัตราที่สูงมากเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายฉบับเดิม (อัตราโทษปรับใหม่ ตั้งแต่ ๒๐,๐๐๐ ถึง ๘๐๐,๐๐๐ บาท) อีกทั้งการตัดสินใจประกาศใช้ พ.ร.ก. ฉบับดังกล่าว เป็นไปด้วยความฉุกฉลุกรุก ไม่มีการหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงขาดการสร้างความรับรู้ความเข้าใจที่เพียงพอแก่ภาคประชาชน และขาดการศึกษาผลกระทบที่จะเกิดขึ้นอย่างรอบด้าน จึงเกิดเสียงวิจารณ์ในเชิงลบจากหลายภาคส่วนที่ได้รับผลกระทบ ทั้งในส่วนของนายจ้างหรือผู้ประกอบการ ในส่วนของแรงงานเอง รวมถึงหน่วยงาน สถาบันทางวิชาการต่าง ๆ ดังนั้น ภายหลังจากการประกาศใช้ พ.ร.ก. แรงแรงงานต่างด้าว ^{๗๔}จึงทำให้รัฐบาลประกาศใช้มาตรา ๔๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ. ๒๕๕๗ เพื่อชะลอการบังคับใช้บทลงโทษใน ๔ มาตราของ พ.ร.ก. แรงแรงงานต่างด้าวออกไป ๑๘๐ วัน โดยจะมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๑ต่อไป ภายหลังจากในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๑ มีการปรับแก้เนื้อหาของ พ.ร.ก. แรงแรงงานต่างด้าวฉบับดังกล่าว ตามที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบตามร่างแก้ไขพระราชกำหนด (พ.ร.ก.) การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.๒๕๖๐

ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบในหลักการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ^{๗๕} อาทิเช่น การผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติทำงานในประเทศไทย (ตามมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒) โดยจำแนกการผ่อนผันเป็น ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มที่ผ่านการตรวจพิสูจน์สัญชาติแล้ว กับกลุ่มที่ยังไม่ได้ตรวจพิสูจน์สัญชาติ ซึ่งแรงงานข้ามชาติที่มารายงานตัว จะได้รับบัตรฉบับใหม่ (หมดอายุวันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑) และพิสูจน์สัญชาติให้แล้วเสร็จ หากไม่

^{๗๔}“พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑”, **ราชกิจจานุเบกษา**, เล่มที่ ๑๓๕, (๒๗ มีนาคม ๒๕๖๑) : ๓๐-๕๖.

^{๗๕}“พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.๒๕๖๐”, **ราชกิจจานุเบกษา**, เล่มที่ ๑๓๔ (๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๐) : ๓-๓๑.

มารายงานตัวจะได้รับการผ่อนผัน และพิสูจน์สัญชาติให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยให้ใช้เอกสารที่ได้รับการผ่อนผันอยู่เดิมในการพิสูจน์สัญชาติ โดยการดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการ เพื่อการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานข้ามชาติให้มีเอกภาพเป็นฐานเดียวกัน โดยจัดตั้งในทุกจังหวัดและกรุงเทพมหานคร ภายใต้ชื่อ คณะกรรมการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยจังหวัด มีผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย เป็นประธาน และมีจัดหางานจังหวัด เป็นกรรมการและเลขานุการ ภายใต้การกำกับดูแลของผู้ว่าราชการจังหวัด (ส่วนกรณีของกรุงเทพมหานครให้อธิบดีกรมการจัดหางานหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย เป็นประธาน และมีผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน เป็นกรรมการและเลขานุการ ภายใต้การกำกับดูแลของอธิบดีกรมการจัดหางาน) โดยคณะกรรมการดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ในการจัดตั้งและกำกับดูแลการดำเนินการของศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) และอำนวยความสะดวกให้กับศูนย์พิสูจน์สัญชาติของประเทศต้นทางพร้อมกับจัดทำฐานข้อมูลแรงงานข้ามชาติในจังหวัด การจัดทำทะเบียนประวัติและบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยทะเบียนราษฎรให้กับแรงงานข้ามชาติ ที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยเพื่อการทำงาน ด้านหลังบัตรมีข้อมูลการอนุญาตทำงาน และข้อมูลที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ตามที่ได้รับการประสานจากกระทรวงแรงงาน รวมถึงการกำหนดให้มีเลขประจำตัว ๑๓ หลักให้กับแรงงานข้ามชาติ โดยมีกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการ การวางระบบสารสนเทศเพื่อการจัดระบบฐานข้อมูลของแรงงานต่างด้าว โดยมีกระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการ และประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

โดยสรุป การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย เริ่มให้มีการจัดระบบแรงงานข้ามชาติ และเปิดให้มีการขึ้นทะเบียนครั้งแรกในปี พ.ศ. ๒๕๓๕ โดยอนุญาตให้แรงงานสัญชาติเมียนมาสามารถขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติเป็นลูกจ้างได้สัญชาติแรก หลังจากนั้น ได้ดำเนินการจัดการแรงงานต่างด้าวแบบระบบประกันตัว โดยให้มีการผ่อนผันการจ้างแรงงานสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาเป็นระยะ ประเทศไทยมีนโยบาย แนวทาง แผนงาน และมาตรการในการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอย่างเป็นระบบ โดยมีการปรับโครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์แวดล้อมเป็นระยะ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยในปัจจุบัน ถูกกำหนดกรอบแนวทางให้ยึดโยงกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) ร่วมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) และนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๔) เพื่อให้ส่วนราชการ รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปเป็นกรอบแนวทางกำหนดยุทธศาสตร์ หรือแผนงานโครงการ และงบประมาณในการดำเนินภารกิจที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกัน โดยมีสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองทำหน้าที่เป็นหนึ่งในหน่วยงานหลักของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ซึ่งมีการกิจตั้งแต่ด้าน ความมั่นคง (Security)

เพื่อสกัดกั้นคนต่างด้าวที่ไม่พึงประสงค์ไม่ให้เข้ามาในราชอาณาจักร และ อำนวยความสะดวก (Service) แก่คนไทยและคนต่างด้าว ผ่านกระบวนการกักขังคนเข้าเมือง เพื่อควบคุมคนต่างด้าว เริ่มตั้งแต่คนต่างด้าวเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร จนกระทั่งเดินทางออกนอกราชอาณาจักร

๒.๔ แนวคิดสิทธิมนุษยชน

แนวคิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน ในศตวรรษที่ ๑๗ แนวคิดเรื่องการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ซึ่งเดิมถือเป็นเรื่องภายในรัฐใดรัฐหนึ่งโดยเฉพาะ ได้เริ่มเปลี่ยนแปลงมาเป็นความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อหาหนทางคุ้มครองสิทธิมนุษยชนให้ดีขึ้น ภายหลังจากการก่อตั้งองค์การสหประชาชาติ เมื่อปี ค.ศ. ๑๙๔๕ ต่อมาในวันที่ ๑๐ ธันวาคม ค.ศ. ๑๙๔๘ สมัชชาสหประชาชาติได้มีมติรับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (The Universal Declaration of Human Right) และปฏิญญาฯ นี้ได้เป็นพื้นฐานหรือหลักการสำคัญในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติและนานาชาติ สิทธิมนุษยชน (Human Rights) หมายความถึงสิทธิความเป็นมนุษย์หรือสิทธิในความเป็นคน สิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิเชิงคุณธรรม (Moral right) บนหลักการความเชื่อมั่นในคุณค่าและความดีงาม ของมนุษย์เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตอยู่ของมนุษย์ซึ่งมีลักษณะสากลโดยที่สิทธิมนุษยชน อาจขัดแย้งหรือ สอดคล้องกับสิทธิตามกฎหมายของประเทศใดประเทศหนึ่งก็ได้แต่โดยหลักการที่ ถูกต้องแล้วกฎหมายใด ๆ ที่บัญญัติขึ้นไม่ควรขัดต่อปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนซึ่งเป็นกฎหมาย ระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน^{๓๖} ซึ่งในกฎบัตรขององค์การสหประชาชาติ เน้นการส่งเสริมและเคารพสิทธิมนุษยชน สิทธิทาง สังคมและอิสรภาพขั้นพื้นฐานสำหรับทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติในเรื่องเชื้อชาติ เพศ ศาสนา สีผิว ความเห็นทางการเมือง ชาติหรือสังคมอันเป็นที่มาเดิมกำเนิดหรือสถานะอื่นในเพื่อก่อให้เกิด สันติภาพ ความเท่าเทียมกัน และความก้าวหน้าในสังคมระหว่างประเทศ ไม่ว่าจะบุคคลนั้น ๆ จะอยู่ใน ประเทศที่ยอมรับสัตยาบันเรื่องนี้หรือไม่ก็ตาม หลังจากการก่อตั้งองค์การสหประชาชาติ คำว่าสิทธิมนุษยชน (Human Rights) ได้เป็นที่ รู้จักและได้ถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือทางกฎหมายอย่างแพร่หลายทั้งในระดับนานาชาติและระดับภูมิภาค

สิทธิมนุษยชนเป็นส่วนสำคัญของกฎหมายระหว่างประเทศ รากฐานคือการปกป้องและคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยพื้นฐานของการยอมรับหลักการในความเท่าเทียมกันและความยุติธรรม ดังนั้นมนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะเป็นแรงงานข้ามชาติหรือคนไทย จึงมีศักดิ์ศรีหรือคุณค่าของความเป็นมนุษย์เช่นเดียวกัน สิทธิแรงงาน คือสิทธิขั้นพื้นฐานที่แรงงานข้ามชาติจะต้องได้รับเมื่อทำงาน กล่าวคือทำงานที่ปลอดภัย มีชีวิตอยู่ในที่ที่ปลอดภัย สะอาด ไม่แออัด มีอาหารและน้ำดื่มสะอาดมี

^{๓๖}กมลทิพย์ แจ่มกระจ่าง, พัฒนาการของสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ศึกษาการพัฒนาประชาธิปไตย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๔๒.

คุณภาพ ได้รับ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การปฏิบัติที่เท่าเทียมกันทั้งหญิงชาย ไม่ถูกบังคับใช้แรงงาน ไม่ถูกทรมาน ไม่ ถูกทำร้าย ไม่ถูกหน่วงเหนี่ยวกักขัง แรงงานเด็กต้องได้รับการคุ้มครอง ได้รับข้อมูล ข่าวสารและการ เข้าถึงบริการด้านสุขภาพและได้รับการคุ้มครองทางสังคมโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์^{๗๗}

แรงงานข้ามชาติก็เช่นเดียวกับประชาชนไทยและมนุษย์ทั่วไปที่พึงได้รับสิทธิขั้นพื้นฐาน เป็น ความจำเป็นต่อของชีวิตนั่นคือ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม อาหารและยารักษาโรค รวมถึงความปลอดภัย ในชีวิตร่างกายและทรัพย์สิน ดังนั้นในทางปฏิบัติแล้วแรงงานข้ามชาติจึงมีสิทธิที่จะมีชีวิตอยู่ในที่ที่ปลอดภัยสะอาดไม่แออัด มีอาหารที่สะอาดมีคุณภาพ เมื่อเจ็บป่วยก็สามารถเข้าถึงบริการการรักษาได้ นอกจากนี้ยังต้องได้รับการคุ้มครองดูแลโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีและคุณค่าของความเป็นมนุษย์ที่ แรงงาน ข้ามชาติมีเช่นเดียวกับคนไทย และเป็นหน้าที่ที่รัฐไทยต้องให้การดูแลปฏิบัติให้เป็นไปตาม สิทธิที่ ประกันโดยกฎหมายทั้งในระดับประเทศและในระดับสากล

ในระดับสากลนั้นองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization) เป็นองค์กรเดียวภายใต้องค์การสหประชาชาติที่มีโครงสร้างไตรภาคีซึ่งประกอบไปด้วยนายจ้าง ลูกจ้างและตัวแทนรัฐบาลจากทุกประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หนึ่งในบทบาท สำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ให้ เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชน มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเป็นเสมือนเครื่องมือทางกฎหมายที่ กำหนดหลักการและสิทธิขั้นต่ำในการทำงาน ซึ่งการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศนั้นมี จุดมุ่งหมายเพื่อความมั่นคงทางสังคมของแรงงานและรวมถึงแรงงานย้ายถิ่นด้วย ดังนี้ ๑) ประเทศที่ จ้างแรงงานจะต้องให้ความร่วมมือกับประเทศที่ส่งแรงงาน เพื่อจัดระเบียบการย้ายถิ่นให้เป็นไปตาม ความต้องการของประเทศที่ว่าจ้าง และสร้างมาตรการระดับชาติขึ้นมาเพื่อควบคุมแรงงานย้ายถิ่น นอกระบบ (Clandestine) โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างประเทศเป็นสำคัญ ๒) การตัดสินใจในการ ย้ายถิ่น การอนุญาตหรือไม่อนุญาตในการทำงานจะต้องเป็นการตัดสินใจภายใต้กรอบของเหตุผล กล่าวคือจะต้องทราบสภาวะตลาดแรงงาน สภาพการทำงาน และการใช้ชีวิตในประเทศที่ไปทำงาน ๓) การคุ้มครองแรงงานย้ายถิ่นให้ปราศจากการเอารัดเอาเปรียบก่อนและต่อไปพิจารณาถึงความเท่า เทียมกันในการปฏิบัติให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีเป้าหมายที่จะต้องยกค่าจ้างที่จ่ายให้แรงงาน

^{๗๗} ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย, การสร้างความตระหนักในการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว, (กรุงเทพมหานคร : องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐานและศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย, ๒๕๕๑), หน้า ๑๐-๑๖.

ย้ายถิ่นให้เท่าเทียมกับคนงานประเทศนั้น ๆ^{๗๘} นอกจากนั้นบทบาทหน้าที่อันสำคัญของ ILO คือการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่าง ประเทศเพื่อให้ประเทศสมาชิกนำไปปฏิบัติหรือรับเป็นแนวทาง ในรูปของอนุสัญญา (Convention) มี ผลผูกพันกับประเทศที่ให้สัตยาบัน และข้อเสนอแนะ (Recommendation) ซึ่งเป็นข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการรวมตัวกันของ คนงาน การร่วมเจรจาต่อรองการจัดการใช้แรงงานบังคับ การได้รับโอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียม กัน รวมทั้งมาตรฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

สรุปได้ว่า จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักสิทธิมนุษยชน (Human Rights) เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สิทธิมนุษยชนนั้นความเป็นมนุษย์หรือสิทธิในความเป็นคน สิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิเชิงคุณธรรม (Moral right) บนหลักการความเชื่อมั่นในคุณค่าและความดีงาม ของมนุษย์เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตอยู่ของมนุษย์ซึ่งมีลักษณะสากล โดยที่สิทธิมนุษยชน อาจขัดแย้งหรือสอดคล้องกับสิทธิตามกฎหมายของประเทศใดประเทศหนึ่งก็ได้แต่โดยหลักการที่ ถูกต้องแล้ว กฎหมายใด ๆ ที่บัญญัติขึ้นไม่ควรขัดต่อปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนซึ่งเป็นกฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน ซึ่งในกฎบัตรขององค์การสหประชาชาติเน้น การส่งเสริมและเคารพสิทธิมนุษยชน สิทธิทาง สังคมและอิสรภาพขั้นพื้นฐานสำหรับทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติในเรื่องเชื้อชาติ เพศ ศาสนา สีผิว ความเห็นทางการเมือง ชาติหรือสังคมอันเป็นที่มาเดิม กำหนดหรือสถานะอื่นในเพื่อก่อให้เกิด สันติภาพ ความเท่าเทียมกัน และความก้าวหน้าในสังคมระหว่างประเทศ ไม่ว่าจะบุคคลนั้น ๆ จะอยู่ใน ประเทศที่ยอมรับสัตยาบันเรื่องนี้หรือไม่ก็ตาม

^{๗๘} ยงยุทธ แฉล้มวงษ์, นโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวระยะยาว:ความต้องการทางเศรษฐกิจและต้นทุนทางสังคม, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๖๓.

ตารางที่ ๒.๔ แสดงการสังเคราะห์สาระสำคัญของแนวคิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
กมลทิพย์ แจ่มกระจ่าง	สิทธิมนุษยชน (Human Rights) หมายความว่าสิทธิความเป็นมนุษย์หรือสิทธิในความเป็นคน สิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิเชิงคุณธรรม (Moral right) บนหลักการความเชื่อมั่นในคุณค่าและความดีงามของมนุษย์เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตอยู่ของมนุษย์ซึ่งมีลักษณะสากลโดยที่สิทธิมนุษยชน อาจขัดแย้งหรือ สอดคล้องกับสิทธิตามกฎหมายของประเทศใดประเทศหนึ่งก็ได้แต่โดยหลักการที่ต้องแล้วกฎหมายใด ๆ ที่บัญญัติขึ้นไม่ควรขัดต่อปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนซึ่งเป็นกฎหมายระหว่างประเทศเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน
ยงยุทธ แฉล้มวงษ์	มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศนั้นมี จุดมุ่งหมายเพื่อความมั่นคงทางสังคมของแรงงานและรวมถึงแรงงานย้ายถิ่นด้วย ดังนี้ ๑) ประเทศที่ จ้างแรงงานจะต้องให้ความร่วมมือกับประเทศที่ส่งแรงงาน เพื่อจัดระเบียบการย้ายถิ่นให้เป็นไปตาม ความต้องการของประเทศที่ จ้าง และสร้างมาตรการระดับชาติขึ้นมาเพื่อควบคุมแรงงานย้ายถิ่น นอกระบบ (Clandestine) โดยอาศัยความร่วมมือระหว่าง ประเทศเป็นสำคัญ ๒) การตัดสินใจในการ ย้ายถิ่น การอนุญาตหรือไม่อนุญาตในการทำงานจะต้องเป็นการตัดสินใจภายใต้กรอบของเหตุผล กล่าวคือจะต้องทราบสภาวะตลาดแรงงาน สภาพการทำงาน และการใช้ชีวิตในประเทศที่ไปทำงาน ๓) การคุ้มครองแรงงานย้ายถิ่นให้ปราศจากการเอารัดเอาเปรียบก่อนและต่อไปพิจารณาถึงความเท่า เทียมกันในการปฏิบัติให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีเป้าหมายที่จะต้องยกค่าจ้างที่จ่ายให้แรงงานย้ายถิ่นให้เท่าเทียม

๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคม

แนวคิดองค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคมนั้นมีรากฐานมาจากความต้องการที่จะลดความเปราะบางและการจัดการภาวะความเสี่ยงให้กับแรงงานที่มีรายได้น้อย หรือครอบครัวและชุมชนที่มี รายได้ต่ำเพื่อประโยชน์ในการเข้าถึงการบริโภคและการบริการขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ คำว่า “การคุ้มครองทางสังคม” (Social Protection) เป็นคำที่ค่อนข้างใหม่และได้ถูกนำมาใช้ในหลายๆ โอกาส การกำหนดนิยาม หรือความหมายของการคุ้มครองทางสังคม ได้มีการให้นิยามความหมายไว้ในหลาย มุมมองแตกต่างกันออกไป อาทิเช่น ธนาคารโลก (World Bank – WB) ได้ให้ความหมายของ “การคุ้มครองทางสังคม” เช่นเดียวกับกับ “สวัสดิการสังคม” (Social Welfare) ที่หมายถึงระบบการจัดบริการทางสังคมเพื่อ ป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคมรวมทั้งการส่งเสริมความมั่นคง เพื่อให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิต อยู่ในสังคมได้ในระดับมาตรฐาน โดยบริการดังกล่าวจะต้องตอบสนองความต้องการพื้นฐานของ ประชาชนให้ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมทั้งทางด้านการศึกษา, สุขภาพ, อนามัย, ที่อยู่อาศัย, การมีงานทำ, นันทนาการและบริการสังคม (Social Services) ^{๗๙}

องค์การภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกแห่งสหภาพแรงงานเสรีระหว่างประเทศ (ICFTU – APRO) การคุ้มครองทางสังคม หมายถึง เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อให้การคุ้มครองและหลักประกันทาง สังคมตามกฎหมาย ตลอดจนระบบประกันสังคม ต่อภาคที่ความจำเป็นมากที่สุด ในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้ใช้แรงงานและผู้ยากจน โดยถือเป็นสิทธิมนุษยชนและสิทธิทางสังคม ซึ่งมีใช้เป็น เพียงวัตถุประสงค์ทางมนุษยธรรมและสังคมตามนโยบายของรัฐเพื่อเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามี ส่วนร่วมเท่านั้น หากยังเป็นระบบแห่งสัญญาและข้อตกลงระหว่างประเทศ สัญญาข้อตกลงร่วมทาง สังคม และการกระจายรายได้อีกด้วย^{๘๐}

นอกจากนั้นธนาคารพัฒนาเอเชีย (ADB) ได้กล่าวถึงการคุ้มครองทางสังคมคือ "ชุดของนโยบายและโปรแกรมที่ออกแบบมาเพื่อลดความยากจนและความเสี่ยง ด้วยการส่งเสริมตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ การลดความเสี่ยงและการเสริมสร้างความสามารถในการป้องกันตัวเองจากความไม่แน่นอน และการหยุดชะงักหรือสูญเสียรายได้" ซึ่งเป็นแนวคิดการดำเนินภายใต้ระบบคุ้มครองทางสังคม (Social Protection Initiatives: SPI) โดย SPI ครอบคลุมมาตรการการคุ้มครองทางสังคมทั้งระบบ ประกอบไปด้วย ๑) การประกันสังคม (Social Insurance) ช่วยลด

^{๗๙}Rachel Sabates-Wheeler, and Myrtha waite, *Migration and Social Protection: A Concept Paper*, (Sussex: Institute of Development Studies, 2003).

^{๘๐}องค์การประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก, *การคุ้มครองทางสังคมในเอเชียและแปซิฟิกเพื่อพรุ่งนี้ที่ดีกว่าวันนี้*, (กรุงมะนิลา ฟิลิปปินส์ : องค์การประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกแห่งสหภาพแรงงานเสรีระหว่างประเทศ, ๒๕๔๑), หน้า ๗๕-๘๐.

ผลกระทบจากปัญหา สำหรับกลุ่มประชากรที่มีความเสี่ยงต่อความเสี่ยงที่พบบ่อย เช่นการประกันสุขภาพการเจ็บป่วย, การว่างงาน ,การบาดเจ็บจากการทำงาน, เงินชดเชย, การคลอดบุตร, วัยชรา, บำนาญและผลประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ๒)การช่วยเหลือทางสังคม (Social Assistance) ไปยังกลุ่มต่าง ๆ เช่น คนยากจน การให้สวัสดิการสำหรับเด็ก ผู้สูงอายุ คนพิการ ให้ความช่วยเหลือด้านสุขภาพ การบรรเทาภัยพิบัติ และ ๓)การมีส่วนร่วมของตลาดแรงงาน (Labor Market Intervention) ให้ความช่วยเหลือสำหรับความปลอดภัยในการจ้างงาน เช่น การพัฒนาทักษะ และการฝึกอบรม หรือโครงการพิเศษต่าง ๆ รวมถึงแผนงานการตลาดแรงงานอื่น เช่น รายได้สำหรับการว่างงานภายใต้การประกันสังคม ^{๘๑}

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization – ILO) ได้ให้ความหมาย “การคุ้มครองทางสังคม” ว่าเป็นเครื่องมือเพื่อให้ความคุ้มครอง และหลัก ประกันทางสังคมตามกฎหมาย ตลอดจนระบบประกันสังคมที่มีต่อกลุ่มที่อ่อนแอมากที่สุดในการสังคม โดยเฉพาะกลุ่มผู้ใช้แรงงานและผู้ยากจน และยังได้ระบุไว้ด้วยว่า “การคุ้มครองทางสังคม” (Social Protection) อาจใช้แทนที่กับคำว่า “โครงข่ายความคุ้มครองทางสังคม” (Social Safety Nets) ก็ได้เนื่องจากวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของคำทั้งสองคำนี้ มีความใกล้เคียงกันมากทั้งในเรื่องของกลุ่มเป้าหมายมาตรการและความคุ้มครอง โดยให้ความสำคัญไปที่กลุ่มที่จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือมากที่สุดก่อน โดยถือเป็นสิทธิมนุษยชนและสิทธิทางสังคม ซึ่งมีใช่เป็นเพียงวัตถุประสงค์ทางมนุษยธรรมและนโยบายทางสังคมของรัฐซึ่งเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมเท่านั้น หากแต่ยังเป็นระบบแห่งสัญญาและข้อตกลงระหว่างประเทศ ในเรื่องของการพัฒนาสังคม และการกระจายรายได้^{๘๒}

ทั้งนี้ขอบเขตของการดำเนินงาน “การคุ้มครองทางสังคม” นี้จะครอบคลุมการประกันสังคม และการช่วยเหลือทางสังคม รวมทั้งในเรื่องของการวางแผนเพื่อการป้องกันปัญหา (Prevention) การลดหรือบรรเทาภาวะความรุนแรงของปัญหา (Mitigation) และการเตรียมการเพื่อรับมือกับปัญหา ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ทันที่ ประเด็นพิจารณาที่สำคัญและเป็นที่เห็นพ้องต้องกันทั้งในระดับ ภูมิภาคและในระดับสากล ก็คือ “การคุ้มครองทางสังคม” นั้นจะต้องเป็นกระบวนการที่มี

^{๘๑}Asian Development Bank, **The Social Protection Index: Assessing Results for Asia and the Pacific**, (Philippines: Asian Development Bank, 2013), pp. 7-12.

^{๘๒}Rachel Sabates-Wheeler, and Myrtha waite, **Migration and Social Protection: A Concept Paper**, (Sussex: Institute of Development Studies, 2003), pp. 25-34.

การ ดำเนินการอย่างยั่งยืนและต่อเนื่องเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่กลุ่มประชาชนที่ยากไร้ขัดสนด้วยโอกาส (Vulnerable) ทั้งในภาวะปกติและภาวะวิกฤต (Crisis Situation) รวมถึงกลุ่มแรงงานอพยพ ^{๘๓}

จากงานศึกษาเรื่อง “Migration and Social Protection” ได้กำหนดการคุ้มครองทางสังคม จำแนกตามส่วนประกอบของการคุ้มครองทางสังคม ดังนี้

มาตรการส่งเสริม (Promotive measures) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่จะปรับปรุงรายได้จริงและประสิทธิภาพ ซึ่งอาจรวมถึงเศรษฐกิจมหภาค มาตรการของภาคส่วนและสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการลดปัญหาความยากจน อาทิ การปรับปรุงการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลดโรคติดต่อ และอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงที่ดิน หรือสุขอนามัย

มาตรการป้องกัน (Preventative measures) มุ่งที่จะหลีกเลี่ยงการกีดกันในรูปแบบที่เฉพาะเจาะจง สิ่งเหล่านี้โดยทั่วไปแล้วหมายถึงการให้การประกันสังคมทั้งของรัฐและไม่ใช่รัฐ - มาตรการปกป้อง (Protective measures) มาตรการนี้เฉพาะเจาะจงมากขึ้น โดยให้ หลักประกันบรรเทาการกีดกัน ซึ่งมีการกำหนดเป้าหมายที่แคบ มีวัตถุประสงค์เพื่อบรรเทาปัญหา ความยากจน และทำในส่วนที่แนวทางการส่งเสริมและการป้องกันทำแล้วเกิดการล้มเหลว

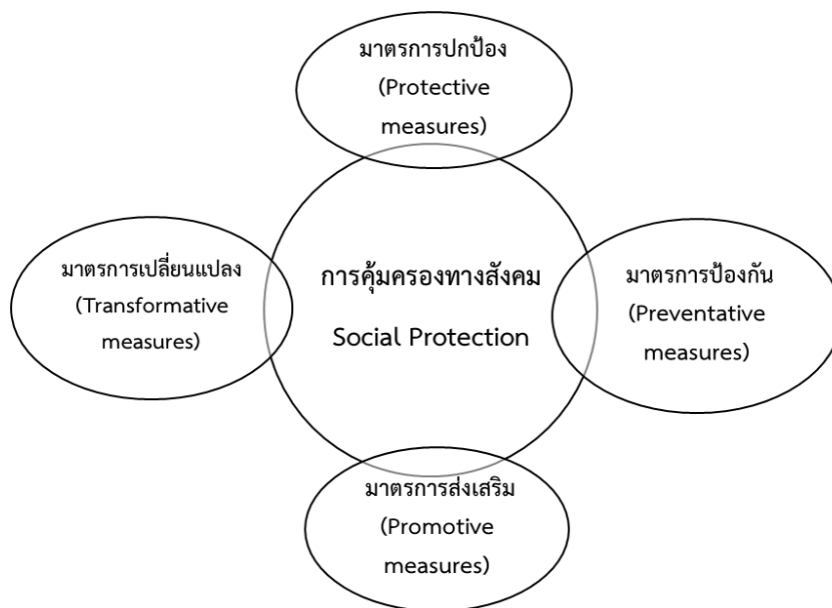
มาตรการปกป้อง (Protective measures) มุ่งเน้นให้การปกป้องคุ้มครองจากความรุนแรง การถูกทำร้าย การละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน

มาตรการเปลี่ยนแปลง (Transformative measures) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการเปลี่ยนแปลงอำนาจการต่อรองของบุคคลต่าง ๆ และกลุ่มในสังคมเกี่ยวกับความเท่าเทียมกันในสังคม และคนที่ได้รับการป้องกันความเสี่ยงทางสังคม เช่นการเลือกปฏิบัติหรือการละเมิด มาตรการนี้มุ่งขยายการคุ้มครองทางสังคมที่จะเสริมสร้างศักยภาพและสิทธิมนุษยชนในสังคมมากกว่าการกำหนดเป้าหมายของรายได้และการถ่ายโอนการบริโภคหรือกลไกการประกัน

จาก ๔ องค์ประกอบของการคุ้มครองทางสังคม ส่งเสริม ป้องกัน ปกป้อง เปลี่ยนแปลง ทำให้ได้นิยามของการคุ้มครองทางสังคม คือ การคุ้มครองทางสังคมอธิบายความคิดริเริ่มของรัฐและเอกชนที่ให้การถ่ายโอนรายได้หรือการบริโภคให้กับคนยากจนป้องกันความเสี่ยงการทำมาหากิน และเสริมสร้างสถานะทางสังคมและสิทธิของคนชายขอบทั้งหมดนี้มีวัตถุประสงค์โดยรวมที่จะลดความเสี่ยงทางเศรษฐกิจและช่องโหว่ทางสังคมของกลุ่มที่ยากจนและด้อยโอกาส^{๘๔}

^{๘๓}Kabeer, exceed in Rachel Sabates-Wheeler, and Myrtha waite, **Migration and Social Protection: A Concept Paper**, (Sussex: Institute of Development Studies, 2003), pp. 34-35.

^{๘๔}Devereux, Ntale and Sabates- Wheeler, exceed in Rachel Sabates-Wheeler, and Myrtha waite, **Migration and Social Protection: A Concept Paper**, (Sussex: Institute of Development Studies, 2003), p. 35.



ภาพที่ ๒.๕ องค์ประกอบของการคุ้มครองทางสังคม

โดยสรุป “การคุ้มครองทางสังคม” (Social Protection) เป็นการดำเนินงานเพื่อให้ความคุ้มครอง หรือให้หลักประกันทางสังคมแก่ประชาชนในด้านต่าง ๆ อาทิ กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ระบบประกันสังคม และบริการทางสังคมต่าง ๆ โดยให้ความสำคัญแก่กลุ่มประชาชนที่ยากจนและด้อยโอกาส เพื่อให้ได้รับสิทธิทางสังคมในฐานะที่เป็นมนุษย์ อันเป็นความร่วมมือในการดำเนินงานระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนทั้งนี้การดำเนินการคุ้มครองทางสังคมจะต้องเป็นกระบวนการที่ดำเนินการอย่างยั่งยืนต่อเนื่องไม่ว่าในภาวะปกติหรือในภาวะวิกฤตทางสังคม

ตารางที่ ๒.๕ แสดงการสังเคราะห์สาระสำคัญของแนวคิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
องค์การประจําภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก	สิทธิมนุษยชนและสิทธิทางสังคม ซึ่งมีใช่เป็น เพียง วัตถุประสงค์ทางมนุษยธรรมและสังคมตามนโยบาย ของรัฐเพื่อเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามี ส่วนร่วม เท่านั้น หากยังเป็นระบบแห่งสัญญาและข้อตกลง ระหว่างประเทศ สัญญาข้อตกลงร่วมทาง สังคม และ การกระจายรายได้อีกด้วย

ตารางที่ ๒.๕ แสดงการสังเคราะห์สาระสำคัญของแนวคิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Asian Development Bank	ระบบคุ้มครองทางสังคม (Social Protection Initiatives: SPI) โดย SPI ครอบคลุมมาตรการการคุ้มครองทางสังคมทั้งระบบประกอบไปด้วย ๑)การประกันสังคม (Social Insurance) ช่วยลดผลกระทบจากปัญหา สำหรับกลุ่มประชากรที่มีความเสี่ยงต่อความเสี่ยงที่พบบ่อย เช่นการประกัน สุขภาพการเจ็บป่วย, การว่างงาน ,การบาดเจ็บจากการทำงาน, เงินชดเชย, การคลอดบุตร, ว่างชรา, บำนาญและผลประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ๒)การช่วยเหลือทางสังคม (Social Assistance) ไปยังกลุ่มต่าง ๆ เช่น คนยากจน การให้สวัสดิการสำหรับเด็ก ผู้สูงอายุ คนพิการ ให้ความช่วยเหลือ ด้านสุขภาพ การบรรเทาภัยพิบัติ และ ๓)การมีส่วนร่วมของตลาดแรงงาน (Labor Market Intervention) ให้ความช่วยเหลือสำหรับความปลอดภัยในการจ้างงาน
Kabeer	“การคุ้มครองทางสังคม” นั้นจะต้องเป็นกระบวนการที่มีการดำเนินการอย่างยั่งยืนและต่อเนื่องเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่กลุ่มประชาชนที่ยากไร้ขัดสนด้วยโอกาส (Vulnerable) ทั้งในภาวะปกติและภาวะวิกฤต (Crisis Situation) รวมถึงกลุ่มแรงงานอพยพ
Devereux, Ntaleand Sabates Wheeler	องค์ประกอบของการคุ้มครองทางสังคม ส่งเสริม ป้องกัน ปกป้อง เปลี่ยนแปลง ทำให้ได้นิยามของการคุ้มครองทางสังคมคือ “การคุ้มครองทางสังคมอธิบายความคิดริเริ่มของรัฐและเอกชนที่ให้การถ่ายโอนรายได้หรือการบริโภคให้กับคนยากจน ป้องกันความเสี่ยงการทำมาหากิน และเสริมสร้างสถานะทางสังคมและสิทธิของคนชายขอบทั้งหมดนี้มีวัตถุประสงค์โดยรวมที่จะลดความเสี่ยงทางเศรษฐกิจและช่องโหว่ทางสังคมของกลุ่มที่ยากจนและด้อยโอกาส

๒.๖ หลักสาราณียธรรม ๖

สาราณียธรรม ๖ คือ หมายถึง หลักธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ถือว่าเป็นธรรมที่เป็นพลังในการสร้างความสามัคคี เป็นหลักธรรมที่ว่าด้วยแนวทางปฏิบัติของผู้ที่อยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ตั้งแต่ขนาดเล็ก เช่น ครอบครัวไปจนถึงระดับประเทศ หรือแม้กระทั่งในระดับโลกมี ถือว่าเป็นธรรมที่เป็นพลัง ในการสร้างความสามัคคีและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อของแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน อันประกอบไปด้วย อยู่ทั้งหมด ๖ ประการ^{๘๕} คือ ๑) เมตตาทายกรรม (การกระทำดีต่อกัน) ๒) เมตตาวจิกรรม (การสื่อสารที่ดีต่อกัน) ๓) เมตตาโมกรรม (การปรารถนาที่ดีต่อกัน) ๔) สาธารณโภคี (การแบ่งปันกัน) ๕) สีสสามัญญตา (การรักษาระเบียบวินัย) ๖) ทัฏฐีสามัญญตา (เชื่อมั่นในหลักการร่วมกัน)

ซึ่งหากขยายในความหมายของทั้งหกประการของสาราณียธรรมนั้น จะพบว่า เมตตาทายกรรม หมายถึง ทำต่อกันด้วยเมตตา คือ แสดงไมตรีและความหวังดีต่อ เพื่อนร่วมงาน ร่วมกิจการ ร่วมชุมชน ด้วยการช่วยเหลือกิจธุระต่าง ๆ โดยเต็มใจ แสดงอาการกิริยา สุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง เมตตาวจิกรรม หมายถึง พูดต่อกันด้วยเมตตา คือ ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอนหรือแนะนำตักเตือนกันด้วยความหวังดีกล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง เมตตาโมกรรม หมายถึง คิดต่อกันด้วยเมตตา คือ ตั้งจิตปรารถนาดีคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดีไม่มีอคติต่อกัน มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน สาธารณโภคี หมายถึง รู้จักแบ่งปันผลประโยชน์ด้วยความยุติธรรม คือ แบ่งปันลาภผลที่ได้มาโดยชอบธรรม แม้เป็นของเล็กน้อยก็แจกจ่ายให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกัน ไม่เห็นแก่ ประโยชน์ส่วนตน สีสสามัญญตา หมายถึง ประพฤติให้ดีเหมือนเขา คือ มีความประพฤติสุจริตดีงาม รักษาระเบียบวินัยของส่วนรวม ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจหรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ เคารพสิทธิ เสรีภาพไม่ถืออภิสิทธิ์ และ ทัฏฐีสามัญญตา หมายถึง ปรับความเห็นเข้ากันได้คือ เคารพรับฟังความคิดเห็นกัน มีความเห็นชอบร่วมกัน ยึดถืออุดมคติ หลักแห่งความดีงามหรือจุดหมายสูงสุดอันเดียวกัน คือ รู้จัก แสวงหาจุดร่วม สงวนจุดต่าง

โดยนัยแห่งสาราณียธรรม ๖ ประการข้างต้น จะเห็นได้ว่า พระพุทธเจ้าทรงเน้นให้ผู้ที่อยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ หรือทำงานร่วมกัน จะต้องต้องมีเมตตา คือ ความหวังดีต่อกัน ไม่ริษยากัน ไม่ชิงดี ชิงเด่นต่อกันและกัน ไม่ว่าจะด้วยการกระทำหรือจะด้วยการพูด หรือแม้กระทั่งการคิดใน ๓ ประการแรก ส่วน ๓ ประการหลัง เป็นการวางเงื่อนไขหรือกติกาในการอยู่ร่วมกัน โดยกำหนดให้ผู้ที่อยู่ร่วมกัน

^{๘๕}พระไตรปิฎกภาษาไทย, ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่ม ๘, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๓๖๘.

ต้องรู้จักการแบ่งปัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และจะต้องมีความประพฤติอันดีงามเสมอภาคกัน และที่สำคัญที่สุดคือ จะต้องมีความคิดเห็นถูกต้อง และเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับผู้อื่น

หลักสาราณียธรรม ๖ นั้นเป็นหลักธรรมที่ว่าด้วยแนวทางปฏิบัติของผู้ที่อยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ตั้งแต่ขนาดเล็ก เช่น ครอบครัวไปจนถึงระดับประเทศ หรือแม้กระทั่งในระดับโลก สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน และสามารถนำมาใช้ประกอบการบริการจัดการในเรื่องต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วย อาทิเช่น การบริหารจัดการการทำงานขององค์กร การบริหารจัดการของภาครัฐและเอกชน การใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรการใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานที่สำคัญที่สุดคือ ควรมีความสามัคคีปรองดองกัน หากมีความคิดเห็นขัดแย้งกัน ก็ควรใช้เหตุผล ไม่ใช่อารมณ์และยึดมั่นในความคิดของตนเองมากเกินไป ^{๘๖} และยังพบว่า การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม ๖ นั้นสามารถนำมาใช้จัดการปัญหาความขัดแย้ง และทำให้เกิดความรักความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในองค์กร หรือในสังคมได้ ^{๘๗} หลักสาราณียธรรม ๖ ช่วยให้คนใน องค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดกติกาในองค์กรร่วมกัน ความมีจิตคิดเมตตาต่อกันนำมาซึ่ง การแสดงออกด้วยความเคารพ ให้เกียรติและเห็นอกเห็นใจกัน พร้อมทั้งจะแบ่งปันผลประโยชน์ด้วยความ เป็นธรรมซึ่งจะนำไปสู่องค์กร สังคม อันอุดมด้วยสันติสุข

หลักสาราณียธรรม ๖ เป็นพุทธวิธีที่สามารถนำมาใช้ในการอยู่ร่วมกันให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความเห็นอก เห็นใจซึ่งกันและกัน การนำหลักสาราณียธรรมมาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างความปรองดอง^{๘๘}ในการทำงาน และลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ทำให้องค์กรเกิดสันติสุขจะให้อภัยกัน

แม้กระทั่งกลุ่มที่เป็นปัญหาของสังคม อย่างกลุ่มแรงงานข้ามชาติ แรงงานต่างด้าว กลุ่มชาติพันธุ์ เมื่อนำหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ ไปปรับใช้ในการดำรงชีวิต ก็พบว่ากลุ่มคนที่เป็นปัญหาเหล่านี้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ลดปัญหา และสามารถอยู่ร่วมกับสังคมอย่างสันติสุขขึ้น ซึ่งหลักธรรมสาราณีย

^{๘๖}ธรรมานุญ มุณีเกิด และคณะ, “การใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วน ตำบลเสาชาง อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช”, วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓) : ๑๘-๓๔.

^{๘๗}สมเกียรติ สาลีพันธ์, บรรจบ บรรณรุจิ และชันทอง วัฒนประดิษฐ์, “แนวทางการประยุกต์หลักสาราณียธรรมเพื่อการจัดการความขัดแย้งระหว่างการทำไร่แห่งประเทศไทยกับพม่า”, วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์, ปีที่ ๕ ฉบับพิเศษ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๙) : ๔๔๓-๔๕๖.

^{๘๘}ณัฐา แยมสรवल, “การประยุกต์หลักสาราณียธรรมเพื่อเสริมสร้างความปรองดองในการปฏิบัติวิชาชีพพยาบาล โรงพยาบาลบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ (มกราคม – เมษายน ๒๕๕๙) : ๕๑-๕๘.

ธรรม ๖ นี้เองที่สอนให้คนในสังคมสร้างความรักความผูกพันความมีเมตตากรุณา ความเอื้ออาทรต่อกัน ซึ่งคุณธรรมดังกล่าวถือเป็นหลักการพื้นฐานของการสร้างสันติวัฒนธรรม^{๘๙}

โดยสรุป สาราณียธรรม ๖ เป็นหลักธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ถือว่าเป็นธรรมที่เป็นพลังในการสร้างความสามัคคี โดยหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ นั้นสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน และกับทุกกลุ่มในสังคม ไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่ ทำให้คนในสังคมสร้างความรักความผูกพันความมีเมตตากรุณา ความเอื้ออาทรต่อกัน และนำไปสู่สังคมที่อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข



ภาพที่ ๒.๖ องค์ประกอบของสังคมสันติสุขผ่านหลักธรรมสาราณียธรรม ๖

ตารางที่ ๒.๖ แสดงการสังเคราะห์สาระสำคัญของหลักธรรมสาราณียธรรม ๖

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,	สาราณียธรรม ๖ คือ หมายถึง หลักธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ถือว่าเป็นธรรมที่เป็นพลังในการสร้างความสามัคคี เป็นหลักธรรมที่ว่าด้วยแนวทางปฏิบัติของผู้ที่อยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ตั้งแต่ขนาดเล็ก เช่น ครอบครัวไปจนถึงระดับประเทศ หรือแม้กระทั่งในระดับโลกมี อยู่ทั้งหมด ๖ ประการ อันประกอบไปด้วยเมตตาทักษะกรรม เมตตาวชิกรรม เมตตามโนกรรม สาธารณโภคิตา ศีลสามัญญตา และ ทิวฐีสัมมัญญตา

^{๘๙}บารมี หงส์วณิชย์กุล, “สันติวัฒนธรรมเชิงพุทธของกลุ่มชาติพันธุ์ไทใหญ่ (รัฐฉาน) ในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข”, วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๒ (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๖๐) : ๒๔๘-๒๖๒.

ตารางที่ ๒.๖ แสดงการสังเคราะห์สาระสำคัญของหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ธรรมบุญ มุณีเกิด และคณะ,	หลักสาราณียธรรม ๖ นั้นเป็นหลักธรรมที่ว่าด้วยแนวทางปฏิบัติของผู้ที่อยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน และสามารถนำมาใช้ประกอบการบริการจัดการในเรื่องต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วย อาทิเช่น การบริหารจัดการการทำงานขององค์กร การบริหารจัดการของภาครัฐและเอกชน
สมเกียรติ สำลีพันธ์, และคณะ	การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม ๖ นั้นสามารถนำมาใช้จัดการปัญหาความขัดแย้ง และทำให้เกิดความรักความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในองค์กร หรือในสังคมได้
ณฐา แยมสรवल	หลักสาราณียธรรม ๖ เป็นพุทธวิธีที่สามารถนำมาใช้ในการอยู่ร่วมกันให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความเห็นอก เห็นใจซึ่งกันและกัน การนำหลักสาราณียธรรมมาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างความปรองดอง ในการทำงาน และลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ทำให้องค์กรเกิดสันติสุขจะให้อภัยกัน
บารมี หงส์วนิชย์กุล	กลุ่มที่เป็นปัญหาของสังคม อย่างกลุ่มแรงงานข้ามชาติ แรงงานต่างด้าว กลุ่มชาติพันธุ์ เมื่อนำหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ ไปปรับใช้ในการดำรงชีวิต ก็พบว่ากลุ่มคนที่เป็นปัญหาเหล่านี้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ลดปัญหา และสามารถอยู่ร่วมกับสังคมอย่างสันติสุขขึ้น ซึ่งหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ นี้เองที่สอนให้คนในสังคมสร้างความรักความผูกพันความมีเมตตา กรุณา ความเอื้ออาทรต่อกัน ซึ่งคุณธรรมดังกล่าวถือเป็นหลักการพื้นฐานของการสร้างสันติวัฒนธรรม

๒.๗ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

๑.๑ ลักษณะทางกายภาพ

กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ ประกอบด้วย ๔ จังหวัด คือ เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง และ แม่ฮ่องสอน มีพื้นที่ประมาณ ๔๙,๘๒๘,๑๖๓ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๓๑,๑๔๒,๖๐๒ ไร่ โดย จังหวัดภายในกลุ่มมีพื้นที่มากที่สุด ได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ รองลงมา ได้แก่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดลำปาง และจังหวัดลำพูน ตามลำดับ^{๙๐}

๑.๑.๑. อาณาเขต

กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัด ประเทศต่าง ๆ ได้แก่ทิศเหนือ ติดกับ จังหวัดเชียงราย จังหวัดพะเยา และสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ ทิศใต้ ติดกับ จังหวัดตาก ทิศตะวันตก ติดกับ สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ ทิศตะวันออก ติดกับ จังหวัด เชียงราย จังหวัดแพร่ และจังหวัดสุโขทัย

๑.๑.๒ ลักษณะภูมิอากาศ

ภาคเหนือมีลักษณะภูมิอากาศจัดอยู่ในเขตโซนร้อน แบบฝนเมืองร้อนเฉพาะฤดูกาล อุณหภูมิโดยเฉลี่ยของภาคเหนือประมาณ ๒๕ องศาเซลเซียส โดยมีอุณหภูมิสูงสุดในเดือนเมษายน ประมาณ ๔๒ องศาเซลเซียส และอุณหภูมิต่ำสุดในเดือนมกราคมประมาณ ๑๕ องศาเซลเซียส ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ย ๑,๒๓๐ มิลลิเมตร/ปี โดยมีวันที่ฝนตกปีละประมาณ ๑๑๐ วัน เขตที่มีฝนตกน้อย มีปริมาณน้ำฝนเฉลี่ย ๘๐๐-๑,๐๐๐ มิลลิเมตร/ปี ส่วนเขตที่ฝนตกชุกจะมีปริมาณฝนสูงสุดถึง ๒,๐๐๐ มิลลิเมตร/ปี ภาคเหนือได้รับอิทธิพลจากลมมรสุม ๒ ชนิด คือ ๑.ลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ ในช่วงกลางเดือนตุลาคม ไปจนถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ และบางปีอาจเลยไปถึงกลางเดือนมีนาคม จะพัดเอาความหนาวเย็นจากประเทศจีนเข้าสู่ประเทศไทย จัดเป็นช่วงฤดูหนาวมีอากาศแห้งแล้ง ๒. ลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ในช่วงกลางเดือนพฤษภาคมจนถึงปลายเดือนกันยายน พัดพาเอาความชื้นจากบริเวณเส้นศูนย์สูตรจัดเป็นช่วงฤดูฝน

๑.๑.๓ ทรัพยากรธรรมชาติ

ทรัพยากรน้ำน้ำบนผิวดิน ภาคเหนือเป็นภาคที่เต็มไปด้วยภูเขาและที่สูง จึงเป็นบริเวณที่มี ปริมาณฝนสูง มีน้ำอุดมสมบูรณ์ แหล่งต้นน้ำลำธารของภาคเหนือเป็นแหล่งน้ำ ที่ไหลลงสู่ลุ่มน้ำตอนล่าง ในบริเวณตอนล่างในบริเวณที่ราบภาคกลางซึ่งน่าจะมีน้ำใช้ตลอดปี แต่เนื่องจากจากการหักล้าง ทำลายป่าไม้ที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็วในระยะหลัง ๆ นี้ ทำให้แหล่งน้ำที่เคยมีป่าไม้ดูดซับน้ำไว้ หรือ แหล่งน้ำตกตามที่สูงต่าง ๆ มีปริมาณน้ำน้อยลงไปมาก จนอ่างเก็บน้ำของเขื่อนที่สร้างขึ้นในภาคเหนือ

^{๙๐} ข้อมูลกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.lamphun.go.th/uploads/19/2019-06/54a21626bea8a0789c4052fd38d4c121.pdf> [๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓].

กักเก็บน้ำไว้ได้น้อย บางปีมีปริมาณน้ำที่กักเก็บต่ำกว่าระดับน้ำที่ควรกักไว้สำหรับใช้ประโยชน์ จึงก่อให้เกิดปัญหาอย่างมาก ภาคเหนือมีน้ำใต้ดินค่อนข้างสมบูรณ์ โดยเฉพาะแอ่งเชียงใหม่ มีน้ำใต้ดินในรูปของน้ำบ่อและน้ำบาดาลอยู่มาก สามารถนำน้ำออกมาใช้ได้ตลอดทั้งปี จังหวัดที่มีป่าไม้มากที่สุดของภาคเหนือคือ จ.เชียงใหม่ ๑๔,๐๖๐ ตร.กม รองลงมาคือ จ.แม่ฮ่องสอน ๘,๗๖๓ ตร.กม จังหวัดที่มีป่าไม้หนาแน่นที่สุดคือ จ.เชียงใหม่ (ร้อยละ ๗๐ ของพื้นที่จังหวัด) จังหวัดที่มีป่าไม้เบาบางที่สุดคือ จ.เชียงราย (ร้อยละ ๓๒.๗ ของพื้นที่จังหวัด)

๑.๒ ข้อมูลการปกครอง/ประชากร

๑.๒.๑ เขตการปกครอง

กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ ประกอบด้วย ๔ จังหวัด คือ เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง และลำพูน โดยมีอำเภอทั้งหมดรวม ๕๓ อำเภอ ๔,๐๐๐ ตำบล ๓,๙๘๗ หมู่บ้าน โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด ๔ แห่ง เทศบาลนคร ๓ แห่ง เทศบาลเมือง ๘ แห่ง เทศบาลตำบล ๑๗๙ แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล ๒๓๑ แห่ง^{๑๑}

ตารางที่ ๒.๗.๑ แสดงข้อมูลการปกครองในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑

จังหวัด	อำเภอ	ตำบล	หมู่บ้าน	อบจ.	เทศบาลนคร	เทศบาลเมือง	เทศบาลตำบล	อบต.
เชียงใหม่	๒๕	๒๐๔	๒,๐๖๖	๑	๑	๔	๑๐๐	๑๐๕
แม่ฮ่องสอน	๗	๔๕	๔๑๕	๑	-	๑	๖	๔๒
ลำปาง	๑๓	๑๐๐	๙๓๑	๑	๑	๒	๓๙	๖๒
ลำพูน	๘	๕๑	๕๗๕	๑	๑	๑	๓๔	๒๒
รวม	๕๓	๔๐๐	๓,๙๘๗	๔	๓	๘	๑๗๙	๒๓๑

ที่มา : กรมการปกครอง ข้อมูล ณ ปี ๒๕๖๐

๑.๒.๒ โครงสร้างประชากร

จำนวนประชากรของกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ มีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น ๓,๑๗๘,๓๙๓ คน จังหวัดที่มีจำนวนประชากรในกลุ่มจังหวัดมากที่สุด ได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ ๑,๗๔๖,๘๔๐ คน รองลงมา ได้แก่ จังหวัดลำปาง ๗๔๖,๕๔๗ คน จังหวัดลำพูน ๔๐๕,๙๑๘ คน และจังหวัดแม่ฮ่องสอน ๒๗๙,๐๘๘ คน ตามลำดับ

^{๑๑}ข้อมูลกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.lamphun.go.th/uploads/19/2019-06/54a21626bea8a0789c4052fd38d4c121.pdf> [๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓].

ตารางที่ ๒.๗.๒ ประชากรในจังหวัดและกลุ่มจังหวัด ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑

กลุ่มจังหวัด	ประชากร		
	ชาย	หญิง	รวม
กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑	๑,๕๕๑,๓๐๗	๑,๖๒๗,๐๘๖	๓,๑๗๘,๓๙๓
เชียงใหม่	๘๔๗,๕๒๑	๘๙๙,๓๑๙	๑,๗๔๖,๘๔๐
แม่ฮ่องสอน	๑๔๒,๒๑๓	๑๓๖,๘๗๕	๒๗๙,๐๘๘
ลำปาง	๓๖๕,๓๘๙	๓๘๑,๑๕๘	๗๔๖,๕๔๗
ลำพูน	๑๙๖,๑๘๔	๒๐๙,๗๓๔	๔๐๕,๙๑๘

๑.๓ ข้อมูลเศรษฐกิจ

๑.๓.๑ เศรษฐกิจภาพรวม

๑) โครงสร้างเศรษฐกิจ / GPCP จากข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวมกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ ประมวลผล โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสามารถสรุปได้ว่า ในปี ๒๕๖๐ กลุ่มจังหวัด ภาคเหนือตอนบน ๑ มีผลิตภัณฑ์มวลรวม ๓๗๔,๐๑๕ ล้านบาท^{๑๒} เศรษฐกิจของกลุ่มจังหวัดฯ ขึ้นอยู่กับ ภาคเกษตรกรรมเป็นหลัก โดยมีมูลค่าผลิตภัณฑ์ภาคการเกษตรอยู่ที่ ๖๕,๙๙๑ ล้านบาท รองลงมาคือภาคการผลิตมีมูลค่าผลิตภัณฑ์ ๖๐,๕๗๐ ล้านบาท และภาคการขนส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ มีมูลค่าผลิตภัณฑ์ ๔๖,๖๐๕ ล้านบาท จังหวัดเชียงใหม่เป็นจังหวัดที่มีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมสูงที่สุดอยู่ที่ ๒๒๒,๔๓๔ ล้านบาท ตามมาด้วยจังหวัดลำพูนอยู่ที่ ๗๐,๓๒๙ ล้านบาท ในขณะที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนมีมูลค่าต่ำที่สุดของจังหวัดในกลุ่มฯ อยู่ที่ ๑๒,๒๕๓ ล้านบาท

๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมต่อประชากร (GPP per Capita) ผลิตภัณฑ์มวลรวมต่อประชากร (GPP per Capita) ในปี พ.ศ.๒๕๖๐ มีมูลค่า ๑๒๒,๔๑๔ บาทต่อคนต่อปี ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ.๒๕๕๗ ที่มีมูลค่าอยู่ที่ ๑๑๔,๒๘๐ บาทต่อคนต่อปี ในปี พ.ศ.๒๕๖๐ จังหวัดเชียงใหม่เป็นจังหวัดที่มีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมต่อประชากร สูงที่สุดอยู่ที่ ๑๓๐,๐๓๔ บาท ต่อคนต่อปีและจังหวัดแม่ฮ่องสอนมีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมต่อประชากรต่ำที่สุด อยู่ที่ ๖๑,๒๕๕ บาทต่อคนต่อปี

๑.๓.๒ เกษตรกรรม

๑) พื้นที่เพาะปลูก จากการสำรวจเนื้อที่และการใช้ประโยชน์ที่ดินรายจังหวัด ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พบว่ากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ มีเนื้อที่รวมประมาณ ๓๑,๑๔๒,๖๐๐ ไร่ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๒๙.๓๗ ของพื้นที่ภาคเหนือ และคิดเป็นร้อยละ ๙.๗๑

^{๑๒}ข้อมูลกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.lamphun.go.th/uploads/19/2019-06/54a21626bea8a0789c4052fd38d4c121.pdf> [๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓].

