

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

การลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว

ด.ต.สุรศักดิ์ คนมัน

15 ก.พ. 2553

266773

740015950

เริ่มบริการ

17 พ.ค. 2553

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารทั่วไป

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มกราคม 2552

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ ดาบตำรวจสุรศักดิ์ คนมัน ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัย
บูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.อรรถพร โพธิ์สุข)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.อรรถพร โพธิ์สุข)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(รองศาสตราจารย์ ศรีติ สกุลรัตน์)

วันที่ 19 เดือน มกราคม พ.ศ. 2552

ประกาศคุณูปการ

การศึกษาเรื่อง “การลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา” ด้านจังหวัดสระแก้ว ได้รับการแนะนำจาก ดร.ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ เป็นผู้ให้ความรู้เรื่องของงานวิทยานิพนธ์เล่มนี้ โดยชี้ในเรื่องของควมวิริยะอุตสาหะให้ผู้วิจัยมีความมานะในการศึกษาค้นคว้าข้อมูล รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลทั้งหมดอย่างมีขั้นตอนและมีเหตุผล โดยเป็นผู้ให้แนวทางในการเขียนวรรณกรรมและให้ความโอปอ้อมอารีต่อผู้วิจัย โดยไม่มีความรู้สึกเหน็ดเหนื่อยแต่อย่างใด นอกจากนี้คณาจารย์หลาย ๆ ท่าน อาทิ รองศาสตราจารย์ศรุตี สกุลรัตน์, ดร.โกวิท กระจ่าง, ดร.พงษ์กฤตกร โรจน์วิรุฬห์, ดร.เปรมจิต บุญสาย, ดร.นฤดม สาริกบุตร และอาจารย์กิจฐเขต ไกรวาส ซึ่งให้ความรู้และอธิบายการเขียนงานวิทยานิพนธ์ เป็นแรงกระตุ้นผลักดันให้การศึกษางานวิทยานิพนธ์เล่มนี้เสร็จได้ภายในเวลาที่กำหนด

วิทยานิพนธ์เล่มนี้จะเสร็จสมบูรณ์ไปไม่ได้หากข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง บุคคลในกระบวนการและแรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งให้ข้อมูลโดยไม่ปิดบัง มีความกรุณาให้งานวิทยานิพนธ์ของผู้วิจัยมีคุณภาพเชื่อถือได้เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติและผู้ที่สนใจนำไปศึกษาต่อขอผลงาน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์ของท่าน ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากท่านมาประมวล วิเคราะห์และสรุป เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในงานวิทยานิพนธ์เท่านั้น การศึกษาเป็นรูปเล่มตามเนื้อหา สาระสำคัญต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยคิดว่าครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว แต่ผู้วิจัยก็เป็นเพียงผู้วิจัยที่มีได้มีประสบการณ์จากการเขียนงานวิทยานิพนธ์มาก่อน บางวรรณกรรมอาจจะเป็นมุมมองที่แตกต่างและไม่ลึกซึ้งพอ หากท่านใดที่ได้นำผลงานนี้ไปศึกษาและเห็นแนวทางเพิ่มขึ้นไปมากกว่านี้ หรือว่ายังไม่ครบถ้วนและต้องการที่จะแนะนำเพิ่มเติม ผู้วิจัยขอน้อมรับคำแนะนำเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขและศึกษาต่อไป ผู้วิจัยขอยืนยันว่าต้องการเห็นการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมต่อไป

สุรศักดิ์ คนมัน

49935778: สาขาวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)

คำสำคัญ:- การลักลอบหลบหนีเข้าเมือง

ผู้ศึกษา: ศุภศักดิ์ คนมัน: การลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาด้าน
จังหวัดสระแก้ว (THE ILLEGAL IMMIGRATION OF CAMBODIAN LABOR IN SAKAEW
PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์: โกวิท กระจ่าง, D.Tech.Sc, ไพฑูรย์ โพธิสว่าง, รด.
อรรถนพ โพธิสุข, Ph.D., 171 หน้า ปี พ.ศ. 2551

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาในด้านปัจจัยใดบ้างที่เป็นมูลเหตุจูงใจในการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาและกระบวนการมีรูปแบบ ขึ้น ตอน และการศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการศึกษาจากเอกสารและการศึกษาภาคสนาม ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษามาตามผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 กลุ่ม จำนวน 42 คน คือ กลุ่มที่ 1 แรงงานชาวกัมพูชา จำนวน 22 คน กลุ่มที่ 2 กระบวนการ จำนวน 10 คน และกลุ่มที่ 3 เจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน 10 คน เป็นการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ โดยใช้วิธีเจาะจงผู้สัมภาษณ์ในการให้ข้อมูล ใช้แนวคำถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการศึกษาของผู้เชี่ยวชาญเป็นเครื่องมือในการศึกษาครั้งนี้ และนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จัดหมวดหมู่ หาความสัมพันธ์และทำการตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องแม่นยำของข้อมูลโดยใช้การตรวจสอบแบบสามเส้าของเดนซิน (Denzin) จากนั้นมีการตรวจสอบข้อมูลผู้เป็นเจ้าของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) ปัจจัยที่เป็นมูลเหตุในการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาด้านจังหวัดสระแก้ว ด้านปัจจัยดึงดูด ความแตกต่างในด้านความเจริญทางเศรษฐกิจของประเทศไทยกับประเทศกัมพูชา เนื่องจากประเทศไทยมีเศรษฐกิจขยายตัวมาก ความแตกต่างของระดับค่าจ้างแรงงานระหว่างประเทศเนื่องจากค่าจ้างแรงงานในประเทศกัมพูชาต่ำกว่าประเทศไทยมากประกอบกับอิทธิพลของสื่อมวลชนมีผลทำให้แรงงานต่างด้าวสามารถรับรู้สภาพความเจริญก้าวหน้าของประเทศไทยและอยากมาเห็นจริง ๆ ในด้านนโยบายนั้นข้อตกลงของทั้งสองประเทศที่มีนโยบายไม่ชัดเจนในการออกข้อบัญญัติทำให้การลักลอบหลบหนีเข้าเมืองมีจำนวนมากขึ้น เจ้าหน้าที่ของไทยบริเวณชายแดนมีไม่เพียงพอ นอกจากนั้นยังมีเจ้าหน้าที่ราชการบางรายที่รู้เห็นเป็นใจหรือมีผลประโยชน์ในการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวด้วย ทำให้แรงงานต่างด้าวต้องการที่จะเข้ามาอยู่ในประเทศไทยมากขึ้นและเกิดการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย ด้านปัจจัยผลักดัน รัฐบาลกัมพูชาไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้ครอบครองที่ดินทำกิน ส่วนใหญ่จะเป็นของรัฐบาลครอบครอง สถานะเศรษฐกิจภายในประเทศตกต่ำ ไม่มีงานทำ

พื้นที่มีสภาพแห้งแล้งมาก ประกอบกับมีกลุ่มกระบวนการค้าแรงงานที่ผิดกฎหมายที่รับจ้างลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมือง ทำให้มาทำงานในประเทศไทยได้ 2) กระบวนการมีรูปแบบ ขั้นตอน และวิธีดำเนินการลักลอบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา กระบวนการประกอบด้วยบุคคล 2 กลุ่ม คือ 1. กลุ่มชาวกัมพูชา มีหัวหน้า นายหน้า คนขับรถ คนนำทาง คนจัดคนงาน รวมประมาณ 10 คน 2. กลุ่มชาวไทย มีหัวหน้า คนขับรถ คนนำทาง คนจัดคนงาน คนเฝ้าคนงาน รวมประมาณ 12 คน กระบวนการมีการทำงานแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้ 1. รูปแบบชาวกัมพูชา หัวหน้าเมื่อรับรายการจากผู้ประกอบการแล้ว จะส่งงานไปที่นายหน้า 2-3 คน เพื่อออกไปหาคนงานตามวัตถุประสงค์ของผู้ประกอบการ แล้วรวบรวมคนที่หาได้แล้วแจ้งไปยังหัวหน้า เพื่อให้หัวหน้าสั่งการโดยสั่งให้คนขับรถไปบรรทุกแรงงานที่จู่โจมแล้วเดินทางออกจากเมืองในกัมพูชา เพื่อเดินทางมาที่พรมแดนระหว่างประเทศ ใช้การติดต่อประสานงานกันทางโทรศัพท์โดยตลอด 2. รูปแบบชาวไทย หัวหน้าชาวไทยเมื่อได้รับการติดต่อจากหัวหน้าชาวกัมพูชาแล้วก็จะสั่งการให้คนนำทางติดต่อทางโทรศัพท์กับคนนำทางชาวกัมพูชา เพื่อนัดพบจุดที่รับแรงงานกันเพื่อนำพาข้ามพรมแดนเข้ามาในประเทศไทย และนำพาส่งไปให้กับผู้ประกอบการ

49935778: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A. (MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION)

KEY WORD : ILLEGAL IMMIGRATION

SURASAK KONMAN: THE ILLEGAL IMMIGRATION OF CAMBODIAN LABOR IN SAKAEW PROVINCE. THESIS ADVISOR: KOWIT KRAJANG, D.Tech.Sc., PITOON POTHISAWANG, Ph.D., ANNOP POTHISUK, Ph.D., 171 P. 2008.

The purposes of this research were to 1) to study the factors that influence an the illegal immigration of Cambodia labor and 2) to study the illegal immigration process consisting of type , step and procedure. The study used a qualitative method by the document study and the field study. The informal interview was used to collect data by the valid of interview guideline. The 42 specific key informants consisted of three different groups : 22 Cambodia labor, 10 persons involving illegal immigration process and 10 government officials. Data were analyzed by the content analysis that were categorized and related. In addition, to confirm the quality of data. used the triangulation test ,member check and recheck with involved document and researches.

The results showed that 1) the factors that influence an the illegal immigration of Cambodia labor in Sakaeo Province were the pull factors and push factors :For the pull factors, the differentiation of economic growth between Thailand and Cambodia was the important factor that Thailand was higher than Cambodia. In addition, Thailand's the level of labor wage differentiate from Cambodia being lower. Finally, the influence of media made Cambodia labor perceive the developed condition of Thailand and wanted to see. For the policy, agreement and policy of both country that were not obvious caused illegal immigration increase. Thailand's officials near border land were not enough and someone allowed and got some benefits from illegal immigration. These factors made many illegal Cambodia labor move to Thailand. For the push factors, Cambodia's government still was ownership of land using for agriculture . The declined economic growth led to the unemployment crisis. Cambodia' area was so arid. The illegal group that smuggle to immigrate labor to Thailand. 2) The results stated that the illegal immigration process had two groups involved. The first group was the Cambodian group consisted of leader, broker ,driver, guide, labor agency about 10 persons. The another group was

the Thai group consisted of leader, broker, driver, guide, labor controller about 12 persons. Working process was two stages. Firstly, Cambodia stage was that after leader received the order from the entrepreneur, he/she would send it to the 2-3 brokers for seeking the labor according to the order. When labor was ready, leader was reported to command the drivers to pick labor up to the border. Telephone was used to coordinate. Lastly, Thai stage was that after Thai leader contacted to Cambodia leader, he/she commanded the Thai guide contact to Cambodia guide for appointment point.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	๗
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฉ

บทที่

1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	8
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการย้ายถิ่น.....	10
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการแรงจูงใจ.....	28
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับองค์การ.....	31
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน.....	32
ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ.....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
3 วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	42
รูปแบบและวิธีการศึกษา.....	42
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	43
วิธีการเข้าถึงข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	47
ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล	48
การวิเคราะห์และการตรวจสอบข้อมูล.....	48
4 ผลการวิจัย.....	51
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล.....	51
ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านปัจจัยที่เป็นมูลเหตุในการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงาน ต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว	54
ตอนที่ 3 กระบวนการมีรูปแบบ ขั้นตอนและวิธีการลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมือง ของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว	64
ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน	61
ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะวิธีการประหยัคพลังงาน	70
5 สรุปและอภิปรายผล.....	87
สรุปผลการวิจัย	87
อภิปรายผล	96
ข้อเสนอแนะ	97
บรรณานุกรม.....	100
ภาคผนวก.....	104
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	171

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แนวคิดว่าด้วยระบบการย้ายถิ่นของ Castells (1989).....	21
2 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา	51
3 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มกระบวนการ	52
4 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ	53
5 กำหนดค่าธรรมเนียม	133
6 กลุ่มประเภทแรงงานต่างด้าว.....	147
7 จุดผ่านแดนประเทศไทย - ประเทศกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว.....	161

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 ปัจจัยที่เป็นมูลเหตุจูงใจในการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว ชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว	5
2 กระบวนการ มีรูปแบบ ขั้นตอนและวิธีดำเนินการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของ แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว	6
3 แผนที่จังหวัดสระแก้ว	9
4 ช่องทางหมาลอด	83
5 จุดตรวจ ดชด.หนองจาน - โนนหมากนุ่น	84
6 ถนนศรีเพ็ญเลียบชายแดนไทย - กัมพูชา	85
7 ช่องทางผ่านบ้านช่องตาพระยา - บ้านโหวโจวโรว	86
8 แนวทางการสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าทำงาน	146
9 แผนที่จังหวัดสระแก้ว	165
10 แผนที่ฉบับที่ 1	166
11 แผนที่ฉบับที่ 2	167
12 แผนที่ฉบับที่ 3	168
13 แผนที่ฉบับที่ 4	169
14 แผนที่ฉบับที่ 5	170

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ลักลอบทำงานในประเทศไทยนับเป็นปัญหาสำคัญที่ต้องดำเนินการแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จากปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อประเทศชาติหลายๆ ด้าน ที่แท้จริงของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยยังไม่เป็นที่ปรากฏชัดเจน มีเพียงตัวเลข การคาดการณ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และกระทรวงแรงงาน ว่ามีแรงงานต่างด้าวที่อาศัยและทำงานในประเทศไทย โดยไม่ได้มีการขึ้นทะเบียนไว้กับกระทรวงแรงงาน ที่ยังไม่ทราบจำนวนที่แท้จริง แต่มีการประมาณการว่ามีจำนวนประมาณ 800,000 คน (กรมการจัดหางาน , 2547, หน้า 2)

การลักลอบหลบหนีเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว จึงมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และแพร่กระจายไปอย่างกว้างขวางทั่วประเทศ จากการที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวลักลอบหลบหนีเข้ามาอยู่และทำงานในประเทศไทยจำนวนมากนี้เอง ส่งผลให้เกิดผลกระทบในด้านต่าง ๆ กับประเทศไทย โดยพอสรุปได้ ดังนี้

1. ด้านเศรษฐกิจ (กรมการจัดหางาน, 2547, หน้า 3) ส่งผลกระทบทางการค้าระหว่างประเทศ ประเทศพัฒนาแล้วอาจใช้กรณีการจ้างแรงงานค่าจ้างต่ำการผลิตสินค้าเป็นข้ออ้างในการกีดกันทางการค้า เนื่องจากประเทศไทยเป็นสมาชิก WTO (World Trade Organization) และปิดกั้นการพัฒนาเทคโนโลยีทางการผลิตของประเทศ เนื่องจากการใช้แรงงานไร้ฝีมือแรงงานค่าจ้างต่ำ ทำให้ผู้ประกอบการขาดความสนใจหรือกระตือรือร้นในการพัฒนาเทคโนโลยีทางการผลิตทำให้ไม่สามารถผลิตสินค้าในระดับสูงเพื่อแข่งขันในตลาดโลกได้ การใช้แรงงานต่างด้าวค่าจ้างต่ำ ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างค่าจ้างแรงงานของแรงงานคนไทยทำให้ไม่สามารถขยับให้สูงขึ้นได้ และแย่งงานแรงงานคนไทยบางประเภทด้วย

2. ด้านสังคม แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบหลบหนีเข้ามาทำงานและพักอาศัยอยู่เป็นชุมชนกลุ่ม ส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในการอยู่ร่วมกันละไม่มีการจัดระเบียบชีวิตความเป็นอยู่กับสังคม ปัญหาการทิ้งขยะและสิ่งปฏิกูลไม่เป็นที่ทำให้มลภาวะทางสิ่งแวดล้อมและกลิ่นเหม็นกระจายออกไปทั่วบริเวณแหล่งที่พักอาศัยเป็นแหล่งเพาะเชื้อโรคตามมา ปัญหาอาชญากรรมที่บางคน

นำไปติดตัวลูกช้อนมาเพื่อตนเองและจำหน่ายในหมู่คนทำงานด้วยกัน ปัญหาโสเภณีขายบริการทางเพศทำให้เกิดการแพร่กระจายของโรค ปัญหาด้านเด็กที่ติดตามบิดามารดาหรือเกิดใหม่ในประเทศไทยก็จะเป็นคนไร้สัญชาติเมื่อโตขึ้นก็จะเป็นแรงงานที่ไม่มีคุณภาพ ปัญหาแหล่งอาชญากรรมและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของคนไทยถูกกลืนหายไปเพราะกลัวว่าเมื่อแรงงานต่างด้าวเกิดประทุษร้ายต่อเจ้าทรัพย์อาจทำร้ายถึงแก่ทรัพย์สินและชีวิตได้ ทั้งหมดเหล่านี้เป็นปัญหาให้ประเทศไทยที่เกิดจากแรงงานผิดกฎหมาย

3. ด้านความมั่นคงภายในประเทศ ความมั่นคงภายในประเทศ เมื่อมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศเป็นจำนวนมากอาจก่อให้เกิดปัญหาชนกลุ่มน้อยภายในประเทศ ซึ่งในปัจจุบันมีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศกว่าล้านคน ถ้ากลุ่มคนเหล่านี้ก่อความไม่สงบหรือเกิดการชุมนุมหรือเรียกร้องขึ้น อาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงภายในประเทศได้ และแรงงานที่ลักลอบหลบหนีเข้าเข้ามาในประเทศ อาจจะเข้ามาเพื่อนำเอาข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวและความลับของทางการไทยกลับไปประเทศกัมพูชาก็เป็นได้

4. ด้านสาธารณสุข แรงงานต่างด้าวอาจเป็นพาหะนำโรคต่าง ๆ เข้ามาด้วยและเผยแพร่เชื้อโรคให้กับประชาชนในประเทศไทย เช่น โรคเท้าช้าง ไข้มาเลเรีย โรคพยาธิ โรคเอดส์ และกามโรค ซึ่งปัญหาที่กล่าวนี้เป็นปัญหาใหญ่ของทางรัฐบาลไทยต้องเสียงบประมาณในการรักษาและป้องกันโรคเพิ่มขึ้น ทางรัฐบาลที่จะต้อง ควบคุมและดำเนินคดีกับแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย อีกทั้งต้องกำหนดนโยบายและมาตรการปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายเด็ดขาด ตลอดจนการส่งกลับประเทศของแรงงานต่างด้าวเอง จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นที่ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา นอกจากเรื่องการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว โดยผิดกฎหมายและอีกปัญหาคือเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา

5. ด้านการศึกษา ครอบครัวของแรงงานต่างด้าว เมื่อแต่งงานและมีบุตร บุตรแรงงานต่างด้าวที่เกิดในประเทศไทยจะไม่ได้รับการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและจะไม่มีความรู้ในการประกอบวิชาชีพเพื่อเลี้ยงครอบครัว อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือให้กับกลุ่มมิจฉาชีพ ที่หลอกลวงเด็ก ๆ ไป เพื่อฝึกวิชาใช้ในการทำผิดกฎหมายหาประโยชน์ให้กับพวกมิจฉาชีพเพราะไม่รู้เท่าทัน

6. ด้านสิ่งแวดล้อม แรงงานต่างด้าวไม่มีระเบียบกับสถานที่ความเป็นอยู่ สกปรกมาก ไม่มีการจัดเก็บสิ่งปฏิกูล และขจัดมลพิษแต่อย่างใด ทำอะไรกินอะไรก็ทิ้งไถ่ ๆ บริเวณนั้น เป็นแหล่งเกิดกลิ่นเหม็นฟุ้งกระจายยิ่งโดยเฉพาะในฤดูฝนหรือที่ที่มีน้ำขัง ไม่มีที่ระบายยังมีกลิ่นเหม็นไปทั่วบริเวณและใกล้เคียง

7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เมื่อแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้ามาได้แล้วนั้นไป ก่อคดี เมื่อถูกจับกุมดำเนินคดี และเมื่อผลคดีสิ้นสุดถูกศาลสั่งจำคุก หรือ แรงงานต่างด้าว ประกอบ อาชีพผิดกฎหมายแล้ว ถูกจับกุมดำเนินคดีและเมื่อผลคดีสิ้นสุดถูกศาลสั่งจำคุก ย่อมมีผลกระทบต่อ ความสัมพันธ์ระหว่างทั้งสองประเทศ

เนื่องจากประเทศไทยกับประเทศกัมพูชามีอาณาเขตติดต่อกันเป็นระยะทางกว่า 798 กิโลเมตร มีพรมแดนติดต่อกันถึง 7 จังหวัด ประกอบด้วยจังหวัดตราด จันทบุรี สระแก้ว สุรินทร์ บุรีรัมย์ อุบลราชธานีและศรีสะเกษ มีจุดผ่านแดนและจุดผ่อนปรนจำนวน 15 แห่ง เป็นจุดผ่านแดน และจุดผ่อนปรนในภาคตะวันออก 11 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 73 ของประเทศไทย โดยในจำนวนนี้เป็น จุดผ่านแดนและจุดผ่อนปรนที่อยู่ในจังหวัดสระแก้ว ถึง 4 จุด คิดเป็นสัดส่วนถึงร้อยละ 27 โดยใช้ จุดผ่านแดนถาวรบ้านคลองลึก อำเภออรัญประเทศประมาณวันละ 8,000 – 10,000 คน จุดผ่อนปรน บ้านช่องตาพระยา อำเภอตาพระยา จุดผ่อนปรนบ้านหนองปรือ อำเภออรัญประเทศและจุดผ่อนปรนบ้านเขาคิน อำเภอคลองหาด โดยเฉลี่ยวันละประมาณ 400 – 600 คน ซึ่งรวมแล้วทั้งหมด ประมาณวันละ 9,200 – 11,800 คน เป็นลักษณะเข้า มาเที่ยวซื้อของ แบบเข้ามาเย็นกลับ ส่วนที่ ลักลอบหลบหนีเข้ามาอย่างผิดกฎหมายเพื่อเข้ามาทำงานประมาณวันละ 400 – 600 คน ตามลักษณะ ภูมิประเทศ อำเภอต่าง ๆ ตามแนวชายแดน โดยการลักลอบนำพาหลบหนีจากพรมแดน เข้าสู่หัว เมืองชั้นใน ของกระบวนการชาวไทยและชาวกัมพูชา ทำให้สามารถอนุมานได้ว่า จังหวัดสระแก้ว เป็นพื้นที่จังหวัดหนึ่ง ที่มีการลักลอบหลบหนี ผ่านออกระหว่างพรมแดนโดยผิดกฎหมายเป็น จำนวนมาก และเป็นจังหวัดที่มีพรมแดนยาวประมาณ 165 กิโลเมตร ที่มีลักษณะภูมิประเทศ เอื้ออำนวยต่อการลักลอบหลบหนีข้ามเข้ามาเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะพื้นที่ที่เชื่อมติดต่อกันเดินข้าม ไป- มาซื้อขายสินค้ากันได้ และในฤดูแล้ง น้ำตามลำคลองแห้ง เดินข้ามไป- มาได้สะดวกและโดย ปกติก็ข้ามไป-มาหากันอยู่แล้วเป็นปัญหาลำคัญอีกปัญหาหนึ่งในการรักษากฎหมายและแนวเขต ของประเทศจากประสบการณ์การทำงานในพื้นที่ ผู้วิจัยเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจธรปฏิบัติหน้าที่ เกี่ยวข้องกับการจับกุมแรงงานต่างด้าวและตรวจสอบเอกสารการเดินทางเข้า-ออกของชาวต่างชาติ ทุกประเทศที่เดินทางผ่านด่านตรวจกองกำลังบูรพา อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว เป็นเวลา 30 กว่าปี ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ต้องประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ พบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ต่างด้าวลักลอบหลบหนีเข้าเมือง โดยผิดกฎหมายเป็นปัญหาที่สำคัญอย่างมาก โดยผู้วิจัยได้ศึกษา และรวบรวมเอกสารงานวิจัยและข้อมูลจากการสังเกตเกี่ยวกับการเดินทางเข้า - ออกของ ชาวต่างชาติแต่ละประเทศและการจับกุมกระบวนการ ลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมืองของแรงงาน ต่างด้าวชาวกัมพูชาโดยผิดกฎหมาย

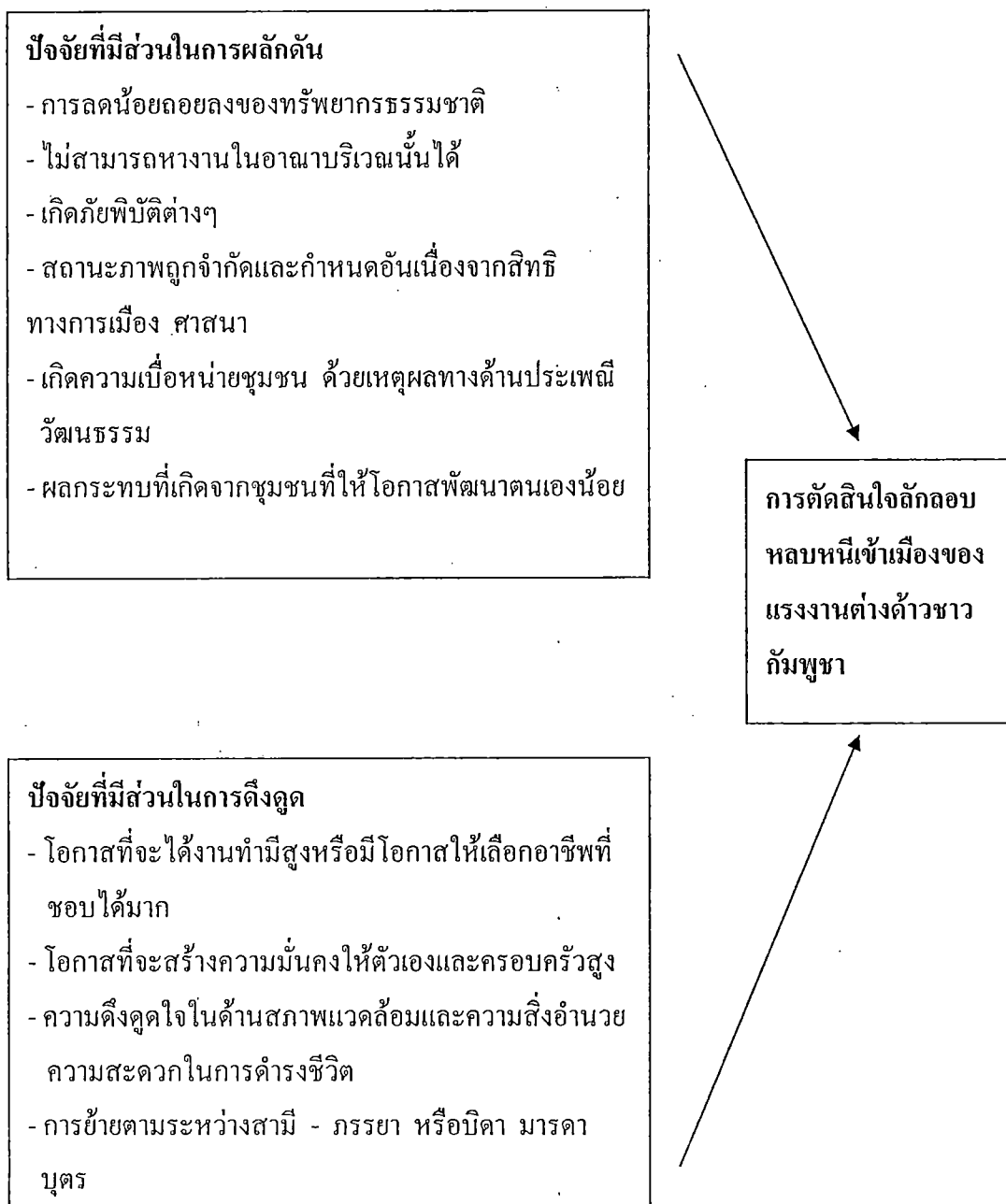
ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้ทราบ มีปัจจัยใดบ้างที่เป็นมูลเหตุจูงใจในการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาด้านจังหวัดสระแก้วและกระบวนการมี รูปแบบ ขั้นตอน และวิธีดำเนินการลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาด้านจังหวัดสระแก้วเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

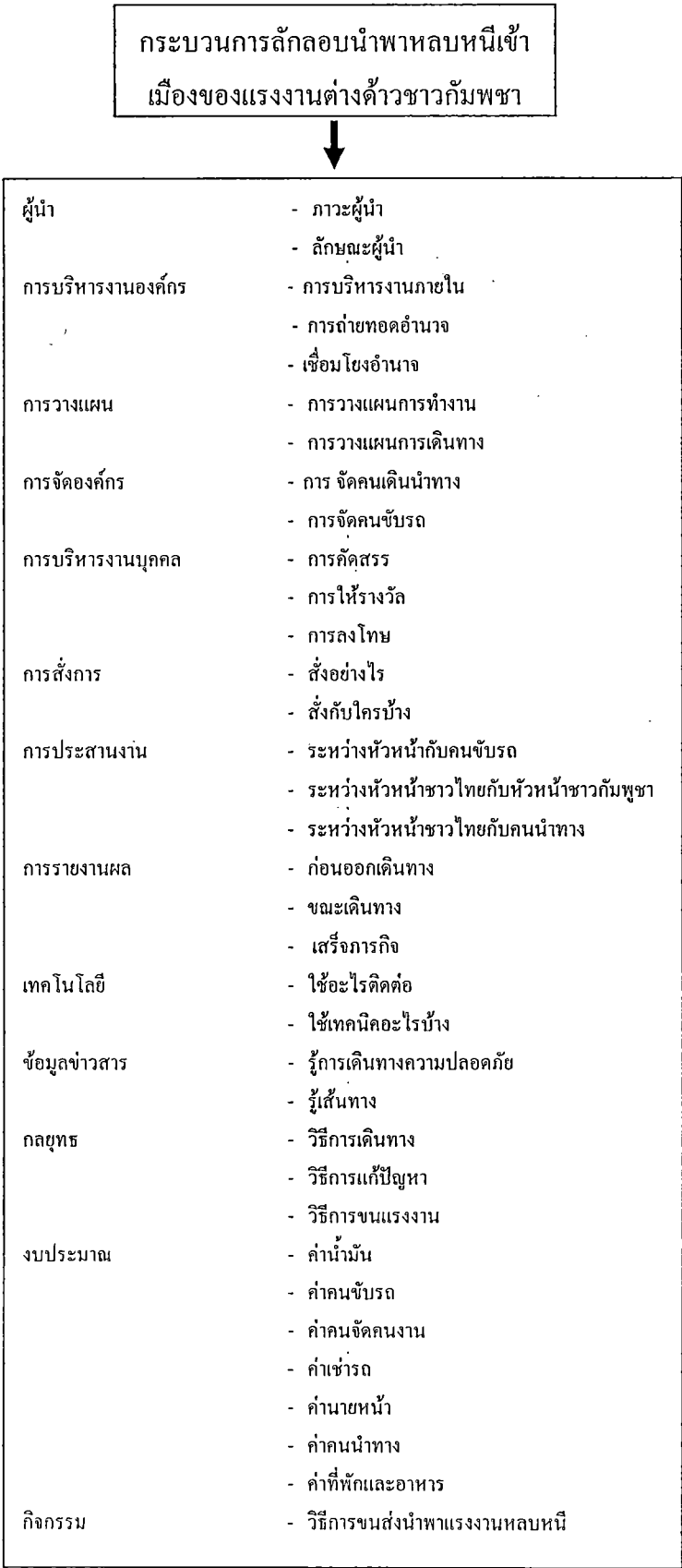
1. เพื่อศึกษา ปัจจัยที่เป็นมูลเหตุจูงใจในการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อศึกษากระบวนการมี รูปแบบ ขั้นตอน และวิธีดำเนินการลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้สรุปแนวความคิด การลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาด้านจังหวัดสระแก้วตามทฤษฎีของ Evevett Lee ไว้ดังนี้



ภาพที่ 1 ปัจจัยที่เป็นมูลเหตุจูงในการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา
ด้านจังหวัดสระแก้ว



ภาพที่ 2 กระบวนการ มีรูปแบบ ขั้นตอน และวิธีดำเนินการลักลอบนำพาสลอบหนีเข้าเมือง ของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

การศึกษาการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้วคาดว่าจะประโยชน์ต่อหน่วยงานราชการและองค์กรที่เกี่ยวข้องและผู้ที่เกี่ยวข้องศึกษา ดังนี้

1. นำไปใช้ในการวิเคราะห์สภาพข้อเท็จจริง สาเหตุ ความเป็นมาของแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย สภาพปัญหา ผลกระทบภายในประเทศไทยที่เกิดจากการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาด้านจังหวัดสระแก้ว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ผู้ที่สนใจทั่วไปสามารถนำไปใช้เป็นเอกสารประกอบในการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายในอนาคตต่อไปได้
3. เพื่อเสนอผลแห่งการวิจัยไปแก้ปัญหา ปรับปรุงการปฏิบัติของหน่วยงานราชการและองค์กรที่มีส่วนรับผิดชอบในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านความมั่นคง ด้านสาธารณสุข ด้านการศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ของประเทศไทยต่อการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาเฉพาะพื้นที่อำเภอตาพระยา อำเภอโคกสูง อำเภออรัญประเทศ อำเภอคลองหาด และ อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ที่มีลักษณะภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบเนินเขา ป่าละเมาะ คลองธรรมชาติ ที่ติดต่อกันของทั้งสองประเทศ มีระยะทางยาว ประมาณ 165 กิโลเมตร ซึ่งเป็นช่องทาง ในการลักลอบข้ามพรมแดนเข้ามาในประเทศไทยได้ง่าย โดยห้ายไกลจากสายตาการตรวจของเจ้าหน้าที่ จึงเป็นการง่ายต่อการหลบหนี
2. ขอบเขตด้านช่วงเวลาการศึกษา ทำการศึกษาตั้งแต่ เดือนมิถุนายน ถึง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2551
3. ขอบเขตในด้านเนื้อหาเพื่อศึกษาใน 2 ประเด็น คือ ปัจจัยที่เป็นมูลเหตุในการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา และ กระบวนการในการลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ว่ามี รูปแบบ ขั้นตอน และวิธีดำเนินการในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

แรงงานต่างด้าว หมายถึง แรงงานต่างด้าวสัญชาติ ลาว พม่าและกัมพูชาที่มีบัตรประจำตัวคนไม่มีสัญชาติไทย และใบอนุญาตทำงานและได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการอยู่ในราชอาณาจักรชั่วคราวและทำงานได้ 2 งาน คือ งานกรรมกรและคนรับใช้ในบ้าน

การลักลอบหลบหนีเข้าเมือง หมายถึง การลักลอบข้ามพรมแดนของเข้ามาในอีกประเทศหนึ่งที่ไม่ผ่านการตรวจของเจ้าหน้าที่บ้านเมือง เป็นวิธีการที่ผิดกฎหมาย

มูลเหตุจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการ ความคาดหวังว่าสิ่งนั้นจะเป็นประโยชน์กับตนเองหรือทำให้ชีวิตตนเองดีขึ้น

งาน 3 D หมายถึง งานยาก (Difficult) งานสกปรก (Dirty) งานที่มีความเสี่ยง (Dangerous)

ชายแดนจังหวัดสระแก้ว หมายถึง เขตแดนของประเทศไทย – ประเทศกัมพูชา ที่มีพรมแดนติดต่อกันของทั้งสองประเทศมีระยะทาง 165 กิโลเมตร มีอำเภอที่ติดชายแดนอยู่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอตาพระยา อำเภอโคกสูง อำเภออรัญประเทศ และ อำเภอลองหาด

ปัจจัย หมายถึง ความขาดแคลนอาหารในการดำรงชีวิตต้องดิ้นรนหาให้ได้มาซึ่งอาหารเพื่อยุติความหิวโหยของตนเองและครอบครัว

กระบวนการ หมายถึง กลุ่มบุคคลทั้งสองประเทศที่ร่วมกันทำกิจกรรมที่เกิดขึ้นโดยมีผลประโยชน์ร่วมกัน มีการประสานงานกันในการลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานชาวกัมพูชา

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

“การลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาด้านจังหวัดสระแก้ว” มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่น
 - 1.1 ทฤษฎีกระบวนการตัดสินใจย้ายถิ่น
 - 1.2 แนวคิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน
 - 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ
 2. แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ
 3. แนวคิดทฤษฎีองค์การ
 4. แนวคิดทฤษฎีหลักการบริหารงาน
 5. แนวคิดทฤษฎีผู้นำ
 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการย้ายถิ่น

แนวคิดทางสังคมว่าด้วยการย้ายถิ่น

การย้ายถิ่นในแนวความคิดทางสังคมวิทยา (Mangalan and Schwarzweller, 1975 อ้างถึงใน สันตต์ เสริมศรี, 2539) กล่าวถึงการย้ายถิ่นเป็นกระบวนการตัดสินใจ ที่จะเปลี่ยนที่อยู่อาศัย โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ การเปลี่ยนสถานะทางสังคม กล่าวคือ เป็นการเปลี่ยนจากสถานะสังคมที่บุคคลสังคมอยู่เดิมไปสู่สถานะทางสังคมใหม่ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. การเปลี่ยนที่อยู่อาศัย เป็นกระบวนการที่เกิดจากความสมัครใจ ซึ่งเกิดจากความประสงค์ของบุคคลโดยไม่ได้ถูกบังคับ ผู้ย้ายถิ่นมีโอกาสที่จะเดินทางเข้าเขตเพื่ออยู่อาศัยในที่ใหม่หรือเป็นการเดินทางไปกลับระหว่างสังคมใหม่กับสังคมเก่าก็ได้ แต่ถ้าผู้ย้ายถิ่นไม่ประสงค์จะกระทำได้กล่าวก็เลือกการย้ายถิ่นในการเปลี่ยนสถานะทางสังคมที่ตนอาศัย

2. การตัดสินใจซึ่งอาศัยค่านิยมของบุคคลเป็นสำคัญโดยเปรียบเทียบคุณค่าของที่อาศัยปัจจุบันกับที่อาศัยใหม่ เช่น ความเชื่อทางความคิดของบุคคลต่อที่อาศัยใหม่นั้นมีมากเพียงใด ถ้าบุคคลเชื่อว่าที่อาศัยใหม่จะตอบสนองความพึงพอใจให้ได้มากกว่าที่อาศัยอยู่เก่าหรือที่ใหม่จะทำให้เขาได้ในสิ่งที่ซึ่งที่อาศัยอยู่เก่าไม่มีคุณค่าและความคิดความเชื่อของบุคคลต่าง ๆ เหล่านี้ จะทำให้เกิดการตัดสินใจย้ายถิ่น

3. การเปลี่ยนแปลงสภาวะทางสังคมกล่าวคือ ผู้ย้ายถิ่นมีความเข้าใจว่า เมื่อมีการย้ายถิ่นก็จะมีการเปลี่ยนรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนบ้านและชุมชน มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ย้ายถิ่นเองในที่อยู่อาศัยใหม่ มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบของการติดต่อหรือพบปะสังสรรค์ตลอดจนมีรูปแบบใหม่ของการพักผ่อน การจ่ายตลาด การซื้อหาสินค้าและการเยี่ยมเยียนเพื่อนบ้าน เป็นต้น

การใช้แนวคิดทางสังคมว่าด้วยการย้ายถิ่นจะเป็นตัวกำหนดองค์ประกอบว่าด้วยกระบวนการย้ายถิ่นซึ่งรวมถึงการบอกลักษณะของผู้ย้ายถิ่น อธิบายเหตุผลของการย้ายถิ่นกำหนดที่หมายของการย้ายถิ่นและผลสืบเนื่องจากการย้ายถิ่นได้เป็นอย่างดี

กฎแห่งการย้ายถิ่นของ Ravenstein

Ernst Georg Ravenstein (อ้างถึงใน ปราโมทย์ ประสาทกุล, 2543) ได้เสนอ “กฎแห่งการย้ายถิ่น The Laws of migration” เอาไว้ตั้งแต่ปี ค.ศ.1885 โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. ปริมาณการย้ายถิ่นมีความสัมพันธ์ผกผันกับระยะทาง ปริมาณผู้ย้ายถิ่นจะลดน้อยลงเมื่อระยะทางเพิ่มมากขึ้น
2. การย้ายถิ่นมีลักษณะเป็นขั้นตอน ผู้ย้ายถิ่นที่อยู่ใกล้ศูนย์กลางจะย้ายเข้าสู่ศูนย์กลาง ผู้ย้ายถิ่นไกลออกไปจะย้ายเข้ามาแทนที่ การย้ายถิ่นกลับมีลักษณะเป็นขั้นตอนเช่นเดียวกัน
3. กระแสการย้ายถิ่นหลักแต่ละสายจะมีกระแสการย้ายถิ่นย้อนกลับเสมอ
4. ผู้ที่อยู่ในเมืองมีนิสัยที่จะย้ายถิ่นน้อยกว่าผู้ที่อยู่ในชนบท
5. ผู้หญิงจะย้ายถิ่นมากกว่าผู้ชายในระยะทางใกล้ ๆ
6. เมื่อมีการพัฒนาเทคโนโลยีและพัฒนาในด้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นการย้ายถิ่นจะเพิ่มขึ้น
7. สภาพเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยให้เกิดการย้ายถิ่น

ทฤษฎีว่าด้วยการย้ายถิ่นของ Lee

Everett Lee (อ้างถึงใน ปราโมทย์ ประสาทกุล, 2543) ได้เสนอกรอบในการวิเคราะห์การย้ายถิ่น เขาเริ่มต้นว่าการย้ายถิ่นทุกครั้งจะเกี่ยวข้องกับถิ่นต้นทาง (Origin) ถิ่นปลายทาง

(Destination) และอุปสรรคต่าง ๆ ที่แทรกอยู่ระหว่างถิ่นทั้งสอง ซึ่งรวมเอาระยะทางของการย้ายถิ่นเข้าไว้ด้วย

ในทุก ๆ พื้นที่ จะมีปัจจัยจำนวนมากที่ดึงดูดประชากรไว้ให้คงอยู่ในพื้นที่และมีปัจจัยอีกจำนวนหนึ่งที่ผลักดันให้คนออกไป ปัจจัยเหล่านี้มีทั้งที่เป็นบวกและลบและเป็นศูนย์ซึ่งไม่มีผลกระทบด้านการย้ายถิ่นต่อผู้ใด ประชากรแต่ละคนจะรู้สึกต่อปัจจัยต่าง ๆ แตกต่างกันไป บางปัจจัยเป็นบวกสำหรับคนๆ หนึ่ง แต่อาจเป็นลบต่ออีกคนหนึ่ง ปัจจัยส่วนตัวบุคคลแต่ละคนจะตัดสินใจเกี่ยวกับปัจจัยเหล่านี้ ทั้งในถิ่นต้นทางที่ตนเคยชินอยู่และในถิ่นปลายทาง ที่ตนอาจไม่รู้ anything ไม่กระจ่างชัดนัก การย้ายถิ่นเป็นผลกระทบมาจากการที่บุคคลเปรียบเทียบปัจจัยต่าง ๆ ที่ถิ่นต้นทางและถิ่นปลายทาง การเปรียบเทียบนั้นจะมีการนำเอาอุปสรรคที่แทรกอยู่ระหว่างสองจุดนั้นมาพิจารณาด้วย อุปสรรคที่แทรกอยู่รวมถึงระยะทางระหว่างถิ่นต้นทางและปลายทาง เขตพรมแดนระหว่างประเทศ กฎหมายเข้าเมืองและค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้าย

จากแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ของ Lee ทำให้เกิดคำศัพท์ที่เกี่ยวกับปัจจัยอยู่สองคำ คือ ปัจจัยผลัก (Push Factors) และ ปัจจัยดึง (Pull Factors) ซึ่ง Lee เรียกว่า ปัจจัยลบ และปัจจัยบวก

“ปัจจัยผลัก” คือ ปัจจัยที่ให้ผลทางลบและผลักดันให้คนย้ายถิ่นออกนอกพื้นที่ต้นทาง

“ปัจจัยดึง” คือ ปัจจัยที่ให้ผลทางบวกและดึงให้คนย้ายถิ่นไปสู่พื้นที่ปลายทาง

การผลักดันและการดึงดูดของ Lee

Lee ได้พยายามอธิบายถึงปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้คนย้ายถิ่น โดยมีข้อสมมุติฐานเบื้องต้นว่าการย้ายจากที่แห่งหนึ่งไปอยู่อีกแห่งหนึ่งของมนุษย์ จะต้องมิสาเหตุจากความต้องการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

ตัวอย่างของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จำแนกตามปัจจัยที่มีส่วนในการผลักดันกับปัจจัยที่มีส่วนในการดึงดูด มีดังนี้

ปัจจัยที่มีส่วนในการผลักดัน

1. การลดน้อยถอยลงของทรัพยากรธรรมชาติ ราคาสินค้าที่ผลิตได้สูงขึ้น หรือมีอุปสรรคในการผลิตบางอย่างขาดแคลน

2. ไม่สามารถหางานในอาณาบริเวณนั้นได้

3. เกิดภัยพิบัติตามธรรมชาติและมนุษย์ทำให้เกิดขึ้น

4. สถานะภาพถูกจำกัดและกำหนดสิทธิทางการเมือง ศาสนาและสังคม

5. เกิดความเบื่อหน่ายชุมชน ด้วยเหตุผลทางด้านขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม

6. ผลกระทบที่เกิดจากชุมชนที่ให้โอกาสพัฒนาด้านตนเองน้อย

ปัจจัยที่มีส่วนในการดึงดูด

1. โอกาสที่จะได้งานทำมีสูงหรือมีโอกาสให้เลือกอาชีพที่ชอบได้มากกว่า
2. โอกาสที่จะสร้างความมั่นคงให้ตัวเองและครอบครัวสูงกว่า
3. ความดึงดูดใจในด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิต เช่น ทัศนียภาพ อากาศ บ้านเมือง สาธารณูปโภค การคมนาคม การให้บริการภาครัฐ
4. การย้ายตามระหว่างสามี - ภรรยา หรือบิดา มารดา บุตร