ของพื้นที่ทั้งประเทศ โดยจังหวัดเชียงใหม่มีเนื้อที่มากที่สุด คือ ๑๒,๕๖๖,๙๑๑ ไร่ รองลงมาคือ จังหวัดแม่ฮ่องสอน ๗,๙๒๕,๗๘๗ ไร่ จังหวัดลำปาง ๗,๘๓๓,๗๒๖ ไร่ จังหวัดลำพูน ๒,๘๑๖,๑๗๖ ไร่ ตามลำดับ เนื้อที่ใช้ประโยชน์ทางการเกษตรของกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ สามารถ แบ่งออก ได้ ๕ ส่วน ได้แก่ นาข้าว พืชไร่ สวนไม้ผลไม้ยืนต้น สวนผักไม้ดอก/ไม้ประดับ และเนื้อที่ใช้ประโยชน์ทางการเกษตรอื่น ๆ โดยในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ สวนไม้ผลและไม้ยืนต้นใช้พื้นที่รวมสูงสุดเท่ากับ ๑,๓๓๕,๙๗๙ ไร่ ส่วนนาข้าวใช้พื้นที่รวม ๑,๒๗๖,๕๗๐ ไร่ พืชไร่ใช้พื้นที่รวม ๕๙๘,๕๓๖ ไร่ เนื้อที่ใช้ประโยชน์ทางการเกษตรอื่น ๆ. เท่ากับ ๔๒๔,๔๒๓ ไร่ และสวนผัก ไม้ดอก/ไม้ประดับ ใช้พื้นที่ ๑๙๗,๗๔๘ ไร่ จากเนื้อที่ทั้งหมดของกลุ่มจังหวัดฯ สามารถแบ่งเป็นพื้นที่ถือครองเพื่อการเกษตร

๑.๒.๓ อุตสาหกรรม

๑) มูลค่า อุตสาหกรรมของกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๙ อยู่ที่ ประมาณ ๗๖,๘๖๙ ล้านบาท ซึ่งเป็นมูลค่าจากการผลิต ๖๐,๕๖๙ ล้านบาท และเป็นมูลค่าจากการท าเหมืองแร่อยู่ที่ ๑๖,๓๐๐ ล้านบาท ทั้งนี้มูลค่าอุตสาหกรรมทั้งหมดเติบโตจากปี ๒๕๕๘ ที่มีมูลค่าอยู่ที่ ๗๒,๘๔๑ ล้านบาท

๒) จำนวนโรงงาน แรงงาน และเงินลงทุน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๙ กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ มีจำนวนโรงงานทั้งสิ้น ๕,๒๔๕ โรงงาน ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้าที่มีจำนวนอยู่ที่ ๕,๔๑๙ โรงงาน โดยจังหวัดเชียงใหม่เป็นจังหวัดที่มีจำนวน โรงงานมากที่สุดอยู่ที่ ๒,๕๒๗ โรงงาน ในส่วนของแรงงาน กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๙ มีจำนวน แรงงานอยู่ทั้งสิ้น ๑๑๓,๒๒๓ คน ซึ่ง ลดลงจากปีก่อนหน้าที่มีอยู่ประมาณ ๑๑๔,๙๑๑ คน โดยจังหวัดเชียงใหม่ เป็นจังหวัดที่มีจำนวน แรงงานมากที่สุดอยู่ที่ ๔๒,๙๘๕ คน กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ มีจำนวนเงินลงทุนอยู่ที่ ๑๓๗,๑๐๔ ล้านบาท ในปี พ.ศ. ๒๕๕๙ ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้าโดยที่จังหวัดลำพูนเป็นจังหวัดที่มี จำนวนเงินลงทุนสูงที่สุดอยู่ที่ ๓๕,๕๘๓ ล้านบาท

๑.๓.๔ ท่องเที่ยว

๑) นักท่องเที่ยว (ผู้เยี่ยมเยือน) จำนวนผู้เยี่ยมเยือนในจังหวัดและกลุ่มจังหวัดมีแนวโน้ม เพิ่มขึ้นทุกปี.โดยจำนวน นักท่องเที่ยวผู้มาเยี่ยมเยือนในปี พ.ศ.๒๕๕๗ อยู่ที่ประมาณ ๑๑.๒๐ ล้านคน ในขณะที่ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ อยู่ที่ ๑๒.๔๔ ล้านคน โดยจังหวัดเชียงใหม่เป็นจังหวัดที่มีจำนวน นักท่องเที่ยวสูงที่สุด

๒) รายได้

รายได้จากการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน. ๑ .มีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี.โดย รายได้จากการท่องเที่ยวมีการเติบโตจาก ๘๐,๘๗๓ ล้านบาท ในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็น ๙๘,๔๗๓ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐โดยจังหวัดเชียงใหม่ เป็นจังหวัดที่มีรายได้มากที่สุด

๑.๓.๕ การค้า

๑) สถานการณ์การค้าในกลุ่มจังหวัด

มูลค่าการค้า (กิจกรรมการขายส่งและการขายปลีกการช้อปปิ้งออนไลน์และจักรยานยนต์) ของกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ มีการเติบโตขึ้นมาอยู่ที่ประมาณ ๔๖,๖๐๕ ล้านบาท ซึ่งเติบโตมาจากปีก่อนหน้าที่มีมูลค่าอยู่ที่ประมาณ ๔๑,๙๖๘ ล้านบาท

๒) การค้าชายแดน

กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ มีพรมแดนติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน จำนวน ๑ ประเทศ คือสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดแม่ฮ่องสอน กล่าวคือ จังหวัดเชียงใหม่มีอาณาเขตติดต่อกับสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ใน ๕ อำเภอ คือ อำเภอเวียงแหง อำเภอเชียงดาว อำเภอไชยปราการ อำเภอฝางและอำเภอแม่เมาะ รวมระยะทาง ๒๗๗ กิโลเมตร ขณะที่ จังหวัดแม่ฮ่องสอนมีอาณาเขตติดต่อกับสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ทุกอำเภอ ระยะทางรวมทั้งสิ้น ๔๘๓ กิโลเมตร แบ่งเป็นพรมแดนทางบก ยาวประมาณ ๓๒๖ กิโลเมตร และพรมแดนทางน้ำ ยาวประมาณ ๑๕๗ กิโลเมตร (ด้านแม่น้ำสาละวิน ยาว ๑๒๗ กิโลเมตร และด้านแม่น้ำเมย ยาว ๓๐ กิโลเมตร) โดยทุกอำเภอของจังหวัดแม่ฮ่องสอนมีอาณาเขตติดต่อกับสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ การค้าชายแดนของกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ ในปัจจุบัน เป็นการค้าระดับท้องถิ่นที่เกิดขึ้น บริเวณตามแนวชายแดนด้านจังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยมีการติดต่อสัมพันธ์กันทางด้านการค้าชายแดนแลกเปลี่ยนสินค้าระหว่างประเทศของประชาชน ชุมชน หรือผู้ประกอบการค้าขาย ซึ่งพ่อค้าส่วนใหญ่เป็นประชาชนที่อาศัยอยู่บริเวณชายแดนที่ทำการติดต่อค้าขายกันมานานแล้ว มีสายสัมพันธ์ที่ดีกับคู่ค้าและสามารถพูดภาษาท้องถิ่นได้ ช่องทางการค้าระหว่างไทย -เมียนมาร์ ด้านจังหวัดแม่ฮ่องสอนดำเนินการผ่านจุดผ่อนปรนเพื่อการค้า ๕ ช่องทาง คือ จุดผ่อนปรนห้วยผึ้ง จุดผ่อนปรนบ้านน้ำเพียงดิน อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จุดผ่อนปรนบ้านห้วยต้นนุ่น อำเภอขุนยวม จุดผ่อนปรนเสาหิน อำเภอแม่สะเรียง และจุดผ่อนปรนบ้านแม่สามแลบ อำเภอสบเมย โดยจุดผ่อนปรนทั้ง ๕ จุดเป็นจุดผ่อนปรนเพื่อการค้า มีลักษณะการซื้อขายส่วนใหญ่จะเป็นสินค้าอุปโภคบริโภค โดยมีสินค้าที่ส่งออกที่สำคัญ ได้แก่ เปียร์ น้ำมันพืช สินค้าอุปโภคบริโภค สินค้าที่นำเข้าที่สำคัญ ได้แก่ โค-กระบือมีชีวิต พืชผลทางการเกษตร อาทิ พริกแห้ง ภาพรวมของมูลค่าการค้าชายแดนด้านจังหวัดแม่ฮ่องสอน มูลค่าการค้าชายแดนไทย -เมียนมาร์ด้านจังหวัดแม่ฮ่องสอน ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๘ มีปรับตัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ปรับตัวลดลงจากปี พ.ศ. ๒๕๕๘ เล็กน้อย

ตารางที่ ๒.๗.๓ มูลค่าการค้าผ่านด่านศุลกากรในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙
(หน่วย: ล้านบาท)

ด้านศุลกากร	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙
การส่งออก	๑๓๓	๑๔๒.๒	๔๐๙.๗	๘๔๗.๕	๕๔๑.๑
ด้านแม่ฮ่องสอน	๙๓	๘๔.๓	๑๓๒.๘	๒๖๖.๑	๑๗๘.๖
ด้านแม่สะเรียง	๔๐	๕๗.๙	๒๗๖.๘	๕๘๑.๕	๓๖๒.๕
การนำเข้า	๕๒.๘	๑๗๐.๒	๔๙๒.๗	๗๑๙.๓	๖๘๑.๑
ด้านแม่ฮ่องสอน	๒๔.๕	๒๗.๔	๑๔๙	๑๖๕	๒๑๕.๑
ด้านแม่สะเรียง	๒๘.๓	๑๔๒.๘	๓๔๓.๗	๕๕๔.๓	๔๖๕.๙
รวมมูลค่าสินค้า	๑๘๕.๘	๓๑๒.๓	๙๐๒.๔	๑,๕๖๖.๘	๑,๒๒๒.๒

ที่มา : ข้อมูลกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑

๓) ผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (One Tambol One Product: OTOP)

ใน พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๕๙ กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ มีรายได้จากการจำหน่ายสินค้า OTOP เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยจังหวัดเชียงใหม่สามารถท ารายได้จากการขายสินค้า OTOP มากที่สุด หากเทียบกับจังหวัดอื่น ๆ รองลงมา ได้แก่ จังหวัดลำพูน ลำปาง และแม่ฮ่องสอนตามลำดับ โดยในปี พ.ศ ๒๕๕๙ กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ สามารถสร้างรายได้จากการจำหน่ายสินค้า OTOP จำนวน ๑๓,๔๑๙,๑๓๖,๒๒๘ บาท เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ ๒๕๕๘ ซึ่งมีมูลค่า ๑๐,๗๖๒,๗๘๖,๐๘๑ บาท ถึง ๒,๖๕๖,๓๕๐,๑๔๗ บาท

๑.๔ ข้อมูลด้านแรงงาน

๑.๔.๑ แรงงานทั่วไป

แรงงานกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ มีกำลังแรงงานรวมประมาณ ๑.๘๑ ล้านคน ซึ่งลดลงจากปีก่อนหน้าเล็กน้อย จังหวัดที่มีจำนวนแรงงานสูงที่สุดคือจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีแรงงานจำนวน ๑,๐๒๒,๔๐๑ คน ในขณะที่จังหวัดลำพูน มีจำนวนแรงงานน้อยที่สุด อยู่ที่ ๒๖๒,๐๗๙ คนอย่างไรก็ตาม กลุ่มจังหวัดฯ มีผู้ว่างงานในปี พ .ศ. ๒๕๖๐ อยู่ที่ ๑๘,๗๙๑ คน จังหวัดเชียงใหม่ เป็นจังหวัดที่มีผู้ว่างงานสูงที่สุดโดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ ๒.๗.๔ สถานการณ์แรงงานของกลุ่มจังหวัด

จังหวัด/กลุ่มจังหวัด	กำลังแรงงานรวม (คน)	
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑
กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑	๑,๘๑๐,๗๑๔	๑,๘๗๙,๙๑๑
เชียงใหม่	๑,๐๒๒,๔๐๑	๑,๐๓๕,๕๑๗
แม่ฮ่องสอน	๑๑๑,๔๑๘	๕๕,๑๓๓
ลำปาง	๔๑๔,๘๑๕	๒,๙๔๗
ลำพูน	๒๖๒,๐๗๙	๑,๘๑๓

ที่มา : ข้อมูลกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑

๑.๔.๒ แรงงานข้ามชาติที่ทำงานถูกต้องตามกฎหมายกลุ่มภาคเหนือตอนบน ๑

จำนวนแรงงานข้ามชาติที่ทำงานถูกต้องตามกฎหมายกลุ่มภาคเหนือตอนบน ๑ ในเดือน พฤษภาคม ปี พ.ศ. ๒๕๖๓^๓ มีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น ๑๒๒,๗๕๒ คน จังหวัดที่มีจำนวนประชากรในกลุ่มจังหวัดมากที่สุด ได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ ๑๐๒,๑๓๑ คน รองลงมา ได้แก่ จังหวัดลำพูน ๑๑,๗๘๕ คน จังหวัดแม่ฮ่องสอน ๕,๓๐๘ คน และจังหวัดลำปาง ๓,๕๒๘ ตามลำดับ

ตารางที่ ๒.๗.๕ จำนวนแรงงานข้ามชาติที่ทำงานถูกต้องตามกฎหมายกลุ่มภาคเหนือตอนบน ๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

กลุ่มจังหวัด	จำนวนแรงงานข้ามชาติ
กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑	๑๒๒,๗๕๒
เชียงใหม่	๑๐๒,๑๓๑
แม่ฮ่องสอน	๕,๓๐๘
ลำปาง	๓,๕๒๘
ลำพูน	๑๑,๗๘๕

ที่มา : สำนักบริการแรงงานต่างด้าว ข้อมูลสถิติการทำงานของคนต่างด้าวเดือน พฤษภาคม ๒๕๖๓

^๓สำนักบริการแรงงานต่างด้าว, ข้อมูลสถิติการทำงานของคนต่างด้าวเดือน พฤษภาคม ๒๕๖๓, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/88ee4994_ceb1195ef0a1468ae96796d3.pdf [๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓].

๑.๔.๓ แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า นำเข้าตาม MOU ที่ทำงานถูกต้องตามกฎหมาย กลุ่มภาคเหนือตอนบน ๑

แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่านำเข้าตาม MOU ที่ทำงานถูกต้องตามกฎหมายกลุ่มภาคเหนือตอนบน ๑ ในเดือนพฤษภาคม ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ มีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่านำเข้าตาม MOU ทั้งสิ้น ๖,๑๔๙ คน จังหวัดที่มีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่านำเข้าตาม MOU ในกลุ่มจังหวัดมากที่สุด ได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ ๔,๖๘๐ คน รองลงมา ได้แก่ จังหวัดลำพูน ๗๕๗ คน จังหวัดลำปาง ๗๒๖ และจังหวัดแม่ฮ่องสอน ๔ คน ตามลำดับ^{๔๔}

ตารางที่ ๒.๗.๖ จำนวนแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่ได้รับอนุญาตทำงาน นำเข้าตาม MOU กลุ่มภาคเหนือตอนบน ๑ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

กลุ่มจังหวัด	จำนวนแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า		
	ชาย	หญิง	รวม
กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑	๓,๒๐๐	๒,๙๔๙	๖,๑๔๙
เชียงใหม่	๒,๗๘๓	๑,๘๙๗	๔,๖๘๐
แม่ฮ่องสอน	๑	๓	๔
ลำปาง	๘๕	๖๔๑	๗๒๖
ลำพูน	๓๓๑	๔๒๖	๗๕๗

สรุป ภาคเหนือตอนบน ๑ อันประกอบไปด้วย จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดลำพูน จังหวัดลำปาง และจังหวัดแม่ฮ่องสอน ถือเป็นอีกหนึ่งพื้นที่ที่มีความสำคัญในกระบวนการพัฒนาความเป็นเมืองที่มีบทบาทต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย และสร้างเม็ดเงินจำนวนมหาศาลผ่านระบบเศรษฐกิจ ในขณะที่เดียวกันก็มีความต้องการแรงงานเพื่อมาตอบสนองการเติบโตดังกล่าวได้เพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่เคลื่อนย้ายเข้ามาเป็นจำนวนมากในประเทศไทย เพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ กลุ่มแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ที่ได้เข้ามาเป็นฟันเฟืองสำคัญในกระบวนการพัฒนาในพื้นที่ของเมืองใหญ่ศูนย์กลางการพัฒนาของภาคเหนือ และภายใต้การเติบโตและพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจอย่างมากของภาคเหนือตอนบน ๑ นั้นพบว่า มีแรงงานสัญชาติพม่าเข้ามาทำงานทั้งถูกต้องตามกฎหมายและไม่ถูกต้องตามกฎหมายเป็นจำนวนมาก เพราะภาคเหนือตอนบน ๑ มีอาณาเขตที่อยู่ประชิดติดกับประเทศพม่าจึงทำให้หลายจังหวัด ภาคเหนือตอนบน ๑ จึงตกอยู่ทั้งในฐานะที่เป็นพื้นที่เป็นเป้าหมายทางผ่านของแรงงาน บางพื้นที่เป็นพื้นที่อพยพ บางพื้นที่เป็นพื้นที่ของชนกลุ่มน้อยอื่น ๆ ทั้งที่มีสัญชาติไทยและไม่มีสัญชาติไทยอีกด้วย และแม้ว่าการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติจะส่งผล

^{๔๔} สำนักบริการแรงงานต่างด้าว, ข้อมูลสถิติการทำงานของคนต่างด้าวเดือน พฤษภาคม ๒๕๖๓, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/88ee4994_ceb1195ef0a1468ae96796d3.pdf [๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓].

ให้ระบบเศรษฐกิจในบางส่วนของประเทศสามารถขับเคลื่อนไปได้ แต่กระนั้นแล้วแรงงานข้ามชาติเหล่านั้นบางส่วนก็มีประเด็นการเข้าไม่ถึงสวัสดิการสังคมของแรงงานข้ามชาติ และถูกกีดกันสิทธิแรงงานข้ามชาติ

๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๘.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงานข้ามชาติ

การศึกษาวิจัยเรื่องสวัสดิการแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงานข้ามชาติเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางเพื่อเป็นฐานในการศึกษา ดังนี้

ปรัชญ์ธรมย์ ธรรมบุษดีในการศึกษาวิจัยเรื่อง เศรษฐกิจการเมืองว่าด้วยสวัสดิการสำหรับแรงงานข้ามชาติ : กรณีศึกษาแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า สวัสดิการสำหรับแรงงานข้ามชาติในสังคมการผลิตแบบเสรีนิยมใหม่ ผ่านมุมมองภาววิทยาทางเศรษฐกิจการเมือง โดยชี้ให้เห็นถึงพลวัตของกลไกการผลิตซ้ำในระบบทุนนิยมที่มุ่งแปรเปลี่ยนแรงงานในฐานะมนุษย์ให้เป็นแรงงานในฐานะสินค้าและเกิดภาวะการแปลกแยกและไร้อำนาจในหมู่ผู้ใช้แรงงานข้ามชาติ โดยเก็บข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกแรงงานข้ามชาติชาวพม่าในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้เกี่ยวข้อง และการสังเกตอย่างมีส่วนร่วมในพื้นที่สนามวิจัยระหว่างปี ๒๕๕๒-๒๕๕๕ ผลการศึกษาสวัสดิการในฐานะกลไกการผลิตซ้ำในระบบทุนนิยมผ่านกรณีศึกษาแรงงานข้ามชาติชาวพม่าในจังหวัดสมุทรปราการ ได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์การผลิตแบบทุนนิยมในกระแสเสรีนิยมใหม่ที่มีลักษณะดังนี้ ๑. มีกระบวนการทำให้เป็นสินค้าที่สูงขึ้นโดยเฉพาะกับผู้ใช้แรงงานที่อำนาจการต่อรองต่ำอย่างแรงงานข้ามชาติ ๒. สภาพการจ้างงานเปลี่ยนแปลงไป โดยผู้ใช้แรงงานรับผิดชอบต่อความเสี่ยงในระบบทุนนิยมมากขึ้น เช่นการจ้างแรงงานข้ามชาติแบบเหมาค่าแรง รับงานกลับมาทำที่บ้านหรือการจ้างลักษณะชั่วคราว ๓. ระบบสวัสดิการได้มีการแปรสภาพให้เป็นการรับผิดชอบของปัจเจกชนมากขึ้นผ่านระบบสวัสดิการแบบเน้นค่าจ้าง และด้วยเงื่อนไขข้างต้นนำสู่ ๔. ปรากฏการณ์การขยายตัวของกลุ่ม “แรงงานเสี่ยง” Precariat อันมีลักษณะแตกต่างจากชนชั้นกรรมาชีพ แรงงานเสี่ยงคือกลุ่มแรงงานที่ถูกถ่ายโอนความเสี่ยงจากชนชั้นนายทุน และถูกวางเงื่อนไขให้การต่อสู้เพื่อประโยชน์ทางชนชั้นเป็นไปได้อย่างยากลำบาก การวิเคราะห์สวัสดิการในทางภาววิทยาอันปรากฏในงานวิจัยได้ชี้ให้เห็นถึง แนวทางการจัดสวัสดิการในสังคมเสรีนิยมใหม่ที่จำเป็นต้องพิจารณาอย่างเป็นองค์รวมผ่านมิติหลัก

คือ ความถ่วงน้ำหนักที่ต้องข้ามผ่านความเป็นพลเมืองของชาติและมิติการลดระดับการทำให้เป็นสินค้าเพื่อหลีกเลี่ยงการแปลกแยกที่เกิดขึ้นในสังคมการผลิต^{๕๕}

จอมขวัญ ขวัญยืน ในการศึกษาการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมแก่กลุ่มแรงงานต่างด้าวในลักษณะการให้ขั้นต่ำ (Social safety net) นั้นเป็นการให้ ในระดับที่ทำให้บุคคลผู้นั้นดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุขและยังคงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีทั้งสิ้น ๔ ด้าน ได้แก่ ๑. บริการสังคม ซึ่งประกอบไปด้วย ๔ บริการที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตคือ การรักษาพยาบาล ที่พักอาศัย การศึกษาของเด็กต่างด้าว และความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๒. สวัสดิการที่จัดโดยองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) ๓. การประกันสังคม และ ๔. การสังคมสงเคราะห์ ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า การจัดบริการสวัสดิการสังคมขั้นต่ำให้แก่แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครมี ๒ ระดับ คือมีการจัดบริการสังคมพื้นฐาน และมีการให้ความช่วยเหลือโดยองค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ ซึ่งในด้านการจัดบริการสังคมทั้ง ๔ ด้านนั้น พบว่าเงื่อนไขอันเป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญมาจากความไม่พร้อมของภาครัฐ ทั้งในเรื่องของนโยบายที่มีความผันผวนส่งในแต่ละสมัย ส่งผลต่อการนำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบการจดทะเบียน และความไม่พร้อมของทรัพยากรและบุคลากรในพื้นที่ ประกอบกับปัญหาในเรื่องทัศนคติในเชิงลบที่มีต่อแรงงานต่างด้าว ทำให้การบริการไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และเนื่องจากความไม่พร้อมของภาครัฐ นายจ้างจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในการให้สวัสดิการพื้นฐานแก่แรงงานต่างด้าว ซึ่งในระยะหลังนายจ้างได้มีการปรับตัวจากการขูดรีดแรงงาน มาเป็นการแข่งขันกันให้ค่าจ้างและสวัสดิการ เนื่องจากปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ทำให้มีการแย่งตัวแรงงานต่างด้าว ข้อเสนอแนะต่อแนวทางการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าวของงานชิ้นนี้ เสนอต่อการจัดบริการสังคมในพื้นที่ให้เป็นไป โดยคำนึงถึงความเป็นจริงในเรื่องจำนวนประชากรและความต่างทางวัฒนธรรม และเสนอกลไกการทำงานที่ประสบความสำเร็จขององค์กรพัฒนาเอกชนในการเข้าถึงแรงงานต่างด้าวได้ด้วย การใช้กลไกอาสาสมัครและการทำงานเชิงรุกในพื้นที่ รวมถึงการทำงานประสานกันของทุกองค์กรในจังหวัดที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวด้วย^{๕๖}

เก่งกิจ กิติเรียงลาภ และ พัชรินทร์ เทพนำชัย ในการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงงานข้ามชาติในฐานะพลเมืองทางเศรษฐกิจ: อุปสรรคของการเข้าถึงสวัสดิการสังคมในพื้นที่แม่สอด พบว่าแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ในแม่สอดเข้าไม่ถึงสวัสดิการของรัฐอันเนื่องมาจากข้อจำกัด ๓ ประการ คือ ๑)

^{๕๕} ชัยธรรมย์ ธรรมบุษดี, “เศรษฐกิจการเมืองว่าด้วยสวัสดิการสำหรับแรงงานข้ามชาติ : กรณีศึกษาแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรปราการ”, *วิทยานพนธ์รัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์*, (คณะรัฐศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^{๕๖} จอมขวัญ ขวัญยืน, “การศึกษาการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร”. *รายงานการวิจัย*, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

ความยุ่งยากของการจดทะเบียนตามกฎหมายของแรงงานส่งผลให้แรงงานข้ามชาติส่วนมากเลือกไม่เข้าสู่การจดทะเบียนตามกฎหมายกับรัฐ และทำให้พวกเขาเข้าไม่ถึงการให้บริการของรัฐไทยในพื้นที่แม่สอด ๒) แนวคิดที่ว่าด้วยการจัดสวัสดิการของรัฐไทยผูกโยงอยู่กับการที่แรงงานต้องมีนายจ้าง ส่งผลให้เมื่อแรงงานที่ต่อให้เข้าเมืองแบบถูกกฎหมายเปลี่ยนแปลงนายจ้างแล้ว พวกเขาจะหลุดจากสถานะที่ถูกกฎหมายซึ่งเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นในการเข้าถึงสวัสดิการของรัฐได้ และ ๓) แนวทางของการให้สวัสดิการของรัฐไทยมุ่งเน้นที่ความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งขัดแย้งกับลักษณะของวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่แม่สอดที่เข้ามาทำงานในลักษณะที่เป็นครอบครัว ข้อเสนออีกคือเพื่อให้แรงงานข้ามชาติเข้าถึงสวัสดิการทางสังคมของรัฐมากขึ้น รัฐไทยต้องขยายความหมายของ “งาน” ให้กว้างขวางครอบคลุมงานนอกระบบที่ไม่เป็นทางการมากขึ้น รัฐไทยต้องลดปัญหาความยุ่งยากของการจดทะเบียนตามกฎหมาย และที่สำคัญที่สุดคือ ภายใต้การเปิดเสรีทางเศรษฐกิจ รัฐไทยต้องยอมรับนิยามของ “พลเมือง” ที่กว้างขึ้น โดยครอบคลุมหน่วยทางสังคมในระดับครอบครัว ไม่ใช่มุ่งเน้นการให้สวัสดิการเฉพาะปัจเจกบุคคล ทั้งหมดนี้ก็เพื่อแก้ไขข้อจำกัดของการผูกสวัสดิการไว้กับค่าแรง ซึ่งเป็นลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับการสถานการณ์แรงงานในภูมิภาค^{๙๗}

ตารางที่ ๒.๘.๑ แสดงการสังเคราะห์สาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงานข้ามชาติ

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
ชัชวราภรณ์ ธรรมบุษดี	สวัสดิการสำหรับแรงงานข้ามชาติในสังคมนการผลิตแบบเสรีนิยมใหม่ผ่านมุมมองทฤษฎีทางเศรษฐกิจการเมือง ในฐานะกลไกการผลิตซ้ำในระบบทุนนิยมได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์การผลิตแบบทุนนิยมในกระแสเสรีนิยมใหม่ที่มีลักษณะดังนี้ ๑. มีกระบวนการทำให้เป็นสินค้าที่สูงขึ้นโดยเฉพาะกับผู้ใช้แรงงานที่อำนาจการต่อรองต่ำอย่างแรงงานข้ามชาติ ๒. สภาพการจ้างงานเปลี่ยนแปลงไป โดยผู้ใช้แรงงานรับผิดชอบต่อความเสี่ยงในระบบทุนนิยมมากขึ้น ๔. ปรัชญาการขยายตัวของกลุ่ม “แรงงานเสี่ยง” อันมีลักษณะแตกต่างจากชนชั้น กรรมอาชีพ แรงงานเสี่ยงคือกลุ่มแรงงานที่ถูกถ่ายโอนความเสี่ยงจากชนชั้นนายทุน และถูกวางเงื่อนไขให้การต่อสู้เพื่อประโยชน์ทางชนชั้นเป็นไปได้ยากลำบาก

^{๙๗} เก่งกิจ กิติเรียงลาภ และ พัชรินทร์ เทพหน้าชัย, “แรงงานข้ามชาติในฐานะพลเมืองทางเศรษฐกิจ: อุปสรรคของการเข้าถึงสวัสดิการสังคมในพื้นที่แม่สอด”, วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, ปีที่ ๑๔ ฉบับที่ ๑ (มกราคม – มิถุนายน ๒๕๖๑) : ๙๗-๑๑๗.

ตารางที่ ๒.๘.๑ แสดงการสังเคราะห์สาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงานข้ามชาติ

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
จอมขวัญ ขวัญยืน	รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมแก่กลุ่มแรงงานต่างด้าวในลักษณะการให้ขั้นต่ำ (Social safety net) นั้นเป็นการให้ ในระดับที่ทำให้บุคคลผู้นั้นดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุขและยังคงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีทั้งสิ้น ๔ ด้าน ได้แก่ ๑. บริการสังคม ซึ่งประกอบไปด้วย ๔ บริการที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตคือ การรักษาพยาบาล ที่พักอาศัย การศึกษาของเด็กต่างด้าว และความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๒. สวัสดิการที่จัดโดยองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) ๓. การประกันสังคม และ ๔. การสังคมสงเคราะห์
เก่งกิจ กิติเรียงลาภ และพัชรินทร์ เทพนำชัย	แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ในแม่สอดเข้าไม่ถึงสวัสดิการของรัฐอันเนื่องมาจากข้อจำกัด ๓ ประการ คือ ๑) ความยุ่งยากของการจดทะเบียนตามกฎหมายของแรงงานส่งผลให้แรงงานข้ามชาติส่วนมากเลือกไม่เข้าสู่การจดทะเบียนตามกฎหมายกับรัฐ และทำให้พวกเขาเข้าไม่ถึงการให้บริการ ๒) แนวคิดที่ว่าด้วยการจัดสวัสดิการของรัฐไทยผูกโยงอยู่กับการที่แรงงานต้องมีนายจ้าง ส่งผลให้เมื่อแรงงานที่ต่อให้เข้าเมืองแบบถูกกฎหมายเปลี่ยนแปลงนายจ้างแล้ว พวกเขาจะหลุดจากสถานะที่ถูกต้องตามกฎหมาย ๓) แนวทางของการให้สวัสดิการของรัฐไทยมุ่งเน้นที่ความเป็นปัจเจกบุคคล

๒.๘.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้ศึกษาเรื่อง “ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติ ” พบว่าแรงงานข้ามชาติหญิงทำงานรับใช้ในบ้านจำนวนมากในช่วงสิบปีที่ผ่านมาประเทศอินโดนีเซียศรีลังกา และฟิลิปปินส์ได้ส่งแรงงานหญิงจำนวนเพิ่มขึ้นไปยังรัฐอาหรับซึ่งส่วนใหญ่ไปเพื่อทำงานรับใช้ในบ้าน ประเทศไทยรับแรงงานข้ามชาติหญิงจำนวนมากจากประเทศเพื่อนบ้านมาทำงานรับใช้ในบ้าน เช่นกันประเทศอื่นในเอเชียซึ่งรับแรงงานข้ามชาติหญิงคือฮ่องกง มาเลเซีย และสิงคโปร์ นอกจากนี้ ยังมีการย้ายถิ่นภายในประเทศเพื่อทำงานรับใช้ในบ้านเป็นจำนวนมาก กฎหมายของหลายประเทศมิได้ให้ความคุ้มครองการทำงานรับใช้ในบ้าน ดังนั้นผู้ทำงานรับใช้ในบ้านซึ่งโดยมากเป็นผู้หญิงและเด็กจึงมีความเสี่ยงอย่างยิ่งต่อการเป็นแรงงานบังคับ และเป็นแรงงานขัดหนี้ ผู้ทำงานรับใช้ในบ้านหลายคนต้องทนทำงานในสภาพที่ย่ำแย่และต้องทนต่อการถูกละเมิดสิทธิ

อื่น ๆ ในการทำงานซึ่งรวมถึง ค่าจ้างที่ต่ำมาก (มักต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำอย่างมาก), เวลาทำงานที่ยาวนาน (ถึง ๑๕ – ๑๘ ชั่วโมงต่อวัน), ไม่มีวันหยุดประจำ และมีวันหยุดน้อยวัน, ไม่ได้รับประทานอาหารและที่พักเพียงพอ, การถูกจองจำและให้อยู่โดดเดี่ยว, การชะลอหรือไม่ยอมจ่ายค่าจ้างและการยึดเอกสารประจำตัว, การข่มขู่และใช้ความรุนแรงในที่ทำงาน รวมทั้งการทำร้ายทางกายทางใจและทางเพศ^{๙๘}

วันสนันท์ ปินคำ ได้ทำการศึกษา การละเมิดสิทธิแรงงานของแรงงานต่างด้าว อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน พบว่ายังคงมีการละเมิดสิทธิแรงงานอยู่ เช่น ๑. เรื่องค่าตอบแทน แรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน ได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าแรงงานไทยประมาณ ๑๐ – ๒๐% ตามแต่ประเภทของกิจการ ๒. เรื่องสวัสดิการ แรงงานต่างด้าวบางส่วนทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก เช่น คนรับใช้ในบ้าน ทำงานมากกว่า ๘ ชั่วโมงต่อวัน และไม่มีค่าล่วงเวลาและสวัสดิการใด ๆ สถานที่ทำงานบางแห่งมีการทำงานที่เสี่ยงการเกิดโรค โดยไม่มีอุปกรณ์ป้องกันให้แรงงาน เช่น แรงงานก่อสร้าง และแม่บ้านทำความสะอาดโรงพยาบาล ๓. เรื่องใบอนุญาตทำงานพบว่า มีค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนสูง อย่างไรก็ตามในเขตอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอนไม่พบนายจ้างยึดใบอนุญาตการทำงานของแรงงานเพื่อป้องกันการหลบหนี ๔. เรื่องความรุนแรงอันเกิดจากค่านิยมของคนไทย กรณีอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอนพบว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานและใช้ชีวิตร่วมกับคนไทยได้ดีไม่มีความขัดแย้งเนื่องจากชาวแม่ฮ่องสอนและแรงงานต่างด้าวมีวัฒนธรรมและภาษาที่ใกล้เคียงกัน^{๙๙}

ศณารักษ์ เจริญศิริ ในเรื่อง ปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษา อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นชาวไทยใหญ่ที่อพยพมาจากรัฐฉาน ประเทศพม่า ส่วนใหญ่ทำงานประเภทที่ใช้แรงงานเป็นหลัก ในกิจการต่าง ๆ เช่น งานก่อสร้าง งานขนสินค้า งานรับใช้ในบ้าน งานทำความสะอาด เป็นต้น ซึ่งพบว่าแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีวันหยุดและบางแห่งมีสวัสดิการให้ แต่แรงงานต่างด้าวที่ทำงานก่อสร้างจะไม่มีวันหยุดและทำงานที่เสี่ยงอันตราย แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก ที่ส่วนใหญ่ไม่มีวันหยุดและไม่ได้รับสวัสดิการใด ๆ พบว่าอุปสรรคที่ทำให้แรงงานต่างด้าวไม่ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการตามสิทธิแรงงาน พบว่า เกิดจากบุคคล ๓ ฝ่าย ๑) กลไกของรัฐ ๒) นายจ้าง และ ๓) ตัวแรงงาน^{๑๐๐}

^{๙๘} องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, “มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติ”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, ๒๕๕๐).

^{๙๙} วันสนันท์ ปินคำ, “การละเมิดสิทธิแรงงานของแรงงานต่างด้าว ในอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน”, รายงานการวิจัย, (เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๘).

^{๑๐๐} ศณารักษ์ เจริญศิริ, “ปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานของแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษา อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่”, รายงานการวิจัย, (เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๘).

ตารางที่ ๒.๘.๒ แสดงการสังเคราะห์สาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนและสิทธิ
แรงงาน

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ	แรงงานข้ามชาติการย้ายถิ่นภายในประเทศเพื่อทำงานรับใช้ในบ้านเป็นจำนวนมาก กฎหมายของหลายประเทศมิได้ให้ความคุ้มครองการทำงานรับใช้ในบ้าน ดังนั้นผู้ทำงานรับใช้ในบ้านซึ่งโดยมากเป็นผู้หญิงและเด็กจึงมีความเสี่ยงอย่างยิ่งต่อการเป็นแรงงานบังคับ และต้องทนต่อการถูกละเมิดสิทธิอื่น ๆ ในการทำงานซึ่งรวมถึง ค่าจ้างที่ต่ำมาก
วันสนันท์ ปันคำ	การละเมิดสิทธิแรงงานยังคงพบได้อยู่ ได้แก่ ๑. เรื่องค่าตอบแทน ๒. เรื่องสวัสดิการ ๓. เรื่องใบอนุญาตทำงาน และ ๔. เรื่องความรุนแรงอันเกิดจากค่านิยมของคนไทย แต่อย่างไรก็ดีพบว่าแรงงานต่างด้าวในอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอนส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานและใช้ชีวิตร่วมกับคนไทยได้ดีไม่มีความขัดแย้งเนื่องจากชาวแม่ฮ่องสอนและแรงงานต่างด้าวมีวัฒนธรรมและภาษาที่ใกล้เคียงกัน
คณารักษ์ เจริญศิริ	แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นชาวไทยใหญ่ที่อพยพมาจากรัฐฉานประเทศพม่า ส่วนใหญ่ทำงานประเภทที่ใช้แรงงานเป็นหลัก ในกิจการต่าง ๆ เช่นงานก่อสร้าง งานขนส่งสินค้า งานรับใช้ในบ้าน งานทำความสะอาด เป็นต้น ซึ่งพบว่าแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีวันหยุดและบางแห่งมีสวัสดิการให้ แต่แรงงานต่างด้าวที่ทำงานก่อสร้างจะไม่มีวันหยุดและทำงานที่เสี่ยงอันตราย แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก ที่ส่วนใหญ่ไม่มีวันหยุดและไม่ได้รับสวัสดิการใด ๆ พบว่าอุปสรรคที่ทำให้แรงงานต่างด้าวไม่ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการตามสิทธิแรงงาน พบว่า เกิดจากบุคคล ๓ ฝ่าย ๑) กลไกของรัฐ ๒) นายจ้าง และ ๓) ตัวแรงงาน

๒.๘.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคม

กัญยปริญ ทองสามสี และคณะ ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการตามสิทธิประกันสังคม โดยศึกษากองทุนประกันสังคมจัดตั้งขึ้นเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการ ๗ กรณี ซึ่งความคุ้มครองนี้ได้ครอบคลุมถึงแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยด้วย โดยพบว่า แรงงานข้ามชาติได้รับการขึ้นทะเบียนตามสิทธิกองทุนประกันสังคมเช่นเดียวกับแรงงานไทย การให้ความรู้ถึงสิทธิประโยชน์ของกองทุนประกันสังคมมีเจ้าหน้าที่จากสำนักงานประกันสังคมจังหวัดปัตตานีเข้าไปในสถานประกอบการ มีเอกสารชี้แจงรวมถึงได้รับคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการ ส่งผลทำให้แรงงานข้ามชาติมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ ขณะเดียวกันแรงงานข้ามชาติสามารถประเมินว่าตนเองได้รับการคุ้มครองตามสิทธิกองทุนประกันสังคม ส่วนข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงนั้นพบว่าฝ่ายรัฐและสถานประกอบการควรพัฒนาระบบบริการการรักษาพยาบาลและการเงินการพัฒนาบุคลากรด้านภาษาและคำแนะนำการเตรียมหลักฐานทางราชการของแรงงานข้ามชาติ^{๑๐๑}

สนธิ สัตโยภาส ในการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงงานต่างด้าวกับความมั่นคงทางสังคม จากการศึกษาวิจัยในด้านการปรับตัวของแรงงานต่างด้าวในด้านต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิตและสังคมไทยและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนสู่การสร้างความมั่นคงของประเทศ โดยมีโครงการวิจัยย่อยร่วมดำเนินการทั้งหมด ๔ โครงการ ได้แก่ ๑) ชุมชนกับการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาบ้านต้นโชค ตำบลหนองบัว อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ ๒) การปรับตัวของแรงงานหญิงข้ามชาติภายใต้นโยบายความมั่นคงของชาติ : กรณีศึกษาแรงงานหญิงข้ามชาติสัญชาติไทใหญ่ในเมืองเชียงใหม่ ๓) โอกาสการเข้าถึงสวัสดิการสังคมของแรงงานข้ามชาติ : กรณีศึกษาแรงงานข้ามชาติในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่ และ ๔) ภาษากับความมั่นคงในชีวิต : กรณีศึกษาแรงงานไทใหญ่ใน แขวงนครพิงค์ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าศึกษา มิติของความมั่นคงทางสังคมที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานชาวไทใหญ่ในชุมชนแขวงนครพิงค์ อำเภอเมือง และอำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าแรงงานต่างด้าวชาวไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ มีการปรับตัวมีผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิตและสังคม มีทั้งสิ้น ๘ มิติ คือ ๑. มิติด้านการมีงานทำและรายได้ ๒. มิติด้านครอบครัว ๓. มิติด้านความมั่นคงส่วนบุคคล ๔. มิติด้านการสนับสนุนทางสังคม ๕. มิติด้านสังคมและวัฒนธรรม ๖. มิติด้านการศึกษา ๗. มิติด้านสุขภาพอนามัย และ ๘. มิติด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ^{๑๐๒}

^{๑๐๑} กัญยปริญ ทองสามสี และคณะ, “การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการตามสิทธิประกันสังคม”, วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์, ปีที่ ๓๗ ฉบับที่ ๓ (กันยายน – ธันวาคม ๒๕๖๓) : ๕๖-๗๘.

^{๑๐๒} สนธิ สัตโยภาส, “แรงงานต่างด้าวกับความมั่นคงทางสังคม”, วารสารบัณฑิตวิจัย, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๑(มกราคม – มิถุนายน ๒๕๕๙) : ๑๙๓-๒๐๗.

กัญยปรีณ ทองสามสี และคณะ^{๑๐๓} ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามสิทธิกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน ผลการวิจัย พบว่า แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายส่วนใหญ่จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานของไทย และไทยได้ปฏิบัติตามสอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องที่ไทยได้ให้สัตยาบันแล้ว นอกจากนี้ สำนักงานประกันสังคมมีการประชาสัมพันธ์ถึงสิทธิภายใต้กองทุนเงินทดแทนและประกันสังคมหลากหลายช่องทาง ทั้งผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานประกันสังคม หมายเลขโทรศัพท์สายด่วน ๑๕๐๖ เอกสารเผยแพร่ความรู้หลากหลายรูปแบบ หลากหลายภาษา รวมทั้งการเข้าไปให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าวถึงในสถานประกอบการ ดังนั้น เมื่อแรงงานต่างด้าวได้รับความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของตนเองมากส่งผลต่อการรับรู้ว่าคุณเองได้รับการคุ้มครอง ต่างด้าวขึ้นทะเบียนกับทั้งสองกองทุนต้องการรับบริการการรักษาพยาบาลที่รวดเร็ว หากไปรับบริการที่โรงพยาบาลรัฐต้องใช้เวลารอคอยนาน แรงงานต่างด้าวบางส่วนจึงตัดสินใจเลือกไปใช้บริการคลินิกเนื่องจากบริการรวดเร็ว ไม่ต้องกลางาน (การกลางานหมายถึงการขาดรายได้) อีกทั้ง แนวปฏิบัติในการใช้สิทธิในกองทุนประกันสังคมบางประเด็นยังคงมีปัญหา เช่น การเบิกจ่ายเงินสงเคราะห์บุตรของผู้ประกันตนชายที่ต้องใช้ทะเบียนสมรส แต่แรงงานไม่ได้นำหลักฐานเข้ามาในประเทศไทยหรือแต่งงานโดยไม่จดทะเบียน ทำให้ไม่สามารถใช้สิทธิได้ส่งผลให้แรงงานที่มีความเดือดร้อนจากประเด็นเหล่านี้มากู้สึกว่าตนเองได้รับการคุ้มครองน้อย ขณะเดียวกันแรงงานที่รู้สึกว่าคุณเองเดือดร้อนน้อยจะประเมินว่าได้รับการคุ้มครองมาก

^{๑๐๓} กัญยปรีณ ทองสามสี และคณะ, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามสิทธิกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน”, วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม – ธันวาคม, ๒๕๖๓) : ๗๐-๘๗.

ตารางที่ ๒.๘.๓ แสดงการสังเคราะห์สาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคม

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
กันยปรีณ ทองสามสี และคณะ	<p>แรงงานข้ามชาติได้รับการขึ้นทะเบียนตามสิทธิกองทุนประกันสังคม เช่นเดียวกับแรงงานไทย การให้ความรู้ถึงสิทธิประโยชน์ของกองทุนประกันสังคมมีเจ้าหน้าที่จากสำนักงานประกันสังคมจังหวัดปัตตานีเข้าไปในสถานประกอบการ มีเอกสารชี้แจง รวมถึงได้รับคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการ ส่งผลทำให้แรงงานข้ามชาติมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ ขณะเดียวกันแรงงานข้ามชาติสามารถประเมินว่าตนเองได้รับการคุ้มครองตามสิทธิกองทุนประกันสังคม</p>
สนิท สัตโยภาส	<p>มิติของความมั่นคงทางสังคมที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานชาวไทยใหญ่ในชุมชนแขวงนครพิงค์ อำเภอเมือง และอำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าแรงงานต่างด้าวชาวไทยใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ มีการปรับตัวมีผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิตและสังคม มีทั้งสิ้น ๘ มิติ คือ ๑. มิติด้านการมีงานทำและรายได้ ๒. มิติด้านครอบครัว ๓. มิติด้านความมั่นคงส่วนบุคคล ๔. มิติด้านการสนับสนุนทางสังคม ๕. มิติด้านสังคมและวัฒนธรรม ๖. มิติด้านการศึกษา ๗. มิติด้านสุขภาพอนามัย และ ๘. มิติด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ</p>
กันยปรีณ ทองสามสี และคณะ	<p>แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายส่วนใหญ่จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานของไทย และไทยได้ปฏิบัติสอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องที่ไทยได้ให้สัตยาบันแล้ว นอกจากนี้ สำนักงานประกันสังคมมีการประชาสัมพันธ์ถึงสิทธิภายใต้กองทุนเงินทดแทนและประกันสังคมหลากหลายช่องทาง ทั้งผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานประกันสังคม หมายเลขโทรศัพท์สายด่วน ๑๕๐๖ เอกสารเผยแพร่ความรู้หลากหลายรูปแบบ หลากหลายภาษา รวมทั้งการเข้าไปให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าวถึงในสถานประกอบการ ดังนั้น เมื่อแรงงานต่างด้าวได้รับความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของตนเองมากส่งผลต่อการรับรู้ว่าตนเองได้รับการคุ้มครอง</p>

๒.๘.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมสาราณียธรรม ๖

ธรรมบุญ มุณีเกิด และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วน ตำบลเสาชิง อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าหลักสาราณียธรรม ๖ นั้นเป็นหลักธรรมที่ว่าด้วยแนวทางปฏิบัติของผู้ที่อยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ตั้งแต่ขนาดเล็ก เช่น ครอบครัวไปจนถึงระดับประเทศ หรือแม้กระทั่งในระดับโลก สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน และสามารถนำมาใช้ประกอบการบริการจัดการในเรื่องต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วย อาทิเช่น การบริหารจัดการการทำงานขององค์กร การบริหารจัดการของภาครัฐและเอกชน แนวทางส่งเสริมการใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช คือ ควรมีความสามัคคีปรองดองกัน หากมีความคิดเห็นขัดแย้งกัน ก็ ควรใช้เหตุผล ไม่ใช่อารมณ์และยึดมั่นในความคิดของตนเองมากเกินไป ^{๑๐๔}

สมเกียรติ สำลีพันธ์ และคณะ ในการศึกษา แนวทางการประยุกต์หลักสาราณียธรรมเพื่อการจัดการความขัดแย้งระหว่างการทำไร่แห่งประเทศไทยกับพนักงาน พบว่าการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม ๖ นั้นสามารถนำมาใช้จัดการปัญหาความขัดแย้ง และทำให้เกิดความรักความสามัคคีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในองค์กร หรือในสังคมได้ หลักสาราณียธรรม ๖ ช่วยให้คนใน องค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดกติกาในองค์กรร่วมกัน ความมีจิตคิดเมตตาต่อกันนำมาซึ่งการแสดงออกด้วยความเคารพ ให้เกียรติและเห็นอกเห็นใจกัน พร้อมทั้งจะแบ่งปันผลประโยชน์ด้วยความเป็นธรรมซึ่งจะนำไปสู่องค์กร สังคม อันอุดมด้วยสันติสุข โดยความขัดแย้งในกรณีพนักงานเรียกร้องในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนค่าทำงานล่วงเวลา ซึ่งมูลเหตุของความขัดแย้งมี ๓ ประการ คือ ๑)ทัศนคติ ผลประโยชน์และข้อมูล การจัดการความขัดแย้งดำเนิน มาสู่การฟ้องร้อง ซึ่งทำให้สถานการณ์ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหารองค์กรขาดความปรองดอง สมานฉันท์ ๒)หลักสาราณียธรรม ๖ เป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาใช้จัดการปัญหาความขัดแย้ง และทำให้เกิดความรักความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในองค์กร ๓) การแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างการทำไร่แห่งประเทศไทยกับพนักงานด้วยหลัก สาราณียธรรม ๖ เริ่มต้นจากความเห็นที่ตรงกัน การมีส่วนร่วมในการกำหนดกติกาในองค์กรร่วมกัน ความมีจิตคิด เมตตาต่อกันนำมาซึ่งการแสดงออกด้วยความเคารพ ให้เกียรติและเห็นอกเห็นใจกัน พร้อมทั้งจะแบ่งปันผล ประโยชน์ด้วยความเป็นธรรม องค์ความรู้ใหม่จากงานวิจัย คือ

^{๑๐๔}ธรรมบุญ มุณีเกิด และคณะ, “การใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วน ตำบลเสาชิง อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช”, วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓) : ๑๘-๓๔.

IP-OP Model คือ IPหมายถึง การพัฒนา สันติภายในตน (Inner Peace) นำไปสู่การพัฒนาสันติ ภายนอก OP (Outer Peace) ซึ่งจะนำไปสู่องค์กร สังคม อันอุดมด้วยสันติสุข^{๑๐๕}

ณฐา แยมสรवल ในการศึกษา การประยุกต์หลักสาราณียธรรมเพื่อเสริมสร้างความปลง อดองในการปฏิบัติวิชาชีพพยาบาล โรงพยาบาลบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า หลักสา รานียธรรม ๖ เป็นพุทธวิธีที่สามารถนำมาใช้ในการอยู่ร่วมกันให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความเห็น อกเห็นใจซึ่งกันและกัน การนำหลักสาราณียธรรมมาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างความปรองดองใน การทำงาน และลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ทำให้องค์กรเกิดสันติสุขจะให้อภัยกันปัญหาการ ทำงานร่วมกันของบุคลากรทางการแพทย์ของ โรงพยาบาล มีสาเหตุความขัดแย้งมาจากปัจจัยภายใน อันได้แก่ตัวบุคคลที่ทำงาน ปราศจากความรัก ความเมตตา ให้อภัยต่อกัน ทำให้บรรยากาศการทำงาน ของพยาบาล ขาดความสามัคคีปรองดองในหน่วยงาน ส่งผลกระทบต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน ผู้ป่วยที่มารับ บริการ และองค์กรที่ต้องคอยจัดหาบุคลากรมาทดแทน และการจะเสริมสร้างให้พยาบาลเกิดความ ปรองดองต่อกันนั้น พบว่า หลักสาราณียธรรม ๖ เป็นพุทธวิธีที่สามารถนำมาใช้ใน การอยู่ร่วมกันให้ เกิดความรัก ความสามัคคีความเห็นอก เห็นใจซึ่งกันและกันและพร้อมที่ จะให้อภัยกัน การนำหลักสา รานียธรรมมาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างความปรองดองในการปฏิบัติงานของวิชาชีพพยาบาลแล้ว ยังสามารถนำมาใช้ในชีวิตประจำวัน ในแต่ละด้านดังนี้ ๑) ด้านชีวิตครอบครัว ทำให้เกิดความรักความ อบอุ่นเป็นพื้นฐาน ๒) ด้านการเรียนรู้ในการ พัฒนาตนเอง เพื่อให้จิตใจของพยาบาลเกิดความเข้มแข็ง และมีสันติสุขในตนเอง ๓) ด้านการทำงานในองค์กรจะช่วยให้เสริมสร้างความปรองดองในการทำงาน และลดปัญหาความ ขัดแย้งในองค์กรทำให้องค์กรเกิดสันติสุข^{๑๐๖}

บารมี หงส์วณิชกุล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สันติวัฒนธรรมเชิงพุทธของกลุ่มชาติพันธุ์ไทใหญ่ (รัฐฉาน) ในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข พบว่า แม้กระทั่งกลุ่มที่เป็นปัญหาของสังคม อย่างกลุ่ม แรงงานข้ามชาติ แรงงานต่างด้าว กลุ่มชาติพันธุ์ เมื่อนำหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ ไปปรับใช้ในการ ดำรงชีวิต ก็พบว่ากลุ่มคนที่เป็นปัญหาเหล่านี้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ลดปัญหา และสามารถอยู่ร่วมกับ สังคมอย่างสันติสุขขึ้น ซึ่งหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ นี้เองที่สอนให้คนในสังคมสร้างความรักความ ผูกพันความมีเมตตากรุณา ความเอื้ออาทรต่อกัน ซึ่งคุณธรรมดังกล่าวถือเป็นหลักการพื้นฐานของการ สร้างสันติวัฒนธรรม สาราณียธรรม ๖ จึงเป็นหลักธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ถือว่าเป็นธรรม

^{๑๐๕}สมเกียรติ สำลีพันธ์, บรรจบ บรรณรุจิ และชันทอง วัฒนะประดิษฐ์ “แนวทางการประยุกต์หลักสา รานียธรรมเพื่อการจัดการความขัดแย้งระหว่างการทำไร่แห่งประเทศไทยกับพม่า”, วารสารสันติศึกษา ปริญญาตรี, ปีที่ ๕ ฉบับพิเศษ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๙) : ๔๔๓-๔๕๖.

^{๑๐๖}ณฐา แยมสรवल, “การประยุกต์หลักสาราณียธรรมเพื่อเสริมสร้างความปลงอดองในการปฏิบัติ วิชาชีพพยาบาล โรงพยาบาลบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ (มกราคม – เมษายน ๒๕๕๙) : ๕๑-๕๘.

ที่เป็นพลังในการสร้างความสามัคคี โดยหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ นั้นสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน และกับทุกกลุ่มในสังคม ไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่ ทำให้คนในสังคมสร้างความรัก ความผูกพันความมีเมตตากรุณา ความเอื้ออาทรต่อกัน และนำไปสู่สังคมที่อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข^{๑๐๗}

ตารางที่ ๒.๘.๔ แสดงการสังเคราะห์สาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมสาราณียธรรม ๖

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
ธรรมบุญ มุณีเกิด และคณะ	หลักสาราณียธรรม ๖ นั้นเป็นหลักธรรมที่ว่าด้วยแนวทางปฏิบัติของผู้ที่อยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน และสามารถนำมาใช้ประกอบการบริการจัดการในเรื่องต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วย อาทิเช่น การบริหารจัดการการทำงานขององค์กร การบริหารจัดการของภาครัฐและเอกชน
สมเกียรติ สำลีพันธ์, และคณะ	การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม ๖ นั้นสามารถนำมาใช้จัดการปัญหาความขัดแย้ง และทำให้เกิดความรักความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในองค์กร หรือในสังคมได้
ณฐา แยมสรवल.	หลักสาราณียธรรม ๖ เป็นพุทธวิธีที่สามารถนำมาใช้ในการอยู่ร่วมกันให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความเห็นอก เห็นใจซึ่งกันและกัน การนำหลักสาราณียธรรมมาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างความปรองดอง ในการทำงาน และลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ทำให้องค์กรเกิดสันติสุขจะให้อภัยกัน
บารมี หงส์วณิชย์กุล.	กลุ่มที่เป็นปัญหาของสังคม อย่างกลุ่มแรงงานข้ามชาติ แรงงานต่างด้าว กลุ่มชาติพันธุ์ เมื่อนำหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ ไปปรับใช้ในการดำรงชีวิต ก็พบว่ากลุ่มคนที่เป็นปัญหาเหล่านี้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ลดปัญหา และสามารถอยู่ร่วมกับสังคมอย่างสันติสุขขึ้น ซึ่งหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ นี้เองที่สอนให้คนในสังคมสร้างความรักความผูกพันความมีเมตตากรุณา ความเอื้ออาทรต่อกัน ซึ่งคุณธรรมดังกล่าวถือเป็นหลักการพื้นฐานของการสร้างสันติวัฒนธรรม

^{๑๐๗}บารมี หงส์วณิชย์กุล, “สันติวัฒนธรรมเชิงพุทธของกลุ่มชาติพันธุ์ไทใหญ่ (รัฐฉาน) ในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข”, วารสารมหาจุฬาริชาการ, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๒ (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๖๐) : ๒๔๘-๒๖๒.

๒.๙ กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาทฤษฎีที่ได้กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง “การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน” โดยสรุปที่มาของแต่ละตัวแปรดังนี้

๑. ตัวแปรด้านการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ นำมาจากองค์ประกอบของสวัสดิการสังคมของ เจมส์ มิดจ์ลีย์ (Midgley, J) ^{๑๐๘} ประกอบด้วย

- ๑.๑) ด้านบริการสุขภาพ
- ๑.๒) ด้านการประกันสังคม
- ๑.๓) ด้านที่อยู่อาศัย
- ๑.๔) ด้านการศึกษา
- ๑.๕) ด้านบริการสังคมสงเคราะห์

๒. ตัวแปรด้านองค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ^{๑๐๙} นำมาจากองค์ประกอบของการคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) ของ Rachel Sabates-Wheeler, and Myrtha waite ประกอบด้วย

- ๒.๑) มาตรการปกป้อง
- ๒.๒) มาตรการป้องกัน
- ๒.๓) มาตรการเปลี่ยนแปลง
- ๒.๔) มาตรการส่งเสริม

๓. ตัวแปรด้านหลักสราณียธรรม ๖ นำมาจากพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๕๓^{๑๑๐} ประกอบด้วย

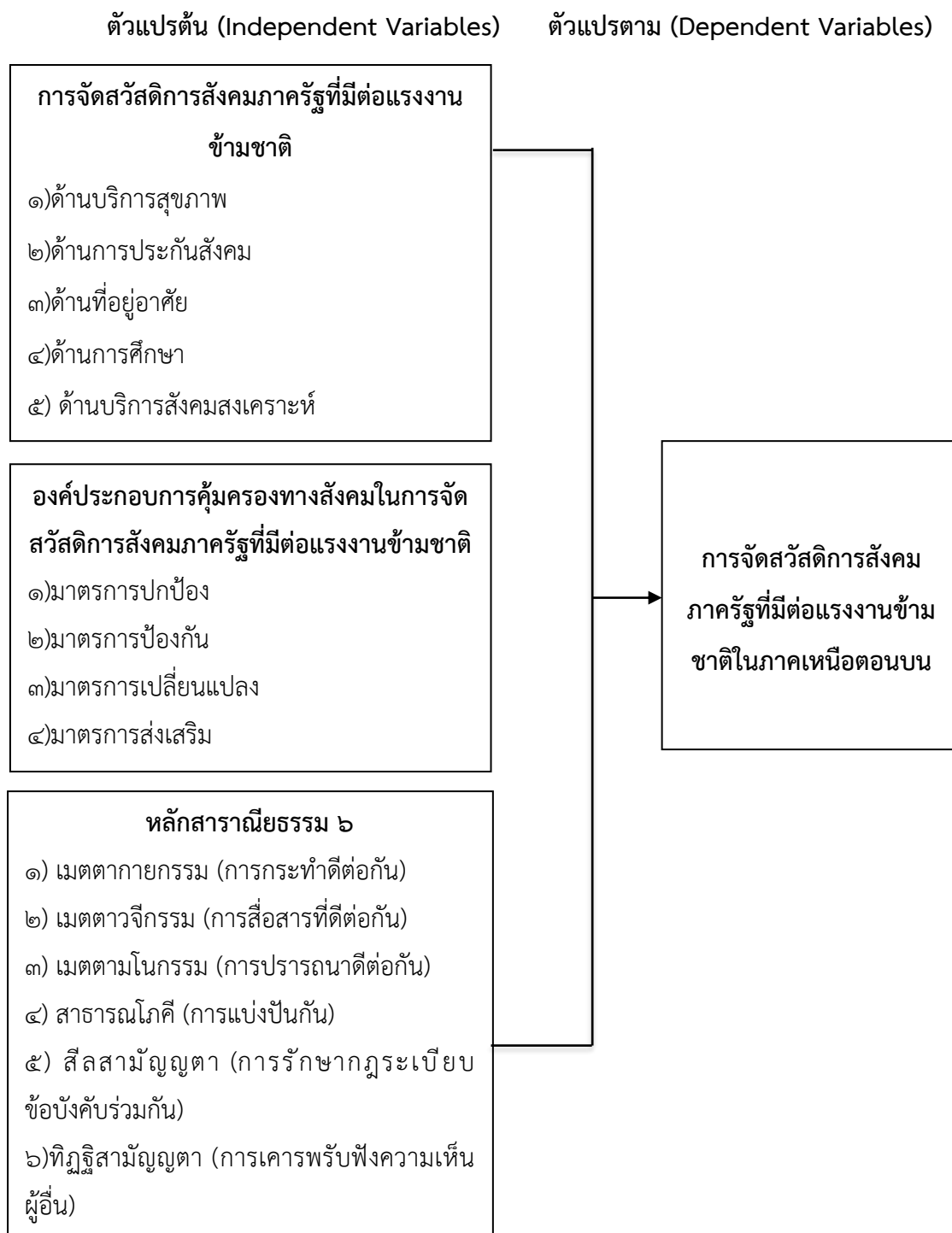
- ๓.๑) เมตตาทายกรรม (การกระทำดีต่อกัน)
- ๓.๒) เมตตาวจีกรรม (การสื่อสารที่ดีต่อกัน)
- ๓.๓) เมตตามโนกรรม (การปรารถนาที่ดีต่อกัน)
- ๓.๔) สาธารณโภคี (การแบ่งปันกัน)
- ๓.๕) สีสสามัญญตา (การรักษาระเบียบวินัย)
- ๓.๖) ทิฎฐีสามัญญตา (เชื่อมั่นในหลักการร่วมกัน)

^{๑๐๘}Midgley, J, **Social welfare in global context**, (London: Sage Publishing, 1997), pp. 12-19.

^{๑๐๙}Rachel Sabates-Wheeler, and Myrtha waite, **Migration and Social Protection: A Concept Paper**, (Sussex: Institute of Development Studies, 2003), pp. 25-34.

^{๑๑๐}พระไตรปิฎกภาษาไทย, ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่ม ๘, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๓๖๘.

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน มาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๙ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน” ด้วยวิธีการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกแบบมีโครงสร้าง และการสนทนากลุ่มเฉพาะ การวิเคราะห์เชิงพรรณนาโดยใช้ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอขั้นตอนการดำเนินการวิจัย มีกระบวนการวิจัยและขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ทราบข้อมูล ๑) ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน องค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน หลักพุทธธรรมสารานีธรรม ๖ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน ๒) ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยที่ผู้วิจัยได้มีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ๓) ผู้วิจัยได้ทำการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) โดยคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยที่ผู้วิจัยได้ออกหนังสือเชิญผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หลังจากนั้นผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่มเฉพาะนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและพรรณนา

๓.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลตามเทคนิคและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะที่แตกต่างกันตามรูปแบบการวิจัยดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)

ผู้ให้ข้อมูลหลักด้านการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) คือ ผู้เชี่ยวชาญหรือมีความเกี่ยวข้องกับงานวิจัยในประเด็นการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน โดยผู้วิจัยได้กำหนดคัดเลือกแบบเจาะจง โดยแบ่งเป็น ๔ กลุ่ม กลุ่มที่ ๑ หน่วยงานภาครัฐ จำนวน ๑๕ คน กลุ่มที่ ๒ ภาคธุรกิจ ผู้ประกอบการและตัวแทนผู้ประกอบการ จำนวน ๕ คน กลุ่มที่ ๓ ภาคประชาสังคม กลุ่มศาสนา และองค์กรพัฒนาเอกชน จำนวน ๑๐ รูป/คนกลุ่มที่ ๔ แรงงานข้ามชาติ จำนวน ๕ คน รวมจำนวนทั้งสิ้น จำนวน ๓๕ รูปหรือคน ดังต่อไปนี้คือ

กลุ่มที่ ๑ หน่วยงานภาครัฐ

ลำดับที่	ชื่อ-ฉายา/ นามสกุล	ตำแหน่ง
๑	นายเจริญฤทธิ์ สงวนสัตย์	ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่
๒	พ.อ.สรารุช ประเสริฐชีวะ	ผู้อำนวยการ สรต.ศูนย์ประสานงานการปฏิบัติที่ ๒ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร
๓	ร.ต.อ. ศุภกร ปิยะกุลไชย	รอง สว.ตม.จว.เชียงใหม่ สำนักงานตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดเชียงใหม่
๔	พ.ต.ท.ศทาวุฒิ หงส์หนึ่ง	สารวัตร สายงานปฏิบัติการป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่
๕	พ.ต.ท.ประทีป บุญทวี รองสารวัตร พิสูจน์หลักฐาน จังหวัดเชียงใหม่	รองสารวัตร พิสูจน์หลักฐาน จังหวัดเชียงใหม่
๖	พ.ต.ท.หญิง วรรณภา โชตินอก	สว.ฝอ.บก.สส.ภ.๕ ตำรวจภูธรภาค ๕
๗	นางสาวกมลชนก สุพรรณ	จนท.ศปคม.ชม. สำนักงานพัฒนาสังคมเชียงใหม่
๘	นางสาว เกศรินทร์ กันโท	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงใหม่
๙	นางกนกวรรณ พรหมยอง	นักพัฒนาสังคมสงเคราะห์ บ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่
๑๐	นางสาว พอททัย วงศ์สวัสดิ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่

ลำดับที่	ชื่อ-ฉายา/ นามสกุล	ตำแหน่ง
๑๑	นายสุวรรณ สวัสดิ์มูล	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงใหม่
๑๒	นางกฤษณา กาเผือก	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่
๑๓	นางดรุณี ทองคำฟู	พยาบาลวิชาชีพ ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่
๑๔	นางสาวสุพัตรา พันอ้วน	พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน
๑๕	นางสาวณติมา สิทธิตามราม	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ สพม. เชียงใหม่

กลุ่มที่ ๒ ภาคธุรกิจ ผู้ประกอบการและตัวแทนผู้ประกอบการ

ลำดับที่	ชื่อ-ฉายา/ นามสกุล	ตำแหน่ง
๑๖	นายอรรถการ ตฤณารังสี	รองประธานคณะกรรมการยุทธศาสตร์การศึกษาสภาหอการค้าไทย
๑๗	นางสาวพัชวีวรรณ ฉั่วประเสริฐ	หจก.ไร่มัสกษดา อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่
๑๘	นายกฤษดา แสงสว่าง	บริษัท สวนสัมทรายทองเชียงใหม่ จำกัด
๑๙	นายวิเชียร ฉั่วประเสริฐ	เจ้าของกิจการพลาสติก ตลาดอุ้ยทา จังหวัดเชียงใหม่
๒๐	เจ้าหน้าที่บริษัท บัณฑิตโฮมแคร์ จำกัด	บริษัท บัณฑิตโฮมแคร์ จำกัด

กลุ่มที่ ๓ ภาคประชาสังคม กลุ่มศาสนา และองค์กรพัฒนาเอกชน

ลำดับที่	ชื่อ-ฉายา/ นามสกุล	ตำแหน่ง
๒๑	พระเมธีธรรมจารย์, รศ.ดร.	รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา มหาวิทยาลัยวงกรณราชวิทยาลัย
๒๒	พระสุธีวีรบัณฑิต, รศ.ดร.	ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม มหาวิทยาลัยวงกรณราชวิทยาลัย
๒๓	พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.	รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายบริหาร
๒๔	นางสาวเกษรินทร์ กันทะอินทร์	เจ้าหน้าที่มูลนิธิพัฒนางานผู้สูงอายุ(Foundation For Older Persons' Development)
๒๕	นายมานพ ใจติชะ	ผู้ประสานงานมูลนิธิรักษ์ไทย
๒๖	นายสุกิตต์ รักชาติ	ผู้อำนวยการสถานคุ้มครองสวัสดิภาพบ้านราฟา สถานคุ้มครองสวัสดิภาพบ้านราฟา

ลำดับที่	ชื่อ-ฉายา/ นามสกุล	ตำแหน่ง
๒๗	นางสาววรรณรัตน์ หล้าศรี	นักจิตวิทยาปฏิบัติการ สถานสงเคราะห์เด็กชาย บ้านเชียงใหม่
๒๘	นายภัทรวรรณ กาลือ	นักพัฒนาสังคมชำนาญการ สถานสงเคราะห์เด็ก บ้านเวียงพิงค์
๒๙	ผู้ประสานงานมูลนิธิรักษ์เด็ก	มูลนิธิรักษ์เด็ก (The Life Skills Development Foundation)
๓๐	นายวิทยา สุนทรแดนไพโร	ผู้ปกครองสถานคุ้มครองสวัสดิภาพฯ สถาน คุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ บ้านโซเอ

กลุ่มที่ ๔ แรงงานข้ามชาติ

ลำดับที่	ชื่อ-ฉายา/ นามสกุล	อาชีพ
๓๑	Aye Phyo Thant เพศหญิง อายุ ๒๑ ปี	พนักงานร้านคาราโอเกะ
๓๒	Hla Sein เพศหญิง อายุ ๒๐ ปี	พนักงานเสิร์ฟร้านอาหาร
๓๓	แสง (นามสมมุติ) เพศชาย อายุ ๓๕ ปี	แรงงานในตลาดสด
๓๔	แก้ว (นามสมมุติ) เพศชาย อายุ ๒๖ ปี	แรงงานในไร่ส้ม
๓๕	สาม (นามสมมุติ) เพศชาย อายุ ๒๕ ปี	แรงงานในไร่ส้ม

๓.๒.๒ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

ผู้วิจัยได้กำหนดคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) แบบเจาะจง โดยผู้ให้ข้อมูลหลักในการสนทนากลุ่มเฉพาะนั้นจะเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือมีความเกี่ยวข้องกับ การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน โดยเข้าร่วมการสนทนา เพื่อกลุ่มเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงและข้อมูลตรงตามที่กำหนดไว้ หรือเป็นข้อค้นพบใหม่ แลกเปลี่ยนประเด็น ข้อถกเถียง ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในเรื่องการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน ผ่านการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ทาง Zoom Meeting ในวันพฤหัสบดีที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔ เวลา ๑๖.๐๐ น. เป็นต้นไป จำนวน ๙ รูปหรือคนดังต่อไปนี้

ลำดับที่	ชื่อ-ฉายา/ นามสกุล	ตำแหน่ง
๑	รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม	รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป และ ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
๒	รศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์	ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์
๓	รศ.อนุภูมิ ไชวเจริญ	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์
๔	พระปลัดระพีณ พุทธิสารโร, ผศ.ดร.	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
๕	ผศ.ดร.ยุทธนา ปราณีต	เลขานุการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์
๖	ดร.อภิญา ฉัตรช่อฟ้า	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์
๗	ดร.ฐิตารีย์ พ่วงดวงงาม	หัวหน้าฝ่ายรายได้ สำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร
๘	ว่าที่พันตรี ดร.ไพฑูรย์ ปริญญาธรรมกุล	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ เทศบาลนครแม่สอด จังหวัดตาก
๙	ดร.หทัยกาญจน์ ทวีทอง	ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงาน

๓.๓ เครื่องมือในการวิจัย

๓.๓.๑ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Interview guideline)

เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย โดยผู้วิจัยจะต้องสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยใช้แบบการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (คำถามปลายเปิด) ในการเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ/ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด ๓๕ รูปหรือคน โดยมีประเด็นคำถามการวิจัยเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

โดยแนวคำถามมีเนื้อหาแบ่งออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

ตอนที่ ๓ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

ตอนที่ ๔ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ โดยมีข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา ดังต่อไปนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เพื่อเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน ซึ่งมีทั้งแบบสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ เพื่อให้มาซึ่งข้อมูลโดยได้มีประเด็นการสัมภาษณ์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

๑. กำหนดโจทย์ หรือคำถามการวิจัย คือ คำถามที่ต้องการคำตอบจากการวิจัยหรือเป็นสิ่งที่ต้องตอบโจทย์ของวัตถุประสงค์ โดยพิจารณาจากประเด็นการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน ประเด็นองค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน และการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

๒. สร้างแบบสัมภาษณ์จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิด และข้อค้นพบ ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่ชัดเจน สามารถอธิบายเสริม สนับสนุน ข้อโต้แย้งต่าง ๆ ให้ละเอียดและเสริมให้ความรู้ความเข้าใจในปรากฏการณ์จากการศึกษาเชิงเอกสารให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

๓. การตรวจสอบ หากคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ และการวิจัย

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ สามารถหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหารายชื่อ (item content validity index, I-CVI) และความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (content validity for scale, S-CVI) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

๓.๑ ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาคุณุณีนิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่ออกแบบไว้

๓.๒ หาความตรงตามเนื้อหารายชื่อและความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับโดยการนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อประธานและกรรมการ ที่ปรึกษาคุณุณีนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ รูปหรือคน ดังต่อไปนี้

ลำดับที่	ชื่อสกุล	ตำแหน่ง
๑	รศ.ดร.วัชรินทร์ ชาญศิลป์	อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒	รศ.อนุภูมิ ไชวเจริญ	อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ลำดับที่	ชื่อสกุล	ตำแหน่ง
๓	รศ.ดร. ว่าที่พ.ต. สวัสดิ์ จิรัฏฐิติกาล	ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และอาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔	ผศ.ดร.ยุพธนา ปราณีต	เลขานุการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชา รัฐศาสตร์ อาจารย์ประจำหลักสูตร มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๕	อาจารย์ ดร.กาญจนา คำจตุ	อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชา รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยก่อนนำไปใช้ เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระ ความตรงตามเนื้อหา รายข้อ และความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ ตลอดจนภาษาที่ใช้โดยผู้เชี่ยวชาญ พิจารณา มาตราประเมินความสอดคล้องจะมี ๕ ระดับ คือ ๑ = ไม่สอดคล้อง ๒ = สอดคล้องบางส่วน ๓ = ค่อนข้างสอดคล้อง ๔ = มีความสอดคล้องมาก เกณฑ์การแปลความหมายการหาค่าดัชนีความ ตรงเชิงเนื้อหา จะนำเฉพาะข้อที่ได้รับการประเมิน ๓ หรือ ๔ เท่านั้น (ถือว่ามีความสอดคล้อง) มา คำนวณผู้เชี่ยวชาญอย่างน้อย ๓ คน ไม่ควรเกิน ๑๐ คน (เกินความจำเป็น)^๑ ซึ่งค่าความตรงตาม เนื้อหารายข้อ (item content validity index, I-CVI) มีค่า ๑ และความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (content validity foe scale, S-CVI) มีค่า ๑ แสดงว่าแบบสัมภาษณ์มีความตรงตามเนื้อหา

๓.๓.ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ในการศึกษาเรื่อง“การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือ ตอนบน” ที่แก้ไขและปรึกษาร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาคุณุณีพันธ์เพื่อให้ได้แบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์ พร้อมนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

๔.การยื่นขอการรับรองแบบสัมภาษณ์และจริยธรรมในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ยื่นขอการรับรองแบบสัมภาษณ์และจริยธรรมในการวิจัย จาก คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งการวิจัยและขอเสนอ การวิจัยเอกสารในการศึกษาเรื่อง“การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือ ตอนบน” ซึ่งคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้ให้การ รับรองในเนื้อหาและเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยได้ หมายเลขใบรับรอง ว.๐๕/๒๕๖๔ วันที่ให้การ รับรอง ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔ - ๒๙ มกราคม ๒๕๖๕ โดยทั้งเนื้อหาและแบบสัมภาษณ์ในการวิจัยมี ความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมายข้อบังคับและข้อกำหนด

^๑Lynn, M.R. “Determination and Quantification of Content Validity, *Nursing Research*, 36(6) (1986): 382-385.

๓.๓.๒ แบบสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion Form)

ผู้วิจัยได้เชิญ นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญหรือมีความเกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคม ภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน โดยเข้าร่วมการสนทนาเพื่อกลุ่มเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงและข้อมูลตรงตามที่กำหนดไว้ หรือเป็นข้อค้นพบใหม่ แลกเปลี่ยนประเด็นข้อถกเถียง ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในเรื่องการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน โดยผู้วิจัยได้กำหนดคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน ๙ รูป หรือ คน ประกอบไปด้วย กลุ่มที่ ๑ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงานข้ามชาติ จำนวน ๒ คน กลุ่มที่ ๒ เจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐ จำนวน ๒ คน กลุ่มที่ ๓ พระสงฆ์นักวิชาการ จำนวน ๑ รูป และ กลุ่มที่ ๔ นักวิชาการทางด้านรัฐศาสตร์ จำนวน ๔ คน โดยมีขั้นตอนดังนี้

๑. นำแบบจำลองที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาพัฒนาเป็นตัวแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน เพื่อนำมาประกอบการวิจัยในการกำหนดประเด็นที่จะศึกษาและเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์รวมทั้งนำมาใช้ในการวิเคราะห์ด้วย

๒. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบประเมินผลเพื่อยืนยันแบบจำลองโดยการตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ และการใช้ประโยชน์ และข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปพัฒนาต่อยอด

๓. สร้างแบบจำลองและนำเข้าสู่การสนทนากลุ่มเฉพาะ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่ชัดเจนสามารถอธิบายเสริมสนับสนุน ข้อโต้แย้งต่าง ๆ ให้ละเอียด และเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในปรากฏการณ์ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research)

๓.๔.๑.๑ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้แก่ โดยการรวบรวมจากหนังสืออ้างอิงทางพระพุทธศาสนาต่างๆ จากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปี พ.ศ. ๒๕๓๙

๓.๔.๑.๒ ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการรวบรวมจาก

๑) เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary analysis) อื่นๆ เช่น ข้อมูลทางสถิติ รายงานการประชุม เป็นต้น

๒) เอกสารเรื่องระเบียบ/ข้อบังคับทางกฎหมายที่มีผลบังคับใช้ ทั้งกฎหมายภายในประเทศและพันธสัญญาฉบับต่าง ๆ ที่ประเทศไทยได้ลงนามภาคีตกลงเป็นสมาชิกที่มีผลต่อ

การนำมาปฏิบัติและปรับใช้ ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒๕๖๐ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑, พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑, พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘, พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓, กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ ที่ประเทศไทยได้เป็นภาคีแล้ว ได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ ค.ศ. ๑๙๔๘ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ค.ศ. ๑๙๖๖ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ค.ศ. ๑๙๖๖ อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบขององค์การสหประชาชาติ ค.ศ. ๑๙๗๖ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กขององค์การสหประชาชาติ ค.ศ. ๑๙๘๙ อนุสัญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO), จรรยาบรรณทางการค้าหรือมาตรฐานระหว่างประเทศของภาคเอกชนหรือบริษัทข้ามชาติ

๓.๔.๒ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interviews)

ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เพื่อสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) คือ ผู้เชี่ยวชาญหรือมีความเกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน โดยผู้วิจัยได้กำหนดคัดเลือกแบบเจาะจง โดยแบ่งเป็น ๔ กลุ่ม จำนวน ๓๕ รูป หรือ คน ได้แก่ กลุ่มที่ ๑ หน่วยงานภาครัฐ จำนวน ๑๕ คน กลุ่มที่ ๒ ภาคธุรกิจ ผู้ประกอบการและตัวแทนผู้ประกอบการ จำนวน ๕ คน กลุ่มที่ ๓ ภาคประชาสังคม กลุ่มศาสนา และองค์กรพัฒนาเอกชน จำนวน ๑๐ รูป/คน และ กลุ่มที่ ๔ แรงงานข้ามชาติ ชายและหญิง จำนวน ๕ คน

๓.๔.๓ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จะเป็นแบบเจาะจง โดยผู้ให้ข้อมูลหลักในการสนทนากลุ่มเฉพาะนั้นจะเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือมีความเกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน โดยเข้าร่วมการสนทนาเพื่อกลุ่มเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงและข้อมูลตรงตามที่กำหนดไว้ หรือเป็นข้อค้นพบใหม่ แลกเปลี่ยนประเด็นข้อถกเถียง ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในเรื่องการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน โดยผู้วิจัยได้กำหนดคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน ๙ รูป หรือ คน ประกอบไปด้วย กลุ่มที่ ๑ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงานข้ามชาติ จำนวน ๒ คน กลุ่มที่ ๒ เจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐ จำนวน ๒ คน กลุ่มที่ ๓ พระสงฆ์นักวิชาการ จำนวน ๑ รูป และ กลุ่มที่ ๔ นักวิชาการทางด้านรัฐศาสตร์ จำนวน ๔ คน โดยมีขั้นตอนดังนี้

๑) ติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิรวมทั้ง ๙ รูปหรือคน โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อขอความร่วมมือในการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยการสนทนา

กลุ่มเฉพาะ(Focus Group Discussion) พร้อมชี้แจงรายละเอียด วัตถุประสงค์ สถานที่ วัน เวลา ในการสนทนากลุ่ม

๒) ขอบหนังสือ ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญจากหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓) จัดเตรียมประเด็นคำถาม โครงร่าง และเอกสารให้เพียงพอให้กับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

๔) ประสานงานเพื่อยืนยัน วันเวลา สถานที่ กับผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน

๕) จัดเตรียมการทาง Zoom Meeting ในวันพฤหัสบดีที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔ เวลา ๑๖.๐๐ น.

๖) ทำการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูล ในแต่ละประเด็นคำถามตามประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญ และรายงานผลการวิจัย

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๕.๑ ข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research)

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากเอกสาร ตำรา ข้อมูล สถิติ รายงานการวิจัย รายงานของหน่วยงานต่าง ๆ บทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บทความในนิตยสาร สื่อสิ่งพิมพ์ หนังสือพิมพ์ และข้อมูลจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต มาวิเคราะห์ถึงรูปแบบการให้สวัสดิการสังคมแก่แรงงานข้ามชาติ และศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้แรงงานเหล่านั้นไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการต่าง ๆ และนำไปสู่ทางแก้ไขในการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม

๓.๕.๒ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interviews)

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (In-Depth Interview) ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์จากการจดบันทึก (Note-based Analysis), การวิเคราะห์จากการถอดคำบันทึกเสียง (Tape-based Analysis) และการวิเคราะห์จากความจำ(Memory-based Analysis) โดยข้อมูลทั้งหมด ทั้งที่ได้จากการจดบันทึกข้อมูล การถอดเทปสัมภาษณ์ รวมถึงภาพถ่าย ทำการจัดระบบหมวดหมู่ เพื่อสรุปประเด็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับการเข้าถึงสวัสดิการสังคมของแรงงานข้ามชาติ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ และศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้แรงงานเหล่านั้นไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการต่าง ๆ และนำไปสู่ทางแก้ไขในการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม

๓.๕.๓ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อมูลจากการจดบันทึกข้อมูล การถอดเทปและวิเคราะห์เกี่ยวกับการเข้าถึงสวัสดิการสังคมของแรงงานข้ามชาติ ปัญหา

อุปสรรค และข้อเสนอแนะ และนำไปสู่ทางแก้ไขในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนที่เหมาะสม โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการสนทนากลุ่มเฉพาะดังนี้

๑. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน โดยตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ

๒. การวิเคราะห์เนื้อหาซึ่งได้จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีเพื่อช่วยวิเคราะห์ข้อมูลให้เกิดความหนักแน่น

๓. การตีความได้จากการสังเกตและการสัมภาษณ์ที่ได้จัดบันทึกไว้จากปรากฏการณ์ที่พบ เห็นผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยนำคำตอบที่ได้จากการสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน ๙ รูปหรือคน แล้วนำมาสังเคราะห์ประเด็นการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน เพื่อให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ และขอบเขตด้านเนื้อหาของการวิจัย

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน” มีวัตถุประสงค์คือ ๑) เพื่อศึกษาถึงการสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน ๒) เพื่อศึกษาถึงองค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคมในการสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน และ ๓) เพื่อประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๓๕ รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จำนวน ๙ รูปหรือคน เพื่ออธิบายผลการวิจัยเชิงคุณภาพให้เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น ๕ ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๔.๑ การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

๔.๒ องค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคมในการสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

๔.๓ การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

๔.๔ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

๔.๕ องค์ความรู้

๔.๕.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๕.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

๔.๑ การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งประกอบไปด้วยกลุ่มข้าราชการ กลุ่มองค์กรภาคประชาสังคม กลุ่มภาคธุรกิจ และผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อ

แรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนใน ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านบริการสุขภาพ ๒) ด้านการประกันสังคม ๓) ด้านที่อยู่อาศัย ๔) ด้านการศึกษา ๕) ด้านบริการสังคมสงเคราะห์

๔.๑.๑ การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนในด้านบริการสุขภาพ

สุขภาพของแรงงานข้ามชาติ

๑) แรงงานข้ามชาติในพื้นที่ภาคเหนือตอนบนนั้น มีสถานะทางสุขภาพแตกต่างกันไป อย่างไรก็ตามแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มีสถานะทางสุขภาพที่ดี ยกเว้นแรงงานข้ามชาติบางส่วนที่มีโรคประจำตัว^๑

๒) แรงงานข้ามชาติบางกลุ่ม เช่น แรงงานข้ามชาติที่เป็นสตรีมีปัญหาสุขภาพที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับระบบสืบพันธุ์ทั้งนี้เงื่อนไขที่ส่งผลต่อสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ ได้แก่ พฤติกรรมด้านสุขภาพลักษณะของงาน สภาพพื้นที่ทำงาน และที่อยู่อาศัย หากแรงงานข้ามชาติเจ็บป่วยไม่มากนักและสามารถทำงานต่อได้ แรงงานข้ามชาติจะหาซื้อยามารับประทานเองเป็นหลัก จนกระทั่งเมื่อเจ็บป่วยไม่สามารถทำงานได้ จึงไปรักษาที่โรงพยาบาลใกล้ที่ทำงาน หรือใกล้ที่อยู่อาศัย ที่ตัวเองสามารถไปใช้สิทธิประกันสุขภาพได้ ดังนั้นปัญหาการรักษาพยาบาลจึงมักเกิดกับแรงงานไร้สิทธิ ซึ่งมีปัญหาด้านการเงิน รวมถึงแรงงานที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย^๒

แรงงานข้ามชาติกับโรค

๓) แรงงานข้ามชาติในพื้นที่ภาคเหนือตอนบนนั้น มักถูกระบุว่าเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงที่จะนำโรคต่าง ๆ เข้ามา โดยเฉพาะแรงงานที่เข้ามาอย่างผิดกฎหมายเนื่องจากเป็นกลุ่มที่ไม่ได้ผ่านการตรวจสุขภาพ โดยเฉพาะโรคที่เกิดจากไวรัส เช่น ไข้หวัดนก ไข้หวัดใหญ่ ไข้เลือดออก และโรคในกลุ่มปรสิต เช่น โรคเท้าช้าง การติดเชื้อ HIV โรคมาลาเรีย โรคฉี่หนู ฯลฯ ทำให้เกิดการแพร่ระบาดของโรค โดยโรคที่สำคัญ ได้แก่โรคมาลาเรีย โรคฉี่หนู สุขภาพจิต เอชไอวี และ โรคอุบัติใหม่ เช่น โรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส หรือ โควิด -๑๙ ^๓

๔) โรคไข้มาลาเรียนับเป็นโรคติดต่อที่อยู่คู่กับแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน โดยเฉพาะตามแนวพื้นที่ชายแดน เนื่องด้วยสภาพของพื้นที่ที่เอื้อต่อการเกิดโรคและปัญหาสำคัญ ได้แก่ การแพร่กระจายของโรคทำได้อย่างรวดเร็วในหมู่แรงงานข้ามชาติและเป็นที่ยอมรับกันว่าภาคเหนืออยู่ติดชายแดนในบางจังหวัด และเนื่องจากบริเวณชายแดนเป็นพื้นที่ที่แรงงานมีการเคลื่อนที่อยู่ตลอดเวลา การเคลื่อนย้ายของแรงงานที่ติดเชื้อที่ได้รับการรักษาไม่ต่อเนื่อง ทำให้การควบคุมการแพร่ระบาด และการควบคุมโรคทำได้ยากโดยเฉพาะแรงงานที่เข้าเมืองแบบผิดกฎหมายที่

^๑สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔.

^๒สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔.

^๓สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔.

ไม่ได้รับการตรวจตั้งแต่แรก ทำให้ผู้ป่วยเข้ามารับการรักษาเมื่อมีอาการหนักมากหรือใกล้เสียชีวิตแล้ว^๔

๖) โรคโควิดเป็นโรคที่ขึ้นชื่อว่าจะต้องเจอในกรณีผู้ป่วยเป็นแรงงานข้ามชาติสักคนเมื่อมาโรงพยาบาล และโรคนี้เป็นอีกโรคหนึ่งที่อยู่ในความสนใจของนักวิชาการที่ศึกษาประเด็นแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน เนื่องจากหากผู้ป่วยที่เป็นโรคได้รับการรักษาไม่ต่อเนื่องด้วยข้อจำกัดต่าง ๆ อาทิ การเงิน ความสะดวกในการมารับบริการทำให้ผู้ป่วยมีอาการรุนแรงขึ้น และกลายมาเป็นโรคเรื้อรังโดยเฉพาอย่างยิ่งการแพร่กระจายของโรค โดยมักมีการแพร่ระบาดของโรคตามแนวชายแดนในระหว่างที่ผู้ป่วยมาพักกับญาติ และหรือคนรู้จักในฝั่งประเทศไทยก่อนที่จะมารับบริการในโรงพยาบาล รวมถึงมีการแพร่ระบาดโรคต่อผู้ให้บริการในโรงพยาบาล เนื่องจากผู้ป่วยที่เข้ามารับบริการส่วนใหญ่อยู่ในระยะแพร่ระบาด^๕

๗) สืบเนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ อย่างโรคติดเชื้อไวรัสโควิด-๑๙ ในจังหวัดสมุทรสาคร โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าว นำมาซึ่งการ ‘ล็อกดาวน์’ ยกจังหวัดทำให้แรงงานชาวเมียนมาถูกดำเนินคดีและถูกแบ่งแยกทางสังคม ทำให้เกิดความวิตกกังวลแก่แรงงานข้ามชาติในพื้นที่จังหวัดอื่นๆ ในพื้นที่ภาคเหนือตอนบนที่มีจำนวนแรงงานข้ามชาติอาศัยอยู่จำนวนมาก สถานการณ์แรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ส่งผลต่อเรื่องของการข้ามแดน และหลังจากรัฐบาลไทยประกาศใช้ พ.ร.ก. บริหารราชการแผ่นดินในสถานการณ์ฉุกเฉินยกระดับการควบคุมสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด^๖

๘) ที่ผ่านมา แรงงานข้ามชาติจำนวนมากประสบปัญหาจากการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่อย่างโรคติดเชื้อไวรัสโควิด-๑๙ มีแรงงานข้ามชาติจำนวนหนึ่งถูกเลิกจ้าง และบางส่วนนายจ้างไม่มีการจ่ายค่าชดเชยให้ นอกจากนี้หลายกิจการไม่มีการนำแรงงานข้ามชาติเข้าเป็นผู้ประกันตนในกองทุนประกันสังคม ทำให้ไม่ได้รับการช่วยเหลือในภาวะฉุกเฉิน และไม่ได้รับการช่วยเหลือจากรัฐตามโครงการ เราไม่ทิ้งกัน ที่ให้ความช่วยเหลือเฉพาะคนที่มิสัญชาติไทยเท่านั้น แรงงานข้ามชาติที่ถูกเลิกจ้าง หรือถูกสั่งให้พักงานอย่างไม่ถูกกฎหมาย ไม่มีการจ่ายชดเชยหรือค่าจ้าง รวมทั้งการเข้าถึงกลไกคุ้มครองและเยียวยายังเต็มไปด้วยอุปสรรค ไม่ว่าจะเป็นการยื่นคำร้องตามช่องทางปกติ ที่ต้องยื่นคำร้องที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคมไม่สามารถทำได้ เนื่องจากหลายพื้นที่มีการห้ามเดินทางออกนอกพื้นที่ และเจ้าหน้าที่รัฐอยู่ในมาตรการทำงานจากบ้าน

^๔สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔.

^๕สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔.

^๖สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒ วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๔

ขณะที่การยื่นคำร้องในระบบออนไลน์ทำได้ยากเนื่องจากเว็บไซต์ที่ใช้ยื่นมีเพียงภาษาไทย และมีภาษาอังกฤษในบางส่วน และมีเงื่อนไขเรื่องเอกสารและหลักฐานการยื่นอื่นๆ ค่อนข้างมาก^๗

๙) นโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติมีความตึงตัว ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการจ้างแรงงานปัจจุบันได้ หลายคนเมื่อถูกเลิกจ้างก็ไม่สามารถย้ายนายจ้างได้ง่าย เนื่องจากกฎหมายกำหนดให้แรงงานข้ามชาติจะต้องพิสูจน์ให้เจ้าหน้าที่เห็นว่ามีความผิดของนายจ้างเดิม หรือชดใช้ค่าเสียหายให้นายจ้างเดิม และจะต้องหานายจ้างใหม่ภายใน ๓๐ วันซึ่งไม่สามารถทำได้ ในช่วงการระบาดของโควิด ซึ่งการยึดกฎหมายเป็นหลักโดยไม่ผ่อนปรนในกรณีนี้ทำให้แรงงานข้ามชาติจำนวนหนึ่งหลุดจากการจ้างงานที่ถูกกฎหมาย^๘

๑๐) นายจ้างจำนวนหนึ่งที่เลิกจ้างโดยใช้วิธีการไม่ต่อใบอนุญาตทำงานที่กำลังดำเนินการตามนโยบายรัฐบาล การเข้าไม่ถึงมาตรการช่วยเหลือต่างๆ ของรัฐ รวมถึงผลกระทบทางกฎหมาย ซึ่งไม่สามารถเข้าถึงการเยียวยาช่วยเหลือจากกองทุนประกันสังคม เมื่อแรงงานต่างชาติเข้าไม่ถึงมาตรการของรัฐ ไม่มีงาน ไม่มีเงิน ก็ไม่สามารถที่จะดำรงชีวิตในไทยได้ จึงต้องกลับบ้านเกิด บางคนไม่มีอาหาร ไม่มีค่าเช่าห้อง แรงงานหลายคนถูกเลิกจ้างต้องกลับประเทศต้นทางเพราะพาสปอร์ตหมดอายุ อย่างไรก็ตามแม้ว่าสถานการณ์จะเริ่มดีขึ้นแต่จนถึงปัจจุบันนี้ปัญหาเหล่านี้ก็ยังมีอยู่ แรงงานบางคนยังไม่ได้กลับประเทศต้นทาง บางคนอยากทำงานต่อ แต่ไม่สามารถหางานใหม่ได้ เพราะไม่มีใบออกจางานจากนายจ้างรายเดิม ทำให้ไม่สามารถไปสมัครงานกับนายจ้างใหม่ได้ อีกทั้งวีซ่าหมดอายุทำให้แรงงานบางคนกลับไปพึ่งพาระบบนายหน้า ก็ถูกหลอกเงินไปอีกจำนวนมาก ขณะเดียวกันปัญหานี้ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะตัวแรงงานเท่านั้น แต่นายจ้างก็ได้รับความเดือดร้อน เพราะขาดแรงงานที่ใช้ในอุตสาหกรรมต่างๆ ด้วยเช่นกัน ในส่วนของประเทศไทยก็ถือว่าได้ทำการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติจากสถานการณ์การระบาดของโรคอุบัติใหม่อย่าง โควิด-๑๙ ได้ค่อนข้างดีในส่วนของการรักษาผู้ติดเชื้อถึงแม้จะเป็นแรงงานข้ามชาติ แต่อย่างไรก็ตามในกรณีการรักษาโรคโควิด-๑๙ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีของคลัสเตอร์การระบาดที่จังหวัดสมุทรสาคร^๙

๑๑) รัฐบาล กลุ่มองค์กรและหน่วยงานต่างๆ ในประเทศไทยก็ให้ความช่วยเหลือและดูแลแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา บนพื้นฐานหลักมนุษยธรรม ส่งผลให้พวกเขาเหล่านั้นสามารถดำรงชีวิตอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเวลาเกิดโรคระบาด ความเมตตาและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บนพื้นฐานหลักมนุษยธรรม ช่วยให้ผู้คนในทุกภาคส่วนของสังคมผ่านพ้นวิกฤตไปได้^{๑๐}

^๗สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔.

^๘สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔.

^๙สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒ วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๔.

สุขภาพจิตของแรงงานข้ามชาติ

๑๒) สุขภาพจิตแรงงานข้ามชาติเป็นประเด็นที่น่าสนใจสำหรับคนทั่วไป อาจจะเพราะเคยมีข่าวเกี่ยวกับแรงงานพม่าถือมีดไล่ฆ่าคนในตลาด หรือแรงงานพม่าคลุ้มคลั่ง แต่สภาพจริงตอนนี้ต้องยอมรับว่าแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ในภาคเหนือตอนบนนั้นส่วนใหญ่มีสุขภาพจิตในเกณฑ์ปกติดี แต่ก็มีบ้างที่จะพบปัญหาซึ่งที่พบมาก ได้แก่ นอนไม่หลับเพราะกังวล รู้สึกเครียดอยู่ตลอดเวลา รู้สึกว่าตัวเองไม่ได้ทำตัวให้เป็นประโยชน์ ไม่สามารถเอาชนะความยากลำบากได้ และไม่สามารถมีสมาธิจดจ่ออยู่กับสิ่งที่กำลังทำอยู่ได้ แรงงานข้ามชาติเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะมีปัญหาในด้านอาการวิตกกังวล นอนไม่หลับ ซึ่งนำไปสู่การบกพร่องทางสังคม และปัญหาภาวะซึมเศร้า^{๑๑}

ผู้ติดเชื้อเอชไอวี

๑๓) แรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนมีการติดเชื้อเอชไอวีในบางราย ซึ่งเป็นที่เศร้าที่แรงงานที่ติดเชื้อเหล่านั้นส่วนใหญ่ให้ความหมายของการติดเชื้อเอชไอวีว่าเป็นโรคที่มีความน่ากลัว รักษาไม่หาย คนที่ติดเชื้อเป็นคนไม่ดี เป็นโรคที่ต้องปิดบัง เป็นแล้วตาย โดยแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนส่วนใหญ่ที่ติดเชื้อทราบว่าตนเองติดเชื้อเอชไอวีใน ๓ กรณี คือ การตรวจเลือดระหว่างตั้งครรภ์ การประเมินอาการเจ็บป่วย มีอาการซ้ำและสามี่เสียชีวิตด้วยโรคเอดส์ และเมื่อรับรู้แล้วแรงงานเผชิญกับการจัดการตนเอง ซึ่งในระยะแรกแรงงานเก็บตัว ไม่ยอมบอกใคร ทำตัวปกติเนื่องจากความกลัว ความอาย เป็นการอยู่กับตนเองซึ่งเป็นสิ่งแรกที่แรงงานทำต่อมาเมื่อทำได้ ประกอบกับการได้รับคำแนะนำจากโรงพยาบาล และเจ้าหน้าที่องค์กรเอกชนด้านเอดส์ แรงงานข้ามชาติที่ติดเชื้อจึงเลือกที่จะบอกกับบุคคลใกล้ชิด บุคคลที่ไว้วางใจ^{๑๒}

๑๓) แรงงานได้ให้ความหมายในทางบวกต่อയാต้าน การให้ความหวังกับตนเอง แรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนที่ติดเชื้อมีการวางแผนกับชีวิตของตนเองว่าต้องมีชีวิตอยู่กับเอดส์ ยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนเอง มีการดูแลสุขภาพของตนเองให้แข็งแรงเพื่อที่จะทำงานได้ตามปกติและต้องการกลับไปใช้ชีวิตบั้นปลายที่ประเทศพม่า^{๑๓}

การเข้ารับบริการสุขภาพ

๑๔) แรงงานข้ามชาติในพื้นที่ภาคเหนือตอนบนนั้นมีการเข้ารับบริการสุขภาพและการประกันสุขภาพของแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีว่าบริการสุขภาพและการประกันสุขภาพของแรงงานข้ามชาติไทยนั้นเป็นงานเชิงนโยบายให้กระทรวงสาธารณสุขสร้างหลักประกันสุขภาพให้แก่กลุ่มแรงงานข้ามชาติ^{๑๔}

^{๑๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔.

๑๕) โดยเจตนารมณ์ของกฎหมาย เพื่อต้องการผลักดันให้แรงงานข้ามชาติที่อยู่ในประเทศไทยหรือที่ต้องการเข้ามาในประเทศไทย ได้เข้ามาสู่ระบบแรงงานข้ามชาติที่ถูกต้อง ดังนั้น กฎหมายไทยและกรอบนโยบายเรื่องประกัน สุขภาพของแรงงานข้ามชาติจึงได้ประกันสิทธิในการมีสุขภาพอนามัยที่ดีให้แก่แรงงานข้ามชาติ จากการศึกษาวิจัยพบว่าแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่สนใจการเข้ารับบริการการให้บริการ และการประกันสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ โดยการประกันสุขภาพของแรงงานข้ามชาติทั้งถูกกฎหมายและผิดกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงมาโดยตลอด อย่างไรก็ตามกระทรวงสาธารณสุขได้จัดระบบบริการสุขภาพแก่แรงงานข้ามชาติอย่างเป็นระบบมาตั้งแต่ปี ๔๔ และได้กำหนดให้แรงงานข้ามชาติที่ได้ขึ้นทะเบียนคนต่างด้าวแล้ว และมีความประสงค์ที่จะทำงานกับนายจ้างที่ได้รับอนุญาตให้ใช้แรงงานข้ามชาติต้องไปตรวจสุขภาพ ณ สถานพยาบาลที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด ก่อนไปยื่นขออนุญาตทำงาน โดยในปัจจุบันมีค่าใช้จ่ายแตกต่างกันไปในแต่ละประเภทของแรงงานข้ามชาติ แรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนรับข้อมูลข่าวสารการเกี่ยวกับประกันสุขภาพและรับรู้นโยบายรัฐจากนายจ้างเป็นหลัก ดังนั้นนายจ้างจึงยังคงมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำประกันสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ อย่างไรก็ตามแรงงานข้ามชาติมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ด้านประกันสุขภาพแตกต่างกันไป และไม่ใช่ว่าแรงงานข้ามชาติทุกคนที่ตัดสินใจมาใช้บริการสุขภาพ มีแรงงานบางส่วนที่ตัดสินใจไม่เข้ามาใช้บริการ แม้บางรายจะมีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลเนื่องจากด้านความไม่ไว้วางใจต่อการรักษา และความสามารถในการจ่ายเงินค่ารักษา^{๑๕}

การประกันสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ

๑๖) การประกันสุขภาพของแรงงานข้ามชาติพบว่า การประกันสุขภาพของแรงงานข้ามชาติทั้งถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย มีการเปลี่ยนแปลงมาโดยตลอด^{๑๖}

๑๗) กระทรวงสาธารณสุขได้จัดระบบบริการสุขภาพแก่แรงงานข้ามชาติอย่าง เป็นระบบมาตั้งแต่ปี ๔๔ และได้กำหนดให้แรงงานข้ามชาติที่ได้ขึ้นทะเบียนคนต่างด้าวแล้ว และมีความประสงค์ที่จะทำงานกับนายจ้างที่ได้รับอนุญาตให้ใช้แรงงานข้ามชาติต้องไปตรวจสุขภาพ ณ สถานพยาบาลที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด ก่อนไปยื่นขออนุญาตทำงาน โดยในปัจจุบันมีค่าใช้จ่ายแตกต่างกันไปในแต่ละประเภทของแรงงานข้ามชาติ ทั้งนี้แรงงานข้ามชาติรับข้อมูลข่าวสารการ ประกันสุขภาพ และรับรู้นโยบายรัฐจากนายจ้าง เป็นหลัก ดังนั้นนายจ้างจึงยังคงมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำประกันสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ อย่างไรก็ตามแรงงานข้ามชาติมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ด้านประกันสุขภาพแตกต่างกัน การประกันสุขภาพของแรงงานข้ามชาติในแต่ละจังหวัดของภาคเหนือตอนบนแตกต่างกันไปซึ่งขึ้นอยู่กับ ปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ระบบเศรษฐกิจในแต่ละพื้นที่ และปัจจัยด้านการเงิน ระบบการขอใบอนุญาต ทำงาน ลักษณะการเข้าเมืองว่าถูกกฎหมาย หรือ ผิดกฎหมาย

^{๑๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔.

เงื่อนไขเชิงพื้นที่ เนื่องด้วยคุณลักษณะของพื้นที่ชายแดนบางแห่งเป็นพื้นที่ ชายแดนที่มีลักษณะเป็นพื้นที่ชายแดนโปร่งสามารถเดินทางไปมาหาสู่กันได้ง่ายทำให้มีการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติเข้ามายังประเทศไทยได้ง่ายโดยไม่ต้องผ่านด่านตรวจโรค ^{๑๗}

การเข้าถึงบริการด้านสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ

๑๘) แม้แรงงานข้ามชาติจะสามารถเข้าถึงบริการด้านสุขภาพได้ทั้งในโรงพยาบาลและสถานส่งเสริมสุขภาพตำบล แต่พบว่า แรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนบางส่วนไม่เลือกที่จะรับบริการ แม้บางรายจะมีสิทธิได้รับการ รักษาพยาบาล โดยเฉพาะพื้นที่ชายแดน ที่แรงงานข้ามชาติเข้าถึงบริการด้านสุขภาพยากกว่าในพื้นที่เมือง นอกจากนี้แรงงานข้ามชาติก็มีความรู้สึกไม่ไว้วางใจต่อการรักษา และบางส่วนก็ไม่มีความสามารถในการจ่ายเงินค่ารักษา แต่อย่างไรก็ตามบริการที่พบว่าแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนมาใช้บริการจำนวนมากคือ การฝากครรภ์ แรงงานหญิงที่มาฝากครรภ์เป็นกลุ่มช่วงวัยเจริญพันธุ์ เป็นช่วงวัยที่มีการสร้างครอบครัว ส่งผลให้แรงงานในกลุ่มอายุนี้อาศัยใช้บริการฝากครรภ์มากขึ้น ^{๑๘}

อาเซียนกับการบริการสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ

๑๙) การเคลื่อนย้ายแรงงานในช่วงแรกของการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนจำนวนแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนไม่มีการเปลี่ยนแปลงมากนัก โดยส่วนใหญ่แรงงานข้ามชาติยังคงเป็นกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือที่ใช้แรงงานในภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการร้านอาหารในตัวเมือง ^{๑๙}

๒๐) กลุ่มแรงงานเหล่านี้ยังคงเป็นกลุ่มที่กระตุ้นเศรษฐกิจในพื้นที่ โรงงานที่ขึ้นทะเบียนถือเป็นกลุ่มที่เป็นแหล่งรายได้ของโรงพยาบาลที่ให้บริการสุขภาพ อย่างไรก็ตามแนวโน้มแรงงานกลุ่มนี้จะเพิ่มมากขึ้น รวมถึงจำนวนผู้มารับบริการสุขภาพในฝั่งไทยจะมีมากขึ้นในกรณีที่เป็น โรงพยาบาลที่อยู่ชายแดนแต่จะแตกต่างกันใน แต่ละพื้นที่ขึ้นอยู่กับความสะดวกในการเข้าถึง การที่แรงงานข้ามชาติเข้ามาใช้ระบบให้บริการสุขภาพของประเทศไทยก็ก่อให้เกิดปัญหา ^{๒๐}

๒๑) โรงพยาบาลของรัฐตามแนวตะเข็บชายแดนระหว่างประเทศไทยกับประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา เนื่องจากโรงพยาบาลในประเทศดังกล่าวมีศักยภาพ และ คุณภาพในการให้บริการสุขภาพด้อยกว่าโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย เพราะโรงพยาบาลของรัฐต้องแบกรับกลุ่มที่มีข้อจำกัดในการจ่ายค่าบริการ และแบกรับภาระงานบริการที่เพิ่มมากขึ้น ^{๒๑}

^{๑๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๒๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๒๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔.

๒๒) กลุ่มแรงงานไร้ฝีมือที่ใช้แรงงานในภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ ร้านอาหารในตัวเมืองภาคเหนือตอนบนนั้นพบว่ากลุ่มแรงงานเหล่านี้ยังคงเป็นกลุ่มที่กระตุ้น เศรษฐกิจในพื้นที่ โรงงานที่ขึ้นทะเบียนถือเป็นกลุ่มที่เป็นแหล่งรายได้ของโรงพยาบาลที่ให้บริการสุขภาพ อย่างไรก็ตามก็มีแนวโน้มแรงงานกลุ่มนี้จะเพิ่มมากขึ้น รวมถึงจำนวนผู้มารับบริการสุขภาพในฝั่งไทยจะมีมากขึ้นด้วยเช่นกันการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับระบบบริการสุขภาพ คือ การเคลื่อนย้ายแรงงานมีฝีมือ เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล ประเด็นระบบบริการสุขภาพและการลงทุนทางด้านบริการสุขภาพ จำนวนกลุ่มแรงงานที่เข้ามาทำงานในภาคเหนือตอนบนจะส่งผลกระทบต่อการใช้บริการสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะโรงพยาบาลของรัฐตามแนวตะเข็บชายแดนระหว่างประเทศ^{๒๒}

๒๓) โรงพยาบาลในประเทศดังกล่าวมีศักยภาพ และ คุณภาพในการให้บริการสุขภาพด้อยกว่าประเทศไทย โดยกลุ่มแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ไม่เลือกใช้บริการโรงพยาบาลเอกชนเพราะไม่มีความสามารถในการจ่ายค่ารักษาพยาบาลและเข้ามาใช้บริการในโรงพยาบาลรัฐแทน โรงพยาบาลของรัฐตามแนวตะเข็บชายแดนพบปัญหาอย่างมากในส่วนของภาระงานบริการที่เพิ่มขึ้น และต้องแบกรับกลุ่มที่มีข้อจำกัดในการจ่ายค่าบริการด้วยไปพร้อมกัน^{๒๓}

การสื่อสารกับการบริการสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ

๒๔) การสื่อสารกับการบริการสุขภาพแรงงานข้ามชาติเป็นประเด็นที่พบปัญหาอย่างมากในเรื่องของบริการสุขภาพ การสื่อสารระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการซึ่งเป็นแรงงานข้ามชาติเป็นประเด็นปัญหาสำคัญ ส่งผลต่อการให้บริการและการใช้บริการด้านสุขภาพของแรงงานอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม การให้บริการสุขภาพแก่แรงงานข้ามชาติมีรูปแบบการสื่อสาร ๒ แบบ คือ การสื่อสารผ่านล่าม และการสื่อสารแบบไม่ผ่านล่าม สื่อสารในบริการสุขภาพกับแรงงานข้ามชาติเป็นหัวใจหลักในการบริการ การควบคุมโรค และการรักษา การเพราะแรงงานข้ามชาติมีสุขภาพที่ดีจะไม่ส่งผลกระทบต่อปัญหาสุขภาพในวงกว้าง และทำให้บริการสุขภาพมีประสิทธิภาพ^{๒๔}

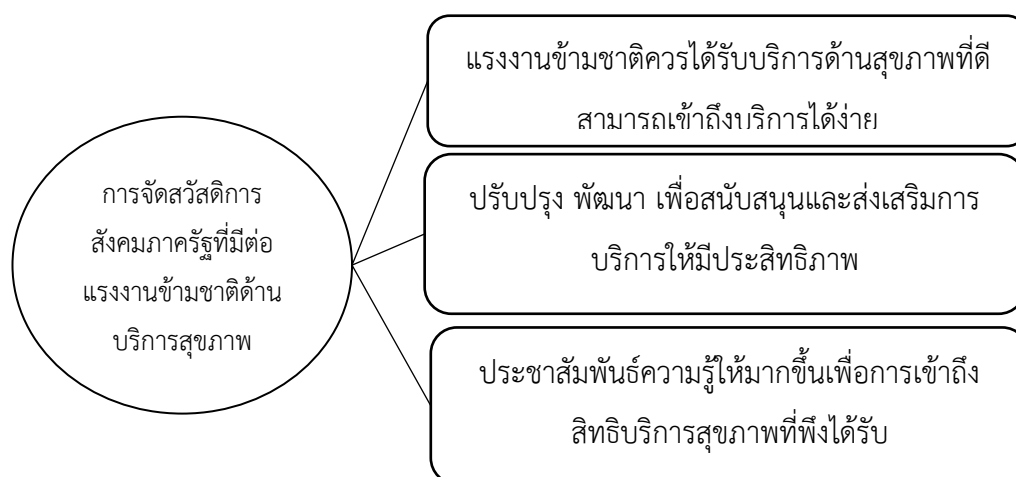
โดยสรุป การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนในด้านบริการสุขภาพ สามารถจำแนกข้อมูลเกี่ยวกับด้านบริการสุขภาพได้เป็น ๕ ประเด็น ได้แก่ ๑) สุขภาพของแรงงานข้ามชาติ ๒) แรงงานข้ามชาติกับโรค ๓) การเข้ารับบริการ การให้บริการและการประกันสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ ๔) อาเซียนกับการบริการด้านสุขภาพของแรงงานข้ามชาติและ ๕) การสื่อสารกับการบริการสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งในด้านบริการสุขภาพ แรงงานข้ามชาติควรได้รับบริการด้านสุขภาพที่ดี สามารถเข้าถึงบริการได้ง่าย และ ควรปรับปรุง พัฒนา เพื่อสนับสนุนและ

^{๒๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๒๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๒๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔.