แนวความคิดเกี่ยวกับการอพยพย้ายถิ่น

การอพยพย้ายถิ่นนั้นได้มีนักวิชาการต่าง ๆ หลายท่านให้คำอธิบายไว้ ดังนี้

บรูม และ เซลส์นิก (Broom & Selznick อ้างถึงใน พรหม งามคำ, 2540, หน้า 9) ได้ อธิบายถึงการย้ายถิ่นจากทวีปอเมริกาเหนือและทวีปอเมริกาใต้ เข้าสู่ประเทศสหรัฐอเมริกา ที่ซึ่งมี ฐานะทางเศรษฐกิจดีกว่าส่วนมากย้ายถิ่นไปทำงานเพียง 1 – 2 ปี หรือ 2 – 3 เดือน แล้วกลับไปเยี่ยม บ้านและผู้ที่ทำงานส่วนมากจะส่งเงินกลับบ้าน นอกจากนี้ แรงงานยังได้ประสบการณ์ใหม่ ๆ กลับไปยังประเทศของตนสำหรับวิธีการจ่ายเงินนั้น แรงงานเมื่อได้เงินแล้วจะนำเงินไปซื้อที่ดิน สร้างบ้านใหม่ นอกจากนี้ยังมีท่าที่ส่งเสริมให้บุตรได้เรียนหนังสือสูงขึ้น อยู่ในโรงเรียนที่มีชื่อเสียง กล่าวคือ เมื่อแรงงานกลับถิ่นเดิมจะมีฐานะดีขึ้นเป็นการเลื่อนฐานะทางเศรษฐกิจของตนให้สูงขึ้น

อริสเป (Arizpe อ้างถึงใน พรหม งามคำ, 2540, หน้า 9) ได้ศึกษาการย้ายถิ่นของแรงงาน ชนบทในประเทศเม็กซิโก ที่ย้ายไปทำงานในสหรัฐอเมริกาพบว่า แรงงานที่ย้ายถิ่นไปทำงาน ส่วนมากเป็นผู้ที่ยากจน ขาดแคลนที่ทำกินและสาเหตุที่สำคัญคือ แรงงานต้องการรายได้สูงขึ้นและ ผู้ที่ย้ายถิ่นเมื่อได้ทำงานก็ส่งเงินกลับประเทศของตน ทำให้มาตรฐานการครองชีพของครอบครัวดีขึ้น

เรื่องประชากร การอพยพ ซึ่งเกิดจากปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน ในโลกปัจจุบันจะมีความ เคลื่อนไหวระหว่างประเทศสูงกว่าเดิม แรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำมาหากินในประเทศอื่น จะมี ความขัดแย้งกับแรงงานชนชาติพื้นเมืองดั้งเดิมมากขึ้น โดยเฉพาะในยามเศรษฐกิจตกต่ำ ดังนั้น โดย ส่วนรวมรัฐบาลจากที่เคยเป็นรัฐเดี่ยวของรัฐประชาธิปไตยเป็นปัจจัยที่เคยเอื้ออำนวยต่อการรวม ประชาชาติในระยะ 100 ปีที่ผ่านมา กำลังจะเป็นอุปสรรคต่อการปรับเปลี่ยนบทบาททศโลกของรัฐ ในปัจจุบันจึงควรจะมีการเร่งรัดให้การกระจายอำนาจหรือคืนอำนาจทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรมให้ชุมชนท้องถิ่นอย่างทั่วด้าน

การปรับตัวให้เข้ากับยุคโลกาภิวัตน์ ต้องจัดวางตัวเราอยู่ในสภาพที่แข็งแกร่งเพื่อต่อสู้กับ สถานการณ์ภายนอกต้องปรับหน่วยงานต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับทิศทางของเรา รัฐต้องสร้างกฎ กติกา รางวัล การลงโทษ เพื่อให้ภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ปรับตัว เช่น การลดภาษีให้อุตสาหกรรมที่

โยกย้ายไปอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมได้สิทธิพิเศษทางภาษีเพิ่มเติมให้โรงงานที่ปรับปรุง หรือนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ ฯลฯ มากขึ้น ปัจจุบันสภาหอการค้าเป็นเครื่องเรีกร้องให้รัฐบาลยอมตามที่ต้องการ เช่น สภาหอการค้าจังหวัดสมุทรปราการพยายามบอกว่าการย้ายโรงงานไปอยู่ในที่ที่ควรนั้นขอให้เป็นโดยสมัครใจ ซึ่งแสดงให้เห็นความใจแคบของนักลงทุนรัฐจำเป็นต้องมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา

ธนสวรรค์ เจริญเมือง (2538, อ้างถึงใน พรหมณี งามขำ, 2540, หน้า 13 - 15) กล่าวว่า สังคมไทยจะได้ประโยชน์จากยุคโลกาภิวัตน์ 2 ด้าน คือ

1. ทำให้รู้จักและสนใจติดตามกระแสการเติบโตและขยายตัวของเศรษฐกิจทุนนิยม รู้จักติดตามความเป็นไปของโลก

2. ทำให้เราหันมาตรวจสอบจุดแข็งจุดอ่อนของตัวเรา สังคมเราเสริมจุดแข็งและกำจัดจุดอ่อนออกไปโดยเรียนรู้จากประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก

จากแนวคิดด้านยุคโลกาภิวัตน์ของนักเศรษฐศาสตร์การเมืองข้างต้นสามารถกล่าวโดยรวมได้ว่ายุคโลกาภิวัตน์เป็นการเชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ ของโลกให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยระบบเศรษฐกิจทุนนิยมที่มีการใช้ทุน และความรู้ในระบบการผลิตมากขึ้น มีลักษณะไร้สัญชาติไร้พรมแดนมากขึ้น บรรษัทข้ามชาติที่ใหญ่โตจะมีบทบาททางการเมืองเพิ่มขึ้น ทุนและแรงงานจะเคลื่อนย้ายจากที่มีอัตราผลตอบแทนต่ำไปสู่ที่มีอัตราค่าตอบแทนที่สูงกว่า การค้าระหว่างประเทศเติบโตอย่างรวดเร็ว มีเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นตัวเสริมตลาดการเงินและตลาดทุน ตลอดจนทำให้เกิดช่องว่างระหว่างคนได้เปรียบและเสียเปรียบมากขึ้น ความด้อยโอกาสของคนในชนบทยังคงอยู่ วัฒนธรรม ประเพณีดั้งเดิมบางส่วนจะถูกทำลาย การบริหารจัดการทรัพยากรของชุมชน การเคลื่อนย้ายแรงงานสูงเกิดความขัดแย้งกับแรงงานในพื้นที่เดิม ในภาวะที่เศรษฐกิจตกต่ำได้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมปัญหาสตรีเด็ก ปัญหาชาวนารายย่อย ปัญหาความยากจน และเกิดปัญหาภูมิภาคนิยมในที่สุด

ระบบเศรษฐกิจที่กลายเป็นตลาดโลกเป็นตัวกำหนดให้เกิดการอพยพระหว่างประเทศ เศรษฐกิจของประเทศทุนนิยมและอดีตประเทศสังคมนิยมถูกระทบโดยกระบวนการยุคโลกาภิวัตน์ผล ก็คือ ประชากรจำนวนมาก ทั้งชาวไร่ ชาวนาและลูกจ้างคนงานไม่มีงานทำ สถานการณ์ดังกล่าวนี้ก่อให้เกิดแนวโน้มที่จะอพยพทั้งในประเทศและนอกประเทศ ประเทศอุตสาหกรรมใหม่กลายเป็นตลาดแรงงานขนาดใหญ่ของแรงงานต่างชาติที่อพยพจากประเทศกำลังพัฒนา แม้ว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานจะเกิดผลดีต่อประเทศผู้รับและผู้ส่งแรงงาน แต่ก็ก่อให้เกิดปัญหาใหม่ ๆ ขึ้น เช่น ความเป็นศัตรูทางเชื้อชาติและการทำกรรณเร่กับผู้อพยพ เนื่องจากความขัดแย้งระหว่างเชื้อชาติ

การอพยพระหว่างประเทศมีแนวโน้มที่เกิดขึ้นไม่มีสิ้นสุดเนื่องจากประสบการณ์ที่เคยอพยพในครั้งก่อน ๆ ทำให้คนมักจะอพยพไปอีก ในระดับตัวผู้อพยพแต่ละคนนั้น จะเกิดความผูกพันทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมกับประเทศที่เคยอพยพไปอยู่และวางแผนเพื่อที่จะกลับไป อีกเป็นไปได้ว่าพวกเขามีแนวโน้มที่จะตั้งถิ่นฐานอยู่ที่นั่นเลย ในระดับที่เป็นโครงสร้างทางสังคมนั้น คือ มีการเกิด “วัฒนธรรมแห่งการอพยพ” ขึ้น การหมุนเวียนของประชากรผลิตผล และความคิดได้สร้างวัฒนธรรมข้ามชาติขึ้น ซึ่งหลอมรวมเอาค่านิยมพฤติกรรม และทัศนคติของสังคมผู้รับและผู้ส่งแรงงาน เกิดความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่อยู่เหนือขอบเขตของประเทศ ซึ่งจะมีลักษณะดังนี้

1. พอใจกับชีวิตที่ประสบความสำเร็จทางวัตถุ
2. ค่านิยมที่จะอพยพไปต่างประเทศ
3. การอพยพคือวิถีทางที่คนหนุ่มสาวจะต้องทำ
4. บทบาทของผู้หญิงเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัด ในการมีส่วนหารายได้มาช่วยอุดหนุนครอบครัวทำให้เกิดความเท่าเทียมกันระหว่างทั้ง 2 เพศ มากขึ้น

การอพยพระหว่างประเทศอาจเกิดกระบวนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองภายในระบบเศรษฐกิจตลาดโลก ประเทศที่พัฒนาแล้วการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมได้นำไปสู่การเกิดตลาดแรงงานระดับล่าง ซึ่งให้ค่าจ้างต่ำสภาพการทำงานไม่มั่นคงและมีโอกาสก้าวหน้าน้อย ตลาดแรงงานระดับล่างนี้จะเกิดขึ้นเร็วเป็นพิเศษในเมืองธุรกิจระดับโลกซึ่งนำไปสู่ความต้องการแรงงานราคาถูกอย่างมาก เนื่องจากแรงงานในประเทศไม่ต้องการทำงานเหล่านี้ นายจ้างจึงต้องพึ่งแรงงานต่างชาติทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาโดยการรับสมัครงานโดยตรง แต่ก็ไม่จำเป็นที่จะต้องรับสมัครโดยตรง เพราะกระบวนการเศรษฐกิจแบบยุคโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเหล่านั้นในเมืองธุรกิจระดับโลก และการสื่อสารคมนาคมรวมทั้งวัฒนธรรมก็มีส่วนช่วยให้เกิดอพยพขึ้นได้

การอพยพระหว่างประเทศนั้นยังมีสาเหตุเกี่ยวข้องกับนโยบายต่างประเทศและการทหารที่ทำให้ประเทศพัฒนาแล้ว จำเป็นต้องรักษาเสถียรภาพและความมั่นคงระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นผลให้มีการอพยพลี้ภัยเคลื่อนย้ายไปสู่รายได้ที่ดีขึ้น

ลักษณะที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ สภาพแวดล้อม ธรรมชาติ วิธีการผลิต ประวัติศาสตร์ของการเมืองและชุมชนที่เข้มแข็งจะแก้ไขปัญหามากอย่างพร้อมกัน ได้อย่างเป็นบูรณาการ องค์กร ชุมชนควรได้รับสิทธิในการดูแลและจัดการทรัพยากรของท้องถิ่นแทนรัฐ ต้องมีการให้อำนาจทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคมวัฒนธรรมให้ท้องถิ่นเป็นผู้ดูแล

นักสังคมวิทยาได้นำรูปแบบ push – pull model มาเพื่ออธิบายถึงสาเหตุที่สนับสนุนให้มีการอพยพย้ายถิ่นของประชากร สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยผลักดัน (push factors) ที่เกิดในถิ่นที่อยู่เดิม ซึ่งมักจะเป็นปัจจัยทางลบที่ทำให้คนต้องการย้ายออกไปหาถิ่นที่อยู่ใหม่ เช่น การมีถิ่นที่อยู่เดิมมีทรัพยากรธรรมชาติน้อยลง สภาพทางภูมิศาสตร์แห้งแล้ง การไม่มีงานทำ ปัญหาจากภัยธรรมชาติ การถูกกีดกันในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนาในสังคมเดิมหรือการที่ไม่เป็นที่ยอมรับในสังคมรวมทั้งความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพของตนในถิ่นเดิม และความยากลำบากอันเกิดจากสภาพภูมิศาสตร์ที่เลวร้าย นับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้คนย้ายออกจากถิ่นฐานเดิมของตน

ปัจจัยดึงดูด (pull factors) คือดินแดนแห่งใหม่ ซึ่งมักจะเป็นดินแดนที่เจริญ ประกอบด้วยทรัพยากรธรรมชาติ สภาพภูมิศาสตร์ที่มีความอุดมสมบูรณ์ ระบบเศรษฐกิจเจริญรุ่งเรือง เชื้อชาติ ศาสนา สังคมที่เป็นที่ยอมรับในสังคม นับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้มีคนอยากย้ายเข้ามาอยู่

การย้ายถิ่นข้ามชาติ

กฤตยา อาชวนิจกุล และคณะ (2540, หน้า 5-7) รายงานว่า แม้เป็นความจริงที่กล่าวว่า “โอกาสในชีวิตที่ดีกว่าเป็นสาเหตุสำคัญที่สุดของการย้ายถิ่นของมนุษย์” แต่ที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่า สาเหตุของการย้ายถิ่นข้ามชาตินั้นไม่เพียงแต่จะมีความหลากหลายอย่างยิ่ง แต่มีความซับซ้อนอย่างยิ่งด้วย โดยภาพรวมกล่าวได้ว่า การย้ายถิ่นข้ามชาติ เกิดจากสาเหตุหลัก ๆ ต่อไปนี้คือ

1. ความแตกต่างของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ
2. ความแตกต่างของโครงสร้างทางประชากร
3. ความขัดแย้งทางการเมือง
4. เงื่อนไขทางสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรที่มีความแตกต่างกันในแต่ละประเทศ
5. นโยบายของรัฐที่สนับสนุนหรือไม่สนับสนุนการย้ายถิ่นข้ามชาติ
6. ปัจจัยส่งเสริมการย้ายถิ่นที่สำคัญ ๆ ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน และความสะดวกของการคมนาคม เครื่องมือการย้ายถิ่นที่เกิดจากญาติหรือเพื่อนฝูงที่ย้ายไปก่อน

7. ขบวนการค้ามนุษย์ข้ามชาติ ซึ่งเป็นอาชญากรรมที่คู่ไปกับการค้ายาเสพติดข้ามชาติ

กล่าวได้ว่า ความซับซ้อนของการย้ายถิ่นข้ามชาติ เกิดจากมีปัจจัยอื่นเข้ามาเกี่ยวข้องจำนวนมากไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจสังคม วัฒนธรรม การเมือง รวมถึงโครงสร้างทางประชากรที่แตกต่างกันในแต่ละซีกโลก แต่ละประเทศ ความเป็นอธิปไตยของแต่ละประเทศ ในการวางกฎเกณฑ์เรื่องการเข้าเมืองของตนเอง ที่แสดงนัยทางนโยบายที่ต้อนรับหรือจำกัด การย้ายถิ่นเข้าประเทศตน ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไม่ว่าในด้านการค้าและการเมือง

ของประเทศที่มีพรมแดนติดต่อกันก็อาจมีปัญหาเรื่องเขตแดนเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย กฎหมายระหว่างประเทศที่เป็นข้อตกลงร่วมกันเป็นสากลหรือในแต่ละภูมิภาค หรือเป็นข้อตกลงพิเศษทวิภาคี หรือพหุภาคี และท้ายสุดคือบทบาทขององค์การระหว่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องการคุ้มครองสิทธิแรงงาน ข้ามข้ามชาติไม่ว่าจะเข้าเมืองถูกกฎหมายหรือไม่ก็ตาม การป้องกันความรุนแรงจากลัทธิการเหยียดผิว ลัทธิชาตินิยมหรือ การกีดกันถูกกลืนชาติ จึงเกิดความพยายามที่จะพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ขึ้นเพื่อใช้อธิบายครอบคลุมถึงปัจจัยที่ซับซ้อนคาบเกี่ยวกันเหล่านี้

แนวคิดเชิงระบบการย้ายถิ่น (Migration System Approach) เป็นผลผลิตหนึ่งของความพยายามนี้ ที่ไม่เน้นมุมมองการย้ายถิ่นเข้า – ออกเพียงสองขั้วคือ ระหว่างเฉพาะประเทศส่งแรงงาน หรือประเทศที่มีผู้ย้ายออกมากับประเทศปลายทางที่รับแรงงาน แต่ใช้การพิจารณาเป็นภูมิภาค เช่น วิเคราะห์เชื่อมโยงการย้ายถิ่นของประเทศกลุ่มอาเซียน สู่ประเทศตะวันออกกลาง หรือวิเคราะห์กระแสการย้ายจากประเทศหนึ่งในทวีปหนึ่งไปที่หลายประเทศหนึ่งในอีกทวีปหนึ่งเป็นต้น ภายใต้การตรวจสอบมิติทางสังคมทุกด้าน ที่ก่อให้เกิดกระแสไหลเวียนของมนุษย์ข้ามชาติหนึ่งไปยังอีกชาติหนึ่ง ได้แก่ ทุน สินค้า ระดับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เสรีภาพทางการเมือง เชื่อมโยงกับภาพทางประวัติศาสตร์ เช่นการล่าอาณานิคม การครอบงำทางการเมือง การมีฐานทัพต่างชาติในแต่ละประเทศ การพึ่งพาทางการค้า และการแทรกซึมหรือแทรกแซงทางวัฒนธรรม เป็นต้น

การแบ่งประเภทผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติ เมื่อพิจารณารูปแบบของการย้ายถิ่น มีนักวิชาการหลายสำนักเห็นพ้องกันว่ามียู่ 6 ประเภทคือ

1. ผู้ย้ายถิ่นเพื่อตั้งถิ่นฐานในประเทศอื่น (Permanent Settlers) รวมถึงผู้ย้ายถิ่นที่ติดตามครอบครัวญาติพี่น้องที่ย้ายไปก่อนแล้ว

2. แรงงานข้ามชาติที่มีสัญญาจ้างชั่วคราว (Temporary Contract Workers) ซึ่งต้องเดินทางกลับประเทศตนเองเมื่อหมดสัญญาจ้าง

3. แรงงานข้ามชาติชำนาญงานที่ทำงานชั่วคราว (Temporary Professional Transients) ซึ่งอาจเป็นการย้ายตามบริษัทแม่ หรือบริษัทข้ามชาติ หรือองค์กรระหว่างประเทศ กลุ่มนี้นับรวมนักเรียนต่างชาติ แต่จะไม่ถูกนับรวมอยู่ในตลาดแรงงานของประเทศปลายทาง

4. แรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมาย (Clandestine or Illegal Workers) ซึ่งอาจผิดเพราะลักลอบเข้าเมือง หรืออยู่เกินเวลาที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ได้ ซึ่งเป็นการผิดกฎหมายเข้าเมืองหรือถือวีซ่าที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน แต่แอบลักลอบทำงาน เช่น วีซ่านักเรียน แต่กลับทำงานเต็มเวลา วีซ่าผู้ติดตามครอบครัวแต่แอบออกไปทำงาน หรือทำงานที่สงวนเอาไว้เฉพาะคนในประเทศปลายทางนั้น ๆ

5. ผู้ลี้ภัยทางการเมือง (Asylum Seekers) ซึ่งในแต่ละประเทศจะถือปฏิบัติแตกต่างกันในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รวมประเทศไทยจะรับผู้ลี้ภัยอยู่เพียงระยะสั้นก่อนส่งต่อไปยังประเทศที่สาม ในภูมิภาคอาฟริกาและที่อื่น ๆ จะรับให้อยู่เป็นระยะเวลานานพอสมควร แต่ไม่ให้อยู่ถาวร ในขณะที่ส่วนมากของประเทศในซีกโลกเหนือจะอนุญาตให้ผู้ลี้ภัยทางการเมืองตั้งถิ่นฐานในประเทศตนเองเป็นการถาวรได้

6. ผู้อพยพที่เข้าข่ายตามอนุสัญญาผู้พลัดถิ่นขององค์การสหประชาชาติ ปี ค.ศ. 1952 (Refugees) ในสถานการณ์โลกปัจจุบัน หาประเทศที่สามมารับช่วงผู้อพยพได้ยาก ทำให้ผู้อพยพต้องอยู่ในประเทศปลายทางเป็นระยะเวลายาวนาน บางครั้งเป็นสิบ ๆ ปี (กฤตยา อาชวนิจกุล และคณะ (2540 , หน้า 5-7)

ทฤษฎีกระบวนการตัดสินใจย้ายถิ่น

ในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีกระบวนการตัดสินใจย้ายถิ่นนั้น ได้กล่าวถึงทัศนะของ Haberkorn :ซึ่งอธิบายว่า กระบวนการตัดสินใจย้ายถิ่นของมนุษย์มีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic Process) ที่ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ตามลำดับ 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการย้ายถิ่น (Desire to move)
2. การพิจารณาย้ายถิ่น (Consideration of Movement)
3. การคาดหวังในการย้ายถิ่น (Expectation of Movement)
4. การตัดสินใจย้ายถิ่นจริง (Actual Move)

แนวความคิด ที่ถูกคิดขึ้นและได้รับความนิยมในการนำมาใช้อธิบายกระบวนการเคลื่อนย้ายของประชากรที่สำคัญคือ แนวคิดเชิงระบบในการย้ายถิ่น (Migration System Approach) ซึ่งใช้ในการวิเคราะห์การย้ายถิ่น ภายใต้กรอบความคิดในมิติความสัมพันธ์ระหว่างกระแสการเคลื่อนย้ายของคนกับกระแสอื่น ๆ เช่น กระแสทุน สินค้า และเทคโนโลยี รวมไปถึงความเชื่อมโยงกับสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ภายในระบบของการย้ายถิ่น

เพื่อความเข้าใจที่กว้างขวางขึ้น ผู้วิจัยขอยกแนวคิดการศึกษาเชิงระบบของนักวิชาการต่างประเทศมากล่าวถึง โดย Strickland อธิบายว่า ระบบ หมายถึง ชุดขององค์ประกอบที่สัมพันธ์กันทางใดทางหนึ่ง เมื่อเปลี่ยนแปลงหรือเคลื่อนย้ายองค์ประกอบหนึ่งออกไป จะส่งผลกระทบทำให้เกิดความแตกต่างขึ้นในองค์ประกอบอื่น ๆ กล่าวคือทำให้องค์ประกอบที่เหลือไม่สามารถทำหน้าที่เหมือนเดิมได้ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่เกิดขึ้นภายในระบบจะถูกกำหนดโดยหน้าที่เฉพาะของแต่ละองค์ประกอบ การดำรงอยู่ของระบบ จึงขึ้นอยู่กับการทำงานอย่างสอดคล้องประสานกันขององค์ประกอบภายในระบบ ความล้มเหลวในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง จะส่งผลกระทบต่อหน้าที่ทั้งหมดของระบบ

แนวคิดเชิงระบบในการย้ายถิ่น ช่วยให้เข้าใจการไหลเวียนของประชากรและความเปลี่ยนแปลงในทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างประเทศผู้ส่งกับประเทศผู้รับการย้ายถิ่น ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการโลกาภิวัตน์ (Globalization) (Sassen 1988; Ports and Borocz 1989, quoted in Castle 1994) การเปิดตัวสู่ระบบเศรษฐกิจโลก เทคโนโลยีและอิทธิพลทางด้านวัฒนธรรม การย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศ ย่อมส่งผลกระทบต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และการเปลี่ยนแปลงพัฒนาจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายของประชากรเสมอซึ่งมีเพียงจะเกิดผลกระทบในทิศทางเดียวหรือในช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น แต่เมื่อเริ่มมีการย้ายถิ่นผลกระทบจะเกิดขึ้นทั้งในรูปของคน ทรัพยากรทางเศรษฐกิจ ค่านิยมทางสังคมและการไหลเวียนของวัฒนธรรมยังเกิดขึ้นในสองทิศทางหรือเกิดเชื่อมโยงกันระหว่างพื้นที่ต้นทางและพื้นที่ปลายทางที่ย้ายเข้าอย่างถาวร นอกจากนี้แนวคิดเชิงระบบในการย้ายถิ่นยังหมายความว่าไปถึงกระแสการย้ายถิ่นที่เกิดให้เกิดปฏิสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทั้งในระดับมหภาคและในระดับจุลภาค โครงสร้างระดับมหภาค หมายถึง ปัจจัยทางด้านสถาบันในระดับกว้าง เช่น เศรษฐศาสตร์การเมืองของตลาดโลก โครงสร้างการบริหารตลอดจนมาตรการต่าง ๆ ที่รัฐนำมาใช้ในการควบคุมการเคลื่อนย้าย ส่วนโครงสร้างระดับจุลภาค หมายความว่า เครื่องมือและการปฏิบัติอย่างไม่เป็นทางการที่ได้รับการพัฒนาโดยผู้ย้ายถิ่นหรือชุมชน เพื่อแก้ไขผลพวงของการย้ายถิ่น เครื่องมือนี้นี้จะกลายเป็นสิ่งที่ผูกมัดผู้ย้ายถิ่นและผู้ที่ไม่ได้ย้ายถิ่นเข้าด้วยกันอย่างซับซ้อน โดยอาศัยบทบาททางสังคมและความสัมพันธ์ส่วนตัว นอกจากนี้โครงสร้างทั้งในระดับของกระบวนการย้ายถิ่น เพื่อนำไปใช้อธิบายปฏิสัมพันธ์ของการย้ายถิ่นและผลกระทบจากการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ

กระบวนการในการย้ายถิ่นตามทฤษฎีกระบวนการตัดสินใจย้ายถิ่น แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้

1. ขั้นการเริ่มย้ายถิ่น

ในขั้นตอนนี้ สาเหตุและตัวแปรที่จัดเป็นระบบย่อยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นของประชากรนั้น ประกอบด้วยตัวแปรในระบบย่อยด้านต่าง ๆ ดังที่สามารถจำแนกได้ต่อไปนี้

1.1 ตัวแปรในระบบย่อยทางเศรษฐกิจ อันได้แก่ ความด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจของผู้ย้ายถิ่น กล่าวคือ การไม่มีสิทธิครอบครองที่ดินหรือปัจจัยการผลิตอื่น ๆ และการว่างงานในประเทศต้นทาง การได้ค่าแรงที่สูงกว่า และการได้งานทำในประเทศปลายทาง

1.2 ตัวแปรในระบบย่อยทางด้านการเมือง อันเป็นความสัมพันธ์ดั้งเดิมหรือความสัมพันธ์พิเศษที่ประเทศต้นทางกับประเทศผู้รับมีต่อกัน เช่น การเคยเป็นอาณานิคม การเคยรับผู้ย้ายถิ่นเข้าไปทำงานในอดีต และการกำหนดนโยบายของรัฐประเทศผู้รับแรงงานต่างชาติดังที่มาทำงานในอาชีพที่มีความขาดแคลนแรงงาน ที่มักจะเป็นงาน 3 D ในตลาดแรงงานทั่วไป

1.3 ตัวแปรในระบบย่อยทางสังคม ได้แก่ การถูกชักนำโดยคนที่รู้จักหรือกลุ่มเครือข่ายให้ทำการย้ายถิ่น การร่วมกันตัดสินใจย้ายถิ่นของคนในครอบครัวเดียวกัน รวมทั้ง การหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการย้ายถิ่น เป็นต้น

1.4 ตัวแปรในระบบย่อยทางวัฒนธรรมที่เรียกว่า “วัฒนธรรมของการย้ายถิ่น” (Culture of Migration) อันได้แก่ ค่านิยมในการเดินทางยังประเทศหรือถิ่นอื่นโดยเฉพาะคนหนุ่มสาวที่อยู่ในวัยทำงาน ที่เรียกกันว่า “ไปชุดทอง” ตลอดจนการเกิดขึ้นของวัฒนธรรมแบบบริโกลนนิยมของระบบทุนนิยม ที่แพร่กระจายกันมาใน Global City และมีอิทธิพลให้ประเทศอื่น ๆ ลอกเลียนแบบตาม ซึ่ง Sassen ได้อธิบายว่า วัฒนธรรมบริโกลนนิยมของแรงงานเช่นนี้ เกิดขึ้นมาจากการสร้างคนกลุ่มใหม่ที่ขาดราก (uprooted) ทั้งในเชิงสังคมและเศรษฐกิจ อันส่งผลให้คนกลุ่มนี้พร้อมที่จะเคลื่อนย้ายแรงงานไปยังแหล่งอื่นที่สามารถตอบสนองความเป็นอยู่และจรรโลงความต้องการทางวัตถุของตนได้ตลอดเวลา

1.5 ตัวแปรในระบบย่อยทางกฎหมาย ตัวแปรที่สำคัญในเรื่องนี้ คือ กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง (Immigration Law) รวมทั้งกฎหมายแรงงาน (Labour Law) ของประเทศต้นทางที่ส่งเสริมให้พลเมืองย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศโดยไม่ถูกกีดกันหรือการมีนโยบายส่งออกแรงงาน

2. ขั้นตอนการย้ายถิ่น

ในขั้นตอนนี้ ตัวแปรต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินการย้ายถิ่นของประชากรเมื่อแยกพิจารณาในลักษณะเดียวกันขั้นตอนก่อนการย้ายถิ่น จะปรากฏดังนี้

2.1 ตัวแปรในระบบย่อยทางเศรษฐกิจ อันได้แก่ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในการย้ายถิ่น เช่น ค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนสำหรับการเดินทาง ซึ่งประกอบด้วยค่าเดินทาง ค่าขนย้ายสิ่งของ ค่านายหน้า รวมถึงเงินค่าหัว ที่จะต้องจ่ายให้แก่ผู้จัดการและผู้อำนวยความสะดวก

2.2 ตัวแปรในระบบย่อยทางด้านการเมือง ได้แก่ นโยบายของรัฐในการควบคุมการส่งออกแรงงานหรือทางเลือกที่จะเปิดเสรีการเคลื่อนย้ายแรงงานของประเทศ ซึ่งในกระบวนการนี้ยังหมายรวมไปถึงมาตรการในการเตรียมตัวและปฐมนิเทศแรงงานที่กำลังจะย้ายถิ่นอีกด้วย

2.3 ตัวแปรในระบบย่อยทางสังคม ได้แก่ ระบบการจัดหางานที่มีอยู่ ทั้งโดยถูกกฎหมายและไม่ถูกต้องตามกฎหมาย เป็นต้น

2.4 ตัวแปรในระบบย่อยทางวัฒนธรรม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ย้ายถิ่นกับนายหน้า ค่านิยมความเชื่อถือต่อเครือข่ายทางสังคมมากกว่าเครือข่ายอย่างเป็นทางการที่เป็นบริการของรัฐในการจัดการเดินทาง

2.5 ตัวแปรในระบบย่อยทางกฎหมาย คือ กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง (Immigration Law) รวมทั้งกฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมแรงงานของประเทศผู้รับที่เปิดโอกาสให้มีการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานได้ ตลอดจนกติการะหว่างประเทศที่เอื้อให้มีการย้ายถิ่นเพื่อทำงาน เช่น อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization) และองค์การสหประชาชาติ (United Nations)

ตารางที่ 1 แนวคิดว่าด้วยระบบการย้ายถิ่นของ Castells (1989)

ประเทศ/ ระบบ	เศรษฐกิจ	การเมือง	สังคมและ วัฒนธรรม	กฎหมาย
ประเทศ ต้นทาง	ความยากจน ความด้อยโอกาส ทางเศรษฐกิจ	นโยบายการย้าย ถิ่นความเคยเป็น ประเทศอาณานิคม	ค่านิยม เครือข่ายการย้ายถิ่น การหาข้อมูล ข่าวสาร ฯลฯ	กฎหมายและ ระเบียบว่าด้วย คนเข้าเมือง กฎหมายและ ระเบียบว่าด้วย แรงงานระหว่าง ประเทศ
ประเทศ ปลายทาง	รายได้ที่คาดหวัง การมีงาน ค่าจ้างที่สูงกว่า เงินส่งกลับถิ่น เกิด ฯลฯ	นโยบายการย้าย ถิ่นการพึ่งพา แรงงานต่างด้าว ชาวกัมพูชา	เครือข่ายการย้ายถิ่น ค่านิยม ชุมชนผู้ ย้ายถิ่น ฯลฯ	กฎหมายและ ระเบียบว่าด้วย คนเข้าเมือง กฎหมายและ ระเบียบว่าด้วย แรงงานระหว่าง ประเทศ สวัสดิการสังคม สำหรับผู้ย้ายถิ่น และการโอน สัญชาติ

3. ขั้นตอนการเดินทางถึงประเทศปลายทาง

ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายในกระบวนการย้ายถิ่นระหว่างประเทศของแรงงาน ที่มีจะพิจารณาในลักษณะของผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งในประเทศต้นทางและประเทศผู้รับแรงงาน โดยเฉพาะการพิจารณาในบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และ การเมือง

แนวคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน

รววิทย์ เจริญเลิศ และบัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ (2540, หน้า 2-6) ได้อธิบายว่าการพัฒนาเศรษฐกิจที่ผ่านมา มักถูกมองว่าเป็นการพัฒนาในเชิงเส้นตรง (Linear Development) กล่าวคือเป็นการพัฒนาจากสังคมเกษตรกรรมไปเป็นสังคมอุตสาหกรรมโดยมีช่วงสำคัญของการเปลี่ยนผ่านอยู่ที่ การทะยานบิน (take off) ซึ่งนักเศรษฐศาสตร์ เช่น W.W.Rostow ได้มุ่งแสวงหาเงื่อนไขต่าง ๆ ของการทะยานบินของการพัฒนาจากสังคมเกษตรกรรมไปสู่สังคมอุตสาหกรรม อันได้แก่ การเพิ่มผลผลิตทางเกษตรผ่านการปรับปรุงประสิทธิภาพทางการผลิต (Intensive Farming) การมีชนชั้นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) และการนวัตกรรม (Innovation) ในข้อเดียวกัน Colin Clark ได้ อธิบายว่า การพัฒนาเป็นการเปลี่ยนโครงสร้างทางอาชีพ (Occupational Shift) หรือการโยกย้ายกำลังคนจากภาคเกษตรไปสู่การเป็นแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ซึ่งในลักษณะเดียวกันนี้ R.N.Vernon (1974, หน้า 34-39) ได้เสนอความคิดว่า การพัฒนาทางเศรษฐกิจจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีการโยกย้ายฐานการผลิตที่สอดคล้องกับวงจรของสินค้า (Product Cycle) แนวความคิดเหล่านี้ ได้ถูกพัฒนาขึ้นจากบริบทของสังคมตะวันตกไปสู่การเป็นข้อสรุปทั่วไป (Generalization) ซึ่งประเทศต่าง ๆ สามารถนำไปเป็นตัวแทนของการพัฒนาประเทศไปสู่ความทันสมัย (modernization) อย่างไรก็ดี แนวคิดการพัฒนาประเทศไปสู่ภาวะความทันสมัยด้วยการลอกเลียนแบบความคิดของสังคมตะวันตกได้มีส่วนทำให้การพัฒนาถูกลดระดับและความสำคัญลงมาเป็นเพียงการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยมีพลังขับเคลื่อนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมาจากการเติบโตของภาคอุตสาหกรรม อันส่งผลให้ทางเลือกของการพัฒนาของประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลาย ถูกกำหนดให้มีทางเดียวและหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องพัฒนาของประเทศไปสู่ความทันสมัยผ่านการพัฒนาอุตสาหกรรม เพื่อให้หลุดพ้นจากภาวะความด้อยพัฒนาซึ่งอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาประเทศตามรอยความเจริญก้าวหน้าของชาติตะวันตกนั้น ได้เน้นไปในเรื่องการสร้างความ เป็นสังคมอุตสาหกรรม ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับการเคลื่อนย้ายของแรงงานจากภาคเกษตรกรรมไปสู่ภาคอุตสาหกรรมดังที่กล่าวถึง

ในทางทฤษฎีแล้ว ระบบทุนนิยมหรือการพัฒนาประเทศเข้าสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมกล่าวได้ว่าเป็นการขยายตัวของความสัมพันธ์แบบแรงงานรับจ้าง (Wage Labor Relationship) แรงงานรับจ้าง หมายความว่า คนงานที่มีสถานภาพเป็นลูกจ้างประจำ (Permanent

worker) ซึ่งหากอธิบายตามแนวคิดแบบมาร์กซิสม์ คนงานเหล่านี้คือแรงงานที่ถูกแปลกแยกออกจากสิ่งที่เขาได้ผลิตขึ้นมา (Alienated Labor) และเป็นคนที่ถูกตัดขาดจากปัจจัยในการยังชีพ (Mean of Consumption) แรงงานเหล่านี้ จะดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยการขายแรงงานเพื่อแลกกับค่าจ้างเพื่อยังชีพ ส่วนในแนวคิดตามกระบวนทัศน์แบบทุนนิยม แรงงานมีสภาพเป็นสินค้า (Commodity) ที่ซื้อขายแลกเปลี่ยนกันในตลาดที่เรียกว่า ตลาดแรงงาน หรือหากอธิบายด้วยแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ แรงงานมีฐานะเป็นเพียงปัจจัยในการผลิต (Factor of Production) ชนิดหนึ่ง ซึ่งสามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรี ภายใต้สภาวะบังคับทางเศรษฐกิจ

แนวคิดในการเคลื่อนย้ายแรงงาน ได้ถูกอธิบายจากพัฒนาการของสังคมจากยุคดั้งเดิม ก่อนระบบทุนนิยมที่เป็นแรงงานทาส (Slave Labor) ไปสู่รูปแบบตามยุคแห่งการพัฒนาที่เปลี่ยนไป โดยอาจจำแนกได้ดังนี้

1. การเคลื่อนย้ายแรงงานทาส

การเคลื่อนย้ายแรงงานแบบนี้ เป็นรูปแบบเดิมนับแต่ยุคของการค้าทาส ในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 16 เป็นต้นมา การเคลื่อนย้ายแรงงานแบบนี้เกิดขึ้นภายใต้การบุกเบิกดินแดนใหม่ ในทวีปอเมริกา ทาสจากทวีปแอฟริกาได้ถูกนำมาใช้เป็นจำนวนมากในการถากถางไร่นาขนาดใหญ่ ทาสกลุ่มนี้มีฐานะเป็นแรงงานที่ปราศจากเสรีภาพหรือสิทธิส่วนบุคคลใด ๆ เปรียบเสมือนไม่ใช่บุคคล (non person) ซึ่งตกเป็นสมบัติของเจ้าของทาส ที่สามารถซื้อขายหรือโอนเปลี่ยนมือได้ด้วยความเป็นกรรมสิทธิ์ของนายทาส

2. การเคลื่อนย้ายแรงงานภายใต้สัญญาผูกมัด

การเคลื่อนย้ายแรงงานแบบนี้ เกิดขึ้นภายหลังจากระบบทาสถูกยกเลิกไปโดยจัดได้ว่าเป็นรูปแบบใหม่ของการเคลื่อนย้ายแรงงานที่เรียกว่าเป็น การเคลื่อนย้ายแรงงานภายใต้สัญญาผูกมัด หรือ Indenture Labor ซึ่งมีที่มาจากแหล่งการจ้างแรงงานราคาถูกจำนวนมาก เช่น อินเดีย จีน และหมู่เกาะในแปซิฟิก แรงงานเหล่านี้จะถูกขนย้ายไปทำงานภายใต้ระบบอาณานิคม ซึ่งความแตกต่างเชิงรูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงานแบบนี้เมื่อเปรียบเทียบกับรูปแบบเดิมคือ การค้าแรงงานอยู่ภายใต้ข้อตกลงหรือความยินยอมของประเทศที่ส่งออกแรงงานและไม่ใช่เป็นการใช้กำลังบังคับ (Coercion) แรงงานจึงถูกกระทำในฐานะที่เป็นบุคคล และการเคลื่อนย้ายแรงงานย่อมเป็นไปโดยมีสัญญาผูกมัด แต่อย่างไรก็ตาม แรงงานระบบนี้ไม่ได้มีสิทธิที่จะเปลี่ยนงาน การละเมิดสัญญาด้วยการเปลี่ยนงานโดยไม่ได้รับความยินยอมนั้น คนงานจะถูกดำเนินคดีตามกฎหมายในทางอาญาโดยลักษณะนี้ แรงงานจึงมีข้อจำกัดในการเคลื่อนย้าย ซึ่งมีลักษณะที่ไม่แตกต่างไปจากทาสเท่าใดนัก ซึ่งในกรณีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศอินเดียในฐานะประเทศที่เป็นอาณานิคม เพื่อไปทำงานในประเทศอังกฤษ เช่นที่เหมือง Transvaal พบว่าเป็นการทำสัญญาระหว่างรัฐบาลของทั้ง

สองประเทศ เมื่ออายุของสัญญาสิ้นสุด แรงงานอินเดียเหล่านี้ก็จะถูกส่งกลับประเทศตนเอง ซึ่งโดยปกติแล้วแรงงาน เหล่านี้จะถูกใช้งานอย่างหนักเพื่อผลประโยชน์สูงสุดของประเทศที่จ้างแรงงาน

การเคลื่อนย้ายแรงงานภายใต้สัญญาผูกมัด (Indenture Labor) เป็นความพยายามที่จะทำให้การย้ายถิ่นของแรงงานเป็นไปภายใต้กรอบของกฎหมายและการทำสัญญาในระดับทวิภาคี (Bilateral Treaties) ซึ่งกล่าวได้ว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศในปัจจุบัน ได้มีรากฐานมาจากรูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงานลักษณะนี้ โดยได้พัฒนากลายเป็นรูปแบบที่เรียกว่า การจ้างแรงงานภายใต้สัญญาจ้าง (Contract Labor) ซึ่งมักจะนำมาใช้สำหรับการจ้างงานในโครงการใหญ่ ๆ หรือแม้แต่การจ้างงานของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ เช่น ประเทศในภูมิภาคตะวันออกกลางเกาหลีใต้ เป็นต้น โดยเฉพาะอาชีพงานกรรมกรก่อสร้าง

3. การเคลื่อนย้ายแรงงานแบบเสรี

การเคลื่อนย้ายแรงงานแบบนี้ มีพื้นฐานมาจากระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมที่มีการเปลี่ยนแปลงจากการผลิตในภาคเกษตรไปสู่ภาคอุตสาหกรรมตามระบบโรงงาน (Factory System) ด้วยการนำแรงงานที่เคยแยกกันทำตามระบบเก่า (The putting-out System) มารวมกันทำภายใต้บริเวณการทำงานที่ถูกจัดไว้เป็นการเฉพาะสำหรับการทำงาน ทำให้เกิดการรวมพลังในการผลิตสินค้า (Collective Workers) ด้วยเหตุนี้ การเข้ามาของระบบโรงงาน ซึ่งจัดเป็นรูปธรรมที่สุดของระบบทุนนิยม (Capitalism) สิ่งที่ปรากฏให้เห็นจึงเป็นการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรกรรมไปสู่การเป็นแรงงานในกระบวนการผลิตของภาคอุตสาหกรรม นอกจากนี้ในบริบทของระบบเศรษฐกิจสมัยใหม่ที่ดำรงอยู่ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศหรือแม้แต่การเคลื่อนย้ายแรงงานภายในประเทศ มิได้ถูกจำกัดอยู่แต่เพียงรูปแบบของการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรไปสู่ภาคอุตสาหกรรมโรงงานเท่านั้น แต่ยังเป็นการเคลื่อนย้ายภายในกลุ่มบริษัทหรือองค์กรภาคเอกชนที่เรียกว่า Multinational Firms ซึ่งมักจะมีสาขาขององค์กรกระจายอยู่ตามภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วโลก อันอาจกล่าวได้ว่าเป็นรูปแบบของการเคลื่อนย้ายแรงงานอีกลักษณะหนึ่งที่เป็นไปโดยเสรี

การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในประเทศไทย

นโยบายการเร่งรัดการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศนั้น นับได้ว่าเป็นผลพวงที่เกิดขึ้นมาจากยุคตกต่ำทางเศรษฐกิจโลกครั้งใหญ่ เมื่อปี พ.ศ. 2472 ในช่วงนั้นประเทศต่าง ๆ รวมทั้งประเทศไทย ล้วนแต่ได้รับผลกระทบเป็นอย่างมากจากการชะลอตัวของการค้าโลก ประเทศไทยซึ่งพึ่งพาการส่งออกข้าว (Mono Agriculture) เป็นรายได้หลักของประเทศ ต้องประสบปัญหาเกี่ยวกับการขาดดุลการค้าระหว่างประเทศเนื่องจากรายได้จากการส่งออกมีปริมาณที่น้อยกว่าการนำเข้าสินค้าทั้งสินค้าอุปโภคบริโภคและสินค้าฟุ่มเฟือยจากต่างประเทศ ด้วยเหตุนี้ รัฐบาลจึงได้หันมาให้

ความสำคัญกับการส่งเสริมการผลิตสินค้าภายในประเทศ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ในขณะที่เดียวกับการที่ได้พยายามลดประมาณการนำเข้าสินค้า

ความพยายามของรัฐบาลในการส่งเสริมการผลิตสินค้าภายในประเทศเพื่อทดแทนการนำเข้านั้น ก่อให้เกิดความจำเป็นที่รัฐบาลจะต้องส่งเสริมการผลิตแบบอุตสาหกรรมขึ้น ก่อให้เกิดความจำเป็นที่รัฐบาลจะต้องส่งเสริมการผลิตแบบอุตสาหกรรมขึ้น เช่นเดียวกับปรากฏการณ์การพัฒนาที่เกิดขึ้นกับบรรดาประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศที่กำลังพัฒนาทั้งหลาย นับแต่ปี พ.ศ. 2504 ซึ่งเป็นจุดเริ่มของแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ รัฐบาลได้ดำเนินกลยุทธ์ในการส่งเสริมอุตสาหกรรมผ่านกลยุทธ์สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. นโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อทดแทนการนำเข้า (Import Substitution Policy) โดยมีลักษณะเด่นที่สำคัญคือ การระดมทุนจากต่างประเทศ (Imported Capital) เพื่อการพัฒนา โดยเฉพาะการก่อสร้างสิ่งสาธารณูปโภคต่าง ๆ ตามโครงการของภาครัฐเพื่อเป็นพื้นฐานรองรับความเจริญเติบโตและการลงทุนของภาคเอกชน โดยรูปแบบของการพัฒนาอุตสาหกรรม จะเป็นไปในลักษณะของการส่งเสริมการลงทุนเพื่อผลิตสินค้าอุปโภคบริโภค หรือสินค้าฟุ่มเฟือยที่เคยนำเข้ามาจากต่างประเทศ โดยใช้กระบวนการผลิตแบบใช้แรงงานเข้มข้น เพื่อให้ต้นทุนทางการผลิตที่ต่ำ โดยมีเป้าหมายสำคัญของการผลิตสินค้าอยู่ที่การขายให้แก่ประชาชน หรือเพื่อป้อนตลาดภายในประเทศเป็นหลัก