ส่งเสริมการบริการด้านสุขภาพแก่แรงงานข้ามชาติ ทั้งในระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติ ให้มีประสิทธิภาพ อีกทั้งควรให้การประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ และการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพแก่แรงงานข้ามชาติให้มากขึ้นเพื่อที่จะทำให้แรงงานเกิดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง และเข้าถึงสิทธิบริการสุขภาพที่พึงได้รับ ดังแผนภาพที่ ๔.๑.๑



แผนภาพที่ ๔.๑.๑ การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน ในด้านบริการสุขภาพ

ตารางที่ ๔.๑.๑ การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนด้านบริการสุขภาพ

ประเด็น ที่	ประเด็น	ปริมาณ	
		ความถี่	รูปหรือคนที่ให้ข้อมูลสำคัญ
๑	แรงงานข้ามชาติควรได้รับบริการด้านสุขภาพที่ดี สามารถเข้าถึงบริการได้ง่าย	๕	๑, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔,
๒	ปรับปรุง พัฒนา เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการบริการให้มีประสิทธิภาพ	๘	๑, ๒, ๘, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔
๓	ประชาสัมพันธ์ความรู้ให้มากขึ้นเพื่อการเข้าถึงสิทธิบริการสุขภาพที่พึงได้รับ	๖	๑, ๒, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔

๔.๑.๒ การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนในด้านการประกันสังคม

๑) ประเทศไทยเราบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานหลายฉบับ แต่จากการวิจัยก็พบว่า แรงงานข้ามชาติยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวสิทธิในการประกันสังคม แนวปฏิบัติและผลประโยชน์ที่จะได้รับ ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ได้เต็มที่และพระราชบัญญัติประกันสังคมยังไม่ครอบคลุมถึงการคุ้มครองการเกิดโรคจากการทำงานซึ่งเป็นความเสียหายที่สำคัญของผู้ใช้แรงงาน การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามพระราชบัญญัติประกันสังคมซึ่งมีการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกองทุนประกันสังคม ๔ ฉบับคือ ๑) พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘ ๒) พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ ๓) พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ ๔) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ โดยกฎหมายกำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป ต้องขึ้นทะเบียน นายจ้างพร้อมกับขึ้นทะเบียนลูกจ้างตามระยะเวลาที่กำหนด หากผู้ประกันตนเป็นคนต่างด้าวต้องปฏิบัติเช่นเดียวกับผู้ประกันตนที่เป็นคนไทย^{๒๕}

๒) การรักษาพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลหรือเครือข่ายของสถานพยาบาลนั้น ทำได้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายโดยแรงงานข้ามชาตินั้นจะต้องขึ้นทะเบียนและจ่ายเงินสมทบเข้าสู่ระบบประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคมพ.ศ. ๒๕๓๓ และพระราชบัญญัติเงิน ทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ เงินทดแทนมาจากกองทุนประกันสังคม แรงงานข้ามชาติจึงจำเป็นต้องขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคมและจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมใน อัตรา ๕% ของค่าจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายสมทบ ๕% และรัฐบาลจะสมทบจ่ายใน ๒.๗๕ % แรงงานข้ามชาติจะได้รับสิทธิประโยชน์แทบจะเท่ากับแรงงานไทยใน ๗ กรณี คือ กรณีเจ็บป่วย หรือประสบอันตราย ทุพพลภาพ ตาย ซึ่งไม่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชรา ภาพ และว่างงาน^{๒๖}

๓) นายจ้างของแรงงานข้ามชาติจะเป็นผู้จ่ายสมทบฝ่ายเดียวในอัตรา ๐.๒ - ๑ % ของค่าจ้างตามความเสี่ยงของประเภทกิจการ^{๒๗}

๔) แรงงานข้ามชาติได้รับสิทธิประโยชน์ในกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ สูญหายหรือตายเนื่องจากการทำงาน กลุ่มแรงงานต่างด้าวนำเข้าตาม MOU ที่ทำงานในประเภทงานรับใช้ในบ้าน เกษตร ปศุสัตว์ ค่าขายที่มีโชรธุรกิจ ไม่ต้องเข้าสู่ระบบประกันสังคม แต่สามารถเข้าสู่

^{๒๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๒๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๒๗}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔.

ระบบประกันสุขภาพของกระทรวง สาธารณสุข โดยการซื้อประกันสุขภาพประมาณราคา ๑,๖๐๐ บาทต่อปี^{๒๘}

ประเด็นเรื่องการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. ๒๕๔๑

๕) แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยทุกคนจะได้รับสิทธิในการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามมาตรฐานแรงงานโดยยึดหลักความ เสมอภาคและเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองถูกกฎหมายหรือลักลอบเข้า เมืองผิดกฎหมาย หากเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. ๒๕๔๑ ย่อมจะได้รับการคุ้มครอง ตามกฎหมายเช่นเดียวกับแรงงานไทย โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานจะทำหน้าที่ดูแล ตรวจสอบ และควบคุมให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑^{๒๙}

ประเด็นเรื่องการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวพ.ศ. ๒๕๕๑

๖) แรงงานข้ามชาติที่ทำงานถูกต้องตามกฎหมาย ต้องได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติ นอกจากประเด็นเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว วันหยุดก็เป็นสิ่งที่พวกเขาควรจะได้รับ วันหยุดประจำสัปดาห์ หรือ วันหยุดประเพณี เราจะพบว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติไทยใหญ่ร่วมกิจกรรมประเพณีทางพุทธศาสนาจำนวนมากจะเห็นได้ว่าพวกเขาเริ่มใส่ในพุทธศาสนาแต่อย่างไรก็ดี หลายต่อหลายครั้งวันหยุดตามประเพณีไม่ได้รับการอนุมัติจากนายจ้างซึ่งจากประเด็นนี้ก็จะพบว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวพ.ศ. ๒๕๕๑^{๓๐}

๗) สิทธิอื่นๆก็พึงได้รับ เช่นการ ลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง หากนายจ้าง จ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ต้องจ่ายค่าจ้างให้กับเด็กโดยตรง ลูกจ้างที่ทำงานในวันหยุดต้องได้ค่าจ้าง ตามกฎหมายกำหนดให้มีการตรวจสุขภาพลูกจ้าง กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้สามารถใช้สิทธิกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้ แรงงานข้ามชาติได้รับสิทธิและความคุ้มครองในด้านต่างๆ ได้แก่ กองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นในกรมการจัดหางาน เรียกว่า กองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไป นอกราชอาณาจักร

๘) เมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่าง พ.ศ. ๒๕๕๑ ก็พบว่าทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งลูกจ้าง คนต่างด้าวและผู้ถูกส่งเนรเทศ กลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ ซึ่งแล้วแต่กรณี ให้กองทุนประกอบด้วยเงินและทรัพย์สิน เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้เงิน ค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บได้ตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่กระทรวงการคลังอนุญาตให้นำไปใช้จ่ายได้โดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน ดอกผลของกองทุน เงินอุดหนุนจากรัฐบาล เป็นค่าใช้จ่าย

^{๒๘}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๒๙}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๓๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

เกี่ยวกับการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวพ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ยังบอกถึงบทกำหนดโทษของแรงงานต่างด้าวที่ทำผิดกฎหมายในประเทศไทยอีกด้วย^{๙๑}

ประเด็นเรื่องการคุ้มครองตามกฎหมายพระราชบัญญัติประกันสังคมพ.ศ. ๒๕๓๓

๙) แม้ว่ารัฐบาลไทยให้ความคุ้มครอง สิทธิ และสวัสดิการแก่แรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติโดยเท่าเทียมกัน แต่ในทางปฏิบัติยังพบว่าแรงงานข้ามชาติยังคงประสบปัญหาในการรับสิทธิ ความคุ้มครองและสวัสดิการที่แตกต่างกับแรงงานไทย^{๙๒}

๑๐) ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า แรงงานต่างด้าวเป็นกำลังสำคัญส่วนหนึ่งในตลาดแรงงานของไทย โดยเฉพาะงานบางประเภท เช่น กรรมกร พนักงาน เสิร์ฟ คนรับใช้ ฯลฯ ทุกวันนี้มีแรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียนและรอรับรองสถานะราว ๑.๕ ล้านคน^{๙๓}

๑๑) แรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมเฉลี่ยเพียงแค่ ๓.๕ แสนคนเท่านั้น ซึ่งยังไม่นับรวมแรงงานข้ามชาติ นอกระบบ และลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมาย โดยปัญหาที่เข้าไม่ถึง การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามพระราชบัญญัติประกันสังคมพ.ศ. ๒๕๓๓ มี ประเด็นหลักๆ คือ ประเด็นแรก นายจ้างไม่ส่งเงินสมทบ ซึ่งเมื่อถึงกำหนดการชำระแล้วต้องนำเงินสมทบมาจ่ายภายใน ๑๕ วัน หากเลยกว่ากำหนดจะโดนปรับดอกเบี้ย ทำให้มีนายจ้างบางคนที่ไม่จ่ายแรงงานจำนวนมากจึงแก้ปัญหาด้วยการไม่ส่งเงินสมทบเลย เพราะไม่อยากเสียค่าปรับจำนวนมาก ทำให้แรงงานจึงเสียสิทธิ ประเด็นถัดไปคือเวลาป่วยแล้วต้องเข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหาหลักๆคือระหว่างรอบัตร ประกันสังคมและในระหว่างที่แรงงานรอบัตรนั้น แรงงานจำเป็นต้องเข้ารับการรักษา แรงงานจำนวนมากไม่ทราบว่าต้องเข้ารับการรักษาเฉพาะโรงพยาบาลรัฐเท่านั้น จึงจะสามารถเบิกคืนเงินย้อนหลัง ที่จ่ายไปได้ทั้งหมด การที่แรงงานบางคนที่ไม่ทราบและเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลเอกชนแทน ทำให้การเบิกคืนเงินย้อนหลังจะสามารถเบิกค่าใช้จ่ายได้เพียงบางส่วนเท่านั้น^{๙๔}

๑๒) การเกิดความล่าช้าในการออกใบอนุญาตการทำงาน ทำให้แรงงานไม่สามารถตรวจสอบสิทธิประกันสังคมได้ เพราะชื่อของแรงงานข้ามชาตินั้นคล้ายคลึงกันและไม่มีนามสกุล และการบันทึกทะเบียน ผู้ประกันตนของสำนักงานประกันสังคมก็ไม่ได้แยกกลุ่มแรงงานข้ามชาติไว้ทำให้เกิดความสับสน ล่าช้า เสียเวลามากยามต้องตรวจสอบสิทธิประกันสังคม บางโรงพยาบาลในระบบประกันสังคม มีจำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอและขนาดพื้นที่ของโรงพยาบาลที่ไม่เพียงพอต่อจำนวนแรงงานข้ามชาติ ส่งผลถึงคนในพื้นที่ที่มาใช้บริการเกิดความล่าช้า และประเด็นที่สำคัญที่สุด คือ

^{๙๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๙๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔.

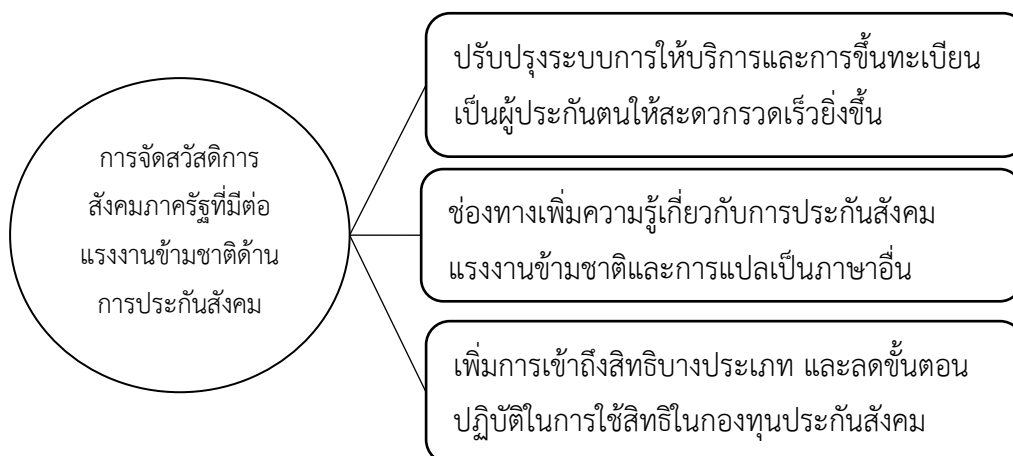
^{๙๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๙๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔.

แรงงานต่างด้าวมักไม่ทราบถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ และไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยจึงเกิด ปัญหาในเรื่องการเบิกจ่ายสิทธิทดแทน และถูกนายจ้างยึดบัตรไว้จึงเป็นอุปสรรคต่อการรักษาอย่างยิ่ง เมื่อแรงงานเกิดอุบัติเหตุฉุกเฉินนอกสถานที่ทำงานและถูกส่งตัวเข้ารับการรักษา ส่วนใหญ่แรงงานจะไม่มีเอกสารพกติดตัวมา เนื่องจากนายจ้างยึดเก็บไว้ เพราะกลัวแรงงานหลบหนีทำให้การรักษาพยาบาลเกิดความล่าช้า เพราะต้องตรวจสอบเพื่อยืนยันสิทธิการเบิกจ่ายในการรักษา ^{๓๕}

โดยสรุป ประเทศไทยบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานหลายฉบับ แต่จากการวิจัยก็พบว่า แรงงานข้ามชาติยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวสิทธิในการประกันสังคม แนวปฏิบัติและผลประโยชน์ที่จะได้รับ ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ได้เต็มที่และพระราชบัญญัติประกันสังคมยังไม่ครอบคลุมถึงการคุ้มครองการเกิดโรคจากการทำงานซึ่งเป็นความเสี่ยงที่สำคัญของผู้ใช้แรงงาน โดยการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามพระราชบัญญัติประกันสังคมซึ่งมีการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกองทุนประกันสังคม ๔ ฉบับ ได้แก่ ๑) พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘ ๒) พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ ๓) พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ ๔) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ เงื่อนไขหลักคือนายจ้างพร้อมต้องขึ้นทะเบียนลูกจ้างตามระยะเวลาที่กำหนด หากผู้ประกันตนเป็นข้ามชาติต้องปฏิบัติเช่นเดียวกับผู้ประกันตนที่เป็นคนไทย โดยปัญหาสำคัญในการขึ้นทะเบียนประกันสังคมของแรงงานข้ามชาติ คือนายจ้างไม่ยอมขึ้นทะเบียนประกันสังคมเพราะเป็นต้นทุนในการว่าจ้างแรงงานในทางปฏิบัติในการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในสิทธิของตน อยากให้มีการเผยแพร่ความรู้ในรูปของคู่มือแผ่นพับซึ่งเป็นเอกสารที่อ่านง่ายโดยแปลเป็นภาษาพม่า ลาว และกัมพูชา หรือมีเจ้าหน้าที่เข้าไปให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิกองทุนประกันสังคมในสถานประกอบการ และให้บริการให้คำแนะนำผ่านระบบโทรศัพท์หรือช่องทางอื่นๆ ขณะเดียวกันนายจ้างก็ควรมีหน้าที่นำส่งเงินสมทบ เข้ากองทุนประกันสังคม หักเงินสมทบของลูกจ้างส่งเป็นเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมตามกำหนดเวลา ลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติก็จึงสามารถเข้าถึงบริการตามสิทธิอันพึงมีพึงได้ หากผู้ประกันตนเป็นข้ามชาติก็พึงได้รับสิทธิเช่นเดียวกับผู้ประกันตนที่เป็นคนไทย ดังแผนภาพที่ ๔.๑.๒

^{๓๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๔.



แผนภาพที่ ๔.๑.๒ การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน
ในด้านการประกันสังคม

ตารางที่ ๔.๑.๒ การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนด้านการ
ประกันสังคม

ประเด็น ที่	ประเด็น	ปริมาณ	
		ความถี่	รูปหรือคนที่ให้ข้อมูลสำคัญ
๑	ปรับปรุงระบบการให้บริการและการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น	๘	๑, ๓ ๘, ๑๐ ,๑๑, ๑๓, ๑๔, ๓๑
๒	ช่องทางเพิ่มความรู้เกี่ยวกับการประกันสังคมแรงงานข้ามชาติและการแปลเป็นภาษาอื่น	๔	๓ ๘, ๑๐ ,๑๑
๓	เพิ่มการเข้าถึงสิทธิบางประเภท และลดขั้นตอนปฏิบัติในการใช้สิทธิในกองทุนประกันสังคม	๘	๓, ๘ ๑๐, ๑๑ ,๑๓, ๑๔, ๓๑, ๓๔

๔.๑.๓ การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนใน
ด้านที่อยู่อาศัย

๑) ปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มี การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในด้านที่อยู่อาศัย แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมายสามารถเช่าที่อยู่อาศัยได้ แต่ไม่สามารถซื้อหรือถือกรรมสิทธิ์ในที่ดินและที่อยู่อาศัยได้ โดยการเช่าที่อยู่อาศัยของแรงงาน

ข้ามชาติหรือแรงงานต่างด้าวนั้นต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒ โดยมาตรา ๓๘ บอกไว้ว่า เจ้าบ้านเจ้าของบ้านหรือผู้ครอบครองเคหสถาน ซึ่งรับคนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้าพักอาศัย จะต้องแจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ภายใน ๒๔ ชั่วโมง ^{๓๖}

๒) แรงงานส่วนมากจะปรับตัวด้านที่อยู่อาศัยตามลักษณะงานที่ทำ คนงานก่อสร้างจะปรับตัวและยอมรับในการอยู่อาศัยในแคมป์ก่อสร้างตามสภาพของแคมป์ที่นายจ้างสร้างให้อยู่ฟรี แต่ถ้าทำงานรับจ้างทั่วไป จะเช่าที่พัก อยู่อาศัยกันหลายคนเพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย ต้องเสียค่าน้ำค่าไฟเอง^{๓๗}

๓) สภาพที่พักจะดีกว่าการอยู่ในแคมป์ซึ่งเป็นอาคารไม่ยกพื้น ปลูกสร้างชั่วคราว ไม่แข็งแรง แออัด ส่วนที่ทำงานในโรงงาน บางโรงงานก็จะมีสวัสดิการที่พักอาศัยให้บ้าง แล้วแต่นโยบายของโรงงานนั้นๆ จริงๆ ที่พักดีๆ ไม่มีฝุ่นควันจะดีสำหรับแรงงานบางคนที่มีลูกเล็ก บางครั้งก็อยากมีที่พักจริงๆ ของตัวเองที่ไม่มีฝุ่น ไม่เปียก สะอาดกว่านี้ ^{๓๘}

๔) ตามนโยบายกระทรวงแรงงานมีนโยบายจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติในจังหวัดต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและหลักสิทธิมนุษยชน โดยการจัดระเบียบแรงงานข้ามชาตินี้รวมถึงเรื่องของที่อยู่อาศัย โดยเป็นความร่วมมือของจังหวัด ในการพิจารณาจัดเขตพื้นที่ส่งเสริมที่พักอาศัยแรงงานข้ามชาติ หรือโซนนิ่ง (Zoning) โดยจังหวัดสมุทรสาคร และระนอง เป็นจังหวัดนำร่อง ซึ่งนับว่าเป็นหนึ่งในพื้นที่ขยายผลการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว และจากคำสั่งคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๕๗ จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดแรกที่ได้นำร่องจัดเขตพื้นที่ส่งเสริมที่พักอาศัยแรงงานข้ามชาติ หรือโซนนิ่ง (Zoning) โดยแผนระยะสั้น ได้กำหนดให้บ้านเอื้ออาทร จังหวัดสมุทรสาคร (ท่าจีน) เป็นพื้นที่ส่งเสริมให้สถานประกอบการหรือนายจ้างนำแรงงานข้ามชาติเข้าพักอาศัย ซึ่งเป็นอาคารของการเคหะแห่งชาติ ^{๓๙}

๕) ในส่วนของภาคเหนือตอนบน จังหวัดเชียงใหม่ได้กำหนดพื้นที่เป้าหมายนำร่องจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่ชุมชนป่าเป้า ชุมชนกู่เต้า ในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่ เนื่องจากมีแรงงานอาศัยอยู่หนาแน่น ปัญหาในการดำเนินการจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติของจังหวัดเชียงใหม่ คือ ไม่ทราบตัวเลขจำนวนที่ชัดเจนในแง่ของสถิติ และแหล่งที่อยู่แรงงานกลุ่มที่หลบหนีเข้ามาทำงานในพื้นที่อย่างชัดเจน ซึ่งก็มีความร่วมมือในหลายภาคส่วนที่จะสำรวจจำนวนที่แน่ชัด มีการขอให้สำนักงานปกครองจังหวัดแจ้งนายอำเภอทุกแห่ง ให้มีการสำรวจแรงงานในพื้นที่ที่อาศัยในหมู่บ้าน

^{๓๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๓๗}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓๒ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

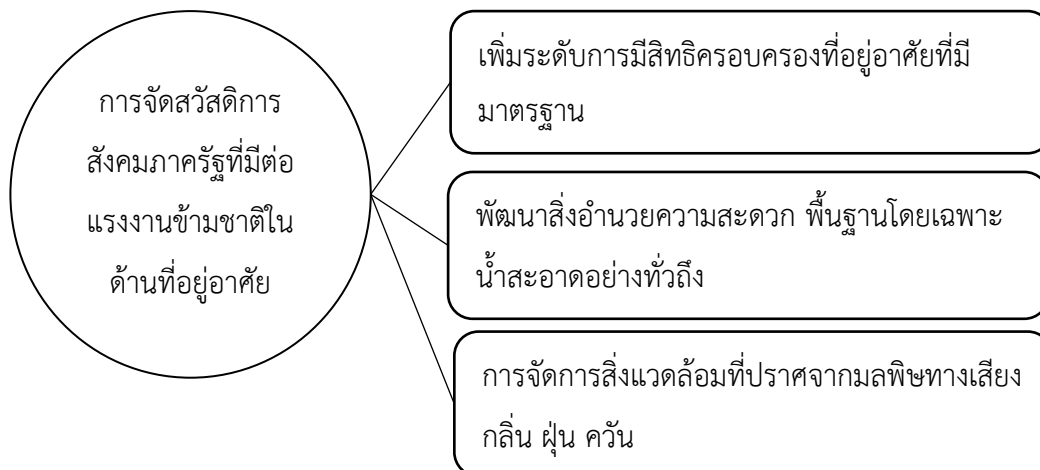
^{๓๘}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓๓ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

^{๓๙}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

ชุมชน และข้อมูลการพักอาศัย เพื่อจะได้วางแผนจัดระเบียบควบคุม ความสะอาด น้ำไฟ ฝุ่นละออง ดูแลได้ทุกๆ ด้านได้พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานโดยเฉพาะน้ำสะอาดอย่างทั่วถึง เป้าหมายในการจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติ โดยจังหวัดเชียงใหม่และกลุ่มจังหวัดภายในภาคเหนือก็จะมีการจัดชุดติดตามและตรวจสอบ ทั้งนี้ทั้งนั้นก็เพื่อให้สอดคล้องตามหลักสิทธิมนุษยชนและจัดที่พักอาศัยสำหรับแรงงานต่างชาติดต่อไป การนำร่องจัดเขตพื้นที่ส่งเสริมที่พักอาศัยแรงงานข้ามชาติ หรือโซนนิ่ง (Zoning) ในปัจจุบันก็ยังเป็นเพียงแนวคิดเริ่มต้นในการจัดพื้นที่เท่านั้น ยังไม่ได้เป็นข้อยุติเนื่องจากจะต้องมีการหารือร่วมกับกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กรมโยธาธิการและผังเมือง และกรมที่ดิน ถึงความเหมาะสมของการจัดพื้นที่ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางสังคมของคนไทยในพื้นที่ก่อนในเบื้องต้นอย่างไรก็ตาม ในการจะดำเนินการใด ๆ จะต้องผ่านการรับฟังความคิดเห็นทั้งจากประชาชน นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเหมาะสมในอนาคต ^{๔๐}

โดยสรุป ปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มี การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ ในด้านที่อยู่อาศัย แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมายสามารถเช่าที่อยู่อาศัยได้ แต่ไม่สามารถซื้อหรือถือกรรมสิทธิ์ในที่ดินและที่อยู่อาศัยได้ โดยการเช่าที่อยู่อาศัยของแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานต่างด้าวจำเป็นต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒ โดยมาตรา ๓๘ ชั่วโมง โดยแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานถูกต้องตามกฎหมายในพื้นที่ภาคเหนือตอนบนพบว่า แรงงานส่วนมากจะปรับตัวด้านที่อยู่อาศัยตามลักษณะงานที่ทำ ซึ่งการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในด้านที่อยู่อาศัยควรมีกำหนดนโยบายที่ชัดเจนของประเทศ ในการจัดการศึกษาสำหรับผู้ไม่มีทะเบียนราษฎรและไม่มีสัญชาติไทย รวมถึง บุตรหลานแรงงานข้ามชาติ และกำหนดมาตรการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่และหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการศึกษาสำหรับผู้ไม่มีทะเบียนราษฎรและไม่มีสัญชาติไทย รวมถึงบุตรหลานแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้ควรมีการจัดให้มีระบบข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ประโยชน์ได้จริงในการตัดสินใจเชิงนโยบายและบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ดังแผนภาพที่ ๔.๑.๓

^{๔๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.



แผนภาพที่ ๔.๑.๓ การจัดการสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนในด้านที่อยู่อาศัย

ตารางที่ ๔.๑.๓ การจัดการสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนด้านที่อยู่อาศัย

ประเด็นที่	ประเด็น	ปริมาณ	
		ความถี่	รูปหรือคนที่ให้ข้อมูลสำคัญ
๑	เพิ่มระดับการมีสิทธิครอบครองที่อยู่อาศัยที่มีมาตรฐาน	๕	๑,๓,๑๑,๓๒,๓๓
๒	พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานโดยเฉพาะน้ำสะอาดอย่างทั่วถึง	๓	๑,๑๑,๓๒
๓	การจัดการสิ่งแวดล้อมที่ปราศจากมลพิษทางเสียง กลิ่น ฝุ่น ควัน	๔	๑,๑๑,๓๒,๓๓

๔.๑.๔ การจัดการสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนในด้านการศึกษา

๑) ปัญหาที่สำคัญในด้านการศึกษาคือ ปัญหาเด็กไม่มีสัญชาติไทยโดยเด็กไม่มีสัญชาติไทย เช่น เด็กลูกแรงงานข้ามชาติ เด็กชนเผ่า และ เด็กกลุ่มอื่นที่ไม่มีสถานะทางทะเบียน ซึ่งเป็นกลุ่มหนึ่งของเด็กด้อยโอกาส และปัจจุบันประเทศไทยมีกลุ่มบุคคลที่มีปัญหาสถานะและสิทธิอาศัยอยู่ในประเทศไทยหลายกลุ่มบุคคลเหล่านี้มีทั้งส่วนที่อาศัยอยู่ดั้งเดิมแต่ ตกสำรวจจากทางราชการ

และกลุ่มที่อพยพมาจากประเทศเพื่อนบ้านโดย สภาพการดำรงชีวิตของบุคคลกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ไม่เอื้อต่อความมั่นคงในชีวิต และการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แนวทางการแก้ปัญหาแก่บุคคลที่มีปัญหาสถานะและสิทธิ ได้แก่ บุคคลที่อพยพเข้ามาในประเทศไทย เด็กและบุคคลที่เรียนอยู่ในสถานศึกษาของประเทศไทยแต่ไม่มีสถานะที่ถูกต้องตามกฎหมาย บุคคลที่ไร้รากเหง้า บุคคลที่มีคุณประโยชน์แก่ประเทศชาติ แรงงานข้ามชาติ สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการขึ้นทะเบียนแต่ไม่สามารถเดินทางกลับได้ และ คนข้ามชาติ/ต่างด้าว อื่นๆ ที่ไม่สามารถเดินทางกลับประเทศต้นทางได้^{๔๑}

๒) ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาเป็นปัญหาพื้นฐานที่มีความสำคัญเพราะหมายถึงความไม่เท่าเทียมกันของประชากรในการเข้าถึงการ ศึกษาหรือได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ที่จะส่งผลเกี่ยวข้องกับปัญหาพื้นฐาน ด้านอื่นๆ อีกมากทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมนานาประเทศ^{๔๒}

๓) ปัญหาหลักของการจัดสวัสดิการสังคมในด้านการศึกษา คือ ปัญหาเด็กไร้รัฐ ไร้สัญชาติ กล่าวคือ เด็กเหล่านี้ที่มีชีวิตอยู่โดยไร้ตัวตนในแผ่นดินที่อยู่ และไม่ถูกยอมรับว่าเป็นพลเมืองของรัฐใดในโลก สำหรับในประเทศไทย เด็กที่ไม่มีสัญชาติไทยหรือสัญชาติใดเลยจะถูกจัดเป็นเด็กไร้สัญชาติ และหากไม่มีเอกสารแสดงตนของรัฐไทย หรือรัฐใดอีก ก็จะกลายเป็นเด็กไร้รัฐไร้สัญชาติที่ไร้เอกสาร และมักถูกสันนิษฐานว่าเป็นคนที่เข้าเมืองโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย สถานะที่ไร้รัฐไร้สัญชาตินี้ ทำให้เด็กคนดังกล่าวไม่มีตัวตนในทางกฎหมาย แม้เด็ก ๆ เหล่านี้จะมีชีวิตเฉกเช่นเด็กทั่วไป แต่ก็เป็ชีวิตที่ไร้ตัวตน เด็กไร้สัญชาติมักเป็นผู้ที่ถูกกลืน เพราะในทางกฎหมายก็เสมือนกับไม่มีใครมองเห็น และได้ยินพวกเขา ความไร้สัญชาติจึงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อชีวิตของเด็ก และเด็กเหล่านั้นมักต้องเผชิญกับผลกระทบของภาวะไร้สัญชาติต่อชีวิตความเป็นอยู่อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ในแทบทุกวัน^{๔๓}

๔) ประเทศไทยก็เป็นอีกหนึ่งประเทศที่รับรู้ถึงข้อตกลงในอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ซึ่งมีข้อกำหนดให้รัฐภาคีจะต้องให้สิทธิเด็กในการได้รับการศึกษา ไม่ว่าจะเป็การจัดการศึกษาระดับประถม เป็นภาคบังคับที่เด็กทุกคน เด็กสามารถเรียนได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย มีสนับสนุนการพัฒนาของการศึกษา เปิดการศึกษาในระดับสูงเปิดกว้างแก่ทุกคน ให้ข้อมูลข่าวสารและการแนะแนวทางการศึกษาและอาชีพ และมีมาตรการเพื่อสนับสนุนการเข้าเรียนอย่างสม่ำเสมอและลดอัตราการออกจากโรงเรียนกลางคัน แต่ปัญหาเด็กที่ไม่มีสัญชาติไทยมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับผู้มีปัญหาสถานะและสิทธิ อย่างน้อย ๓ ลักษณะ คือ กลุ่มเด็กที่มีผู้ปกครองเป็นชนกลุ่มน้อยหรือเป็นผู้อพยพเข้ามาในประเทศไทยและอาศัยอยู่ในประเทศไทยติดต่อกันยาวนานไม่ต่ำกว่า ๑๐ ปี ซึ่งจะมีทั้งเด็กที่มี

^{๔๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๔๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๗ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๔๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

ทะเบียนประวัติของชนกลุ่มน้อย/ทะเบียนสำรวจ บัญชีบุคคลในบ้าน/มีบัตรประจำตัวชนกลุ่มน้อย (บัตรสี) และไม่มีหลักฐาน ทางทะเบียนราษฎรหรือเป็นคนไร้รากเหง้า กลุ่มเด็กที่เป็นบุตรหลานของแรงงานข้ามชาติ^{๔๔}

๕) ปัจจุบันมีกลุ่มผู้ปกครองที่ได้รับการจดทะเบียนและกลุ่มแรงงานข้ามชาติอื่นๆ ที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนแรงงาน จึงมีทั้งลักษณะที่มีเอกสารที่แสดงสัญชาติ แต่ไม่ใช่สัญชาติไทย และกลุ่มที่ไม่มีหลักฐานทางทะเบียนราษฎร โดย บุตรหลานแรงงานข้ามชาติสามารถจำแนกได้ ๕ กลุ่ม^{๔๕}

๖) เด็กที่ไม่มีเอกสารหลักฐานทะเบียนราษฎรที่แสดงถึงสัญชาติ วัน เดือน ปีเกิด ถิ่นที่อยู่ ที่ทางราชการออกให้ซึ่งหากพิจารณาจะพบว่าเด็กกลุ่มนี้มีลักษณะทับซ้อนอยู่ทั้งในกลุ่มของเด็กที่เป็นบุตรหลาน ของชนกลุ่มน้อย และเด็กที่เป็นบุตรหลานของแรงงานข้ามชาติ^{๔๖}

๗) ภาวะไร้สัญชาติทำให้เด็กเข้าไม่ถึงสิทธิขั้นพื้นฐานที่จำเป็นหลายประการ นำไปสู่การขาดโอกาส และมักถูกเลือกปฏิบัติและกีดกันจากการมีส่วนร่วมในสังคม โดยเด็กไร้สัญชาติมักตกอยู่ในสถานะเปราะบาง ที่นำไปสู่ปัญหานานัปการ ไม่ว่าจะเป็นความยากจน การขาดโอกาส และการเข้าไม่ถึงการศึกษา การรักษาพยาบาล และความคุ้มครองทางสังคม^{๔๗}

๘) ความเสี่ยงสูงขึ้นในประเด็นคุ้มครองเด็ก เช่น ความรุนแรง การละเมิด การแสวงหาประโยชน์ การค้ามนุษย์ หรือการถูกใช้แรงงานเด็ก เมื่อเด็กไร้สัญชาติเติบโตจนถึงวัยที่สามารถทำงานได้ ก็มักจะเผชิญข้อจำกัด และการถูกเลือกปฏิบัติ เช่น การไม่สามารถทำงานบางอาชีพได้ หรือการได้รับค่าจ้างที่น้อยกว่าปกติ ในหลายกรณีตัวเลือกการทำงานมีอย่างจำกัดมากจนมักถูกจ้างให้ทำงานที่เสี่ยงอันตราย นอกจากนี้ เด็กไร้สัญชาติมักถูกกีดกันจากสิทธิขั้นพื้นฐานอีกด้วย

๙) ประเทศไทยก็ทำได้แค่ช่วยเหลือ บ้างก็ได้รับการศึกษานอกโรงเรียน บ้างก็ไม่ได้รับการศึกษา มันมีขั้นตอนในการเข้าถึงสิทธิ์ที่ซับซ้อน อาจกล่าวได้ว่าเราช่วยเหลือแต่ไม่เต็มรูปแบบประเทศที่พัฒนาแล้ว^{๔๘}

๑๐) เป้าหมายด้านการศึกษาในประเทศไทยจริงๆแล้วเราทำได้ดีในเชิงนโยบาย คือ การเข้าถึงการศึกษาภาคบังคับ การลดการออกกลางคัน และ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ^{๔๙}

^{๔๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๗ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๔๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๔๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๘ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๔๗}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓๐ วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๔๘}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๘ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๔๙}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔.

๑๑) สิ่งที่สำคัญที่ทุกหน่วยงานในไทยไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ เอกชน NGOs ทำมาตลอดคือ ความช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมของเด็ก^{๕๐}

๑๒) เด็กที่เป็นแรงงานข้ามชาติด้วยที่รัฐควรพิทักษ์สิทธิเด็กทุกคนในประเทศไทย โดยไม่คำนึงถึงสัญชาติ เพศ ศาสนา เชื้อชาติ การ ศึกษาและฐานะ ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๔๙ กำหนดให้รัฐต้องจัดการศึกษาให้ทั่วถึงและมี คุณภาพ บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอ กันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปี^{๕๑}

๑๓) รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องให้การสนับสนุน รวมไปถึงยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ให้ได้รับสิทธิในการศึกษาโดย ทัดเทียมกับบุคคลอื่นและรัฐต้องความคุ้มครองและส่งเสริมการจัดการศึกษา^{๕๒} หน้าที่หลักของรัฐ ตามรัฐธรรมนูญก็คือ ต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตาม ความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้ การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพ ได้มาตรฐานสากล ซึ่งการจัดทั้งหมดก็เพื่อให้ประชาชนได้รับ การศึกษาที่ดี ที่เหมาะสม^{๕๓}

๑๔) นโยบายที่แทบทุกรัฐบาลได้แถลงต่อสภาผู้แทนราษฎรต่างให้ความสำคัญกับการ เข้าถึงการศึกษาระดับประถมศึกษาของประชาชนมาอย่างต่อเนื่อง มีผลให้ประชากรวัยเด็กของไทยสามารถเข้าถึง การศึกษาได้เพิ่มขึ้น^{๕๔}

๑๕) นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของแรงงานข้ามชาติคือ นโยบายการจัดการศึกษา สำหรับเด็กด้อยโอกาส ^{๕๕}

๑๖) การจัดการศึกษาแก่บุคคลที่ไม่มีหลักฐาน ทะเบียนราษฎรหรือไม่มีสัญชาติไทย ขยาย โอกาสทางการศึกษาแก่บุคคลที่ไม่มีหลักฐานทะเบียนราษฎรหรือ ไม่มีสัญชาติไทย ^{๕๖}

๑๗) ควรเปิดกว้างให้ทุกคนที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย สามารถเข้าเรียนได้โดยไม่จำกัด ระดับ ประเภท หรือ พื้นที่การศึกษา ซึ่งในทางปฏิบัติ การรับนักเรียน นักศึกษาที่ไม่มีหลักฐาน ทะเบียนราษฎรหรือไม่มี สัญชาติไทย

^{๕๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๙ วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๕๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๖ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๕๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓๐ วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๕๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๙ วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๕๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓๐ วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๕๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๕ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๕๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓๐ วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔.

๑๘) สถานศึกษาควรประสานผู้ปกครองของเด็กหรือบุคคลที่ ไม่มีหลักฐานทะเบียนราษฎร และเลขประจำตัว ๑๓ หลัก เพื่อรวบรวมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

๑๙) เรื่องที่ทำเพื่อเด็กควรทำ เช่น ช่วยเหลือขอจัดทำเอกสารทะเบียนราษฎร และบัตรประจำตัวในเพราะระบบฐานข้อมูลการทะเบียนราษฎรตามกฎหมายว่า ด้วยการทะเบียนราษฎร และนำเลขประจำตัว ๑๓ หลัก นั้นใช้เป็นฐานข้อมูลผู้เรียน ในกรณีตรวจสอบแล้ว พบว่าเด็กเป็นบุคคลที่ไม่สามารถกำหนดสถานะและเลข ประจำตัว ๑๓ หลักตามกฎหมายส่งผลให้เด็กไม่ได้เรียน^{๕๗}

๒๐) เด็กไม่มีสัญชาติไทย เช่น เด็กลูกแรงงานต่างด้าว เด็กชนเผ่า และ เด็กกลุ่มอื่นที่ไม่มีสถานะทางทะเบียน ซึ่งเป็นกลุ่มหนึ่งของเด็กด้อยโอกาส และปัจจุบันประเทศไทยมีกลุ่มบุคคลที่มีปัญหาสถานะและสิทธิอาศัยอยู่ ในประเทศไทยหลายกลุ่มบุคคลเหล่านี้มีทั้งส่วนที่อาศัยอยู่ดั้งเดิมแต่ตกสำรวจจากทางราชการ^{๕๘}

๒๑) สภาพการดำรงชีวิตของบุคคลกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ไม่เอื้อต่อความมั่นคงในชีวิต และการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ กลุ่มเด็กที่ไม่มีสัญชาติไทยจัดเป็นหนึ่งในกลุ่มของยุทธศาสตร์ การจัดการปัญหาสถานะและสิทธิของบุคคล^{๕๙}

๒๒) การขึ้นทะเบียนเป็นคำตอบและการช่วยเหลือ เอกสารหลักฐานทะเบียนราษฎรที่แสดงถึงสัญชาติ วัน เดือน ปีเกิด ถิ่นที่อยู่ ที่ทางราชการออกให้ควรจะมีขั้นตอนในการจัดทำเพื่อช่วยเหลือให้เด็กที่ไม่มีสัญชาติได้เรียน แม้ว่ารัฐจะถูกจัดเป็นกลุ่มเด็กที่ไม่มีหลักฐานทางทะเบียนราษฎรก็ตามแต่ควรหาวิธีการที่จะช่วยเหลืออย่างเต็มกำลังเพราะการศึกษานั้นสำคัญสำหรับทุกคน^{๖๐}

๒๓) ประเทศไทยได้ช่วยเหลือจัดบริการการศึกษาให้แก่เด็กทั้งในระบบและ นอกระบบ โดยการจัดการศึกษาสำหรับเด็กไม่มีสัญชาติไทยโดยรัฐมีสามรูปแบบ คือ รูปแบบที่จัดการในระบบโรงเรียนในความดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ก็คือโรงเรียนรัฐทั่วไป สอง รูปแบบการศึกษานอกระบบโรงเรียน หรือ กศน. ที่เรารู้จักกันทั่วไป พบเห็นได้ทุกอำเภอ และ ศูนย์การเรียนรู้ซึ่งอยู่ภายใต้การสนับสนุนจากองค์กร ต่างประเทศ จัดโดยองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) และองค์กรชุมชนต่างชาติ^{๖๑}

๒๔) จังหวัดเชียงใหม่มีการจัดการศึกษาสำหรับบุตรหลานแรงงานข้ามชาติ และเด็กไม่มีสัญชาติไทย ที่ค่อนข้างหลากหลาย ^{๖๒}

^{๕๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓๐ วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๕๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๖ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๕๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๙ วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๖๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๘ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๖๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๖๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔.

๒๕) รูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับเด็กไม่มีสัญชาติไทยในจังหวัดเชียงใหม่ มีทั้งโรงเรียนของรัฐสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนเอกชน จัดการศึกษาสำหรับเด็กที่ไม่มีสัญชาติไทย และบุตรหลานแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย และศูนย์การเรียนรู้ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลขององค์กรต่างประเทศ^{๖๓}

๒๖) ในประเทศไทยมีการจัดสรรเงินอุดหนุนรายหัวสำหรับเด็กไม่มีสัญชาติไทยให้แก่สถานศึกษาที่จัดการศึกษาให้แก่กลุ่มบุคคลที่ไม่มี หลักฐานทะเบียนราษฎรหรือไม่มีสัญชาติไทยตั้งแต่ระดับก่อนประถมถึงมัธยมศึกษาตอนปลายในอัตราเดียวกันกับที่จัดสรรให้เด็กไทย^{๖๔}

๒๗) งบประมาณจะถูกจัดสรรให้กระทรวงมหาดไทยจัดทำฐานข้อมูลเลขประจำตัว ๑๓ หลักเกี่ยวกับบุคคลที่ไม่มีหลักฐานทะเบียนราษฎรหรือไม่มีสัญชาติ ไทย ให้แก่เด็กและเยาวชนที่มีข้อกำหนด/กฎหมายควบคุมเฉพาะให้จำกัดในพื้นที่อยู่อาศัย สามารถเดินทางไปศึกษาได้เป็นระยะเวลาตามหลักสูตรการศึกษาระดับนั้น โดยไม่ต้องขออนุญาตเป็นครั้งคราวแต่ทั้งนี้ผู้เรียนต้องแสดงบัตรประจำตัวนักเรียนหรือนักศึกษาแก่เจ้าหน้าที่ระหว่างเดินทางออกนอกเขต ทุกวันนี้ประเทศไทยนั้น รัฐอุดหนุนงบประมาณสำหรับเด็กที่ไม่มีสัญชาติไทยในการศึกษา ขั้นพื้นฐานทุกสังกัด โดยกำหนดรหัสเลข ๑๓ หลัก ขึ้นต้นด้วยตัว G , P และ O เพื่ออุดหนุนในด้าน ค่าจัดการเรียนการสอน ค่าหนังสือเรียน ค่าเครื่องแบบและอุปกรณ์การเรียน รวมไปถึงค่ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยนักเรียนรหัส G และ P หมายถึง นักเรียนที่ยังไม่มีบัตร ประชาชนคนไทย ซึ่งจำเป็นต้องมีตัวเลขประจำตัวเพื่อใช้ในระบบการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย แต่ไม่เกี่ยวกับเลข ๑๓ หลักอัตราอุดหนุนรายหัวแก่เด็กที่ใช้อักษร G เป็นอัตราเดียวกับที่อุดหนุนเด็กในโรงเรียนปกติ^{๖๕}

๒๘) สำหรับภาคเหนือตอนบนนั้น จังหวัดเชียงใหม่มีการจัดการศึกษาสำหรับบุตรหลานแรงงานข้ามชาติ และเด็กไม่มีสัญชาติไทย ที่ค่อนข้างหลากหลาย พบว่ารูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับเด็กไม่มีสัญชาติไทยใน จังหวัดเชียงใหม่ มีทั้งโรงเรียนของรัฐสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนเอกชน จัดการศึกษาสำหรับเด็กที่ไม่มีสัญชาติไทย และบุตรหลานแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย และศูนย์การเรียนรู้ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลขององค์กรต่างประเทศ^{๖๖}

โดยสรุป การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนในด้านการศึกษา พบปัญหาที่สำคัญในด้านการศึกษาคือ ปัญหาเด็กไม่มีสัญชาติไทย โดยเด็กไม่มีสัญชาติไทย

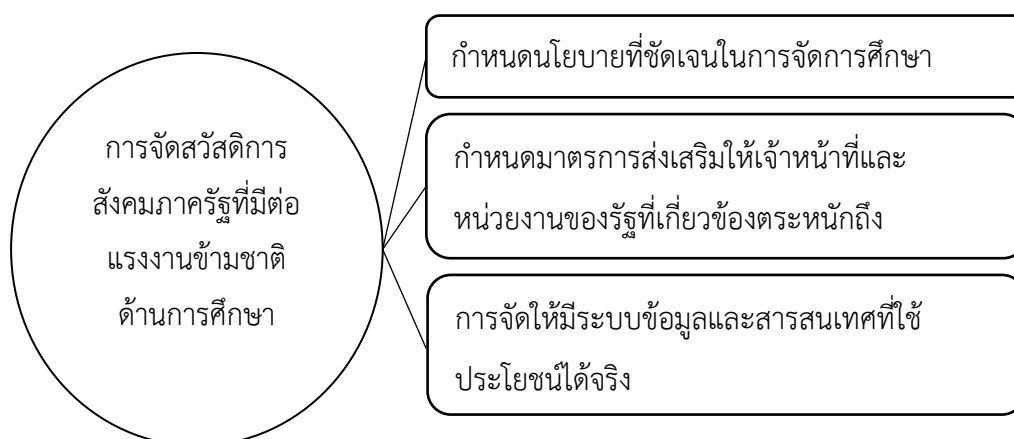
^{๖๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๙ วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๖๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๘ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๖๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๙ วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๖๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔.

เช่น เด็กลูกแรงงานต่างด้าว เด็กชนเผ่า และ เด็กกลุ่มอื่นที่ไม่มีสถานะทางทะเบียน ซึ่งเป็นกลุ่มหนึ่งของเด็กด้อยโอกาส และปัจจุบันประเทศไทยมีกลุ่มบุคคลที่มีปัญหาสถานะและสิทธิอาศัยอยู่ในประเทศไทยหลายกลุ่มบุคคลเหล่านี้มีทั้งส่วนที่อาศัยอยู่ดั้งเดิมแต่ ตกสำรวจจากทางราชการ และกลุ่มที่อพยพมาจากประเทศเพื่อนบ้านโดย สภาพการดำรงชีวิตของบุคคลกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ไม่เอื้อต่อความมั่นคงในชีวิต และการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ กลุ่มเด็กที่ไม่มีสัญชาติไทย จึงถูกจัดเป็นหนึ่งในกลุ่มของยุทธศาสตร์ การจัดการปัญหาสถานะและสิทธิของบุคคล ซึ่งได้กำหนดแนวทางการ แก้ปัญหาแก่บุคคลที่มีปัญหาสถานะและสิทธิควรมีกำหนดนโยบายที่ชัดเจนของประเทศ ในการจัดการศึกษา สำหรับผู้ไม่มีทะเบียนราษฎรและไม่มีสัญชาติไทย รวมถึง บุตรหลานแรงงานข้ามชาติ และกำหนดมาตรการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่และหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการศึกษาสำหรับผู้ไม่มีทะเบียนราษฎรและไม่มีสัญชาติไทย รวมถึงบุตรหลานแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้ควรมีการจัดให้มีระบบข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ประโยชน์ได้จริงในการตัดสินใจเชิงนโยบายและบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ดังแผนภาพที่ ๔.๑.๔



แผนภาพที่ ๔.๑.๔ การจัดการสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนในด้านการศึกษา

ตารางที่ ๔.๑.๔ การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนด้าน
การศึกษา

ประเด็น ที่	ประเด็น	ปริมาณ	
		ความถี่	รูปหรือคนที่ให้ข้อมูลสำคัญ
๑	กำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการจัด การศึกษา	๙	๙, ๑๐, ๒๕, ๒๖, ๒๗, ๒๘, ๒๙, ๓๐, ๔๗,
๒	กำหนดมาตรการส่งเสริมให้ เจ้าหน้าที่และหน่วยงานของรัฐที่ เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญ ในการจัดการศึกษา	๖	๙, ๒๕, ๒๖, ๒๘, ๒๙, ๓๐
๓	การจัดให้มีระบบข้อมูลและ สารสนเทศที่ใช้ประโยชน์ได้จริง	๖	๙, ๒๕, ๒๖, ๒๘, ๒๙, ๓๐

๔.๑.๕ การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนใน
ด้านสังคมสงเคราะห์

๑) บริการสังคมสงเคราะห์ ทั้งในภาครัฐ เอกชน และองค์กรพัฒนาเอกชน ก็ถือว่ามีการ
สนับสนุนในจุดนี้อยู่อย่างมาก แต่บางครั้งแรงงานอาจจะยังไม่มีความรู้^{๖๗}

๒) การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายในประเทศและอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่าง
ประเทศ งานที่มีคุณค่าสำหรับคนงานทำงานเป็นแนวทาง ในการออกกฎกระทรวงเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง
ส่วนการคุ้มครองทางสังคมให้แก่แรงงานข้าม ชาติครอบคลุมประเด็นสุขภาพ การศึกษา และ
สวัสดิการขั้นพื้นฐาน ^{๖๘}

๓) ภาครัฐที่ให้ความคุ้มครองแรงงานได้แก่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งการ
ทำงานของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนั้นจะเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ จะเน้นไปที่การ
ตรวจแรงงานและการร้องทุกข์ของแรงงานในพื้นที่เป็นสำคัญ ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกับ องค์กรพัฒนา

^{๖๗}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๙ วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๖๘}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

เอกชนที่ทำงานอยู่ในพื้นที่อยู่แล้ว และ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ที่เน้นหลักในเรื่องของการจัดหางานที่ถูกต้องตามกฎหมายแก่แรงงานข้ามชาติ^{๖๙}

๔) ในแง่กฎหมายแล้วแรงงานข้ามชาติยังได้รับการสังคมสงเคราะห์ ช่วยเหลือ และ การคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานแต่ยังไม่ครอบคลุมทุกประเด็น สิทธิที่ได้รับการคุ้มครองตาม กฎหมายแรงงาน ได้แก่ การรับทราบเงื่อนไขข้อตกลงการจ้างงานและสัญญาจ้าง, วันหยุด/วันลา, การ จ่ายค่าจ้างในวันหยุด/วันลา การคุ้มครองการถูกคุกคามกระทำความรุนแรง จริงๆแล้วต้องมีบุคคลที่สามารถที่จะให้ความช่วยเหลือได้ในทันทีที่ดีมาก^{๗๐}

๕) การให้สิทธิเข้าร่วมกลุ่ม สหภาพหรือการรวมตัวเจรจาต่อรอง, คุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก ประเด็นที่ลูกจ้างทำงานบ้านไม่ได้ รับความคุ้มครองอย่างเต็มที่ตามกฎหมายได้แก่ ค่าจ้างขั้นต่ำ และชั่วโมงการทำงาน ในส่วนการ คุ้มครองทางสังคมนั้นประเทศไทยได้จัดให้มีการสังคมสงเคราะห์ และคุ้มครองครอบคลุมถึงแรงงานข้ามชาติทุกคน^{๗๑}

๖) ในพื้นที่ภาคเหนือตอนบนนั้นพบว่ามีองค์กรพัฒนาเอกชนก็มีการช่วยเหลือทางสังคมสงเคราะห์แก่แรงงานข้ามชาติอยู่เป็นจำนวนหนึ่ง อย่างในกรณีที่แรงงานข้ามชาตินั้นถูกละเมิด มูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ หรือ Map foundation เป็นองค์กรพัฒนาเอกชนก็มีการช่วยเหลือทางสังคมที่ตั้งมั่นมุ่งมานะเพื่อสร้างความมั่นใจว่าชุมชนแรงงานข้ามชาติจากประเทศเมียนมาร์ สามารถเข้าถึงสิทธิ ไม่ว่าจะเป็นสิทธิแรงงาน สิทธิสุขภาพ ข้อมูลข่าวสาร นโยบาย และกฎหมายในภาษาของตนเอง ต่อสู้กับการเอารัดเอาเปรียบต่อแรงงานข้ามชาติ ผู้หญิงและครอบครัว และส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติสามารถอยู่ร่วมกับชุมชนไทย นอกจากนี้ก็ยังมีองค์กรพัฒนาเอกชนอีกก็มีการช่วยเหลือทางสังคมสงเคราะห์ด้านอื่นๆเช่น มูลนิธิรักประเทศไทย องค์กรช่วยเหลือเด็ก (Save the Children) องค์กรพัฒนาผู้สูงอายุ ฯลฯ โดยให้บริการทางสังคมสงเคราะห์ ให้ความคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ โดยพิจารณาการเข้าถึงสิทธิ การละเมิดสิทธิ และการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งโดยส่วนมากจะเป็นการทำงานลักษณะของการประสานงานร่วมกันในการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนดไว้^{๗๒}

โดยสรุป การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนในด้านสังคมสงเคราะห์นั้นอาจไม่ได้มีการกำหนดหรือข้อบังคับที่ชัดเจน แต่หากพิจารณาเรื่องของการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนในด้าน การเข้าถึงบริการสังคม

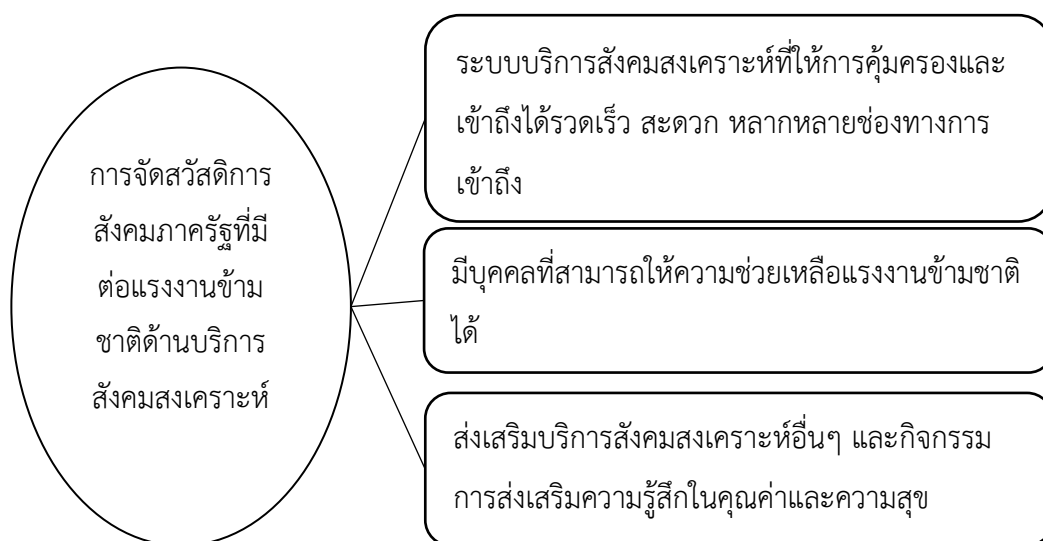
^{๖๙}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๗๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๘ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๗๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๙ วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๗๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

สงครามที่บนกรอบความมั่นคงของมนุษย์ด้านการคุ้มครองทางสังคมแล้วจะพบว่า ทั้งในภาครัฐ เอกชน และองค์กรพัฒนาเอกชน มีการสนับสนุนในจุดนี้อยู่อย่างมาก การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายในประเทศและอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติด้านสังคมสงเคราะห์ ควรมีบุคคลที่สามารถให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติได้ และควรมีระบบบริการสังคมสงเคราะห์ที่ให้การคุ้มครองและเข้าถึงได้รวดเร็ว สะดวก และหลากหลายช่องทางการเข้าถึง นอกจากนี้ควรส่งเสริมบริการสังคมสงเคราะห์อื่นๆ และกิจกรรมการส่งเสริมความรู้สึกในคุณค่าของชีวิตและความสุขในชีวิต ดังแผนภาพที่ ๔.๑.๕



แผนภาพที่ ๔.๑.๕ การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนในด้านสังคมสงเคราะห์

ตารางที่ ๔.๑.๕ การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนด้านบริการสังคมสงเคราะห์

ประเด็น ที่	ประเด็น	ปริมาณ	
		ความถี่	รูปหรือคนที่ให้ข้อมูลสำคัญ
๑	มีบุคคลที่สามารถให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติได้	๕	๕, ๘, ๑๑, ๒๙, ๓๓,
๒	ระบบบริการสังคมสงเคราะห์ที่ให้การคุ้มครองและเข้าถึงได้รวดเร็ว สะดวก หลากหลายช่องทางการเข้าถึง	๔	๕, ๘, ๑๑, ๒๙
๓	ส่งเสริมบริการสังคมสงเคราะห์อื่นๆ และกิจกรรมการส่งเสริมความรู้สึกรักในคุณค่าและความสุข	๔	๕, ๑๑, ๒๘, ๒๙

โดยสรุป การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน ๑) ด้านบริการสุขภาพ แรงงานข้ามชาติควรได้รับบริการด้านสุขภาพที่ดี สามารถเข้าถึงบริการได้ง่าย และ ควรปรับปรุง พัฒนา เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการบริการด้านสุขภาพแก่แรงงานข้ามชาติ ๒) ด้านที่อยู่อาศัย รัฐควรมีการเพิ่มระดับการมีสิทธิครอบครองที่อยู่อาศัยที่มีมาตรฐาน ควรมีการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ปราศจากมลพิษทางเสียง กลิ่น ฝุ่น คิวบิก ๓) ด้านการประกันสังคม ควรปรับปรุงระบบการให้บริการแก่ผู้ประกันตนและการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น เป็นต้น ๔) ด้านการศึกษา ควรมีกำหนดนโยบายที่ชัดเจนของประเทศ ในการจัดการศึกษาสำหรับผู้ไม่มีทะเบียนราษฎรและไม่มีสัญชาติไทย รวมถึง บุตรหลานแรงงานข้ามชาติ และ ๕) ด้านบริการสังคมสงเคราะห์ ควรมีบุคคลที่สามารถให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติได้ และควรมีระบบบริการสังคมสงเคราะห์ที่ให้การคุ้มครองและเข้าถึงได้รวดเร็ว สะดวก และหลากหลายช่องทางการเข้าถึง นอกจากนี้ควรส่งเสริมบริการสังคมสงเคราะห์อื่นๆ และกิจกรรมการส่งเสริมความรู้สึกรักในคุณค่าของชีวิตและความสุขในชีวิต

ตารางที่ ๔.๑.๖ ผลสรุปการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อ
แรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

ประเด็น ที่	ประเด็น	ปริมาณ	
		ความถี่	รูปหรือคนที่ให้ข้อมูลสำคัญ
๔.๑.๑	ด้านบริการสุขภาพ		
	แรงงานข้ามชาติควรได้รับบริการด้านสุขภาพที่ดี สามารถเข้าถึงบริการได้ง่าย	๕	๑, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔,
	ปรับปรุง พัฒนา เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการบริการให้มีประสิทธิภาพ	๘	๑, ๒, ๘, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔
๔.๑.๒	ด้านการประกันสังคม		
	ประชาชนพึงมีความรู้ให้มากขึ้นเพื่อการเข้าถึงสิทธิบริการสุขภาพที่พึงได้รับ	๖	๑, ๒, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔
	ปรับปรุงระบบการให้บริการและการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น	๘	๑, ๓, ๘, ๑๐, ๑๑, ๑๓, ๑๔, ๓๑
	ช่องทางเพิ่มความรู้อีกเกี่ยวกับการประกันสังคมแรงงานข้ามชาติและการแปลเป็นภาษาอื่น	๔	๓, ๘, ๑๐, ๑๑
	เพิ่มการเข้าถึงสิทธิบางประเภทและลดขั้นตอนปฏิบัติในการใช้สิทธิในกองทุนประกันสังคม	๘	๓, ๘, ๑๐, ๑๑, ๑๓, ๑๔, ๓๑, ๓๔

ตารางที่ ๔.๑.๖ ผลสรุปการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อ
แรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน (ต่อ)

ประเด็น ที่	ประเด็น	ปริมาณ	
		ความถี่	รูปหรือคนที่ให้ข้อมูลสำคัญ
๔.๑.๓	ด้านที่อยู่อาศัย		
	เพิ่มระดับการมีสิทธิครอบครองที่ อยู่อาศัยที่มีมาตรฐาน	๙	๑,๓,๑๑,๓๒,๓๓
	พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก พื้นฐานโดยเฉพาะน้ำสะอาดอย่าง ทั่วถึง	๖	๑,๑๑,๓๒
	การจัดการสิ่งแวดล้อมที่ปราศจาก มลพิษทางเสียง กลิ่น ฝุ่น คิว	๖	๑,๑๑,๓๒,๓๓
๔.๑.๔	ด้านการศึกษา		
	กำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการจัด การศึกษา	๕	๑, ๓, ๕, ๑๖, ๓๒,
	กำหนดมาตรการส่งเสริมให้ เจ้าหน้าที่และหน่วยงานของรัฐที่ เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญ ในการจัดการศึกษา	๓	๑, ๑๑, ๓๑,
	การจัดให้มีระบบข้อมูลและ สารสนเทศที่ใช้ประโยชน์ได้จริง	๓	๑, ๑๑, ๓๑

ตารางที่ ๔.๑.๖ ผลสรุปการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อ
แรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน (ต่อ)

ประเด็น ที่	ประเด็น	ปริมาณ	
		ความถี่	รูปหรือคนที่ให้ข้อมูลสำคัญ
๔.๑.๕	ด้านบริการสังคมสงเคราะห์ มีบุคคลที่สามารถให้ความ ช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติได้	๕	๕, ๘, ๑๑, ๒๙, ๓๓,
	ระบบบริการสังคมสงเคราะห์ที่ให้ การคุ้มครองและเข้าถึงได้รวดเร็ว สะดวก หลากหลายช่องทางการ เข้าถึง	๔	๕, ๘, ๑๑, ๒๙
	ส่งเสริมบริการสังคมสงเคราะห์ อื่นๆ และกิจกรรมการส่งเสริม ความรู้สึกในคุณค่าและความสุข	๔	๕, ๑๑, ๒๘, ๒๙

๔.๒ องค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อ
แรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

๑) ภาคเศรษฐกิจด้านต่าง ๆ ของประเทศไทยมีความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานจากข้ามชาติ
ในการผลิต โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวจาก ๓ สัญชาติ อันได้แก่ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ซึ่งแรงงาน
ข้ามชาติ ๓ สัญชาติดังกล่าว เป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ตามบันทึกความเข้าใจ
(MOU) ว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างประเทศไทยกับประเทศเมียนมา ลาว กัมพูชา เพื่อทดแทน
แรงงานไทยที่ขาดแคลนรวมแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองได้รับการปรับสถานะเป็นเข้าเมืองถูกกฎหมาย
ได้รับอนุญาตทำงาน^{๗๓}

๒) การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจึงเป็นส่วนที่มีความสำคัญ และมีความเกี่ยวข้องกับ
หลายภาคส่วน โดยเฉพาะหน่วยงานในภาครัฐ เช่น รัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นต้น การบริหารจัดการแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบัน รวมถึง
แรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ คือ เมียนมา ลาว และกัมพูชาถูกกำหนดกรอบแนวทางให้ยึดโยงกับ

^{๗๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) ร่วมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) และนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๔) เพื่อให้ส่วนราชการ รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปเป็นกรอบแนวทางกำหนดยุทธศาสตร์ หรือแผนงาน โครงการ และงบประมาณในการดำเนินภารกิจที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกัน^{๗๔}

๓) ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวใน ๓ ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง โดยมีการบูรณาการความร่วมมือกับต่างประเทศที่เอื้อให้เกิดความมั่นคง ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ป้องกันภัยคุกคามข้ามชาติ และคุณภาพชีวิตของคนในชาติ, การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ทางทรัพยากรธรรมชาติและทางทะเล, การบริหารจัดการความมั่นคงให้สอดคล้องกับแผนงานพัฒนาอื่น ๆ เพื่อช่วยเหลือประชาชน และร่วมพัฒนาประเทศ, ยุทธศาสตร์การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้คนทุกกลุ่มในสังคม และ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ^{๗๕}

๔) การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวใน ๓ ยุทธศาสตร์ คือ ประการแรกคือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจ สองคือยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ และสามคือ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน ทั้งนี้ทั้งนั้นก็เพื่อการบูรณาการความร่วมมือกับมิตรประเทศ เพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการป้องกันประเทศ^{๗๖}

๔) นโยบายจัดระบบบริหารจัดการชายแดนเพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาข้ามพรมแดน หลักๆคือการเสริมสร้างความมั่นคง ความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการแก้ปัญหาข้ามพรมแดน ปรับปรังกลไก และพัฒนาศักยภาพการตรวจคนเข้าเมือง การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีทุกระดับกับประเทศเพื่อนบ้าน ประเทศไทยมีพรมแดนติดกับประเทศเพื่อนบ้าน^{๗๗}

๕) ในภาคเหนืออย่างเชียงใหม่เรามีชายแดนที่ติดกับประเทศพม่าหลายที่ การพัฒนาพื้นที่ชายแดนให้ มีศักยภาพถือเป็นมิติที่ดี ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ ^{๗๘}

๖) การเป็นประตูเชื่อมโยงการค้า ด้านสังคม และความมั่นคง จะทำให้เราสามารถจัดระบบป้องกัน และแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองได้^{๗๙}

^{๗๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๗๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๙ วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๗๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๗๗}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔ วันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๗๘}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๗๙}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๔.

บทบาทการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติของหน่วยงานภาครัฐ

๗) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีภารกิจและบทบาทหน้าที่ในการคุ้มครองดูแล ส่งเสริม และบังคับใช้กฎหมายเพื่อให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมในการจ้างงานและได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่ กฎหมายกำหนด โดยการกำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน ส่งเสริมความมั่นคง ด้านสภาพการจ้าง และสภาพการทำงานให้แรงงานมีคุณภาพที่ดี^{๘๐}

๘) มีความปลอดภัยในการทำงาน มีการจัดสวัสดิการที่ดี ทำให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในการทำงาน โดยยึดหลักการจัดการด้านคุ้มครอง แรงงานด้วยหลักความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งในกรณีที่เป็นแรงงาน ข้ามชาตินั้นไม่ว่าจะเป็นแรงงานที่เข้าเมืองมาถูกกฎหมายหรือลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย นั้นแปลว่าหากแรงงานข้ามชาติเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แล้ว ก็ย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเช่นเดียวกับแรงงานไทยทุกประการ^{๘๑}

๙) กรมการจัดหางานถือว่าเป็นองค์กรหลักที่ส่งเสริมการมีงานทำงานคุ้มครองคนหางาน และให้บริการข้อมูลข่าวสาร ตลาดแรงงาน หน้าที่ที่สำคัญคือการพัฒนาระบบและให้บริการจัดหางาน ทั้งในและต่างประเทศ ส่งเสริม^{๘๒}

๑๐) การพัฒนา และให้บริการแนะแนวอาชีพและการประกอบอาชีพ ส่งเสริมกำกับดูแล การจัดหางานและ คุ้มครองคนหางาน พัฒนาระบบสร้างเครือข่ายและผลิตข้อมูลข่าวสาร ตลาดแรงงาน ^{๘๓}

๑๑) สิ่งที่หน่วยงานภาครัฐทำได้ในการจัดระบบการทำงานของแรงงานข้ามชาติ คือ เสนอแนะนโยบายพัฒนาระบบและรูปแบบการอนุญาตและผ่อนผันการทำงานของแรงงานข้ามชาติ การจัดทำทะเบียนคนต่างด้าวและเครือข่ายสารสนเทศแรงงานต่างด้าวที่ขออนุญาตทำงาน รวมทั้ง การควบคุมดูแล และตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวให้เป็นไปตามกฎหมาย^{๘๔}

บทบาทการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติขององค์กรพัฒนาเอกชน

๑๒) มูลนิธิแมพ (Map foundation) มูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ หรือแมพ ที่แรงงานข้ามชาติทุกคนรู้จัก การจัดตั้งขึ้นเพื่อสร้างความมั่นใจว่าชุมชนแรงงานข้ามชาติจากประเทศเมียนมาร์สามารถเข้าถึงสิทธิ ไม่ว่าจะเป็สิทธิแรงงาน สิทธิสุขภาพ ข้อมูล

^{๘๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๘๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๘๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๘๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๘๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

ข่าวสาร นโยบาย และกฎหมายในภาษาของตนเอง ต่อสู้กับการเอารัดเอาเปรียบต่อแรงงานข้ามชาติ ผู้หญิงและครอบครัว และส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติสามารถอยู่ร่วมกับชุมชนไทย^{๘๕}

๑๓) มูลนิธิรักษ์ไทย (Raks Thai Foundation) รักษ์ไทยจะให้ความช่วยเหลือในแรงงานข้ามชาติในประเด็นเรื่องสุขภาพ โดยเฉพาะเรื่อง เอชไอวี โรคเอดส์ และวัณโรค มูลนิธิรักษ์ไทยได้ถูกก่อตั้งขึ้นเพื่อสานต่องานของ CARE International สาขาประเทศไทย เพื่อการสร้างชุมชนที่เข้มแข็ง และช่วยเหลือบุคคลที่ด้อยโอกาส โดยพันธกิจในการทำงานหลักของมูลนิธิรักษ์ไทยารส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันเชื้อเอชไอวี เอดส์ การส่งเสริมด้านการศึกษา การส่งเสริมธุรกิจชุมชนและการส่งเสริมทางด้านอาชีพ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและ การช่วยเหลือและฟื้นฟูผู้ที่ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติ^{๘๖}

๑๔) มูลนิธิพัฒนางานผู้สูงอายุ (Foundation For Older Persons' Development) มูลนิธิพัฒนางานผู้สูงอายุอาจจะเป็นองค์กรพัฒนาเอกชนที่หลายคนอาจจะยังไม่คุ้นชื่อ แต่ไม่ได้ใหม่ เพราะ ก่อตั้งขึ้นตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๕๔๒ ผ่านมาตรงนี้ก็ยี่สิบกว่าปีแล้ว พันธกิจก็ทำงานเพื่อสาธารณประโยชน์ โดยไม่แสวงหาผลกำไร มีจุดมุ่งหมายเมื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ยากไร้ ด้อยโอกาสโดยให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุที่อ่อนแอ และสร้างเสริมศักยภาพของผู้สูงอายุที่เข้มแข็ง ให้สามารถช่วยเหลือตนเองและผู้อื่นได้อย่างยั่งยืน โดยความร่วมมือและสนับสนุน ของชุมชน ส่งเสริมแนวคิดในการสร้าง "พลังผู้สูงวัย" ให้เกิดขึ้นในสังคม ในส่วนของแรงงานข้ามชาติผู้สูงอายุก็มีการช่วยเหลือด้วยเช่นกัน โดยมีพื้นที่หลักในการทำงานอยู่ในภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย^{๘๗}

๑๕) องค์กรช่วยเหลือเด็กประจำประเทศไทย (Save the Children) Save the Children เป็นองค์กรอิสระ สำหรับช่วยเหลือเด็กในสหรัฐอเมริกาและที่อื่นทั่วโลก และเป็นสมาชิกขององค์กร Children Alliance ซึ่งมีสมาชิกกว่า ๑๐๐ ประเทศทั่วโลก ในส่วนของแรงงานข้ามชาตินั้นองค์กรช่วยเหลือเด็กก็ได้ให้การช่วยเหลือ สนับสนุน และปกป้อง แรงงานข้ามชาติที่เป็นเด็ก หรือเด็กที่ไม่มีสัญชาติที่ตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ ตลอดจนเด็กที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือได้รับความรุนแรง^{๘๘}

๑๖) มูลนิธิโซเอ อินเตอร์เนชั่นแนล (ZOE Thailand) มูลนิธิโซเอ อินเตอร์เนชั่นแนล ได้ก่อตั้งขึ้น ใน ค.ศ. 2002 ในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยสามี ภรรยา ชาวอเมริกัน คุณไมเคิล ฮาร์ท และคุณแคโรล ฮาร์ท ท่านทั้งสองมีธุรกิจเป็นของตัวเอง และทำธุรกิจในวงการอุตสาหกรรมภาพยนตร์อีกด้วย เมื่อท่านได้ทราบข่าวเกี่ยวกับอาชญากรรมด้านการค้ามนุษย์อันแพร่หลายไปทั่วโลก จึงเกิด

^{๘๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๙ วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๘๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๔ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๘๗}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๘ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๘๘}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๗ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

แรงบันดาลใจก่อตั้งมูลนิธิโซเอ อินเตอร์เนชั่นแนล เพื่อต่อต้านการค้ามนุษย์ และช่วยเหลือเด็กที่เป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ รวมถึงการช่วยเหลือเด็กกำพร้า เด็กที่เป็นแรงงานข้ามชาติ และเด็กไร้สัญชาติ ซึ่งเป็นเด็กกลุ่มเปราะบางและอาจตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ได้^{๘๘}

ประเด็นแรงงานข้ามชาติกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน

๑๗) การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติหากจะพิจารณาสีติขั้นพื้นฐานที่แรงงานเหล่านี้พึงได้รับ โดย อ้างอิงจากหลักการที่กำหนดและผ่านการรับรองแล้วในธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีสาระสำคัญของหลักการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติระบุไว้สี่ข้อ ได้แก่ เสรีภาพ ของแรงงาน ในการพบปะสมาคมกับผู้อื่น และสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองโดยมีการรับรองผลของการ เจรจานั้นๆ สองหลักการขจัดการใช้แรงงานในทุกรูปแบบ สามารถยกเลิกการใช้แรงงานเด็ก และ ประการสุดท้าย คือ การขจัดการเลือกปฏิบัติในการประกอบอาชีพและการมีงานทำซึ่งรวมค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน โดย หลักการทั้งสี่ประการนี้มุ่งให้ความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานข้ามชาติทุกคนทั่วโลก การคุ้มครองแรงงานในทางกฎหมายเมื่อเข้ามาอยู่ในประเทศไทย รวมทั้งกฎหมายคุ้มครองด้านการจ้างงานและการทำงานของแรงงานข้ามชาติเมื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้ว ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับการจ้าง แรงงานที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัย ได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทนและมีหลักประกันการทำงานที่เหมาะสมที่จะก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง เป็นบทคุ้มครองและอำนวยความสะดวกแก่ลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างจะมีข้อตกลงเกี่ยวกับการจ้างแรงงานให้ต่ำกว่าเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย^{๘๙}

ประเด็นแรงงานข้ามชาติกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

๑๘) รัฐธรรมนูญกล่าวว่า “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล ย่อม ได้รับความคุ้มครอง” เป็นหลักการของรัฐธรรมนูญฉบับนี้ ซึ่งคำดังกล่าวมีความหมายเหมือนกับสิทธิมนุษยชน เพราะหมายรวมครอบคลุมถึงบุคคลทุกคนไม่ว่าจะมีที่มาจากไหน อย่างไรก็ตาม ส่วน อื่นๆ ของรัฐธรรมนูญไทยไม่ได้อยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างชาวไทยและบุคคลที่ไม่ใช่คน ไทย และนั่นย่อมครอบคลุมถึงแรงงานข้ามชาติด้วย มีบทบัญญัติหลายมาตราในการให้ความคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคลในการทำงาน และในการวางแนวทางนโยบายด้านต่างๆ ของรัฐ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยได้วางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับความเสมอภาคของบุคคล การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ ในการรวมกลุ่มของประชาชน การส่งเสริมสัมพันธ์มิตรและความร่วมมือกับนานาประเทศด้วยหลักแห่งความเสมอภาค และหลักเกณฑ์รองรับสิทธิของผู้ใช้แรงงาน การได้รับหลักประกันความปลอดภัย และรวมไปถึงสวัสดิภาพภาพในการทำงานคุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์และ

^{๘๘}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๖ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๘๙}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓๐ วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔.

ระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน จัดระบบประกันสังคมรวมทั้งคุ้มครองให้ผู้ทำงานที่มีคุณค่าได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ^{๙๑}

ประเด็นแรงงานข้ามชาติกับพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.๒๕๒๒

๑๙) ในอดีตประเทศไทยมีปัญหาการย้ายถิ่นโดยไม่ถูกกฎหมายของแรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านโดยเฉพาะอย่างยิ่ง พม่า ลาว และกัมพูชาอย่างต่อเนื่อง โดยจาก ปัจจัยต่างๆ เช่น การเมือง สังคม และเศรษฐกิจ รวมถึงการที่มีอาณาเขตแดนติดต่อกันของประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน ^{๙๒}

๒๐) เมื่อแรงงานเหล่านี้เข้ามาอยู่ในประเทศไทยรัฐบาลได้มีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบเกิดขึ้นมีนโยบายผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติ ๓ สัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา ที่หลบหนีเข้าเมืองสามารถจดทะเบียนผ่อนผันเพื่อทำงานชั่วคราวในระหว่างการรอส่งตัวกลับประเทศโดยมีการควบคุมพื้นที่ และอาชีพที่สามารถทำงานได้ นโยบายนี้เริ่มตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๓๕ โดยใช้ช่องทางของพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒ ^{๙๓}

๒๑) ทุกวันนี้รัฐสามารถผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติที่ไม่มีเอกสารการเดินทางสามารถขออนุญาตทำงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายชั่วคราวในประเทศไทย แต่การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยก็เพื่อขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติตามกฎหมายแรงงาน โดยแรงงานข้ามชาติได้รับการอนุญาตทำงานได้ชั่วคราวเท่านั้น ไม่ได้อยู่ตลอดไปได้ ซึ่งการขออนุญาตทำงานชั่วคราวนั้นได้ขยายระยะเวลาต่อมา ตลอดทุกปี เนื่องจากประเทศไทยขาดแคลนแรงงานระดับล่าง ^{๙๔}

ประเด็นแรงงานข้ามชาติกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑

๒๒) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นกฎหมายหลักที่กำหนดบทบาทบัญญัติด้านการคุ้มครอง ผู้ใช้แรงงานทุกคนที่อยู่ในประเทศไทยอย่างกว้างขวางที่สุด ^{๙๕}

๒๓) กฎหมายฉบับนี้มีผลบังคับใช้กับแรงงาน โดยไม่คำนึงว่าสถานะของพวกเขาเหล่านั้นถูกกฎหมายหรือไม่ กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดการคุ้มครองแรงงานขึ้นพื้นฐานสำหรับแรงงาน ^{๙๖}

^{๙๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๙๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔ วันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๙๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔ วันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๙๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔ วันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๙๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๙๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔.

๒๔) ในตัวบทกฎหมายก็มีประเด็นสำคัญเน้นไปในเรื่องของลูกจ้าง นายจ้าง และสัญญาจ้าง และมีรายละเอียดในเรื่องวันหยุดและวันลา และการคุ้มครองที่ลูกจ้าง ซึ่งรวมถึงลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติด้วย ที่จะได้รับ ความคุ้มครอง^{๙๗}

ประเด็นแรงงานข้ามชาติกับกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๔ (พ.ศ. ๒๕๕๕) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑

๒๕) จากการที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีบางบทบัญญัติที่ถุกยกเว้นไม่ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย เลยทำให้มีประเด็นที่จะต้องเพิ่มเติม จึงทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านได้รับการคุ้มครองแตกต่างจากผู้ใช้แรงงานทั่วไป จึงได้มีการออกกฎกระทรวง แรงงานเพิ่มเติมในส่วนที่คุ้มครองแรงงานผู้ทำงานรับใช้ในบ้าน ฉบับที่ ๑๔ (๒๕๕๕) ออกตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพื่อคุ้มครองผู้ใช้แรงงานรับใช้ในบ้าน โดยไม่ถือว่า จะเป็นแรงงานที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย รวมทั้งครอบคลุมแรงงานทั้งชาวไทยและแรงงานข้ามชาติ

ประเด็นแรงงานข้ามชาติกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘

๒๖)กฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง นายจ้างและลูกจ้างเพื่อให้บุคคลทั้งสองฝ่ายได้มีความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถทำข้อตกลงในเรื่อง สิทธิ หน้าที่ และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้ รวมทั้งกำหนดวิธีการระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติลงโดยรวดเร็วและด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่ายมาก^{๙๘}

๒๗) ซึ่งสิ่งสำคัญของพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กล่าวถึงการรวมตัวสหภาพแรงงานซึ่ง สหภาพแรงงาน มีบทบาทสำคัญในฐานะตัวแทนผลประโยชน์ของลูกจ้างในการควบคุมความสัมพันธ์ ภายในกระบวนการแรงงานสัมพันธ์กับนายจ้าง และความสัมพันธ์ต่อรัฐ การรวมตัวกันก่อตั้งองค์การ ทางแรงงานจึงเป็นทางหนึ่งที่ลูกจ้างจะ ต่อรองกับนายจ้างได้ เป็นปากเป็นเสียงให้แก่ลูกจ้างในทุกๆ ด้านการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง^{๙๙}

๒๘)โดยลำพังหรือกลุ่มเล็กๆ ย่อมไม่มีความหมายในสายตาของนายจ้าง ^{๑๐๐}

๒๙) การจัดตั้งสหภาพในประเทศไทยนั้น มีข้อจำกัดในหมวดว่าด้วยสหภาพแรงงาน กำหนดคุณสมบัติของผู้จัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือทำงานใน กิจการเดียวกัน ต้อง บรรลุนิติภาวะ และมีสัญชาติไทยเท่านั้น ซึ่งทำให้แรงงานข้ามชาติไม่มีสิทธิจัดตั้ง สหภาพแรงงานภายใต้กฎหมายฉบับนี้ และยังไม่มีความหมายอื่นที่บัญญัติถึงสิทธินี้ของแรงงานข้ามชาติ

^{๙๗}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๙๘}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๙๙}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๐๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓๐ วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔.

นอกจากนี้แรงงานข้ามชาติยังไม่มีสิทธิดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการของสหภาพด้วย เนื่องจากกฎหมายกำหนดคุณสมบัติต้องมีสัญชาติไทยโดยการเกิดไว้และจะต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า ๒๐ ปี กรณีเดียวที่กฎหมายอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติเข้าร่วมได้ เนื่องจากไม่ได้มีการกำหนดสัญชาติไว้คือ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานโดยต้องเป็นผู้บรรลุนิติภาวะ

ประเด็นแรงงานข้ามชาติกับอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ

๓๐) สัตยบรรณของรัฐที่จะต้องทำคือ ต้องเคารพสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของแรงงานข้ามชาติทุกคน^{๑๐๑}

๓๑) ตราสารระดับสากลที่ใช้ประกอบกัน ๓ ฉบับคือ ๑) อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัว ค.ศ. ๑๙๙๐ ๒) อนุสัญญา ILO ว่าด้วยการย้ายถิ่นฐานเพื่อแสวงหางานทำ ค.ศ. ๑๙๔๙ และ ๓) อนุสัญญา ILO ว่าด้วยแรงงานต่างด้าว (ข้อบัญญัติเพิ่มเติม) ค.ศ. ๑๙๗๕ ซึ่งทั้งหมดกำหนดกรอบทางกฎหมายที่จำเป็นไม่เพียงเพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ของผู้ย้ายถิ่นซึ่งรวมถึงสิทธิแรงงานเท่านั้น แต่เพื่อเป็นกรอบนโยบายการย้ายถิ่นของประเทศและความร่วมมือระหว่างประเทศในการควบคุมการย้ายถิ่นอีกด้วย ซึ่งทั้งสามฉบับอยู่ภายใต้หลักความเท่าเทียมกันของความเป็นมนุษย์^{๑๐๒}

๓๒) อนุสัญญาเหล่านี้จึงเป็นเครื่องมือที่ส่งเสริมให้รัฐกำหนดหรือปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้สอดคล้องกับมาตรฐานระหว่างประเทศ โดยตราสารเหล่านี้แจกแจงรายละเอียดในเชิงลึกมากกว่าการกำหนดแค่กรอบสิทธิมนุษยชน ในแต่ละอนุสัญญา บทบัญญัติหลายข้อในแต่ละอนุสัญญารวมกันเป็นวาระสำหรับนโยบายของประเทศที่ครอบคลุมทุกมิติที่สำคัญเกี่ยวกับการย้ายถิ่นฐานของแรงงาน^{๑๐๓}

การวิเคราะห์องค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอน

๓๓) การให้ความคุ้มครองทางสังคมนั้นอยู่ที่การตีความของภาครัฐในการดำเนินโครงการที่จะให้ความคุ้มครองทางสังคม สำหรับประเทศไทยในการคุ้มครองทางสังคมจากวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒^{๑๐๔}

๓๔) สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาคเป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างสังคมที่เท่าเทียมเป็นธรรมจะสัมฤทธิ์ผลทำได้หลายแนวทาง มีระบบประกัน

^{๑๐๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๙ วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๐๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓๐ วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๐๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓๐ วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๐๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

สุขภาพเพิ่มขึ้น เพื่อให้ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงการดูแลสุขภาพที่มีคุณภาพ สะดวก ทันทีทันที่
เท่าเทียมและเป็นธรรม ^{๑๐๕}

๓๕) การคุ้มครองทางสังคมในประเทศไทย การประกันสังคมและการประกันสุขภาพ กลไก
การ ประกันสังคมโดยภาครัฐนั้นผู้ประกันตนแต่ละกลุ่มจะได้รับสิทธิประโยชน์จากการประกันตนที่
แตกต่างกัน ด้านแรงงาน คือการให้ความคุ้มครองกับลูกจ้างในหลายๆ ด้านตามกฎหมาย
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยเฉพาะการคุ้มครองในเรื่อง ค่าจ้าง เวลาการทำงาน
แรงงานเด็ก ซึ่งการคุ้มครองแรงงานนั้นเป็นสวัสดิการที่นายจ้าง และ/หรือภาคเอกชนจะเป็น
ผู้รับผิดชอบภาระ การสงเคราะห์ จะเป็นการดำเนินการโดยกลุ่มคือกลุ่มเปราะบางทางสังคม เด็ก
กำพร้า ผู้สูงอายุ คนพิการ ขาดทุน คนไร้ที่พึ่ง ครอบครัวกลุ่มคนยากจน ผู้ประสบภัยธรรมชาติ ซึ่งส่วน
นี้จะ เป็นการช่วยเหลือในรูปแบบของที่พักชั่วคราว การให้คำปรึกษา การให้สิ่งของอุปโภคบริโภค
การให้ การฝึกอบรมอาชีพ จะเป็นการให้ชั่วคราวเพื่อช่วยเหลือยามฉุกเฉินการให้บริการทางสังคม
อื่นๆ นอกเหนือจากการให้ความคุ้มครองทางสังคมที่กล่าวมาแล้ว นั้นยังให้ความคุ้มครองประชาชน
ทั่วไปในรูปแบบของการบริการทางการศึกษา^{๑๐๖}

๓๖) แรงงานข้ามชาติมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยใน
การทำงาน เช่นเดียวกับแรงงานพลเมืองของประเทศ ภายใต้กรอบกฎหมายระบบการประกันสุขภาพ
แรงงานข้ามชาติภาคบังคับและจัดตั้งโดยประกาศกระทรวงสาธารณสุขเรื่องการตรวจสุขภาพและ
ประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้า เมืองจากพม่า ลาว และกัมพูชา ^{๑๐๗}

๓๗) การดูแลสุขภาพแก่แรงงานข้ามชาติ ระบบประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าวภาคบังคับ
นี้เป็นเงื่อนไขบังคับขั้นต้นประการหนึ่งสำหรับแรงงาน ที่ยื่นคำร้องขอใบอนุญาตทำงาน หรือขอผ่อน
ปรนเพื่ออยู่ในประเทศไทยชั่วคราว แรงงานข้ามชาติจะ จ่ายเงินสมทบและมีสิทธิได้รับการคัดกรอง
สุขภาพ และการประกันสุขภาพ สำหรับการรักษาพยาบาล ผู้ประกันตนต้องจ่ายเงิน ๓๐ บาทต่อการ
รักษาหนึ่งครั้งเมื่อใช้บริการรักษาพยาบาล^{๑๐๘}

๓๘) สำหรับบริการสาธารณสุขในยามฉุกเฉิน ซึ่งพระราชบัญญัติการแพทย์ฉุกเฉิน ๒๕๕๑
ครอบคลุมถึงผู้ป่วยฉุกเฉินทุกคนไม่ว่าจะมีสถานภาพทางกฎหมายอย่างไร โดยระบุให้หน่วยปฏิบัติการ
สถานพยาบาล และผู้ปฏิบัติการต้องปฏิบัติการฉุกเฉินต่อผู้ป่วยฉุกเฉินตามความจำเป็นและข้อบ่งชี้
ทางการแพทย์ฉุกเฉิน โดยมีให้นำสิทธิการประกันการขึ้นทะเบียนสถานพยาบาล หรือความสามารถใน

^{๑๐๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒ วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๐๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒ วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๐๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๐๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔.

การรับผิดชอบค่าใช้จ่ายของผู้ป่วยฉุกเฉินหรือเงื่อนไขใด ๆ มาเป็นเหตุปฏิเสธผู้ป่วยฉุกเฉินให้ไม่ได้รับการปฏิบัติฉุกเฉินอย่างทันที่^{๑๐๙}

๓๙) การคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคม กฎหมายประกันสังคม เป็นกฎหมายที่กำหนดขึ้นมาเพื่อให้มีการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น โดยให้ ลูกจ้างผู้ประกันตน นายจ้าง และรัฐ ร่วมออกเงินสมทบ เพื่อให้กองทุนดังกล่าวเป็น หลักประกันให้ลูกจ้างผู้ประกันตน^{๑๑๐}

๔๐) หากลูกจ้างผู้ประกันตนจะได้รับการสงเคราะห์เมื่อประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือเสียชีวิตอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน คลอดบุตร ชราภาพ และว่างงาน รวมถึงการสงเคราะห์บุตร ซึ่งจะทำให้ชีวิตของลูกจ้างผู้ประกันตนมีความมั่นคงขึ้น^{๑๑๑}

๔๑) หลักประกันที่สำคัญที่จะคุ้มครองแรงงานข้ามชาติคือ ความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยปกติสุขในยามเจ็บป่วยหรือยามว่างงาน หรือ เกษียณอายุ^{๑๑๒}

๔๒) การกำหนดสิทธิและหน้าที่ของรัฐบาล นายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้เพื่อความสงบสุขของสังคมอันเป็นเป้าหมายสุดท้ายร่วมกัน^{๑๑๓}

๔๓) องค์ประกอบที่ทั้งคุ้มครอง ปกป้องและส่งเสริมการศึกษาสำหรับแรงงานข้ามชาติ อยู่ใน การศึกษาตามอัยยาศัยของแรงงานข้ามชาติ เพราะแรงงานข้ามชาติจำนวนมากเลือกเป็นที่แรกที่ จะศึกษาเพราะสามารถเข้าถึงได้ และเพื่อการพัฒนาทักษะด้านการศึกษาของตน^{๑๑๔}

๔๔) สถานการณ์การเข้าถึงการศึกษาของกลุ่มนี้ แทบจะไม่เกิดขึ้นจริงจนถึงการประกาศ หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งมีแนวปฏิบัติในการจัด การศึกษา สำหรับบุคคลที่ไม่มีหลักฐานทางทะเบียนราษฎร หรือไม่มีสัญชาติไทยที่ชัดเจนยิ่งขึ้น แต่ยัง พบบางพื้นที่เท่านั้นที่มีการรับนักศึกษากลุ่มดังกล่าวเข้าเรียน^{๑๑๕}

๔๕) การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัยยาศัย มีข้อติดขัดในเรื่องการนำ นโยบายไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ซึ่งมีความล่าช้า ซึ่งปัญหาการเข้าถึงการศึกษาของบุคคลที่เป็น แรงงานข้ามชาตินี้ขาดโอกาสที่จะได้รับการส่งเสริม เราพบว่า มีหลายหน่วยงานที่มีบทบาทในการ

^{๑๐๙}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๑๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๑๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๑๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๑๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๑๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๑๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๗ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

จัดการเรียนการสอนร่วมกับศูนย์สอนภาษาหรือศูนย์การเรียนรู้วันอาทิตย์ ซึ่งดำเนินโดยองค์กรพัฒนาเอกชนเพื่อส่งเสริมการศึกษาแก่แรงงานข้ามชาติ^{๑๑๖}

๔๖) ความหลากหลายของกลุ่มแรงงานข้ามชาติ ส่งผลให้บางครั้งการจัดทำยุทธศาสตร์นโยบาย หรือมาตรการทำได้ยาก บางกลุ่มตีสร้างชื่อเสียง บางกลุ่มเป็นภัยต่อความมั่นคง แต่ละกลุ่มไม่ว่าจะทำอะไรก็ขอให้ขึ้นทะเบียนให้ถูกต้องตามกฎหมายเสียก่อน รัฐจึงสามารถบริหารจัดการได้^{๑๑๗}

๔.๒.๑ มาตรการปกป้อง

๑) ประเทศไทยได้ให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายก็จริง แต่หลายต่อหลายครั้งแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นผู้เข้าไม่ถึงสิทธิการคุ้มครองแรงงานในหลายๆ ด้าน จึงก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำ ความเหลื่อมล้ำและไม่เป็นธรรมเรื่องการจ่ายค่าแรงขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงาน และสิทธิการเข้าถึงระบบบริการสุขภาพ สิ่งเหล่านี้สะท้อนปัญหาทางสุขภาวะชัดเจน ประเด็นพวกนี้ควรทำให้ชัดเจนและแก้ไขให้มีประสิทธิภาพจริงๆ กลไกการร้องเรียนของหน่วยงานรัฐที่ทำงานกับแรงงานข้ามชาติที่ถูกถูกรอนสิทธิควรได้รับการประเมินประสิทธิภาพและปรับปรุงแบบการทำงานเป็นระยะๆ เพื่อให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงได้โดยสะดวก กรณีที่น่าเป็นห่วงและตอนนี้ก็ถูกเรียกร้องโดย NGOs คือกรณีแรงงานถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน และกรณีแรงงานข้ามชาติถูกจับหรือดำเนินคดีแล้วไม่สามารถต่อสู้หรือเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมทางอาญาได้ ^{๑๑๘}

๒) การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติด้านกฎหมายจริงๆ ควรสนับสนุนในทุกประเด็น และสามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมทางอาญาได้ ^{๑๑๙}

๓) การที่มีองค์กรพัฒนาเอกชนยังมีการช่วยเหลือ ค่าปรึกษาแรงงานข้ามชาติด้านกฎหมายเมื่อแรงงานเหล่านั้นประสบปัญหาต่างๆ ^{๑๒๐}

๔) การปกป้องแรงงานข้ามชาติทำพร้อมทั้งการส่งเสริม รัฐกำกับ ดูแล ให้การรับรองสถานประกอบการให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล รัฐให้การคุ้มครองดูแลแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานคือปัจจัยที่สำคัญ^{๑๒๑}

^{๑๑๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๘ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๑๗}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๙ วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๑๘}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๖ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๑๙}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๒๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๔ วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๒๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒ วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๔.

๕) การคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคม กฎหมายประกันสังคม เป็นกฎหมายที่กำหนดขึ้นมาเพื่อให้มีการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น โดยให้ ลูกจ้างผู้ประกันตน นายจ้าง และรัฐ ร่วมออกเงินสมทบ เพื่อให้กองทุนดังกล่าวเป็นหลักประกันที่จะปกป้องแรงงานได้^{๑๒๒}

๖) การสร้างหลักประกัน ความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยปกติสุขในยามเจ็บป่วยหรือยามว่างงาน หรือ เกษียณอายุโดยกำหนดสิทธิและหน้าที่ของรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง ทั้งนี้เพื่อความสงบสุขของสังคมอันเป็นเป้าหมายสุดท้าย^{๑๒๓}

๗) แรงงานข้ามชาติ คือกลุ่มเปราะบางทางสังคม ควรปกป้องช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา ไม่ว่าจะในรูปแบบของที่พักชั่วคราว การให้คำปรึกษา การให้สิ่งของอุปโภคบริโภค การให้ การฝึกอบรม อาชีพ จะเป็นการให้ชั่วคราวเพื่อช่วยเหลือยามฉุกเฉิน แต่พวกเขาก็ต้องการใครสักคนเป็นที่พึ่ง^{๑๒๔}

๘) การปกป้องแรงงานข้ามชาติ คือการให้การปกป้องกับลูกจ้างในหลายๆ ด้านตามกฎหมาย โดยเฉพาะการคุ้มครองในเรื่อง ค่าจ้าง เวลาการทำงาน แรงงานเด็ก ซึ่งการคุ้มครองแรงงานนั้นเป็นสวัสดิการที่นายจ้าง และ/หรือภาคเอกชนจะเป็น ผู้รับผิดชอบภาระ^{๑๒๕}

๙) สำหรับแรงงานข้ามชาติ รัฐควรปกป้องให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายไม่ว่าจะในด้านสุขภาพ ด้านการประกันสังคม ด้านการศึกษา โดยแรงงานข้ามชาติมีสิทธิที่จะได้รับความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงาน เช่นเดียวกับแรงงานพลเมืองของประเทศ^{๑๒๖}

โดยสรุป มาตรการปกป้อง ประเทศไทยได้ให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายหลายด้านแก่แรงงานข้ามชาติ แต่อย่างไรก็ตามการปกป้องแรงงานบนพื้นฐานของกฎหมายข้อบังคับก็ยังเป็นประเด็นที่สำคัญอยู่มากที่จะช่วยเหลือแรงงานไม่ให้ถูกละเมิดสิทธิ โดยการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติด้านกฎหมายและสามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมทางอาญาได้ นอกจากนั้นการที่มีองค์กรพัฒนาเอกชนยังมีการช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาแรงงานข้ามชาติด้านกฎหมายเมื่อแรงงานเหล่านั้นประสบปัญหาต่างๆเป็นสิ่งที่สำคัญในมาตรการปกป้อง ดังแผนภาพที่ ๔.๒.๑

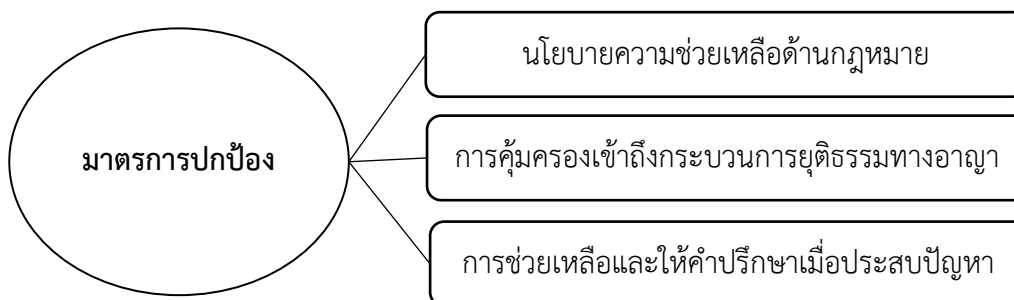
^{๑๒๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๒๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๒๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒ วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๒๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒ วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๒๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔.



แผนภาพที่ ๔.๒.๑ มาตรการปกป้อง

ตารางที่ ๔.๒.๑ มาตรการปกป้อง

ประเด็น ที่	ประเด็น	ปริมาณ	
		ความถี่	รูปหรือคนที่ให้ข้อมูลสำคัญ
๑.	นโยบายความช่วยเหลือด้าน กฎหมาย	๔	๒, ๘, ๒๔, ๒๖,
๒.	การคุ้มครองเข้าถึงกระบวนการ ยุติธรรมทางอาญา	๓	๗, ๘, ๒๖
๓.	การช่วยเหลือและให้คำปรึกษา เมื่อประสบปัญหา	๒	๗, ๒๔

๔.๒.๒ มาตรการป้องกัน

๑) ประเทศไทยได้ควรมีการจัดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติและควรดำเนินการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติให้ถูกกฎหมาย ซึ่งเมื่อนำแรงงานเหล่านี้เข้าสู่ระบบการจ้างงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายแล้วนั้นแรงงานเหล่านี้ย่อมได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายกำหนด^{๑๒๗}

๒) มาตรการนำเข้าแรงงานระหว่างประเทศตามข้อตกลงระหว่างรัฐต่อรัฐ (MOU) ก็ สามารถช่วยป้องกันในเรื่องการลักลอบเข้าเมืองมาทำงานอย่างผิดกฎหมายได้ในระดับหนึ่ง^{๑๒๘}

^{๑๒๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔ วันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๒๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

๓) ภาครัฐมีมือร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศและ ภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติโดยการดำเนินงานส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงาน จัดทำคู่มือ สื่อและการประชาสัมพันธ์^{๑๒๙}

๔) การจัดอบรมให้ความรู้ เรื่องสิทธิแรงงาน การคุ้มครองสิทธิ สุขภาพอาชีวอนามัย สร้างความตระหนักรู้เรื่องการคุ้มครอง แรงงานข้ามชาติให้ทั้งตัวลูกจ้างและนายจ้าง^{๑๓๐}

๕) อย่างที่ทราบกันดีในอดีตประเทศไทยมีปัญหาการย้ายถิ่นโดยไม่ถูกกฎหมายของแรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านโดยเฉพาะอย่างยิ่ง พม่า ลาว และกัมพูชามาอย่างต่อเนื่อง โดยจาก ปัจจัยต่างๆ เช่น การเมือง สังคม และเศรษฐกิจ รวมถึงการที่มีอาณาเขตแดนติดต่อกันของประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน เมื่อแรงงานเหล่านี้เข้ามาอยู่ในประเทศไทยรัฐบาลได้มีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบเกิดขึ้นมีนโยบายผ่อนผัน แต่อย่างไรก็ตามกระบวนการป้องกันปัญหาที่เกิดจากแรงงานข้ามชาติคือการขึ้นทะเบียน^{๑๓๑}

๖) ระบบการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติให้ถูกกฎหมายหรือเราอาจจะรู้จักในชื่อ One Stop Service เป็นกระบวนการที่จะนำไปสู่การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติได้ดีที่สุดในตอนนี้ หากในอนาคตมีการพัฒนากระบวนการที่เป็นระบบยิ่งขึ้นจะง่ายต่อการขึ้นทะเบียนแรงงาน^{๑๓๒}

๗) นโยบายจัดระบบบริหารจัดการชายแดนเพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาข้ามพรมแดน หลักๆคือการเสริมสร้างความมั่นคงและสิ่งที่สำคัญที่จะป้องกันเรื่องแรงงานข้ามชาติได้ดีอีกคือความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน^{๑๓๓}

๘) รั้วของประเทศเราไม่ใช่แค่เราสามารถจะป้องกันได้เพียงลำพัง ความร่วมมือกับประเทศรั้วบ้านติดกันถือว่าเป็นการทำให้ทั้งสองบ้านปลอดภัย^{๑๓๔}

๙) การขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติให้ถูกกฎหมายไม่เพียงแต่จะช่วยให้พวกเขาได้รับสิทธิในสวัสดิการที่ดีแล้วยังช่วยให้บริหารจัดการได้ง่าย และเมื่อเราทำได้ดีก็ไม่เกิดปัญหา ความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านจะทำให้อาเซียนของเราพัฒนาในเรื่องของการแลกเปลี่ยนแรงงาน^{๑๓๕}

๑๐) การส่งเสริมและบังคับใช้กฎหมายเพื่อให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมในการจ้างงาน และได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนดเป็นสิ่งที่ดี ภาครัฐเองก็ควรจะมีมือร่วมมือกับองค์กร

^{๑๒๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๓๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

^{๑๓๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔ วันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๓๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

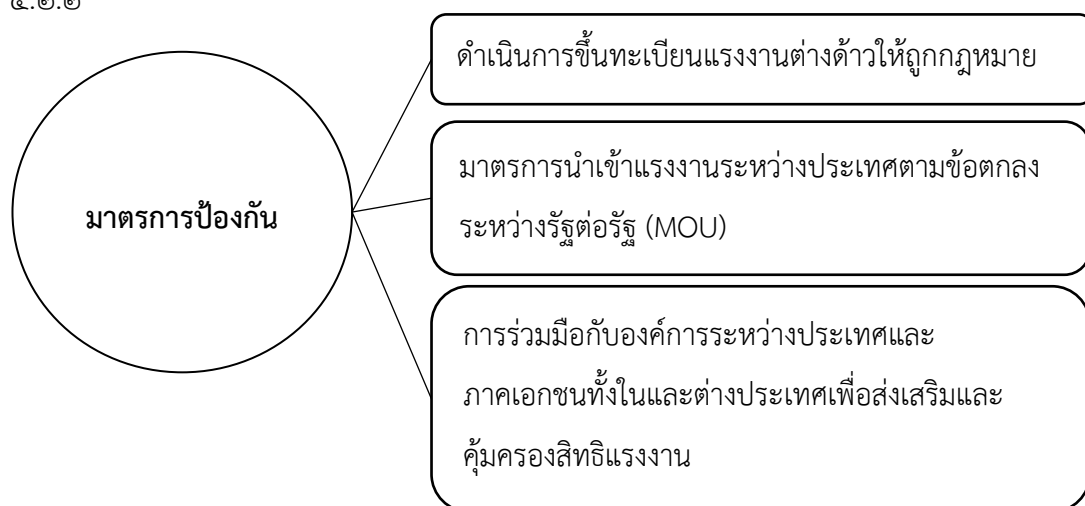
^{๑๓๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๓๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๓๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓.

ระหว่างประเทศและ ภาคเอกชนเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติ โดยการกำหนดและพัฒนา มาตรฐานแรงงาน ส่งเสริมความมั่นคงด้านสภาพการจ้าง และสภาพการทำงานให้แรงงานมีคุณภาพที่ ดี ^{๑๓๖}

โดยสรุป มาตรการป้องกัน ประเทศไทยได้มีการจัดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ดำเนินการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งเมื่อนำแรงงานเหล่านี้เข้าสู่ระบบการจ้างงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายแล้วนั้นแรงงานเหล่านี้ย่อมได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายกำหนด อีกทั้งมีมาตรการนำเข้าแรงงานระหว่างประเทศตามข้อตกลงระหว่างรัฐต่อรัฐ (MOU) ก็สามารถช่วยป้องกันในเรื่องการลักลอบเข้าเมืองมาทำงานอย่างผิดกฎหมายได้ในระดับหนึ่ง ภาครัฐมีการร่วมมือกับองค์การระหว่างประเทศและ ภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติโดยการดำเนินงานส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงาน จัดทำคู่มือ สื่อและการประชาสัมพันธ์ อีกทั้งการจัดอบรมให้ความรู้ เรื่องสิทธิแรงงาน การคุ้มครองสิทธิ สุขภาพอาชีวอนามัย สร้างความตระหนักรู้เรื่องการคุ้มครอง แรงงานข้ามชาติให้ทั้งตัวลูกจ้างและนายจ้าง แผนภาพที่ ๔.๒.๒



แผนภาพที่ ๔.๒.๒ มาตรการป้องกัน

^{๑๓๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

ตารางที่ ๔.๒.๒ มาตรการป้องกัน

ประเด็น ที่	ประเด็น	ปริมาณ	
		ความถี่	รูปหรือคนที่ให้ข้อมูลสำคัญ
มาตรการป้องกัน			
๑.	ดำเนินการขึ้นทะเบียนแรงงานต่าง ด้าวให้ถูกต้องกฎหมาย	๓	๑, ๔, ๘,
๒.	มาตรการนำเข้าแรงงานระหว่าง ประเทศตามข้อตกลงระหว่างรัฐ ต่อรัฐ (MOU)	๕	๑, ๓, ๔, ๖, ๑๖,
๓.	การร่วมมือกับองค์การระหว่าง ประเทศและภาคเอกชนทั้งในและ ต่างประเทศเพื่อส่งเสริมและ คุ้มครองสิทธิแรงงาน	๕	๑, ๓, ๑๐, ๑๖, ๑๘,

๔.๒.๓ มาตรการเปลี่ยนแปลง

๑) กฎหมายและกฎระเบียบของประเทศไทยที่ใช้บังคับกับแรงงานข้ามชาติมักเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาส่งผลให้เกิดความสับสนในการบังคับใช้ นอกจากนี้ บันทึกความตกลงระหว่างประเทศไทยและประเทศต้นทางและกระบวนการพิสูจน์สัญชาติซึ่งใช้บังคับกับการจัดการแรงงานข้ามชาติมีความซับซ้อน ยุ่งยาก และเสียค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง^{๑๓๗}

๒) นายจ้างและลูกจ้างจึงพยายามหลีกเลี่ยงกระบวนการเหล่านี้ทำให้จำนวนของแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้นและก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมาอีกมากมาย เช่น ปัญหาการค้ามนุษย์ การทารุณกรรม และการใช้แรงงานเด็กและสตรี เป็นต้น^{๑๓๘}

๓) มาตรการการเปลี่ยนแปลงจึงควรมีการบูรณาการระบบการนำเข้าแรงงานต่างชาติให้เป็นหนึ่งเดียว เพื่อลดขั้นตอนของการลงทะเบียนแรงงานต่างชาติให้สะดวกและง่ายตายยิ่งขึ้น และยังเป็น การลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าเอกสารที่ต้องจัดเตรียมในการลงทะเบียน ตลอดจน ค่าธรรมเนียมในการลงทะเบียน^{๑๓๙}

^{๑๓๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

^{๑๓๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๓๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

๔) รัฐบาลควรพิจารณาปรับเรื่องการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติใหม่ ทุกวันนี้เราบริหารจัดการได้ไม่ดีมาก ปัญหาหลักคือการที่ไม่สามารถรู้ยอดที่แท้จริงของแรงงานข้ามชาติทั้งประเทศ การขึ้นทะเบียนอาจเป็นคำตอบ^{๑๔๐}

๕) ระบบการนำเข้าแรงงานข้ามชาติควรเป็นหนึ่งเดียว ทุกวันนี้บอกว่าขั้นตอนเดียวแต่กระบวนการที่จะไปยื่นในขั้นนั้นซับซ้อนและหลายชั้นมากการลดขั้นตอนของการลงทะเบียนแรงงานต่างชาตินี้ให้สะดวกและง่ายขึ้น^{๑๔๑}

๖) สิ่งที่ต้องเปลี่ยนคือรัฐควรวางระบบโครงสร้างการลงทะเบียนและจัดเก็บข้อมูลแรงงานต่างด้าวเพื่อให้มีตัวเลขที่สะท้อนภาวะจริงมากที่สุดโดยเร่งให้มีการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติให้ถูกกฎหมาย^{๑๔๒}

๗) บางครั้งการสื่อสารทำได้ยากเวลาไปติดต่อกับหน่วยงานราชการ ช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลความรู้และการประชาสัมพันธ์เป็นเรื่องที่ยากให้เพิ่มโซเชียลมีเดีย^{๑๔๓}

๘) การขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติควรดำเนินการต่อไป แต่ควรลดขั้นตอนที่ยุ่งยาก ลดราคาที่เหมาะสมสำหรับผู้ประกอบการจะต้องจ่ายไป^{๑๔๔}

๙) แรงงานข้ามชาติเดี่ยวนั้นทันสมัยใช้สื่อต่างๆได้ แต่ความติดขัดเรื่องภาษาทำให้แรงงานหลายคนพลาดโอกาสในการรับรู้ข่าวสารข้อมูล^{๑๔๕}

๑๐) รัฐควรสนับสนุนการลงทุนด้านเทคโนโลยี เช่น การใช้หุ่นยนต์ในภาคบริการ หรือแม้แต่การใช้ช่องทางออนไลน์ในการลงทะเบียนหรือประชาสัมพันธ์เพื่อเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงานและก้าวทันเทคโนโลยี^{๑๔๖}

๑๑) การลดขั้นตอนที่ยุ่งยากในการลงทะเบียน การกำหนดค่าธรรมเนียมที่พอประมาณ เพื่อป้องกันการเลี่ยงไปใช้แรงงานที่ผิดกฎหมาย เพื่อประโยชน์ในการติดตาม และให้ความคุ้มครองดูแล โดยเฉพาะในปัจจุบันที่เกิดโรคระบาด^{๑๔๗}

^{๑๔๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๔๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓.

^{๑๔๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

^{๑๔๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓๑ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

^{๑๔๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

^{๑๔๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

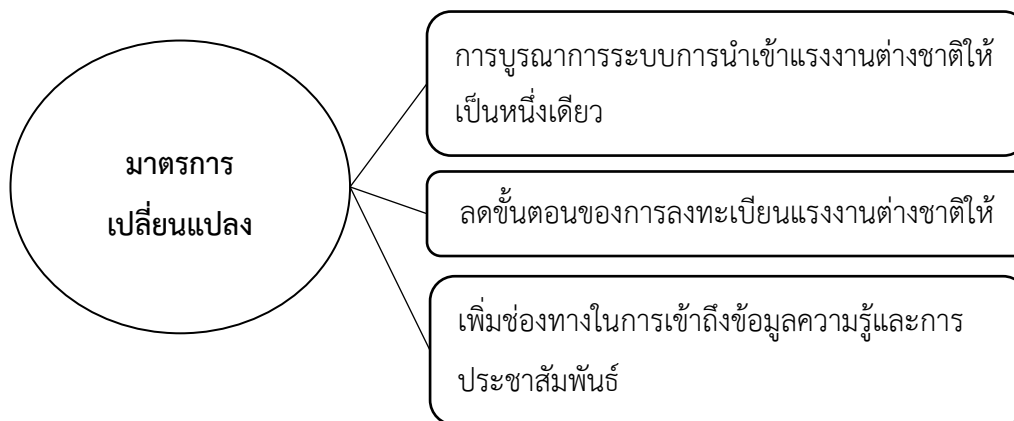
^{๑๔๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๔๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

๑๒) กฎหมายและกฎระเบียบของประเทศไทยที่ใช้บังคับกับแรงงานข้ามชาติมักเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาส่งผลให้เกิดความสับสนในการบังคับ ทุกครั้งที่เปลี่ยนแปลงควรมีการนำเสนอข้อมูลที่ทันต่อเวลา ^{๑๔๘}

๑๓) กระบวนการพิสูจน์สัญชาติซึ่งใช้บังคับกับการจัดการแรงงานข้ามชาติมีความซับซ้อน ยุ่งยาก และเสียค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง นายจ้างและลูกจ้างจึงพยายามหลีกเลี่ยงกระบวนการเหล่านี้ทำให้จำนวนของแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น ^{๑๔๙}

โดยสรุป มาตรการเปลี่ยนแปลง กฎหมายและกฎระเบียบของประเทศไทยที่ใช้บังคับกับแรงงานข้ามชาติมักเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาส่งผลให้เกิดความสับสนในการบังคับใช้ นอกจากนี้ยังบันทึกความตกลงระหว่างประเทศไทยและประเทศต้นทางและกระบวนการพิสูจน์สัญชาติซึ่งใช้บังคับกับการจัดการแรงงานข้ามชาติมีความซับซ้อน ยุ่งยาก และเสียค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง นายจ้างและลูกจ้างจึงพยายามหลีกเลี่ยงกระบวนการเหล่านี้ทำให้จำนวนของแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น และก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมาอีกมากมาย เช่น ปัญหาการค้ามนุษย์ การทารุณกรรม และการใช้แรงงานเด็กและสตรี เป็นต้น มาตรการการเปลี่ยนแปลงจึงควรมีการบูรณาการระบบการนำเข้าแรงงานต่างชาติให้เป็นหนึ่งเดียว เพื่อลดขั้นตอนของการลงทะเบียนแรงงานต่างชาติให้สะดวกและง่ายตายยิ่งขึ้น และยังเป็น การลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าเอกสารที่ต้องจัดเตรียมในการลงทะเบียน ตลอดจนค่าธรรมเนียมในการลงทะเบียน ดังแผนภาพที่ ๔.๒.๓



แผนภาพที่ ๔.๒.๓ มาตรการเปลี่ยนแปลง

^{๑๔๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

^{๑๔๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔.