2. การกระจายการผลิตเพื่อการส่งออก (Export Diversification) ในประเทศควรมีการติดต่อกับแต่ละกระทรวงที่มีส่วนรับผิดชอบด้านการผลิต เพื่อให้ครอบคลุมไปในหลายๆ พื้นที่จะได้เป็นการกระจายการผลิต เพื่อส่งออกไปแข่งขันกับตลาดโลก เป็นการส่งสินค้าออกของประเทศ เป็นการเพิ่มศักยภาพของแรงงาน และเป็นการสร้างงานให้กับแรงงาน คนไทย เพื่อลดระดับปัญหาการว่างงานภายในประเทศ

3. การพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก (Export-oriented Industrialization) อย่างไรก็ดี การพัฒนาอุตสาหกรรมตามนโยบายของรัฐบาลแต่เดิม มิได้ให้ความสำคัญต่อการกระจายความเจริญไปสู่ภาคชนบท เนื่องจากในยุคเร่งรัดของการพัฒนารัฐบาลได้ก่อสร้างสิ่งเกี่ยวพันต่อระบบเศรษฐกิจการค้า อันได้แก่ สิ่งสาธารณูปโภค สาธารณูปการต่าง ๆ โดยเน้นไปที่ส่วนกลางซึ่งประกอบด้วยเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ที่มีความพร้อมด้านปัจจัยพื้นฐานรองรับก่อน (วิไลวรรณวรรณนิธิกุล 2526 อ้างถึงใน วรวิทย์ เจริญเลิศ และบัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ 2540, หน้า 10) โดยพบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของสถานประกอบการที่เป็นโรงงานอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพฯ เป็นอุตสาหกรรมประเภทอาหาร สิ่งทอ เคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์โลหะ ส่วนอีกร้อยละ 80 เป็นโรงงานอุตสาหกรรมประเภทเครื่องนุ่งห่ม กระจาดและผลิตภัณฑ์กระจาด และเครื่องมือ

เครื่องใช้ไฟฟ้า ในขณะที่พื้นที่บริเวณโดยรอบกรุงเทพมหานคร เช่น จังหวัดสมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี ก็เป็นพื้นที่นักลงทุนได้รับการส่งเสริมจากรัฐบาลให้ไปตั้งโรงงานในสัดส่วนที่ไม่น้อยเช่นกัน ซึ่งหากพิจารณาสัดส่วนของมูลค่าการผลิตสินค้าของภาคอุตสาหกรรมเปรียบเทียบกับการผลิตของภาคอื่นแล้ว พบว่า เมื่อปี พ.ศ. 2520 สัดส่วนการผลิตด้านอุตสาหกรรมกว่าร้อยละ 70 เป็นการผลิตที่เกิดจากโรงงานหรือสถานประกอบการ ทั้งที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ความเจริญเติบโตของตัวเมือง ที่เกิดจากการใช้กลยุทธ์การพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกและการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจดังกล่าว ทำให้เกิดการขยายตัวของการค้าและการลงทุนอย่างแน่นหนาในเขตเมือง โดยไม่ได้กระจายลงไปสู่ชนชั้นล่างในสังคม (Trickle-down) จากการศึกษาเกี่ยวกับการกระจายรายได้ของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยหรือทีดีอาร์ไอ ได้ข้อสรุปว่า การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ผ่านมาเป็นการกระจุกตัวอยู่เฉพาะในเขตเมือง ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ ซึ่งยังคงอยู่ในภาคการผลิตเกษตรกรรม ยังคงเป็นกลุ่มที่เผชิญกับปัญหาความยากจน เนื่องจากการที่ภาครัฐมุ่งเน้นการส่งเสริมความเติบโตของภาคธุรกิจการค้าและอุตสาหกรรมโดยละเลยการพัฒนาเกษตรกรรม ซึ่งถือเป็นภาคการผลิตที่มีประชากรกลุ่มใหญ่ของประเทศดำรงอยู่ได้กลายเป็นปัจจัยดึงดูดของเงินปลาทอง ทำให้เกิดการอพยพเคลื่อนย้ายของประชากร แรงงานจากภาคชนบท ซึ่งมักเป็นกลุ่มประชากรที่มีพื้นฐานมาจากครอบครัวเกษตรกรให้เข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมในเมืองมากขึ้น

๓ แนวความคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

ในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศนั้น เทียนฉาย กิระนันท์ (2526, หน้า 266-272) ได้อธิบายว่า เกิดขึ้นเนื่องมาจากปัญหาเรื่องประชากรที่เพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงแต่ปัญหาสำคัญที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศนั้นกล่าวได้ว่า คือเหตุผลทางเศรษฐกิจ ในอดีตที่ผ่านมา การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ มักจะเป็นการเคลื่อนย้ายของประชากร จากประเทศที่ยากจนไปสู่ประเทศที่เจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ โดยประชากรกลุ่มที่อพยพเคลื่อนย้ายพบว่ามีกลุ่มที่มีทักษะในการประกอบอาชีพสูง เช่น ผู้ประกอบวิชาชีพ แพทย์ หรือวิศวกร เป็นต้น ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวอธิบายว่า ประเทศที่ด้อยพัฒนามักจะมีการลงทุนในมนุษย์ เช่นการให้การศึกษา การฝึกอบรม ตลอดจนความก้าวหน้าในการดำรงชีวิตที่ค่อนข้างจำกัด จึงไม่ก่อให้เกิดผลได้ต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศที่ด้อยพัฒนาเท่าใดนัก คนกลุ่มนี้มักจะสมองไหล (Brain Drain) ไปยังประเทศที่พัฒนาแล้ว ขณะที่ประเทศที่รับการย้ายถิ่น (Hot Country) ก็จะได้รับประโยชน์จากทุนมนุษย์เหล่านี้ในการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ในงานของตน

ในปัจจุบัน การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ มีลักษณะเป็นการย้ายถิ่นของประชากรจากประเทศด้อยพัฒนาที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำ ไปทำงานตามสัญญาจ้างยังประเทศที่ให้

ผลตอบแทนด้านค่าจ้างแรงงานสูงกว่า ซึ่งอาจจะเป็นการเคลื่อนย้ายของประชากรทุกระดับทักษะ ในการประกอบอาชีพ โดยไม่จำกัดอยู่เพียงแต่กลุ่มคนที่มีทักษะในการประกอบอาชีพสูง เช่น แพทย์ หรือวิศวกร ดังกล่าว ดังจะพบเห็นได้จากการอพยพของแรงงานทั้งที่มีฝีมือและไม่มีฝีมือของ ไทย ที่ไปทำงานยังประเทศในตะวันออกกลาง ญี่ปุ่น ไต้หวัน เกาหลีใต้ และบรูไน เป็นต้น การ เคลื่อนย้ายแรงงานเช่นนี้ ปรากฏผลทางเศรษฐกิจที่เชื่อมั่นได้ว่าประเทศที่รับเข้าแรงงาน จะสามารถ แก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศสำหรับบางอุตสาหกรรมได้ในระดับหนึ่งใน ขณะที่ประเทศที่ส่งออกแรงงาน จะได้รับประโยชน์ในแง่การบรรเทาปัญหาการว่างงาน และ คนงานมีโอกาสดำรงรายได้ที่สูง และมีรายได้ส่งเงินผ่านระบบการโอนกลับมายังครอบครัวของ ตนเอง ซึ่งนอกจากจะส่งผลในแง่ของฐานะความเป็นอยู่ของคนงานที่ดีแล้ว ยังเป็นผลดีในแง่ของ ตัวเลขดุลบัญชีเดินสะพัดของประเทศด้วย แต่อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาอีกด้านหนึ่ง การเคลื่อนย้าย แรงงานระหว่างประเทศ ยังอาจส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะบางประเภท สำหรับความต้องการแรงงานในประเทศได้เช่นกัน

สรุป การเคลื่อนย้ายถิ่นฐานและที่ทำกินของมนุษย์เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นตลอดเวลาใน โลกนี้ ซึ่งจะต้องมีสาเหตุและความจำเป็นบางอย่าง อาจเป็นปัญหาของถิ่นที่อยู่อาศัยเดิม หรือแรง ดึงดูดจากท้องที่แห่งใหม่ ผลของการย้ายถิ่นจะก่อให้เกิดทั้งการขยาย การลดลงหรือก่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงของสังคมทั้งในเมืองและชนบท การศึกษาเรื่องของการย้ายถิ่นจะทำให้เข้าใจถึงการ ดำเนินชีวิตและการปรับตัวของมนุษย์และยังทำให้เข้าใจทั้งวิธีการกระจายเทคโนโลยีและวัฒนธรรม ของสังคมจากพื้นที่หนึ่งไปยังอีกพื้นที่หนึ่ง เกิดความเข้าใจกลไก ของการแลกเปลี่ยนของสังคมในด้าน ต่าง ๆ การเกิดการย้ายถิ่นในพื้นที่ใด โดยเฉพาะถ้าเป็น การย้ายถิ่นจำนวนมาก ๆ จะสามารถบ่ง บอกสัญญาณว่ามีความผิดปกติในพื้นที่นั้น ในทางกลับกันในพื้นที่ใดมีการย้ายถิ่นเข้ามาก็เป็น สัญญาณแสดงสิ่งดึงดูดในพื้นที่นั้นได้เช่นกัน ดังนั้น ทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นจึงสามารถนำมาใช้ อธิบายมูลเหตุแห่งการลักลอบเข้ามาในราชอาณาจักรของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาหลบหนีเข้า เมืองได้เป็นอย่างดีตามทฤษฎีการย้ายถิ่น โดยการย้ายถิ่นจะมีลำดับขั้นตอนในการตัดสินใจซึ่ง เป็นไปตามหลักทฤษฎีการตัดสินใจย้ายถิ่น คือ

1. ความต้องการย้ายถิ่น (Desire to move)
2. การพิจารณาย้ายถิ่น (Consideration of Movement)
3. การคาดหวังในการย้ายถิ่น (Expectation of Movement)
4. การตัดสินใจย้ายถิ่นจริง (Actual Move)

จากทฤษฎีทำให้ทราบได้ว่าสาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงานเหล่านี้เกิดขึ้นจากภาวะ เศรษฐกิจในพื้นที่ ๆ ย้ายมานั้นมีภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ระบายการเมืองการปกครองเป็นแบบทาส

หรือคอมมิวนิสต์ ความแห้งแล้งเกี่ยวกับสภาพภูมิประเทศ ซึ่งเป็นเหตุส่วนใหญ่ทำให้ต้องหนีตายมายังพื้นที่ ๆ มีความอุดมสมบูรณ์มากกว่า ซึ่งเป็นไปตามธรรมชาติของคนดังนั้นจึงไม่แปลกที่มนุษย์จะมีการย้ายถิ่นเกิดขึ้น ตลอดเวลาเพื่อหาถิ่นที่อยู่อาศัยที่ดีกว่า

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจและความคาดหวัง : ทฤษฎีของ Charles D. Mc Dermid (1960, อ้างถึงใน พรณราย ทรัพย์ประภา, 2536, หน้า 20 – 21) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องเงินว่าเป็นสิ่งจูงใจเบื้องต้นของคน “How Money Motivates Man” ดังนี้

1. เราอาจจะใช้เงินเพื่อตอบสนองความต้องการในทุกระดับตามทฤษฎีของ มาสโลว์ ได้ คือ ใช้เงินตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายเช่นเสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย หลังจากความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองอย่างพอใจดีแล้ว จึงนำเงินไปใช้ในการตอบสนองความต้องการอื่น ๆ ต่อไป

2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงความปลอดภัย เป็นการแสดงออกซึ่งความต้องการความมั่นคงทางการเงิน เงินจะเป็นหลักประกันต่อความต้องการทางด้านร่างกายในกรณีเจ็บป่วยหรืออายุมากหรือการว่างงาน

3. เงินเป็นสิ่งตอบสนองความต้องการทางสังคมได้ แต่ไม่ใช่โดยตรงเช่น เราอาจเสียเงินค่าสมัครเป็นสมาชิกสโมสรแห่งหนึ่ง แต่มิได้เป็นหลักประกันว่าจะได้รับความเป็นมิตรหรือการยอมรับจากบุคคลอื่นเสมอไป

4. ในกรณีของความต้องการที่จะมีชื่อเสียงหรือฐานะเด่นนั้น เงินจะเป็นสิ่งที่นำไปใช้วัดสถานภาพและการประสบความสำเร็จ เราไม่เพียงแต่ จะวัดบุคคลอื่นบนพื้นฐานของความสามารถทางการเงินแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ความเชื่อถือของเขายิ่งขึ้นอยู่กับจำนวนเงินที่เขาได้รับด้วย มีบุคคลเป็นจำนวนมากที่ใช้เงินเดือนเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นคุณค่าของเขาเอง

5. เงินไม่เพียงแต่นำไปใช้ในการซื้อสินค้าเท่านั้น แต่ยังเป็นสิ่งที่นำไปใช้ในการพิจารณาฐานะของบุคคลด้วย จะเห็นได้ว่าในสังคมปัจจุบันนี้ คนร่ำรวยส่วนมากจะได้รับการยกย่องเป็นอย่างสูง แม้ว่าสังคมจะทราบว่าเขาร่ำรวยมาจากการทุจริตก็ตาม

6. เงินมีความสำคัญสำหรับระดับความสมหวังในชีวิต เงินสามารถจัดสิ่งกีดขวางการตอบสนองความต้องการทางด้านนี้เท่านั้น เราจะเห็นได้ว่าเหตุใดนักการเมือง จึงใช้เงินมากในการแสวงหาสมัครพรรคพวก หาเสียง หรือหาผู้สนับสนุนยกมือเห็นด้วยในสภา

ทฤษฎีความต้องการ : ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (อ้างในศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2539 , หน้า 372 – 373) เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดความต้องการ โดย Alderfer ได้ชี้ความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำ และความต้องการในระดับสูง เกี่ยวกับความต้องการของมาสโลว์ 5 ประเภท โดย Alderfer คงเหลือ ความต้องการเพียง 3 ประเภทได้

1. ความต้องการในการอยู่รอด ((Existence Needs (E)) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรม (Concrete) ประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ คือ ความต้องการของร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้

2. ความต้องการความสัมพันธ์ ((Related Need(R)) มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการด้านสังคม ตามทฤษฎีของมาสโลว์บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความต้องการยกย่อง

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ((Growth (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดในระดับขั้นตอนของ Alderfer และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการยกย่อง และบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์

Alderfer ไม่เชื่อว่าบุคคลต้องตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ในระดับของความต้องการก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่น เขาพบว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่างความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการการอยู่รอด) ในขณะที่เดียวกันจะเกิดความต้องการการยอมรับความพอใจ (ความต้องการด้านความผูกพัน) และเกิดความต้องการสร้างสรรค์ ต้องการความก้าวหน้า (ความต้องการเจริญเติบโต) ยิ่งกว่านั้น Alderfer ค้นพบว่าลำดับของชนิดจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ผู้ประกอบการจะแสวงหาการยกย่องนับถือ (ความต้องการความสัมพันธ์) และความรู้สึกรับรู้สร้างสรรค์เป็นความต้องการความเจริญเติบโต ก่อนที่จะคำนึงถึงความต้องการด้านรูปธรรม เช่น ความหิว และความกระหาย เป็นความต้องการอยู่รอด

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

Victor H. Vroom (1964 อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2539 , หน้า 222 – 224) แนวความคิดนี้เป็นกลุ่มแนวความคิดเชิงเหตุผล ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานความคิด ที่เรียกว่า Inducement Contribution Equilibrium) คือ แต่ละบุคคลจะได้รับแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจให้เข้ามามีส่วนร่วมในองค์การเพราะพวกเขาจะได้รับสิ่งจูงใจ (Inducement) เช่นเงิน ซึ่งสิ่งที่ได้รับนี้จะต้องมีมากกว่าสิ่งที่พวกเขาได้ให้ไป ซึ่งทฤษฎีการคาดหวัง (Expectancy) ของ Vroom นี้จะอธิบายถึงทางเลือก

ต่าง ๆ ที่มีอยู่ และเลือกทางเลือกหนึ่งซึ่งเขาเชื่อว่าจะนำไปสู่ผลตอบแทนหรือรางวัลที่เขาต้องการมากที่สุด ทฤษฎีนี้ทำนายว่าบุคคลแต่ละคนจะเลือกทางเลือกที่มีผลตอบแทนสูงสุด

Vroom อธิบายว่าการจูงใจหรือแรงจูงใจ (Motivation) มีค่าเท่ากับความคาดหวังคูณด้วยความพึงพอใจ หรือความชอบ (Expectancy and Valance Combine Multitiplicatively to Determine Motivation) ถ้าความคาดหวังหรือความพึงพอใจมีค่าเท่ากับศูนย์ แรงจูงใจจะมีค่าเท่ากับศูนย์ด้วยแต่ถ้าความคาดหวังสูงแรงจูงใจก็จะมีค่าสูงด้วย

การกระทำเป็นผลของแรงจูงใจและความสามารถ ขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่บุคคลคาดว่าจะได้รับผลจากการที่ได้ใช้ความพยายาม ทฤษฎีนี้ประกอบด้วย 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ

ส่วนที่หนึ่ง เป็นส่วนที่บุคคลสร้างค่านิยมของผลที่จะได้ (Value of Outcome) เช่น ค่านิยมไปทำงานต่างประเทศ เป็นผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น แล้วผลที่เกิดขึ้นตามมาก็คือได้รับค่าจ้าง ค่าแรงงาน มีเงินมากเป็นที่ยอมรับยกย่องจากคนทั่วไป

ส่วนที่สอง แรงจูงใจ (Motivation) แรงจูงใจจะเป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมที่จะก่อให้เกิดผลที่เป็นค่านิยมของส่วนที่หนึ่ง เช่น เมื่อผู้ใช้แรงงานจะตัดสินใจสมัครไปทำงานต่างประเทศหรือไม่ไปเขาจะต้องคาดหวังว่า

1. อาจได้งานทำ ถ้าโชคดี เขาก็จะได้งานทำและมีเงินเก็บ มีเงินใช้จ่ายมาก ๆ
2. อาจไม่ได้งานทำ ถ้าโชคไม่ดี เขาไม่ได้งานทำ สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดในการตัดสินใจ พฤติกรรมดังกล่าวนี้เขาจะต้องเลือกทิศทางไปทางไหน ซึ่งเขาเชื่อว่าจะนำไปสู่ผลตอบแทน หรือรางวัลที่เขาต้องการมากที่สุด โดยทฤษฎีนี้จะทำนายว่าบุคคลแต่ละคนจะเลือกทางเลือกที่มีผลตอบแทนสูงสุด

สรุปได้ว่า แรงงานชาวกัมพูชามีปัจจัยผลักดันมากกว่าปัจจัยดึงดูด คือ เศรษฐกิจตกต่ำ ไม่มีงานทำ พวกเขาไม่เห็นความก้าวหน้าในอนาคตที่อยู่ในประเทศกัมพูชา บางครั้งถูกเกณฑ์ไปทำงานโดยไม่ได้รับค่าแรง พวกนี้จึงต้องการแสวงหาสิ่งที่ดีกว่าโดยการลักลอบหลบหนีเข้ามาหางานทำในประเทศไทยซึ่งพวกเขาคาดหวังว่าเป็นทางเลือกที่จะให้ผลตอบแทนที่ดีที่สุดแก่พวกเขาได้อย่างหนึ่งคือเงิน จึงเป็นสิ่งที่จูงใจเบื้องต้นที่เขาเห็นว่าเงินเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสนองความต้องการของพวกเขาได้ ส่วนกระบวนการค่าแรงงานนั้นความต้องการของคนกลุ่มนี้คือเงินเพื่อสร้างฐานะทางสังคม ต้องการความมีหน้ามีตาในสังคมด้วยวิธีที่ง่ายแต่ได้เงินมากและจากปัจจัยในการจูงใจนี้แหละที่ทำให้เกิดการลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาจำนวนมาก ทั้ง ๆ ที่รู้ว่าเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายแต่ก็ยังทำเพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์แล้วหากที่ใดมีความสะดวกสบาย ที่ดีกว่า ก็อยากที่จะทำการย้ายถิ่นฐานไปยัง ณ ที่แห่งนั้น

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับองค์การ

ความหมายขององค์การ

องค์การ (Organization) มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการบริหาร (Administration) อย่างลึกซึ้ง นักวิชาการสมัยก่อนศึกษาการบริหารในลักษณะของกระบวนการ (Process) และจัดองค์การให้อยู่ในส่วนหนึ่งหรือขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหาร นักวิชาการสมัยใหม่ได้จัดให้องค์การมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น โดยถือว่าองค์การเป็นโครงสร้างของหลักบริหาร และเป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้การบริหารดำเนินไปตามเป้าหมาย ในทัศนะนี้การบริหารและองค์การจะต้องศึกษาควบคู่กันไปในลักษณะของระบบ (A System Approach) โดยถือว่า องค์การและการบริหารเป็นระบบของความสัมพันธ์ระหว่างระบบย่อยๆ ภายในรวมตัวกัน เช่น ระบบที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะหนึ่งๆ (พงศสันต์ ศรีสมทรัพย์ และชลิดา สรมณี, 2539, หน้า 5) จึงมีผู้ให้คำนิยาม คำว่า องค์การไว้มากมายดังนี้

แมกซ์ เวเบอร์ (Weber, 1947) กล่าวว่า องค์การ เป็นหน่วยสังคมหรือหน่วยงานซึ่งมีบุคคลกลุ่มหนึ่งร่วมมือกันให้บริการและดำเนินกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งการกระทำที่เกี่ยวข้องเนื่องกับวัตถุประสงค์ในการผลิต คำว่า องค์การ ถ้าใช้ตามคำพ้องมักจะกล่าวถึง อาคาร วัสดุอุปกรณ์ แรงงานของมนุษย์ และการจัดการบริหารกิจการขององค์การนั้นๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างใดอย่างหนึ่ง

คาสท์ และโรเซนสไวทซ์ (Kast and Rosenzweig, 1973, p.6) กล่าวว่า องค์การ หมายถึง สิ่งดังต่อไปนี้

1. การรวมตัวของบุคคลที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน
2. เป็นระบบของสังคมที่มีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
3. เป็นระบบของเทคโนโลยีที่ถูกรวบรวมมาใช้ในกรณีต่างๆ
4. เป็นการรวมตัวกันและมีปฏิกริยาร่วมกันอันเป็นผลมาจากโครงสร้างขององค์การ

ราชบัณฑิตยสถาน (2540, หน้า 34) ให้ความหมายไว้ว่า องค์การ หมายถึง การจัดระเบียบ เป็นกระบวนการที่จำแนกความแตกต่างของส่วนหนึ่งออกจากอีกส่วนหนึ่ง โดยให้แต่ละส่วนทำหน้าที่แตกต่างกัน และในขณะเดียวกันก็สร้างความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ภายในส่วนรวมทั้งหมดนั้นให้กระทำหน้าที่ประสานกัน

สมยศ นาวิการ (2540, หน้า 30) กล่าวว่า องค์การ คือ กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันภายใต้โครงสร้างที่กำหนดไว้ เพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม โครงสร้างที่กำหนดและเป้าหมาย

ของกลุ่ม ถ้าบุคคลไม่มีเป้าหมายร่วมกันหรือขาดโครงสร้างที่ระบุไว้เพื่อการบรรลุเป้าหมายแล้ว พวกเขาจะเป็นเพียงฝูงชน ไม่ใช่องค์การทุกองค์การจะเหมือนกัน

จากความหมายของคำว่า องค์การ ที่ได้กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า การจัดระบบองค์การ หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้งหลายในองค์การให้ทำกิจกรรม หรือดำเนินงาน บางอย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อเสถียรภาพความเจริญก้าวหน้าและเพื่อปฏิบัติงานให้มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งองค์การนั้นต้องมีโครงสร้าง (Structure) จัดตั้งขึ้นตามหลักการจัดองค์การ (Organization) อย่างมีระเบียบ หลักร่างต่าง ๆ หรือองค์ประกอบเหล่านั้นได้แก่ วิธีการแบ่งหน้าที่ตามสายงานที่กำหนด ลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และการจัดการนั้นก็จะป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำอย่างเป็นระบบ โดยมีลักษณะเป็นกระบวนการ (Process) ซึ่งมีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุด โดยโคจรมาพบกันใหม่ในลักษณะป้อนกลับ (Feed back) และกลายมาเป็นจุดเริ่มต้นใหม่ นอกจากนี้จะมีโครงสร้างและกระบวนการแล้วยังมีพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งในระดับเอกบุคคล ระหว่างบุคคล ระดับกลุ่ม รวมทั้งเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้อย่างเฉพาะเจาะจง ภายในสภาพแวดล้อมที่ต่างกันไป

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน

ในระยะ 60 กว่าปีที่ผ่านมา มีผู้เขียนตำราและข้อคิดเห็นเกี่ยวกับหลักและวิธีการบริหารงานในองค์การเอาไว้เป็นจำนวนมาก แต่ที่ได้รับความนิยมยกย่องมากที่สุดเห็นจะได้แก่ ทฤษฎีการบริหารของ กุลลิค และเออวิก (Gulick and Urwick, 1937, p. 17) ซึ่งหลักทฤษฎีได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารไว้ 7 ประการด้วยกัน เรียกด้วยตัวอักษรย่อตัวต้นของคำภาษาอังกฤษว่า POSDCORB คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึงการวางโครงการอย่างกว้าง ๆ ว่า มีงานอะไรบ้างที่จะต้องปฏิบัติตามลำดับก่อนหลัง กำหนดวางแผนวิธีปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้น ๆ ก่อนลงมือปฏิบัติการพร้อมระบุผู้มีหน้าที่รับผิดชอบอย่างเป็นรูปธรรม
2. การจัดระเบียบงาน (Organizing) หมายถึง การจัดรูปโครงการหรือเค้าโครงการของการบริหารองค์การ โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจน พร้อมด้วยกำหนดลักษณะและวิธีการติดต่อกันสัมพันธ์กันตามลำดับชั้นแห่งอำนาจที่สูงต่ำลดหลั่นกันไป
3. การบริหารงานบุคคล (Staffing) หมายถึง การบริหารงานอันเกี่ยวกับตัวบุคคล หรือเจ้าหน้าที่ทุกประเภทของหน่วยงาน การบริหารงานบุคคลดังกล่าวรวมถึงตั้งแต่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การออกแบบการวิเคราะห์งาน การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การ

ปฐมนิเทศบรรจพนักงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา กระบวนการทางด้านสุขภาพความปลอดภัยแรงงานสัมพันธ์ การใช้วินัยควบคุมตลอดจนกา ประเมินผล

4. การวินิจัยสั่งการ (Directing) หมายถึง การใช้อำนาจในหน้าที่วินิจัยสั่งการ หลังจากได้วิเคราะห์และพิจารณางานโดยรอบคอบแล้ว รวมทั้งติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตาม คำสั่งนั้น ๆ ในฐานะผู้บริหารซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาหน่วยงาน

5. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานงานหรือสื่อสารสัมพันธ์ หน่วยงานย่อย หรือตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กรหรือสำนักงานใหญ่ เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ ไม่มีการทำซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน แต่ทุกหน่วยงานทำงานประสานกลมกลืนกันเพื่อ วัตถุประสงค์หลักขององค์การหรือหน่วยงานใหญ่ร่วมกัน

6. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ ทราบความก้าวหน้าของผลงานทุกระยะ สะดวกแก่การประสานงานกับหน่วยงานอื่น ใน ขณะเดียวกันควรเสนอรายงานให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบด้วยจะเป็นการสร้าง ความ เข้าใจอันดีร่วมกัน และเป็นการบำรุงขวัญไปในตัว การเสนอรายงานจำเป็นที่จะต้องมีการบันทึก หลักฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้เป็นระยะ ๆ มีการวิจัย การประเมินผลและการตรวจสอบเป็น ระยะ ๆ จึงจะสามารถทำรายงานได้ถูกต้องรัดกุมและสมบูรณ์

7. การบริหารงบประมาณ (Budgeting) การจัดสรรงบประมาณการเงิน การวางแผน หรือโครงการในการใช้จ่ายเงิน การจัดทำบัญชีและการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงิน หรือตรวจสอบ บัญชีโดยรอบคอบและรัดกุม

เพื่อให้การบริหารจัดการดังกล่าว บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยดี จึงมีการหาองค์ประกอบเพื่อ ยึดเป็นแนวทางในการบริหารดังเช่น ปัจจัยในการบริหารจะต้องมี 4 M ได้แก่ Man Money Material Management แต่ในปัจจุบันได้มีการพิจารณาในวงกว้างขึ้น นักบริหารต้องสนใจศึกษา ทั้งในแนวกว้างและลึก ปัจจัยในการบริหารจึงพัฒนาเป็น 8M + 1T ประกอบไปด้วย Man Money Management Material Machine Market Morale Message และ Technology

สรุปจากทฤษฎีการบริหารงานนั้นเราจะเห็นได้ว่าในด้านของกระบวนการลักลอนนำพา หลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาได้นำหลักการบริหารงานตรงนี้มาใช้ ไม่ว่าจะเป็น ในเรื่องของการวางแผนงาน การจัดโครงสร้างขององค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ การ ประสานงาน การรายงานและการใช้งบประมาณในการทำกิจกรรมของแต่ละกิจกรรมโดยนำปัจจัย ทางการบริหารมาใช้เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร การจัดการ ขวัญกำลังใจ ข้อมูล ข่าวสาร การตลาดและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้ระบบการทำงานบรรลุวัตถุประสงค์

ทฤษฎีหลักการบริหารงาน (POLE)

ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่การบริหาร 4 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดเป้าหมายขององค์กร การกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานและการกำหนดการปฏิบัติงานที่จำเป็น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 2003, p.11)
2. การจัดองค์กร (Organizing) เป็นการกำหนดโครงสร้างและระบบงาน ตลอดจนการแบ่งงาน และการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 2003, p.11)
3. การชักนำ (Leading) เป็นการจูงใจบุคคลให้เต็มใจทำงานอย่างเต็มที่ หรือเป็นการกระตุ้นพนักงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ตลอดจนการธำรงรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน ซึ่งถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมองค์การ (OB) โดยตรง
4. ประเมิน (Evaluation) เป็นการสร้างให้เกิดความเชื่อมั่นว่าทุกสิ่งเป็นไปด้วยดี หรือเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจะต้องติดตามผลการดำเนินงานขององค์กร โดยเปรียบเทียบการทำงานที่เป็นจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ และปรับปรุงแก้ไขในสิ่งที่จำเป็น (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 2003, p.11)

ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม

ในช่วงปลายทศวรรษ 1940 นักวิจัยส่วนใหญ่หันเหการศึกษาภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นด้านคุณลักษณะไปสู่การศึกษาภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการและกิจกรรมของผู้นำซึ่งสามารถมองเห็นได้ชัดเจน เรียกว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม โดยพิจารณาว่า มีพฤติกรรมใดบ้างที่ผู้นำที่ประสบความสำเร็จแตกต่างจากผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จ การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่กล่าวถึงในที่นี้มีทฤษฎี ได้แก่ การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตต (Ohio state studies) การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan studies) และทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำ (Leadership grid) รวมทั้งทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (DuBrin & Ireland, 1993 , p.133)

1. การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตต (The Ohio state studies)

คณะนักวิจัยของมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตต ในสหรัฐ ได้สรุปผลการวิจัยโดยจำแนกพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 มิติ ได้แก่ ด้านกิจสัมพันธ์ (Initiationg structure) กับด้านมิตร

สัมพันธ (Consideration) เป็นครั้งแรกที่เน้นความสำคัญทั้งของงานและคนในการประเมินพฤติกรรมของผู้นำ

1.1 พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งด้านกิจสัมพันธ (Initiating structure) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกต่อผู้ตาม โดยมุ่งที่ความสำเร็จขององค์การในเรื่องเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างของงานและ องค์การความรับผิดชอบ การกำหนดวิธีสื่อสาร การกำหนดกระบวนการและวิธีการทำงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งความสำเร็จของงาน โดยผู้ตามมีโอกาสดำเนินการหรือเสนอเงื่อนไขการทำงานได้น้อยมาก

1.2 พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งมิตรสัมพันธ (Consideration) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความรู้สึกไวต่อการรับรู้ต่อผู้ตามในแง่ให้การยอมรับถึงความรู้สึก ความคิด การให้ความไว้วางใจ การแสดงความชื่นชม และรับฟังปัญหาของผู้ตามอย่างตั้งใจ การรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ตามเพื่อประกอบการตัดสินใจ การแสดงความเอื้ออาทรห่วงใยต่อปัญหาและความต้องการของลูกน้อง เป็นต้น

2. การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน(The University of Michigan studies)

ในขณะเดียวกันกับการศึกษาภาวะผู้นำที่โอไฮโอสเตทนั้น คณะนักวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกนก็ได้ทำการวิจัยเช่นกัน โดยจำแนกพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 แบบ ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งผลผลิต (Production – centered leaders) กับพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งคนงาน (Employee – centered leaders) ดังนี้

2.1 ผู้นำที่มุ่งผลผลิต (Production – centered leaders) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับกระบวนการที่นำไปสู่การผลิต เช่น พฤติกรรมในการกำหนดมาตรฐาน การจัดแบ่งงาน การอธิบายขั้นตอนและวิธีการทำงาน การนิเทศตรวจสอบการปฏิบัติงานของคนทั้งนี้เพื่อประกันความสำเร็จของงาน

2.2 ผู้นำที่มุ่งคนงาน (Employee – centered leaders) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อพนักงานด้วยการกระตุ้นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน การตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงาน พฤติกรรมของผู้นำจะแสดงออกด้วยการไว้วางใจ เคารพต่อกัน ใช้วิธีจูงใจต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตออกมาสูง

พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งผลผลิตและมุ่งคนงาน จึงมีความคล้ายคลึงกับพฤติกรรมมุ่งกิจสัมพันธและมุ่งมิตรสัมพันธที่กล่าวมาแล้วตามลำดับ สิ่งที่เป็นข้อแตกต่างกันก็คือ แนวคิดตามการศึกษาที่ มิชิแกน ระบุว่า ผู้นำจะต้องมีพฤติกรรมเป็นเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่ง ระหว่างพฤติกรรมที่มุ่งผลผลิตหรือพฤติกรรมที่มุ่งคนงาน จึงเป็นแนวคิดเชิงมิติเดียว (One dimension) ส่วนแนวคิดของ

การศึกษาที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตตเป็นแนวคิดแบบสองมิติ โดยถือว่า ผู้นำแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมทั้งมิติมุ่งกิจสัมพันธ์และมุ่งมิตรสัมพันธ์ เกิดเป็นผู้นำ 4 แบบ

3. ทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำ (Leadership grid)

เดิมเรียกว่าตาข่ายการบริการ (Managerial grid) ซึ่งเบลคและมูตัน (Blake and Mouton) แห่งมหาวิทยาลัยเท็กซัส ได้พัฒนาจากแนวคิดจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตต โดยนำพฤติกรรมของผู้นำทั้งสองด้านมาจัดตารางตาข่ายสองมิติ โดยแต่ละด้านแบ่งเป็น 9 ระดับ เกิดเป็นตาราง ตาข่ายแทนพฤติกรรมของผู้นำขึ้น 81 ช่อง หรือ 81 แบบ แต่ที่เป็นแบบ พฤติกรรมสำคัญของผู้นำมี 5 แบบ

3.1 ผู้นำแบบเอาแต่ใจ (Authority – compliance)

ผู้นำแบบ เอาแต่ใจ เน้นหนักที่ความสำคัญของงานแต่จะให้ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานน้อยมาก โดยมองคนว่าเป็นเพียงเครื่องมืออย่างหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จ ถือว่าการสื่อสารกับลูกน้องเป็นเรื่องที่ 9,1 ที่เห็นบ่อยก็คือ การควบคุม ใช้อำนาจ และบีบบังคับกดดันให้คนทำงานหนักไปสู่เป้าหมาย

3.2 ผู้นำแบบที่เอาแต่ใจคน (Country club)

ผู้นำแบบที่เอาแต่ใจคน เป็นผู้นำที่ไม่ให้ความสำคัญต่องาน (Low concern for task) แต่จะให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูง (High concern for people) ไม่เน้นความสำคัญของงานมากนัก แต่พยายามทำให้ลูกน้องเกิดความพึงพอใจและมีความรู้สึกที่ดี จะพยายามเอาใจใส่ดูแลให้ความต้องการด้านส่วนตัวและด้านสังคมของลูกน้องบรรลุผล พยายามสร้างบรรยากาศเชิงบวกขึ้นในที่ทำงาน ด้วยวิธีตกลงรอมชอม อยู่กันแบบสบายๆ พยายามหลีกเลี่ยงการเกิดขัดแย้งและเต็มใจให้ความช่วยเหลือเอื้อประโยชน์แก่ลูกน้องอย่างเต็มที่

3.3 ผู้นำแบบขี้แพ้ (Impoverished)

ผู้นำแบบขี้แพ้ เป็นผู้นำที่ไม่ใส่ใจให้ความสำคัญทั้งด้านงานและคน ชอบแสดงตัวว่าเป็นผู้นำแต่ไม่มีพฤติกรรมแสดงออกให้เห็นถึงการเป็นผู้นำ ขาดความรับผิดชอบ ละทิ้งงาน เลี่ยงปัญหา เลี่ยงการพบปะคน แสดงความเฉยเมย ไม่ยอมผูกพันหรือรับปากใดๆ ถอนตัวจากกิจกรรมต่าง ๆ อยู่แบบคนไร้อารมณ์ บุคลิกแบบผู้นำแบบขี้แพ้ นั้นปัจจุบันถือว่าขาดคุณสมบัติที่เรียกว่าผู้นำ ตามนิยามคำว่า ภาวะผู้นำสมัยใหม่

3.4 ผู้นำแบบพบกันครึ่งทาง (Middle of the road)

ผู้นำแบบพบกันครึ่งทาง จะมีลักษณะประนีประนอม มีเป้าหมายของงานในระดับปานกลางไม่สูงนัก เช่นเดียวกับด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็อยู่ระดับปานกลาง เป็นผู้พยายามหาจุด สมดุลระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานกับการทำให้งานสำเร็จเกิดความพอดีทั้งสองด้าน แต่อยู่ใน

ลักษณะที่ได้ทั้งสองด้านแต่ผู้นำแบบพบกันครึ่งทาง ก็คือ ชอบประนีประนอม ไม่ชอบความขัดแย้ง แก้ปัญหาแบบใช้ไม้นวม บางครั้งก็ยอมเสียคำพูดเพื่อให้งานคืบหน้าหรือแก้ไขขัดแย้งได้ ข้อยุติในการแก้ปัญหาจึงมีลักษณะแบบเฉพาะกิจที่ไม่ถาวร

3.5 ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม (Team management)

ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นความสำคัญทั้งด้านงานและด้านคน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานและการสร้างวิธีการทำงานแบบทีมขึ้นใน องค์การ พยายามให้ความใส่ใจใจดูแลทุกข์สุขตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความรักผูกพันต่องาน วลีที่บ่งชี้ลักษณะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม ได้แก่ กระตุ้นการมีส่วนร่วม ปฏิบัติการอย่างมุ่งมั่น จัดลำดับความสำคัญชัดเจน เปิดใจกว้าง มีความเปิดเผย มองทะลุปรุโปร่งและสนุกกับงาน ผู้นำแบบทำงานเป็นทีมถือว่าเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงสุด บางทีเรียกผู้นำแบบนี้ว่า High – high leader

กล่าวโดยสรุป แม้ว่าผลงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ยกเป็นตัวอย่างทั้งสามแนวคิด จะให้กรอบความคิดในการจัดแบ่งมิติของพฤติกรรมหลัก และแบบต่าง ๆ ของผู้นำซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปใช้วิเคราะห์ตนเองและเลือกใช้ตามที่ต้องการก็ตาม แต่ผลวิจัยเหล่านี้ได้เสนอแนะแนวทางปฏิบัติที่มีประโยชน์ต่อผู้บริหาร ได้แก่

1. ผู้บริหารจำเป็นต้องหาแนวปฏิบัติ ที่เน้นทั้งด้านงานและความสัมพันธ์ไปพร้อมกัน
2. ต้องใช้วัตถุประสงค์และลำดับความสำคัญก่อนหลังของภารกิจเป็นตัวนำพฤติกรรม
3. รู้จักเลือกใช้พฤติกรรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่สามารถนำผลการวิจัยมาประกอบการศึกษา ได้ดังนี้

ด้านปัจจัยที่เป็นมูลเหตุจูงใจในการลักลอบพาหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา

พิมล ดึกขาว (2536, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ในพื้นที่อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ : สาเหตุและผลกระทบ การศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ได้แก่ สภาพพื้นที่ของอำเภออมก๋อย การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐ กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา อิทธิพลของผู้ประกอบการ ความร่วมมือของประชาชน ขบวนการลักลอบนำพาหลบหนีนำเข้าแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาแรงงาน

ต่างตัวชาวกำพูนที่ลักลอบนำพาลอบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ที่เกิดขึ้นในพื้นที่อำเภออมก๋อย และส่งผลกระทบ ด้านความมั่นคง ด้านสังคม ด้านสาธารณสุข ด้าน สิทธิมนุษยชน ด้าน การเมือง และด้านเศรษฐกิจในพื้นที่อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ในระดับปานกลาง

เชิดชาย ม่วงมงคล (2537, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของคนสัญชาติพม่าในเขตอำเภอชุมขอม จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า การลักลอบนำพาลอบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ในเขตอำเภอดังกล่าวมีแนวโน้มสูงขึ้น โดยผู้ลักลอบนำพาลอบหนีเหล่านี้ต้องการ หางานทำ โดยไม่เกี่ยงอัตราค่าจ้างและปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้เกิดการลักลอบนำพาลอบหนีเข้าเมือง โดยผิดกฎหมาย เกิดขึ้นจากปัจจัยหลักที่สำคัญ ได้แก่ การเกณฑ์ทหาร การเกณฑ์แรงงานด้วยอำนาจเผด็จการทางทหาร เพื่อทำสงครามปราบปรามกองกำลังชนกลุ่มน้อยในพม่า ปัญหาความยากจนและการไร้เสถียรภาพทางเศรษฐกิจของรัฐบาลพม่า ปัจจัยดังคู่คือ การต้องการแสวงหาชีวิตที่ดีกว่าในการดำรงชีวิต จึงเกิดความคิดลักลอบเข้ามาในประเทศไทย

สุพจน์ แสงเพชร (2539, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลักลอบเข้าเมืองของคนสัญชาติพม่า : กรณีศึกษาอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จากการศึกษาพบว่า การลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายมีแนวโน้มจะสูงขึ้นทั้งนี้ เพราะปัจจัยผลักดัน (Push factors) ได้แก่ ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเนื่องจากการสู้รบระหว่างรัฐบาลพม่ากับกองกำลังกลุ่มต่าง ๆ ความตกต่ำทางเศรษฐกิจในพม่าทำให้เกิดการว่างงานรายได้ไม่พอเลี้ยงชีพ การปกครองเป็นเผด็จการทางทหาร ทำให้ไม่มีสิทธิและเสรีภาพประชาชนถูกกดขี่ข่มเหงจากข้าราชการโดยเฉพาะทหารและตำรวจ ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) เป็นผลให้คนสัญชาติพม่าตัดสินใจเดินทางเข้ามาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ดังนี้ ความโอบอ้อมอารีของคนไทย สภาพเศรษฐกิจที่ดีกว่าพม่าการมีแนวพรมแดนติดต่อกันมีความต้องการแรงงานไร้ฝีมือมากและค่าแรงสูงกว่าพม่า การผ่อนปรนของรัฐบาลไทย ผลของการศึกษาวิจัยพบว่าปัจจัยผลักดันมีอิทธิพลในการตัดสินใจของคนสัญชาติพม่ามากกว่าปัจจัยดึงดูด ข้อเสนอแนะจากการศึกษาก็คือรัฐบาลไทยควรมหามาตรการในการป้องกันการลักลอบเข้าเมือง โดยผิดกฎหมายต้องเข้มงวดในการตรวจและจับกุมผู้กระทำผิดรวมทั้งผู้ที่ให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

สรุปปัจจัยที่เป็นมูลเหตุจูงใจในการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างตัวชาวกำพูน ด้านจังหวัดสระแก้ว นั้นส่วนใหญ่เกิดจากการหนีปัญหาที่เกิดขึ้นภายในประเทศตนเองไม่ว่าจะเป็นปัญหาในด้านการเมือง การปกครอง ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ปัญหาด้านสังคมและความอดอยาก ในการอยู่รอดและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นกว่าเดิมจึงทำให้เกิดการตัดสินใจลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างตัวชาวกำพูน

ด้านกระบวนการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา

๗ อำนวย ริกธรรม (2541, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงเครือข่ายการลักลอบเข้าเมืองของคนสัญชาติพม่า ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการศึกษาพบว่า

1. สาเหตุการลักลอบเกิดจากปัจจัยผลักดันจากภายในประเทศพม่า และปัจจัยดึงดูดจากประเทศไทย

2. การลักลอบเข้าเมืองมีการดำเนินการเป็นกระบวนการมีวิธีการ และขั้นตอนในการลักลอบเข้าเมืองทั้งภายในประเทศพม่าและประเทศไทย เครือข่ายที่สำคัญ ได้แก่ กลุ่มผู้ลักลอบเข้าเมืองที่มีการสร้างเครือข่ายติดต่อสร้างความสัมพันธ์ ความคุ้นเคย แลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกลุ่มคนพวกเดียวกัน จุดประสงค์ก็เพื่อให้การลักลอบเข้าเมือง การหางานทำและพักอาศัยได้นานที่สุด

3. เครือข่ายของการทำงาน มีหลายกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน โดยมีผลประโยชน์แลกเปลี่ยนกัน กล่าวคือ

3.1 กลุ่มแรงงาน ได้มีงานทำและมีที่พักอาศัย

3.2 กลุ่มผู้ประกอบการ ได้ประโยชน์จากการมีแรงงานทำงาน ค่าจ้างต่ำ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต

3.3 กลุ่มกระบวนการ ได้ประโยชน์จากการหาแรงงาน ขนส่ง และค่านายหน้าในการหาแรงงานส่งผู้ประกอบการและค่านายหน้าจากการหางานให้แรงงานได้มีงานทำ

3.4 กลุ่มคนไทยในพื้นที่ได้รับประโยชน์จากการเข้ามาของแรงงานจ้างให้เฝ้าสวน เฝ้าไร่ เฝ้านา และทำงานในภาคเกษตรกรรม

สรุป การลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชานั้น สาเหตุมาจากแรงจูงใจมีปัจจัยบวกและปัจจัยลบ ทำให้อยากที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย เมื่อผลของความต้องการบรรลุแล้ว ย่อมส่งผลให้เกิดกระบวนการลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา และพฤติกรรมนี้ทำให้เกิดกลุ่มผลประโยชน์ขึ้นมาอีกหลายกลุ่ม

ด้านความจำเป็นและผลกระทบจากการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา

เอก มงคล (2538, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนจังหวัดระนอง ต่อผลกระทบของแรงงานพม่าในด้านเศรษฐกิจและสังคม พบว่า แรงงานพม่ามีความจำเป็นเฉพาะกลุ่มชนชั้นกลางที่มีรายได้สูง ระดับการศึกษาสูงกว่าระดับมัธยมศึกษาและมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดระนอง ไม่เกิน 10 ปี เท่านั้น ส่วนใหญ่ของประชาชนในจังหวัดระนอง ยังเห็นว่าความจำเป็นในการใช้แรงงานยังไม่มีมากนัก ผลกระทบด้านเศรษฐกิจหากไม่มีแรงงานพม่าในจังหวัดระนองจะทำให้ภาวะเศรษฐกิจในจังหวัดแย่ลง ตามความคิดเห็นของประชาชนมากที่สุด

พ.ต.ท.บุญธรรม ภักดี (2538, บทคัดย่อ) ศึกษาผลกระทบจากการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย พบว่า ประชาชนในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงรายได้รับผลกระทบจากการเคลื่อนย้าย แรงงานจากพม่าทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง เช่น เงินตราของประเทศต้องไหลออกนอกประเทศ มีปัญหาอาชญากรรม โสเภณี ความสงบเรียบร้อยและความบาดหมางระหว่างรัฐบาลไทยและรัฐบาลพม่า เชื่อว่าการปราบปรามผู้ลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายยังหะหลวมทั้งฝ่ายปฏิบัติและฝ่ายนโยบาย เชื่อว่าฝ่ายปฏิบัติได้รับผลตอบแทนจากการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่อีกด้วย

สรุปผลกระทบจากการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา จากการศึกษาทำให้เห็นได้ว่าประเทศไทยได้รับผลกระทบจากการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในด้านต่าง ๆ เช่น ในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านความมั่นคง ด้านสาธารณสุข ด้านการศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศจึงจำเป็นที่จะต้องหาแนวทางในการแก้ไขต่อไป

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยหลาย ๆ เรื่อง ที่มีประเด็นเกี่ยวกับการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชานั้นทำให้ทราบเหตุเบื้องต้นเป็นพื้นฐานว่า ก่อนที่จะเกิดการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชานั้นมีสาเหตุหรือมูลเหตุในการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมการลักลอบ คือ เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความต้องการในการมีชีวิตรอดและความต้องการเจริญก้าวหน้าในชีวิตจึงเป็นเหตุผลักดันอยากที่จะออกหรือหนีจากประเทศของตัวเอง เพราะในพื้นที่แห่งใหม่ที่ตนจะเดินทางมามีปัจจัยดึงดูดคือความเจริญความสะดวกสบายในชีวิตทำให้เกิดการลักลอบหลบหนีรอดพ้นจากการถูกจับกุมของเจ้าหน้าที่และจากจุดนี้เองจึงส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ซึ่งการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชานั้นก็มีกระบวนการในการลักลอบนำพาหลบหนีข้ามประเทศ ถึงแม้รัฐบาลจะมีนโยบายในการป้องกันและมาตรการในการปราบปรามก็ตาม ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าถึงแม้เราจะทราบสาเหตุและรู้ถึงพฤติกรรมในการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองแต่ก็ยังคงเกิดการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาทั้ง ๆ ที่มีการป้องกันเป็นอย่างดีแล้ว และจากสาเหตุนี้จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษาในเรื่องนี้จากการปฏิบัติหน้าที่และรวบรวมเอกสาร งานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มาอ่าน จุดหนึ่งที่ทำให้ผู้วิจัยอยากจะทำงานเรื่องนี้ คือยังไม่มีผู้ใดทำการศึกษาเรื่องของกระบวนการลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาด้านจังหวัดสระแก้วอย่างละเอียด ซึ่งเป็นจังหวัดชายแดนที่มีพรมแดนติดต่อกับประเทศกัมพูชาเป็นระยะทางยาวถึง 165 กิโลเมตรและเป็นเส้นทางที่ลักลอบข้ามเข้ามาได้สะดวก ผู้วิจัยจึงคิดว่าถ้าเรารู้วิธีการทำงานของกลุ่มกระบวนการชาวไทยและชาวกัมพูชาที่ลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมืองของ

แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว น่าจะมีวิธีในการป้องกันและมีมาตรการในการปราบปรามที่จะให้เกิดผลดียิ่งขึ้นเพื่อเป็นการหยุดยั้งและป้องปรามกระบวนการลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว ข้ามพรมแดนเข้ามาในประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาเรื่อง “ การลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่เป็นมูลเหตุจูงใจในการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว และศึกษา กระบวนการมี รูปแบบ ขั้นตอน และวิธีดำเนินการลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ¹ (Qualitative Research) โดยใช้ องค์ประกอบและปัจจัยต่าง ๆ เป็นแนวในการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ได้แบ่งวิธีการดำเนินการศึกษาโดยลำดับดังนี้

1. รูปแบบและวิธีการศึกษา
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
3. วิธีการเข้าถึงข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูล
4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์และตรวจสอบข้อมูล

รูปแบบและวิธีการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาปัจจัยที่เป็นมูลเหตุจูงใจในการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว และทั้งศึกษากระบวนการ มีรูปแบบ ขั้นตอน และวิธีดำเนินการลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว โดยเป็นการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร การเก็บรวบรวมข้อมูลโดย วิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและแบบไม่มีส่วนร่วม และใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in – depth interview) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาข้อมูล 2 ประเภท

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้แก่การศึกษาข้อมูลเอกสาร (documentary studies) โดยรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ วารสาร บทความ ทั้งที่เป็นทฤษฎี แนวคิด ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข่าวสารต่าง ๆ เน้นข้อมูลที่นอกเหนือจากการสัมภาษณ์ รวมทั้งเพื่อใช้เป็นข้อมูลตรวจสอบผลที่ได้จากการสัมภาษณ์

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) หรือการศึกษาข้อมูลจากการสำรวจภาคสนาม (Survey research) เป็นการศึกษาด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) หมายถึงกลุ่มแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย กลุ่มกระบวนการและกลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่เป็นมูลเหตุจูงใจในการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา และศึกษากระบวนการมี รูปแบบ ขั้นตอน วิธีดำเนินการลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา โดยเน้นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อนำข้อมูลมาอ้างอิง อธิบายในประเด็นต่าง ๆ ของงานวิจัย

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษา โดยการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบไม่คำนึงถึงความเป็น (non – probability sampling) โดยการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 42 คนแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1. แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ถูกจับกุมด่านกองกำลังบูรพา จำนวน 22 คน 2. กลุ่มกระบวนการ จำนวน 10 คน 3. กลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ ในจังหวัดสระแก้วจำนวน 10 คน สำหรับกลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ ในจังหวัดสระแก้วนั้นผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในด้านการปราบปรามแรงงานต่างด้าวลักลอบหลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายที่มีอายุในการลงพื้นที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป โดยผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานจะเป็นผู้สั่งการให้ข้อมูลสำคัญสำหรับการศึกษาในครั้งนี้โดยมีหน่วยงานที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลสำคัญในครั้งนี้ ได้แก่

1. กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ จำนวน 2 คน
2. ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำนวน 2 คน
3. ตำรวจภูธร สภ.วัฒนานคร จำนวน 1 คน
4. ตำรวจภูธร สภ.อรัญประเทศ จำนวน 1 คน
5. ตำรวจภูธร สภ.ตาพระยา จำนวน 1 คน
6. ตำรวจภูธร สภ.โคกสูง จำนวน 1 คน
7. ตำรวจภูธร สภ.คลองน้ำใส จำนวน 1 คน
8. ตำรวจภูธร สภ.คลองหาด จำนวน 1 คน

โดยแบ่งลักษณะการให้ข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลด้านปัจจัยที่เป็นมูลเหตุจูงใจในการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาด้านจังหวัดสระแก้วนั้น ข้อมูลในส่วนนี้จะทำการสอบถามจาก แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ถูกจับกุม จำนวน 22 คน กลุ่มกระบวนการ จำนวน 10 คน และกลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐในจังหวัดสระแก้วจำนวน 10 คน รวม 42 คน

2. ข้อมูลด้านกระบวนการมี รูปแบบ ขั้นตอน และวิธีดำเนินการลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้วว่ามีวิธีการอย่างไรนั้นซึ่งข้อมูลในส่วนนี้จะทำการสอบถามจาก แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ถูกจับกุม จำนวน 22 คน กลุ่มกระบวนการ จำนวน 10 คน และกลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐในจังหวัดสระแก้วจำนวน 10 คนรวม 42 คน

การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญผู้ให้ข้อมูล (Key informants) มีเกณฑ์ในการคัดเลือกดังนี้

1. กลุ่มแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ถูกจับกุมด่านกองกำลังบูรพา จำนวน 22 คน มีการคัดเลือกแรงงานที่จะตอบแบบสัมภาษณ์คือแรงงานจะต้องสามารถพูดภาษาไทยได้และจากการพูดคุยกันเบื้องต้น แรงงานผู้ที่ถูกคัดเลือกจะต้องเป็นผู้รู้ช่องทางในการลักลอบหลบหนีเป็นอย่างดีหรือลักลอบหลบหนีเข้ามาแล้วทั้งนี้เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นได้ว่าแรงงานผู้นั้นจะต้องเข้ามาอยู่ในประเทศไทยแล้วไม่ต่ำกว่า 2 ครั้ง จึงเป็นการบอกได้ว่าแรงงานผู้นั้นสามารถให้คำตอบตามประเด็นปัญหาได้ดีพอสมควร นอกจากนั้นแล้วแรงงานที่ถูกจับกุมจะต้องมีวิธีข้ามผ่านพรมแดนมาด้วยวิธีที่ผิดกฎหมายตั้งแต่เริ่มเดินทางข้ามพรมแดนเข้ามาในประเทศไทยและมีความเต็มใจในการให้ข้อมูล

2. กลุ่มกระบวนการ จำนวน 10 คน มีการคัดเลือกคือผู้ที่ตอบแบบสัมภาษณ์นั้นจะต้องมีความเต็มใจในการให้ข้อมูล โดยผู้สัมภาษณ์ทำคัดเลือกผู้ที่เลิกทำงานนี้แล้วโดยหาข้อมูลบุคคลจากบันทึกการจับกุมและการรู้จักกันเป็นการส่วนตัวกับผู้สัมภาษณ์โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเต็มใจในการให้ข้อมูลและไม่ให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้รับความเดือดร้อนจากการตอบแบบสอบถามนี้

3. กลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ จำนวน 10 คน มีการคัดเลือกคือผู้ที่ตอบแบบสัมภาษณ์นั้นจะต้องเป็นกลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ ปฏิบัติหน้าที่ในด้านปราบปรามแรงงานต่างด้าวลักลอบหลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายโดยมีอายุงานในการลงพื้นที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ทั้งนี้เพื่อทราบ วิธีคิดของเจ้าหน้าที่รัฐ ว่ามีความคิดเห็นสอดคล้องกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 2 กลุ่มหรือไม่ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

วิธีการเข้าถึงข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งวิธีการเข้าถึงข้อมูลและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสารจากแหล่งข้อมูลทั้งที่เป็นตัวบุคคล และสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ อาทิเช่น เอกสาร วารสาร สิ่งพิมพ์ ตำรางานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านภาคสนาม

ระยะที่ 1 การเข้าสู่พื้นที่ ที่ศึกษา เพื่อทำความรู้จักและขอความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่

ผู้วิจัยเลือกพื้นที่ในการศึกษา ด้านกองกำลังบูรพา อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว เพราะเป็นจุดสกัดกั้นและจับกุมแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย เนื่องจากผู้วิจัยทำงานเกี่ยวกับด้านนี้อยู่แล้วและพื้นที่ที่เลือกทำการศึกษาก็เป็นพื้นที่ปฏิบัติงานเป็นประจำดังนั้นจึงไม่พบปัญหาใด ๆ ในด้านพื้นที่ นอกจากนั้นแล้วการขอความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ ที่ด่านกองกำลังบูรพาในด้านการช่วยแปลภาษาและความร่วมมืออื่นๆ เพราะโดยปกติต้องทำงานร่วมกันอยู่แล้ว สำหรับในด้านการเก็บข้อมูลเพื่อให้สามารถคัดเลือก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดนั้นก็ดำเนินไปได้ด้วยดี

ระยะที่ 2 การเข้าถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาจากการที่ผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานในด้านนี้มานาน โดยผู้วิจัยเป็นข้าราชการตำรวจในพื้นที่ปฏิบัติหน้าที่มากกว่า 30 ปี ซึ่งผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่รู้จักและเคยเห็นมาบ้าง ดังนั้น กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจึงมีลักษณะความเป็นกันเอง ไม่ทำให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ถูกสัมภาษณ์ มีความหวาดระแวงแต่อย่างใด โดยให้ความเป็นกันเองกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พูดคุยเรื่องทั่ว ๆ ไป ทำให้รู้สึกผ่อนคลายและอยากจะมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล โดยที่ข้อมูลที่ตอบคำถามเป็นข้อมูลที่ สามารถเปิดเผยได้ เริ่มจากการสนทนา เกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ การดำรงชีวิตประจำวัน การประกอบอาชีพ หน้าที่การงาน และที่สำคัญผู้วิจัยมีความรู้ในด้านภาษาอยู่พอสมควร สามารถพูดคุยได้ตอบได้ ทำให้ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ซึ่งเคยถูกจับกุม ทำให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เกิดความสบายใจ และไว้วางใจในการเปิดเผยข้อมูลสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยได้บอกถึงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้รับทราบก่อนและผู้วิจัยยังใช้วิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วมถึงกิริยาประกอบการแสดงออกของผู้ให้ข้อมูลสำคัญและความรู้สึกอื่นๆอีก เพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลที่ให้มีความเชื่อมั่นได้เพียงใด มีความสอดคล้องกันหรือขัดแย้งกับความเป็นจริงหรือไม่

กลุ่มกระบวนการ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญนี้จะเป็นผู้ที่เคยทำงานอยู่ในกลุ่มกระบวนการมาก่อนแต่ปัจจุบันเลิกทำงานนี้แล้ว สาเหตุที่เลิกทำงานนี้ก็เพราะว่า อายุมาก ทำมานาน เบื่ออยากเปลี่ยนอาชีพที่ถูกกฎหมายทำและในปัจจุบันนี้เจ้าหน้าที่หน่วยงานเช่น กรมแรงงาน ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง และตำรวจท้องที่เข้มงวดจับกุมตั้งด่านตรวจมากขึ้น บางรายก็เกิดอุบัติเหตุบ่อยจากการหนีการจับกุมของเจ้าหน้าที่ เมื่ออุบัติเหตุแล้วใช้เวลาซ่อมรถยนต์นานหลายเดือน การให้ข้อมูลครั้งนี้ผู้สัมภาษณ์มีความรู้จักคุ้นเคยกับผู้ให้ข้อมูล โดยขอความร่วมมือกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาและประเทศ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะมีส่วนช่วยในการลดงบประมาณค่าใช้จ่ายของรัฐบาลในด้านสาธารณสุข โภคและการป้องกันประเทศ โดยการขอนัดสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ซึ่งผู้ให้ข้อมูลให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี สะดวกและเต็มใจในการให้ข้อมูลอย่างไม่ปิดบังตรงตามเป้าประสงค์

กลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ ผู้วิจัยจะทำการนัดโดยการทำหนังสือขอขอความร่วมมือผ่านทางหน่วยงานก่อน เมื่อได้รับอนุญาตให้ทำการสัมภาษณ์ได้ ผู้วิจัยจึงจะทำการดำเนินการสัมภาษณ์ โดยก่อนที่จะทำหนังสือขอสัมภาษณ์นั้นผู้วิจัยได้ทำการพูดคุยติดต่อกันเป็นการส่วนตัวก่อน เพื่อจะได้รับทราบประวัติการปฏิบัติงานของผู้ให้ข้อมูลสำคัญและเต็มใจที่จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับการลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว

นอกจากนี้เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่แท้จริง ผู้วิจัยยังได้ใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลสำคัญแบบสามเ้ว จากการสังเกต การสัมภาษณ์ และการจดบันทึก เพื่อตรวจสอบข้อมูลชุดเดียวกันจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญในบริบทที่เกี่ยวข้องกับการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวโดยผิดกฎหมาย เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหาของข้อมูลที่ได้รับว่ามีความถูกต้อง แม่นยำ และน่าเชื่อถือ ให้มากยิ่งขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การรวบรวมข้อมูลด้านเอกสารและรายงานของทางราชการจากสภาพความมั่นคงแห่งชาติ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สถิติการจับกุมการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวจากกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ด่านกองกำลังบูรพา สำนักงานตำรวจตรวจคนเข้าเมืองอรัญประเทศ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรีและการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องนโยบายของรัฐบาล การบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ มติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบเรื่องการจัดระบบแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ปี 2551 มติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายของรัฐบาลและสำนักตำรวจแห่งชาติเกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อปัญหา

แรงงานต่างด้าว ปีงบประมาณ 2544. สรุปสาระสำคัญมติคณะรัฐมนตรีตามนโยบายรัฐ แนวทางปฏิบัติการเปิดจุดผ่อนปรนการค้าชายแดน แผนการป้องกันและสกัดกั้นการลักลอบหลบหนีเข้ามาในราชอาณาจักรของแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย (สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง) และเอกสารงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ประสานขอความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อความสะดวกในการขอข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ และในการใช้แบบสัมภาษณ์กับกลุ่มเป้าหมาย

3. ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับกลุ่มแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ถูกจับกุม กลุ่มกระบวนการและกลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ ตั้งแต่เดือนมิถุนายน ถึง เดือนตุลาคม 2551 จนครบตามจำนวน 42 คน และในการสัมภาษณ์แต่ละครั้งจะใช้เวลาในการสัมภาษณ์คนละประมาณ 2 ชั่วโมง ได้มีการสังเกตพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การจดบันทึกข้อมูลที่จดบันทึกไว้แยกตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตามประเด็นคำถามที่ตั้งไว้ แล้วจึงนำผลการสัมภาษณ์มาสรุปวิเคราะห์ผลตามประเด็นต่าง ๆ ต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้เป็นที่เชื่อถือ และสามารถนำไปอ้างอิงได้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. สร้างประเด็นสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดการวิจัย
2. นำร่างประเด็นสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและแก้ไข
3. นำประเด็นสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแล้วเสนออาจารย์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงอีกครั้ง
4. นำประเด็นสัมภาษณ์ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ ผู้วิจัย กล้องถ่ายภาพ การจดบันทึกและแบบสอบถามแบบสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ กลุ่มแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ถูกจับกุมที่ด่านกองกำลังบูรพา กลุ่มกระบวนการ และกลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ โดยเนื้อหามีความครอบคลุมกรอบแนวคิดการวิจัยสามารถตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยมีประเด็นการสัมภาษณ์ดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาสำหรับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ถูกจับกุมด่านกองกำลังบูรพา กลุ่มกระบวนการ และกลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ รวม 42 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบสัมภาษณ์เจาะลึก (in – depth interview) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ชุดดังนี้

โดยในการสัมภาษณ์ได้ยึดถือหลักการดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายและขั้นตอนการสัมภาษณ์ให้ชัดเจน ข้อมูลที่ต้องการ ลักษณะการสัมภาษณ์และปิดการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ วิเคราะห์ง่าย กำหนดประเด็นและคำถามไว้ล่วงหน้า
2. การเตรียมการของผู้สัมภาษณ์ ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ การศึกษาเกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการสัมภาษณ์ให้กว้างขวางเพียงพอ
3. การคัดสรรผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยคัดเลือกผู้รู้หรือมีข้อมูลที่ต้องการจะทราบอย่างแท้จริง รวมทั้งหน้าที่และฐานะของผู้ที่จะให้ข้อมูลนั้น
4. ขณะสัมภาษณ์ สร้างความสัมพันธ์คุ้นเคย เป็นกันเองกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อให้เขามั่นใจ แน่ใจ และให้ความร่วมมือในการตอบคำถามอย่างจริงใจ
5. สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญอยากตอบคำถามและอยากพูดคุยด้วย แต่การถามจะไม่เป็นการชี้นำคำตอบ
6. คำถามที่ใช้สัมภาษณ์จัดเรียงไว้ตามลำดับก่อนหลัง ลักษณะคำถามที่ใช้ไม่เป็นคำถามบังคับ ถ้าตอบโดยตรงไม่ได้จะตอบอ้อม ๆ ก็ได้
7. ใช้ภาษาที่เหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
8. ดำเนินการจดบันทึกอย่างระมัดระวัง โดยไม่สร้างความรำคาญหรือสร้างความหวาดระแวงกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
9. บรรยากาศในการสัมภาษณ์ จะสร้างความเป็นอิสระปราศจากสิ่งรบกวนทั้งหลายให้มากที่สุด ผู้สัมภาษณ์จัดเป็นสถานที่เฉพาะ เพื่อสะดวกในการพูดคุยยิ่งขึ้น

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

การศึกษานี้ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่ เดือนมิถุนายน ถึง เดือนตุลาคม 2551 รวมเป็นเวลา 5 เดือน

การวิเคราะห์และการตรวจสอบข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ถูกจับกุมด่านกองกำลังบูรพา กลุ่มกระบวนการและกลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ ตามจุดนัดพบในการให้สัมภาษณ์ซึ่งแล้วแต่การนัดหมายของผู้ให้ข้อมูลสำคัญแต่ละคน หลังจากนั้นได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) สรุปความตามประเด็นความสำคัญและนำเสนอข้อมูลในรูปความเรียงตาม

วัตถุประสงค์ โดยผู้วิจัยไม่มีอคติหรือนำความรู้สึกของตัวเองเข้าไปเกี่ยวข้อง การวิเคราะห์เนื้อหาในงานวิจัยนี้จะมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ มีความเป็นระบบ มีความเป็นสภาพวัตถุניתย และอิงกรอบทฤษฎี

การตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล

หลังจากผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ได้นำมาตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้อง แม่นยำ ของข้อมูล (Validity) ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมภาคสนาม ด้วยวิธีการสังเกต การสัมภาษณ์ และการจดบันทึก จะมีความถูกต้องแม่นยำและเที่ยงตรงที่สุด ไม่บิดเบือนไปจากความเป็นจริง การพิจารณาหาความเที่ยงตรงของข้อมูลนั้น ในการวิจัยเชิงคุณภาพผู้ดำเนินการศึกษาจึงต้องแสวงหาความเที่ยงตรงของข้อมูลไปพร้อม ๆ กับการมีจรรยาบรรณในการวิจัย เพราะความเที่ยงตรงนั้นมาจากตัวผู้สัมภาษณ์และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จึงเป็นขั้นตอนแรกของการที่ทำให้ข้อมูลมีความเที่ยงตรง แล้วผู้วิจัยยังได้ใช้วิธีการในการพิจารณาความเที่ยงตรง และความเชื่อถือได้ ของการศึกษารั้งนี้ ดังนี้

1. ใช้การตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation technique)

ผู้วิจัยได้พยายามทำให้ข้อมูลที่ได้ในการศึกษารั้งนี้มีความเที่ยงตรงมากที่สุด ด้วยการใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) เมื่อได้ข้อมูลจากการสังเกต สัมภาษณ์และจดบันทึกแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความเชื่อถือได้ของข้อมูลว่าสามารถตอบปัญหาของการศึกษารั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data triangulation) ของเดนซิน (สุภางศ์ จันทวานิช, 2546 หน้า 128) ซึ่งจะทำการพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ได้มานั้นถูกต้องหรือไม่ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริง และตอบปัญหาการวิจัยได้โดยการตรวจสอบแหล่งของข้อมูลพิจารณาในแหล่งเวลา หมายถึง ถ้าข้อมูลต่างเวลากันจะเหมือนกันหรือไม่ แหล่งสถานที่หมายถึง ถ้าข้อมูลต่างสถานที่กันจะเหมือนกันหรือไม่ และแหล่งบุคคลหมายถึง ถ้าบุคคลให้ข้อมูลเปลี่ยนไป ข้อมูลเดิมจะเหมือนเดิมหรือไม่ ในการศึกษารั้งนี้ ได้ใช้การตรวจสอบจากแหล่งบุคคลมากที่สุด โดยการสอบถามข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนเดียวจากแหล่งบุคคลหลาย ๆ คนเพื่อเป็นการยืนยันในข้อมูลที่ได้รับว่ามีความถูกต้องตรงกันหรือไม่ โดยเฉพาะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาว่ามีรูปแบบ ขั้นตอน และวิธีดำเนินการอย่างไร โดยการสังเกตเหตุการณ์หรือพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยสังเกตดูบ่อย ๆ ซ้ำ ๆ ในวันเวลาที่ต่างกันเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

2. การให้อาจารย์ที่ปรึกษาไปสัมผัสปรากฏการณ์

หลังจากที่ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อในการศึกษาแล้วผู้วิจัยได้เชิญอาจารย์ที่ปรึกษาไปสัมผัสกับพื้นที่ทำการศึกษาและเห็นถึงปัญหาในการทำศึกษารั้งนี้

3. การตรวจสอบข้อมูลกับเจ้าของผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยยืนยันความเชื่อถือได้ (Reliability) ของข้อมูลด้วยการให้บุคคลที่อยู่ในปรากฏการณ์ที่ศึกษาตรวจสอบ และรับรองความถูกต้องโดยการให้เจ้าของข้อมูล ได้อ่านข้อมูลพร้อมกัน ทั้งให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมทักท้วงหรือยอมรับข้อมูลที่นำเสนอ ซึ่งใช้ทั้งส่วนของข้อมูลเบื้องต้นและส่วนข้อมูลที่นักวิจัยได้วิเคราะห์แล้ว

4. ผู้วิจัยทำการตรวจสอบคุณภาพข้อมูลโดยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยเป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษา (Wording) รวมทั้งด้านอื่น ๆ

ผู้เชี่ยวชาญสำหรับงานวิจัย ฉบับนี้มี 3 ท่าน ประกอบด้วย

1. ดร.นฤดม สาริกบุตร อาจารย์ประจำศูนย์การศึกษาสระแก้ว วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. พ.ต.ท.ดร.พงษ์กุลธร โรจน์วิรุฬห์ อาจารย์ภาควิชาปราบปราม กลุ่มงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม กองบังคับการวิชาการ โรงเรียนนายร้อยสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

3. พ.ต.อ.ไพบุลย์ วังทะพันธ์ ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการศึกษา การลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว โดยการศึกษาข้อมูลด้านเอกสารและการเก็บข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 42 คน โดยแบ่งกลุ่มประชากรออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา กลุ่มกระบวนการ และกลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการศึกษาออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่เป็นมูลเหตุต่อการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา

ตอนที่ 3 กระบวนการในการลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาว่ามี รูปแบบ ขั้นตอน และวิธีดำเนินการ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา

ชื่อ - สกุล	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	อาชีพในประเทศกัมพูชา	รายได้ในกัมพูชา
1. นายรักที	24	สมรส	ม. 6	ทำนา	50 – 70 บาท
2. นายไม	31	สมรส	ม. 7	รับจ้าง	70 บาท
3. นายเก่ง	31	สมรส	ม.6	รับจ้าง ทำนา	80 บาท
4. นายผ้า	35	สมรส	ม.2	ทำนา	70 บาท
5. นายแมน	26	สมรส	ม.4	รับจ้าง ทำไร่	80 บาท
6. นายจี	25	สมรส	ไม่ได้เรียน	ทำนา รับจ้าง	60 บาท
7. นายวุฒิ	25	สมรส	ม.8	ทำนา	60 บาท
8. นายจาน	23	สมรส	ม.6	ทำนา เป็นช่าง	ไม่แน่นอน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ชื่อ - สกุล	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	อาชีพในประเทศ กัมพูชา	รายได้ใน กัมพูชา
10. นายนาวี	25	สมรส	ม. 5	รับจ้างทั่วไป	90 - 100
11. นายสูง	23	สมรส	ม.8	ทำนา	ไม่แน่นอน
12. นายที	27	สมรส	ม.6	ทำนา	ไม่แน่นอน
13. นายปิง	25	สมรส	ม.8	รับจ้าง	60 – 70 บาท
14. นายพา	29	สมรส	ม.4	ทำนา รับจ้าง	60-70 บาท
15. นายวี	29	สมรส	ม.5	เป็นช่าง	ไม่แน่นอน
16. นายโอล	39	สมรส	ม.5	ทำนา รับจ้าง	60-70 บาท
17. นายน้อง	30	สมรส	ไม่ได้ศึกษา	ทำนา	80 – 100 บาท
18. นายเรค	19	โสด	ม.5	ทำไร่ ทำนา	70 บาท
19. นายน้อย	15	โสด	ป.6	ทำนา	60 – 70 บาท
20. นายชาติชาย	25	โสด	ม. 4	ทำนา	80 บาท
21. นายพี	22	โสด	ม. 5	ทำนา	60 บาท
22. นายดิน	19	โสด	ม.9	ทำนา	70 บาท

ตารางที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มกระบวนการ

ลำดับที่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	หน้าที่	วัน/เดือน/ปี
1	สัมภาษณ์คนที่ 1	คนขับรถ	19 กันยายน 2551
2	สัมภาษณ์คนที่ 2	คนขับรถ	19 กันยายน 2551
3	สัมภาษณ์คนที่ 3	คนขับรถ	20 กันยายน 2551
4	สัมภาษณ์คนที่ 4	คนนำทาง	20 กันยายน 2551
5	สัมภาษณ์คนที่ 5	คนเฝ้าคนงาน	20 กันยายน 2551
6	สัมภาษณ์คนที่ 6	คนขับรถนำทาง	21 กันยายน 2551
7	สัมภาษณ์คนที่ 7	คนนำทาง	22 กันยายน 2551
8	สัมภาษณ์คนที่ 8	คนเฝ้าคนงาน	23 กันยายน 2551
9	สัมภาษณ์คนที่ 9	คนจัดคนงาน	23 กันยายน 2551
10	สัมภาษณ์คนที่ 10	คนขับรถ	24 กันยายน 2551

หมายเหตุ : สำหรับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มกระบวนกรนั้นไม่ขอเปิดเผยรายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทั้งนี้เพื่อไม่ให้ต้องเกิดความลำบากใจและอาจก่อให้เกิดผลกระทบเสียหายแก่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้

ตารางที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	สังกัดหน่วยงาน	วันที่สัมภาษณ์
1	ร.ต.ทะวรรตสินธ์ พงนา	กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์	5 กันยายน 2551
2	ส.ต.ท. ธยุทต์ มุ่งชอบกลาง	สภ.โคกสูง	12 กันยายน 2551
3	จ.ส.ต.ยุรยา บัวสะอาด	ตำรวจตระเวนชายแดน 12	13 กันยายน 2551
4	ค.ต.ปัญญา มงคล	ตำรวจตระเวนชายแดน 12	13 กันยายน 2551
5	ค.ต.สมจิตร สร้อยทอง	สภ.คลองน้ำใส	14 กันยายน 2551
6	ค.ต.ศักดิ์ชัย แดงนาค	สภ.อรัญประเทศ	14 กันยายน 2551
7	ค.ต.จำเนียร บุพลับ	สภ.วัฒนานคร	15 กันยายน 2551
8	จ.ส.อ.บุญรอด จันท	กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์	16 กันยายน 2551
9	ค.ต. มนต์ หนูพรหม	สภ.คลองหาด	18 กันยายน 2551
10	จ.ส.ต. รัตนกร พันธุพันธ์	สภ.คลองหาด	18 กันยายน 2551

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านปัจจัยที่เป็นมูลเหตุในการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่าง ด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว

1. ปัจจัยหลักคั้น ของแรงงานชาวกัมพูชาเกิดจากการรู้ข่าวทางสื่อต่างๆ ที่รับฟัง รับชม จากสื่อของประเทศไทย จากเพื่อนแรงงานชาวกัมพูชาที่มาทำงานประเทศไทยและจากการชักชวน ของนายหน้าชาวกัมพูชาให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย จึงได้ทราบถึงความเคลื่อนไหวและความ ต้องการแรงงานที่จะทำงานของสถานประกอบการตามสถานที่ต่างๆในประเทศไทย เพื่อ เปรียบเทียบค่าตอบแทนที่จะเดินทางเข้ามาทำงานและเลือกงานที่ตนเองมีความถนัด มีค่าจ้างที่พึง พอใจจะได้มีทำงานที่ตนเองชอบและงานให้มีเลือกมาก เมื่อทำงานจะได้มีเงินไว้ใช้ซื้ออาหาร ส่งไป ให้ครอบครัวซื้อกิน และเก็บออมไว้เพื่อจะได้จ้างให้นายหน้าชาวกัมพูชานำพาครอบครัวหลบหนี มาอยู่ด้วยกันที่ประเทศไทยหรือไม่ก็ทำงานแล้วได้เงินส่งกลับไปให้ครอบครัวประกอบอาชีพที่บ้าน ในประเทศกัมพูชา ด้านเศรษฐกิจภายในประเทศไม่มีการลงทุนในภาคอุตสาหกรรมและสาธารณะ ของรัฐ ไม่มีการจ้างงานในบริเวณใกล้เคียง ไม่มีชาวต่างชาติมาลงทุนเนื่องจากสถานการณ์ความไม่ สงบภายในประเทศ ด้านการศึกษารัฐบาลส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยี เพื่อกิจการภายใน ไม่พัฒนาให้เกิดการเรียนรู้แก่ประชาชนเพื่อการประกอบอาชีพและกระจายสู่ชุมชนเพื่อให้บุคลากร ที่ต้องการเรียนรู้ได้รับการศึกษาเพื่อนำไปพัฒนาประเทศและบริหารจัดการต่อชุมชนให้เกิดการพัฒนา มีอาชีพ มีงานทำ มีรายได้เลี้ยงครอบครัว ด้านการเกษตรไม่มีการบริหารจัดการเรื่องน้ำ เพื่อให้ ประชาชนได้มีน้ำไว้เพื่ออุปโภคและบริโภค อีกทั้งทำการเพาะปลูกพืชผลทางการเกษตร จัดสรร ที่ดินให้ประชาชนถือครองทำกินเป็นของตนเองไม่ต้องขอเช่าจากทางรัฐบาลจะได้ทำการเกษตรได้ ไม่ต้องเป็นไปตามฤดูกาลก็อาจจะทำให้ได้ผลผลิตมาก ก็จะมีเงินจ่ายทำให้ประชาชนรอดพ้นจาก ความอดอยากและมีเงินไว้ใช้จ่าย และทำให้ภัยธรรมชาติลดลง ด้านทรัพยากรทางธรรมชาติลด น้อยลง เนื่องมาจากการทำลายของมนุษย์แล้วไม่สร้างขึ้นมาทดแทนเช่น การตัดไม้ การบุกรุกแผ้ว ถางป่าเพื่อทำการไร่และสร้างที่อยู่อาศัย การระเบิดภูเขาเพื่อเอานินมาก่อสร้าง การถมที่ดินเพื่อ ก่อสร้างอาคาร ทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงตามลักษณะของอากาศ ด้านการเมือง ประชาชน ถูกจำกัดสิทธิเสรีภาพในระบอบประชาธิปไตยและการบริหารประเทศของรัฐบาลที่รัฐบาลจะ ดำเนินกิจกรรมใดๆ ไม่ต้องให้ประชาชนมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการบริหารประเทศ ด้านสังคม ชุมชนไม่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลในการพัฒนาและสภาพความเป็นอยู่ของชุมชนเพื่อการ ดำรงชีวิตอยู่และการอยู่ร่วมกัน เพื่อพัฒนาประเทศให้ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน เพื่อแก้ไขปัญหาด้านความเสื่อมของสังคม ที่ประชาชนเกิดความเบื่อหน่ายต่อชุมชนด้านวัฒนธรรม ที่สืบทอดกันมานานและการค่อยพัฒนาจากชุมชนที่ให้โอกาสในการพัฒนาน้อย ชาวกัมพูชามี

วัฒนธรรมการสู้รบแย่งชิงอำนาจกันภายในประเทศมายาวนาน ประชาชนส่วนใหญ่ไม่มีวินัยและระเบียบในการอยู่ร่วมกันปัญหาที่รัฐบาลไม่แก้ไขเช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาการค้าประเพณี ปัญหาการค้ำมนุษย์ ปัญหาความยากจน ด้านสาธารณสุข ประชาชนในประเทศมีสุขภาพร่างกายไม่สมบูรณ์ รัฐบาลไม่มีแพทย์และยารักษาโรคไม่เพียงพอที่จะรักษาความเจ็บป่วยให้กับประชาชนในประเทศเช่น โรคเท้าช้าง ไข้มาเลเรีย และเชื้อโรคเอดส์ โรคขาดอาหารก็เป็นอีกปัญหาหนึ่งที่มีปัจจัยมาจากความขาดแคลนอาหารภายในประเทศที่ต้องสั่งซื้อจากต่างประเทศ ทำให้มีค่าขนส่งและความสูญเสียของสินค้าบางชนิด ทำให้ค่าใช้จ่ายสูงขึ้น จากมูลเหตุของความอดอยากและการไม่พัฒนาประเทศของรัฐบาลทำให้ประชาชนอดอยากจึงตัดสินใจที่จะลักลอบหลบหนีเข้ามาหางานทำในประเทศไทย

จากการศึกษาพบว่า แรงงานชาวกัมพูชาที่ลักลอบหลบหนีเข้ามาในประเทศไทย มีสาเหตุมาจาก ความอดอยาก ไม่มีรายได้สำหรับใช้ในการซื้ออาหาร ไม่มีพื้นที่ให้ทำการเกษตร ในฤดูทํานาก็เกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติน้ำท่วมทำให้พืชที่เพาะปลูกเสียหายไม่มีเงินจ่ายค่าเช่าที่ดิน ไม่มีงานให้รับจ้างทำในพื้นที่และบริเวณใกล้เคียง บ้านที่อยู่อาศัยห่างจากตัวเมืองมากพื้นที่ตามลักษณะทางธรรมชาติถูกถือครองโดยรัฐบาลและผู้ร่วมคณะรัฐบาลไม่สามารถบุกกรุกและทำกินได้ ถูกจำกัดสิทธิทางการเมืองโดยรัฐบาลเกณฑ์ไปเป็นทหารทำงานให้รัฐบาลปีละ 3 เดือนโดยไม่มีค่าตอบแทนและต้องนำอาหารไปกินอยู่เอง ทำให้ครอบครัวทางบ้านต้องดิ้นรนหาเลี้ยงชีพเองและลูกอย่างอดอยาก รัฐบาลไม่ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้และพัฒนาอาชีพเพื่อเลี้ยงครอบครัว ประชาชนขาดการดูแลด้านสังคมที่ไม่มีการจัดระเบียบและวางแผนเพื่อแก้ปัญหาชุมชน ด้านสาธารณสุขที่มีโรคระบาดที่ไม่ขาดหายไป ในประเทศขาดแคลนแพทย์ที่มีความรู้ในการรักษาโรคทั้งประชาชนก็ไม่มีเงินที่จะรักษาและค่าเดินทางไปรักษา จึงทำให้ไม่อาจจะทนต่อชีวิตอยู่ในประเทศได้ จึงตัดสินใจลักลอบหลบหนีเพื่อมาทำงานหาเงินไว้ซื้ออาหารและที่เหลือส่งกลับไปให้ครอบครัวใช้ซื้ออาหารและบางส่วนจะเก็บออมไว้เพื่ออพยพครอบครัวเข้ามาอยู่ด้วยกันที่ประเทศไทยหนีความอดอยากในประเทศ ทำงานพอมีเงินเหลือเก็บจะได้ให้บุตรได้เรียนเพื่ออนาคตและมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่านี้จะได้สร้างอนาคต “ทนกับความอดอยากในประเทศไม่ไหวไม่มีเงินซื้ออาหารบริโภค” (ที, สัมภาษณ์, 4 กันยายน 2551)

จากการศึกษาพบว่า แรงงานชาวกัมพูชาที่ลักลอบหลบหนีเข้ามาในประเทศไทย มีสาเหตุมาจาก ไม่มีอาหารบริโภคในครอบครัว ไม่มีการจ้างงาน ทำให้ไม่มีรายได้ไว้ซื้ออาหารไม่มีพื้นที่ทำการเพาะปลูก ที่ดินเป็นของนายทุน สภาพทางทางธรรมชาติถูกถือครองโดยรัฐบาล เช่น ป่าไม้ ภูเขา เขื่อนแร่ ที่ดิน และสาธารณะประโยชน์ มีชีวิตอยู่แบบดิ้นรน ไม่มีความหวังและอนาคตที่ดี มีชีวิตเพื่อความอยู่รอดไปวันหนึ่ง ๆ ไม่มีความมั่นคงในชีวิตและครอบครัว ชีวิตถูกจำกัดโดยคนของ

รัฐบาล ไม่มีสิทธิเสรีภาพ รัฐบาลไม่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาส่งเสริมอาชีพและลงทุนทางเศรษฐกิจเพื่อจ้างงานให้แก่ประชาชน ปลอมให้ประชาชนต่อสู้ด้วยตัวเอง ทางสภาวะทางสังคมไม่มีการพัฒนาชุมชนเพื่อสร้างความเจริญ ทำให้โอกาสที่จะมีงานทำมีเงินเลี้ยงครอบครัวเพื่อ บรรเทาความอดอยากไปได้จึงตัดสินใจที่ที่ถลอมหลบหนีเข้ามาในประเทศไทยเพื่อหางานทำและหาทางอพยพครอบครัวมาอยู่ด้วยกันเพื่อสร้างชีวิตใหม่ “ มีงานให้ทำบ้างไม่มากและได้ค่าจ้างทำงานน้อย ไม่เพียงพอต่อการซื้ออาหารที่มีราคาแพง”(เก่ง, สัมภาษณ์, 6 กันยายน 2551)

จากการศึกษาพบว่า แรงงานชาวกัมพูชาที่ถลอมหลบหนีเข้ามาในประเทศไทย มีสาเหตุมาจากความอดอยากไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง ส่วนใหญ่ในบริเวณนี้เป็นที่ดินของเจ้าหน้าที่จังหวัด บริเวณที่อยู่อาศัยต้องเช่าอยู่ ไม่มีที่ดิน และแหล่งน้ำที่จะทำการเกษตรได้ เป็นที่ดินทำการเกษตรตามธรรมชาติเป็นช่วงฤดูกาล ภาคอุตสาหกรรมและภาคเศรษฐกิจไม่มีการขยายตัว เพราะกลุ่มนักลงทุนไม่กล้ามาลงทุน เพราะไม่มีความมั่นใจในสภาพบ้านเมืองที่ไม่สงบและไม่มีปัจจัยซื้อ สภาพการเงินในประเทศฝืดเคือง ประชาชนมีรายได้ต่ำ การพัฒนาประเทศหยุดชะงัก เพราะปัญหาเรื่องความไม่สงบภายในประเทศ อีกทั้งเพื่อนที่ทำงานบอกว่าที่ประเทศไทยมีงานให้ทำมากและงานก็เลือกทำได้ มีค่าจ้างมากกว่าในประเทศ ทำให้มีความคิดว่าหากได้เข้ามาทำงานแล้วเก็บเงินแล้วส่งไปให้ครอบครัวใช้ช้อกกินก็จะทำให้ไม่อดอยากและอาจทำให้คุณภาพชีวิตครอบครัวดีขึ้นอาจจะเป็นการออกไปหาอนาคตที่ดีก็ได้ จึงตัดสินใจติดต่อกับนายหน้าชาวกัมพูชาให้ส่งไปทำงานที่ประเทศไทย “ การลดน้อยลงของทรัพยากรความแข็งแรง ความอดอยาก ชุมชนในสังคมขาดการพัฒนาทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี” (วี, สัมภาษณ์, 7 กันยายน 2551)

จากการศึกษาพบว่า แรงงานชาวกัมพูชาที่ถลอมหลบหนีเข้ามาในประเทศไทย มีสาเหตุมาจาก ความเปื้อน่ายสังคมทางด้านประเพณีและวัฒนธรรม ที่มีสภาพแวดล้อมเสื่อมโทรมไม่พัฒนา รัฐบาลขาดการจัดระเบียบสังคมชุมชนและส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนที่จะได้มีชีวิตความเป็นอยู่แบบมั่นคง ประชาชนจะได้ไม่อดอยาก มีอาหารไว้บริโภค จากสาเหตุประชาชนไม่มีที่ดินครอบครองและไม่สามารถจะทำการเกษตรเลี้ยงชีพได้ ถ้าหากจะทำการเกษตรก็ต้องเช่าที่ดินจากรัฐบาลที่จะทำการเพาะปลูกและในปีหนึ่งประชาชนที่เป็นผู้ขายต้องถูกเกณฑ์ไปเป็นทหารทำงานให้กับรัฐบาล โดยไม่ได้รับค่าตอบแทนและเมื่อมีการต่อสู้ปะทะกันในได้รับบาดเจ็บหรือพิการสูญเสียอวัยวะทางร่างกาย และบางคนเสียชีวิต รัฐบาลไม่ให้การช่วยเหลือใดๆในการรักษาพยาบาลและค่าตอบแทนใดๆ ด้านเศรษฐกิจไม่เกิดการสร้างงานแต่อย่างใด ไม่สามารถที่จะหางานทำในบริเวณนั้นได้ สังคมในชุมชนมีแต่ความยากจน อาหารที่บริโภคมีราคาสูง ไม่มีเงินที่จะซื้ออาหารบริโภค สภาพทางสิทธิเสรีภาพถูกจำกัดทางรัฐบาล ลักษณะพื้นที่เกิดภัยทางธรรมชาติเช่นฤดูแล้งก็จะไม่มีน้ำไว้บริโภค ฤดูฝนน้ำมากท่วมบริเวณที่อยู่อาศัยและพื้นที่เพาะปลูกอยู่ใน

ประเทศมีความลำบากมาก จึงตัดสินใจลักลอบหลบหนีเข้ามาประเทศไทยเพื่อหางานทำและหนีความอดอยาก “หนีจากการถูกรัฐบาลเกณฑ์ไปเป็นทหาร หลบหนีเข้ามาหางานทำเพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัว” (วุฒิ, สัมภาษณ์, 8 กันยายน 2551)