ตารางที่ ๔.๒.๓ มาตรการเปลี่ยนแปลง

ประเด็น ที่	ประเด็น	ปริมาณ	
		ความถี่	รูปหรือคนที่ให้ข้อมูลสำคัญ
๑.	การบูรณาการระบบการนำเข้า แรงงานต่างชาติให้เป็นหนึ่งเดียว	๕	๑, ๘, ๑๖, ๑๘, ๓๑
๒.	ลดขั้นตอนของการลงทะเบียน แรงงานต่างชาติให้สะดวกและ ง่ายตายยิ่งขึ้น	๕	๖, ๑๖, ๑๘, ๓๑
๓.	เพิ่มช่องทางในการเข้าถึงข้อมูล ความรู้และการประชาสัมพันธ์	๔	๓, ๑๖, ๑๘, ๓๑

๔.๒.๔ มาตรการส่งเสริม

๑) ควรมีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในระบบการจัดการแรงงานข้ามชาติ และสิทธิต่าง ๆ ที่แรงงานข้ามชาติพึงได้รับ^{๑๕๐}

๒) พัฒนาระบบและให้บริการแก่แรงงานข้ามชาติ ส่งเสริมพัฒนาให้แรงงานเหล่านั้นได้รับความเสมอภาคและสิทธิต่างๆ^{๑๕๑}

๓) แรงงานข้ามชาติควรจะเข้าใจและสามารถเรียกร้องสิทธิของตนเองได้อย่างถูกต้อง และควรมีการกำหนดนโยบายและจัดการแรงงานต่างด้าวควรบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด และลงโทษผู้ฝ่าฝืนกฎระเบียบไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน นายจ้าง และลูกจ้าง ตาม บทบัญญัติของกฎหมาย^{๑๕๒}

๔) เพื่อให้กฎหมายที่มีอยู่มีการบังคับใช้อย่างสมบูรณ์ และเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างแท้จริง^{๑๕๓}

^{๑๕๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓๑ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

^{๑๕๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๕๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๕๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔.

๕) แรงงานข้ามชาติควรจะสามารถเข้าถึงสิทธิ ไม่ว่าจะเป็สิทธิแรงงาน สิทธิสุขภาพ ข้อมูลข่าวสาร นโยบาย และกฎหมายในภาษาของตนเอง ต่อสู้กับการเอารัดเอาเปรียบต่อแรงงานข้ามชาติ ผู้หญิงและครอบครัว และส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติสามารถอยู่ร่วมกับชุมชนไทย^{๑๕๔}

๖) สิทธิขั้นพื้นฐานที่แรงงานข้ามชาติพึงได้รับ ควรส่งเสริมให้พวกเขาได้รับเสรีภาพอย่างเท่าเทียม ไม่ส่งเสริมงานในทุกรูปแบบที่ผิดกฎหมายและการใช้แรงงานเด็ก และการเลือกปฏิบัติในการประกอบอาชีพและการมีงานทำซึ่งรวมค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน^{๑๕๕}

๗) ส่งเสริมคุ้มครองด้านการจ้างงานและการทำงานของแรงงานข้ามชาติเมื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้ว กฎหมายคุ้มครองแรงงานควรจะเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับการจ้าง แรงงานที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัย ได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทนและมีหลักประกันการทำงานที่เหมาะสมที่จะก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง ^{๑๕๖}

๘) แม้แต่การเป็นเจ้าหน้าที่ก็ควรกระทำตามกฎหมายการที่กฎหมายเรื่องการจัดการแรงงานข้ามชาติไม่เข้มแข็งอาจเพราะการไม่บังคับใช้กฎหมายและบทลงโทษที่หนัก ในการดูแลสังคมและประเทศไทยรวมไปถึงการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติเป็นหน้าที่รับผิดชอบของทุกฝ่ายทุกภาคส่วน การตระหนักว่าไม่ควรทำผิดกฎหมายเป็นสิ่งที่พึงปฏิบัติ^{๑๕๗}

๙) แรงงานข้ามชาติเหล่านี้เข้ามาอยู่ในประเทศไทยรัฐบาลได้มีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบเกิดขึ้นมีนโยบายผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติ ๓ สัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา ที่หลบหนีเข้าเมืองสามารถจดทะเบียนผ่อนผันเพื่อทำงานชั่วคราวในระหว่างการรอส่งตัวกลับประเทศโดยมีการควบคุมกฎหมายตรงนี้ต้องเพิ่มความเข้มข้นในการตรวจจับ และ^{๑๕๘}

๑๐) ควรส่งเสริมให้ประชาชนช่วยกันสอดส่องผิดต่อผู้กระทำผิดที่นำเข้าแรงงานอย่างผิดกฎหมายด้วย ^{๑๕๙}

๑๑) ควรมีการกำหนดนโยบายและจัดการแรงงานต่างด้าวควรบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด และลงโทษผู้ฝ่าฝืนกฎระเบียบไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน นายจ้าง และลูกจ้าง ตามบทบัญญัติของกฎหมาย เพื่อให้กฎหมายที่มีอยู่มีการบังคับใช้อย่างสมบูรณ์ และเป็นไปตามเจตนารมณ์ของ กฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างแท้จริง ^{๑๖๐}

^{๑๕๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๕๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓๐ วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๕๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔.

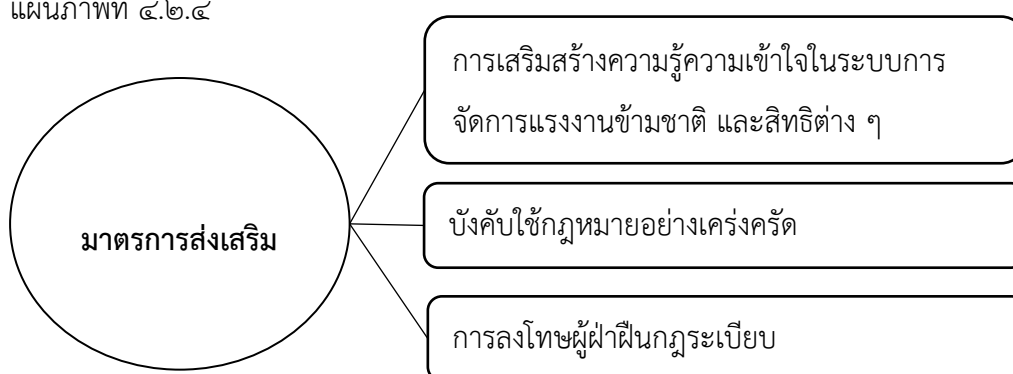
^{๑๕๗}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒ วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๕๘}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๕๙}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๖๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

โดยสรุป มาตรการส่งเสริม ควรมีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในระบบการจัดการแรงงานต่างด้าว และสิทธิต่าง ๆ ที่แรงงานต่างด้าวพึงได้รับ เพื่อให้ผู้ครองสิทธิเหล่านี้เข้าใจและสามารถเรียกร้องสิทธิของตนเองได้อย่างถูกต้อง และควรมีการกำหนดนโยบายและจัดการแรงงานต่างด้าวควรบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด และลงโทษผู้ฝ่าฝืนกฎระเบียบไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน นายจ้าง และลูกจ้าง ตาม บทบัญญัติของกฎหมาย เพื่อให้กฎหมายที่มีอยู่มีการบังคับใช้อย่างสมบูรณ์ และเป็นไปตามเจตนารมณ์ของ กฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างแท้จริง ดังแผนภาพที่ ๔.๒.๔



แผนภาพที่ ๔.๒.๔ มาตรการส่งเสริม

ตารางที่ ๔.๒.๔ มาตรการส่งเสริม

ประเด็น ที่	ประเด็น	ปริมาณ	
		ความถี่	รูปหรือคนที่ให้ข้อมูลสำคัญ
๔.๒.๑ มาตรการปกป้อง	นโยบายความช่วยเหลือด้าน กฎหมาย	๔	๒, ๘, ๒๔, ๒๖,
	การคุ้มครองเข้าถึงกระบวนการ ยุติธรรมทางอาญา	๓	๗, ๘, ๒๖
	การช่วยเหลือและให้คำปรึกษา เมื่อประสบปัญหา	๒	๗, ๒๔,

สรุปโดยรวม องค์กรประกอบการคุ้มครองทาสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน เป็นผลมาจากการที่ภาคเศรษฐกิจด้านต่าง ๆ ของประเทศไทยมี

ความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานจากข้ามชาติในการผลิต โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติจาก ๓ สัญชาติ อันได้แก่ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ซึ่งแรงงานข้ามชาติ ๓ สัญชาติดังกล่าว เป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) ว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างประเทศไทยกับประเทศเมียนมา ลาว กัมพูชา เพื่อทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน รวมถึงแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองได้รับการปรับสถานะเป็นเข้าเมืองถูกกฎหมายได้รับอนุญาตทำงาน ดังนั้น การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติจึงเป็นส่วนที่มีความสำคัญ และมีความเกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วน โดยเฉพาะหน่วยงานในภาครัฐ เช่น รัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นต้น สำหรับการให้ความคุ้มครองทางสังคมแก่แรงงานข้ามชาตินั้น ประกอบไปด้วย , มาตรการป้องกัน, มาตรการปกป้อง, มาตรการเปลี่ยนแปลง และ มาตรการส่งเสริม ซึ่งมาตรการต่างๆเหล่านี้จะนำไปสู่การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ ตลอดจนนำไปสู่การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนในอนาคต

ตารางที่ ๔.๒.๕ องค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

ประเด็น ที่	ประเด็น	ปริมาณ	
		ความถี่	รูปหรือคนที่ให้ข้อมูลสำคัญ
๔.๒.๑	มาตรการปกป้อง		
	นโยบายความช่วยเหลือด้านกฎหมาย	๔	๒, ๘, ๒๔, ๒๖,
	การคุ้มครองเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมทางอาญา	๓	๗, ๘, ๒๖
	การช่วยเหลือและให้คำปรึกษาเมื่อประสบปัญหา	๒	๗, ๒๔
๔.๒.๒	มาตรการป้องกัน		
	ดำเนินการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ถูกกฎหมาย	๓	๑, ๔, ๘,
	มาตรการนำเข้าแรงงานระหว่างประเทศตามข้อตกลงระหว่างรัฐต่อรัฐ (MOU)	๕	๑, ๓, ๔, ๖, ๑๖,
	การร่วมมือกับองค์การระหว่างประเทศและภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงาน	๕	๑, ๓, ๑๐, ๑๖, ๑๘,

ตารางที่ ๔.๒.๕ องค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน (ต่อ)

ประเด็น ที่	ประเด็น	ปริมาณ	
		ความถี่	รูปหรือคนที่ให้ข้อมูลสำคัญ
๔.๒.๓	มาตรการเปลี่ยนแปลง		
	การบูรณาการระบบการนำเข้าแรงงานต่างชาติให้เป็นหนึ่งเดียว	๕	๑, ๘, ๑๖, ๑๘, ๓๑
	ลดขั้นตอนของการลงทะเบียนแรงงานต่างชาติให้สะดวกและง่ายดายยิ่งขึ้น	๕	๖, ๑๖, ๑๘, ๓๑
	เพิ่มช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลความรู้และการประชาสัมพันธ์	๔	๓, ๑๖, ๑๘, ๓๑
๔.๒.๔	มาตรการส่งเสริม		
	การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในระบบการจัดการแรงงานข้ามชาติ และสิทธิต่าง ๆ	๕	๑, ๔, ๗, ๙, ๓๑
	บังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด	๔	๒, ๕, ๗, ๘
	การลงโทษผู้ฝ่าฝืนกฎระเบียบ	๔	๒, ๕, ๗, ๘

๔.๓ การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

หลักสาราณียธรรม ๖ เป็นหลักธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ถือว่าเป็นธรรมที่เป็นพลังในการสร้างความสามัคคีและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อของแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน อันประกอบไปด้วย

๔.๓.๑ เมตตากายกรรม (การกระทำดีต่อกัน)

จากการวิเคราะห์ข้อมูล การสัมภาษณ์ในประเด็นด้านการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน เมตตากายกรรม (การกระทำดีต่อกัน) ได้ประเด็นดังนี้

๑.ในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนต้องอยู่บนพื้นฐานของการบริการที่ดี^{๑๖๑}

๒. หน่วยงานที่จัดบริการต้องช่วยเหลือและเอื้อเพื่อต่อแรงงานข้ามชาติ^{๑๖๒}

๓.ทำงานความเต็มใจตามหลักมนุษยธรรม^{๑๖๓}

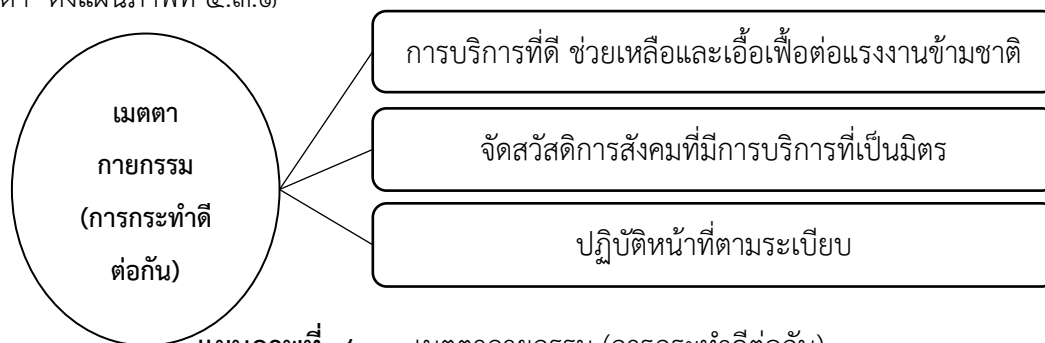
๔.ไม่รังเกียจ ดูถูก หรือกระทำหน้าที่ด้วยความมีอคติ ^{๑๖๔}

๕.ควรจัดสวัสดิการสังคมที่มีการบริการที่เป็นมิตร

๖.โดยปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบอย่างเสมอภาค^{๑๖๕}

๗.หน่วยงานทำงานโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติมีการแสดงออกต่อผู้ได้บังคับบัญชาด้วยเมตตา

โดยสรุป การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน เมตตากายกรรม (การกระทำดีต่อกัน) พบว่า ในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนต้องอยู่บนพื้นฐานของการบริการที่ดี หน่วยงานที่จัดบริการต้องช่วยเหลือและเอื้อเพื่อต่อแรงงานข้ามชาติความเต็มใจตามหลักมนุษยธรรม ไม่รังเกียจ ดูถูก หรือกระทำหน้าที่ด้วยความมีอคติ ควรจัดสวัสดิการสังคมที่มีการบริการที่เป็นมิตร โดยปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบอย่างเสมอภาค ปราศจากการเลือกปฏิบัติมีการแสดงออกต่อผู้ได้บังคับบัญชาด้วยเมตตา ดังแผนภาพที่ ๔.๓.๑



แผนภาพที่ ๔.๓.๑ เมตตากายกรรม (การกระทำดีต่อกัน)

^{๑๖๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๑ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๖๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๒ วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๖๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๐ วันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๖๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๒ วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๖๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๐ วันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

๔.๓.๒ เมตตาวจกรรม (การสื่อสารที่ดีต่อกัน)

จากการวิเคราะห์ข้อมูล การสัมภาษณ์ในประเด็นด้านการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน เมตตาวจกรรม (การสื่อสารที่ดีต่อกัน) พบว่า

๑) ในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนต้องมีการสื่อสารที่ดีต่อแรงงานข้ามชาติ

๒) ในแง่ของการให้บริการนั้น หน่วยงานที่จัดบริการ^{๑๖๖}

๓) เจ้าหน้าที่ควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี^{๑๖๗}

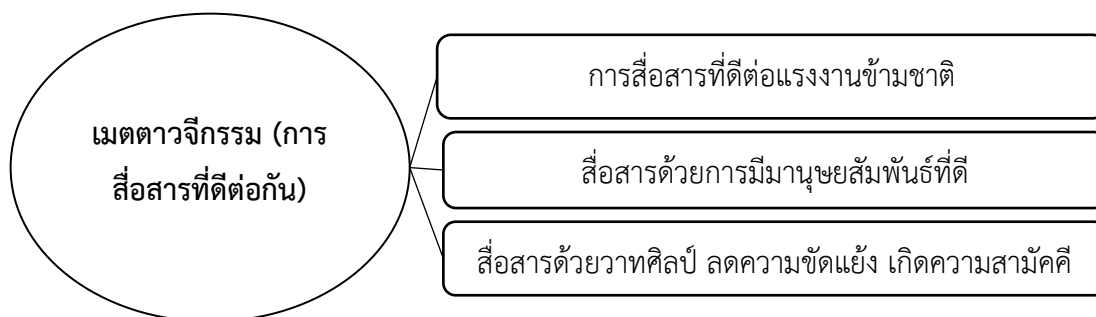
๔) พุดจาดีมีอัยยาศัยไมตรีดี ยิ้มแย้มแจ่มใส^{๑๖๘}

๕) เจ้าหน้าที่ควรพูดเพื่อสร้างสรรค์การปฏิบัติงานร่วมกัน

๖) ควรมีการใช้วาทศิลป์ในการพูดคุยกับแรงงานข้ามชาติให้เกิดความสามัคคี

๗) ปฏิบัติงานโดยลดความขัดแย้ง และเพื่อให้เกิดความสามัคคีในการอยู่ร่วมกัน^{๑๖๙}

โดยสรุป การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน เมตตาวจกรรม (การสื่อสารที่ดีต่อกัน) พบว่า ในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนต้องมีการสื่อสารที่ดีต่อแรงงานข้ามชาติ ในแง่ของการให้บริการนั้น หน่วยงานที่จัดบริการ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี พุดจาดีมีอัยยาศัยไมตรีดี ยิ้มแย้มแจ่มใส พุดเพื่อสร้างสรรค์การปฏิบัติงานร่วมกัน ใช้วาทศิลป์ในการพูดคุยกับแรงงานข้ามชาติให้เกิดความสามัคคี ลดความขัดแย้ง และเพื่อให้เกิดความสามัคคีในการอยู่ร่วมกัน ดังแผนภาพที่ ๔.๓.๒



แผนภาพที่ ๔.๓.๒ เมตตาวจกรรม (การสื่อสารที่ดีต่อกัน)

^{๑๖๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๑ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๖๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๑ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๖๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๒ วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๖๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๑ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

๔.๓.๓ เมตตามโนกรรม (การปรารถนาดีต่อกัน)

จากการวิเคราะห์ข้อมูล การสัมภาษณ์ในประเด็นด้านการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน เมตตามโนกรรม (การปรารถนาดีต่อกัน) พบว่า

๑) ในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนต้องมีการบริหารงานด้วยการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของแรงงานข้ามชาติเป็นอย่างดี^{๑๗๐}

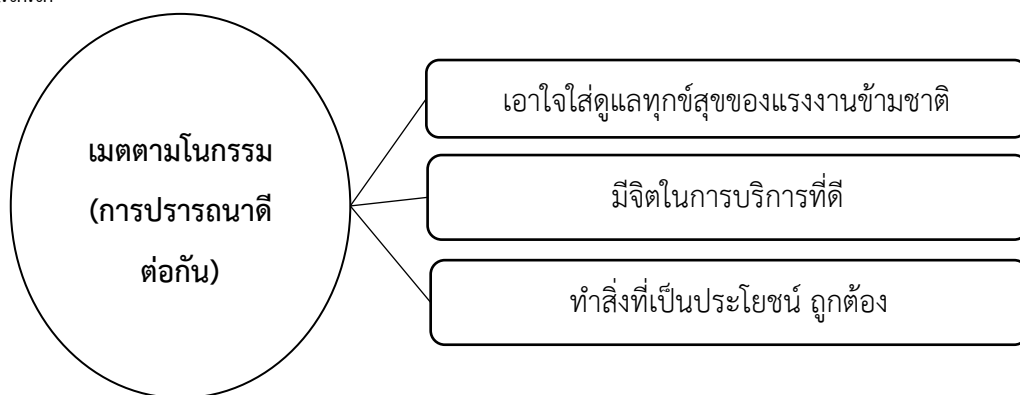
๒) มีจิตบริการที่ดี ทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน

๓) ไม่เบียดเบียนรังแกแรงงานข้ามชาติ ทำแต่ในสิ่งที่ถูกต้องมีความเสียสละต่อผู้อื่น

๔) เป็นแบบอย่างมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น^{๑๗๑}

โดยสรุปการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน เมตตามโนกรรม (การปรารถนาดีต่อกัน) พบว่า ในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนต้องมีการบริหารงานด้วยการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของแรงงานข้ามชาติเป็นอย่างดี มีจิตบริการที่ดี ทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่เบียดเบียนรังแกแรงงานข้ามชาติ ทำแต่ในสิ่งที่ถูกต้องมีความเสียสละต่อผู้อื่น เป็นแบบอย่างมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น ดังแผนภาพที่

๔.๓.๓



แผนภาพที่ ๔.๓.๓ เมตตามโนกรรม (การปรารถนาดีต่อกัน)

๔.๓.๔ สาธารณโภคี (การแบ่งปันกัน)

จากการวิเคราะห์ข้อมูล การสัมภาษณ์ในประเด็นด้านการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน สาธารณโภคี (การแบ่งปันกัน) พบว่า

๑) ในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนต้องมีบริการและจัดสรรสวัสดิการด้วยความเสียสละ

^{๑๗๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๐ วันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

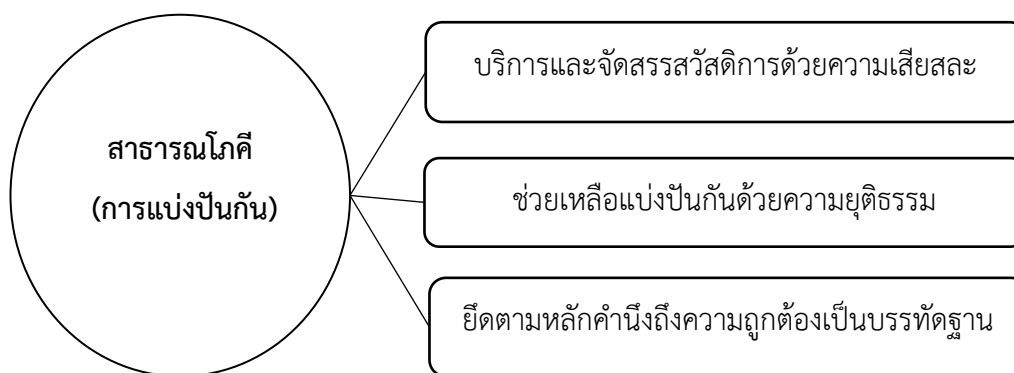
^{๑๗๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๒ วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

๒) ตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะผู้ให้บริการ และผู้ช่วยเหลือ แก่แรงงานข้ามชาติ ^{๑๗๒}

๓) ต้องมีการแบ่งปันผลประโยชน์กันด้วยความยุติธรรมตามหลักนโยบาย มาตรการ ข้อบังคับ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงความถูกต้องเป็นบรรทัดฐาน

๔) มีความเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ^{๑๗๓}

โดยสรุป ในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนต้องมีบริการและจัดสรรสวัสดิการด้วยความเสียสละ ตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะผู้ให้บริการ และผู้ช่วยเหลือ แก่แรงงานข้ามชาติ ต้องมีการแบ่งปันผลประโยชน์กันด้วยความยุติธรรมตามหลักนโยบาย มาตรการ ข้อบังคับ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงความถูกต้องเป็นบรรทัดฐาน มีความเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม



แผนภาพที่ ๔.๓.๔ สาธารณโภคิ (การแบ่งปันกัน)

๔.๓.๕ สีสสามัญญาตา (การรักษากฎระเบียบข้อบังคับร่วมกัน)

จากการวิเคราะห์ข้อมูล การสัมภาษณ์ในประเด็นด้านการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน สีสสามัญญาตา (การรักษากฎระเบียบข้อบังคับร่วมกัน) พบว่า

๑) ในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนต้องมีการรักษากฎระเบียบข้อบังคับ ^{๑๗๔}

^{๑๗๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๐ วันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

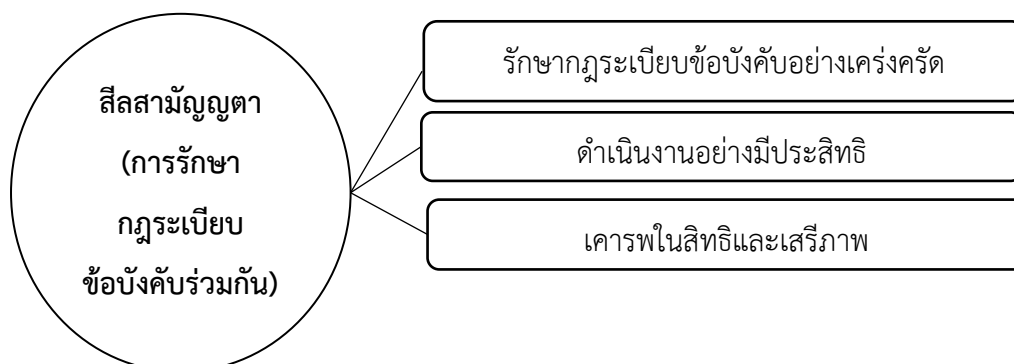
^{๑๗๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๑ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๗๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๑ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

๒) เจ้าหน้าที่ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคมก็ควรเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่คิด และวางแผนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความประพฤตีสัจจริตดีงาม มีแบบแผนการดำเนินงาน เคารพในสิทธิและเสรีภาพ^{๑๗๕}

๓) ในส่วนของแรงงานข้ามชาติเองก็ควรปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ เคารพต่อกฎหมาย มีระเบียบวินัย ทั้งนี้เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตร่วมกันได้ตามระเบียบแบบแผน ตามบรรทัดฐานของสังคมไทยร่วมกันได้อย่างปรองดอง ไม่แบ่งแยก^{๑๗๖}

โดยสรุป ในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนต้องมีการรักษากฎระเบียบข้อบังคับ เจ้าหน้าที่ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคมก็ควรเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่คิดและวางแผนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความประพฤตีสัจจริตดีงาม มีแบบแผนการดำเนินงาน เคารพในสิทธิและเสรีภาพ ในส่วนของแรงงานข้ามชาติเองก็ควรปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ เคารพต่อกฎหมาย มีระเบียบวินัย ทั้งนี้เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตร่วมกันได้ตามระเบียบแบบแผน ตามบรรทัดฐานของสังคมไทยร่วมกันได้อย่างปรองดอง ไม่แบ่งแยก



แผนภาพที่ ๔.๓.๕ สี่สามัญญาตา (การรักษากฎระเบียบข้อบังคับร่วมกัน)

๔.๓.๖ ทิฎฐีสี่สามัญญาตา (การเคารพรับฟังความเห็นผู้อื่น)

จากการวิเคราะห์ข้อมูล การสัมภาษณ์ในประเด็นด้านการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน ทิฎฐีสี่สามัญญาตา (การเคารพรับฟังความเห็นผู้อื่น) พบว่า

๑) ในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนต้องมีให้เคารพและยอมรับฟังความเห็นคนอื่น โดยเฉพาะความเห็นที่แตกต่างจากตนเอง ^{๑๗๗}

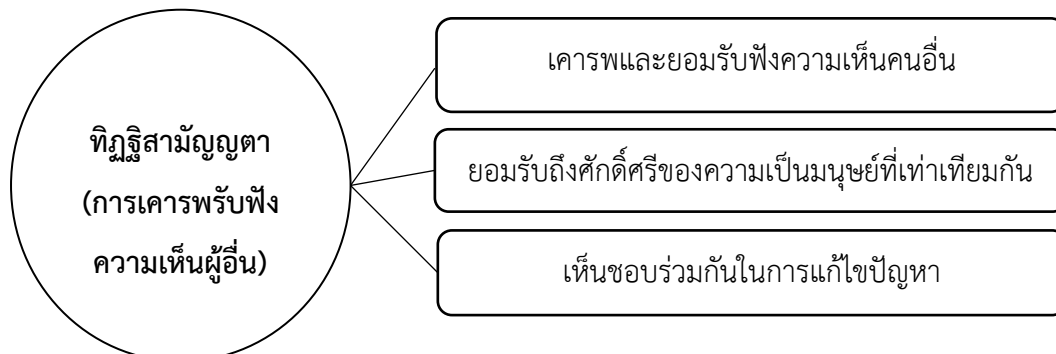
^{๑๗๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๑ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๗๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๐ วันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๗๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๑ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

- ๒) ฟังแบบให้เกียรติ ยอมรับถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน ^{๑๗๘}
- ๓) ทำให้เกิดการรับฟังความเห็นคนอื่นได้ดี ความเห็นชอบร่วมกันในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหา ^{๑๗๙}
- ๔) การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติจะมีประสิทธิภาพได้จะต้องมีความเห็นชอบร่วมกัน ^{๑๘๐}
- ๕) การรับฟังซึ่งกันและกันทั้งสองฝ่าย ทั้งแรงงานข้ามชาติและภาครัฐ ตลอดจนผู้จัดสวัสดิการสังคม ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่ตรงจุดและมีประสิทธิภาพ ^{๑๘๑}
- ๖) ในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือ อตอนบนต้องมีให้เคารพและยอมรับฟังความเห็นคนอื่น ^{๑๘๒}

โดยสรุป ทฤษฎีสัมัญญาตา (การเคารพรับฟังความเห็นผู้อื่น) คือ ความเห็นที่แตกต่างจากตนเอง และฟังแบบให้เกียรติ ยอมรับถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกันจะทำให้เกิดการรับฟังความเห็นคนอื่นได้ดีความเห็นชอบร่วมกันในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติจะมีประสิทธิภาพได้จะต้องมีความเห็นชอบร่วมกัน การรับฟังซึ่งกันและกันทั้งสองฝ่าย ทั้งแรงงานข้ามชาติและภาครัฐ ตลอดจนผู้จัดสวัสดิการสังคม ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่ตรงจุดและมีประสิทธิภาพ



แผนภาพที่ ๔.๓.๖ ทฤษฎีสัมัญญาตา (การเคารพรับฟังความเห็นผู้อื่น)

โดยสรุปรวม ในการการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน นั้นจะต้องอยู่บนพื้นฐานของการบริการที่ดี หน่วยงานที่จัดบริการต้องช่วยเหลือและเอื้อเพื่อต่อแรงงานข้ามชาติความเต็มใจตามหลักมนุษยธรรม จัดสวัสดิการสังคมที่มีการบริการที่เป็นมิตรโดยปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบอย่างเสมอ ลดความขัดแย้ง

^{๑๗๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

^{๑๗๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๒ วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๘๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๘๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๘๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๗ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

และเพื่อให้เกิดความสามัคคีในการอยู่ร่วมกัน มีจิตบริการที่ดี ทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มียุติธรรมตามหลักนโยบาย มาตรการ ข้อบังคับ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงความถูกต้องเป็นบรรทัดฐาน มีความเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ความเห็นชอบร่วมกันในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหา การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติจะมีประสิทธิภาพได้จะต้องมีความเห็นชอบร่วมกัน การรับฟังซึ่งกันและกันทั้งสองฝ่าย ทั้งแรงงานข้ามชาติและภาครัฐ ตลอดจนผู้จัดสวัสดิการสังคม ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่ตรงจุดและมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ ๔.๓ การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ
ในภาคเหนือตอนบน

ประเด็น ที่	ประเด็น	ปริมาณ	
		ความถี่	รูปหรือคนที่ให้ข้อมูลสำคัญ
๔.๓.๑	เมตตาทายกรรม (การกระทำที่ดี)		
	การบริการที่ดี ช่วยเหลือและ เอื้อเพื่อต่อแรงงานข้ามชาติ	๔	๒๐, ๒๑, ๒๒, ๓๓
	จัดสวัสดิการสังคมที่มีการบริการที่ เป็นมิตร	๕	๔, ๒๐, ๒๑, ๒๒, ๓๓
	ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ	๒	๒๐, ๒๑
๔.๓.๒	เมตตาวจีกรรม (การสื่อสารที่ดี ต่อกัน)		
	การสื่อสารที่ดีต่อแรงงานข้ามชาติ	๒	๒๑, ๒๒
	สื่อสารด้วยการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ ดี	๒	๒๑, ๒๒
	สื่อสารด้วยวาทศิลป์ ลดความ ขัดแย้ง เกิดความสามัคคี	๒	๒๑, ๒๒

ตารางที่ ๔.๓ การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ
ในภาคเหนือตอนบน (ต่อ)

ประเด็น ที่	ประเด็น	ปริมาณ	
		ความถี่	รูปหรือคนที่ให้ข้อมูลสำคัญ
๔.๓.๓	เมตตาโมกกรรม (การปรารถนา ดีต่อกัน)		
	เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของแรงงาน ข้ามชาติ	๓	๔, ๒๐, ๒๒
	มีจิตในการบริการที่ดี	๒	๒๐, ๒๒
๔.๓.๔	ทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ถูกต้อง	๓	๗, ๒๐, ๒๒
	สาธารณโภคี(การแบ่งปันกัน)		
	บริการและจัดสรรสวัสดิการด้วย ความเสียสละ	๓	๒๐, ๒๑, ๒๘
	ช่วยเหลือแบ่งปันกันด้วยความ ยุติธรรม	๓	๒๐, ๒๑, ๒๘
	ยึดตามหลักคำมั่นถึงความถูกต้อง เป็นบรรทัดฐาน	๒	๒๐, ๒๑
๔.๓.๕	ศีลสามัญญตา (การรักษา กฎระเบียบข้อบังคับร่วมกัน)		
	รักษากฎระเบียบข้อบังคับอย่าง เคร่งครัด	๓	๒๐, ๒๑, ๒๒
	ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ	๓	๒๐, ๒๑, ๒๒
	เคารพในสิทธิและเสรีภาพ	๓	๒๐, ๒๑, ๒๒

ตารางที่ ๔.๓ การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ
ในภาคเหนือตอนบน (ต่อ)

ประเด็น ที่	ประเด็น	ปริมาณ	
		ความถี่	รูปหรือคนที่ให้ข้อมูลสำคัญ
๔.๓.๖	ทิวฐีสามีญญาตา (การเคารพ ฟังความเห็นผู้อื่น)		
	เคารพและยอมรับฟังความเห็นคน อื่น	๕	๘, ๑๒, ๑๘, ๒๑, ๒๗
	ช่วยเหลือแบ่งปันกันด้วยความ ยุติธรรม	๔	๑๘, ๒๑, ๒๒, ๒๗
	ยึดตามหลักค่านึงถึงความถูกต้อง เป็นบรรทัดฐาน	๖	๕, ๘, ๒๐, ๒๑, ๒๒, ๒๗

๔.๔ ผลจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน” มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ๓ ประการ คือ ๑) เพื่อศึกษาถึงการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน ๒) เพื่อศึกษาถึงองค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน และ ๓) เพื่อประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้นำไปสู่การสร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อให้เกิดการยืนยันรูปแบบจำลองที่ได้จากการศึกษาวิจัย ใน ๓ ประเด็น ๑.การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน ได้แก่ ๑) ด้านบริการสุขภาพ ๒) ด้านที่อยู่อาศัย ๓) ด้านการประกันสังคม ๔) ด้านการศึกษา ๕) ด้านสังคมสงเคราะห์ ๒.องค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน ได้แก่ ๑) มาตรการปกป้อง ๒) มาตรการป้องกัน ๓) มาตรการเปลี่ยนแปลง ๔) มาตรการส่งเสริม และ ๓.การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน หลักสาราณียธรรม ๖ ได้แก่ ๑) เมตตาทายกรรม (การกระทำดีต่อกัน) ๒) เมตตาจาริกรรม (การสื่อสารที่ดีต่อกัน) ๓) เมตตาโมกรรม (การปรารถนาดีต่อกัน) ๔) สาธารณโภคี (การแบ่งปันกัน) ๕) สีสามีญญาตา (การรักษากฎระเบียบข้อบังคับร่วมกัน) ๖) ทิวฐีสามีญญาตา (การเคารพฟังความเห็นผู้อื่น) เพื่อยืนยันรูปแบบจำลองโดยวิธีการสนทนากลุ่ม

เฉพาะ (Focus Group Discussion) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๙ รูปหรือคน สำหรับรายนามผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อเสนอแนะข้อคิดเห็นดังต่อไปนี้

๑.การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

๑) ควรเพิ่มให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำเรื่องแรงงานข้ามชาติให้ถูกกฎหมาย และดูแลในสวัสดิการบางส่วน^{๑๘๓}

๒) มีการเก็บค่าธรรมเนียมที่สูงขึ้นแต่ก็เอามาจัดสวัสดิการให้แรงงานข้ามชาติ^{๑๘๔}

๓) ควรจัดสวัสดิการให้ในด้านที่อยู่ หรือ จัดที่อยู่อาศัยจัดโซนให้เขาอยู่ในพื้นที่ของเขา^{๑๘๕}

๔) ควรมีการเก็บค่าธรรมเนียมในการที่แรงงานเข้ามาอยู่ในพื้นที่เพื่อจะสามารถนำมาบำรุงท้องถิ่นได้^{๑๘๖}

๕) ไม่ควรปล่อยให้ลักลอบกันเข้ามาแบบผิดกฎหมายเพราะอาจนำไปสู่ปัญหาสุขภาพและเกิดการแพร่ระบาดของโควิดอย่างในปัจจุบัน^{๑๘๗}

๖) ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใช้แรงงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนะนโยบายก่อนจะนำนโยบายไปปฏิบัติ^{๑๘๘}

๗) ด้านการจัดสวัสดิการ หน่วยงานภาครัฐควรพัฒนาทักษะฝีมือด้านแรงงาน และพัฒนาด้านการสื่อสารด้วย จึงเห็นด้วยกับการศึกษาให้เขาอ่านออกเขียนได้^{๑๘๙}

๘) การจัดสวัสดิการที่ดีถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศเราถ้าเราให้องค์ความรู้และสวัสดิการที่ดี^{๑๙๐}

๙) เรียนรู้ข้อผิดพลาด ปัญหาของการจัดสวัสดิการภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนในอดีต^{๑๙๑}

^{๑๘๓}สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๘ วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔.

^{๑๘๔}สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๘ วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔.

^{๑๘๕}สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๕ วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔.

^{๑๘๖}สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๘ วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔.

^{๑๘๗}สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๒ วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔.

^{๑๘๘}สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๑ วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔.

^{๑๘๙}สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๙ วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔.

^{๑๙๐}สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๙ วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔.

^{๑๙๑}สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๑ วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔.

๒.องค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

- ๑) ป้องกันการเก็บค่านายหน้าและลักลอบเข้ามาแบบผิดกฎหมายแล้วปล่อยปละละเลย^{๑๙๒}
- ๒) ป้องกันและส่งเสริมการจัดระเบียบแรงงานเพราะทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพอย่างในปัจจุบันกลายเป็นปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อโควิด^{๑๙๓}
- ๓) เปลี่ยนแปลงเพิ่มบทลงโทษที่ชัดเจนเจ้าหน้าที่ของรัฐที่หาผลประโยชน์จากการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติ^{๑๙๔}
- ๔) ส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการที่ดีถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศเราถ้าเราให้องค์ความรู้และสวัสดิการที่ดี^{๑๙๕}
- ๕) ปกป้องการละเมิดสิทธิแรงงาน^{๑๙๖}
- ๖) เปลี่ยนแปลงให้การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติถูกต้องตามกฎหมาย^{๑๙๗}
- ๗) พัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนอยู่เสมอ^{๑๙๘}
- ๘) บูรณาการร่วมของหลายภาคส่วนงานให้เป็นระบบแบบแผน^{๑๙๙}
- ๙) ส่งเสริมและสร้างแบบแผน^{๒๐๐}การจัดสวัสดิการภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนในอนาคตได้^{๒๐๑}
- ๑๐) ควรเปลี่ยนแปลงให้มีการให้องค์ความรู้ที่ถูกต้อง^{๒๐๒}เกี่ยวกับสวัสดิการสังคมและการเข้าเมืองแบบถูกต้องตามกฎหมาย^{๒๐๓}

๓.การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

^{๑๙๒}สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๖ วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔.

^{๑๙๓}สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๗ วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔.

^{๑๙๔}สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๒ วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔.

^{๑๙๕}สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๙ วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔.

^{๑๙๖}สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๘ วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔.

^{๑๙๗}สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๔ วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔.

^{๑๙๘}สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๓ วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔.

^{๑๙๙}สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๑ วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔.

^{๒๐๐}สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๒ วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔.

^{๒๐๑}สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๓ วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔.

^{๒๐๒}สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๖ วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔.

^{๒๐๓}สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๘ วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔.

๑) หลักธรรมเข้ากับหลักการส่งเสริมแรงงานข้ามชาติควรจะนำหลักธรรมเข้าไปพัฒนาให้คุณภาพชีวิตของแรงงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น^{๒๐๔}

๒) บูรณาการหลักธรรมอื่นๆเพื่อส่งเสริมแบบแผนที่ดีของการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ^{๒๐๕}

๓) การประยุกต์ใช้คุณธรรมและหลักธรรมจะเป็นอีกหนึ่งทางที่จะสร้างรูปแบบของการประสานงานก่อให้เกิดการพัฒนา^{๒๐๖}

๔) หลักสาราณียธรรม ๖ สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีได้^{๒๐๗}

๕) การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติที่ดีคือการจัดการที่ทำให้ทุกภาคฝ่ายอยู่ร่วมกันในสังคมสันติสุข^{๒๐๘}

๖) องค์ประกอบที่สำคัญสำหรับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติคือองค์ประกอบในด้านการส่งเสริม^{๒๐๙}

โดยสรุป การจัดสวัสดิการที่ดีถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศเราถ้าเราให้องค์ความรู้และสวัสดิการที่ดี ควรขึ้นทะเบียนและจัดการแรงงานข้ามชาติให้ถูกกฎหมายและดูแลในสวัสดิการบางส่วนควรมีการเก็บค่าธรรมเนียมที่สูงขึ้นแต่ก็เอามาจัดสวัสดิการให้แรงงานข้ามชาติ หนึ่งการเก็บค่าธรรมเนียมในการที่แรงงานเข้ามาอยู่ในพื้นที่เพื่อจะสามารถนำมาบำรุงท้องถิ่นได้ การบูรณาการหลักธรรมและการร่วมมือกันของหลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้องจะช่วยส่งเสริมแบบแผนที่ดีของการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ และในการจัดสวัสดิการสังคมของแรงงานข้ามชาติก็ควรให้แรงงานมีส่วนร่วมในการเสนอนโยบายก่อนจะนำนโยบายไปปฏิบัติ การเรียนรู้ข้อผิดพลาด ปัญหาของการจัดสวัสดิการภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนในอดีต และการไม่หยุดที่จะพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนอยู่เสมอมุ่งจะส่งผลให้การจัดสวัสดิการภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในประเทศชาติมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

^{๒๐๔} สนทนากลุ่มเฉพาะผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๔ วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔.

^{๒๐๕} สนทนากลุ่มเฉพาะผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๗ วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔.

^{๒๐๖} สนทนากลุ่มเฉพาะผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๕ วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔.

^{๒๐๗} สนทนากลุ่มเฉพาะผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๔ วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔.

^{๒๐๘} สนทนากลุ่มเฉพาะผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๔ วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔.

^{๒๐๙} สนทนากลุ่มเฉพาะผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๑ วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔.

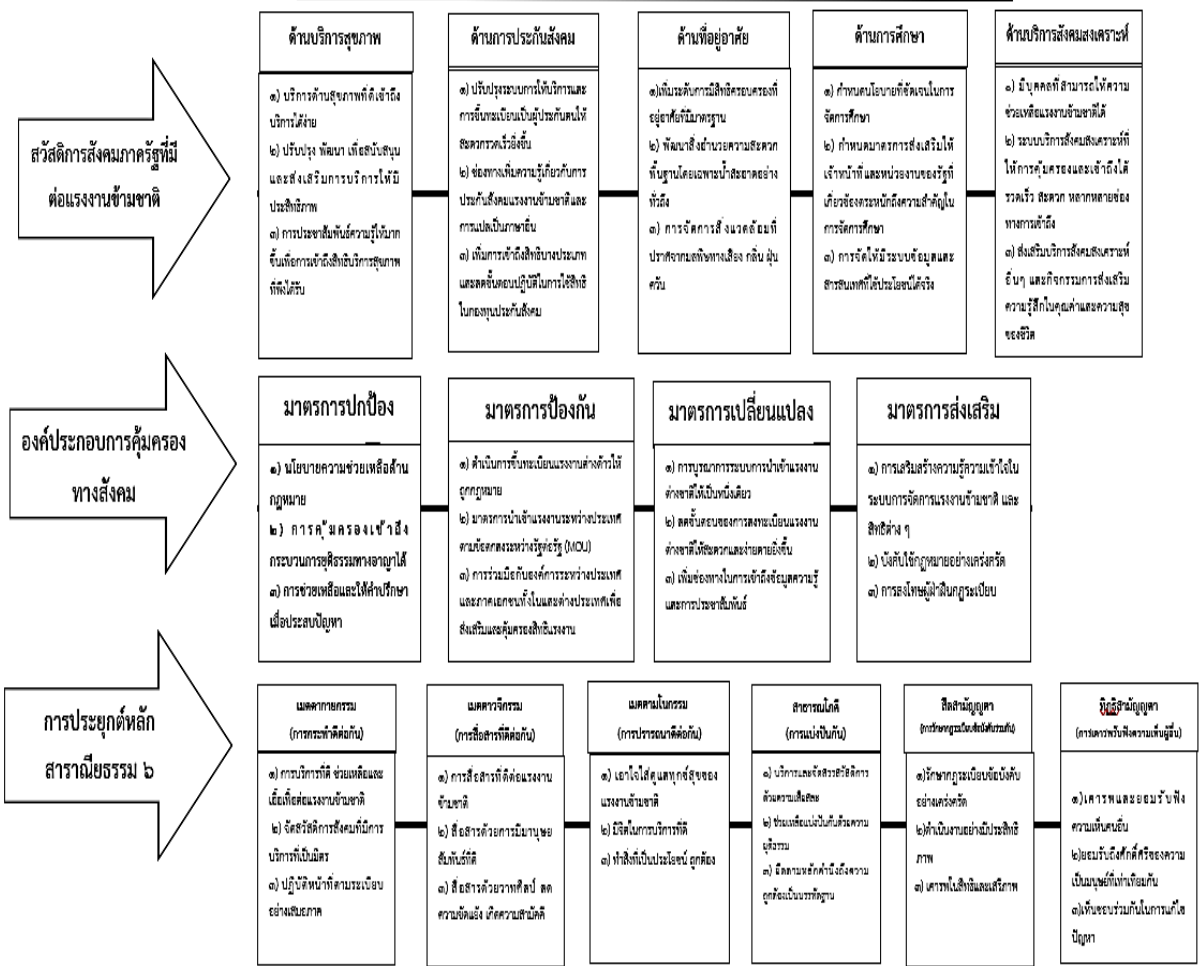
๔.๕ องค์ความรู้

การวิจัยเรื่อง “การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน” ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงเอกสาร ด้วยการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี หลักธรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย วิเคราะห์ผลจากสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๓๕ รูปหรือคน จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคมที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน ๔ กลุ่ม ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐ ภาคธุรกิจ ผู้ประกอบการและตัวแทนผู้ประกอบการ ภาคประชาสังคม กลุ่มศาสนา และองค์กรพัฒนาเอกชน และแรงงานข้ามชาติและการสนทนากลุ่มเฉพาะกับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๘ รูปหรือคน วิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อศึกษาการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน เพื่อศึกษาองค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน และการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนซึ่งผู้วิจัยได้องค์ความรู้ดังนี้

๔.๕.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์การวิจัย โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ “การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน” เพื่อศึกษาถึงการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน ศึกษาองค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน และการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน ซึ่งผู้วิจัยได้องค์ความรู้ ดังแผนภาพต่อไปนี้

การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือ
ตอนบน



แผนภาพที่ ๔.๕.๑ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากแผนภาพ ๔.๕.๑. องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน ๕ ด้าน คือ ด้าน ๑) ด้านบริการสุขภาพ ๒) ด้านการประกันสังคม ๓) ด้านที่อยู่อาศัย ๔) ด้านการศึกษา ๕) ด้านบริการสังคมสงเคราะห์ องค์ประกอบองค์การคุ้มครองทางสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน ๔ ด้าน คือ ๑) มาตรการปกป้อง ๒) มาตรการป้องกัน ๓) มาตรการเปลี่ยนแปลง ๔) มาตรการส่งเสริม และรูปแบบการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม โดยใช้หลักสารานีธรรม ๖ คือ ๑) เมตตาทายกรรม (การกระทำดีต่อกัน) ๒) เมตตวจีกรรม (การสื่อสารที่ดีต่อกัน) ๓) เมตตามโนกรรม (การปรารถนาดีต่อ

กัน) ๔) สาธารณโภคี (การแบ่งปันกัน) ๕) สีสสามัญญตา (การรักษากฎระเบียบข้อบังคับร่วมกัน) ๖) ทิฏฐิสามัญญตา (การเคารพรับฟังความเห็นผู้อื่น) รายละเอียด ดังต่อไปนี้

๑.การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ ประกอบด้วย ๕ ด้าน คือ

๑.๑ ด้านบริการสุขภาพ ประกอบด้วย ๑) มีบริการด้านสุขภาพที่ดี สามารถเข้าถึงบริการได้ง่าย ๒) ปรับปรุง พัฒนา เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการบริการด้านสุขภาพแก่แรงงานข้ามชาติ ทั้งในระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติ ให้มีประสิทธิภาพ และ ๓) มีการประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ และการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพแก่แรงงานข้ามชาติให้มากขึ้นเพื่อที่จะทำให้แรงงานเกิดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง และเข้าถึงสิทธิบริการสุขภาพที่พึงได้รับ

๑.๒ ด้านที่อยู่อาศัย ประกอบด้วย ๑) มีการเพิ่มระดับการมีสิทธิครอบครองที่อยู่อาศัยที่มีมาตรฐาน ๒) พัฒนาล้างอำนวยความสะดวก พื้นฐานโดยเฉพาะน้ำสะอาดอย่างทั่วถึง และ ๓) มีการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ปราศจากมลพิษทางเสียง กลิ่น ฝุ่น ควัน

๑.๓ ด้านการประกันสังคม ประกอบด้วย ๑) ปรับปรุงระบบการให้บริการแก่ผู้ประกันตน และการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ๒) มีช่องทางเพิ่มความรู้เกี่ยวกับการประกันสังคมแรงงานข้ามชาติ และมีการแปลเป็นภาษาต่างๆเพื่อทำให้เกิดความเข้าใจได้ง่าย และ ๓) เพิ่มการเข้าถึงสิทธิบางประเภท และลดขั้นตอนปฏิบัติในการใช้สิทธิในกองทุนประกันสังคม และควรมีขั้นตอนที่ชัดเจน และเน้นบริการที่อำนวยความสะดวกแก่แรงงานข้ามชาติ

๑.๔ ด้านการศึกษา ประกอบด้วย ๑) กำหนดนโยบายที่ชัดเจนของประเทศ ในการจัดการศึกษาสำหรับผู้ไม่มีทะเบียนราษฎรและไม่มีสัญชาติไทย รวมถึง บุตรหลานแรงงานข้ามชาติ ๒) กำหนดมาตรการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่และหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการศึกษาสำหรับผู้ไม่มีทะเบียนราษฎรและไม่มีสัญชาติไทย รวมถึงบุตรหลานแรงงานข้ามชาติ และ ๓) มีการจัดให้มีระบบข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ประโยชน์ได้จริงในการตัดสินใจเชิงนโยบายและบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

๑.๕ ด้านบริการสังคมสงเคราะห์ ประกอบด้วย ๑) มีบุคคลที่สามารถให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติได้ ๒) ระบบบริการสังคมสงเคราะห์ที่ให้การคุ้มครองและเข้าถึงได้รวดเร็ว สะดวก และหลากหลายช่องทางการเข้าถึง และ ๓) ส่งเสริมบริการสังคมสงเคราะห์อื่นๆ และกิจกรรมการส่งเสริมความรู้สึกในคุณค่าของชีวิตและความสุขในชีวิต

๒.องค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคม ประกอบด้วย ๔ ด้าน ดังนี้

๒.๑ มาตรการปกป้อง ประกอบด้วย ๑) มีนโยบายความช่วยเหลือด้านกฎหมาย ๒) มีการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติและสามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมทางอาญาได้ และ ๓) มีการช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแรงงานข้ามชาติด้านกฎหมายเมื่อแรงงานเหล่านั้นประสบปัญหาต่างๆ

๒.๒ มาตรการป้องกัน ประกอบด้วย ๑) มีการจัดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติและดำเนินการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องตามกฎหมาย ๒) มีมาตรการนำเข้าแรงงานระหว่างประเทศตามข้อตกลงระหว่างรัฐต่อรัฐ (MOU) สามารถช่วยป้องกันในเรื่องการลักลอบเข้าเมืองมาทำงานอย่างผิดกฎหมาย และ ๓) ภาครัฐมีการร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศและภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติโดยการดำเนินงานส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงาน

๒.๓ มาตรการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ๑) มีการบูรณาการระบบการนำเข้าแรงงานต่างชาติให้เป็นหนึ่งเดียว ๒) ลดขั้นตอนของการลงทะเบียนแรงงานต่างชาติให้สะดวกและง่ายดายยิ่งขึ้น และ ๓) เพิ่มช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลความรู้ การประชาสัมพันธ์ เรื่องสิทธิแรงงานและการคุ้มครองสิทธิ

๒.๔ มาตรการส่งเสริม ประกอบด้วย ๑) มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในระบบการจัดการแรงงานข้ามชาติ และสิทธิต่าง ๆ ที่แรงงานข้ามชาติพึงได้รับ และควรมีการประชาสัมพันธ์หลากหลายช่องทางและภาษา ๒) มีการกำหนดนโยบายและจัดการแรงงานต่างด้าวควรบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด และ ๓) มีการลงโทษผู้ฝ่าฝืนกฎระเบียบไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน นายจ้าง และลูกจ้าง ตามบทบัญญัติของกฎหมาย เพื่อให้กฎหมายที่มีอยู่มีการบังคับใช้อย่างสมบูรณ์

๓. การประยุกต์หลักสิทธิมนุษยธรรม ประกอบไปด้วย ๖ ข้อ ดังนี้

๓.๑ เมตตาการุณกรรม (การกระทำดีต่อกัน) ประกอบด้วย ๑) การบริการที่ดี ช่วยเหลือและเอื้อเพื่อต่อแรงงานข้ามชาติด้วยความเต็มใจ ๒) จัดสวัสดิการสังคมที่มีการบริการที่เป็นมิตร และ) ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบอย่างเสมอภาค

๓.๒ เมตตาวจีกรรม (การสื่อสารที่ดีต่อกัน) ประกอบด้วย ๑) มีการสื่อสารที่ดีต่อแรงงานข้ามชาติ ๒) สื่อสารด้วยการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และ ๓) สื่อสารด้วยวาทศิลป์ ลดความขัดแย้ง เกิดความสามัคคี

๓.๓ เมตตาโมณกรรม (การปรารถนาดีต่อกัน) ประกอบด้วย ๑) เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของแรงงานข้ามชาติ ๒) มีจิตในการบริการที่ดี และ ๓) ทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ถูกต้อง

๓.๔ สาธารณโภคี (การแบ่งปันกัน) ประกอบด้วย ๑) มีบริการและจัดสรรสวัสดิการด้วยความเสียสละ ๒) ช่วยเหลือแบ่งปันกันด้วยความยุติธรรม และ ๓) ยึดตามหลักค่านึงถึงความถูกต้องเป็นบรรทัดฐาน

๓.๕ สีสสามัญญตา (การรักษากฎระเบียบข้อบังคับร่วมกัน) ประกอบด้วย ๑) รักษา
กฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ๒)การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และ ๓) เคารพใน
สิทธิและเสรีภาพ

๓.๖ ทิฏฐิสามัญญตา (การเคารพรับฟังความเห็นผู้อื่น) ประกอบด้วย ๑)เคารพและยอมรับ
ฟังความเห็นคนอื่น ๒)ยอมรับถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน และ ๓)เห็นชอบร่วมกันใน
การแก้ไขปัญหา