จากการศึกษาพบว่า แรงงานชาวกัมพูชาที่ลักลอบหลบหนีเข้ามาในประเทศไทยมีสาเหตุมาจาก รัฐบาล การบริหารภายในประเทศ ด้านเศรษฐกิจ ไม่เกิดการขยายตัวออกไปสู่ชนบท ไม่เกิดการสร้างงานกับประชาชนจะได้มีงานทำ มีรายได้เพื่อเลี้ยงชีวิต ไม่มีนักลงทุนเข้ามาลงทุนเพราะความไม่สงบภายในประเทศ ด้านการเกษตรไม่มีการเก็บกักน้ำไว้ใช้เพื่อการบริโภคและทำการเกษตรโดยการสร้างเช่น อ่างเก็บน้ำ ฝายกั้นน้ำ การทำระบบชลประทาน เพื่อประชาชนจะได้ทำการเพาะปลูกพืชผลไว้บริโภคและทำการเกษตรนำผลผลิตส่งขายในประเทศจะเป็นการสร้างรายได้และบรรเทาความอดอยาก ด้านการเมืองประชาชนในระบอบประชาธิปไตยของประเทศ ถูกจำกัดสิทธิและเสรีภาพโดยรัฐบาล ประชาชนที่เป็นผู้ขายต้องถูกเกณฑ์ไปเป็นทหารทำงานให้กับรัฐบาลปีละ 3 เดือนจนกว่าจะมีอายุครบ 40 ปีจึงไม่ต้องไปโดยไม่มีได้รับค่าตอบแทน ทำให้ครอบครัวได้รับความเดือดร้อนไม่มีผู้หาเงิน และเงินที่จะใช้ซื้ออาหารก็ไม่มี ด้านสังคมประชาชนในหมู่บ้านขาดการพัฒนาทำให้ที่ไม่มีอนาคต อดอยากไม่มีรายได้ขาดการเหลียวแล ด้านสาธารณสุขเป็นโรคขาดอาหารและเป็นไข้มาเลเรียไม่มีหมอรักษา ต้องใช้ยาสมุนไพรที่มีในหมู่บ้านรักษา อยู่ในประเทศกัมพูชามีชีวิตอยู่ไปวันหนึ่งๆแบบไม่มีอนาคตในช่วงนั้นได้มีนายหน้าชาวกัมพูชามาชักชวนให้ไปทำงานที่ประเทศไทย โดยบอกว่าจะได้ค่าแรงมากและมีงานให้ทำนานๆ จึงตัดสินใจลักลอบหลบหนีมากับคนชาวกัมพูชา “สังคมคือพัฒนาการไม่มีงานให้ทำ เศรษฐกิจไม่มีการขยายตัวให้เกิดการสร้างงานแก่ประชาชน รัฐบาล ไม่สร้างระบบชลประทานเพื่อให้ประชาชนได้ทำการเกษตรและไว้บริโภค” (ติน, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2551)

จากการศึกษาพบว่า แรงงานชาวกัมพูชาที่ลักลอบหลบหนีเข้ามาในประเทศไทย มีความต้องการที่จะหลบหนีจากสภาวะความอดอยากที่ไม่มีเงินซื้ออาหารบริโภคในครอบครัว ไม่มีงานให้ทำในบริเวณที่อยู่อาศัย รัฐบาลไม่สร้างงานและเชิญชวนชาวต่างชาติมาลงทุนในประเทศ ที่ดินในบริเวณที่มีความเจริญก็จะอยู่ในมือของคนในรัฐบาลหรือพวกของฝ่ายรัฐบาล ประชาชนไม่มีสิทธิครอบครอง และเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ ด้านการบริหารประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 15-40 ปีจะถูกเกณฑ์ไปเป็นทหาร ทำงานให้รัฐบาลเป็นเวลา 3 เดือนโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน ประชาชนในพื้นที่มีต่อความอดอยากและเป็นโรค ไม่มีแพทย์ที่จะรักษา สังคมขาดการพัฒนาจึงทำให้คุณภาพไม่ดี ประชาชนขาดสิ่งอำนวยความสะดวกและพื้นที่ทุรกันดารขาดการเหลียวแล เจ้าหน้าที่ของรัฐเอาแต่ผลประโยชน์ ไม่มีการจัดระเบียบชุมชนเพื่อให้ประชาชนมีงานทำจะได้มีรายได้เลี้ยงครอบครัว ด้านการศึกษาไม่มีการส่งเสริมให้ความรู้ในการที่จะไปประกอบอาชีพเป็นการสร้างอนาคตที่ยั่งยืน

ให้กับประชาชนในประเทศทำให้มีความอดอยากและต้องการที่จะมีชีวิตรอดและได้สอบถามจากเพื่อนที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย อาจทำให้มีโอกาสที่จะสร้างชีวิตใหม่ในอนาคตจึงตัดสินใจลักลอบหลบหนี เข้ามาหางานในประเทศไทย “ครอบครัวเจ็บป่วยไม่มีเงินซื้อยารักษาโรค ไม่มีหมอดูแล อดอยากไม่มีอาหาร” (ไม, สัมภาษณ์, 11 กันยายน 2551)

จากการศึกษาพบว่า แรงงานชาวกัมพูชาที่ลักลอบหลบหนีเข้ามาในประเทศไทย เพราะว่าในประเทศกัมพูชามีลักษณะภูมิประเทศที่ส่วนใหญ่ในฤดูแล้งจะแห้งแล้งมากและฤดูฝนก็จะมีน้ำมากทำให้ท่วมบริเวณพื้นที่อยู่อาศัย ไม่มีระบบการชลประทานเพื่อทำการเกษตรและเพาะปลูกพืชผลการเกษตรเช่น อ่างเก็บน้ำ ฝายน้ำ เพื่อไว้ใช้อุปโภคและบริโภค ด้านการศึกษารัฐบาลไม่ส่งเสริมการศึกษาให้ประชาชนที่ในหมู่บ้านให้เกิดการพัฒนา เรียนรู้ เพื่อให้ก้าวไกลไปสู่โลกปัจจุบันตามประเทศที่พัฒนาแล้ว พื้นที่เศรษฐกิจในตัวเมืองเป็นของรัฐบาลและผู้สนับสนุนรัฐบาล ประชาชนไม่มีที่ดินเป็นของตนเอง การปกครองของประเทศเป็นประชาธิปไตยแต่จำกัดสิทธิทางการเมืองของประชาชนทำให้ขาดเสรีภาพในการเป็นประชาชน ด้านเศรษฐกิจไม่ขยายตัว ไม่มีการสร้างงาน ชาวต่างชาติที่จะเข้ามาลงทุนในภาคอุตสาหกรรมและอื่นๆในประเทศเกิดความไม่เชื่อมั่นของรัฐบาลและความสงบในประเทศ ถึงแม้ว่าจะมีปัจจัยแรงงานราคาถูกก็ตาม เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้แรงงานไม่สามารถจะหางานทำในบริเวณใกล้เคียงนั้นได้ ด้านสังคมประชาชนเกิดความเบื่อหน่ายต่อชุมชนที่มีสภาพแวดล้อมเสื่อมโทรมการไม่พัฒนาของรัฐบาลต่อประชาชนให้มีความรู้ในการประกอบอาชีพแบบยั่งยืนเพื่อความมั่นคงของชีวิตประชาชน ทั้งหมดนี้จึงเป็นสาเหตุให้แรงงานชาวกัมพูชาต้องการที่จะหนีออกจากประเทศเพื่อไปต่อสู้กับชีวิตใหม่ที่คาดหวังว่าจะดีกว่าอยู่ในประเทศต่อไปที่จะมีแต่ความหิวมากขึ้นกว่านี้ “ครอบครัวอดอยากไม่มีอาหารบริโภค ไม่มีงานทำ ไม่มีเงินซื้ออาหารที่มีราคาแพง ไม่สามารถให้ลูกได้รับการศึกษาได้ไม่มีอนาคตหลบหนีเข้ามาเพื่อทำงานหาเงินไว้เพื่อสร้างความมั่นคง” (ผ้า, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2551)

2. ปัจจัยดึงดูด จากการติดตามข่าวสารทางสื่อต่าง ๆ ของได้ทราบถึงความต้องการใช้แรงงานมีมากจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจและความเจริญของประเทศ ทำให้อยากจะเข้ามาอยู่ทำงานหาเงินเพื่อเลี้ยงชีวิตบางส่วนส่งกลับไปให้ครอบครัวไว้ใช้และที่เหลือจะเก็บออมไว้ จึงได้โทรศัพท์ติดต่อกับญาติที่ทำงานอยู่ที่จังหวัดสระแก้ว สอบถามถึงความต้องการของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานทำงาน ค่าจ้างทำงาน ระยะเวลาการทำงาน สถานที่ทำงาน ที่พักอาศัย และการกวัดข้นของเจ้านายที่เป็นอย่างไร ทำให้ทราบรายละเอียดต่างๆในการที่จะทำงานในประเทศไทยรู้ถึงความแตกต่างของการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจที่ขยายตัวอย่างต่อเนื่อง มีความต้องการแรงงานไร้ฝีมือ มีค่าแรงต่ำและไม่เลือกงานไว้ทำงาน เมื่อเปรียบเทียบค่าจ้างแรงงานกับงานที่ทำในประเทศไทยแล้วมีค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่าประเทศกัมพูชา เศรษฐกิจของประเทศไทยมี

ความเจริญและมีชาวต่างชาติมาลงทุนมากที่มีแตกต่างกับประเทศกัมพูชา แรงงานคนไทยมีงานให้
 เลือกทำได้มากและมีค่าตอบแทนที่ดีกว่า ด้านสังคมในชุมชนมีโครงสร้างทางประชากรที่สามารถ
 เกิดการพัฒนาและควบคุมอย่างต่อเนื่องมีระบบตามโครงสร้างอย่างถาวร มีการกระจายความเจริญ
 ไปทั่วทั้งประเทศ ประชาชนมีคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ วัฒนธรรมและประเพณีที่ดี มีความ
 โอบอ้อมอารีอยู่แบบพึ่งพาอาศัยกันมีไมตรีที่ดีต่อกัน ในส่วนของชุมชนต่างๆภาครัฐจะให้การ
 สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมและดูแลประชาชนให้ประกอบอาชีพที่มั่นคง ประชาชนในชุมชนจะ
 ช่วยกันดูแลในการป้องกันอาชญากรรม แหล่งมั่วสุมของอาชญากร การค้าประเวณีที่แพร่กระจาย
 ของเชื้อโรค การค้ามนุษย์ ขอตานเร่ร่อน การค้าแรงงาน การเรียกค่าคุ้มครอง เด็กที่ติดตามพ่อ
 แม่แรงงาน ในประเทศไทยรัฐบาลมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนมีสภาพแวดล้อมและ
 สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ เช่นระบบคมนาคม ไฟฟ้า น้ำประปา การรักษาความ
 ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ด้านการเมืองในประเทศไทยมีการปกครองใน
 ระบอบประชาธิปไตย ประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่อย่างความปลอดภัยในชีวิตและความสุขสบาย
 การปกครองเป็นสากลให้ความเสมอภาคด้านสิทธิเสรีภาพให้การคุ้มครองและเคารพในความเป็น
 มนุษย์ของบุคคล มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพตามครรลองประชาธิปไตย
 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ประเทศไทยได้รับการยอมรับของนานาประเทศในเวทีโลกที่
 ยอมรับการปกครองและเป็นประเทศที่นักลงทุนสนใจที่จะมาลงทุนทำธุรกิจจากความเชื่อมั่นใน
 เสถียรภาพของรัฐบาล ด้านสาธารณสุขรัฐบาลให้ความสำคัญด้านสุขภาพของประชาชนเป็นหลัก
 โดยป้องกันโรคต่าง ๆ ที่จะมีการเผยแพร่ให้เป็นปัญหาแก่ประชาชนในการดำรงชีวิต โดยมี
 นโยบายที่จะป้องกันและควบคุมไม่ให้เชื้อโรคเกิดการระบาดและขยายวงกว้างออกไป อีกทั้งยัง
 ดำเนินการออกตรวจตามสถานประกอบการเพื่อระงับและหยุดการระบาดของเชื้อโรค ด้าน
 การศึกษารัฐบาลมีนโยบายที่จะส่งเสริมความรู้ให้กับประชาชน ให้ได้รับการศึกษาตามมาตรฐาน
 เพื่อจะได้มีวิชาชีพไว้ประกอบอาชีพ เพื่อความมั่นคงในชีวิตและครอบครัว จะได้มีโอกาสเลือก
 ประกอบอาชีพที่ชอบได้ จะได้เป็นการพัฒนาอาชีพของตนเองและเพิ่มศักยภาพของการทำงาน
 ด้านสิ่งแวดล้อม ในประเทศไทยประชาชนมีลักษณะและความรับผิดชอบต่อชุมชนที่จะช่วยกัน
 กำจัดสิ่งปฏิกูลและมลพิษเพื่อไม่ให้กระจายส่งกลิ่น ชุมชนร่วมกันพัฒนาบริเวณที่อยู่อาศัยอย่างมี
 ระเบียบและสาธารณะประโยชน์ที่เป็นของส่วนรวมและกำจัดแหล่งเพาะพันธุ์เชื้อโรคและกลิ่นที่ไม่
 พึงประสงค์ต่อไป จากการติดตามข่าวสารและข้อมูลต่างๆที่ได้รับทราบมา จึงมีความคิดว่าจะ
 ไปต่อสู้กับชีวิตในแผ่นดินใหม่เพื่ออนาคต โดยคาดหวังว่าจะได้งานทำที่ตนเองชอบ ได้รับเงิน
 ค่าจ้างที่พึงพอใจจะช่วยทำให้คุณภาพชีวิตครอบครัวดีขึ้นและถ้าโชคดีได้ทำงานอยู่ในประเทศไทย
 ไปนานๆจะทำให้เก็บเงินได้มาก ๆ เพื่อจะได้ให้ครอบครัวอพยพมาอยู่ด้วยกันที่ประเทศไทย

เพราะว่าในประเทศไทยมีงานให้ทำมากเป็นงานที่ไม่ยากไม่ต้องมีความรู้และงานบางอย่าง แรงงานคนไทยไม่ทำกัน เช่น งานคนรับใช้ งานสะพานปลา งานประมง และงานกรรมกร อาจ ทำให้มีโอกาที่จะสร้างความมั่นคงให้ครอบครัวได้มากกว่าที่อยู่ในประเทศกัมพูชา เพราะว่ามี ค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่า อาหารที่มีราคาถูกกว่า มีงานให้ทำเป็นเวลานาน มีบ้านพักอาศัยในที่ ทำงานไม่เสียค่าใช้จ่าย มีสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงานพร้อม ทำให้แรงงานชาว กัมพูชาตัดสินใจลักลอบหลบหนีเข้ามาในประเทศไทย โดยเข้าไปติดต่อกับนายหน้าชาวกัมพูชา เพื่อให้นำพาลักลอบข้ามพรมแดนเข้ามาในประเทศไทย

จากการศึกษาพบว่าแรงงานชาวกัมพูชาที่ลักลอบหลบหนีเข้ามาในประเทศไทยเพราะว่า แรงงานมีความคาดหวังที่จะได้ทำงาน มีงานให้เลือกทำและมีค่าตอบแทนที่พอใจ จะทำให้มีโอกา สที่จะสร้างความมั่นคงให้ตนเองและครอบครัวมีอนาคตที่ดีขึ้น มีงานที่ดีทำ มีสภาพในสังคมใหม่ที่ แตกต่างไปจากความอดอยากและสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตที่ดีกว่า โชคดีได้ทำงาน เก็บเงินได้มาก อาจมีโอกาทำกิจการของตนเอง จะทำให้เกิดการยอมรับในสังคมมีหน้ามีตาในวง ของนักธุรกิจ ในประเทศไทยอาจทำให้แรงงานชาวกัมพูชามีความปลอดภัยในชีวิตและความมั่นคง ทางการเงินที่ได้จากการทำงานจนประสบความสำเร็จจะทำให้คุณภาพชีวิตและครอบครัวดีขึ้น จะ ได้เป็นหลักประกันให้บุตรได้ับการศึกษาเพื่อสร้างอนาคตและความมั่นคงของชีวิตต่อไป“ที่ ประเทศไทยมีงานให้เลือกทำมากมีค่าจ้างแรงงานสูง ทำงานแล้วมีเงิน ส่งไปให้ครอบครัวใช้จ่าย อย่างเพียงพอ”(แมน, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2551)

จากการศึกษาพบว่าแรงงานชาวกัมพูชาที่ลักลอบหลบหนีเข้ามาในประเทศไทยมีสาเหตุ มาจาก ความคาดหวังในสถานที่อยู่ใหม่ ที่ทำงานใหม่ และเพื่อนร่วมงานคนใหม่ หวังว่าจะทำให้ มีงานทำและมีรายได้เลี้ยงชีวิตและครอบครัว มีความหวังที่จะเจริญก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ มี โอกาสที่จะสร้างความมั่นคงให้ตัวเองและครอบครัวสูงกว่าที่จะทนต่อสู้ในประเทศของตนที่มี ปัญหาทางการเมือง ที่ประเทศไทยมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีกว่า มีค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่า มีงานให้ เลือกทำได้มากตามความถนัดของแต่ละบุคคล มีสิ่งอำนวยความสะดวกมากมายในการดำรงชีวิต รัฐบาลไทยให้ความสนใจในชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน ส่งเสริมอาชีพให้ในชุมชนประกอบ อาชีพเพื่อจะได้มีรายได้ ประชาชนมีสิทธิเสรีภาพทางการเมืองในการเป็นบุคคลมีเกียรติและ ศักดิ์ศรี ไม่มีการแบ่งชนชั้น รัฐบาลไทยขยายเขตการค้าเป็นนิคมอุตสาหกรรมเพื่อให้ชาวต่างชาติ มาลงทุนทำกิจการและสร้างงานเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจทำให้แรงงานมีงานทำ มีรายได้เลี้ยง ครอบครัว ประชาชนคนไทยมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินไม่ต้องหวาดกลัวว่าจะมีการสู้รบหรือเกิดภาวะความไม่สงบภายในประเทศ รัฐบาลมีเสถียรภาพและความมั่นคงที่ยึดแนวทาง ประชาธิปไตยปกครองประชาชนในประเทศ “ที่ประเทศไทยทำงานก่อสร้างมีรายได้ดีวันละ 240

บาทมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้มาก ๆ มีเงินซื้อกินและเหลือเก็บไว้เพื่ออนาคต”(เรศ, สัมภาษณ์, 4 กันยายน 2551)

จากการศึกษาพบว่าแรงงานชาวกัมพูชาที่ลักลอบหลบหนีเข้ามาในประเทศไทย มีสาเหตุมาจาก ในประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจทำให้ขาดแคลนแรงงานที่จะทำงานในสถานประกอบการและเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ที่มีค่าจ้างราคาถูก ไม่ต้องมีความรู้เป็นจำนวนมากและงานบางอย่างคนไทยไม่นิยมทำกัน จากข่าวทางสื่อและการมาชักชวนของนายหน้าชาวกัมพูชาทำให้แรงงานได้ทราบถึงความต้องการของสถานประกอบการ จึงคาดหวังที่จะเข้ามาหางานทำในประเทศไทยที่มีงานให้ทำ มีให้เลือกทำมากมาย มีราคาค่าจ้างที่สูง มีสวัสดิการที่ดี มีสภาพแวดล้อมดี มีความมั่นคงในที่ทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศกัมพูชาแล้วประเทศไทยดีกว่า มีโอกาสที่จะสร้างความมั่นคงให้ตัวเองและครอบครัวสูง รัฐบาลไทยสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตให้กับประชาชน ตลอดจนการมีสิทธิและเสรีภาพในการเป็นมนุษย์ มีความรักใคร่สามัคคีเอื้อเฟื้อโอบอ้อมอารี ไม่รังเกียจเชื้อชาติ เมื่อได้เข้ามาทำงานแล้วทำให้ไม่อยากจะกลับไปประเทศตนเองอีก อยากที่จะย้ายครอบครัวมาอยู่ด้วยกันที่ในประเทศไทย จะได้มาทำงานและเก็บเงิน เพื่อจะได้ให้บุตรได้เรียนหนังสือจะได้มีความรู้สามารถที่จะประกอบอาชีพเลี้ยงตัวเองได้ เพื่อจะได้มีอนาคตที่มั่นคงและตั้งถิ่นฐานอยู่ในประเทศไทย“มีงานให้เลือกทำมากได้ค่าตอบแทนสูงมีโอกาที่จะสร้างความมั่นคงให้กับชีวิตคาดหวังจะอพยพครอบครัวมาอยู่ด้วยกันที่ในประเทศไทย” (นาวิ, สัมภาษณ์, 5 กันยายน 2551)

จากการศึกษาพบว่าแรงงานชาวกัมพูชาที่ลักลอบหลบหนีเข้ามาในประเทศไทย มีความคาดหวังที่จะเข้ามาหางานทำเพื่อให้มีรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว เพราะว่าในประเทศไทยมีงานให้ทำหลายอย่างตามความถนัดของแต่ละคน เช่น ประเภทงานฝีมือก็จะมีค่าจ้างที่สูง ส่วนงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้เช่น งานประมง งานคัดแยกปลา งานสะพานปลา งานคนรับใช้ในบ้านที่เป็นงานคนไทยไม่นิยมทำกันและมีรายได้ต่ำ แต่แรงงานชาวกัมพูชาก็อยากจะทำเพราะว่าเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้และหางานทำได้ไม่ยาก เพื่อจะได้หนีจากความอดอยาก ไม่มีงานให้ทำ ไม่มีรายได้ ไม่มีเงินที่จะซื้ออาหารเลี้ยงครอบครัว เป้าหมายสังคมที่ดีและพัฒนาไม่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล ไม่มีสิทธิทางการเมือง จึงลักลอบหลบหนีเข้ามาในประเทศไทยเพื่อเข้ามาทำงานจะได้มีรายได้ไว้ซื้ออาหาร แบ่งส่งไปให้ครอบครัวทางบ้านไว้ใช้และเก็บออมไว้ โอกาสที่จะสร้างอนาคตให้ครอบครัวมีความมั่นคงได้ ในสถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกมีบ้านให้อยู่ มีรถจักรยานยนต์ให้ใช้และมีอาหารในราคาถูกให้ซื้อกิน คิดว่าถ้าเก็บเงินได้พอก็จะว่าจ้างนายหน้าชาวกัมพูชาให้อพยพครอบครัวมาอยู่ด้วยกัน จะได้ช่วยกันทำงานเก็บเงินเพื่อทำกิจการที่มั่นคงและสร้างชีวิตใหม่จึงตัดสินใจลักลอบหลบหนีเข้ามาในประเทศไทย“ในประเทศไทยมีการขยายตัวทาง

เศรษฐกิจ มีการลงทุน ของรัฐบาลและเอกชนทำให้มีงานทำมาก มีค่าแรงสูง มีโอกาสที่ดีกว่า”(สุ. สัมภาษณ์, 6 กันยายน 2551)

จากการศึกษาพบว่า แรงงานชาวกัมพูชาที่ลักลอบหลบหนีเข้ามาในประเทศไทยมีสาเหตุ มาจาก การได้รับฟังข่าวสารของสื่อในประเทศไทยและการชักชวนของนายหน้าชาวกัมพูชาที่จะให้ แรงงานเข้ามาทำงานในประเทศไทย เพราะอยู่ที่ในประเทศกัมพูชาที่ไม่มีการให้ค่าจ้าง ไม่มีเงินทุน ไม่มีที่ดินทำการเพาะปลูก ไม่มีน้ำในระบบชลประทาน การลดน้อยลงของทรัพยากรธรรมชาติ ไม่มี รายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว เกิดความเบื่อหน่ายชุมชนที่มีแต่คนอดอยากไม่มีอาหารบริโภค และเป็นโรค ที่ไม่มีแพทย์รักษา รัฐบาลขาดการพัฒนา จากการที่ได้รับทราบข่าวด้านเศรษฐกิจของ ประเทศไทยว่ามีความเจริญขยายตัว มีความต้องการที่จะใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก ให้ค่าแรงสูง มี งานให้เลือกทำได้มากและในประเทศไทย รัฐบาลส่งเสริมการค้าการลงทุนหลายอย่างกับมี เสถียรภาพที่มั่นคงในระบบประชาธิปไตย ชาวต่างชาติมีความมั่นใจที่จะมาลงทุนทำกิจการ มากมาย มีความจำเป็นต้องใช้แรงงานทั้งที่มีฝีมือ มีความรู้ความถนัดในบางอย่างและแรงงานที่ด้อย ฝีมือ มีราคาค่าแรงงานต่ำ เพื่อต่อสู้แข่งขันกับผู้ผลิตรายอื่นได้ อีกทั้งรัฐบาลไทยมีนโยบายในด้าน การลงทุน ทำให้เศรษฐกิจเจริญมาก แรงงานชาวกัมพูชาจึงคาดหวังที่จะลักลอบเข้ามาในประเทศไทย เพื่อมาหางานทำมีรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว หากได้ทำงานไปนานๆจะมีโอกาสเก็บเงิน ไว้สร้างอนาคตให้มั่นคงได้ เพราะค่าจ้างแรงงานที่ในประเทศไทยมีค่าจ้างสูงกว่าประเทศกัมพูชา มากและมีงานให้เลือกทำตามความถนัด ทางด้านสภาพแวดล้อมในประเทศมีสิ่งอำนวยความสะดวก ในการดำรงชีวิตให้ คนไทยมีความอบอุ่นอารี เอื้อเพื่อ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทำให้อยากจะ เข้ามาอยู่และสร้างชีวิตใหม่ จึงทำให้ตัดสินใจลักลอบหลบหนีเข้ามาทำงานในประเทศไทย“ทำงาน ที่ประเทศไทยมีเงินส่งกลับไปให้ครอบครัวและมีเงินเหลือให้ลูกได้เรียนหนังสือเพื่อสร้างอนาคต ความมั่นคง ให้กับครอบครัว”(จัน, สัมภาษณ์, 8 กันยายน 2551)

จากการศึกษาพบว่าแรงงานชาวกัมพูชาที่ลักลอบหลบหนีเข้ามาในประเทศไทยมี สาเหตุมาจากไม่มีอาหารบริโภค อดอยาก อาหารมีราคาแพงมาก ไม่มีเงินซื้อ ไม่มีที่ดินทำกินเป็น ของตนเองที่ดินเป็นของรัฐบาล ในประเทศรัฐบาลไม่มีการสร้างงาน ประชาชนไม่มีเงินรายได้ที่ จะไว้ซื้ออาหารเลี้ยงครอบครัว ไม่สามารถหางานทำในบริเวณนั้นได้ ชุมชนเกิดความเบื่อหน่าย รัฐบาลไม่มีการพัฒนาและสนับสนุนอาชีพ ทำให้สังคมในชุมชนขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ ไม่มีความมั่นคงในชีวิตและอนาคตให้ครอบครัว ถูกจำกัดสิทธิทางการเมือง ผู้ชายชาวกัมพูชาที่มี อายุตั้งแต่ 15-40 ปีภายใน 1 ปี ต้องถูกเกณฑ์ไปเป็นทหารทำงานให้รัฐบาลเป็นเวลา 3 เดือน โดย ไม่ได้รับค่าตอบแทน ครอบครัวที่อดอยากอยู่แล้วก็ทำให้ลำบากมากขึ้นไปอีก จากการติดตาม ข่าวสารทำให้ทราบว่า ที่ประเทศไทยมีความต้องการใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก มีค่าแรงงานที่สูง

มีสวัสดิการให้และสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิต เนื่องจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ทำให้แรงงานชาวกัมพูชามีโอกาสที่จะมีงานทำ มีเงินไว้ซื้ออาหารเพื่อบรรเทาความอดอยากให้ตนเองและครอบครัว ถ้ามีโอกาสได้ทำงานไปนานๆอาจจะเก็บเงินได้มีเงินส่งกลับไปให้ครอบครัวและเก็บออมไว้เพื่ออนาคต จะได้ให้บุตรได้รับการศึกษาเพื่อสร้างความมั่นคงให้ชีวิต หรือถ้ามีเงินจะได้อพยพครอบครัวมาอยู่ด้วยกันช่วยกันทำงานเก็บเงิน ในประเทศไทยมีการปกครองในระบอบประชาธิปไตยประชาชนมีสิทธิเสรีภาพทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการลงทุนของชาวต่างชาติในเสถียรภาพของรัฐบาล จึงทำให้ตัดสินใจลักลอบหลบหนีเข้ามาทำงานในประเทศไทย “มาทำงานที่ประเทศไทยส่งเงินกลับไปให้ครอบครัว ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นไม่ต้องหิวโหย ไม่ต้องไปเป็นทหารรับใช้รัฐบาล ที่ประเทศไทยมีสิ่งอำนวยความสะดวกมากมาย” (รักที, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2551)

จากการศึกษาพบว่าแรงงานชาวกัมพูชาที่ลักลอบหลบหนีเข้ามาในประเทศไทยมีสาเหตุมาจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจในภาคอุตสาหกรรมทำให้ขาดแคลนแรงงานที่จะทำงานตามสถานประกอบการ จึงมีความสนใจที่จะเข้ามาทำงานรับจ้างเพื่อได้เงินมาเลี้ยงตัวเองและครอบครัว จึงได้โทรศัพท์ติดต่อกับญาติที่ทำงานอยู่ในจังหวัดสระแก้ว ถามถึงความต้องการที่จะใช้แรงงาน ค่าจ้างทำงาน ที่พักอาศัยและการกวาดขันของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จึงทำให้ทราบรายละเอียดในการจ้างงาน โอกาสที่จะได้งานทำมีสูงและมีโอกาสที่ให้เลือกอาชีพที่ถนัดได้ เพราะว่าในจังหวัดสระแก้วมีการจ้างงานหลายแห่ง มีความต้องการใช้แรงงานไร้ฝีมือและมีค่าจ้างแรงงานต่ำ งานบางประเภทคนไทยไม่นิยมทำเช่น งานคนรับใช้ งานกรรมกร งานที่เป็นสารเคมี ทำให้อยากจะหนีจากความอดอยากในประเทศที่ไม่มีอาหารบริโภค การที่ไม่มียานพาหนะในบริเวณใกล้เคียงจากภัยพิบัติทางธรรมชาติที่ในฤดูฝนน้ำท่วม ในฤดูแล้งก็แห้งแล้งไม่มีน้ำบริโภค การไม่มีสิทธิเสรีภาพทางการเมืองที่มีการปกครองกึ่งประชาธิปไตย ประชาชนขาดการสนับสนุนจากรัฐบาลในการประกอบอาชีพทำให้เบียดเบียนชุมชนที่อยู่อาศัยและผลกระทบที่ชุมชนในสังคมให้โอกาสพัฒนาน้อย แรงงานมีความต้องการที่จะสร้างความมั่นคงให้ตัวเองและครอบครัว ที่ประเทศไทยมีแรงดึงดูดในเรื่องปัจจัยด้านค่าจ้างที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของแรงงานที่มีสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสาธารณสุขในการดำรงชีพมาก เจ้าหน้าที่ในประเทศไทยที่มีหน้าที่ในการรักษากฎหมายมีความเข้าใจในความต้องการใช้แรงงานของผู้ประกอบการ จึงตัดสินใจลักลอบหลบหนีเข้ามาในประเทศไทยคาดหวังว่าได้ทำงานแล้วอาจจะทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น “ที่ทำงานอยู่ใกล้กับที่พักไม่ต้องเดินทางมีงานให้ทำมากได้ค่าตอบแทนสูง มีความคาดหวัง ได้ทำงานไปนาน ๆ เพื่อเก็บเงินแล้วกลับไปทำกิจการในประเทศกัมพูชา” (ชาติชาย, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2551)

ตอนที่ 3 กระบวนการมี รูปแบบ ขั้นตอนและวิธีการลักลอบนำพาลอบหนีเข้าเมือง ของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว

3.1 กระบวนการประกอบด้วยบุคคล 2 กลุ่ม

กลุ่มกระบวนการชาวกัมพูชาประกอบด้วย หัวหน้า นายหน้า คนขับรถ คนจัดคนงาน คนนำทาง รวมประมาณ 12 คน และกลุ่มกระบวนการชาวไทยประกอบด้วย หัวหน้า คนขับรถ คนนำทาง คนจัดคนงาน คนเฝ้าคนงาน รวมประมาณ 12 คน

รูปแบบของกระบวนการ ทำงานเป็นทีม มีหัวหน้าเป็นผู้สั่งการเพียงผู้เดียว หัวหน้ากับคนขับรถจะร่วมกันวางแผนในการเดินทางและกำหนดเส้นทางที่คิดว่ามีความปลอดภัยไม่มีการตั้งด่านตรวจและการดักรวบของเจ้าหน้าที่ตำรวจ หัวหน้าจะจัดหน้าที่ให้กับทีมงานทุกคนตามความถนัดและระบุหน้าที่อย่างชัดเจน เพื่อเวลาที่เคลื่อนย้ายแรงงานเดินทางจะได้เข้าใจในการประสานงานกันและให้ความช่วยเหลือกันได้

ขั้นตอนของกระบวนการ หลังจากทีนายหน้าชาวกัมพูชาการจัดการแรงงานได้ ครบตามจำนวนที่ต้องการของผู้ประกอบการแล้ว ก็จะแจ้งให้หัวหน้าชาวกัมพูชาทราบเพื่อจัดงานต่อไป จากนั้นหัวหน้าชาวกัมพูชาก็จะโทรศัพท์ติดต่อกับหัวหน้าชาวไทยเพื่อแจ้งให้ทราบว่าพร้อมที่จะเดินทางเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศกัมพูชามาที่พรมแดนแล้วก็ออกเดินทาง หลังจากที่หัวหน้าชาวไทยทราบก็จะโทรศัพท์ติดต่อกับคนนำทาง คนเฝ้าคนงาน คนจัดคนงานให้พร้อมที่ทำงานและให้ไปคอยรับแรงงานที่พรมแดนยังจุดที่นัดหมายไว้กับคนนำทางชาวกัมพูชา ส่วนคนขับรถเมื่อได้รับการติดต่อจากหัวหน้าแล้วก็จะนำรถไปตรวจสอบสภาพและเติมน้ำมันเพื่อพร้อมคอยรับคำสั่ง หลังจากทีคนนำทางชาวกัมพูชาได้พบกับคนนำทางชาวไทยแล้วก็จะส่งมอบแรงงานให้ จากนั้นคนนำทางชาวไทยกับคนงานจะนำทางแรงงานเดินทางมายังกระท่อมนาจุดที่พักแรงงานรอการเดินทางต่อไป

วิธีดำเนินการของกระบวนการ การนำพาลักลอบหลบหนีเดินทางเข้าในตัวเมืองมีการเคลื่อนย้ายแรงงานได้หลายวิธีการเช่น 1. การซ่อนตัวเข้ามาในรถบรรทุกพืชผลทางการเกษตร 2. การซ่อนตัวในรถบรรทุกเฟอร์นิเจอร์ 3. การซ่อนตัวในรถบรรทุกตู้คอนเทนเนอร์ 4. การซ่อนตัวในถังใส่ปลา 5. นั่งในตอนหลังคนขับและนอนในกระบะรถ 6. นั่งมาในรถตู้รับจ้าง 7. เดินเท้าตามลักษณะภูมิประเทศเส้นทางธรรมชาติ เริ่มจากจุดที่พักรอการเดินทางในประเทศไทยมีเส้นทางในการเดินทางหลายเส้นทางตามที่หัวหน้ากับคนขับรถตกลงกันทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆอย่างภายในประเทศและวิธีการเคลื่อนย้ายแรงงาน

จากการศึกษาพบว่า การลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้วมีสาเหตุมาจาก ความต้องการที่จะมีเงิน เพื่อความมั่นคงในครอบครัว อยากเด่นในวงสังคม อยากแสดงซึ่งความสามารถในกลุ่มของกระบวนการและสนองความต้องการทางร่างกาย ที่เป็นงานไม่ยากเกินไปในแต่ละครั้ง ไม่ต้องใช้ความรู้มาก มีทักษะบ้าง งานที่ทำใกล้ๆ บ้านไม่ต้องไปจากครอบครัว ใช้เวลาทำงานประมาณ 6 ชั่วโมง โดยทุกคนจะต้องฟังคำสั่งจากหัวหน้าเพียงผู้เดียว ที่ได้จัดแบ่งหน้าที่ให้ตามความถนัดของแต่ละคน เมื่อทำงานเสร็จหัวหน้าก็จะจ่ายเงินให้ ส่วนเงินที่มาก็จะให้ครอบครัวไว้ใช้จ่าย ที่เหลือเก็บออมไว้เพื่ออนาคต “ทำงานนี้เพราะต้องการได้เงินไปใช้จ่ายในครอบครัว ทำงานมานานประมาณ 2 ปีกว่า ทำให้ครอบครัวดีขึ้น”(สัมภาษณ์คนที่ 1, 19 กันยายน 2551)

3.1.1 ผู้นำหรือหัวหน้ากระบวนการ จะต้องเป็นผู้ที่ลูกน้องให้ความเชื่อมั่นมีบารมี มีความรู้ในการบริหารงานในการนำพาทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ต้องมีความซื่อตรงไม่คดโกง มีความเป็นธรรมมีความเมตตากรุณา ซึ่งสามารถที่จะคุ้มครองดูแลลูกน้องได้ เมื่อเกิดปัญหาและสามารถที่จะแก้ปัญหาให้คำปรึกษา และวิธีทางกับลูกน้องได้ ตามลักษณะคือ

1) ภาวะผู้นำหรือหัวหน้ากระบวนการ เป็นผู้ที่ยอมรับของลูกน้องในทีมงาน ว่าหัวหน้าเป็นคนที่มีความสามารถ กว้างขวางในสังคมเป็นที่ยอมรับของกลุ่มกระบวนการทั้งในประเทศไทยและประเทศกัมพูชา เป็นผู้ความรับผิดชอบต่อชีวิตและครอบครัวของลูกน้องทุกคน ตอนมีปัญหาหัวหน้าจะยื่นเคียงข้างผู้และร่วมแก้ปัญหาให้กับลูกน้อง ทำงานร่วมกันมา 3 ปีกว่าไม่เคยมีปัญหาอะไร นับถือและยอมรับความเป็นนักเลงของผู้นำไม่เคยโก่งมีแต่ให้กับทุกคน หัวหน้าจะให้ความเป็นธรรมและความเสมอภาคกับทุกคน เมื่อทำงานเรียนร้อย หัวหน้าก็จะมีรางวัลให้เป็นสิ่งตอบแทนนอกจากเงินค่าจ้างเช่น ชื้อเหล้า เบียร์ให้เป็นสินน้ำใจ วันขึ้นปีใหม่หัวหน้าจะจัดงานเลี้ยงและแจกรางวัลให้กับลูกน้องทุกปี โดยบอกให้ทุกคนจงมีความรักสามัคคีกันอย่าไปทำเรื่องที่ไม่ดีให้เสียหายแก่หมู่คณะและครอบครัว “เป็นงานที่ทำไม่ยากใช้เวลาไม่นานได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมหัวหน้ามีความยุติธรรมให้ความเท่าเทียมกัน”(สัมภาษณ์คนที่ 2, 19 กันยายน 2551)

2) ลักษณะผู้นำหรือหัวหน้ากระบวนการ หัวหน้าต้องมีจุดเด่นที่หลายคนเห็น แล้วน่าเกรงขาม ต้องเป็นคนฉลาด มีไหวพริบดี มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน มีทักษะและความคิดแบบเปิดกว้างยอมรับความคิดเห็นการเสนอแนะของลูกน้อง มีใจโอบอ้อมอารีเอื้อเฟื้อ มีความเป็นนักเลงกล้าได้กล้าเสียไม่เห็นแก่ตัวเอง ต้องมีความเป็นคุณธรรม ดูแลทุกข์สุขและครอบครัวของลูกน้อง กว้างขวางในวงการค้าแรงงานระหว่างประเทศ ต้องเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ ต้องไม่โกง พูดยาเปิดเผยตรงไปตรงมา ต้องเป็นที่ยอมรับขององค์กร “หัวหน้าจะเดินทาง

ไปที่ใดจะมีลูกน้องคอยรักษาความปลอดภัยให้ เพราะการทำงานประเภทนี้ไม่ทราบว่าจะมีศัตรู หรือผู้ที่เสียผลประโยชน์จึงต้องมีการระมัดระวัง การทำงานทุกครั้งหัวหน้าจะไปด้วยกับ ลูกน้องและสั่งงานเอง เป็นการป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดจากความประมาทของลูกน้อง เพื่อให้งานที่ทำบรรลุถึงเป้าหมายได้อย่างปลอดภัยและประสบผลสำเร็จ “เป็นคนที่น่าเกรงขาม เปิดเผย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นทำงานมีการวางแผน รอบคอบ มีทักษะ” (สัมภาษณ์คนที่ 3, 20 กันยายน 2551)

3.1.2 การบริหารงานองค์กร หัวหน้ากระบวนการด้วยความเที่ยงธรรม โอบอ้อมอารีใช้ ระบบคุณธรรม มีความรู้ในด้านการวางแผนงาน ตลอดจนบริหารบุคคลในองค์กร โดยที่ทุกคนจะมีความสามัคคีกัน ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน รู้หน้าที่และรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยแบ่งการบริหาร ออกเป็น 3 ประการ คือ

1) การบริหารงานภายใน หัวหน้าจะงานให้ทุกคนได้มีงานทำและมีรายได้ ตามที่ได้รับมอบหมายในแต่ละหน้าที่ตามความชำนาญของแต่ละคน โดยทุกคนจะต้องเข้าใจในงานที่สั่ง และทำงานแบบประสานให้งานมีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง ถ้ามีปัญหาให้โทรศัพท์ถามที่ หัวหน้าได้เพื่อจะได้ทำการแก้ไข โดยในแต่ละคนที่ได้รับมอบหน้าที่จะต้องมีความรับผิดชอบและ เข้าใจในรายละเอียดที่ต้องทำตามแผนที่แผนงานที่ตกลงกันไว้และฟังคำสั่งการจากหัวหน้าหรือผู้ที่ หัวหน้ามอบหมาย ห้ามนอกคำสั่งฝ่าฝืนจะมีการลงโทษ“มีการวางแผนก่อนทำงาน มีการประชุม ร่วมกันวางแผนและกำหนดหน้าที่ทำงานกันอย่างเหมาะสม” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, 20 กันยายน 2551)

2) การถ่ายทอดอำนาจ หัวหน้าจะเป็นผู้ออกคำสั่งให้ทุกคนทำงานตามแผนงาน ที่วางไว้แล้วอธิบายให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจโดยละเอียด และในบางครั้งหัวหน้าจะมอบหมายให้ หลานชายของหัวหน้าเป็นคนสั่งงานแทนคนที่ทำงานร่วมกันในครั้งนี้ต้องเชื่อฟัง ให้ทำงาน เหมือนกับตอนที่หัวหน้าสั่งการอยู่ในรถนำทางคอยโทรศัพท์บอกเส้นทางและปัญหาตามจุด ต่าง ๆ ซึ่งหลานชายของหัวหน้าก็เข้าใจดีและทำได้ ที่ทุกคนก็ให้ความเกรงใจอยู่แล้วทำงานด้วยกัน มานานเข้าใจกันดีและบางครั้งหัวหน้าก็จะมอบให้คนขับรถทำงานแทนในบางเรื่องเช่นการเก็บเงิน การทำงานที่เสร็จแล้วโทรศัพท์แจ้งให้หัวหน้าชาวักมพูชาทราบและการสั่งงานกับคนนำทางที่นั่ง รถไปด้วยกัน“ในบางครั้งความอาวุโสหรือได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทุกคนต้องเชื่อฟังสามารถ ตัดสินใจได้ในงานที่สั่ง” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, 20 กันยายน 2551)

3) การเชื่อมโยงอำนาจ ในการทำงานบางครั้งหัวหน้าจะมีหลานชายคอยช่วย คู่งานประสานงานในการขนย้ายแรงงานที่จะไปส่งให้กับผู้ประกอบการตามสถานประกอบการ ต่างๆที่มีความต้องการใช้แรงงานจากการติดต่อกับหัวหน้าชาวักมพูชา ซึ่งในการขนส่งแรงงานแต่

ละครั้งที่มีจำนวนแรงงานมากมายและส่งไปยังสถานประกอบการหลายๆแห่ง อาจ会有ความผิดพลาดที่แรงงานส่งไปลงสลับกันได้จากการสื่อสารทางด้านภาษาที่ไม่เข้าใจกันทั้งสองฝ่ายที่เป็นอุปสรรคอีกประการหนึ่ง ฉะนั้นคนขับรถและคนนำทางจึงต้องมีความรู้ในด้านภาษาอยู่บ้างเพื่อจะได้จะติดต่อสื่อสารกันได้จะช่วยลดปัญหาความผิดพลาด จากแผนงานที่กำหนดไว้ต้องคอยคำสั่งจากหัวหน้าหรือผู้ที่หัวหน้ามอบหมาย ซึ่งงานบางอย่างที่หัวหน้าสั่งให้ทำการแทนได้แต่ต้องอยู่ภายในคำสั่งที่มอบหมายให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายดำเนินการนั้นทุกคนจะต้องเชื่อฟัง แต่เป็นการมอบอำนาจให้ชั่วคราวและทุกคนในองค์กรจะต้องให้ความเคารพในด้านความอาวุโสให้เกียรติซึ่งกันและกัน ในการทำงานที่พึ่งพากันทำงานระบบทีมไม่แข่งขันกันเอาชนะ ทำงานต้องประสานงานกันโดยไม่ยึดติดกับความสามารถและหน้าที่ ทุกคนต้องยอมที่จะรับฟังข้อเสนอแนะและข้อทักท้วงจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข การรับฟังคำสั่งที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติต้องยึดถือเป็นแนวทางที่จะสร้างสรรค์องค์กรให้มีความเจริญและยั่งยืนไปนานๆ“ทุกคำสั่งที่หัวหน้าสั่งหรือมอบหมายทุกคนต้องร่วมกันทำและทำตามหน้าที่ทุกคนต้องให้ความสำคัญ”(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, 21 กันยายน 2551)

3.1.3 การวางแผน เมื่อได้รับการติดต่อจากหัวหน้าชาวกัมพูชาได้ทราบข่าวล่วงหน้าแล้ว หัวหน้ากระบวนกรชาวไทย จะเรียกคนขับรถนำทางและคนขับรถบรรทุกทุกแรงงาน มาร่วมประชุมเพื่อวางแผนโดยเริ่มตั้งแต่ จุดนัดหมายที่จะไปรับแรงงาน เวลาเท่าใด เส้นทางที่จะนำพาข้ามพรมแดน เส้นทางที่จะนำพาแรงงานเดินมายังที่กระท่อมนาเพื่อพักรอ รถที่จะใช้นำทาง รถที่จะใช้บรรทุกทุกแรงงาน เส้นทางที่ถักลอบเดินทางถึงสถานประกอบการ ค่าจ้างทำงานที่ต้องเก็บจากผู้ประกอบการ และเงินที่ต้องจ่ายเป็นค่าทำงานของชาวกัมพูชา และค่าตอบแทนต่าง ๆ ของชาวไทย โดยมีการวางแผนอยู่ 2 ขั้นตอน คือ

1) การวางแผนในการทำงาน หัวหน้าจะประชุมทีมงานก่อนที่จะลงมือทำงาน เพื่อให้ทุกคนที่จะร่วมทำงานในครั้งนี้ได้เข้าใจวิธีการทำงาน เส้นทางการเดินทาง พาหนะที่จะใช้ รู้สัญลักษณ์ รู้จำนวนแรงงาน รู้สถานที่ส่ง รู้ว่าใครจะเดินทางไปกับใคร รู้เวลาที่จะออกเดินทาง และรู้ว่าจะต้องทำอะไร ซึ่งทั้งหมดนี้ทุกคนจะต้องรู้แผนการก่อนออกเดินทางของขบวนรถล่วงหน้าไม่เกิน 5 นาทีเพียงแต่ทุกคนรู้ว่าจะมีงานทำแต่ไม่รู้เวลาเท่าไร หัวหน้าจะส่งงานทางโทรศัพท์ เพียงเพื่อให้ทุกคนที่สั่งไว้เตรียมพร้อมที่จะทำงานคอยฟังเสียงเรียกเตือนทางโทรศัพท์ หัวหน้าจะวางแผนร่วมกับคนขับรถที่สนิทและจัดหน้าที่ของแต่ละคนในการกิจครั้งนี้ ปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ ทุกคนจะต้องอยู่ภายใต้คำสั่งและทำตามคำสั่งของหัวหน้าเพื่อไม่ให้เกิดการผิดพลาด “ทุกคนที่จะได้ทำงานในครั้งนี้จะต้องเตรียมพร้อมเพื่อคอยคำสั่งทางโทรศัพท์จากหัวหน้าให้ลงมือทำงานและนัดพบกันที่ใด”(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7, 22 กันยายน 2551)

2) การวางแผนการเดินทาง หัวหน้ากับคนขับรถนำทางและคนขับรถจะประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดเส้นทางที่คิดว่าปลอดภัยที่สุดและเป็นเส้นทางที่ไม่ซ้ำกับเส้นทางเดิมที่เดินทางครั้งก่อน เพื่อไม่ให้เจ้าหน้าที่รู้เส้นทางที่วิ่งได้และจะไม่เป็นการเดินทางบ่อย ๆ ในการเดินทางแต่ละครั้ง หัวหน้าจะออกสำรวจเส้นทางด้วยตนเองก่อน เพื่อตรวจสอบความปลอดภัยว่าเส้นทางที่วิ่งมานี้ไม่มีการตั้งด่านตรวจและการติดตามของเจ้าหน้าที่ตำรวจ หัวหน้าจะโทรศัพท์ติดต่อกับเจ้าหน้าที่บางคนที่ยังเห็นในการทำงานด้วยเพื่อสอบถาม ถึงความสะดวกในการใช้เส้นทางเดินทาง ซึ่งจะได้รับการแจ้งบอกกลับมาจากผู้ที่ใช้การเดินทางผ่านเส้นทางนี้มา แต่แผนการทั้งหมดนี้จะขึ้นอยู่กับคำสั่งของหัวหน้าที่หัวหน้านั่งอยู่ในรถคันที่นำทาง หัวหน้าอาจจะเปลี่ยนเส้นทางเดินก็ได้แล้วแต่สถานการณ์เพื่อความปลอดภัยของแต่ละพื้นที่เพื่อให้รอดพ้นจากเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้หัวหน้าจะเป็นผู้สั่งการเอง“หัวหน้ากับคนขับรถจะร่วมกันกำหนดเส้นทางเป็น 2 เส้นทางโดยจะใช้เส้นทางที่ 1 ถ้ามีปัญหาจะใช้เส้นทางที่ 2 ตามที่ตกลงกันไว้ ป้องกันการถูกติดตามของเจ้าหน้าที่” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8, 23 กันยายน 2551)

3.1.4 การจัดองค์กร หัวหน้ากระบวนการ หลังจากได้ร่วมกันวางแผนแล้ว จะจัดคนให้ทำงานครั้งนี้โดยจะมีการตรวจสอบจำนวนแรงงานก่อนว่ามีจำนวนเท่าใดในการเดินนำทาง ซึ่งจะมีคนที่ร่วมไปทำงานเดินทางมีหัวหน้านั่งอยู่ในรถนำทางพร้อมด้วยคนขับรถ รถคันที่บรรทุกแรงงานก็จะมี คนขับรถ คนนำทาง และการจัดคนเดินนำทาง คนเฝ้าแรงงาน แรงงานที่มีจำนวนไม่เกิน 24 คน จะใช้รถบรรทุกแรงงาน 1 คัน รถนำทาง 1 คัน แต่ถ้าแรงงานมากกว่านี้ก็จะเพิ่มรถบรรทุกแรงงานอีกตามจำนวนแรงงาน เพื่อจะได้จัดรถ คนขับรถ คนนำทางได้ตามหน้าที่และจะมอบที่ในการทำงานได้ถูกต้อง จะมีการจัดองค์ใน 2 ประการคือ

1) การจัดคนเดินนำทาง เมื่อหัวหน้าได้รับโทรศัพท์แจ้งจากหัวหน้าชาวกัมพูชาว่าแรงงานได้เดินทางมาถึงบริเวณพรมแดนที่นัดพบแล้ว หัวหน้าก็จะโทรศัพท์แจ้งคนนำทางชาวไทยให้ติดต่อทางโทรศัพท์กับคนนำทางชาวกัมพูชา เพื่อไปรับแรงงานจากฝั่งกัมพูชาเดินข้ามพรมแดนเข้ามาในประเทศไทยแล้วไปพักรอการเดินทางต่อไปที่กระท่อมนาที่จัดไว้ เมื่องานเสร็จแล้ว จัดคนเฝ้าแรงงานแล้ว โทรศัพท์แจ้งหัวหน้าให้ทราบและรอคำสั่งต่อไป“ทุกคนจะถูกจัดหน้าที่ให้ทำตามความถนัด หัวหน้าจะจัดคนไว้ประมาณ 2 ชุดเพื่อคอยสับเปลี่ยนกันทำงานจะมีชุดทำงานกับชุดหยุดพัก” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9, 23 กันยายน 2551)

2) การจัดคนขับรถ หัวหน้าจะเป็นผู้สั่งการให้คนขับรถตรวจสอบสภาพรถยนต์และเติมน้ำมันให้เต็มไว้เพื่อคอยคำสั่งจากหัวหน้าที่จะสั่งให้ไปบรรทุกแรงงานยังจุดนัดหมายที่มีคนเฝ้าคนงานคอยอยู่แล้ว หลังจากที่หัวหน้าได้รับแจ้งทางโทรศัพท์จากคนนำทางว่าได้นำพาแรงงานมาถึงกระท่อมนาแล้ว หัวหน้าก็ได้โทรศัพท์สั่งให้คนขับรถคันที่จะใช้บรรทุกแรงงานเดินทางไปยังจุดที่

แรงงานงานพักรออยู่และให้คนขับรถและคนเฝ้าคนเฝ้าคนงานช่วยกันจัดแรงงานนั่งในรถและ กระบะท้ายรถปิดคลุมด้วยผ้าแสลงสีดำให้มิดชิด เสร็จแล้วโทรศัพท์แจ้งให้หัวหน้าทราบและรอ คำสั่งเพื่อเตรียมการเดินทาง เมื่อหัวหน้าได้รับแจ้งทางโทรศัพท์จากคนขับรถแล้ว หัวหน้าพร้อมกับคนขับรถที่นำทางอีกคันหนึ่ง ได้ขับรถจากบ้าน เพื่อออกตรวจไปตามเส้นทางที่จะใช้เดินทาง ตามแผนที่กำหนดไว้ “คนขับรอนำทางกับคนขับรถบรรทุกแรงงานจะทำหน้าที่ขับรถจากต้นทาง จนถึงสถานประกอบการปลายทาง มีหน้าที่ดูแลรักษา ทำความสะอาดรถหลังจากที่ขับรถกลับมา จอดที่บ้าน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 10, 24 กันยายน 2551)

3.1.5 การบริหารงานบุคคล หัวหน้ากระบวนการ จะเป็นผู้ใช้อำนาจการบริหารอยู่ที่ ตัวหัวหน้าหรือผู้ที่หัวหน้ามอบหมายเท่านั้น หัวหน้าจะใช้การบริหารระบบอุปถัมภ์เป็นการใช้อำนาจที่ศูนย์เดียวในการบริหารจะมีระบบการทำงานโดยแบ่งคนขับรถออกเป็น 2 ชุด สับเปลี่ยนกัน เพราะการขับรถที่มีเวลาไม่แน่นอนในขณะที่เฝ้ารถและเดินทางไป-กลับ จะทำให้หิวและอ่อนเพลียได้ เมื่อมีงานเข้ามามาก ๆ ทำให้ไม่สามารถจะขับรถได้ ต้องมีการหยุดพักผ่อน โดยให้อีกชุดที่พักอยู่เตรียมเดินทาง ทำให้เกิดความเสมอภาคเท่าเทียมกัน คือ คนละเที่ยว ทำให้ลดปัญหาด้านอุบัติเหตุ และความพร้อมในการทำงาน หัวหน้ามีการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน เลือกความสามารถ การมีความรู้ความถนัดและความรับผิดชอบ จึงใช้การบริหารบุคคล ดังนี้

1) การคัดสรรคน หัวหน้าจะเลือกคนมีความซื่อสัตย์ เสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว รักพวกพ้อง มีความอดทน สู้งาน ไม่สร้างปัญหาที่ทำงานและให้ครอบครัว เป็นคนที่เคยมีประสบการณ์หรือพอมีทักษะบ้าง ไม่กลัวผิดกฎหมาย ขับรถยนต์และจักรยานยนต์ได้ ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด เป็นที่คุ้นเคยกันรู้จักกันพอสมควร เชื่อฟังคำสั่งไม่ดื้อรั้น รักที่จะทำงานและสิ่งที่สำคัญคือต้องไม่ทรยศต่อองค์กร เป็นเหตุผลสำคัญในการเลือกคนเข้าทำงานในกระบวนการนี้ เพราะการคัดสรรคนเข้าทำงานประเภทนี้มีความเสี่ยงต่อการจะถูกจับกุมได้และเสียเงินตามมาหรือความเสียหายจากความประมาททำให้เกิดอุบัติเหตุ ความสูญเสีย หัวหน้ารับผิดชอบหมดทุกอย่าง “บุคคลที่หัวหน้าคัดสรรแล้วจะเป็นคนที่ได้เข้าร่วมกระบวนการโดยมีความสามารถที่จะร่วมทำงานด้วยกัน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7, 22 กันยายน 2551)

2) การให้รางวัล ในการทำงานทุกครั้ง หัวหน้าจะให้เงินเติมน้ำมันและเหลือเป็นค่าเครื่องดื่มไว้ในตอนขากลับ หลังจากเติมน้ำมันรถแล้วก็มีเงินเหลือประมาณ 200 บาทเศษ หัวหน้าก็จะให้ไม่เอาคืน เมื่อทำงานเสร็จเรียบร้อยแบบไม่มีปัญหาหัวหน้าก็จะซื้อเหล้า เบียร์ให้ แต่หัวหน้าจะจัดงานกินเลี้ยงในวันปีใหม่ให้ทุกคนในกระบวนการและครอบครัวมาร่วมสนุกและจับสลากแลกเปลี่ยนของขวัญกัน หัวหน้าจะให้รางวัลกับคนที่มีผลงานดี มีความประพฤติดี โดยคัดเลือกจากผลของการกระทำในหลายๆด้านมารับรางวัล แล้วแต่หน้าที่ของแต่ละคนหลายรางวัล

เช่น นาฬิกา ปากกา และเงิน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้เกิดการแข่งขันสร้างผลงานกันในองค์กรหัวหน้า “เมื่อทำงานเสร็จเรียบร้อยหัวหน้าก็จะให้รางวัลพิเศษ ช้อเพลือเปียร์ให้และถึงเทศกาลหัวหน้าจะจัดงานเลี้ยงให้ครอบครัวทุกคนมาร่วมกินเลี้ยงร่วมกัน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, 19 กันยายน 2551)

3) การลงโทษ หัวหน้าจะเป็นผู้พิจารณาโทษเอง โดยคำนึงถึงเหตุที่ผู้กระทำว่ามีความรุนแรงมากน้อยเพียงใด หลังจากวิเคราะห์ตามเหตุและผลแล้วก็จะลงโทษ แต่ที่ผ่านมาหัวหน้าจะตักเตือนให้ปรับแก้ไขตัวเองก่อน การลงโทษรุนแรงกับลูกน้องที่มีความผิด หัวหน้าไม่เคยลงโทษผู้ใดเท่าที่ทำงานมากับหัวหน้าประมาณ 2 ปี “หัวหน้าจะเป็นผู้พิจารณาโทษ มีการว่ากล่าวตักเตือนบางคนที่ไม่ตรงต่อเวลาและไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ก็จะถูกคาดโทษและถ้าบ่อยครั้งหัวหน้าก็จะไม่เรียกมาทำงาน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, 19 กันยายน 2551)

3.1.6 การสั่งการ หัวหน้าจะเป็นผู้สั่งการเพียงผู้เดียว เพราะองค์กรนี้จะมีคนที่ร่วมอยู่ประเทศ 12 คน ทำให้การใช้โทรศัพท์มือถือสั่งการกับบุคคลที่หัวหน้าจะออกคำสั่งมอบหน้าที่ในการปฏิบัติงาน การสั่งการระบบนี้เป็นการออกคำสั่งโดยเฉพาะและยังเป็นการลับด้วย ทำให้ผู้ที่สังเกตหรือคอยมองพฤติกรรมของกลุ่มกระบวนการจะไม่สามารถทราบถึงความเคลื่อนไหวของคนกลุ่มนี้ได้ โดยหัวหน้าใช้มีอยู่ 2 รูปแบบ

1) เป็นการสั่งงานจากหัวหน้ากับลูกน้องโดยตรงทางโทรศัพท์ เป็นคำสั่งที่ให้กับผู้ที่ได้รับมอบหมายในการทำงานแต่ละครั้ง เป็นการสั่งงานของหัวหน้าแต่เพียงผู้เดียวที่ทุกคนต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หัวหน้าจะจัดหน้าที่ให้ทุกคน และคนที่หัวหน้าคัดเลือกให้ทำงานในครั้งนี้แล้วจะต้องคอยรับโทรศัพท์สั่งงานจากหัวหน้า เพื่อให้งานดำเนินไปโดยไม่ติดขัดและต่อเนื่อง เพราะว่าถ้าจุดหนึ่งจุดใดที่บกพร่องจะทำงานจุดอื่นไม่สามารถจะดำเนินต่อไปได้ หน้าที่ในการสั่งการจึงต้องอยู่ในอำนาจของหัวหน้าแต่ถ้าคำสั่งที่หัวหน้าสั่งงานแล้วไม่เข้าใจ ก็ให้ถามได้เพื่อจะได้เข้าใจในการปฏิบัติตาม “หัวหน้าจะเป็นผู้ออกคำสั่ง กำหนดงาน กำหนดหน้าที่ให้แต่ละคนที่ได้รับคำสั่งปฏิบัติตาม” (สัมภาษณ์คนที่ 4, 20 กันยายน 2551)

2) หัวหน้าจะสั่งการทำงานในแต่ละครั้งกับหลานของหัวหน้าบ้างครั้งหัวหน้ามอบหมายให้สั่งการแทน โดยการสั่งงานจะสั่งกับผู้ที่หัวหน้าสั่งงานในครั้งนั้นที่ต้องมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกัน เพราะการทำงานจะไม่ได้ทำทุกคน ในการทำงานแต่มีชุดหนึ่งทำงานและอีกชุดหนึ่งพัก สั่งการส่วนใหญ่จะสั่งที่คนขับรถทั้งสองคัน คนนำทาง คนเฝ้าคนงานและคนงาน ซึ่งการสั่งงานหัวหน้าจะสั่งพร้อมกับระบุหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นรายบุคคลเพื่อป้องกันการอ้างคำสั่งเพราะจะไปทำให้วางอำนาจข่มกันได้” หัวหน้าจะสั่งงานกับหลานชายของหัวหน้า

คนขับรถ คนเดินนำทาง คนจัดคนงาน คนเฝ้าคนงาน โดยจะทำตามที่ได้รับคำสั่ง (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, 20 กันยายน 2551)

3.1.7 การประสานงาน หัวหน้าชาวกัมพูชา และหัวหน้าชาวไทยจะใช้โทรศัพท์มือถือติดต่อกับการทำงานกัน ตั้งแต่การขนส่งแรงงานภายในประเทศกัมพูชาจนกระทั่งมาถึงพรมแดนเพื่อส่งมอบแรงงานให้กับคนนำทางชาวไทย จะมีการประสานงานกันในทุกขั้นตอน เพื่อให้ทราบถึงการปฏิบัติงาน และการประสานการปฏิบัติกับลูกน้องที่จะติดต่อกับการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ในขณะที่ทำงานทุกคนจะใช้โทรศัพท์มือถือติดต่อกับประสานงานกัน ซึ่งในการทำงานของกระบวนการจะมีการติดต่อกันดังนี้

1) การประสานงานระหว่างหัวหน้ากับคนขับรถ หัวหน้าใช้โทรศัพท์ประสานการทำงานกับคนขับรถและลูกน้องในทีมงาน และผู้ประกอบการในทุกเรื่องตั้งแต่การจะใช้เส้นทางในการเดินทาง เรื่องการส่งมอบแรงงานของชาวกัมพูชา เรื่องการเก็บเงินจากผู้ประกอบการ และประสานงานกันภายในองค์กร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพไม่พลาดจากการติดต่อทุกขณะในเวลางานตั้งแต่การออกเดินทางของหัวหน้าชาวกัมพูชาจนถึงการส่งมอบแรงงานให้ถึงสถานประกอบการ “ทุกคนที่เข้าทำงานต้องเข้าใจกันและต้องสามารถติดต่อกันได้ตลอดระยะเวลาการเดินทางบรรทุกแรงงาน เพื่อความสะดวก ปลอดภัย” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, 21 กันยายน 2551)

2) การประสานงานระหว่างหัวหน้าชาวไทยกับหัวหน้าชาวกัมพูชา มีการติดต่อกันทางโทรศัพท์จากประเทศไทยกับกัมพูชาส่งข่าวให้ทราบตั้งแต่ได้รับการให้หาแรงงานจากผู้ประกอบการ การออกหาแรงงานไปทำงานของนายหน้าชาวกัมพูชา การได้แรงงานครบตามจำนวน การจะนำพาขนส่งแรงงานของหัวหน้าชาวกัมพูชา การโทรศัพท์ติดต่อเพื่อเตรียมการส่งแรงงานส่งถึงผู้ประกอบการ การติดต่อจุดที่นัดส่งมอบแรงงานที่พรมแดน การส่งมอบแรงงานจนถึงคนนำทางชาวไทยและการโทรศัพท์แจ้งให้หัวหน้าชาวกัมพูชาทราบถึงการส่งแรงงานถึงสถานประกอบการและการจัดการเรื่องเงินค่าตอบแทนจากการทำงาน “หัวหน้าทั้งสองฝ่ายจะใช้โทรศัพท์มือถือโทรติดต่อกันเพื่อสอบถามและประสานงานทุกเรื่องของกระบวนการว่ามีปัญหาหรือวิธีการ ความคิดใหม่ ๆ ของการทำงานร่วมกัน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, 20 กันยายน 2551)

3) การประสานงานระหว่างหัวหน้าชาวไทยกับคนนำทาง หัวหน้าใช้โทรศัพท์ประสานงานกับคนนำทางชาวกัมพูชา เพื่อให้ทราบถึงเวลา ระยะทาง จุดนัดหมายที่จะมาพบกับคนนำทางชาวไทย เพื่อจะได้เตรียมงานที่ประเทศไทยในการขนส่งแรงงานชาวกัมพูชาไปยังสถานประกอบการและเตรียมความพร้อมในการเดินทางไปส่งแรงงาน โดยจะมีการติดต่อกับคนนำทางชาวกัมพูชาเพื่อให้ทราบทุกขณะของการนำพาแรงงาน หัวหน้าจะสั่งให้คนนำทางชาวไทยและคนเฝ้าคนงานไปรอรับแรงงานที่จุดนัดหมาย เพื่อประสานงานในการที่จะส่งมอบแรงงาน

เมื่อคนนำทางทั้งสองได้พบกันแล้ว คนนำทางชาวกำพูชาจะใช้โทรศัพท์ติดต่อแจ้งให้หัวหน้าชาวไทยทราบว่า ได้ส่งมอบแรงงานให้กับคนนำทางชาวไทยแล้ว หัวหน้าชาวไทยจะใช้โทรศัพท์ติดต่อกับคนนำทางชาวไทยเพื่อสั่งการให้ทำตามแผนงานที่กำหนดไว้ จนกระทั่งคนนำทางชาวไทยได้นำพาแรงงานชาวกำพูชาที่เดินทางเท้าตามลักษณะภูมิประเทศจนมาถึงที่กระท่อมนาพักรอการเดินทางเข้าในตัวเมือง เสร็จแล้วคนนำทางชาวไทยจะแจ้งให้หัวหน้าชาวไทยทราบทางโทรศัพท์เพื่อการสั่งการต่อไป“ หัวหน้าจะใช้โทรศัพท์มือถือโทรสั่งงานและให้คนนำทางชาวกำพูชาพบกับคนนำทางชาวไทยพบกันที่จุดนัดหมายแล้วนำทางแรงงานข้ามพรมแดนเข้ามา” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8, 23 กันยายน 2551)

3.1.8 การรายงานผล หัวหน้าจะสั่งให้มีการรายงานผลการทำงานทุกขณะเพื่อจะได้ทราบถึงผลการทำงานในครั้งนั้นตั้งเริ่มต้นจนถึงสิ้นสุด เพื่อจะได้ทราบในกรณีที่มีปัญหาจะได้ช่วยกันแก้ไข และจะได้หาแนวทางปรับแก้ไข เพื่อการทำงานในคราวหน้าจะได้ไม่เกิดปัญหา การรายงานผลการปฏิบัติจะทำให้หัวหน้าชาวกำพูชาทราบถึงความสำเร็จและจะได้วางแผนการส่งแรงงานเข้ามาทำงานได้อีก แต่ถ้าไม่ทราบถึงปัญหาภายในประเทศกำพูชา การทำงานก็จะหยุดชะงักได้ในการทำงานจึงต้องมีการรายงานผลการปฏิบัติดังนี้

1) ก่อนออกเดินทาง หลังจากที่หัวหน้าชาวไทยได้รับแจ้งจากคนนำทางชาวไทยแล้วว่า แรงงานชาวกำพูชาได้เดินทางมาถึงที่กระท่อมนาแล้ว จึงการสั่งให้คนขับรถกับคนนำทางเดินทางไปรับแรงงานชาวกำพูชาที่มีคนเฝ้าคนงานคอยอยู่ จากนั้นจะช่วยกันจัดแรงงานชาวกำพูชาให้นั่งในรถด้านหลังคนขับและนอนเรียงในกระบะท้ายรถ ปิดคลุมด้วยผ้าสแลนสีดำอย่างมิดชิด เสร็จแล้วโทรศัพท์แจ้งให้หัวหน้าทราบและนำรถไปจอดชุกไว้ที่ท้ายหมู่บ้าน รอคำสั่งการเดินทางจากหัวหน้า จากนั้นหัวหน้าก็จะนั่งรถไปกับคนขับรถเพื่อนำหน้าตรวจตามเส้นทางประมาณ 10 นาที ต่อมาหัวหน้าก็ใช้โทรศัพท์แจ้งให้รถคันที่บรรทุกแรงงานออกเดินทางตามเส้นทางที่หัวหน้าสั่ง เมื่อคนขับรถคันที่บรรทุกแรงงานออกเดินทางได้โทรศัพท์แจ้งไปที่หัวหน้าให้ทราบว่าขณะนี้อยู่ที่ใดและเมื่อหัวหน้าทราบก็ให้คนขับร่อนำทางไปตามเส้นทางที่คิดว่าปลอดภัย“จะจัดแรงงานชาวกำพูชานั่งในรถคอยไว้ปิดคลุมอย่างมิดชิดพร้อมออกเดินทางเมื่อมีคำสั่งจากหัวหน้า เพื่อความปลอดภัยไม่ให้ถูกติดตามจากเจ้าหน้าที่ตำรวจและถูกจับกุมตามเส้นทางตั้งแต่ต้นทาง จะมีการรายงานผลการเดินทางให้หัวหน้าทราบตลอดเป็นระยะจนถึงปลายทาง”(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, 20 กันยายน 2551)

2) ขณะเดินทาง หัวหน้านั่งอยู่ในรถคันที่ใช้นำทาง เพื่อตรวจไปตามเส้นทางนำหน้ารถคันที่บรรทุกแรงงานชาวกำพูชาเพื่อความปลอดภัย หัวหน้าจะใช้โทรศัพท์ติดต่อแจ้งให้คนขับรถคันที่บรรทุกแรงงานชาวกำพูชาทราบและสอบถามถึงปัญหาต่างๆในการเดินทางว่ามี

หรือไม่ ระหว่างการเดินทางหัวหน้าจะใช้โทรศัพท์ติดต่อกับผู้ประกอบการ เพื่อแจ้งให้ทราบถึงการจะส่งแรงงานลงที่จุดใด เวลาใด เพื่อที่จะให้ผู้ประกอบการคอยรับแรงงานชาวกัมพูชา เมื่อรถคันที่บรรทุกแรงงานมาถึงจุดหมายและให้แรงงานลงจากรถเพื่อส่งมอบให้กับผู้ประกอบการ ตรวจสอบจำนวนแรงงานและจ่ายเงินค่าดำเนินการให้กับหัวหน้าชาวไทยหัวหน้าชาวไทย ต่อมาหัวหน้าชาวไทยก็จะใช้โทรศัพท์แจ้งให้หัวหน้าชาวกัมพูชาทราบ “จะมีการตกลงกันในแต่ละครั้งจะเปลี่ยนเส้นทางทุกครั้งที่ทำงาน เพื่อป้องกันการสังเกตของผู้พบเห็น” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, 19 กันยายน 2551)

3) เสร็จสิ้นภารกิจ หัวหน้าชาวไทยและลูกน้องเมื่อทำงานขนส่งแรงงานชาวกัมพูชาเสร็จภารกิจเรียบร้อยแล้ว เมื่อมาถึงบ้านหัวหน้าก็จะคิดบัญชีจ่ายเงินค่าขับรถ ค่าคนนำทาง ค่าคนเฝ้าคนงาน ค่าเช่ารถและโอนส่งไปให้หัวหน้าชาวกัมพูชา ผู้ประกอบการก็มีแรงงานราคาถูกไว้ทำงานในสถานประกอบการ ชาวกัมพูชาก็มีเงินไว้ใช้จ่าย ชาวไทยก็มีเงินไว้ใช้จ่าย ได้ผลประโยชน์ด้วยกันทุกฝ่าย

3.1.9 ด้านเทคโนโลยี มีความสำคัญอย่างมาก ทำให้เกิดความสะดวก ปลอดภัย รวดเร็ว ประหยัด มีหลายยี่ห้อให้เลือกตั้งแต่ราคาเครื่องจะร้อยบาทจนถึงราคาเป็นหมื่นบาท และเครือข่ายที่ครอบคลุมพื้นที่ที่มีหลายบริษัทให้บริการ สามารถที่จะเลือกใช้ได้ตามความต้องการและเหมาะสมในการใช้ทำงานของพื้นที่ ทำให้การทำงานของกระบวนการชาวกัมพูชา ชาวไทย ผู้ประกอบการและคนในกระบวนการ สามารถติดต่อสื่อสารกันได้ตลอดเวลา ทำให้การทำงานมีความรวดเร็วแต่ในบางครั้งก็ใช้เทคนิคบางอย่างที่เป็นจุดให้สังเกต และเป็นความจำเป็นที่จะต้องใช้เมื่อมีเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อ ให้การเดินทาง การหลบหนี การมีด้านตรวจของเจ้าหน้าที่ จะได้หลบหรือหยุดเปลี่ยนเส้นทางในการเดินทางที่กระบวนการนี้ใช้มีอยู่ 2 ลักษณะ คือ

1) โทรศัพท์มือถือ เป็นเครื่องมือที่สำคัญมากใช้ในการติดต่อสื่อสารกันระหว่างผู้ประกอบการ กลุ่มกระบวนการชาวกัมพูชา กลุ่มกระบวนการชาวไทย ที่ไม่ต้องใช้พาหนะในการเดินทาง เป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย สะดวก รวดเร็ว ใช้นาน้อย ทันสมัย อีกทั้งสะดวก โทรศัพท์มือถือเป็นปัจจัยหลักที่มีความสำคัญในการทำงานของทุกคนในกระบวนการและผู้ประกอบการ การใช้โทรศัพท์มือถือของกลุ่มกระบวนการยังเป็นวิธีป้องกันการสังเกตและการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ไม่ให้ทราบถึงความเคลื่อนไหวในการทำงานของกระบวนการ โดยเริ่มจากผู้ประกอบการจะใช้โทรศัพท์ติดต่อกับหัวหน้าชาวกัมพูชา เพื่อแจ้งความประสงค์ที่จะใช้แรงงานชาวกัมพูชามาทำงานในสถานประกอบการแล้วแจ้งจำนวนที่ต้องการให้ทราบ หลังจากนั้นหัวหน้าชาวกัมพูชาจะใช้โทรศัพท์มือถือสั่งงานให้กับนายหน้าชาวกัมพูชาออกไปติดต่อหาแรงงานชาวกัมพูชาตามจำนวนและความต้องการของผู้ประกอบการ เมื่อนายหน้าชาวกัมพูชาหา

แรงงานชาวกัมพูชาได้ครบตามจำนวนที่ต้องการแล้ว หัวหน้าชาวกัมพูชาจะใช้โทรศัพท์ติดต่อมาถึงหัวหน้าชาวไทย เพื่อแจ้งให้ทราบว่าจะมีแรงงานเข้ามาในประเทศไทย เพื่อหัวหน้าชาวไทยจะเตรียมการทำงานและวางแผนงาน เพื่อรอการมาส่งของหัวหน้าชาวกัมพูชาและจะมีการติดต่อทางโทรศัพท์มือถือมาอีกในภายหลัง “มีความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดเวลา เพราะในปัจจุบันนี้โทรศัพท์มือถือมีให้เลือกใช้บริการได้หลายเครือข่าย ที่มีครอบคลุมไปในทุกพื้นที่ที่สามารถที่จะเลือกซื้อได้ตามความต้องการ” (สัมภาษณ์คนที่ 1, 19 กันยายน 2551)

2) ด้านเทคนิค หัวหน้ากระบวนการจะเป็นผู้ตั้งสัญญาณร่วมกับคนขับรถ เพื่อใช้ชั่วคราวในการทำงานของกระบวนการ แล้วแต่จะกำหนดซึ่งจะรู้กันเฉพาะผู้ที่ทำงานในคราวนี้เท่านั้นเช่น การใช้ไฟเบรก การเปิดไฟกระพริบคู่ การเปิดไฟเลี้ยวข้างใดข้างหนึ่ง การจอดทำเป็นรถเสียและการให้คนโบกโดยใช้เสื้อสะบัด ส่วนคนนำทางกับคนเฝ้าคนงานก็แล้วแต่จะตั้งกันขึ้นสัญญาณที่ใช้จะเป็นเทคนิคอย่างหนึ่งที่จะเป็นประโยชน์มากในการทำงาน จะทำให้รู้ว่าไม่มีใครแปลกปลอมเข้ามาในพื้นที่ โดยไม่มีสัญญาณติดต่อกันจะทำให้รู้ได้ว่าไม่ใช่พวกเดียวกัน ซึ่งสัญญาณที่ใช้นี้จะหมุนเวียนสลับเปลี่ยนไปแล้วจะตกลงกันว่าจะใช้นานกี่ครั้ง ซึ่งที่มีให้เลือกกันหลายรูปแบบเช่น ทำเป็นเสียงนกกรอ่ง ทำเป็นเสียงไก่ขัน เป็นเสียงตะโกนกู๋ร้องและทำเสียงสุนัขเห่าหอน

3.1.10 ด้านข้อมูลข่าวสาร หัวหน้าและลูกน้องในกระบวนการ โดยเฉพาะชุดที่หยุดพักจะต้องออกหาข่าวความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ในพื้นที่โดยโทรศัพท์ติดต่อกับคนเพื่อนที่รู้จักและคนอื่น ๆ จะได้เก็บไว้เป็นข้อมูลในการทำงานครั้งต่อไปเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำงาน และจะเป็นการป้องกันเหตุที่อาจจะเกิดขึ้น ทำให้ได้เปรียบทางการทำงานเพื่อความปลอดภัย กระบวนการจึงมีความจำเป็นที่จะต้องต้องมีข้อมูลข่าวสารก่อนออกทำงานทุกจุดทุกครั้ง ดังนี้

1) รู้การเดินทางความปลอดภัย ในการเดินทางขนส่งแรงงานชาวกัมพูชา คนขับรถนำทางมีความจำเป็นที่จะต้องรู้เส้นทางในการเดินแต่ละเส้นทางทุกครั้งเป็นอย่างดี เพื่อจะได้เป็นการหลบให้รอดพ้นจากการถูกจับกุมหรือการไล่จับของเจ้าหน้าที่ตำรวจและเป็นการประหยัดเวลาในการเดินทางด้วย หัวหน้าจะใช้โทรศัพท์ติดต่อสอบถามเส้นทางกับหลายๆแห่งเพื่อสอบถามถึงความปลอดภัยกับเจ้าหน้าที่ผู้ที่คอยส่งข่าวให้ทราบตามเส้นทางว่าจุดใดไม่มีเจ้าหน้าที่อยู่บ้าง อีกอย่างหนึ่งหัวหน้าและคนขับรถนำทางจะใช้วิธีการสังเกตว่าตามเส้นทางที่ขับรถผ่านมาทางนี้เป็นรถของใครบ้าง ถ้าหากมีรถยนต์ที่ไม่คุ้นเคยหรือรถมีลักษณะที่พอสังเกตได้คือ ป้ายทะเบียนพื้นที่อื่นที่ไม่เคยเห็น ลักษณะของสีรถที่ไม่เคยเห็น ไม่ใช่คนในพื้นที่ หัวหน้าก็จะใช้โทรศัพท์มือถือแจ้งให้รถคันที่บรรทุกแรงงานชาวกัมพูชาให้ทราบ เพื่อจะได้หยุดตรวจสอบให้เกิดความแน่ใจ เพื่อความปลอดภัยในการเดินทางต่อไป “หัวหน้าจะนั่งอยู่ในรถนำทางตรวจดูความ

ปลอดภัยและถามเส้นทางจากการสังเกตถึงความผิดปกติและจะสอบถามเพื่อน ๆ ที่เดินทางผ่านมา เพื่อสอบถามตามเส้นทาง” (สัมภาษณ์คนที่ 3, 20 กันยายน 2551)

2) การรู้เส้นทาง หัวหน้ากับคนขับรถจะใช้เวลารอว่างขับรถไปดูตามเส้นทางเป็นการศึกษาเส้นทางที่จะใช้เดินทางตอนที่บรรทุกแรงงานชาวกัมพูชาลากลอบนำพาหลบหนีเข้าเมือง เพื่อให้มีความเข้าใจและรู้ว่าเส้นทางที่ใช้เดินทางมีการเชื่อมโยงกับถนนเส้นใดบ้างและเป็นการศึกษาถึงสภาพของถนนว่าเป็นลักษณะเช่นใด เพื่อจะได้บอกกับทีมงานให้ทราบและเป็นประโยชน์มากในการเดินทาง เพราะการรู้เส้นทางเดินทางจะเป็นประโยชน์ต่อการหลบหนีอย่างมากเมื่อมีการไล่ตามจับกุมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จะทำให้มีโอกาสรอดพ้นไม่ถูกจับกุมและสามารถใช้เส้นทางที่เจ้าหน้าที่คิดไม่ถึง ไม่เคยใช้เส้นทางนี้ก็เป็นได้“จะทำให้เดินทางรอดพ้นจากการถูกจับกุมและการติดตามของเจ้าหน้าที่ตำรวจและทำให้การเดินทางรวดเร็วปลอดภัย” (สัมภาษณ์คนที่ 4, 20 กันยายน 2551)

3.1.11 กลยุทธ์ เป็นอีกปัจจัยหนึ่งของการทำงานที่จะไม่ให้เจ้าหน้าที่รู้ว่าการปฏิบัติของกระบวนการจะไม่ทำให้ข่าวสารรั่วไหล การไม่ใช้รถซ้ำกัน การไม่ใช้เส้นทางซ้ำกันบ่อย ๆ การไม่สร้างจุดเด่นของรถที่ใช้เดินทาง และการใช้รถคันอื่นขับไปหลอกตามเส้นทางที่เป็นถนนเปลี่ยวและเป็นเส้นทางที่รถบรรทุกแรงงานไม่ได้วิ่ง ตลอดจนวิธีการเดินทางในทุก ๆ เรื่อง ที่จะสามารถรอดพ้นจากการติดตามจับกุมของเจ้าหน้าที่ได้ จึงต้องมีการวางแผนและวิธีการในการที่จะนำพาแรงงานไปให้ถึงสถานประกอบการโดยใช้กลยุทธ์ทุกวิถีทางในการเดินทาง ดังนี้

1) วิธีการเดินทาง หัวหน้าจะใช้รถนำทางและรถบรรทุกแรงงานชาวกัมพูชาไม่ซ้ำกันและเส้นทางที่วิ่งก็จะไม่ซ้ำกันเพื่อไม่ให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจำรถได้ โดยจะหมุนเวียนกันใช้ในแต่ละครั้ง จะมีการหมุนเวียนกันเพราะมีรถให้เขาใช้ขนส่งแรงงานชาวกัมพูชาหลายคน ส่วนเส้นทางที่ใช้ก็มีให้วิ่งได้หลายเส้น รถคันที่หัวหน้านั่งมาขับผ่านตามเส้นทางหัวหน้าจะรู้ว่ามิใครอยู่ตามจุดไหน เวลาอะไรใครอยู่จุดนี้และแต่ละสถานที่จึงทำให้หัวหน้าทราบจุดอ่อนของเจ้าหน้าที่ตำรวจของแต่ละท้องที่ แต่ในทางกลับกันเจ้าหน้าที่จะไม่ทราบความเคลื่อนไหวของกระบวนการเลย จึงทำให้เจ้าหน้าที่ทำการจับกุมกระบวนการลากลอบนำพาหลบหนีเข้าเมืองได้ยาก“หัวหน้าจะใช้รถนำทางไม่ซ้ำกันเพื่อป้องกันการจำรถได้ของเจ้าหน้าที่และเส้นทางจะไม่ซ้ำกันบ่อย ๆ” (สัมภาษณ์คนที่ 6, 21 กันยายน 2551)

2) วิธีแก้ปัญหา เมื่อมีด่านตรวจหรือจุดชุมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ หัวหน้าก็จะติดต่อให้รถคันที่บรรทุกแรงงานชาวกัมพูชาจอดหลบข้างทาง แล้วให้แรงงานชาวกัมพูชาลงจากรถให้หมดแล้ววิ่งเข้าไปซุกในป่า รถคันที่หัวหน้าใช้นำทางจะขับผ่านจุดนั้นไปแล้วขับอ้อมไปทางอื่น เพื่อไม่ให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ด่านตรวจสงสัย เมื่อผ่านพ้นไปแล้วหัวหน้าจะใช้โทรศัพท์สั่งงาน

โดยให้รถคันที่บรรทุกแรงงานชาวกัมพูชา ขับออกไปดูตามเส้นทางที่หัวหน้าบอก แล้วรายงานเหตุการณ์ให้หัวหน้าทราบ เมื่อหัวหน้าได้รับทราบจากการโทรศัพท์มาบอกแล้วว่าเหตุการณ์ปกติ หัวหน้าก็จะสั่งให้รถที่ไปดูทางย้อนกลับมารับแรงงานชาวกัมพูชาที่ซุกอยู่ในป่าจัดแรงงานขึ้นนั่งในรถเหมือนกับที่ออกเดินทางมา จากนั้นหัวหน้าก็จะโทรศัพท์นัดกับรถคันที่บรรทุกแรงงานว่าจะพบกันที่จุดใดเพื่อเดินทางต่อไป จะทำในลักษณะเช่นนี้เมื่อมีเหตุการณ์ จึงทำให้รอดพ้นจากการถูกจับกุมของเจ้าหน้าที่ตำรวจหรือเมื่อมีด่านตรวจรณาทาทางก็จะโทรศัพท์บอกให้รถคันที่บรรทุกแรงงานทราบ แล้วบอกให้เปลี่ยนเส้นทางเดินทางใหม่ จากนั้นรถคันที่หัวหน้านั่งอยู่ก็จะไปพบกับรถคันที่บรรทุกแรงงานตามที่นัดหมายไว้ แล้วรณาทาทางของหัวหน้าก็นำทางออกไปเส้นทางใหม่ เพื่อเดินทางไปส่งแรงงานชาวกัมพูชาให้ถึงผู้ประกอบการต่อไป“เมื่อมีด่านตำรวจหรือจุดที่มีเจ้าหน้าที่ หัวหน้าจะโทรศัพท์แจ้งให้รถที่บรรทุกแรงงานหยุดและให้แรงงานลงโดยให้คนนำทางที่นั่งมา พาแรงงานเดินหลบเข้าไปป่า” (สัมภาษณ์คนที่ 7, 22 กันยายน 2551)

3) วิธีการขนแรงงาน เมื่อคนนำทางชาวไทยได้รับมอบแรงงานชาวกัมพูชาจากคนนำทางชาวกัมพูชา แล้วเดินทางเข้าตามลักษณะภูมิประเทศนำพาแรงงานชาวกัมพูชาทั้งหมดลัดหลบหลบหนีข้ามพรมแดนเข้ามาในประเทศไทยเดินลัดเลาะตามป่าละเมาะจนมาถึงที่พักหรือเป็นกระท่อมนา จะมีคนงานคอยเฝ้าอยู่และดูเส้นทางให้เพื่อเกิดความปลอดภัย จากนั้นจะโทรศัพท์แจ้งให้หัวหน้าชาวไทยทราบ จากนั้นหัวหน้าก็จะสั่งการให้คนขับรถคันที่จะบรรทุกแรงงานชาวกัมพูชาเข้าไปที่กระท่อมนาที่มีแรงงานชาวกัมพูชาพักรออยู่ คนขับรถและคนนำทางจะช่วยกันจัดแรงงานชาวกัมพูชาให้นั่งในตอนหลังคนขับและจัดให้นอนในกระบะรถแล้วปิดคลุมด้วยผ้าแสลงสีดำที่มีรูระบายอากาศอย่างมิดชิด เพื่อไม่ให้มองเห็นว่าเป็นรถที่บรรทุกคน คล้ายกับรถบรรทุกของทั่วไปที่ใช้การเดินทางตามถนนสาธารณะเส้นจนไปถึงสถานประกอบการ“ตอนจัดแรงงานชาวกัมพูชาขึ้นรถ จะต้องจัดให้นั่งเบียดกันในรถด้านหลังคนขับประมาณ 10 คนและนอนในกระบะท้ายรถประมาณ 12 คนกับคนขับรถและคนนำทางชาวไทยรวมแล้วทั้งหมด 24 คน” (สัมภาษณ์คนที่ 10, 24 กันยายน 2551)

3.1.12 งบประมาณ ในการทำงานของกระบวนการที่จะต้องใช้เช่นโทรศัพท์ รถยนต์ บุคลากร น้ำมัน อาหาร ค่าซ่อมบำรุง ค่าจ้าง ค่าเช่าที่พัก ค่ารางวัล จึงต้องมีการแยกบัญชีค่าใช้จ่ายในการทำงานแต่ละครั้งรวมทั้งรายได้จากการทำงาน เพื่อคิดบัญชีค่าใช้จ่าย ว่าในการทำงานแต่ละครั้งมีความคุ้มค่า ได้มากน้อยเพียงใด เพื่อเก็บรวบรวมสรุปบัญชีค่าใช้จ่ายว่าในการทำงานแต่ละครั้งมีความคุ้มค่าได้มากน้อยเพียงใด เพื่อเก็บรวบรวมสรุปบัญชีเอาไว้ ซึ่งค่าใช้จ่ายในครั้งนี้มียอดค่าใช้จ่ายตามรายการต่อไปนี้

- 1) ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง รถมอเตอร์ประมาณ 2,500 - 3,000 บาทและรถคันบรรทุกแรงงานชาวกัมพูชาประมาณ 3,200 - 3,800 บาท รวมประมาณ 5,700 - 6,800 บาท
- 2) ค่าคนขับรถ คนขับรถนำทาง 1,500-2,000 บาท คนขับรถบรรทุกแรงงาน 3,000 บาท รวมประมาณ 4,500 - 5,000 บาท
- 3) ค่าคนจัดคนงาน จะคิดเป็นหัวละ 50 บาท ถ้ามีแรงงานชาวกัมพูชาน้อยคน หัวหน้าก็จะเพิ่มให้
- 4) ค่าเช่ารถ นำทางรอบละ 1,500 - 2,000 บาท รถคันบรรทุกแรงงาน รอบละ 3,000 บาท รวมประมาณ 4,500 - 5,000 บาท
- 5) ค่านายหน้าชาวกัมพูชาคิดหัวละ 200 บาท
- 6) ค่าคนนำทาง หัวหน้าจ่ายให้ ครั้งละ 1,000 บาท
- 7) ค่าที่พักและค่าอาหาร หัวหน้าให้คนขับรถและคนนำทางเหมาจ่ายให้คันละ 500 บาท “ในการเดินทางจะมีค่าใช้จ่ายต่อหนึ่งเที่ยวรวมแล้วประมาณ 19,700-23,800 บาท เก็บค่ารับจ้างจากผู้ประกอบการมา 55,000 บาท”(สัมภาษณ์คนที่ 1, 19 กันยายน 2551)