๔.๕.๒ องค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์การวิจัย

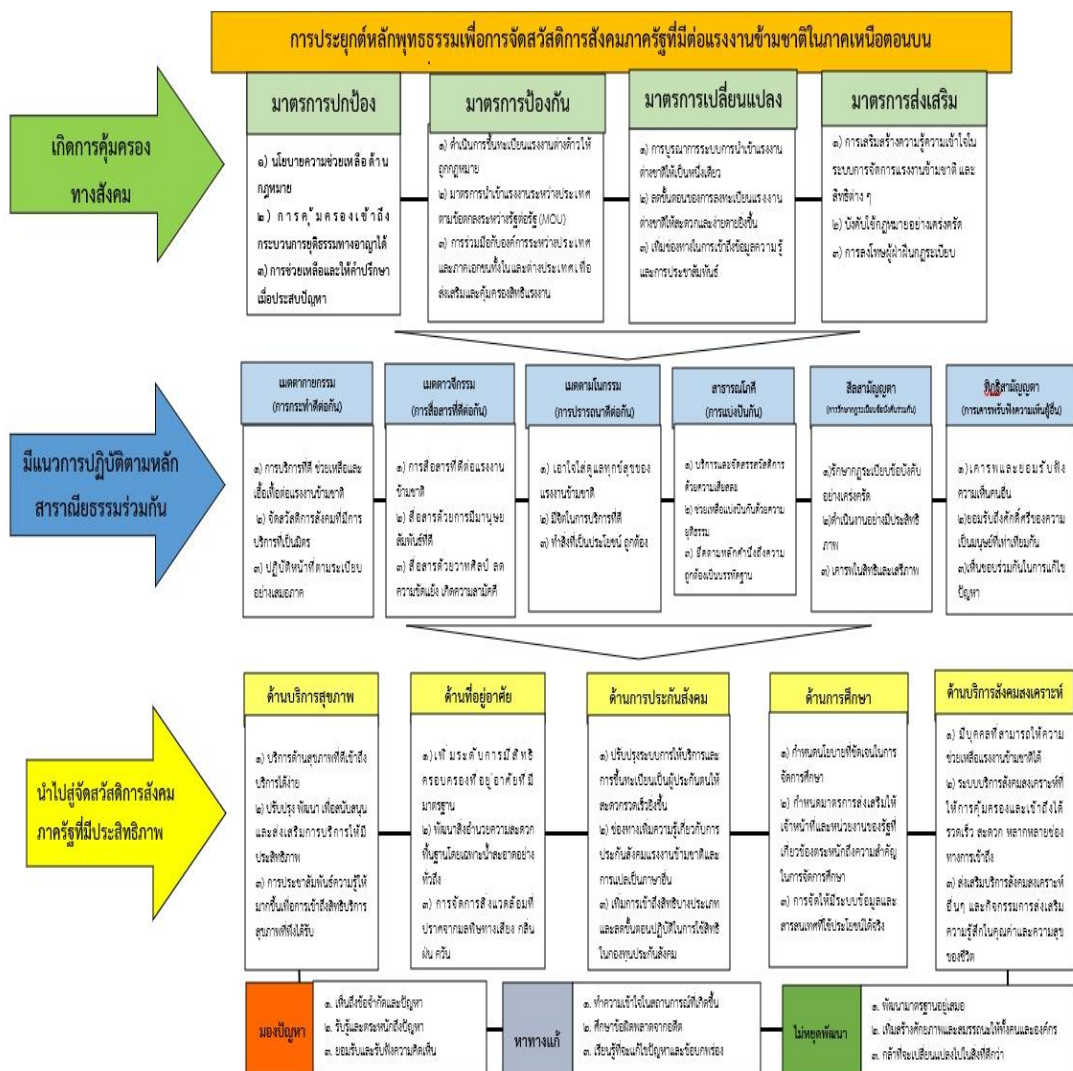
องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์การวิจัย โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และการ
สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ “การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือ
ตอนบน” เพื่อศึกษาถึงการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน
ศึกษายุทธศาสตร์ นโยบาย มาตรการ และการคุ้มครองทางสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มี
ต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน และเสนอรูปแบบในการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการ
จัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน ซึ่งผู้วิจัยได้องค์ความรู้ ดัง
แผนภาพต่อไปนี้ขององค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์การวิจัย โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีทาง
การเมือง การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และการสนทนากลุ่มเฉพาะ นำเสนอรูปแบบในการจัด
สวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน โดยรูปแบบนี้มีชื่อว่า “โมเดล ๓-
๔-๕-๖” คือ

๓ หมายถึง ๓ หลักการ คือ ๑) เกิดการคุ้มครองทางสังคม ๒) มีแนวปฏิบัติตามหลักสา
ราณียธรรมร่วมกัน ๓) นำไปสู่จัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ

๔ หมายถึง เกิดการคุ้มครองทางสังคม ๔ ด้าน ๑) มาตรการปกป้อง ๒) มาตรการป้องกัน
๓) มาตรการเปลี่ยนแปลง ๔) มาตรการส่งเสริม

๕ หมายถึง การนำไปสู่จัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติที่มีประสิทธิภาพ
๕ ด้าน คือ ๑) ด้านบริการสุขภาพ ๒) ด้านการประกันสังคม ๓) ด้านที่อยู่อาศัย ๔) ด้านการศึกษา ๕)
ด้านบริการสังคมสงเคราะห์

๖ หมายถึง มีแนวปฏิบัติตามหลักสาราณียธรรมร่วมกัน ๖ ประการ คือ ๑) เมตตา
กายกรรม (การกระทำดีต่อกัน) ๒) เมตตาวจีกรรม (การสื่อสารที่ดีต่อกัน) ๓) เมตตาโมกรรม (การ
ปรารถนาดีต่อกัน) ๔) สาธารณโภคี (การแบ่งปันกัน) ๕) สีสสามัญญตา (การรักษากฎระเบียบ
ข้อบังคับร่วมกัน) ๖) ทิฏฐิสามัญญตา (การเคารพรับฟังความเห็นผู้อื่น)



แผนภาพที่ ๔.๕.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย “โมเดล ๓-๔-๕-๖”

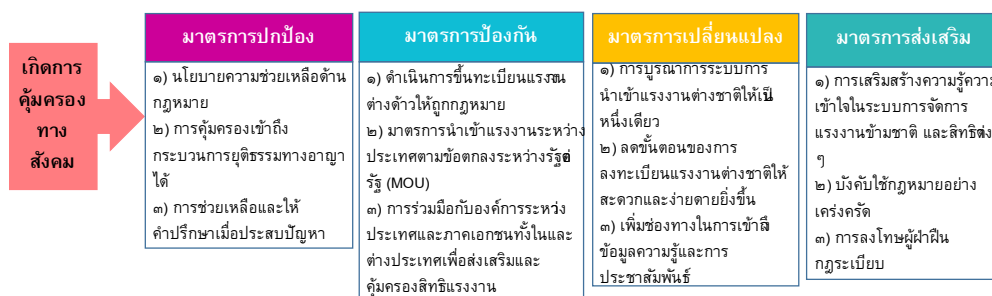
๑.เกิดการคุ้มครองทางสังคม ประกอบด้วย ๔ ด้าน ดังนี้

- ๑) มาตรการปกป้อง ภาครัฐควรมีนโยบายความช่วยเหลือด้านกฎหมาย มีการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติและสามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมทางอาญาได้ และ มีการช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแรงงานข้ามชาติด้านกฎหมายเมื่อแรงงานเหล่านั้นประสบปัญหาต่างๆ
- ๒) มาตรการป้องกัน ควรมีการจัดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ดำเนินการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ออกกฎหมาย และมีมาตรการนำเข้าแรงงานระหว่างประเทศตามข้อตกลงระหว่างรัฐต่อรัฐ (MOU) ก็สามารถช่วยป้องกันในเรื่องการลักลอบเข้าเมืองมาทำงานอย่างผิดกฎหมาย นอกจากนี้ภาครัฐมีการร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศและภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติโดยการดำเนินงานส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงาน

๓) มาตรการเปลี่ยนแปลง ภาครัฐควรมีการบูรณาการระบบการนำเข้าแรงงานต่างชาติให้เป็นหนึ่งเดียว และควรลดขั้นตอนของการลงทะเบียนแรงงานต่างชาติให้สะดวกและง่ายตายยิ่งขึ้น อีกทั้งควรเพิ่มช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลความรู้ การประชาสัมพันธ์ เรื่องสิทธิแรงงานและการคุ้มครองสิทธิ

๔) มาตรการส่งเสริม ภาครัฐควรมีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในระบบการจัดการแรงงานข้ามชาติ และสิทธิต่าง ๆ ที่แรงงานข้ามชาติพึงได้รับ และควรมีการประชาสัมพันธ์ หลากหลายช่องทางและภาษา และควรมีการกำหนดนโยบายและจัดการแรงงานต่างด้าวควรบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด อีกทั้งควรมีการลงโทษผู้ฝ่าฝืนกฎระเบียบไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน นายจ้าง และลูกจ้าง ตามบทบัญญัติของกฎหมาย เพื่อให้กฎหมายที่มีอยู่มีการบังคับใช้อย่างสมบูรณ์

การประยุกต์หลักทฤษฎีธรรมเพื่อการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือ
ตอนบน



แผนภาพที่ ๔.๕.๒.๑ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย เกิดการคุ้มครองทางสังคม

๒. มีแนวการปฏิบัติตามหลักสารานิยธรรมร่วมกัน ประกอบไปด้วย ๖ ข้อ ดังนี้

๑) เมตตาทายกรรม (การกระทำดีต่อกัน) ในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนต้องอยู่บนพื้นฐานของการบริการที่ดี หน่วยงานที่จัดบริการต้องช่วยเหลือและเอื้อเพื่อต่อแรงงานข้ามชาติความเต็มใจตามหลักมนุษยธรรม ไม่รังเกียจ ดูถูก หรือกระทำหน้าที่ด้วยความมีอคติ ควรจัดสวัสดิการสังคมที่มีการบริการที่เป็นมิตร โดยปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบอย่างเสมอภาค ปราศจากการเลือกปฏิบัติมีการแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเมตตา

๒) เมตตาวจีกรรม (การสื่อสารที่ดีต่อกัน) ในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนต้องมีการสื่อสารที่ดีต่อแรงงานข้ามชาติ ในแง่ของการให้บริการนั้น หน่วยงานที่จัดบริการ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี พุดจาติมีอัธยาศัยไมตรีดี ยิ้มแย้ม

แจ่มใส พุดเพื่อสร้างสรรค์การปฏิบัติงานร่วมกัน ใช้วาทศิลป์ในการพูดคุยกับแรงงานข้ามชาติให้เกิดความสามัคคี ลดความขัดแย้ง และเพื่อให้เกิดความสามัคคีในการอยู่ร่วมกัน

๓) เมตตามโนกรรม (การปรารถนาดีต่อกัน) ในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนต้องมีการบริหารงานด้วยการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของแรงงานข้ามชาติเป็นอย่างดี มีจิตบริการที่ดี ทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่เบียดเบียนรังแกแรงงานข้ามชาติ ทำแต่ในสิ่งที่ถูกต้องมีความเสียสละต่อผู้อื่น เป็นแบบอย่างมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น

๔) สาธารณโภคี (การแบ่งปันกัน) ในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนต้องมีบริการและจัดสรรสวัสดิการด้วยความเสียสละ ตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะผู้ให้บริการ และผู้ช่วยเหลือ แก่แรงงานข้ามชาติ ต้องมีการแบ่งปันผลประโยชน์กันด้วยความยุติธรรมตามหลักนโยบาย มาตรการ ข้อบังคับ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงความถูกต้องเป็นบรรทัดฐาน มีความเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๕) สีสสามัญญตา (การรักษาภาวะเยียบข้อบังคับร่วมกัน) ในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนต้องมีการรักษาภาวะเยียบข้อบังคับ เจ้าหน้าที่ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคมก็ควรเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่คิดและวางแผนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความประพฤตีสัจริตติงาม มีแบบแผนการดำเนินงาน เคารพในสิทธิและเสรีภาพ ในส่วนของแรงงานข้ามชาติเองก็ควรปฏิบัติตามภาวะเยียบข้อบังคับ เคารพต่อกฎหมาย มีระเบียบวินัย ทั้งนี้เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตร่วมกันได้ตามระเบียบแบบแผน ตามบรรทัดฐานของสังคมไทยร่วมกันได้อย่างปรองดอง ไม่แบ่งแยก

๖) ทิฏฐิสามัญญตา (การเคารพรับฟังความเห็นผู้อื่น) ในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนต้องมีให้เคารพและยอมรับฟังความเห็นคนอื่น โดยเฉพาะความเห็นที่แตกต่างจากตนเอง และฟังแบบให้เกียรติ ยอมรับถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกันจะทำให้เกิดการรับฟังความเห็นคนอื่นได้ดี ความเห็นชอบร่วมกันในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหา การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติจะมีประสิทธิภาพได้จะต้องมีความเห็นชอบร่วมกัน การรับฟังซึ่งกันและกันทั้งสองฝ่าย ทั้งแรงงานข้ามชาติและภาครัฐ ตลอดจนผู้จัดสวัสดิการสังคม ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาที่ตรงจุดและมีประสิทธิภาพ

การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน (ต่อ)



แผนภาพที่ ๔.๕.๒.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย มีแนวการปฏิบัติตามหลักสาราณียธรรมร่วมกัน

๓. นำไปสู่จัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย ๕ ด้าน ดังนี้

๑) การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนในด้านบริการสุขภาพ แรงงานข้ามชาติควรได้รับบริการด้านสุขภาพที่ดี สามารถเข้าถึงบริการได้ง่าย และ ควรปรับปรุง พัฒนา เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการบริการด้านสุขภาพแก่แรงงานข้ามชาติ ทั้งในระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติ ให้มีประสิทธิภาพ อีกทั้งควรให้การประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ และการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพแก่แรงงานข้ามชาติให้มากขึ้นเพื่อที่จะทำให้แรงงานเกิดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง และเข้าถึงสิทธิบริการสุขภาพที่พึงได้รับ

๒) การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนในด้านที่อยู่อาศัย รัฐควรมีการเพิ่มระดับการมีสิทธิครอบครองที่อยู่อาศัยที่มีมาตรฐาน และ รัฐและเอกชน ตลอดจนนายจ้าง ควรพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานโดยเฉพาะน้ำสะอาดอย่างทั่วถึง นอกจากนี้รัฐควรมีการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ปราศจากมลพิษทางเสียง กลิ่น ฝุ่น คิวบิก

๓) การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนในด้าน การประกันสังคม ควรปรับปรุงระบบการให้บริการแก่ผู้ประกันตนและการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนให้ สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น และควรมีช่องทางเพิ่มความรู้เกี่ยวกับการประกันสังคมแรงงานข้ามชาติ และ ควรมีการแปลเป็นภาษาต่างๆเพื่อทำให้เกิดความเข้าใจได้ง่าย นอกจากนี้ควรลดขั้นตอนปฏิบัติในการ ใช้สิทธิในกองทุนประกันสังคม และควรมีขั้นตอนที่ชัดเจน และเน้นบริการที่อำนวยความสะดวกแก่ แรงงานข้ามชาติ และนอกจากนี้ ควรเพิ่มการเข้าถึงสิทธิบางประเภทของแรงงานข้ามชาติในด้านอื่นๆ เช่น การรับบำนาญของแรงงานที่เกษียณอายุ หรือแรงงานต่างด้าวทุพพลภาพ เป็นต้น

๔) การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนในด้านการศึกษา ควรมีกำหนดนโยบายที่ชัดเจนของประเทศ ในการจัดการศึกษาสำหรับผู้ไม่มีทะเบียนราษฎรและไม่มีสัญชาติไทย รวมถึง บุตรหลานแรงงานข้ามชาติ และกำหนดมาตรการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่และหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการศึกษาสำหรับผู้ไม่มีทะเบียนราษฎรและไม่มีสัญชาติไทย รวมถึงบุตรหลานแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้ควรมีการจัดให้มีระบบข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ประโยชน์ได้จริงในการตัดสินใจเชิงนโยบายและบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

๕) การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนในด้านสังคมสงเคราะห์ ควรมีบุคคลที่สามารถให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติได้ และควรมีระบบบริการสังคมสงเคราะห์ที่ให้การคุ้มครองและเข้าถึงได้รวดเร็ว สะดวก และหลากหลายช่องทางการเข้าถึง นอกจากนี้ควรส่งเสริมบริการสังคมสงเคราะห์อื่นๆ และกิจกรรมการส่งเสริมความรู้สึกในคุณค่าของชีวิตและความสุขในชีวิต

การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน (ต่อ)

นำไปสู่จัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ	ด้านบริการสุขภาพ	ด้านที่อยู่อาศัย	ด้านการประกันสังคม
	๑) บริการด้านสุขภาพที่ดีเข้าถึงบริการได้ง่าย ๒) ปรับปรุง พัฒนา เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการบริการให้มีประสิทธิภาพ ๓) การประชาสัมพันธ์ความรู้ให้มากขึ้น เพื่อการเข้าถึงสิทธิบริการสุขภาพที่พึงได้รับ	๑) เพิ่มระดับการมีสิทธิครอบครองที่อยู่อาศัยที่มีมาตรฐาน ๒) พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานโดยเฉพาะ น้ำสะอาดอย่างทั่วถึง ๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมที่ปราศจากมลพิษทางเสียง กลิ่น ฝุ่น คิวน์	๑) ปรับปรุงระบบการให้บริการและการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนให้สะดวกรวดเร็วขึ้น ๒) ช่องทางเพิ่มความรู้เกี่ยวกับประกันสังคมแรงงานข้ามชาติและการแปลเป็นภาษาอื่น ๓) เพิ่มการเข้าถึงสิทธิบางประเภท และลดขั้นตอนปฏิบัติในการใช้สิทธิในกองทุนประกันสังคม
	ด้านการศึกษา	ด้านบริการสังคมสงเคราะห์	
	๑) กำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการจัดการศึกษา ๒) กำหนดมาตรการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่และหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการศึกษา ๓) การจัดให้มีระบบข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ประโยชน์ได้จริง	๑) เคารพและยอมรับฟังความเห็นคนอื่น ๒) ยอมรับถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน ๓) เห็นชอบร่วมกันในการแก้ไขปัญหา	

แผนภาพที่ ๔.๕.๓.๑ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย นำไปสู่จัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ

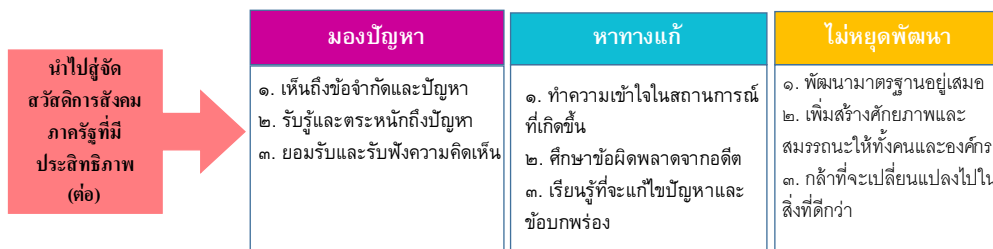
นอกเหนือจากด้านบริการทั้ง ๕ ด้านแล้ว การนำไปสู่จัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนจะประสิทธิภาพนั้น จะต้องพบหลักการในการบูรณาการอีก ๓ ข้อ เพื่อที่จะส่งเสริมให้จัดสวัสดิการสังคมภาครัฐมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่

๑) มองปัญหา ประกอบด้วย (๑) การเห็นถึงข้อจำกัดและปัญหา (๒) การรับรู้และตระหนักถึงปัญหาและ (๓) การยอมรับและรับฟังความคิดเห็น

๒) หาทางแก้ ประกอบด้วย (๑) การทำความเข้าใจในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น (๒) การศึกษาข้อผิดพลาดจากอดีต และ (๓) การเรียนรู้ที่จะแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่อง

๓) ไม่หยุดพัฒนา ประกอบด้วย (๑) การพัฒนามาตรฐานอยู่เสมอ (๒) เพิ่มสร้างศักยภาพ และสมรรถนะให้ทั้งคนและองค์กร และ (๓) ความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงไปในสิ่งที่ดีกว่า

การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน (ต่อ)



แผนภาพที่ ๔.๕.๓.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย นำไปสู่จัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ (บูรณาการ)

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน” มีวัตถุประสงค์คือ ๑) เพื่อศึกษาถึงการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน ๒) เพื่อศึกษาถึงองค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน และ ๓) เพื่อประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๓๕ รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จำนวน ๙ รูปหรือคนเพื่ออธิบายผลการวิจัยเชิงปริมาณให้เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผลจากการศึกษาสรุปได้ตามขั้นตอนดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน มีดังนี้

๑) การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนในด้านบริการสุขภาพ แรงงานข้ามชาติควรได้รับบริการด้านสุขภาพที่ดี สามารถเข้าถึงบริการได้ง่าย และ ควรปรับปรุง พัฒนา เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการบริการด้านสุขภาพแก่แรงงานข้ามชาติ ทั้งในระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติ ให้มีประสิทธิภาพ อีกทั้งควรให้การประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ และการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพแก่แรงงานข้ามชาติให้มากขึ้นเพื่อที่จะทำให้แรงงานเกิดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง และเข้าถึงสิทธิบริการสุขภาพที่พึงได้รับ

๒) การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนในด้านที่อยู่อาศัย รัฐควรมีการเพิ่มระดับการมีสิทธิครอบครองที่อยู่อาศัยที่มีมาตรฐาน และ รัฐและเอกชน ตลอดจนนายจ้าง ควรพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานโดยเฉพาะน้ำสะอาดอย่างทั่วถึง นอกจากนี้รัฐควรมีการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ปราศจากมลพิษทางเสียง กลิ่น ฝุ่น ควันพิษ

๓) การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนในด้านการประกันสังคม ควรปรับปรุงระบบการให้บริการแก่ผู้ประกันตนและการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนให้

สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น และควรมีช่องทางเพิ่มความรู้เกี่ยวกับการประกันสังคมแรงงานข้ามชาติ และควรมีการแปลเป็นภาษาต่างๆเพื่อทำให้เกิดความเข้าใจได้ง่าย นอกจากนี้ควรลดขั้นตอนปฏิบัติในการใช้สิทธิในกองทุนประกันสังคม และควรมีขั้นตอนที่ชัดเจน และเน้นบริการที่อำนวยความสะดวกแก่แรงงานข้ามชาติ และนอกจากนี้ ควรเพิ่มการเข้าถึงสิทธิบางประเภทของแรงงานข้ามชาติในด้านอื่นๆ เช่น การรับบำนาญของแรงงานที่เกษียณอายุ หรือแรงงานต่างด้าวทุพพลภาพ เป็นต้น

๔) การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนในด้านการศึกษา ควรมีกำหนดนโยบายที่ชัดเจนของประเทศ ในการจัดการศึกษาสำหรับผู้ไม่มีทะเบียนราษฎรและไม่มีสัญชาติไทย รวมถึง บุตรหลานแรงงานข้ามชาติ และกำหนดมาตรการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่และหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการศึกษาสำหรับผู้ไม่มีทะเบียนราษฎรและไม่มีสัญชาติไทย รวมถึงบุตรหลานแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้ควรมีการจัดให้มีระบบข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ประโยชน์ได้จริงในการตัดสินใจเชิงนโยบายและบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

๕) การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนในด้านสังคมสงเคราะห์ ควรมีบุคคลที่สามารถให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติได้ และควรมีระบบบริการสังคมสงเคราะห์ที่ให้การคุ้มครองและเข้าถึงได้รวดเร็ว สะดวก และหลากหลายช่องทางการเข้าถึง นอกจากนี้ควรส่งเสริมบริการสังคมสงเคราะห์อื่นๆ และกิจกรรมการส่งเสริมความรู้สึกในคุณค่าของชีวิตและความสุขในชีวิต

๕.๑.๒ องค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

องค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน มีดังนี้

๑) มาตรการปกป้อง ภาครัฐควรมีนโยบายความช่วยเหลือด้านกฎหมาย มีการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติและสามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมทางอาญาได้ และ มีการช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแรงงานข้ามชาติด้านกฎหมายเมื่อแรงงานเหล่านั้นประสบปัญหาต่างๆ

๒) มาตรการป้องกัน ควรมีการจัดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ดำเนินการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องกฎหมาย และมีมาตรการนำเข้าแรงงานระหว่างประเทศตามข้อตกลงระหว่างรัฐต่อรัฐ (MOU) ก็สามารถช่วยป้องกันในเรื่องการลักลอบเข้าเมืองมาทำงานอย่างผิดกฎหมาย นอกจากนี้ภาครัฐมีการร่วมมือกับองค์การระหว่างประเทศและภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติโดยการดำเนินงานส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงาน

๓) มาตรการเปลี่ยนแปลง ภาครัฐควรมีการบูรณาการระบบการนำเข้าแรงงานต่างชาติให้เป็นหนึ่งเดียว และควรลดขั้นตอนของการลงทะเบียนแรงงานต่างชาติให้สะดวกและง่ายดายยิ่งขึ้น อีกทั้งควรเพิ่มช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลความรู้ การประชาสัมพันธ์ เรื่องสิทธิแรงงานและการคุ้มครองสิทธิ

๔) มาตรการส่งเสริม ภาครัฐควรมีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในระบบการจัดการแรงงานข้ามชาติ และสิทธิต่าง ๆ ที่แรงงานข้ามชาติพึงได้รับ และควรมีการประชาสัมพันธ์หลากหลายช่องทางและภาษา และควรมีการกำหนดนโยบายและจัดการแรงงานต่างด้าวควรบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด อีกทั้งควรมีการลงโทษผู้ฝ่าฝืนกฎระเบียบไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน นายจ้าง และลูกจ้าง ตามบทบัญญัติของกฎหมาย เพื่อให้กฎหมายที่มีอยู่มีการบังคับใช้อย่างสมบูรณ์

๕.๑.๓ การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน มีดังนี้

๑) เมตตาการุณ (การกระทำดีต่อกัน)

ในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนต้องอยู่บนพื้นฐานของการบริการที่ดี หน่วยงานที่จัดบริการต้องช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อต่อแรงงานข้ามชาติความเต็มใจตามหลักมนุษยธรรม ไม่รังเกียจ ดูถูก หรือกระทำหน้าที่ด้วยความมีอคติ ควรจัดสวัสดิการสังคมที่มีการบริการที่เป็นมิตร โดยปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบอย่างเสมอภาค ปราศจากการเลือกปฏิบัติมีการแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเมตตา

๒) เมตตาวจีกรรม (การสื่อสารที่ดีต่อกัน)

ในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนต้องมีการสื่อสารที่ดีต่อแรงงานข้ามชาติ ในแง่ของการให้บริการนั้น หน่วยงานที่จัดบริการ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี พูดจาดีมีอัธยาศัยไมตรีดี ยิ้มแย้มแจ่มใส พูดเพื่อสร้างสรรค์การปฏิบัติงานร่วมกัน ใช้วาทศิลป์ในการพูดคุยกับแรงงานข้ามชาติให้เกิดความสามัคคี ลดความขัดแย้ง และเพื่อให้เกิดความสามัคคีในการอยู่ร่วมกัน

๓) เมตตาโมกรรม (การปรารถนาดีต่อกัน)

ในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนต้องมีการบริหารงานด้วยการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของแรงงานข้ามชาติเป็นอย่างดี มีจิตบริการที่ดี ทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่เบียดเบียนรังแกแรงงานข้ามชาติ ทำแต่ในสิ่งที่ถูกต้องมีความเสียสละต่อผู้อื่น เป็นแบบอย่างมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น

๔) สาธารณโภคี (การแบ่งปันกัน)

ในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนต้องมีบริการ และจัดสรรสวัสดิการด้วยความเสียสละ ตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะผู้ให้บริการ และผู้ช่วยเหลือ แก่แรงงานข้ามชาติ ต้องมีการแบ่งปันผลประโยชน์กันด้วยความยุติธรรมตามหลักนโยบาย มาตรการ ข้อบังคับ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงความถูกต้องเป็นบรรทัดฐาน มีความเสียสละ ประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๕) สีสสามัญญา (การรักษาภาวะเทียบข้อบังคับร่วมกัน)

ในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนต้องมีการ รักษาภาวะเทียบข้อบังคับ เจ้าหน้าที่ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคมก็ควรเอาใจใส่ต่อการ ปฏิบัติหน้าที่คิดและวางแผนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ มีความประพฤติสุจริตดีงาม มีแบบแผนการดำเนินงาน เคารพในสิทธิและเสรีภาพ ในส่วนของแรงงานข้ามชาติเองก็ควรปฏิบัติตามภาวะเทียบข้อบังคับ เคารพต่อกฎหมาย มีระเบียบ วินัย ทั้งนี้เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตร่วมกันได้ตามระเบียบแบบแผน ตามบรรทัดฐานของสังคมไทยร่วมกัน ได้อย่างปรองดอง ไม่แบ่งแยก

๖) ทิฏฐีสามัญญา (การเคารพรับฟังความเห็นผู้อื่น)

ในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนต้องมีให้เคารพ และยอมรับฟังความเห็นคนอื่น โดยเฉพาะความเห็นที่แตกต่างจากตนเอง และฟังแบบให้เกียรติ ยอมรับถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกันจะทำให้เกิดการรับฟังความเห็นคนอื่นได้ดี ความ เห็นชอบร่วมกันในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหา การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐ ที่มีต่อแรงงานข้ามชาติจะมีประสิทธิภาพได้จะต้องมีความเห็นชอบร่วมกัน การรับฟังซึ่งกันและกันทั้ง สองฝ่าย ทั้งแรงงานข้ามชาติและภาครัฐ ตลอดจนผู้จัดสวัสดิการสังคม ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะ นำไปสู่การแก้ปัญหาที่ตรงจุดและมีประสิทธิภาพ

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

๕.๒.๑ การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนในด้าน บริการสุขภาพ แรงงานข้ามชาติควรได้รับบริการด้านสุขภาพที่ดี สามารถเข้าถึงบริการได้ง่าย และ ควรปรับปรุง พัฒนา เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการบริการด้านสุขภาพแก่แรงงานข้ามชาติ ทั้งในระดับ นโยบาย และระดับปฏิบัติ ให้มีประสิทธิภาพ อีกทั้งควรให้การประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ และการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพแก่แรงงานข้ามชาติให้มากขึ้นเพื่อที่จะทำให้แรงงานเกิดความรู

ความเข้าใจที่ถูกต้อง และเข้าถึงสิทธิบริการสุขภาพที่พึงได้รับ^๑ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **จิริชยา เจียวกิก และคณะ** ในงานวิจัยเรื่อง คนโลกมีด: การสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน ที่ได้ผลการวิจัยว่า องค์ประกอบของสวัสดิการสังคมในลักษณะ กว้างๆ แบ่งเป็น ๘ ด้าน ได้แก่ การศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและการมีรายได้ ความมั่นคงทางสังคม บริการทางสังคม นันทนาการ และ กระบวนการยุติธรรม นั้นต้องได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมการบริการของระดับรัฐและเอกชน ซึ่งต้องลงลึกไปถึงทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ ให้มีประสิทธิภาพ และในด้านที่อยู่อาศัย รัฐควรมีการเพิ่มระดับการมีสิทธิครอบครองที่อยู่อาศัยที่มีมาตรฐาน และ รัฐและเอกชน ตลอดจนนายจ้าง ควรพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานโดยเฉพาะน้ำสะอาดอย่างทั่วถึง นอกจากนี้รัฐควรมีการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ปราศจากมลพิษทางเสียง กลิ่น ฝุ่น คิวบิก ซึ่งในงานวิจัยของ **ชัยธรรมบุษดี**^๒ ในการศึกษาวิจัยเรื่อง เศรษฐกิจการเมืองว่าด้วยสวัสดิการสำหรับแรงงานข้ามชาติ : กรณีศึกษาแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าสภาพความเป็นอยู่ที่ไม่ปลอดภัยของแรงงานข้ามชาติในปัจจุบันนั้นเป็นปรากฏการณ์การขยายตัวของกลุ่ม “แรงงานเสี่ยง” Precariat อันมีลักษณะแตกต่างจากชนชั้นกรรมาชีพ แรงงานเสี่ยงคือกลุ่มแรงงานที่ถูกถ่ายโอนความเสี่ยงจากชนชั้นนายทุน และถูกวางเงื่อนไขให้การต่อสู้เพื่อประโยชน์ทางชนชั้นเป็นไปได้อย่างยากลำบาก ไม่ว่าจะเป็นความลำบากในการอยู่อาศัย ความลำบากในงาน และความลำบากในการดำรงชีพ ในด้านการประกันสังคม ควรปรับปรุงระบบการให้บริการแก่ผู้ประกันตนและการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น และควรมีช่องทางเพิ่มความรู้เกี่ยวกับการประกันสังคมแรงงานข้ามชาติ และควรมีการแปลเป็นภาษาต่างๆ เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจได้ง่าย นอกจากนี้ควรลดขั้นตอนปฏิบัติในการใช้สิทธิในกองทุนประกันสังคม และควรมีขั้นตอนที่ชัดเจน และเน้นบริการที่อำนวยความสะดวกแก่แรงงานข้ามชาติ และนอกจากนี้ ควรเพิ่มการเข้าถึงสิทธิบางประเภทของแรงงานข้ามชาติในด้านอื่นๆ เช่น การรับบำนาญของแรงงานที่เกษียณอายุ หรือแรงงานข้ามชาติที่ทุพพลภาพ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **เก่งกิจ กิติเรียงลาภ และ พัชรินทร์ เทพนำชัย**^๓ ในงานวิจัย แรงงานข้ามชาติในฐานะพลเมืองทางเศรษฐกิจ: อุปสรรคของการเข้าถึงสวัสดิการสังคมในพื้นที่แม่สอด ที่พบว่า ความยุ่งยาก

^๑จิริชยา เจียวกิก และคณะ, “คนโลกมีด: การสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน”, การประชุมขนาดใหญ่ วิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๖, ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๘, (สงขลา : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, ๒๕๕๘).

^๒ชัยธรรมบุษดี, “เศรษฐกิจการเมืองว่าด้วยสวัสดิการสำหรับแรงงานข้ามชาติ : กรณีศึกษาแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรปราการ”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, (คณะรัฐศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^๓เก่งกิจ กิติเรียงลาภ และ พัชรินทร์ เทพนำชัย, “แรงงานข้ามชาติในฐานะพลเมืองทางเศรษฐกิจ: อุปสรรคของการเข้าถึงสวัสดิการสังคมในพื้นที่แม่สอด”, วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, ปีที่ ๑๔ ฉบับที่ ๑ (มกราคม – มิถุนายน ๒๕๖๑) : ๙๗-๑๑๗.

ของการจดทะเบียนตามกฎหมายของแรงงานส่งผลให้แรงงานข้ามชาติส่วนมากเลือกไม่เข้าสู่การจดทะเบียนตามกฎหมายกับรัฐ และทำให้พวกเขาเข้าไม่ถึงการให้บริการของรัฐไทยในพื้นที่แม่สอดและด้วยแนวคิดว่าการจัดสวัสดิการของรัฐไทยมีขั้นตอนความยุ่งยาก อีกทั้งยังผูกโยงอยู่กับการที่แรงงานต้องมีนายจ้าง ส่งผลให้เมื่อแรงงานที่ต่อให้เข้าเมืองแบบถูกกฎหมายเปลี่ยนแปลงนายจ้างแล้วพวกเขาจะหลุดจากสถานะที่ถูกกฎหมายซึ่งเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นในการเข้าถึงสวัสดิการของรัฐได้ เช่นเดียวในงานวิจัยของ **วันสนันท์ ปินคำ**^๔ ได้ศึกษาเรื่อง การละเมิดสิทธิแรงงานของแรงงานต่างด้าวอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน พบว่ายังคงมีการละเมิดสิทธิแรงงานอยู่ เช่น เรื่องค่าตอบแทน เรื่องสวัสดิการ แรงงานต่างด้าวบางส่วนทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก เช่น คนรับใช้ในบ้าน ทำงานมากกว่า ๘ ชั่วโมงต่อวัน และไม่มีค่าล่วงเวลาและสวัสดิการใด ๆ สถานที่ทำงานบางแห่งมีการทำงานที่เสี่ยงการเกิดโรค โดยไม่มีอุปกรณ์ป้องกันให้แรงงาน เช่น แรงงานก่อสร้าง และแม่บ้านทำความสะอาดโรงพยาบาล อีกทั้งการจัดสรรที่อยู่ให้กับแรงงานเหล่านั้นยังไม่ปลอดภัย และ **คณารักษ์ เจริญศิริ**^๕ ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานของแรงงานต่างด้าว:กรณีศึกษาอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นชาวไทยที่อพยพมาจากรัฐฉาน ประเทศพม่า ส่วนใหญ่ทำงานประเภทที่ใช้แรงงานเป็นหลัก ในกิจการต่าง ๆ เช่น งานก่อสร้าง งานขนสินค้า งานรับใช้ในบ้าน งานทำความสะอาด ชีวิตความเป็นอยู่ไม่ดีนัก ไม่มีที่อยู่อาศัยที่มีมาตรฐาน พบข้อเสนอแนะในการวิจัยระดับนโยบายว่า รัฐและเอกชน ตลอดจนนายจ้าง ควรพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีน้ำสะอาดให้บริโภค การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนในด้านการศึกษา ควรมีกำหนดนโยบายที่ชัดเจนของประเทศ ในการจัดการศึกษาสำหรับผู้ไม่มีทะเบียนราษฎรและไม่มีสัญชาติไทย รวมถึง บุตรหลานแรงงานข้ามชาติ และกำหนดมาตรการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่และหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการศึกษาสำหรับผู้ไม่มีทะเบียนราษฎรและไม่มีสัญชาติไทย รวมถึงบุตรหลานแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้ควรมีการจัดให้มีระบบข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ประโยชน์ได้จริงในการตัดสินใจเชิงนโยบายและบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนในด้านสังคมสงเคราะห์ ควรมีบุคคลที่สามารถให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติได้ และควรมีระบบบริการสังคมสงเคราะห์ที่ให้การคุ้มครองและเข้าถึงได้รวดเร็ว สะดวก และหลากหลายช่องทางการเข้าถึง นอกจากนี้ควรส่งเสริมบริการสังคมสงเคราะห์อื่น ๆ และกิจกรรมการส่งเสริมความรู้สึกในคุณค่าของชีวิตและความสุขในชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ **จอมขวัญ**

^๔วันสนันท์ ปินคำ, “การละเมิดสิทธิแรงงานของแรงงานต่างด้าว ในอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน”, รายงานการวิจัย, (เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๘).

^๕คณารักษ์ เจริญศิริ, “ปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานของแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษา อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่”, รายงานการวิจัย, (เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๘).

ขวัญยืน^๖ ใน การศึกษาการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ที่พบว่าควรมีบุคคลที่สามารถให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติได้ และควรมีระบบบริการสังคมสงเคราะห์ที่ให้การคุ้มครองและเข้าถึงได้รวดเร็ว สะดวก ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญมาจากความไม่พร้อมของภาครัฐ ทั้งในเรื่องของนโยบายที่มีความผันผวนส่งในแต่ละสมัย ส่งผลต่อการนำแรงงานข้ามชาติเข้าสู่ระบบการจดทะเบียน และความไม่พร้อมของทรัพยากรและบุคลากรในพื้นที่ ประกอบกับปัญหาในเรื่องทัศนคติในเชิงลบที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ ทำให้การบริการไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และเนื่องจากความไม่พร้อมของภาครัฐ นายจ้างจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในการให้สวัสดิการพื้นฐานแก่แรงงานข้ามชาติ

๕.๒.๒ องค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

องค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน มีดังนี้

มาตรการปกป้อง ภาครัฐควรมีนโยบายความช่วยเหลือด้านกฎหมาย มีการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติและสามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมทางอาญาได้ และ มีการช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแรงงานข้ามชาติด้านกฎหมายเมื่อแรงงานเหล่านั้นประสบปัญหาต่างๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **คนารักษ์ เจริญศิริ**^๗ ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานของแรงงานต่างด้าว:กรณีศึกษา อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นชาวไทยใหญ่ที่อพยพมาจากรัฐฉาน ประเทศพม่า ส่วนใหญ่ทำงานประเภทที่ใช้แรงงานเป็นหลัก ในกิจการต่าง ๆ เช่นงานก่อสร้าง งานขนสินค้า งานรับใช้ในบ้าน งานทำความสะอาด เป็นต้น ซึ่งพบว่าแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีวันหยุดและบางแห่งมีสวัสดิการให้ แต่แรงงานต่างด้าวที่ทำงานก่อสร้างจะไม่มีวันหยุดและทำงานที่เสี่ยงอันตราย แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก ที่ส่วนใหญ่ไม่มีวันหยุดและไม่ได้รับสวัสดิการใด ๆ พบว่าอุปสรรคที่ทำให้แรงงานต่างด้าวไม่ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการตามสิทธิแรงงาน พบว่า เกิดจากบุคคล ๓ ฝ่าย ๑)กลไกของรัฐ ๒)นายจ้าง และ ๓)ตัวแรงงาน โดยรัฐควรมีนโยบายความช่วยเหลือด้านกฎหมาย มีการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ มาตรการป้องกัน ควรมีการจัดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ดำเนินการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ถูกกฎหมาย และมีมาตรการนำเข้าแรงงานระหว่างประเทศตามข้อตกลงระหว่างรัฐต่อรัฐ (MOU) ก็สามารถช่วยป้องกันในเรื่องการลักลอบเข้า

^๖จอมขวัญ ขวัญยืน. “การศึกษาการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร”. รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙).

^๗คนารักษ์ เจริญศิริ, “การละเมิดสิทธิแรงงานของแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษา อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่”, รายงานการวิจัย, (เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๘).

เมืองมาทำงานอย่างผิดกฎหมาย นอกจากนี้ภาครัฐมีการร่วมมือกับองค์การระหว่างประเทศและภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติโดยการดำเนินงานส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สนธิ สัตโยภาส**^๑ ในการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงงานต่างด้าวกับความมั่นคงทางสังคม ผลการวิจัย พบว่า จากการวิจัยในด้านการปรับตัวของ แรงงานต่างด้าว มีผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิตและสังคมไทยและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนสู่ การสร้างความมั่นคงของประเทศ โดยแรงงานข้ามชาติมีการปรับตัวมีผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิต และสังคม มีทั้งสิ้น ๘ มิติ คือ ๑. มิติด้านการมีงานทำและรายได้ ๒. มิติด้านครอบครัว ๓. มิติ ด้านความมั่นคงส่วนบุคคล ๔. มิติด้านการสนับสนุนทางสังคม ๕. มิติด้านสังคมและวัฒนธรรม ๖. มิติ ด้านการศึกษา ๗. มิติด้านสุขภาพอนามัย และ ๘. มิติด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ดังนั้น รัฐต้องมีการจัดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ครอบคลุม ชัดเจนและดำเนินการ ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องกฎหมายเพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิตและสังคม มาตรการเปลี่ยนแปลง ภาครัฐควรมีการบูรณาการระบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าวให้เป็นหนึ่งเดียว และควรลดขั้นตอนของการลงทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้สะดวกและง่ายดายยิ่งขึ้น อีกทั้งควรเพิ่ม ช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลความรู้ การประชาสัมพันธ์ เรื่องสิทธิแรงงานและการคุ้มครองสิทธิ ซึ่งไม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **กันยปรีณ ทองสามสี และคณะ**^๒ ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามสิทธิกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน ที่ผลการวิจัยพบว่า แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกต้องกฎหมายส่วนใหญ่จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานของไทย แต่จากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติและศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสิ่งที่ควรจะเป็นมาตรการเปลี่ยนแปลง พบว่า แรงงานข้ามชาติบางส่วนไม่สามารถเข้าถึงตามสิทธิกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงิน ทดแทนได้ และพบว่าบางส่วนมีปัญหาในการใช้บริการ การเข้าถึงบริการมีขั้นตอนที่ยุ่งยากและ ซับซ้อน ในมาตรการการเปลี่ยนแปลงนี้จึงมีข้อเสนอแนะจากหลายภาคฝ่ายให้ภาครัฐควรมีการบูรณา การระบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าวให้เป็นหนึ่งเดียว และควรลดขั้นตอนของการลงทะเบียนแรงงาน ต่างด้าวให้สะดวกและง่ายดายยิ่งขึ้น อีกทั้งควรเพิ่มช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลความรู้ การ ประชาสัมพันธ์ เรื่องสิทธิแรงงานและการคุ้มครองสิทธิ และเป็นไปในทางเดียวกันกับงานวิจัยของ **เก่ง**

^๑สนธิ สัตโยภาส, “แรงงานต่างด้าวกับความมั่นคงทางสังคม”, วารสารบัณฑิตวิจัย, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๑ (มกราคม – มิถุนายน ๒๕๕๙) : ๑๙๓-๒๐๗.

^๒กันยปรีณ ทองสามสี และคณะ, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามสิทธิกองทุน ประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน”, วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม – ธันวาคม ๒๕๖๓) : ๗๐-๘๗.

กิจ กิติเรียงลาภ และ พัชรินทร์ เทพนำชัย^{๑๐} ในงานวิจัยเรื่อง แรงงานข้ามชาติในฐานะพลเมืองทางเศรษฐกิจ: อุปสรรคของการเข้าถึงสวัสดิการสังคมในพื้นที่แม่สอด ที่ผลการวิจัยพบว่าแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ในแม่สอดเข้าไม่ถึงสวัสดิการของรัฐอันเนื่องมาจากข้อจำกัด ๓ ประการ คือ ๑) ความยุ่งยากของการจดทะเบียนตามกฎหมายของแรงงานส่งผลให้แรงงานข้ามชาติส่วนมากเลือกไม่เข้าสู่การจดทะเบียนตามกฎหมายกับรัฐ และทำให้พวกเขาเข้าไม่ถึงการให้บริการ ๒) แนวคิดที่ว่าด้วยการจัดสวัสดิการของรัฐไทยผูกโยงอยู่กับการที่แรงงานต้องมีนายจ้าง ส่งผลให้เมื่อแรงงานที่ต่อให้เข้าเมืองแบบถูกกฎหมายเปลี่ยนแปลงนายจ้างแล้ว พวกเขาจะหลุดจากสถานะที่ถูกกฎหมาย ๓) แนวทางของการให้สวัสดิการของรัฐไทยมุ่งเน้นที่ความเป็นปัจเจกบุคคล มาตรการส่งเสริม ภาครัฐควรมีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในระบบการจัดการแรงงานข้ามชาติ และสิทธิต่าง ๆ ที่แรงงานข้ามชาติพึงได้รับ และควรมีการประชาสัมพันธ์หลากหลายช่องทางและภาษา และควรมีการกำหนดนโยบายและจัดการแรงงานต่างด้าวควรบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด อีกทั้งควรมีการลงโทษผู้ฝ่าฝืนกฎระเบียบไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน นายจ้าง และลูกจ้าง ตามบทบัญญัติของกฎหมาย เพื่อให้กฎหมายที่มีอยู่มีการบังคับใช้อย่างสมบูรณ์

๕.๒.๓ การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน มีดังนี้

ในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนต้องอยู่บนพื้นฐานของการบริการที่ดี หน่วยงานที่จัดบริการต้องช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อต่อแรงงานข้ามชาติความเต็มใจตามหลักมนุษยธรรม ไม่รังเกียจ ดูถูก หรือกระทำหน้าที่ด้วยความมีอคติ ควรจัดสวัสดิการสังคมที่มีการบริการที่เป็นมิตร^{๑๑} สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติ สำลีพันธ์ และคณะ ในงานวิจัยเรื่อง แนวทางการประยุกต์หลักสราณีธรรมเพื่อการจัดการความขัดแย้งระหว่างการทำเรือแห่งประเทศไทยกับพนักงาน ที่ผลวิจัยพบว่าการนำหลักสราณีธรรมมาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างความปรองดอง ในการทำงาน และลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ทำให้องค์กรเกิดสันติสุขจะให้อภัยกัน แนวทางการประยุกต์หลักสราณีธรรมเพื่อการจัดการความขัดแย้งและส่งเสริมให้เกิดการบริการที่

^{๑๐}แก่งกิจ กิติเรียงลาภ และ พัชรินทร์ เทพนำชัย, “แรงงานข้ามชาติในฐานะพลเมืองทางเศรษฐกิจ: อุปสรรคของการเข้าถึงสวัสดิการสังคมในพื้นที่แม่สอด”, วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, ปีที่ ๑๔ ฉบับที่ ๑ (มกราคม – มิถุนายน ๒๕๖๑) : ๙๗-๑๑๗.

^{๑๑}สมเกียรติ สำลีพันธ์, บรรจบ บรรณรุจิ และขันทอง วัฒนประดิษฐ์ “แนวทางการประยุกต์หลักสราณีธรรมเพื่อการจัดการความขัดแย้งระหว่างการทำเรือแห่งประเทศไทยกับพนักงาน”, วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์, ปีที่ ๕ ฉบับพิเศษ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๙) : ๔๔๓-๔๕๖.

เป็นมิตร โดยปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบอย่างเสมอภาค ปราศจากการเลือกปฏิบัติมีการแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเมตตา ซึ่งผลวิจัยก็ได้สอดคล้องกับ **ธรรมบุญ มุณีเกิด และคณะ**^{๑๒}ในงานวิจัยเรื่อง การใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วน ตำบลเสาชิง อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่ง พบว่าการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม ๖ นั้นสามารถนำมาใช้จัดการปัญหาความขัดแย้ง และทำให้เกิดความรักความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ในองค์กรหรือในสังคมได้ การใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่สำคัญที่สุดคือ ควรมีความสามัคคีปรองดองกัน หากมีความคิดเห็นขัดแย้งกัน ก็ ควรใช้เหตุผล ไม่ใช่ อารมณ์และยึดมั่นในความคิดของตนเองมากเกินไป หลักเมตตาวัจกรรม ในแง่ของการให้บริการนั้น หน่วยงานที่จัดบริการ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี พุดจาดีมีอัธยาศัยไมตรีดี ยิ้มแย้มแจ่มใส พุดเพื่อสร้างสรรค์การปฏิบัติงานร่วมกัน ใช้วาทศิลป์ในการพูดคุยกับแรงงานข้ามชาติให้เกิดความสามัคคี ลดความขัดแย้ง และเพื่อให้เกิดความสามัคคีในการอยู่ร่วมกัน สอดคล้องกับ **บารมี หงส์วณิชย์กุล**^{๑๓}ในงานวิจัยเรื่อง สันติวัฒนธรรมเชิงพุทธของกลุ่มชาติพันธุ์ไทใหญ่ (รัฐฉาน) ในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ที่ผลการวิจัยพบว่า แม้กระทั่งกลุ่มที่เป็นปัญหาของสังคม อย่างกลุ่มแรงงานข้ามชาติ แรงงานต่างด้าว กลุ่มชาติพันธุ์ เมื่อนำหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ ไปปรับใช้ในการดำรงชีวิต ก็พบว่ากลุ่มคนที่เป็นปัญหาเหล่านี้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ลดปัญหา และสามารถอยู่ร่วมกับสังคมอย่างสันติสุขขึ้น ซึ่งหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ นี้เองที่สอนให้คนในสังคมสร้างความรักความผูกพันความมีเมตตากรุณา ความเอื้ออาทรต่อกัน ซึ่งคุณธรรมดังกล่าวถือเป็นหลักการพื้นฐานของการสร้างสันติวัฒนธรรม เมตตาโมกกรรม (การปรารถนาดีต่อกัน) ต้องมีการบริหารงานด้วยการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของแรงงานข้ามชาติเป็นอย่างดี มีจิตบริการที่ดี ทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ณฐา แยมสรवल**^{๑๔} ที่ศึกษา การประยุกต์หลักสาราณียธรรมเพื่อเสริมสร้างความปรองดองในการปฏิบัติวิชาชีพพยาบาล โรงพยาบาลบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า หลักสาราณียธรรม ๖ เป็นพุทธวิธีที่สามารถนำมาใช้ในการอยู่ร่วมกันให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความเห็นอก เห็นใจซึ่งกันและกัน การนำหลักสาราณียธรรมมาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างความปรองดอง ใน

^{๑๒}ธรรมบุญ มุณีเกิด และคณะ, “การใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วน ตำบลเสาชิง อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช”, **วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ**, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓) : ๑๘-๓๔.

^{๑๓}บารมี หงส์วณิชย์กุล, “สันติวัฒนธรรมเชิงพุทธของกลุ่มชาติพันธุ์ไทใหญ่ (รัฐฉาน) ในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข”, **วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๒ (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๖๐) : ๒๔๘-๒๖๒.

^{๑๔}ณฐา แยมสรवल, “การประยุกต์หลักสาราณียธรรมเพื่อเสริมสร้างความปรองดองในการปฏิบัติวิชาชีพพยาบาล โรงพยาบาลบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, **วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์**, ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ (มกราคม – เมษายน ๒๕๕๙) : ๕๑-๕๘.

การทำงาน และลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ทำให้องค์กรเกิดสันติสุขจะให้อภัยกัน มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่เบียดเบียนรังแกแรงงานข้ามชาติ ทำแต่ในสิ่งที่ถูกต้องมีความเสียสละต่อผู้อื่น เป็นแบบอย่างมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น หลักสาธารณโภคี (การแบ่งปันกัน) จัดสรรสวัสดิการด้วยความเสียสละ ตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะผู้ให้บริการ และผู้ช่วยเหลือ แก่แรงงานข้ามชาติ ต้องมีการแบ่งปันผลประโยชน์กันด้วยความยุติธรรมตามหลักนโยบาย มาตรการ ข้อบังคับ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงความถูกต้องเป็นบรรทัดฐาน มีความเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ๕) สีสสามัญญตา ต้องมีการรักษาภาวะเยียบข้อบังคับ เจ้าหน้าที่ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคมก็ควรเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่คิดและวางแผนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความประพฤตีสัจจริตดี ทิฐูสามัญญตา (การเคารพรับฟังความเห็นผู้อื่น) ต้องมีให้เคารพและยอมรับฟังความเห็นคนอื่น โดยเฉพาะความเห็นที่แตกต่างจากตนเอง และฟังแบบให้เกียรติ ยอมรับถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกันจะทำให้เกิดการรับฟังความเห็นคนอื่นได้ดี

๕.๓. ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน ผู้วิจัยจึงสรุปข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) กระทรวงแรงงานควรกำหนดนโยบายและการจัดการแรงงานข้ามชาติที่ครอบคลุมและบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดในทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ

๒) สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมแรงงาน ควรเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการแรงงานข้ามชาติในทุกมิติ และดำเนินการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติให้ถูกกฎหมายที่เป็นระบบและชัดเจน

๓) ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติควรดำเนินการความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับองค์การระหว่างประเทศและภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นรูปธรรม

๔) ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติควรกำหนดมาตรการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่และหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญในการการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑) สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมแรงงาน บูรณาการระบบการนำเข้าแรงงานข้ามชาติให้เป็นหนึ่งเดียว

๒) ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติควรลดขั้นตอนของการลงทะเบียนแรงงานข้ามชาติให้สะดวกและง่ายต่อการใช้บริการ

๓) ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนควรเพิ่มช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลความรู้ การประชาสัมพันธ์ เรื่องสิทธิแรงงาน การคุ้มครองสิทธิ และสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ

๔) ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติควรเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในระบบการจัดการแรงงานข้ามชาติ และสิทธิต่าง ๆ ที่แรงงานข้ามชาติพึงได้รับ และมีการประชาสัมพันธ์หลากหลายช่องทางและภาษา

๕) ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติควรมีการลงโทษผู้ฝ่าฝืนกฎระเบียบตามบทบัญญัติของกฎหมายเพื่อให้กฎหมายที่มีอยู่มีการบังคับใช้อย่างสมบูรณ์

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรศึกษาการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในมิติที่ครอบคลุม

๒) ควรศึกษาเกี่ยวกับประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ

๓) ควรศึกษาถึงหลักพุทธธรรมอื่นๆ ที่อาจเชื่อมโยงหรือเกี่ยวเนื่องกับการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ

๔) ควรศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. เอกสารชั้นปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย. ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กมลทิพย์ แจ่มกระจ่าง. พัฒนาการของสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ศึกษา
การพัฒนาประชาธิปไตย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕.

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. ทิศทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคม
ของประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : หจก. เทพเพ็ญวานิชย์, ๒๕๔๘.

ญาณากร พิษฐานิน. สวัสดิการชุมชน: หนทางสู่ความมั่นคงของมนุษย์. เอกสารวิชาการกระทรวง
พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
๒๕๔๗.

ทักษิณี ลักขณาภิชนชัช. การใช้ทรัพยากรในงานสวัสดิการสังคม. กรุงเทพมหานคร : สมชายการ
พิมพ์. ๒๕๔๕.

นิคม จันทรวินิจ. กฎหมายประกันสังคม: แนวคิด พัฒนาการ และก้าวแรกของการดำเนินงานใน
ประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๗.

บุญคง หันจางสิทธิ์. เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรี้นติ้ง เฮ้าส์,
๒๕๔๓.

วิจิตร ระวิวงศ์. “อนาคตของสวัสดิการสังคมในประเทศไทย”. เอกสารประกอบการสัมมนาทาง
วิชาการ เรื่อง สวัสดิการ สังคมไทยในปัจจุบันและอนาคต. กรุงเทพมหานคร :
คณะกรรมการสภาวิจัยแห่งชาติสาขาสังคมวิทยา, ๒๕๓๒.