3.1.13 กิจกรรม

วิธีการขนส่งนำพาแรงงานหลบหนี จากแรงงานชาวกัมพูชาพักรออยู่ที่กระท่อมนา หัวหน้าได้สั่งให้คนขับรถเดินทางไปรับแรงงานชาวกัมพูชาให้จ้งในรถด้านหลังคนขับและนอนในกระบะท้ายรถปิดคลุมด้วยผ้าแสลงสีดำอย่างมิดชิดเมื่อจัดแรงงานชาวกัมพูชาใช้เวลาประมาณ 20 นาทีก็เสร็จเรียบร้อย คนขับรถใช้โทรศัพท์แจ้งให้หัวหน้าทราบ จากนั้นหัวหน้าชาวไทยกับคนขับรถนำทางก็ออกเดินทางเพื่อไปสำรวจเส้นทางตามที่ได้ตกลงกันไว้ โดยใช้การสังเกตดูตามเส้นทางว่ามีด่านตรวจหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจหรือไม่ เมื่อออกเดินทางไปได้ประมาณ 30 นาทีแล้วเมื่อเห็นว่าปลอดภัยดีแล้ว หัวหน้าจะใช้โทรศัพท์ไปหาคนขับรถที่บรรทุกแรงงานสั่งให้ออกเดินทางได้และโดยใช้เส้นทางสาย เมืองไผ่ คลองทับจันทร์ บ้านหนองใหญ่ บ้านโนนเมือง เลียบคลองพูนาค บ้านนางาม บ้านบ่อนางชิง บ้านห้วยโจด บ้านท่าเกษม เมืองสระแก้ว บ้านแก้ง บ้านพระปรัง ตามที่ได้วางแผนการเดินทางเอาไว้แล้วและคนขับรถทุกคนเข้าใจเส้นทางดี ขณะเดินทาง หัวหน้าจะใช้โทรศัพท์มือถือติดต่อสื่อสารกันตลอดเพื่อสอบถามกับคนขับรถที่บรรทุกแรงงานชาวกัมพูชาในทุก ๆ ระยะ ว่ามีการติดตามของเจ้าหน้าที่ตำรวจได้มาหรือเปล่า ถึงไหนแล้ว หัวหน้าก็จะกำหนดระยะเวลาและระยะความห่างได้ เมื่อถึงหมู่บ้านหรือบางจุดที่ล่อแหลม ที่คิดว่าไม่ปลอดภัยหัวหน้าจะใช้โทรศัพท์แจ้งให้ระวังในความปลอดภัย เพื่อว่ามีเหตุการณ์ไม่ดีจะได้ช่วยกันแก้ไข เมื่อผ่านจุดนั้นแล้วคนขับรถบรรทุกแรงงานชาวกัมพูชาก็จะโทรศัพท์แจ้งให้หัวหน้าทราบและในระหว่างการเดินทางรถนำทางจะเป็นรถที่คอยคุ้มกันอีกด้วย

เช่น ในกรณีที่รถคันบรรทุกแรงงานชาวกัมพูชาถูกไล่จับจากเจ้าหน้าที่รณาทาทก็จะลดความเร็วลง แล้วให้รถคันบรรทุกแรงงานชาวกัมพูชาแซงขึ้นหน้าไปและรณาทาทก็จะลงมาปิดท้ายและจับ ขวางหน้ารถคันที่ไล่มาไม่ให้รถของเจ้าหน้าที่แซงขึ้นหน้าไปได้ ในระหว่างนั้นหัวหน้าจะใช้ โทรศัพท์ติดต่อกับรถคันบรรทุกแรงงานชาวกัมพูชาถามว่าไปถึงไหนแล้วเมื่อได้รับการตอบกลับมา หัวหน้าเห็นว่าปลอดภัยแล้ว ทั้งระยะทางไกลพอสมควรแล้ว ระหว่างรถบรรทุกแรงงานชาวกัมพูชากับรณาทาทและรถคันที่ไล่มา หัวหน้าจะใช้โทรศัพท์สั่งการให้รถคันบรรทุกแรงงานชาวกัมพูชาหลบหาที่ซ่อนแล้วให้แรงงานชาวกัมพูชาลงจากรถให้หมดแล้วซ่อนอยู่เงียบๆ ส่วนรถหัวหน้าที่ใช้รณาทาทก็จะขับช้าลงแล้วให้รถคันที่ไล่มาแซงขึ้นไป จนรถคันที่ไล่ตามมาตามหา รถบรรทุกแรงงานชาวกัมพูชาไม่พบ จากนั้นหัวหน้าจะใช้โทรศัพท์ติดต่อกับคนขับรถบรรทุกแรงงานชาวกัมพูชาให้คนนำทางจัดคนขึ้นรถเตรียมออกเดินทาง หัวหน้าก็จะออกนำทางไปก่อน เพื่อสำรวจเส้นทางโดยใช้เวลาห่างประมาณ 30 นาทีเพื่อความแน่ใจว่าจะไม่ถูกติดตาม เมื่อเห็นว่าปลอดภัยดีแล้ว หัวหน้าจะใช้โทรศัพท์สั่งการให้รถคันที่บรรทุกแรงงานชาวกัมพูชาออกเดินทาง ได้แล้วมาพบกันที่จุดนัดพบเพื่อเดินทางต่อไป ในระหว่างการเดินทางหัวหน้าจะใช้โทรศัพท์ติดต่อกับผู้ประกอบการเพื่อถามจุดหมายที่ส่งคนงานลงให้ เมื่อผู้ประกอบการตอบยืนยันจุดที่ส่งแรงงานชาวกัมพูชาแล้ว หัวหน้าก็จะสั่งการให้คนขับรถคันที่บรรทุกแรงงานชาวกัมพูชาเพื่อให้ทราบถึงจุดหมายปลายทางที่ส่งมอบแรงงานชาวกัมพูชาตามที่ตกลงไว้และเก็บเงินกับผู้ประกอบการ จากนั้น หัวหน้าชาวไทยจะใช้โทรศัพท์ติดต่อแจ้งให้หัวหน้าชาวกัมพูชาทราบเป็นเสร็จการทำงานกระบวนการลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา (สัมภาษณ์คนที่ 10, 24 กันยายน 2551)

กลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ

เจ้าหน้าที่รัฐ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในการปราบปรามจับกุมแรงงานชาวกัมพูชาที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ที่มีผลการปฏิบัติงานในพื้นที่ตามอำเภอต่าง ๆ ของจังหวัดสระแก้ว ซึ่งเจ้าหน้าที่แต่ละท่านจะได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันในแต่ละจุด โดยมีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานรัฐ ดังนี้ คือ

1. ทหารราบจาก กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ จังหวัดสระแก้ว เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการปฏิบัติหน้าที่ประจำด่านตรวจกองกำลังบูรพา อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

จากการศึกษาพบว่า การลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว มีสาเหตุมาจาก ความอดอยาก ไม่มีรายได้ซื้ออาหารบริโภค หนีจากการไม่มีสิทธิเสรีภาพทางการเมือง การที่ชุมชนในสังคมไม่พัฒนาด้านอาชีพ รัฐบาลไม่สร้างความมั่นคงในการ

ประกอบอาชีพให้กับประชาชนไม่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ไม่มีงานทำในพื้นที่บริเวณใกล้เคียง พื้นที่ทำการเกษตรเกิดอุทกภัยและภัยธรรมชาติ กระบวนการลักลอบนำพาลบหนີเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชามีสาเหตุมาจาก ความต้องการที่จะมีเงินใช้ เพื่อตอบสนองความต้องการที่จะเป็นหลักค้ำประกันทางความต้องการทางร่างกาย เป็นสิ่งที่ตอบสนองทางสังคม ที่จะมีชื่อเสียงหรือฐานะเด่นทางสังคม เพื่อความปลอดภัยและความสมหวังในชีวิต เงินมีความสำคัญที่จะใช้พิจารณาฐานะของบุคคลด้วยความร่ำรวยจะได้รับการยกย่อง มีสมัครพรรคพวกและการสนับสนุนจากคนในสังคม แม้ว่าสังคมจะทราบว่าเขาร่ำรวยมาจากการทำงานทุจริตก็ตาม ทำให้เขาประสบความสำเร็จในชีวิต “กระบวนการลักลอบนำพาลบหนີ ต้องการงานให้ได้เงินมาใช้จ่าย บางครั้งก็ถูกจับกุมได้ บางกลุ่มก็หนีรอดไปได้ เป็นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา” (ทวารวดีสินธุ์ พงนา, สัมภาษณ์, 5 กันยายน 2551)

จากการศึกษาพบว่า การลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของชาวกัมพูชา มีสาเหตุมาจากความอดอยากไม่มีอาหาร ครอบครัวอดอยาก อาหารมีราคาแพง หนีจากการถูกเกณฑ์ไปเป็นทหารหางานทำไม่ได้ในเมืองไม่มีรายได้ ไม่มีที่ดินและระบบชลประทาน ทำการเกษตร เศรษฐกิจตกต่ำ รัฐบาลไม่มีการสนับสนุนให้ประชาชนมีงานทำเพื่อพัฒนาประเทศ สังคมมีแต่ความเลื่อมโทรม กระบวนการมีความต้องการจะมีเงิน เพื่อสร้างที่อยู่อาศัย สร้างความมั่นคงให้กับครอบครัวสร้างชื่อเสียงให้เป็นบุคคลที่มีฐานะเป็นที่ยกย่องของสังคม “แรงงานที่ลักลอบหลบหนีเข้าไปได้ก็ไปทำงานพอมีเงินหรือเทศกาลก็จะเดินทางกลับบ้าน เจ้าหน้าที่ตรวจจับกุมแล้วส่งให้ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองดำเนินการต่อไป” (บุญรอด จันทร, สัมภาษณ์, 16 กันยายน 2551)

2. ตำรวจตระเวนชายแดน เจ้าหน้าที่จาก กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน 12 จังหวัดสระแก้ว เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดนจังหวัดสระแก้วมาเป็นเวลา 10 ปีมาแล้ว โดยมีคำสั่งสับเปลี่ยนหมุนเวียนไปปฏิบัติหน้าที่ตามจุดตรวจบนถนนเส้นทางเลียบแนวชายแดนตลอดแนวยาว 165 กิโลเมตร

จากการศึกษามาพบว่า การลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว มีสาเหตุมาจาก ความอดอยาก ความยากจน การไม่มีเงินซื้ออาหาร อาหารมีราคาแพง ไม่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ประชาชนไม่มีงานทำในบริเวณใกล้เคียง ครอบครัวมีชีวิตความเป็นอยู่ยากแค้น รัฐบาลไม่มีการพัฒนาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตให้ประชาชน ประชาชนค่อยพัฒนา สังคมเลื่อมโทรม ขาดการเหลียวแลจากคณะรัฐบาล จึงลักลอบหลบหนีเข้ามาในประเทศไทย เพื่อมาหางานทำจะได้มีรายได้ส่งกลับไปให้ครอบครัวไว้ใช้ซื้ออาหารเพื่อเลี้ยงชีวิต กระบวนการ มีความต้องการเงินที่จะให้มีมาก ๆ เพื่อจะได้สร้างความมั่นคงให้ชีวิต สร้างที่อยู่อาศัย ซึ่งถึงอำนวยความสะดวก สร้างความปลอดภัยให้กับชีวิต มีฐานะที่ดีทางสังคม เป็นที่ยอมรับของ

สังคม โดยไม่คำนึงถึงว่าจะได้เงินมาจากที่ใด “คนกัมพูชาอยากจนอยากจะมีงานทำมีเงินเลี้ยงครอบครัวในประเทศมีงานทำบ้างเป็นบางแห่ง แต่มีค่าจ้างแรงงานต่ำมาก วันละประมาณ 30 – 50 บาท และไม่มีให้ทำทุกวัน จึงลักลอบหลบหนีเข้ามาในประเทศไทยกลุ่มกระบวนการลักลอบนำพาหลบหนีแรงงานชาวกัมพูชาที่จะช่วยกันจัดการนำส่งแรงงานถึงสถานประกอบการทำให้เกิดการค้าแรงงานกันมีการขนส่ง รับจ้าง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กับของคนทั้งสองกลุ่มที่มีประโยชน์ร่วมกัน” (ยุรยา บัวสะอาด, สัมภาษณ์, 13 กันยายน 2551)

จากการศึกษาพบว่า การลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว มีมูลเหตุมาจาก ปัญหาเศรษฐกิจในการดำรงชีวิตมีความเป็นอยู่ด้วยความลำบาก ครอบครัวไม่มีอาหารบริโภค รัฐบาลใช้การปกครองแบบผูกขาดทางการเมือง ประชาชนไม่มีสิทธิทางการเมือง ที่ประเทศไทยมีงานให้ทำมาก มีค่าจ้างแรงงานที่แพงกว่า คาดว่าถ้าได้ทำงานไปนานๆ จะทำให้มีเงินและสามารถที่จะอพยพครอบครัวมาอยู่ด้วยกันในประเทศไทย เพื่อคุณภาพชีวิตและสร้างความมั่นคงให้ชีวิตในอนาคตได้ กระบวนการ เพื่อต้องการเงิน เพื่อนำไปสร้างความมั่นคงให้ฐานะความเป็นอยู่ เพื่อสนองความต้องการทางร่างกายให้กับครอบครัว เมื่อความต้องการพื้นฐานครบสมบูรณ์ ก็จะสร้างฐานะทางรูปแบบอื่นเพื่อให้เป็นคนที่มีฐานะเด่น เป็นการยอมรับของสังคม ว่าร่ำรวยได้รับการยกย่อง โดยไม่คำนึงถึงที่มาของเงินว่าจะมาอย่างไร “ความอยากจน ความไม่มีอาหารกิน มนุษย์ย่อมต้องดิ้นรน ต่อสู้เพื่อให้มีอาหารมาตอบสนองร่างกายไม่ให้อดตาย และมีความหวังที่จะมีโอกาสสร้างความมั่นคงให้ครอบครัว” (ปัญญา มงคล, สัมภาษณ์, 13 กันยายน 2551)

3. ดำรวจภูธร จากสถานีตำรวจภูธร จังหวัดสระแก้ว มีปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามการกระทำความผิดตามกฎหมาย และสืบสวนหาข่าวตามพื้นที่ในเขตรับผิดชอบ ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เป็นไปตามคำสั่งและตอบสนองตามนโยบายของรัฐบาล จับกุมดำเนินคดีตามกฎหมาย ตามกฎหมาย พ.ร.บ. คนเข้าเมืองปี พ.ศ. 2522 เพื่อดำเนินคดีและผลักดันส่งกลับประเทศต่อไป

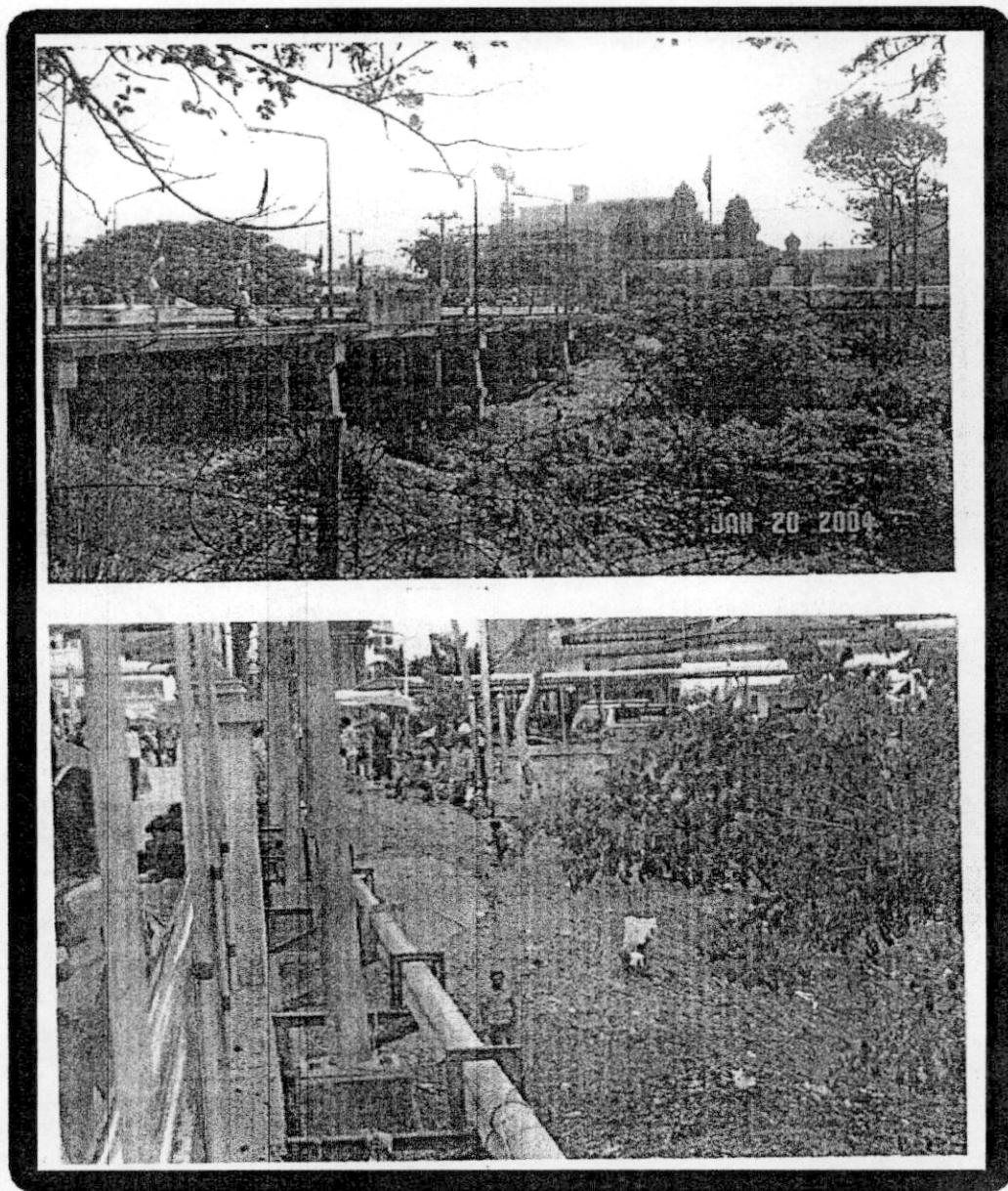
จากการศึกษาพบว่า การตัดสินใจลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว มีมูลเหตุมาจาก ความอดอยากไม่มีอาหารบริโภค ไม่มีเงินใช้ซื้ออาหารที่มีราคาแพง เศรษฐกิจไม่เกิดการขยายตัว ไม่มีงานให้ทำในบริเวณใกล้เคียง เพราะนักลงทุนขาดความเชื่อมั่นต่อเสถียรภาพของรัฐบาล ประชาชนได้รับความเดือดร้อน สังคมในชุมชนด้อยพัฒนา รัฐบาลขาดการพัฒนาในการสร้างสิ่งสาธารณะให้ความสะดวกแก่ประชาชน ความต้องการด้านรูปธรรม เช่น ความอดอยาก ความหิว ความกระหายเป็นความต้องการอยู่รอด กระบวนการ ฯลฯ มีความต้องการที่จะมีฐานะที่ดี การได้รับการยกย่องจากสังคม ความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคง

ในการดำรงชีวิต ความปลอดภัย ความสมหวัง ความผูกพัน และ ความสมบูรณ์ที่สามารถพิสูจน์ได้ “การหลบหนีเข้าเมืองของชาวกัมพูชามีมานาน เพราะความต้องการใช้แรงงานราคาถูกของผู้ประกอบการที่จะได้มีแรงงานไว้ใช้และทำงานอยู่ได้นานๆ ไม่มีการหยุดลาบ่อยๆ มีความตั้งใจเข้ามาทำงานหาเงินโดยเฉพาะ สูงขึ้นเพราะคิดว่าเป็นรายได้ที่ดีสูงกว่าในประเทศกัมพูชา” (ศักดิ์ชัย แดงนาค, สัมภาษณ์, 14 กันยายน 2551)

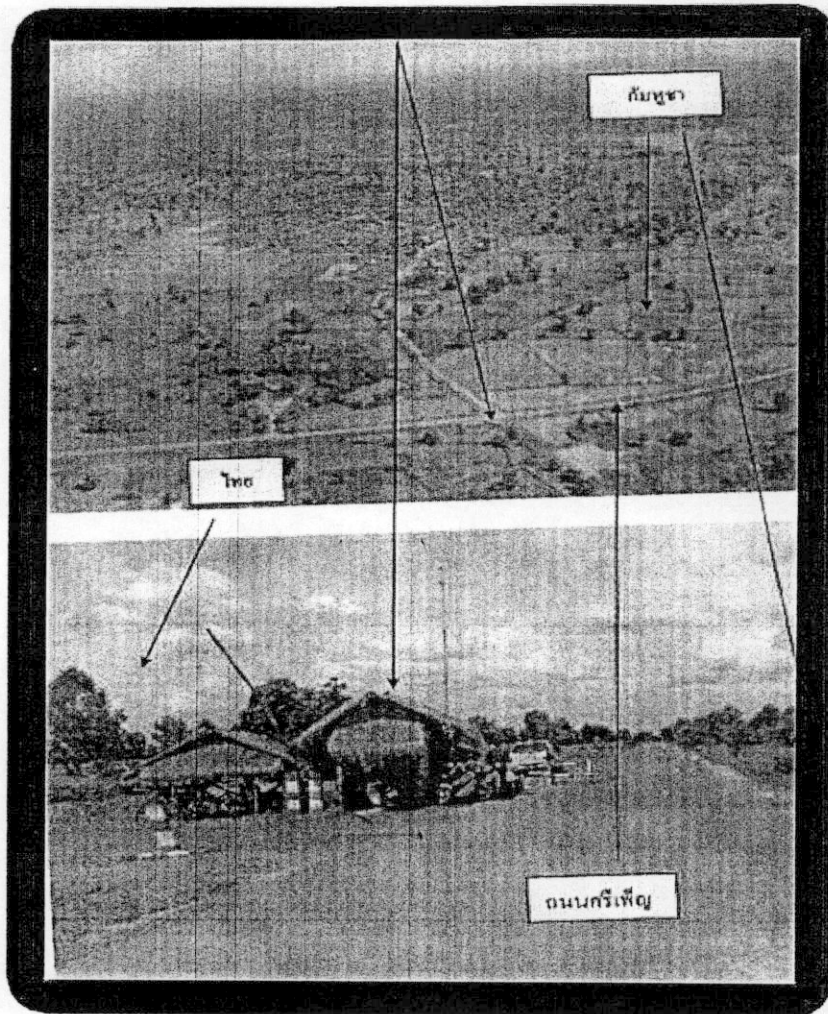
จากการศึกษาพบว่า การตัดสินใจลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว มีมูลเหตุมาจาก ความอดอยาก อาหารมีราคาแพง เศรษฐกิจไม่ขยายตัว ไม่มีงานทำ นักลงทุนไม่มาลงทุนในประเทศ เพราะขาดความเชื่อมั่นของรัฐบาล ประชาชนในสังคมมีความอดอยากกระจายไปเป็นวงกว้างภายในประเทศ การไม่มีสิทธิเสรีภาพทางประชาธิปไตย การปกครองยังอยู่แบบกึ่งสังคมนิยม การไม่พัฒนาด้านความเป็นอยู่ เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับประชาชนในการดำรงชีวิต กระบวนการในการนำพาลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว มีสาเหตุมาจาก ความต้องการมีเงิน โดยคิดว่าเงินสามารถที่จะกำหนดวิถีชีวิตได้ บันดาลสิ่งที่ต้องการเพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกาย ประกอบกับความปลอดภัยและต้องการได้รับยกย่องทางสังคม มีความสัมพันธ์ความรู้สึกสร้างสรรค์และความมั่นคงของชีวิตในอนาคต “เจ้าหน้าที่ที่มีการจับกุมแรงงานชาวกัมพูชาที่ลักลอบข้ามพรมแดนเข้ามาอยู่เป็นประจำและจับดำเนินคดีตามกฎหมาย(สมจิตร สร้อยทอง, สัมภาษณ์, 14 กันยายน 2551)

จากการศึกษาพบว่า การลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว มีมูลเหตุมาจาก ความอดอยาก อาหารที่มีราคาแพง การที่ไม่มีงานทำ ไม่มีนักลงทุนมาทำธุรกิจภาคอุตสาหกรรม เศรษฐกิจไม่ขยายตัว การไม่มีพื้นที่ทำการเกษตรเป็นของตนเอง ที่ดินเป็นของรัฐบาลและพวกพ้องของรัฐบาลครอบครอง โดยเฉพาะในเมืองที่มีการท่องเที่ยวบางพื้นที่ ชุมชนขาดการพัฒนาด้วยโอกาสทางสังคม พื้นที่แหล่งค้าขายทางธรรมชาติที่ลดน้อยลง กระบวนการลักลอบนำพาลหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว มีสาเหตุมาจากความต้องการมีทรัพย์สินไว้มากๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองและครอบครัวในการสร้างฐานะให้ได้รับการยกย่อง มีชื่อเสียง มีความเด่นทางสังคม เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับครอบครัว “ทำอย่างไรก็ได้ ให้มีเงินไว้มากๆ ก่อน โดยไม่คำนึงว่าจะหามาได้ด้วยวิธีใด แล้วนำเงินมาสร้างชื่อเสียง เพราะในสังคมคนต่างจังหวัดจะนิยมชมชอบคนมีเงิน จะได้รับการเลือกตั้งและทำงานทางสังคม โดยไม่นึกถึงอดีต จะนับปัจจุบันเป็นหลัก” (จำเนียร บุพลับ, สัมภาษณ์, 15 กันยายน 2551)

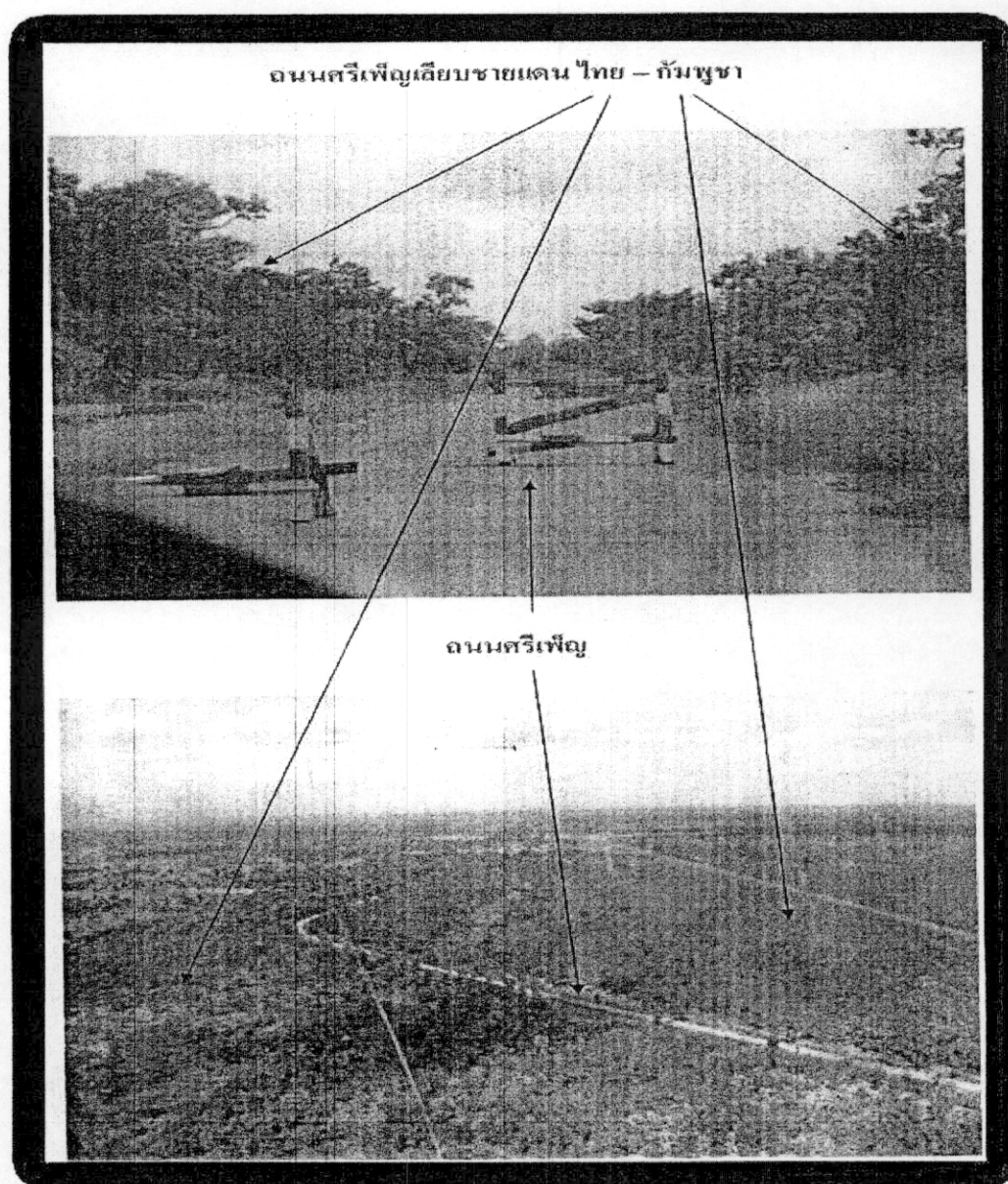
จากการศึกษาพบว่า การลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว มีมูลเหตุมาจาก ความอดอยากไม่มีอาหารบริโภค ครอบครัวทุกคนหิว ไม่มีเงินที่จะซื้ออาหาร สังคมในหมู่บ้านของคนกัมพูชา มีความเป็นอยู่อย่างลำบากต้องเข้ามารับจ้างทำงานภาคการเกษตร หวังว่าจะได้บรรเทาความอดอยากและมีอาหารไว้บริโภคในวันต่อไปบ้าง จึงตัดสินใจเข้ามาหางานทำในประเทศไทย โอกาสดีมีงานที่ดีๆ ทำจะได้เก็บเงินแล้วอพยพครอบครัวมาอยู่ด้วยกัน ช่วยกันประกอบอาชีพสร้างฐานะให้มั่นคง กระบวนการต้องการที่จะมีงานทำ มีรายได้ แม้จะงานที่เสี่ยงต่อการถูกเจ้าหน้าที่ตามไล่จับกุม แต่เพราะความต้องการที่จะมีเงินไว้เพื่อสร้างอนาคต จึงต้องทำงานนี้และเป็นงานที่ไม่ยากสำหรับคนที่มีความรู้น้อย ไม่สามารถจะไปสมัครงานในตำแหน่งที่ทางราชการกำหนดได้ ส่วนมากจะเป็นกรรมกรจึงคิดว่างาน พวกนี้ทำอยู่ก็ได้อยู่แล้ว เป็นงานที่ใกล้ๆ บ้าน “ไม่ถูกจับก็ดีไป แต่ถ้าถูกจับได้คิดว่าครอบครัวเขาต้องเดือดร้อน จึงมีความเข้าใจการเป็นมนุษย์ที่ทุกคนต้องหิว ต้องกิน ดีกว่าให้เขาไปเป็นอาชญากร ที่ทำงานผิดกฎหมายรุนแรงกว่านี้ ถ้าทุกคนช่วยกันดึงเขาขึ้นมาแล้ว หน่วยงานมาพัฒนาอาชีพให้เขาได้ฟื้นฟู สร้างงานที่มั่นคงให้ เขาคงเลิกแล้วกลับมาทำงานสุจริต” (รัตนกร พันธุ์จันทร์, สัมภาษณ์, 18 กันยายน 2551)



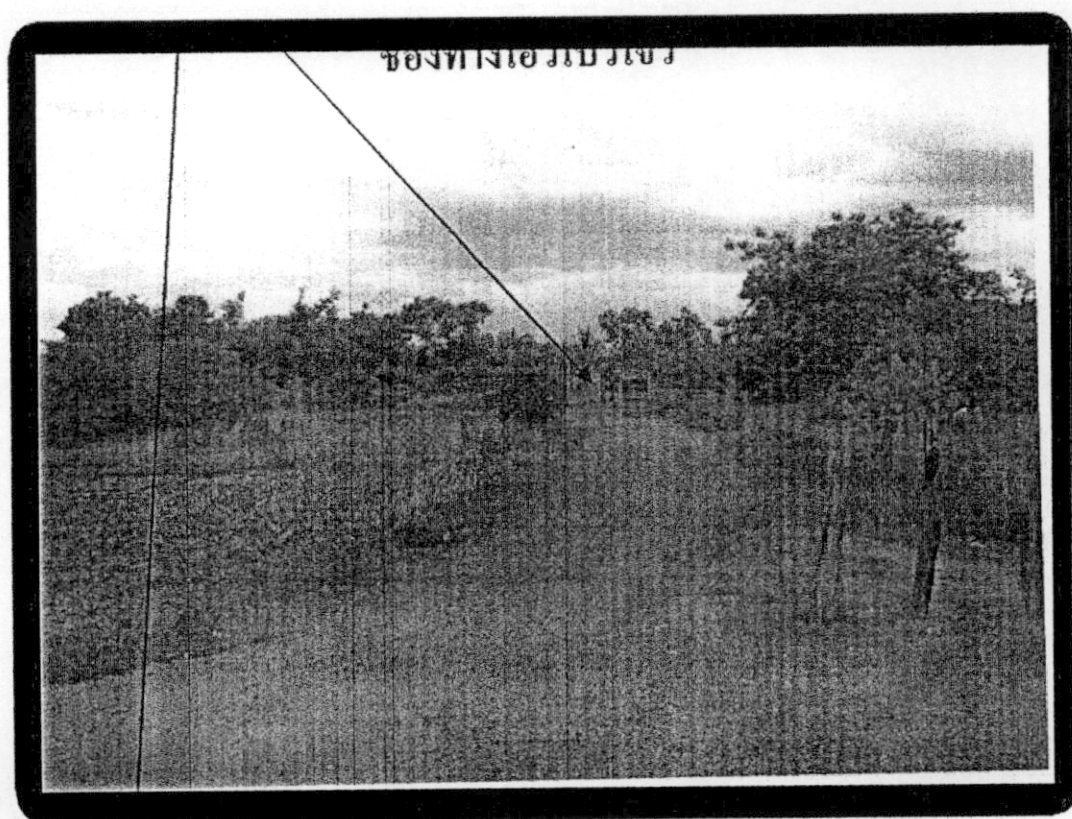
ภาพที่ 4 ช่องทางหมาลอด



ภาพที่ 5 จุดตรวจ ดชด. หนองจาน - โนนหมากมุ่น



ภาพที่ 6 ถนนศรีเพ็ญเลียบชายแดนไทย - กัมพูชา



ภาพที่ 7 ช่องทางผ่านบ้านช่องตาพระยา - บ้านโหวโจวโรว

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษา “การลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว” ของผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในการปราบปรามแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ถึงปัจจัยที่เป็นมูลเหตุจูงใจในการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว และกระบวนการมี รูปแบบ ขั้นตอน และวิธีดำเนินการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ นำไปใช้ในการวิเคราะห์สภาพข้อเท็จจริง สาเหตุ ความเป็นมาสภาพปัญหา และผลกระทบที่เกิดจากการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาโดยผิดกฎหมายในอนาคตต่อไปได้ จากการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้องค์ความรู้เกี่ยวกับประเด็นที่ทำการศึกษาซึ่งนำประสบการณ์ของผู้วิจัยเอง ทฤษฎี และงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องนำมาเป็นแนวทางและสนับสนุนผลของการศึกษา วิธีการศึกษาจากเอกสารและการวิจัยภาคสนาม ที่ผู้วิจัยได้นำเสนอตามผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 กลุ่ม จำนวน 42 คน โดยแบ่งออกเป็น 1. กลุ่มแรงงานชาวกัมพูชา จำนวน 22 คน 2. กลุ่มกระบวนการ จำนวน 10 คน 3. กลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ จำนวน 10 คน เมื่อนำข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาวิเคราะห์เนื้อหาและตรวจสอบความครบถ้วนและถูกต้องของข้อมูล เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่เป็นมูลเหตุจูงใจในการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว จากการศึกษาพบว่า มีสาเหตุมาจากประชาชนในพื้นที่ ไม่มีเงินใช้ซื้ออาหารบริโภค อาหารมีราคาแพง ไม่มีรายได้ ไม่มีพื้นที่ดินที่จะทำการเกษตร เพราะที่ดินเป็นของรัฐบาล และพรรคพวกของผู้บริหารประเทศในคณะรัฐบาล ประชาชนทั่วไปไม่มีสิทธิ์ครอบครอง รัฐบาลไม่มีการทำระบบชลประทานและอ่างเก็บน้ำเพื่อให้ประชาชนทำการเกษตรเลี้ยงชีวิตและครอบครัวได้ ตามลักษณะภูมิประเทศ เมื่อฤดูฝนจะมีน้ำมากท่วมตามพื้นที่ในบางแห่ง แต่ในฤดูแล้งพื้นดินจะแห้งแล้งและร้อนมาก ไม่สามารถทำการเกษตรแบบยั่งยืนได้เพื่อเป็นอาชีพของประชาชน รัฐบาลไม่พัฒนาด้านสาธารณสุขให้กับประชาชน ด้านเศรษฐกิจไม่มีการขยายตัวทางภาคอุตสาหกรรมไม่มีนักลงทุนเข้ามาทำธุรกิจในประเทศ เพราะสาเหตุประเทศกัมพูชาไม่สงบ มีการสู้รบ

ภายในประเทศ ทำให้ชาวต่างชาติไม่กล้าเข้ามาลงทุนทำธุรกิจ ทำให้ไม่เกิดการสร้างงาน ไม่มีรายได้เข้าประเทศ ประชาชนไม่สามารถหางานทำในบริเวณนั้น ด้านความมั่นคงรัฐบาลกัมพูชาไม่มีเสถียรภาพขาดความเชื่อมั่นในสายตาประชาคมโลกถึงแม้ว่าจะเป็นการปกครองในระบอบประชาธิปไตย แต่ก็ยังเป็นการปกครองแบบกึ่งสังคมนิยม ประชาชนไม่มีสิทธิเสรีภาพทางการเมือง และการเกณฑ์ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 15 – 40 ปี เข้าไปทำงานให้คณะรัฐบาล ในการรับใช้ประเทศ โดยไปทำงานเช่น กองกำลังรบเคลื่อนที่เร็ว ฝึกลานที่โบราณวัตถุ เป็นกองหนุนช่วยรบ โดยไม่มีค่าตอบแทนใด ๆ ทำให้ครอบครัวอดอยากต้องดิ้นรนหากินกันเองในการที่ไปทำงานให้รัฐบาลในบางครั้งมีการสู้รบกันทำให้บางคนพิการ เช่น แขนขาด ขาขาด และตาบอด ด้านสังคมประชาชนเกิดความเบียดเบียนชุมชนที่ด้อยพัฒนา ต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ยอดอยากไม่สามารถที่จะหิบบิเบียนกันได้ ชีวิตทุกคนอดอยากเหมือนกัน ไม่มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการดำรงชีวิต จากความอดอยากดังกล่าวทำให้ แรงงานชาวกัมพูชา ตัดสินใจที่จะลักลอบหลบหนีเข้ามาทำงานในประเทศไทย จากการโทรศัพท์สอบถามญาติ เพื่อน ๆ คนข้างบ้าน และนายหน้าชาวกัมพูชา ถึงสภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศไทยและข่าวสารทางสื่อต่าง ๆ ทำให้ทราบว่า ผู้ประกอบการชาวไทยมีความต้องการใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก มีราคาค่าจ้างแรงงานสูงกว่าประเทศกัมพูชา เป็นงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้ทักษะ เป็นงานที่ไม่ยาก มีบ้านพักให้ มีสวัสดิการที่ดี ในประเทศไทยมีงานให้เลือกทำหลายอย่างตามความถนัดที่เราชอบและงานบางอย่างแรงงานชาวไทยไม่นิยมทำกันเพราะเห็นว่าเป็นงานที่หนักงานยากลำบาก งานที่มีกลิ่นเหม็น และงานไม่มีศักดิ์ศรี ทำให้มีโอกาที่จะสร้างอาชีพ สร้างฐานะความเป็นอยู่ และสร้างความมั่นคงในชีวิตได้ อีกทั้งสภาพแวดล้อมทางสังคมและสิ่งอำนวยความสะดวกมีให้มากกว่าประเทศกัมพูชา คิดว่าเมื่อได้เข้ามาอยู่ในประเทศไทยแล้ว จะทำให้คุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัวดีขึ้น จึงตัดสินใจลักลอบหลบหนีข้ามพรมแดนเข้ามาในประเทศไทย โดยให้หัวหน้ากระบวนการนำพามาส่ง เพื่อไปทำงานกับญาติที่จังหวัดสระแก้ว

สรุปได้ว่าปัจจัยที่เป็นมูลเหตุในการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว มีปัจจัยหลักต้นที่ต้องลักลอบหลบหนีมาจากสาเหตุ ความอดอยาก ไม่มีอาหาร ไม่มีเงินซื้ออาหารไว้บริโภค ไม่สามารถหางานทำได้ในบริเวณใกล้เคียง การถูกเกณฑ์ไปเป็นทหาร การไม่มีสิทธิทางการเมือง การไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง การไม่มีระบบบริหารจัดการด้านสาธารณะของภาครัฐ การไม่ขยายตัวทางเศรษฐกิจ การไม่พัฒนาของประเทศ และมีปัจจัยดึงดูดเมื่อได้เข้ามาในประเทศไทยจะมีงานให้ทำมาก มีงานให้เลือกตามความถนัด มีค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่าประเทศกัมพูชา งานที่ไม่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถที่จะทำให้ลดปัญหาความอดอยากของตนเองและครอบครัวลงได้ อีกทั้งยังมีเงินส่งกลับไปให้ครอบครัวไว้ใช้จ่าย และถ้ามีโอกาสได้ทำงานไปนาน ๆ ก็จะทำให้มีเงิน มีโอกาสที่จะอพยพครอบครัวมาอยู่ด้วยกัน สร้างชีวิตใหม่ในประเทศไทย

2. กระบวนการมี รูปแบบ ขั้นตอน และวิธีดำเนินการลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมืองของ แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว จากการศึกษาพบว่า กระบวนการประกอบด้วย บุคคล 2 กลุ่ม คือ กลุ่มกระบวนการชาวกัมพูชาประกอบด้วย หัวหน้า นายหน้า คนขับรถ คน จัดคนงาน คนนำทาง รวมประมาณ 12 คน และกลุ่มกระบวนการชาวไทยประกอบด้วย หัวหน้า คนขับรถ คนนำทาง คนจัดคนงาน คนเฝ้าคนงาน รวมประมาณ 12 คน โดยมี รูปแบบของ กระบวนการคือ ทำงานเป็นทีม มีหัวหน้าเป็นผู้สั่งการเพียงผู้เดียว หัวหน้ากับคนขับรถจะร่วมกัน วางแผนในการเดินทางและกำหนดเส้นทางที่คิดว่ามีความปลอดภัย โดยมีขั้นตอนการทำงานของ กระบวนการ คือหลังจากที่นายหน้าชาวกัมพูชาจัดการแรงงานได้ ครบตามจำนวนที่ต้องการของ ผู้ประกอบการแล้ว ก็จะแจ้งให้หัวหน้าชาวกัมพูชาทราบเพื่อจัดงานต่อไป จากนั้นหัวหน้าชาวกัมพูชา ก็จะโทรศัพท์ติดต่อกับหัวหน้าชาวไทยเพื่อแจ้งให้ทราบว่าพร้อมที่จะเดินทางเคลื่อนย้าย แรงงานจากประเทศกัมพูชามาที่พรมแดนแล้วก็ออกเดินทางต่อไป โดยมี วิธีดำเนินการดำเนินงาน ของกระบวนการดังนี้ การนำพาลักลอบหลบหนีเดินทางเข้าในตมเมืองมีการเคลื่อนย้ายแรงงานได้ หลายวิธีการเช่น 1. การซ่อนตัวเข้ามาในรถบรรทุกพืชผลทางการเกษตร 2. การซ่อนตัวในรถบรรทุก เฟอร์นิเจอร์ 3. การซ่อนตัวในรถบรรทุกตู้คอนเทนเนอร์ 4. การซ่อนตัวในถังใส่ปลา 5. นั่งในตม หลังคนขับและนอนในกระบะรถ 6. นั่งมาในรถตู้รับจ้าง 7. เดินเท้าตามลักษณะภูมิประเทศเส้นทาง ธรรมชาติ เริ่มจากจุดที่พักรอการเดินทางในประเทศไทยมีเส้นทางในการเดินทางหลายเส้นทางตามที่ หัวหน้ากับคนขับรถตกลงกัน

จากการศึกษาพบว่า การทำงานของกระบวนการซึ่งแบ่งหน้าที่และกิจกรรมออกได้ตาม ทฤษฎีองค์การทฤษฎีหลักการบริหารงานและทฤษฎีผู้นำ คือ การบริหารงานองค์กร การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผล ด้านเทคโนโลยี ด้านข้อมูลข่าวสาร กลยุทธ์ งบประมาณและกิจกรรม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ผู้นำ มี 2 ลักษณะ

1. ภาวะผู้นำ หรือหัวหน้ากระบวนการ เป็นผู้ที่ยอมรับของลูกน้องในทีมงาน ว่าหัวหน้า เป็นคนที่มีความสามารถ กว้างขวางในสังคมเป็นที่ยอมรับของกลุ่มกระบวนการทั้งในประเทศไทย และประเทศกัมพูชา เป็นผู้ความรับผิดชอบต่อชีวิตและครอบครัวของลูกน้องทุกคน

2. ลักษณะผู้นำหรือหัวหน้ากระบวนการ หัวหน้าต้องมีจุดเด่นที่หลายคนเห็นแล้วน่าเกรง ขาม ต้องเป็นคนฉลาด มีไหวพริบดี มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน มีทักษะและความคิด แบบเปิดกว้างยอมรับความคิดเห็นการเสนอแนะของลูกน้อง มีใจโอบอ้อมอารีเอื้อเฟื้อ มีความเป็น นักเลงกล้าได้กล้าเสียไม่เห็นแก่ตัวเอง ต้องมีความเป็นคุณธรรม ดูแลทุกข์สุขและครอบครัวของ ลูกน้อง กว้างขวางในวงการค้าแรงงานระหว่างประเทศ

การบริหารงานองค์กร มี 3 ประการ คือ

1. การบริหารงานภายใน หัวหน้าจะงานให้ทุกคนได้มีงานทำและมีรายได้ ตามที่ได้รับมอบหมายในแต่ละหน้าที่ตามความชำนาญของแต่ละคน โดยทุกคนจะต้องเข้าใจในงานที่สั่งและทำงานแบบประสานให้งานมีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง ถ้ามีปัญหาให้โทรศัพท์ถามที่หัวหน้าได้เพื่อจะได้ทำการแก้ไข

2. การถ่ายทอดอำนาจ หัวหน้าจะเป็นผู้ออกคำสั่งให้ทุกคนทำงานตามแผนงานที่วางไว้ แล้วอธิบายให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจโดยละเอียด และในบางครั้งหัวหน้าจะมอบหมายให้หลานชายของหัวหน้าเป็นคนสั่งงานแทนคนที่ทำงานร่วมกันในครั้งนี้อาจต้องเชื่อฟัง ให้ทำงานเหมือนกับตอนที่หัวหน้าสั่งการอยู่