วันสนันท์ ปันคำ. การละเมิดสิทธิแรงงานของแรงงานต่างด้าว ในอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน, เชียงใหม่
: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๘.

ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย. การสร้างความตระหนักในการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว.
กรุงเทพมหานคร : องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐานและศูนย์วิจัยการย้าย
ถิ่นแห่งเอเชีย, ๒๕๕๑.

สุณี ฉัตราคม. เศรษฐศาสตร์แรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร : หอรัตนชัยการพิมพ์,
๒๕๒๓.

บรรณานุกรม (ต่อ)

องค์การประจําภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก. การความคํมครองทางสังคมในเอเชียและแปซิฟิกเพื่อ
พรุ่งนี้ที่ดีกว่าวันนี้. กรุงมะนิลา ฟิลิปปินส์ : องค์การประจําภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกแห่ง
 สมาพันธ์สหภาพแรงงานเสรีระหว่างประเทศ, ๒๕๔๑.

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. **มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติ**.
 กรุงเทพมหานคร : องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, ๒๕๕๐.

(๒) คุษฎีนิพนธ์ :

ษัษฐรัมย์ ธรรมบุษดี. “เศรษฐกิจการเมืองว่าด้วยสวัสดิการสำหรับแรงงานข้ามชาติ : กรณีศึกษา
 แรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรปราการ”. **ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์**. คณะ
 รัฐศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๕๕.

(๓) รายงานวิจัย :

กฤตยา อาชวนิจกุล, กุลภา วจนสาระ. “การจ้างแรงงานข้ามชาติ ตามพระราชบัญญัติการทำงานของ
 คนต่างด้าว พ.ศ.๒๕๕๑ กับการจัดทำบัญชีรายชื่ออาชีพ สำหรับคนต่างชาติ”. **รายงาน
 การวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๒.

กองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. “การตรวจติดตามประเมินผลการ
 ปฏิบัติงานการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ตามมติ
 คณะรัฐมนตรีปี ๒๕๕๐”. **รายงานการวิจัย**. กองแผนงานและสารสนเทศ: กรมการจัดหา
 งาน กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๐.

ณัฐพล แสงวงกิจ. “แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ ของสำนักงานตรวจคน
 เข้าเมือง เพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ”. **รายงานการวิจัย**. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
 : สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ, ๒๕๖๐.

ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. “นโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวระยะยาว:ความต้องการทางเศรษฐกิจ
 และต้นทุนทางสังคม”. **รายงานการวิจัย**. ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

สุภางค์ จันทวานิช. “ผลกระทบของการย้ายถิ่นข้ามชาติชุมชนชายแดนและชุมชนที่มีผู้ย้ายถิ่นจำนวน
 มากในประเทศไทย : การสร้างความกลมกลืนและมั่นคงในชุมชน”. **รายงานการวิจัย**.
 กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, ๒๕๕๑.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สุภางค์ จันทวานิชและคณะ. “การย้ายถิ่นของผู้หญิงไทยไปเยอรมันนี้ : สาเหตุ ชีวิต ความเป็นอยู่และผลกระทบในประเทศไทยและเยอรมันนี้”. **รายงานผลการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑.

(๔) บทความ :

กัญยปรีณ ทองสามสี และคณะ. “การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการตามสิทธิประกันสังคม”. **วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์**. ปีที่ ๓๗ ฉบับที่ ๓ (กันยายน – ธันวาคม ๒๕๖๓) : ๕๖-๗๘.

กุศล สุนทรธาดา และ อุมาภรณ์ ภัทรวานิชย์. “กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมืองและความคิดเห็นของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง”. **การประชุมวิชาการที่มีรายงานการประชุม Proceedings**. การประชุมสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง ทางเลือกนโยบายการนำแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย. (๒๖-๒๘ พฤษภาคม ๒๕๔๐) : ๗๙.

สนธิ สัตโยภาส, “แรงงานต่างด้าวกับความมั่นคงทางสังคม”. **วารสารบัณฑิตวิจัย**. ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๑ (มกราคม – มิถุนายน, ๒๕๕๙): ๑๙๓-๒๐๗

เก่งกิจ กิติเรียงลาภ และ พิชรีพร เทพนำชัย. “แรงงานข้ามชาติในฐานะพลเมืองทางเศรษฐกิจ: อุปสรรคของการเข้าถึงสวัสดิการสังคมในพื้นที่แม่สอด”. **วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร**. ปีที่ ๑๔ ฉบับที่ ๑ (มกราคม – มิถุนายน ๒๕๖๑) : ๙๗-๑๑๗.

จิรัชยา เจียวักก และคณะ. “คนโลกมีด: การสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน”. **การประชุมวิชาการที่มีรายงานการประชุม Proceedings**. การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๖. ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๘. (สงขลา : มหาวิทยาลัยมหาดใหญ่ ๒๕๕๘) : ๑๒๘-๑๔๐.

ณฐา แยมสรवल. “การประยุกต์หลักสาธารณสุขเพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติวิชาชีพพยาบาล โรงพยาบาลบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. **วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์**. ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ (มกราคม – เมษายน ๒๕๕๙) : ๕๑-๕๘.

ธรรมบุญ มุณีเกิด และคณะ. “การใช้หลักสาธารณสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วน ตำบลเสาชาง อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช”. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ**. ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓) : ๑๘-๓๔.

บารมี หงส์วนิชย์กุล. “สันติวัฒนธรรมเชิงพุทธของกลุ่มชาติพันธุ์ไทใหญ่ (รัฐฉาน) ในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข”. **วารสารมหาจุฬาวชิการ**. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๒ (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๖๐) : ๒๔๘-๒๖๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

มาริสสา ภูเพ็ชร. อ่างใน วัชรารณณ์ จันทนุกูล และสัญญา เคนาภูมิ. “แนวทางการจัดสวัสดิการสังคมระดับชุมชนอย่างยั่งยืน”. วารสารวิจัยเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่. ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๔ (ตุลาคม-ธันวาคม ๒๕๕๙) : ๖.

สมเกียรติ สำลีพันธ์ บรรจบ บรรณรุจิ และชันทอง วัฒนะประดิษฐ์. “แนวทางการประยุกต์หลักสารานุกรมเพื่อการจัดการความขัดแย้งระหว่างการทำเรือแห่งประเทศไทยกับพนักงาน”. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์. ปีที่ ๕ ฉบับพิเศษ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๙) : ๔๔๓-๔๕๖.

อภิญา เวชชัย และกิติพัฒน์ นนทปัทมะดุล. “การพัฒนากระบวนการสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาส: กลุ่มคนจน ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มเสี่ยงที่ประสบปัญหาทางสังคม”. วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๕๖).

(๕) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์และเอกสารอื่นๆ :

คำสั่งหัวหน้ารักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๓๓/๒๕๖๐ เรื่อง มาตรการชั่วคราวเพื่อแก้ไขข้อขัดข้องในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ ๑๓๔ (๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐) : ๒๑-๒๒.

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๑”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ ๑๓๕. (๒๗ มีนาคม. ๒๕๖๑) : ๓๐-๕๖.

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.๒๕๖๐”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ ๑๓๔ (๒๒ มิถุนายน. ๒๕๖๐) : ๓-๓๑.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑, ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ ๑๑๕ ตอนที่ ๘ ก, (๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๑) : ๑

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓, ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ ๑๐๗ ตอนที่ ๖๑, (๑ กันยายน ๒๕๓๓) : ๑

(๖) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

กฎหมายรัฐธรรมนูญถือเป็นภาพรวมเสาหลักที่สำคัญของกฎหมายไทย ในมาตรา ๔ [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/040/1.PDF>. [๒๐ มกราคม ๒๕๖๔].

บรรณานุกรม (ต่อ)

กรมการจัดหางาน. จำนวนคนต่างด้าวมาตรา ๕๙ นำเข้าตาม MOU (เมียนมา ลาว กัมพูชา เวียดนาม) คงเหลือที่ราชอาณาจักรจำแนกตามประเภทกิจการ ๒๕ กิจการ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/57eb135053d1d4815301012994bc5879.pdf [๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒].

กรมการจัดหางาน. สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือที่ราชอาณาจักร ประจำเดือน กันยายน ๒๕๖๒. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/57eb135053d1d4815301012994bc5879.pdf [๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒].

กระทรวงแรงงาน. แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ.2560-2564. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.mol.go.th/academician/panmaebot.2560>. [๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓].

กองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ(United Nations Children’s Fund - UNICEF). [ออนไลน์], แหล่งที่มา:<https://saranukromthai.or.th/sub/book/book.php?book=9&chap=5&page=t9-5-infodetail10.html>. [๓๐ มีนาคม ๒๕๖๔].

การจ้างแรงงานไทยทดแทนแรงงานข้ามชาติ.[ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://resolution.soc.go.th/?prep_id=128011. [๓๐ มีนาคม ๒๕๖๔].

การบริหารจัดการความรู้ “ผลกระทบแรงงานต่างด้าวต่อเศรษฐกิจและสังคมในประเทศไทย”. [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.ias.chula.ac.th/ias/th/Research-Knowledge-Management-Detail.php?id=4>. [๒๕ มกราคม ๒๕๖๔].

ข้อมูลกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.lamphun.go.th/uploads/19/2019-06/54a21626bea8a0789c4052fd38d4c121.pdf> [๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓].

พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๑๗. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.immigration.go.th/?page_id=2577. [๒๐ มกราคม ๒๕๖๔].

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวพ.ศ. ๒๕๕๑. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/BKK_th/a18e983e252f5e0a89acbd9c11ecf423.pdf [๑๕ มีนาคม ๒๕๖๓].

มาตรา ๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.krisdika.go.th/librarian/get?sysid=642571&ext=pdf>. [๒๕ มกราคม ๒๕๖๔].

บรรณานุกรม (ต่อ)

- มาตรา ๕ “ลูกจ้าง” พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘. [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.krisdika.go.th/librarian/get?sysid=304513&ext=pdf>. [๒๖ มกราคม ๒๕๖๔].
- มาตรา ๑๔/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.krisdika.go.th/librarian/get?sysid=642571&ext=pdf>. [๒๕ มกราคม ๒๕๖๔].
- มาตรการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://resolution.soc.go.th/?prep_id=99306287. [๓๐ มีนาคม ๒๕๖๔].
- แรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียน.[ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.hfocus.org/content/2016/08/7579>. [๒๕ มกราคม ๒๕๖๔].
- จอมขวัญ ขวัญยืน. การศึกษาการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร. สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๔๙. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/CU.the.2006.812 [๘ กันยายน ๒๕๖๓].
- ประกาศระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๔๔. [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://dl.parliament.go.th/backoffice/viewer2300/web/viewer.php> [๓๐ มีนาคม ๒๕๖๔].
- ปวย อึ้งภากรณ์. “คุณภาพชีวิต ปฏิทินแห่งความหวัง จากครรภ์มารดาถึงเชิงตะกอน”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.openbase.in.th/files/ebook/pueyungphakorn/life.pdf>. [๘ กันยายน ๒๕๖๓].
- แผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/bkk_th/b13db4c7c765e76c69075c88307e0831.pdf [๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓].
- พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว ปี พ.ศ. ๒๕๒๒. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%A149/%A149-20-2551-a0001.pdf>. [๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๗].

บรรณานุกรม (ต่อ)

ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จแรงงานข้ามชาติ. [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/f45ff7d848ca050d0029a94317d5a0f1.pdf. [๓๐ มีนาคม ๒๕๖๔].

สำนักบริการแรงงานต่างด้าว. ข้อมูลสถิติการทำงานของคนต่างด้าวเดือน พฤษภาคม ๒๕๖๓. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/88ee4994ceb1195ef0a1468ae96796d3.pdf [๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓].

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Rights of the Child). [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.nhrc.or.th/Human-Rights-Knowledge/International-Human-Rights-Affairs/International-Law-of-human-rights/CRC_th.aspx [๓๐ มีนาคม ๒๕๖๔].

อุษามาศ เสียมภักดี. “การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ พัฒนาการและแนวคิด”. **สื่อวิทยการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชารัฐศาสตร์**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.stou.ac.th/Schoolnew/polsci/Uploaded File/82227-3.pdf> [๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓].

(๗) สัมภาษณ์ :

สัมภาษณ์ นายเจริญฤทธิ์ สงวนสัตย์. ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่, ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

พ.อ.สราวุธ ประเสริฐชีวะ. ผู้อำนวยการ สรต.ศูนย์ประสานงานการปฏิบัติที่ ๒ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร, ๙ มีนาคม ๒๕๖๔.

ร.ต.อ. ศุภกร ปิยะกุลไชย. รอง สว.ตม.จว.เชียงใหม่ สำนักงานตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดเชียงใหม่, ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

พ.ต.ท.คชาวุฒิ หงส์หนึ่ง. สารวัตร สายงานปฏิบัติการป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่, ๒๑ เมษายน ๒๕๖๔.

พ.ต.ท.ประทีป บุญทวี. รองสารวัตร พิสูจน์หลักฐาน จังหวัดเชียงใหม่ รองสารวัตร พิสูจน์หลักฐาน จังหวัดเชียงใหม่, ๑๙ เมษายน ๒๕๖๔.

พ.ต.ท.หญิง วรรณภา โชตินอก. สว.ฝอ.บก.สส.ภ.5 ตำรวจภูธรภาค ๕, ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔.

นางสาวกมลชนก สุพรรณ. จนท.ศปคม.ชม. สำนักงานพัฒนาสังคมเชียงใหม่, ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔.

นางสาว เกศรินทร์ กันโท. นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงใหม่, ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สัมพันธ์ นางกนกวรรณ พรหมยอง. นักพัฒนาสังคมสงเคราะห์ บ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัด
เชียงใหม่, ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔.

นางสาว พอหทัย วงศ์สวัสดิ์. นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สำนักงานจัดหางาน
จังหวัดเชียงใหม่, ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔.

นายสุวรรณ สวัสดิ์มูล. นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สำนักงานสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงใหม่, ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

นางกฤษณา กาเผือก. นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่,
๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔.

นางดรุณี ทองคำฟู. พยาบาลวิชาชีพ ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่, ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔.

นางสาวสุพัตรา พันอ้วน. พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน, ๘
มีนาคม ๒๕๖๔.

นางสาวณติมา สิทธิตามราม. นักวิชาการศึกษานโยบายการพิเศษ สพม. เชียงใหม่, ๑๕
มีนาคม ๒๕๖๔.

นายอรรถการ ตฤษณารังสี. รองประธานคณะกรรมการยุทธศาสตร์การศึกษา สภา
หอการค้าไทย, ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓.

นางสาวพัชวีวรรณ ฉั่วประเสริฐ. หจก.ไร่ส้มกฤษดา อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่, ๗
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

นายกฤษดา แสงสว่าง. บริษัทสวนสัมทรายทองเชียงใหม่ จำกัด, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

นายวิเชียร ฉั่วประเสริฐ. เจ้าของกิจการพลาสติก ตลาดอู๋ยา จังหวัดเชียงใหม่, ๑๐
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

เจ้าหน้าที่, บริษัท บัณฑิตโฮมแคร์ จำกัด, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.

พระเมธีธรรมอาจารย์, รศ.ดร.,รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา มหาวิทยาลัยราช
วิทยาลัย, ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

พระสุธีวีรบัณฑิต, รศ.ดร., ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม
มหาวิทยาลัยราชวิทยาลัย, ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร., รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายบริหาร, ๒๖ พฤษภาคม
๒๕๖๔.

นางสาวเกษรินทร์ กันทะอินทร์. เจ้าหน้าที่มูลนิธิพัฒนางานผู้สูงอายุ(Foundation For
Older Persons' Development), ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สัมภาษณ์ นายมานพ ใจดีชะ. ผู้ประสานงานมูลนิธิรักษ์ไทย, ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔.

นายสุกิตต์ รักชาติ. ผู้อำนวยการสถานคุ้มครองสวัสดิภาพบ้านราฟา สถานคุ้มครองสวัสดิภาพบ้านราฟา, ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

นางสาววรรณรัตน์ หล้าศรี. นักจิตวิทยาปฏิบัติการ สถานสงเคราะห์เด็กชายบ้านเชียงใหม่, ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

นายภัทรวรรณ กาลือ. นักพัฒนาสังคมชำนาญการ สถานสงเคราะห์เด็กบ้านเวียงพิงค์, ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔.

ผู้ประสานงานมูลนิธิรักษ์เด็ก. มูลนิธิรักษ์เด็ก (The Life Skills Development Foundation), ๒๕ มกราคม ๒๕๖๔.

นายวิทยา สุนทรแดนไพร. ผู้ปกครองสถานคุ้มครองสวัสดิภาพฯ สถานคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์บ้านโซเอ, ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔.

Aye Phyo Thant, เพศหญิง, อายุ ๒๑ ปี, พนักงานร้านคาราโอเกะ, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

Hla Sein, เพศหญิง, อายุ ๒๐ ปี, พนักงานเสิร์ฟร้านอาหาร, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

นายแสง (นามสมมุติ), เพศชาย, อายุ ๓๕ ปี, แรงงานในตลาดสด, ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

นายแก้ว (นามสมมุติ), เพศชาย, อายุ ๒๖ ปี, แรงงานในไร่ส้ม, ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

นายสาม (นามสมมุติ), เพศชาย, อายุ ๒๕ ปี, แรงงานในไร่ส้ม, ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

(๖) สทนากลุ่มเฉพาะ :

สทนากลุ่มเฉพาะ รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม. รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป และ ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์, ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔.

รศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์. ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์, ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔.

รศ.อนุภูมิ โสวเกษม. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์, ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔.

พระปลัดระพี นพธิสาโร, ผศ.ดร.. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา, ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔.

ผศ.ดร.ยุทธนา ประณีต. เลขาธิการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์, ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สนทนากลุ่มเฉพาะ อาจารย์ ดร.อภิญา ฉัตรช่อฟ้า. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชา รัฐศาสตร์, ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔.

ดร.ฐิตารีย์ พ่วงดวงงาม. หัวหน้าฝ่ายรายได้ สำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร, ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔.

ว่าที่พันตรี ดร.ไพฑูรย์ ปริญญาธรรมกุล. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ เทศบาลนครแม่สอด จังหวัดตาก, ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔.

ดร.หทัยกาญจน์ ทวีทอง. ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงาน, ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔.

๒. ภาษาอังกฤษ :

(I) Book :

Asian Development Bank. **The Social Protection Index: Assessing Results for Asia and the Pacific**. Philippines: Asian Development Bank, 2013.

Baker Simon. Charamaporn Holomyong and Kanchana Thianlai. **Research Gaps Concerning the Health of Migrants from Cambodia. Lao PDR and Myanmar in Thailand**. Institute for Population and Social Research: Mahidol University, 2010.

Barker. R. L. **The Social Work Dictionary**. 5th ed. Washington DC.: NASW Press, 2003.

Devereux, Ntale and Sabates- Wheeler, In Rachel Sabates-Wheeler, Myrtha waite, **Migration and Social Protection: A Concept Paper**, Sussex: Institute of Development Studies, 2003, p. 35.

Federico. R. C. **The Social Welfare Institution**. 3rd ed. Massachusetts. Lexington: DC. Heath and Company, 1980.

Graziano Battistella. “ **Migration and human rights: the uneasy but essential relationship**” in Paul de Guchteneire, Antoine Pécoud and Ryszard Cholewinski (eds.) **Migration and human rights**. The United Nations Convention on Migrant Workers’ Rights, Cambridge: Press and UNESCO Publishing, 2009.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Hall. Andy. **Migration and Thailand: Policy, Perspectives and Challenges in** Jerrold W. Huguet & Aphichat Chamrathirong (eds.) **Thailand Migration Report 2011**. Bangkok: International Organization for Migration. Thailand Office, 2011.

Midgley. J. **Social welfare in global context**. London: Sage Publishing, 1997.

Rachel Sabates-Wheeler. and Myrtha waite. **Migration and Social Protection: A Concept Paper**. Sussex: Institute of Development Studies, 2003.

Reid. N. P. **Social Welfare History in Encyclopedia of Social Work**. Washington DC. National Association of Social Workers, 1998.

(II) Articles:

Lynn, M.R. "Determination and Quantification of Content Validity, **Nursing Research**, 36(6) (1986): 382-385.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

- | | | |
|---|---------------------------------------|---|
| ๑ | รศ.ดร.วัชรินทร์ ชานุกศิลป์ | อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชารัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๒ | รศ.อนุภูมิ โขวเจริญ | อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชารัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๓ | รศ.ว่าที่ พ.ต.ดร.สวัสดิ์ จิรัฏฐิติกาล | ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และอาจารย์พิเศษ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๔ | ผศ.ดร.ยุทธนา ปราณีต | เลขานุการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชา
รัฐศาสตร์ อาจารย์ประจำหลักสูตร
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๕ | ดร.กาญจนา คำจตุ | อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชารัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ที่ ๑๖๑๑๕/๒๕๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
อาคารเรียนรวม ชั้นที่ 5 ห้อง 8 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลบ้านใหม่ อำเภอขามเฒ่า
จังหวัดนครราชสีมา 33170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : sru.sru.ac.th
E-mail : sru@sru.ac.th
๑๐ พุทธศักราช ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำคุณูปนิพนธ์
เรียน รศ.ว.พ. พ.ศ. ศร.สว.ค.จี.วิ.ค.ค.ค.
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โฉนดร่างคุณูปนิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการทำคุณูปนิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวศิริสุภา นามสกุล แสงทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๒๕๖๑๑๑๕๒๒๒ นิสิตหลักสูตร
ปริญญาคุณูปนิพนธ์ สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
"การขับเคลื่อนการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปริญญาคุณูปนิพนธ์ สาขาวิชารัฐศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า
ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องเป็นอย่างดี จึงได้ขอเชิญท่านเป็นผู้ช่วยพิจารณาตรวจ
แก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำคุณูปนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรปริญญาคุณูปนิพนธ์ สาขาวิชา
รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ขอเรียนอย่างนี้ไว้ขอความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงต่อทศการงาน ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.เดี๋ยกดี หงษ์อินทร์)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐศาสตร์

รศ.ว.พ.พ.ศ.ศร.สว.ค.จี.วิ.ค.ค.ค.

ผู้ประสานงาน : นางสาวศิริสุภา แสงทอง
โทร : ๐๘๑-๖๓๕-๒๖๖๒

ภาคผนวก ค

ผลการหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา CVI
(Content Validity Index)

ตารางผนวกที่ ๑ ผลการหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

คำถาม ข้อที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	CVI	ความหมาย
	คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓	คนที่ ๔	คนที่ ๕			
๑	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๖	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้

ตารางผนวกที่ ๒ ผลการหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามเกี่ยวกับยุทธศาสตร์นโยบาย มาตรการ และการคุ้มครองทางสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

คำถาม ข้อที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	CVI	ความหมาย
	คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓	คนที่ ๔	คนที่ ๕			
๑	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้

ตารางผนวกที่ ๓ ผลการหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามเกี่ยวกับการนำเสนอรูปแบบในการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

คำถาม ข้อที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	CVI	ความหมาย
	คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓	คนที่ ๔	คนที่ ๕			
๑	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๖	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๗	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๘	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๙	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้

ภาคผนวก ง
เครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง

การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาถึงการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน ๒) เพื่อศึกษาถึงองค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน และ ๓) เพื่อประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ ๑ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

ตอนที่ ๓ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

ตอนที่ ๔ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลสัมภาษณ์ครั้งนี้เป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

นางสาวศิริสุดา แสงทอง

นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

ตอนที่ ๑ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์..... ฉายา/นามสกุล.....

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน.....

สถานที่สัมภาษณ์..... วัน เดือน ปี.....

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

๑. ท่านคิดว่าหากประเทศไทยต้องพัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติใน ๕ ด้าน อันได้แก่ ด้านบริการสุขภาพ ด้านการประกันสังคม ด้านที่อยู่อาศัย ด้านการศึกษา ด้านบริการสังคมสงเคราะห์ ท่านคิดว่าใ้ควรพัฒนามากที่สุด เพราะเหตุใด

.....

๒. ท่านคิดว่าจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในด้านบริการสุขภาพ ควรพัฒนาเป็นไปในลักษณะใด

.....

๓. ท่านคิดว่าการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในด้านการประกันสังคม ควรพัฒนาเป็นไปในลักษณะใด

.....

๔. ท่านคิดว่าการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในด้านที่อยู่อาศัย ควรพัฒนาเป็นไปในลักษณะใด

.....

๕. ท่านคิดว่าการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในด้านการศึกษา ควรพัฒนาเป็นไปในลักษณะใด

.....

.....

๖. ท่านคิดว่าจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในด้านบริการสังคม สงเคราะห์ ควรพัฒนาเป็นไปในลักษณะใด

.....

.....

ตอนที่ ๓ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบการคุ้มครองทางสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

๑. ท่านคิดว่าปัจจุบันการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยมีลักษณะเป็นอย่างไร

.....

.....

๒. หน่วยงานของท่านมียุทธศาสตร์ นโยบาย มาตรการ ข้อกฎหมาย หรือแนวทางใดบ้างในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

๓. ท่านคิดว่าปัญหาและอุปสรรคในการการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติมีอะไรบ้าง

.....

.....

๔. ท่านคิดว่าองค์ประกอบการจัดสวัสดิการสังคม ๔ ประการ อันได้แก่ มาตรการปกป้อง มาตรการป้องกัน มาตรการเปลี่ยนแปลง และ มาตรการส่งเสริม องค์ประกอบใดสำคัญที่สุดสำหรับการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ เพราะเหตุใด

.....

.....

๕.หน่วยงานของท่านได้นำองค์ประกอบการจัดสวัสดิการสังคม ๔ ประการ อันได้แก่
มาตรการปกป้อง มาตรการป้องกัน มาตรการเปลี่ยนแปลง และ มาตรการส่งเสริม องค์ประกอบใด
มาใช้ในการทำงานร่วมกับแรงงานข้ามชาติบ้าง

.....
.....

ตอนที่ ๔ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการนำเสนอรูปแบบในการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมและ
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน

๑.ท่านคิดว่าสามารถนำหลักพุทธธรรมมาปรับใช้ในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อ
แรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนได้หรือไม่ เพราะเหตุใด

.....
.....

๒.หลักธรรมสาราณียธรรม ๖ ซึ่งเป็นหลักธรรมสำหรับการอยู่ร่วมกันอย่างมีสุข อันประกอบ
ไปด้วย

- ๑. การกระทำดีต่อกัน (เมตตาทายกรรม)
- ๒. การสื่อสารที่ดีต่อกัน (เมตตาวจีกรรม)
- ๓. การปรารถนาที่ดีต่อกัน (เมตตามโนกรรม)
- ๔. การแบ่งปันกัน (สาธารณโภคี)
- ๕. การเคารพในสิทธิ (ศีลสามัญญตา)
- ๖. การรับฟังความคิดเห็นกัน (ทัญญูสามัญญตา)

ท่านคิดว่าหลักการใดสำคัญที่สุดในการนำมาปรับใช้ในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงาน
ข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน เพราะเหตุใด

.....
.....

๓.ท่านมีแนวทางในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน
ตามหลักสาราณียธรรม ๖ ในประเด็นเรื่อง การกระทำดีต่อกัน (เมตตาทายกรรม) อย่างไร

.....
.....

๔.ท่านมีแนวทางในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน
ตามหลักสาราณียธรรม ๖ ในประเด็นเรื่อง การสื่อสารที่ดีต่อกัน (เมตตาวจีกรรม) อย่างไร

.....
.....

๕. ท่านมีแนวทางในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน ตามหลักสารานุกรม ๖ ในประเด็นเรื่อง **การปรารภที่ติดต่อกัน** (เมตตามโนกรรม) อย่างไร

.....
.....

๖. ท่านมีแนวทางในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน ตามหลักสารานุกรม ๖ ในประเด็นเรื่อง **การแบ่งปันกัน** (สาธารณโภคี) อย่างไร

.....
.....

๗. ท่านมีแนวทางในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน ตามหลักสารานุกรม ๖ ในประเด็นเรื่อง **การเคารพในสิทธิ** (ศีลสามัญญตา) อย่างไร

.....
.....

๘. ท่านมีแนวทางในการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน ตามหลักสารานุกรม ๖ ในประเด็นเรื่อง **การรับฟังความคิดเห็นกัน** (ทัญญูสามัญญตา) อย่างไร

.....
.....

๙. ข้อเสนอแนะอย่างไรบ้างต่อการจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบนในอนาคต

.....
.....

ขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลทุกท่านในการตอบแบบสัมภาษณ์

ภาคผนวก จ

รายนามผู้ให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย (สัมภาษณ์)

รายนามผู้ให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย (สัมภาษณ์)

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน ๓๕ รูปหรือคน

ลำดับ	ชื่อฉายา/นามสกุล	ตำแหน่ง	วันที่สัมภาษณ์
๑	นายเจริญฤทธิ์ สงวนสัตย์	ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่	๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔
๒	พ.อ.สรารุช ประเสริฐชีวะ	ผู้อำนวยการ สรต.ศูนย์ ประสานงานการปฏิบัติที่ ๒ กอง อำนวยการรักษาความมั่นคง ภายในราชอาณาจักร	๙ มีนาคม ๒๕๖๔
๓	ร.ต.อ. ศุภกร ปิยะกุลไชย	รอง สว.ตม.จว.เชียงใหม่ สำนักงานตำรวจตรวจคนเข้า เมืองจังหวัดเชียงใหม่	๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔
๔	พ.ต.ท.คชาวุฒิ หงส์หนึ่ง	สารวัตร สายงานปฏิบัติการ ป้องกันปราบปราม สถานี ตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่	๒๑ เมษายน ๒๕๖๔
๕	พ.ต.ท.ประทีป บุญทวี รอง สารวัตร พิสูจน์หลักฐาน จังหวัดเชียงใหม่	รองสารวัตร พิสูจน์หลักฐาน จังหวัดเชียงใหม่	๑๙ เมษายน ๒๕๖๔
๖	พ.ต.ท.หญิง วรรณภา โชติ นอก	สว.ฝอ.บก.สส.ภ.๕ ตำรวจภูธร ภาค ๕	๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔
๗	นางสาวกมลชนก สุพรรณ	จนท.ศปคม.ชม. สำนักงาน พัฒนาสังคมเชียงใหม่	๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔
๘	นางสาว เกศรินทร์ กันโท	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัด เชียงใหม่	๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔
๙	นางกนกวรรณ พรหมยอง	นักพัฒนาสังคมสงเคราะห์ บ้านพักเด็กและครอบครัว จังหวัดเชียงใหม่	๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔

ลำดับ	ชื่อนายา/นามสกุล	ตำแหน่ง	วันที่สัมภาษณ์
๑๐	นางสาว พอททัย วงศ์สวัสดิ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สำนักงานจัดงานจังหวัดเชียงใหม่	๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔
๑๑	นายสุวรรณ สวัสดิ์มูล	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงใหม่	๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔
๑๒	นางกฤษณา กาเผือก	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่	๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔
๑๓	นางดรุณี ทองคำฟู	พยาบาลวิชาชีพ ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่	๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔
๑๔	นางสาวสุพัตรา พันอ้วน	พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน	๘ มีนาคม ๒๕๖๔
๑๕	นางสาวณติมา สิทธิตามราม	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ สพม. เชียงใหม่	๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔
๑๖	นายอรรถการ ตฤษณารังสี	รองประธานคณะกรรมการยุทธศาสตร์การศึกษา สภาหอการค้าไทย	๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓
๑๗	นางสาวพัชนิวรรณ ฉั่วประเสริฐ	ทจก.ไร่ส้มกฤษดา อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่	๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
๑๘	นายกฤษดา แสงสว่าง	บริษัท สวนสัมทรายทอง เชียงใหม่ จำกัด	๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
๑๙	นายวิเชียร ฉั่วประเสริฐ	เจ้าของกิจการพลาสติกตลาดอุ้ยทา จังหวัดเชียงใหม่	๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
๒๐	เจ้าหน้าที่บริษัท บั๊ดดีโฮมแคร์ จำกัด	บริษัท บั๊ดดีโฮมแคร์ จำกัด	๒๙ มกราคม ๒๕๖๔
๒๑	พระเมธีธรรมอาจารย์, รศ.ดร.	รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชวิทยาลัย	๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔

ลำดับ	ชื่อนายา/นามสกุล	ตำแหน่ง	วันที่สัมภาษณ์
๒๒	พระสุธีวีรบัณฑิต, รศ.ดร.	ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริม พระพุทธศาสนาและบริการ สังคม มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย	๓ เมษายน ๒๕๖๔
๒๓	พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.	รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายบริหาร	๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔
๒๔	นางสาวเกษรินทร์ กันทะ อินทร์	เจ้าหน้าที่มูลนิธิพัฒนางาน ผู้สูงอายุ (Foundation For Older Persons' Development)	๒๙ มกราคม ๒๕๖๔
๒๕	นายมานพ ใจดีชะ	ผู้ประสานงานมูลนิธิรักษ์ไทย	๑๕ มกราคม ๒๕๖๔
๒๖	นายสุกิตต์ รักชาติ	ผู้อำนวยการสถานคุ้มครอง สวัสดิภาพบ้านราฟา สถาน คุ้มครองสวัสดิภาพบ้านราฟา	๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔
๒๗	นางสาววรรณรัตน์ หล้าศรี	นักจิตวิทยาปฏิบัติการ สถาน สงเคราะห์เด็กชายบ้าน เชียงใหม่	๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔
๒๘	นายภัทรวรรณ กาลือ	นักพัฒนาสังคมชำนาญการ สถานสงเคราะห์เด็กบ้านเวียง พิงค์	๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔
๒๙	ผู้ประสานงานมูลนิธิรักษ์เด็ก	มูลนิธิรักษ์เด็ก (The Life Skills Development Foundation)	๒๕ มกราคม ๒๕๖๔
๓๐	นายวิทยา สุนทรแดนไพร	ผู้ปกครองสถานคุ้มครอง สวัสดิภาพฯ สถานคุ้มครอง สวัสดิภาพผู้เสียหายจาก การค้ามนุษย์บ้านโซเอ	๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔
๓๑	Aye Phyo Thant เพศหญิง อายุ 21 ปี	พนักงานร้านคาราโอเกะ	๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

ลำดับ	ชื่ออายุ/นามสกุล	ตำแหน่ง	วันที่สัมภาษณ์
๓๒	Hla Sein เพศหญิง อายุ 20 ปี	พนักงานเสิร์ฟร้านอาหาร	๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
๓๓	แสง (นามสมมุติ) เพศชาย อายุ 35 ปี	แรงงานในตลาดสด	๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
๓๔	แก้ว (นามสมมุติ) เพศชาย อายุ 26 ปี	แรงงานในไร่ส้ม	๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
๓๕	สาม (นามสมมุติ) เพศชาย อายุ 25 ปี	แรงงานในไร่ส้ม	๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

ภาคผนวก ฉ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ (การสัมภาษณ์)

ที่ ๒๗ ๕๐๐๕.๒/๐๖๕๔



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อาคารเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ ปี ชั้น 5 ห้อง ๕ 504
เขตที่ ๖๖ หมู่ 1 ตำบลท่าบ่อ อำเภอท่าบ่อ
จังหวัดนครพนม ๖๖๑๒๐
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Website : gsu.mcu.ac.th
E-mail : gsu@mcu.ac.th

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลให้บัณฑิตศึกษากับข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน พล.ต.ท.ประทีป ทองแท้ (อธิบดีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวศิริสุดา นามสกุล แสงทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๒๒๐๑๑๐๔๑๒๒ นิสิตหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บัณฑิตศึกษานำแบบสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งนี้เป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รักษาความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เคมีศักดิ์ ทองอินทร์)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐศาสตร์

รศ. ชัยวัฒน์ ใจบุญ
รศ. ศรุต อนุวัฒน์
๒๔ ก.พ. ๖๔

ผู้ประสานงาน : นางสาวศิริสุดา แสงทอง
โทร : ๐๕๑-๕๑๕-๒๑๒๒

ที่ ๒๗ ๕๐๐๕.๒/ ๐ ๖๕๔



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อาคารเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ ปี ชั้น 5 ห้อง ๕ 504
เขตที่ ๖๖ หมู่ 1 ตำบลท่าบ่อ อำเภอท่าบ่อ
จังหวัดนครพนม ๖๖๑๒๐
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Website : gsu.mcu.ac.th
E-mail : gsu@mcu.ac.th

๒ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลให้บัณฑิตศึกษากับข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน พล.ต.ท.ประทีป ทองแท้
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวศิริสุดา นามสกุล แสงทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๒๒๐๑๑๐๔๑๒๒ นิสิตหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บัณฑิตศึกษานำแบบสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งนี้เป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รักษาความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เคมีศักดิ์ ทองอินทร์)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐศาสตร์

ชัยวัฒน์ ใจบุญ
นศ. ชัยวัฒน์ อนุวัฒน์
๐๘.๒ - ๒๖๙๘ ๘๑๑

ผู้ประสานงาน : นางสาวศิริสุดา แสงทอง
โทร : ๐๕๑-๕๑๕-๒๑๒๒

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยเชิงคุณภาพ (การสนทนากลุ่มเฉพาะ)

รายนามผู้ให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย (สนทนากลุ่มเฉพาะ)
 รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
 จำนวน ๙ รูปหรือคน

ลำดับ	ชื่อฉายา/นามสกุล	ตำแหน่ง
๑	รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม	รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป และ ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
๒	รศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์	ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชา รัฐศาสตร์
๓	รศ.อนุภูมิ ไชวเกษม	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชา รัฐศาสตร์
๔	พระปลัดระพีณ พุทธิสารโ, ผศ.ดร.	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
๕	ผศ.ดร.ยุทธนา ปราณีต	เลขานุการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชา รัฐศาสตร์
๖	ดร.อภิญา นัตรช่อฟ้า	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชา รัฐศาสตร์
๗	ดร.จิตาธิปไตย พ่วงดวงงาม	หัวหน้าฝ่ายรายได้ สำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร
๘	ว่าที่พันตรี ดร.ไพฑูรย์ ปริญาธรรม กุล	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ เทศบาลนครแม่สอด จังหวัดตาก
๙	ดร.หทัยกาญจน์ ทวีทอง	ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงาน

ภาคผนวก ซ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สนทนากลุ่มเฉพาะ)

ภาคผนวก ฅ

ประมวลภาพภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ



สัมภาษณ์ นายเจริญฤทธิ์ สงวนสัตย์ ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่
๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔



สัมภาษณ์ พ.อ.สรารุช ประเสริฐชีวะ ผู้อำนวยการ สรด.ศูนย์ประสานงานการปฏิบัติที่ ๒ กอง
อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร
๙ มีนาคม ๒๕๖๔



สัมภาษณ์ ร.ต.อ. ศุภกร ปิยะกุลไชย รอง สว.ตม.จว.เชียงใหม่
สำนักงานตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดเชียงใหม่

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔



สัมภาษณ์ พ.ต.ท.คชาวุฒิ หงส์หนึ่ง สารวัตร สายงานปฏิบัติการป้องกันปราบปราม
สถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่

๒๑ เมษายน ๒๕๖๔



สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ประทีป บุญทวี รองสารวัตร พิสูจน์หลักฐานจังหวัดเชียงใหม่

๑๙ เมษายน ๒๕๖๔



สัมภาษณ์ พ.ต.ท.หญิง วรณภา โชตินอก สว.ฝอ.บก.สส.ภ.๕ ตำรวจภูธรภาค ๕
๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔



สัมภาษณ์ นางสาว เกศรินทร์ กั้นโท นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงใหม่
๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔



สัมภาษณ์นางกฤษณา กาเผือก นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่
๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔



สัมภาษณ์ นางดรุณี ทองคำฟู พยาบาลวิชาชีพ
ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่
๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔



สัมภาษณ์ นายอรรถการ ตฤษณารังสี รองประธานคณะกรรมการยุทธศาสตร์การศึกษา
สภาหอการค้าไทย
๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓



สัมภาษณ์พระเมธีธรรมอาจารย์, รศ.ดร.รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔



สัมภาษณ์พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร. รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายบริหาร
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔



พระสุธีวีรบัณฑิต, รศ.ดร. ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓ เมษายน ๒๕๖๔



สัมภาษณ์ นางสาวเกษรินทร์ กันทะอินทร์ เจ้าหน้าที่มูลนิธิพัฒนางานผู้สูงอายุ(Foundation For Older Persons' Development)

๒๙ มกราคม ๒๕๖๔



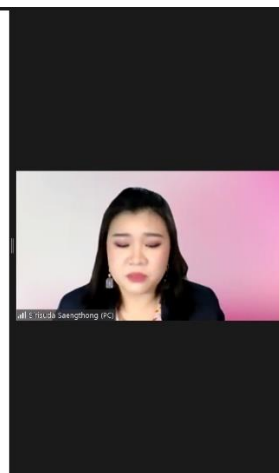
สัมภาษณ์ Aye Phyo Thant เพศหญิง อายุ 21 ปี พนักงานร้านคาราโอเกะ

๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

ภาคผนวก ญ
ประมวลภาพจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ

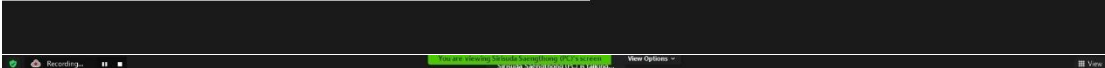
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องเปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติเดินทางเข้าประเทศทั้งแบบถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย เพื่อตอบสนองความต้องการแรงงานฝีมือระดับล่างของกลุ่มธุรกิจและผู้ประกอบการขนาดต่าง ๆ ในภาคส่วน การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและมีการเรียกร้องจากองค์กรพัฒนาเอกชนและองค์กรระหว่างประเทศค่อนข้างมาก ทั้งจากแรงกดดันทั้งจากภายในและต่างประเทศในเรื่องสิทธิและการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติและถึงแม้ว่าในประเทศไทยจะมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างน้อย ๑๕ ฉบับ มองความสัมพันธ์ในฐานะที่มีการจ้างงานแรงงานต่อกันคุ้มครองคนที่เป็นแรงงานทุกชาติ ไม่ว่าจะมิสัญชาติ หรือไร้สัญชาติ แต่อย่างไรก็ตามกฎหมายที่มีอยู่นั้นยังไม่สามารถคุ้มครองแรงงานข้ามชาติครอบคลุมทุกด้านปัญหาการเข้าถึงสวัสดิการสังคม



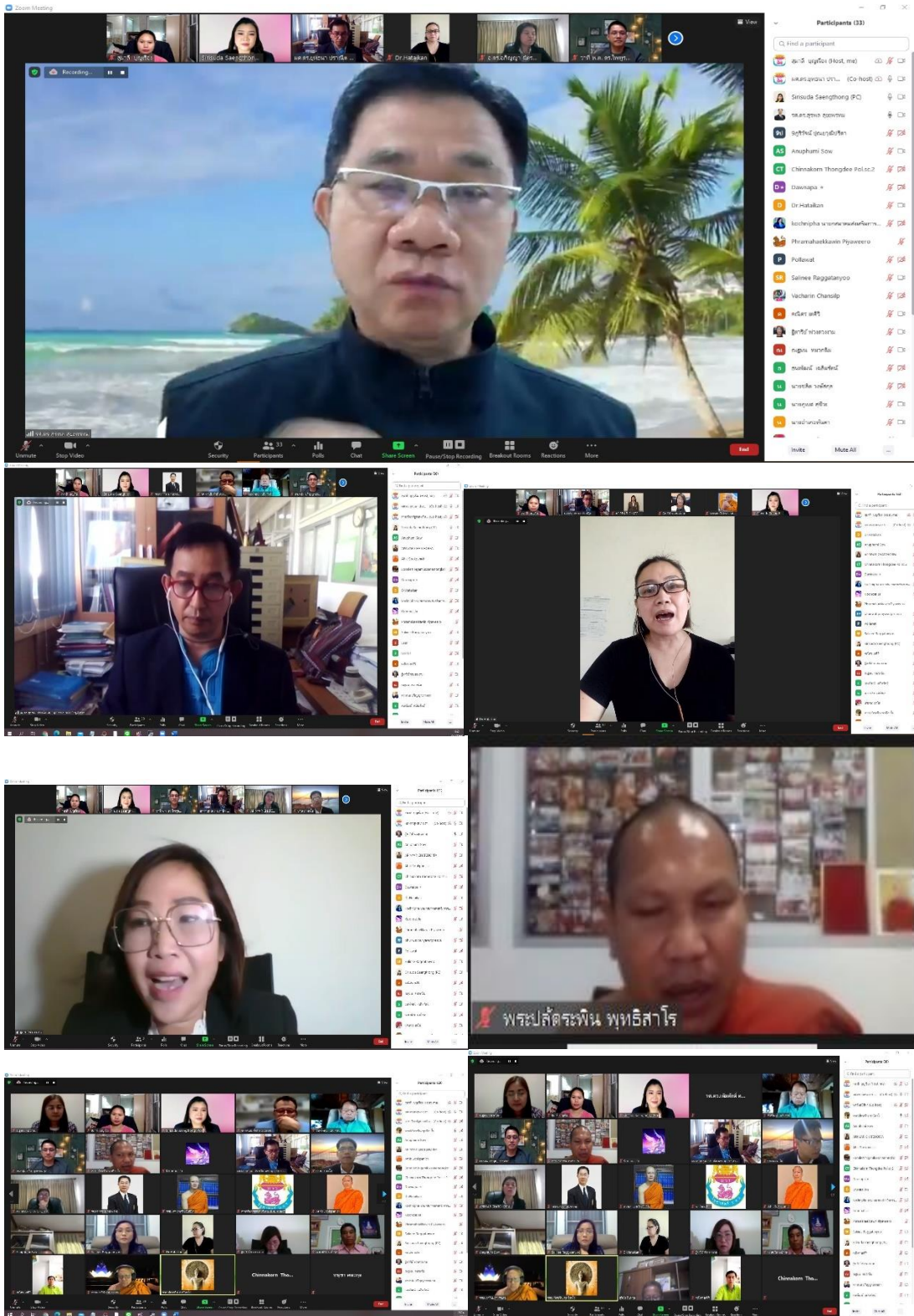
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

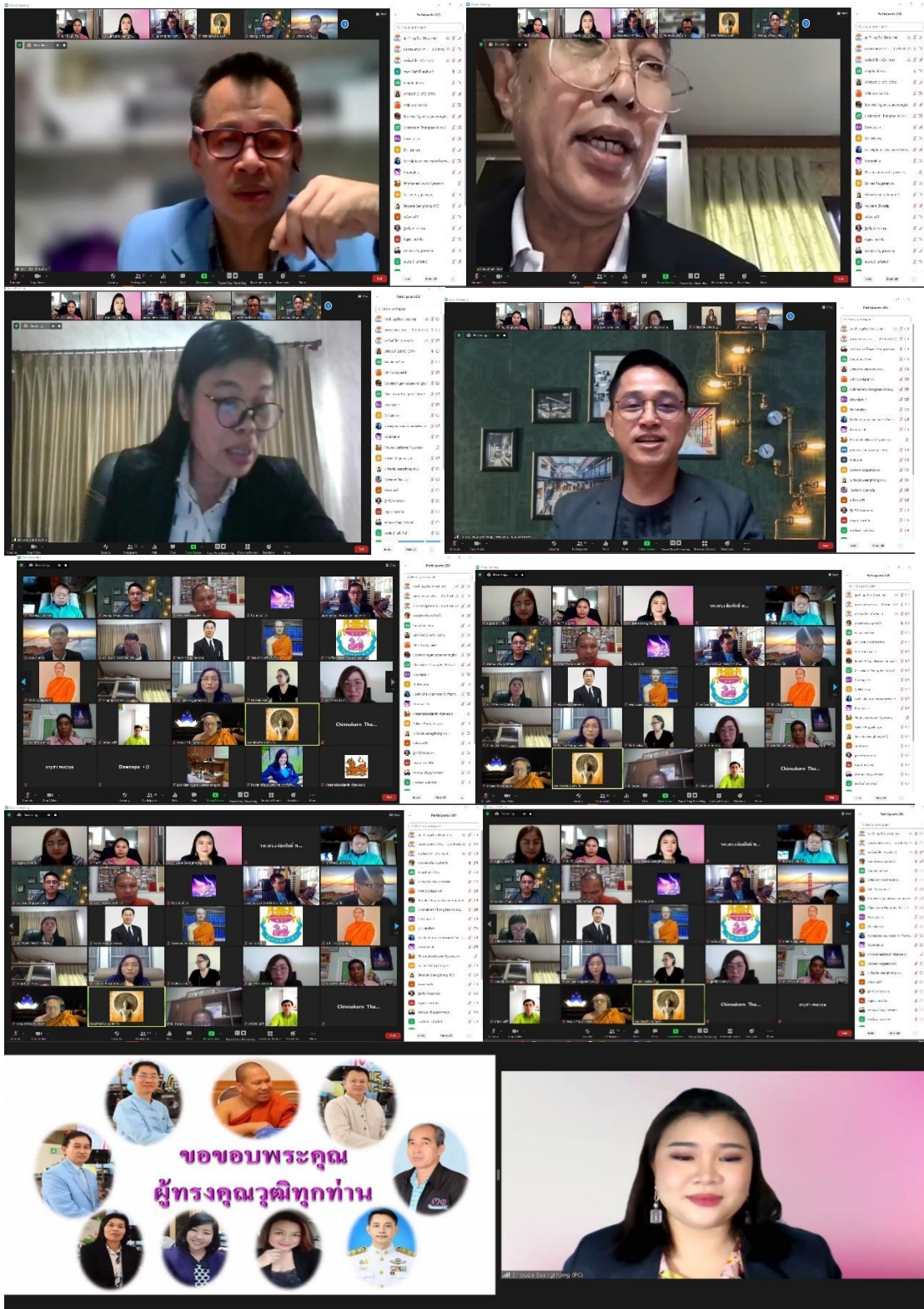
๑. เพื่อศึกษาถึงการจัดการสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน
๒. เพื่อศึกษาถึงยุทธศาสตร์ นโยบาย มาตรการ และองค์ประกอบคุ้มครองทางสังคมในการจัดการสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน
๓. เพื่อเสนอรูปแบบในการประยุกต์ใช้หลักทฤษฎีธรรมในการจัดการสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน



การประยุกต์หลักทฤษฎีธรรมเพื่อการจัดการสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน (ต่อ)







ภาพการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

ทาง Zoom Meeting

วันพฤหัสบดีที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔

ภาคผนวก ก

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัย



ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย
เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยและยินยอม
หมายเลขข้อเสนอการวิจัย ๑.๐๕/๒๕๖๔

ข้อเสนอการวิจัยนี้และเอกสารประกอบของข้อเสนอการวิจัยตามรายงานการแต่งตั้ง
ได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยแล้ว
คณะกรรมการ มีความเห็นว่าข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล
ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอ
การวิจัยนี้ได้

ชื่อข้อเสนอการวิจัย: การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน
(Social Welfares for Migrant Workers in Upper North Region)

รหัสข้อเสนอการวิจัย: ศษญูปีท๓๓

สถาบันที่สังกัด: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้วิจัยหลัก: นางสาวศิริสุตา แสงทอง

เอกสารที่พิจารณาหาทุน

- ๑. แบบเสนอโครงการวิจัย ฉบับที่ วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๔
- ๒. เอกสารแจ้งข้อมูลผู้เข้าร่วมการวิจัย ฉบับที่ วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๔
- ๓. หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ฉบับที่ วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๔
- ๔. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ฉบับที่ วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๔

(พระสุรธรรมสารภรณ์, ศศ.)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒๕ มกราคม ๒๕๖๔

หมายเลขใบรับรอง: ๑.๐๕/๒๕๖๔
วันที่ให้การรับรอง: ๒๕ มกราคม ๒๕๖๔
วันหมดอายุใบรับรอง: ๒๕ มกราคม ๒๕๖๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒๕ หมู่ ๑ ตำบลท่าไกร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๙๑๐๑
โทรศัพท์ ๐ ๕๒๓ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๕๒๓ ๘๐๑๔
www.mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๔/๑.๐๕

๒๕ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง: ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย

เจริญพร นางสาวศิริสุตา แสงทอง / นิสิต คณะสังคมศาสตร์

ตามที่ท่านได้มีหนังสือขอใบรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย เพื่อทำ
การวิจัยคุณูปกตูปันโนในเรื่อง "การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือ
ตอนบน" คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ได้พิจารณาข้อเสนอการวิจัยของท่านแล้ว มีความเห็น
ว่า ข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการนี้ มีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย
ข้อบังคับและข้อกำหนด ไม่ต้องแก้ไขปรับปรุงแต่ประการใด จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัย
ตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

จึงเจริญพรมเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป.

ขอเจริญพร

(พระสุรธรรมสารภรณ์, ศศ.)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มร.สุทัศน์ 1 และ ศูนย์วิจัยทางคลินิก คณะแพทยศาสตร์

ประกาศนียบัตรฉบับนี้ใช้เพื่อแสดงว่า

ศิริสุตา แสงทอง

ได้ผ่านการอบรมหลักสูตร GCP online training (Computer based)
“แนวทางการปฏิบัติการวิจัยทางคลินิกที่ดี (ICH-GCP: E6(R2))”

ประกาศนียบัตรฉบับนี้มีผลตั้งแต่วันที่ 13 พฤษภาคม 2564 ถึงวันที่ 13 พฤษภาคม 2566

(รองศาสตราจารย์ นงนง วัฒนวิมล)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มร.สุทัศน์ 1

(รองศาสตราจารย์ นงนง วัฒนวิมล)
รองคณบดีฝ่ายวิจัย

ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ/สกุล : นางสาวศิริสุดา แสงทอง
 วันเกิด : ๒ มิถุนายน ๒๕๓๓
 ภูมิลำเนา : ๘๗/๕ หมู่ ๒ ตำบลขี้เหล็ก อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่
 การศึกษา : วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒
 รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครอง) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖

ประสบการณ์ทำงาน :

- พ.ศ.๒๕๕๖ ผู้ช่วยวิจัย โครงการการป้องกันเอดส์และการตั้งครรภ์ไม่พึงประสงค์ในเยาวชนกลุ่มชาติพันธุ์ในจังหวัดเชียงใหม่ ศูนย์วิจัยด้านโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- พ.ศ.๒๕๕๗ ผู้ช่วยวิจัย โครงการพฤติกรรมทางเพศและการใช้บริการสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ของแรงงานข้ามชาติอายุอยู่ในเมืองเชียงใหม่ ศูนย์วิจัยด้านโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- พ.ศ.๒๕๕๘ ผู้ช่วยวิจัย โครงการ WSHY Education ศูนย์วิจัยด้านโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ร่วมกับ Department of global Health and Socio-epidemiology, School of Public Health, Kyoto University
- พ.ศ.๒๕๕๘ ครูสอนวิชาสังคมศึกษา ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สถาบันกวดวิชาโกลบอลอะคาเดมี เชียงใหม่ (Global Academy Chiangmai)
- พ.ศ.๒๕๕๙ ผู้ประสานงานโครงการ ศูนย์นวัตกรรมและการจัดการความรู้ วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- พ.ศ.๒๕๖๑ ที่ปรึกษาทีมคัดเลือก โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ระบบอัจฉริยะเฝ้าติดตามและตรวจสอบการทำงานของเครื่องจักร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ร่วมกับ ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรม ภาคที่ ๑ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
- พ.ศ.๒๕๖๒ ผู้ช่วยวิจัย โครงการพฤติกรรมทางเพศหญิงอาชีพขายบริการกลุ่มชาติพันธุ์ในจังหวัดเชียงใหม่ ศูนย์วิจัยด้านโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ร่วมกับศูนย์กามโรคและโรคเอดส์ เขต ๑๐
- พ.ศ.๒๕๖๔ อาจารย์พิเศษ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

ผลงานวิชาการ :

๑. ศิริสุดา แสงทอง.(๒๕๖๔). “การตื่นตัวทางการเมืองของคนรุ่นใหม่ : จุดยืนประชาธิปไตยใหม่แห่งอนาคต”.วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๒ (กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔).หน้า ๒๘๖-๒๘๗.
๒. ศิริสุดา แสงทอง. (๒๕๖๔). “พระพุทธศาสนากับการสร้างอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์ของแรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่”.นิตยสารพุทธจักร, ฉบับพิเศษ เนื่องในงานสัมมนาวิชาการระดับนานาชาติ ณ มหาวิทยาลัยพระพุทธรศาสนาสิหนุราช ประเทศราชอาณาจักรกัมพูชา วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๔ (International Seminar, Buddhist Sihanouk Raja University Cambodia, 27 March 2021), หน้า ๕๕๐-๕๕๘.
๓. ศิริสุดา แสงทอง. (๒๕๖๔). “ผลกระทบของสถานการณ์ โควิด-๑๙ มาตรการของรัฐด้านแรงงาน”.วารสาร มจร เลย ปริทัศน์, ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๓ (กันยายน – ธันวาคม ๒๕๖๔).

ผลงานวิจัย :

๑. ศิริสุดา แสงทอง และคณะ. (๒๕๕๙). “พฤติกรรมทางเพศและการใช้บริการด้านสุขภาพด้านเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ของเยาวชนข้ามชาติในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่”. รายงานการวิจัย, การประชุมวิชาการอนามัยเจริญพันธุ์แห่งชาติครั้งที่ ๕ วันที่ ๘-๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๙ ณ โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ กรุงเทพมหานคร. สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.
๒. ศิริสุดา แสงทอง.(๒๕๖๕). “การจัดสวัสดิการสังคมภาครัฐที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเหนือตอนบน”, วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๑ (มกราคม – มีนาคม ๒๕๖๕).