3. การเชื่อมโยงอำนาจ ในการทำงานบางครั้งหัวหน้าจะมีหลานชายคอยช่วยดูแลงานประสานงานในการขนย้ายแรงงานที่จะไปส่งให้กับผู้ประกอบการตามสถานประกอบการต่างๆ ที่มีความต้องการใช้แรงงานจากการติดต่อกับหัวหน้าชาวกำพูชา ซึ่งในการขนส่งแรงงานแต่ละครั้งที่มีจำนวนแรงงานมากและส่งไปยังสถานประกอบการหลายๆ แห่ง อาจจะมีการผิดพลาดที่แรงงานส่งไปลงสลับกันได้จากการสื่อสารทางด้านภาษาที่ไม่เข้าใจกันทั้งสองฝ่ายที่เป็นอุปสรรคอีกประการหนึ่ง ฉะนั้นคนขับรถและคนนำทางจึงต้องมีความรู้ในด้านภาษาอยู่บ้างเพื่อจะได้จะติดต่อสื่อสารกันได้จะช่วยลดปัญหาความผิดพลาด จากแผนงานที่กำหนดไว้ต้องคอยคำสั่งจากหัวหน้าหรือผู้ที่หัวหน้ามอบหมาย ซึ่งงานบางอย่างที่หัวหน้าสั่งให้ทำการแทนได้แต่ต้องอยู่ภายในคำสั่งที่มอบหมายให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายดำเนินการนั้นทุกคนจะต้องเชื่อฟัง แต่เป็นการมอบอำนาจให้ชั่วคราวและทุกคนในองค์กรจะต้องให้ความเคารพในด้านความอาวุโสให้เกียรติซึ่งกันและกัน ในการทำงานที่พึ่งพากันทำงานระบบทีมไม่แข่งขันกันเอาชนะ

การวางแผน

1. การวางแผนในการทำงาน หัวหน้าจะประชุมทีมงานก่อนที่จะลงมือทำงานเพื่อให้ทุกคนที่จะร่วมทำงานในครั้งนี้ได้เข้าใจวิธีการทำงาน เส้นทางเดินทาง พาหนะที่จะใช้ รู้สัญลักษณ์ รู้จำนวนแรงงาน รู้สถานที่ส่ง รู้ว่าใครจะเดินทางไปกับใคร รู้เวลาที่จะออกเดินทางและรู้ว่าจะต้องทำอย่างไร ซึ่งทั้งหมดนี้ทุกคนจะต้องรู้แผนการก่อนออกเดินทางของขบวนรถล่วงหน้า

2. การวางแผนการเดินทาง หัวหน้ากับคนขับรถนำทางและคนขับรถจะประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดเส้นทางที่คิดว่าปลอดภัยที่สุดและเป็นเส้นทางที่ไม่ซ้ำกับเส้นทางเดิมที่เดินทางครั้งก่อนเพื่อไม่ให้เจ้าหน้าที่รู้เส้นทางที่วิ่งได้และจะไม่เป็นการเดินทางบ่อย ๆ ในการเดินทางแต่ละครั้งหัวหน้าจะออกสำรวจเส้นทางด้วยตนเองก่อน เพื่อตรวจสอบความปลอดภัยว่าเส้นทางที่วิ่งมานี้ไม่มีการตั้งด่านตรวจและการติดตามของเจ้าหน้าที่ตำรวจ หัวหน้าจะโทรศัพท์ติดต่อกับเจ้าหน้าที่บาง

คนที่รู้เห็นในการทำงานด้วยเพื่อสอบถาม ถึงความสะดวกในการใช้เส้นทางเดินทางดังนั้นการเดินทางจึงปลอดภัยสูง

การจัดองค์กร

1. การจัดคนเดินทาง เมื่อหัวหน้าได้รับโทรศัพท์แจ้งจากหัวหน้าชาวแกมพูชาว่าแรงงานได้เดินทางมาถึงบริเวณพรมแดนที่นัดพบแล้ว หัวหน้าก็จะโทรศัพท์แจ้งคนนำทางชาวไทยให้ติดต่อทางโทรศัพท์กับคนนำทางชาวแกมพูชา เพื่อไปรับแรงงานจากฝั่งแกมพูชาเดินข้ามพรมแดนเข้ามาในประเทศไทย

2. การจัดคนขับรถ หัวหน้าจะเป็นผู้สั่งการให้คนขับรถตรวจสอบสภาพรถยนต์และเติมน้ำมันให้เต็มไว้เพื่อคอยคำสั่งจากหัวหน้าที่จะสั่งให้ไปบรรทุกแรงงานยังจุดนัดหมายที่มีคนเฝ้าคนงานคอยอยู่แล้ว

การบริหารงานบุคคล

1. การคัดสรรคน หัวหน้าจะเลือกคนมีความ ซื่อสัตย์ เสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว รักพวกพ้อง มีความอดทน สู้งาน ไม่สร้างปัญหาที่ทำงานและให้ครอบครัว เป็นคนที่เคยมีประสบการณ์หรือพอมีทักษะบ้าง ไม่กลัวผิดกฎหมาย ขับรถยนต์และจักรยานยนต์ได้ ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด เป็นที่คุ้นเคยกันรู้จักกันพอสมควร เชื่อฟังคำสั่งไม่ดื้อรั้น รักที่จะทำงานและสิ่งที่สำคัญคือต้องไม่ทรยศต่อองค์กร

2. การให้รางวัล ในการทำงานทุกครั้ง หัวหน้าจะให้เงินเติมน้ำมันและเหลือเป็นค่าเครื่องดื่มไว้ในตอนขากลับ เมื่อทำงานเสร็จเรียบร้อยแบบไม่มีปัญหาหัวหน้าก็จะซื้อเหล้า เบียร์ให้ แต่หัวหน้าจะจัดงานกินเลี้ยงในวันปีใหม่ให้ทุกคนในกระบวนการและครอบครัวมาร่วมสนุกและจับสลากแลกเปลี่ยนของขวัญกัน หัวหน้าจะให้รางวัลกับคนที่มีผลงานดี มีความประพฤติดี โดยคัดเลือกจากผลของการกระทำในหลายๆด้านมารับรางวัล

3. การลงโทษ หัวหน้าจะเป็นผู้พิจารณาโทษเอง โดยคำนึงถึงเหตุที่ผู้กระทำว่ามีความรุนแรงมากน้อยเพียงใด หลังจากวิเคราะห์ตามเหตุและผลแล้วก็จะลงโทษ แต่ที่ผ่านมามีหัวหน้าจะดักเตือนให้ปรับแก้ไขตัวเองก่อน

การสั่งการ

1. การสั่งการ เป็นการสั่งงานจากหัวหน้ากับลูกน้องโดยตรงทางโทรศัพท์ เป็นคำสั่งที่ให้กับผู้ที่ได้รับมอบหมายในการทำงานแต่ละครั้ง เป็นการสั่งงานของหัวหน้าแต่เพียงผู้เดียวที่ทุกคนต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามข้อกำหนดและเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. การสั่งการ หัวหน้าจะสั่งการทำงานในแต่ละครั้งกับหลานของหัวหน้าที่บ้านครั้ง หัวหน้ามอบหมายให้สั่งการแทน

การประสานงาน

1. การประสานงานระหว่างหัวหน้ากับคนขับรถ หัวหน้าใช้โทรศัพท์ประสานการทำงานกับคนขับรถและลูกน้องในทีมงาน และผู้ประกอบการในทุกเรื่องตั้งแต่การจะใช้เส้นทางในการเดินทาง เรื่องการส่งมอบแรงงานของชาวกัมพูชา เรื่องการเก็บเงินจากผู้ประกอบการ เรื่องการติดต่อกับเจ้าหน้าที่บางคน เรื่องการสอบถามปลอดภัยจากเพื่อน และประสานงานกันภายในองค์กร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

2. การประสานงานระหว่างหัวหน้าชาวไทยกับหัวหน้าชาวกัมพูชา มีการติดต่อกันทางโทรศัพท์จากประเทศไทยกับกัมพูชาส่งข่าวให้ทราบตั้งแต่ได้รับการให้หาแรงงานจากผู้ประกอบการ การออกหาแรงงานไปทำงานของนายหน้าชาวกัมพูชา การได้แรงงานครบตามจำนวน การจะนำพาคนส่งแรงงานของหัวหน้าชาวกัมพูชา การโทรศัพท์ติดต่อเพื่อเตรียมการส่งแรงงานส่งถึงผู้ประกอบการ การติดต่อจุดที่นัดส่งมอบแรงงานที่พรมแดน การส่งมอบแรงงานจนถึงคนนำทางชาวไทยและการโทรศัพท์แจ้งให้หัวหน้าชาวกัมพูชาทราบถึงการส่งแรงงานถึงสถานประกอบการ

3. การประสานงานระหว่างหัวหน้าชาวไทยกับคนนำทาง หัวหน้าใช้โทรศัพท์ประสานงานกับคนนำทางชาวกัมพูชา เพื่อให้ทราบถึงเวลา ระยะทาง จุดนัดหมายที่จะมาพบกับคนนำทางชาวไทย เพื่อจะได้เตรียมงานที่ประเทศไทยในการขนส่งแรงงานชาวกัมพูชาไปยังสถานประกอบการและเตรียมความพร้อมในการเดินทางไปส่งแรงงาน

การรายงานผล

1. ก่อนออกเดินทาง หัวหน้าชาวไทยเมื่อได้รับแจ้งจากคนนำทางชาวไทยแล้วว่าแรงงานชาวกัมพูชาได้มาถึงที่กระท่อมมาแล้วรอการเดินทางอยู่ จึงการสั่งให้คนขับรถกับคนนำทางเดินทางไปรับแรงงานชาวกัมพูชาที่มีคนเฝ้าคนงานคอยอยู่ จากนั้นจะช่วยกันจัดแรงงานชาวกัมพูชาให้นั่งในรถด้านหลังคนขับและนอนเรียงในกระบะท้ายรถ ปิดคลุมด้วยผ้าสแลนสีดำอย่างมิดชิดเสร็จแล้วโทรศัพท์แจ้งให้หัวหน้าทราบและนำรถไปจอดชุกไว้ที่ท้ายหมู่บ้าน รอคำสั่งการเดินทางจากหัวหน้า จากนั้นหัวหน้าก็จะนั่งรถไปกับคนขับรถเพื่อนำหน้าตรวจตามเส้นทางประมาณ 10 นาทีต่อมาหัวหน้าก็ใช้โทรศัพท์แจ้งให้รถคันที่บรรทุกแรงงานออกเดินทางตามเส้นทางที่หัวหน้าสั่ง เมื่อคนขับรถคันที่บรรทุกแรงงานออกเดินทางได้โทรศัพท์แจ้งไปที่หัวหน้าให้ทราบว่าขณะนี้อยู่ที่ใด

2. ขณะเดินทาง หัวหน้านั่งอยู่ในรถคันที่ใช้นำทาง เพื่อตรวจไปตามเส้นทางนำหน้ารถคันที่ใช้บรรทุกแรงงานชาวกัมพูชาเพื่อความปลอดภัย หัวหน้าจะใช้โทรศัพท์ติดต่อแจ้งให้คนขับรถคันที่บรรทุกแรงงานชาวกัมพูชาทราบและสอบถามถึงปัญหาต่างๆในการเดินทางว่ามีหรือไม่ ระหว่างการเดินทางหัวหน้าจะใช้โทรศัพท์ติดต่อกับผู้ประกอบการ เพื่อแจ้งให้ทราบถึงการจะส่งแรงงานลงที่จุดใด เวลาใด เพื่อที่จะให้ผู้ประกอบการคอยรับแรงงานชาวกัมพูชา

3. **เสร็จสิ้นภารกิจ** หัวหน้าชาวไทยและลูกน้องเมื่อทำงานขนส่งแรงงานชาวกัมพูชาเสร็จ ภารกิจเรียบร้อยแล้ว เมื่อมาถึงบ้านหัวหน้าก็จะคิดบัญชีจ่ายเงินค่าจ้างรถ ค่าคนนำทาง ค่าคนเฝ้า คนงาน ค่าเช่ารถและโอนส่งไปให้หัวหน้าชาวกัมพูชา

ด้านเทคโนโลยี

1. **โทรศัพท์มือถือ** เป็นเครื่องมือที่สำคัญมากใช้ในการติดต่อสื่อสารกันระหว่างผู้ประกอบการ กลุ่มกระบวนการชาวกัมพูชา กลุ่มกระบวนการชาวไทย ที่ไม่ต้องใช้พาหนะในการเดินทาง เป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย สะดวก รวดเร็ว ใช้เวลาน้อย ทนสมัย อีกทั้งสะดวก โทรศัพท์มือถือเป็นปัจจัยหลักที่มีความสำคัญในการทำงานของทุกคนในกระบวนการ

2. **ด้านเทคนิค** หัวหน้ากระบวนการจะเป็นผู้ตั้งสัญญาณร่วมกับคนขับรถ เพื่อให้ชั่วคราวในการทำงานของกระบวนการ แล้วแต่จะกำหนดซึ่งจะรู้กันเฉพาะผู้ที่ทำงานในคราวนี้ เท่านั้นเช่น การใช้ไฟเบรก การเปิดไฟกระพริบคู่ การเปิดไฟเลี้ยวข้างใดข้างหนึ่ง การจอดทำเป็นรถเสียและการให้คนโบกโดยใช้เสื้อสะบัด ส่วนคนนำทางกับคนเฝ้าคนงานก็แล้วแต่จะตั้งกันขึ้น สัญญาณที่ใช้จะเป็นเทคนิคอย่างหนึ่งที่จะเป็นประโยชน์มากในการทำงาน จะทำให้รู้ว่ามิใคร่แปลกปลอมเข้ามาในพื้นที่ โดยไม่มีสัญญาณติดต่อกันจะทำให้รู้ได้ว่าไม่ใช่พวกเดียวกัน ซึ่งสัญญาณที่ใช้นี้จะหมุนเวียนสับเปลี่ยนไปแล้วแต่จะตกลงกันว่าจะใช้นานกี่ครั้ง ซึ่งที่มีให้เลือกกันหลายรูปแบบเช่น ทำเป็นเสียงนกร้อง ทำเป็นเสียงไก่ขัน เป็นเสียงตะโกนคู่อริและทำเสียงสุนัขเห่าหอน

ด้านข้อมูลข่าวสาร

1. **รู้การเดินทางความปลอดภัย** ในการเดินทางขนส่งแรงงานชาวกัมพูชา คนขับรถนำทางมีความจำเป็นที่จะต้องรู้เส้นทางในการเดินแต่ละเส้นทางทุกครั้งเป็นอย่างดี เพื่อจะได้เป็นการหลบให้รอดพ้นจากการถูกจับกุมหรือการไล่จับของเจ้าหน้าที่ตำรวจและเป็นการประหยัดเวลาในการเดินทางด้วย หัวหน้าจะใช้โทรศัพท์ติดต่อสอบถามเส้นทางกับหลายๆแห่งเพื่อสอบถามถึงความปลอดภัยกับเจ้าหน้าที่ผู้ที่ย้ายส่งข่าวให้ทราบ

2. **การรู้เส้นทาง** หัวหน้ากับคนขับรถจะใช้เวลาว่างขับรถไปดูตามเส้นทางเป็นการศึกษาเส้นทางที่จะใช้เดินทางตอนที่บรรทุกแรงงานชาวกัมพูชาลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมืองเพื่อให้มีความเข้าใจและการรู้ว่าเส้นทางที่ใช้เดินทางมีการเชื่อมโยงกับถนนเส้นใดบ้างและเป็นการศึกษาถึงสภาพของถนนว่าเป็นลักษณะเช่นใด เพื่อจะได้บอกกับทีมงานให้ทราบและเป็นประโยชน์มากในการเดินทาง เพราะการรู้เส้นทางเดินทางจะเป็นประโยชน์ต่อการหลบหนีอย่างมากเมื่อมีการไล่ตามจับกุมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จะทำให้มีโอกาสรอดพ้นไม่ถูกจับกุมและสามารถใช้เส้นทางที่เจ้าหน้าที่คิดไม่ถึง ไม่เคยใช้เส้นทางนี้ก็เป็นได้

กลยุทธ์

1. **วิธีการเดินทาง** หัวหน้าจะใช้รถนำทางและรถบรรทุกแรงงานชาวกัมพูชาไม่ซ้ำกัน และเส้นทางที่วิ่งก็จะไม่ซ้ำกันเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจำรถได้ โดยจะหมุนเวียนกันใช้ในแต่ละครั้ง จะมีการหมุนเวียนกัน เพราะมีรถให้เช่าใช้ขนส่งแรงงานชาวกัมพูชาหลายคัน ส่วนเส้นทางที่ใช้ก็มี ให้วิ่งได้หลายเส้น

2. **วิธีแก้ปัญหา** เมื่อมีด่านตรวจหรือจุดชุมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ หัวหน้าก็จะติดต่อให้รถคันที่บรรทุกแรงงานชาวกัมพูชาจอดหลบเข้าข้างทาง แล้วให้แรงงานชาวกัมพูชาลงจากรถให้หมดแล้ววิ่งเข้าไปซุกในป่า

3. **วิธีการขนแรงงาน** เมื่อคนนำทางชาวไทยได้รับมอบแรงงานชาวกัมพูชาจากคนนำทางชาวกัมพูชา แล้วเดินทางไปตามลักษณะภูมิประเทศนำพาแรงงานชาวกัมพูชาทั้งหมดลัดกลอบหลบหนีข้ามพรมแดนเข้ามาในประเทศไทยเดินลัดเลาะตามป่าละเมาะจนมาถึงที่พักรอเป็นกระท่อม วนา จากนั้นจะโทรศัพท์แจ้งให้หัวหน้าชาวไทยทราบ จากนั้นหัวหน้าก็จะสั่งการให้คนขับรถคันที่จะบรรทุกแรงงานชาวกัมพูชาเข้าไปที่กระท่อมนาที่มีแรงงานชาวกัมพูชาพักรออยู่ โดยจะต้องจัดให้แรงงานชาวกัมพูชา นั่งเบียดกัน ในรถคันหลังคนขับประมาณ 10 คนและนอนในกระบะท้ายรถประมาณ 12 คนกับคนขับและคนนำทางชาวไทยรวมแล้วทั้งหมด 24 คนจึงจะคุ้มกับค่าใช้จ่ายและค่าเสี่ยงในการเดินทาง

งบประมาณ

1. ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง รถนำทางประมาณ 2,500 - 3,000 บาทและรถคันบรรทุกแรงงานชาวกัมพูชาประมาณ 3,200 - 3,800 บาท รวมประมาณ 5,700 - 6,800 บาท
2. ค่าคนขับรถ คนขับรถนำทาง 1,500-2,000 บาท คนขับรถบรรทุกแรงงาน 3,000 บาท รวมประมาณ 4,500 - 5,000 บาท
3. ค่าคนจัดคนงาน จะคิดเป็นหัวละ 50 บาท ถ้ามีแรงงานชาวกัมพูชาน้อยคนหัวหน้าก็จะเพิ่มให้
4. ค่าเช่ารถ นำทางรอบละ 1,500 - 2,000 บาท รถคันบรรทุกแรงงาน รอบละ 3,000 บาท รวมประมาณ 4,500 - 5,000 บาท
5. ค่านายหน้าชาวกัมพูชาคิดหัวละ 200 บาท
6. ค่าคนนำทาง หัวหน้าจ่ายให้ ครั้งละ 1,000 บาท
7. ค่าที่พักและค่าอาหาร หัวหน้าให้คนขับรถและคนนำทางเหมาจ่ายให้คันละ 500 บาท

กิจกรรม

วิธีการขนส่งนำพาแรงงานหลบหนี จากแรงงานชาวกัมพูชาพักรออยู่ที่กระท่อมนาหัวน้ำ ได้สั่งให้คนขับรถเดินทางไปรับแรงงานชาวกัมพูชา จากนั้นหัวหน้าชาวไทยกับคนขับรถนำทางก็ออกเดินทางเพื่อไปสำรวจเส้นทางตามที่ได้ตกลงกันไว้ โดยใช้การสังเกตดูตามเส้นทางว่ามีด่านตรวจหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจ เมื่อเห็นว่าปลอดภัยดีแล้ว หัวหน้าจะใช้โทรศัพท์ไปหาคนขับรถที่บรรทุกแรงงานสั่งให้ออกเดินทางได้ แล้วมาพบกันที่จุดนัดพบเพื่อเดินทางต่อไป ในระหว่างการเดินทาง หัวหน้าจะใช้โทรศัพท์ติดต่อกับผู้ประกอบการเพื่อถามจุดหมายที่ส่งคนงานลงให้ เมื่อผู้ประกอบการตอบยืนยันจุดที่ส่งแรงงานชาวกัมพูชาแล้ว หัวหน้าก็จะสั่งการให้คนขับรถคันที่บรรทุกแรงงานชาวกัมพูชาเพื่อให้ทราบถึงจุดหมายปลายทางที่ส่งมอบแรงงานชาวกัมพูชาตามที่ตกลงไว้และเก็บเงินกับผู้ประกอบการ จากนั้น หัวหน้าชาวไทยจะใช้โทรศัพท์ติดต่อแจ้งให้หัวหน้าชาวกัมพูชาทราบเป็นเสร็จการทำงานกระบวนการลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา

สรุป กระบวนการมี รูปแบบ ขั้นตอน และวิธีดำเนินการลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วย ผู้นำ การบริหารงานองค์กร การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผล ด้านเทคโนโลยี ด้านข้อมูลข่าวสาร กลยุทธ์ งบประมาณและกิจกรรม

จากการวิจัยทำให้ทราบว่าความสัมพันธ์ของกรอบแนวคิดที่ 1 ปังจียในการตัดสินใจลักลอบหลบหนีเข้ามาในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา มีปัจจัยมาจากปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดมีความสัมพันธ์กันโดยใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) ด้านข้อมูล (Data triangulation) ของเดนชิน (สุภางค์ จันทวนิช, 2546 หน้า 128) ได้ดังนี้คือ ปัจจัยผลักดันของแรงงานทำให้เกิดการไหลออกของแรงงานชาวกัมพูชาที่ต้องการจะย้ายถิ่นที่ทำกินซึ่งเกิดจากสภาวะเศรษฐกิจภายในประเทศและหนีความอดอยาก ไม่มีรายได้ ไม่มีงานให้ทำในบริเวณใกล้เคียงจากการเบียดเบียนชุมชนที่ด้อยพัฒนา การถูกจำกัดสิทธิทางการเมือง การที่ต้องถูกเกณฑ์ไปเป็นทหาร การลดน้อยถอยลงของธรรมชาติและการไม่พัฒนาของรัฐบาล ซึ่งมีความสัมพันธ์กับปัจจัยดึงดูดคือผู้ประกอบการชาวไทยมีความต้องการที่จะใช้แรงงานไร้ฝีมือเป็นจำนวนมากทำให้แรงงานชาวกัมพูชาตัดสินใจลักลอบหลบหนีเข้ามาในประเทศไทยเพราะมีความคาดหวังที่จะมีทำงาน มีเงินไว้ใช้จ่ายและส่งเงินกลับไปให้ครอบครัวไว้ใช้จ่าย โดยคาดหวังที่จะเก็บเงินให้ได้มากๆเพื่อจะได้อพยพมาอยู่ด้วยกันเพื่อสร้างอนาคตที่ในประเทศไทย ถ้าโชคดีมีเงินอาจจะทำกิจการและทำเอกสารหลักฐานของคนต่างด้าวให้ถูกต้องตามกฎหมาย อาจจะทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น มีอาชีพที่มั่นคง มีโอกาสให้บุตรได้รับการศึกษาดี ๆ เพื่ออนาคตต่อไปจากมูลเหตุดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้เกิดกระบวนการในการจัดหาแรงงานจากประเทศกัมพูชา เพื่อเข้ามาทำงานตามสถานประกอบการในประเทศไทย โดยมีการ

ประสานงานกับหัวหน้ากระบวนชาวไทยร่วมกันลักลอบนำพาลบหนี่ของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาข้ามพรมแดนเข้ามาในประเทศไทย ขนส่งผู้สถานประกอบการตามความต้องการของผู้ประกอบการ ในขณะที่แรงงานชาวกัมพูชาที่ต้องการจะมีรายได้เลี้ยงชีพและหางานทำเพื่อจะได้มีอาหารให้ตนเองและส่งเงินกลับไปให้ครอบครัวไว้ใช้ ก็จะสามารถช่วยบรรเทาความอดอยากไปได้ ถ้าโชคคืออาจทำงานเก็บเงินแล้วจ้างให้นายหน้าชาวกัมพูชาอพยพครอบครัวมาอยู่ด้วยกันที่ประเทศไทยเพื่อสร้างอนาคตใหม่ กระบวนการทั้งสองกลุ่มมีงานทำและมีเงินไว้ใช้จ่ายเป็นค่าจ้างทำงานให้กับคนในกระบวนการ มีผลประโยชน์ได้จากการติดต่อ การขนส่งแรงงานชาวกัมพูชาและเป็นนายหน้าหาแรงงานชาวกัมพูชาและในส่วนอื่นๆที่ได้ทำงานร่วมกันในกระบวนการ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่ากรอบแนวคิดที่ 1 และกรอบแนวคิดที่ 2 มีความเชื่อมโยงกันคือ ปัจจัยที่เป็นมูลเหตุจูงใจในการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาและกระบวนการลักลอบนำพาลบหนี่เข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว มีรูปของความเชื่อมโยงกันโดยใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) ด้านข้อมูล (Data triangulation) ของเคนชิน (สุภาวศ์ จันทวานิช, 2546 หน้า 128) ว่ามีการเชื่อมโยงกันแบบลูกโซ่ที่ต้องอาศัยซึ่งกันและกัน จะขาดอย่างหนึ่งอย่างใดไม่ได้ ถ้าขาดแรงงานชาวกัมพูชาไป กระบวนการก็ไม่มีการทำ ไม่มีรายได้ ไม่มีแรงงานชาวกัมพูชาจะส่งให้กับสถานประกอบการที่มีความต้องการใช้แรงงานชาวกัมพูชา ดังนั้นจึงเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดกระบวนการลักลอบนำพาลบหนี่เข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาและความต้องการของแรงงานชาวกัมพูชาที่ต้องการจะหนีจากความอดอยากเข้ามาหางานทำภายในประเทศไทยข้ามพรมแดนเข้ามาในจังหวัดสระแก้ว ซึ่งในการทำงานร่วมกันของกระบวนการทั้งสองประเทศที่มีการกระทำความผิดตามกฎหมายมาเป็นเวลานานแล้วที่เกิดจากผลประโยชน์ จึงเป็นสาเหตุให้เกิดการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว

อภิปรายผล

ผลการศึกษาทำให้ทราบว่าปัจจัยที่เป็นมูลเหตุในการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว ที่มีจำนวนมากนั้นมีสาเหตุมาจากปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด ซึ่งผลการศึกษาที่ได้รับมามีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุพจน์ แสงเพชร (2539) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลักลอบเข้าเมืองของคนสัญชาติพม่า: กรณีศึกษา อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ของอำนาจ รักธรรม (2541) ศึกษาเครือข่ายการลักลอบเข้าเมืองของคนสัญชาติพม่าในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน และของเชิดชาย ม่วงมงคล, พ.ต.ท. (2537) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลักลอบเข้าเมืองสัญชาติพม่า: กรณีศึกษา อำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน ทำให้

ผู้วิจัยข้อมูลเพิ่ม คือ การเกณฑ์ไปเป็นทหารของรัฐบาลกัมพูชา ก็ส่งผลต่อการหลบหนีออกจากประเทศด้วยเช่นกัน ซึ่งข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยเล่มนี้มีความแตกต่างไปจากงานวิจัยอื่น ๆ แต่ปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจสำคัญ คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ มนุษย์มีความต้องการมีเงินจึงทำให้เกิดการตัดสินใจอพยพย้ายถิ่นที่ทำกิน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของ Char Les D. Mc. Dermid ว่าเงินเป็นสิ่งจูงใจเบื้องต้นของคน “How Money Motivates Man”, ของพิมล ตึกขาว (2546) ศึกษาแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายในพื้นที่ อำเภอมกน้อย จังหวัดเชียงใหม่ และของ เอก มงคล (2538) ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนจังหวัดระนอง ต่อผลกระทบของแรงงานพม่าในด้านเศรษฐกิจและสังคม ทำให้ทราบว่า การลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว ส่งผลกระทบ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านความมั่นคงภายในประเทศ ด้านสาธารณสุข ด้านการศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และผลการศึกษาระบบการในด้านรูปแบบ ขั้นตอน และวิธีดำเนินการ ในการลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาว กัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว มีความคล้ายกับงานวิจัยของ อำนวย รักธรรม (2541) ศึกษาเครือข่ายลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของคนสัญชาติพม่าในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ในด้านกลุ่มเครือข่ายเป็นไปตามทฤษฎีองค์การของ กุลิกและเออวิก Guliek and Urwick ในเรื่องกระบวนการมีขั้นตอนในการทำงานเป็นทีมซึ่งต้องมีการ วางแผน การจัดโครงสร้างองค์การ การคัดสรรคน การจัดแบ่งหน้าที่การทำงาน การฝึกอบรม การสั่งการ การรายงานผล และงบประมาณทฤษฎีหลักการบริหารของผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ การวางแผน การจัดองค์การ การชักนำ และการประเมิน และทฤษฎีผู้นำมาใช้จึงทำให้การลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาว กัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว ทำงานจึงสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

เชิงนโยบาย

1. รัฐควรมีการจัดวางมาตรการในการป้องกันให้มีความเข้มงวดและมีประสิทธิภาพมากกว่านี้ เช่น มีในการจ่ายเงินรางวัลอย่างเป็นรูปธรรมและรวดเร็วให้แก่ผู้ที่แจ้งข่าวและให้เจ้าหน้าที่จับกุมกลุ่มกระบวนการและกลุ่มแรงงานที่ผิดกฎหมายได้ จะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานต่อผู้แจ้งข่าวสารให้กับทางราชการและผู้จับกุม
2. ต้องไม่ให้เจ้าหน้าที่ที่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย เพื่อไม่ให้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการรั่วไหลออกไปสู่ภายนอกที่เป็นความลับทางราชการและให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติตามนโยบายของรัฐเพื่อเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและส่วนรวมของประเทศชาติ

3. นโยบายในการสร้างสมรรถนะ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือสื่อสาร พาหนะและอาวุธ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากกว่านี้ เพื่อสร้างขวัญและความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

4. ควรมีนโยบายส่งเสริมโรงงานปลอดภัย โดยรัฐบาลอาจให้รางวัลกับโรงงาน ดีเด่น ที่ได้ผ่านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ มีการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ดีขึ้น ปราศจากมลพิษ โดยคำนึงถึงความสะดวก ปลอดภัย สภาพแวดล้อม ระบบการถ่ายเทของอากาศ และสุขอนามัยเพื่อเป็นการจูงใจให้แรงงานคนไทย หันกลับมาทำงานตามสถานประกอบการแทนแรงงานต่างด้าวให้มากยิ่งขึ้น เป็นการลดแรงงานต่างด้าวและลดปัญหาการว่างงานของคนไทยภายในประเทศและยังช่วยลดงบประมาณของประเทศได้ในอีกระดับหนึ่งด้วย

5. รัฐควรมีนโยบายให้ประชาชนในแต่ละพื้นที่ตามแนวชายแดนที่มีการลักลอบหลบหนีข้ามพรมแดนของชาวกัมพูชาเข้ามาในประเทศไทยให้มีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ในการจับกุม ออกตรวจ ตั้งด่านตรวจเพื่อจับกุมแรงงานที่ผิดกฎหมายดำเนินคดีและผลักดัน

เชิงกฎหมาย

1. ในด้านกฎหมายนั้นควรมีการลดอัตราค่าธรรมเนียมในการขึ้นทะเบียนขอทำงานในประเทศไทยเพื่อที่จะได้ลดปัญหาการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองหรือในเรื่องของการต่ออายุ บัตรจะทำงานให้อยู่ได้ชั่วคราว เพื่อผู้ประกอบการจะได้มีแรงงานทำงานในสถานประกอบการ

2. ควรบังคับใช้พระราชบัญญัติคนเข้าเมืองเป็นหลักและบังคับใช้พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวเป็นรอง โดยที่แรงงานต่างด้าวข้ามพรมแดนเข้ามาในประเทศไทยเพื่อประกอบอาชีพจะต้องมีบุคคลที่ให้ที่พักพิงเป็นจุดแรก โดยมีผู้รับรองและแจ้งต่อเจ้าหน้าที่เพื่อลงบันทึกไว้ มีตัวอย่างการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวประเทศของมาเลเซียที่ยึดถือกฎหมายเข้าเมืองเป็นหลัก และใช้กฎหมายแรงงานเป็นรอง ดำเนินการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ประเทศไทยจึงน่าจะนำวิธีการของประเทศมาเลเซียมาใช้ด้วยการบังคับใช้กฎหมายคนเข้าเมืองเสียก่อน โดยลงโทษบุคคลที่ให้ที่พักพิงแก่แรงงานต่างด้าว แล้วจึงบังคับใช้กฎหมายแรงงานกับผู้ลักลอบ

3. ควรมีมาตรการลงโทษอย่างหนัก แก่ผู้ที่นำพาหรือผู้ให้ที่พักพิงแก่แรงงานที่ลักลอบทำงานที่อย่างผิดกฎหมาย ในประเทศไทย เห็นว่ากฎหมายที่บังคับใช้อยู่ไม่เหมาะสมกับปัจจุบัน เพราะบทลงโทษที่ใช้อยู่อาจน้อยเกินไปและผู้ทำความผิดไม่รู้สึกเกรงกลัวต่อโทษที่ได้รับและกลับมาทำอีก และสภาพความเป็นจริงของแต่ละพื้นที่แตกต่างกัน

4. ควรมีการตรวจสอบและขยายผลหลังจากการจับกุมกระบวนการให้มากกว่านี้ เพื่อให้ได้ตัวหัวหน้ามาลงโทษตามกฎหมายและจำคุกต่อผู้กระทำความผิดกฎหมายทุกคนจะได้เป็นการเช็ดหลาบเพื่อจะได้ไม่เป็นการปฏิบัติอีก

5. ควรให้ผู้ประกอบการหรือแรงงานต่างด้าวมีการจ่ายเงินประกันตนป้องกันการหลบหนีของแรงงานต่างด้าวไว้ด้วยและผู้ประกอบการต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบภายในกำหนดเวลาของกฎหมายกำหนด

เชิงปฏิบัติ

ผู้ที่รับผิดชอบโดยตรงทุกหน่วยควรจัดการให้มีข้อมูลที่ต้องการ เพื่อนำมายุทธศาสตร์ในการแก้ไขปัญหาโดยดำเนินการดังนี้

1. สำรวจความจำเป็นของผู้ประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวไว้ทำงานในเวลาทุก 2 ปี เพื่อให้ได้ตัวเลขที่แท้จริงว่ามีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานจำนวนเท่าใดในงานประเภทใด และสถานที่ใด เพื่อจะได้ทำบัญชีและจัดระบบของหน่วยงานราชการ
2. การจดทะเบียนเพื่อให้ทราบจำนวนแรงงานต่างด้าวที่แท้จริงของพื้นที่และผู้ติดตามเพื่อจะได้เก็บเป็นข้อมูลแจ้งให้หน่วยงานที่รับผิดชอบทราบจะได้ร่วมกันดำเนินการแบบบูรณาการ
3. ต้องเพิ่มด่านตรวจและจุดสกัดบริเวณชายแดนที่ติดต่อกับประเทศกัมพูชา โดยเพิ่มความเข้มข้นในการปฏิบัติและออกตรวจอย่างสม่ำเสมอร่วมกับอาสาสมัครโดยเฉพาะประจำหมู่บ้าน
4. ควรใช้มาตรการขั้นเด็ดขาดกับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย ต้องขอรูดขึ้นทะเบียนแรงงานให้ถูกต้องและถ้าไม่ประสงค์จะอยู่ก็ให้เจ้าหน้าที่จับผลักดันส่งกลับประเทศ
5. รัฐบาลต้องออกคำสั่ง ให้เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบออกตรวจในแต่ละพื้นที่โดยสืบสวน ปราบปรามและจับกุมดำเนินคดีกับผู้ให้ที่พักพิงแก่แรงงานที่ผิดกฎหมายและดำเนินคดีกับแรงงานต่างด้าวฐานละเมิดไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศเพื่อจะได้ไม่ปฏิบัติต่อไป
6. ควรมีการปราบปรามกวาดล้าง ปิดล้อมตรวจค้นพื้นที่เป้าหมายที่ต้องสงสัยว่าแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายจะหลบอาศัยอยู่อย่างต่อเนื่อง
7. ควรประสานงานกับสถานทูตของประเทศที่มีแรงงานลักลอบหลบหนีเข้ามา ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงนโยบายในการดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายให้ถูกต้อง เพื่อจะได้กระชับกระเ็นต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน. (2547). คู่มือการจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- กฤตยา อาชวนิจกุล และคณะ. (2540). บทสังเคราะห์สถานการณ์คนข้ามชาติทางเลือก. ใน *ที่ประชุมสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง “ทางเลือกนโยบายการนำเข้าแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย”* โรงแรมรอยัลชิดดี, 26 - 28 พฤษภาคม 2540. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- เก่ง. (2551). สัมภาษณ์. ชาวกัมพูชา.
- จัน. (2551). สัมภาษณ์. ชาวกัมพูชา.
- จำเนียร นุพลับ,ค.ต. (2551). สัมภาษณ์.
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2537). *สยามสู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- ชาติชาย. (2551). สัมภาษณ์. ชาวกัมพูชา.
- เชิดชาย ม่วงมงคล, พ.ต.ท. (2537). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลักลอบเข้าเมืองของคนสัญชาติพม่า: กรณีศึกษา อำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน. การค้นคว้าแบบอิสระ*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดิน. (2551). สัมภาษณ์. ชาวกัมพูชา.
- ทะวรรณสินธ์ พจนา,ร.ต. (2551). สัมภาษณ์.
- ที. (2551). สัมภาษณ์. ชาวกัมพูชา.
- เทียนฉาย กิระนันท์. (2526). *เศรษฐศาสตร์ประชากร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *พฤติกรรมองค์กร: การศึกษาการบริหารพฤติกรรมองค์กรเชิงบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นาวิ. (2551). สัมภาษณ์. ชาวกัมพูชา.
- บุญรอด จันทร,จ.ส.อ. (2551). สัมภาษณ์.
- บุญธรรม ภักดี. (2539). *ผลกระทบจากการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวในเขตแม่สาย จังหวัดเชียงราย. รายงานการค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
- ปราโมทย์ ประสาทกุล. (2543). *ประชากรศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

ปัญญา มงคล,ด.ด. (2551). สัมภาษณ์.

ฟ้า. (2551). สัมภาษณ์. ชาวกัมพูชา.

พงศ์สันต์ ศรีสมทรัพย์และชลิดา ศรีมณี. (2539). หลักการจัดองค์การและการจัดการ.

(พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พรรณราย ทริยะประภา. (2536). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

พรรณี งามจำ. (2540). ปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง:ศึกษาเฉพาะกรณีปัญหาแรงงานต่างชาตินไทย.

เอกสารการศึกษาอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ,

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พิมล ดีกขาว. (2536). แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายในพื้นที่อำเภอ

อมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่. รายงานการค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ภาวิดา ธาราศิริสุทธิและวิบูลย์ โตณะบุตร. (2542). การจัดและพัฒนาองค์การทางการศึกษา.

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

แมน. (2551). สัมภาษณ์. ชาวกัมพูชา.

ไม. (2551). สัมภาษณ์. ชาวกัมพูชา.

ยุทธยา บัวสะอาด,จ.ศ.ด. (2551). สัมภาษณ์.

รักที. (2551). สัมภาษณ์. ชาวกัมพูชา.

รัตนกร พันธุ์จันทร์,จ.ศ.ด. (2551). สัมภาษณ์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). พจนานุกรมศัพท์ทางสังคมวิทยา. กรุงเทพฯ: รุ่งศิลป์การพิมพ์.

รัชนิกร เศรษฐรัฐ. (2528). โครงสร้างสังคมและวัฒนธรรมไทย. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

เรด. (2551). สัมภาษณ์. ชาวกัมพูชา.

วรวิทย์ เจริญเลิศและบัณฑิต ธนไชยเศรษฐ์วุฒิ. (2540). รายงานวิจัยเรื่อง นโยบายการพัฒนา

อุตสาหกรรมของรัฐกับการจ้างงานแรงงานต่างชาติ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

วี. (2551). สัมภาษณ์. ชาวกัมพูชา.

วีรชัย ศาสตราศรีย์. (2542). รายงานอพยพพม่า: ศึกษากรณีอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย.

วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วุฒิ. (2551). สัมภาษณ์. ชาวกัมพูชา.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2539). องค์การและการจัดการ:ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ:

พัฒนาศึกษา.

ศักดิ์ชัย แดงนาค,ด.ด. (2551). สัมภาษณ์.

- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตะวันออก.
- สมจิตร สร้อยทอง,ด.ค. (2551). สัมภาษณ์.
- สันทัต เสริมศรี. (2539). *ประชากรศาสตร์ทางสังคม*. กรุงเทพฯ: ตำราภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ, ผู้แปล. (2520). *การจัดองค์การ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุพจน์ แสงเพชร. (2539). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลักลอบเข้าเมืองของคนสัญชาติพม่า : กรณีศึกษาอำเภอเมืองแม่สาย จังหวัดเชียงราย*. รายงานการค้นคว้าอิสระปริญญา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2546). *ระเบียบการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุ. (2551). สัมภาษณ์. ชาวกัมพูชา.
- อารี เพชรพุด. (2529). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: มั่นนิพลับลิขซึ่ง.
- อำนาจ รักธรรม. (2541). *เครือข่ายการลักลอบเข้าเมืองของคนสัญชาติพม่าในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน*. รายงานการค้นคว้าอิสระปริญญา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เอก มงคล. (2538). *ความคิดเห็นของประชาชนจังหวัดระนอง ต่อผลกระทบของแรงงานพม่าในด้านเศรษฐกิจและสังคม*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสังคม, มหาวิทยาลัยเกริก.
- Castells. (1989). Family and personal net works in International migration : Recent development and new agenda International Migration. *Review* 23,(3), pp.638 – 670.
- DuBrin, A.J. & Ireland, R.D. (1993). *Management and organization*. (2nd ed.). Cincinnati, OH: South – West.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw – Hill.
- Gulick, L. & Urwick, L.F. (1937). *Papers on the science of administration*. New York: Institute of Public Administration.
- Kast, F.E. & Roseenzwein, J.E. (1973). *Evolution of Orgaization and management theory in Contingency views of organization and management*. Chicago: Science Research Associates.

Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization*. ed. Talcott Parsons.

Translated by A.A. Handerson and Talcott Parsons. New York: Free Press.

Mangalan and Schwarzweller. (1975). Sherwood. (1960). *Administrative organization*. N.J.:

Prentice – Hall.

Vernon, R.N. (1974). *The logic of International Relations*. Steven J. Rosen, Walter S. Jones

(3rd ed.). Cambridge Massachusetts: Winthrop Publisher.

Sassen, S. (1988). *The mobility of labor and capital: A study in international*

investment and labor flow. Cambridge: Cambridge/University Press.

Schermerhorn, J. R., Hunt, J.G & Osborn, R.N. (2003). *Organizational Behavior*. (8th ed.).

USA.: John Wiley & Sons.

Talcott, P. (1960). *Structure and process in modern societies*. New York: Free Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

-แบบสัมภาษณ์

- คำตอบจากการสัมภาษณ์ แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา กระบวนการ และเจ้าหน้าที่รัฐ

แบบสัมภาษณ์แรงงานชาวกัมพูชา

เรื่อง

การลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว ซึ่งผลที่ได้จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์สภาพข้อเท็จจริง สาเหตุ ความเป็นมาของแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและสภาพปัญหาผลกระทบภายในประเทศไทยที่เกิดจากการลักลอบหลบหนีเข้ามาของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาด้านจังหวัดสระแก้ว ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อผู้ที่สนใจทั่วไปสามารถนำไปใช้เป็นเอกสารประกอบในการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายในอนาคตต่อไปได้นอกจากนั้นเพื่อเสนอผลแห่งการวิจัยไปแก้ปัญหา ปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการ องค์กรที่มีส่วนรับผิดชอบในเรื่องความมั่นคง ความปลอดภัย และเศรษฐกิจของประเทศไทยต่อการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว

2. แบบสอบถามนี้ทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3. แบบสอบถามมี 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่เป็นมูลเหตุในการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 3 ข้อมูลกระบวนการมี รูปแบบ ขั้นตอน และวิธีดำเนินการลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้วอย่างไร

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ และใช้เป็นประโยชน์เฉพาะเพื่อการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น จึงขอความกรุณาท่านในการตอบแบบสัมภาษณ์ชุดนี้ให้ครบทุกข้อ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ มา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวนคำถาม 5 คำถามดังนี้

1. ท่านอายุเท่าไร
2. ท่านสำเร็จการศึกษาระดับใด
3. ท่านประกอบอาชีพอะไรในกัมพูชา
4. ในกัมพูชาท่าน มีรายได้วันละเท่าไร
5. ท่านมีภรรยาแล้วหรือไม่ มีบุตรกี่คนอาศัยอยู่ที่ไหน (ไทย หรือ กัมพูชา)

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่เป็นมูลเหตุในการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา
ด้านจังหวัดสระแก้ว จำนวนคำถาม 10 คำถาม ดังนี้

1. สาเหตุต้องการหลบหนีเข้ามาในประเทศไทยเพราะเหตุใด
2. ท่านมีความต้องการเดินทางเข้ามาในประเทศไทยเพื่อทำอะไร
3. ท่านมีความคาดหวังอะไร ในการเดินทางเข้ามาในประเทศไทย
4. เมื่อท่านเดินทางเข้ามาในประเทศไทยแล้ว ท่านคิดว่าท่านจะไปทำงานที่ไหนทำงาน
อะไร
5. เมื่อท่านมีรายได้จากการทำงานแล้วท่านดำเนินการเกี่ยวกับเงินรายได้ของท่านอย่างไร
6. ท่านคาดหวังว่าจะมาทำงานอาชีพอะไรในประเทศไทยมากที่สุด เพราะอะไร
7. ท่านได้รับค่าจ้างเท่าไรและพอใจกับรายได้หรือไม่ อย่างไร
8. ท่านคาดหวังว่าจะได้ทำงานในประเทศไทยไปเป็นระยะเวลานานเท่าไร
9. ท่านจะนำพาครอบครัวมาอยู่ด้วยกันในประเทศไทยหรือไม่เพราะเหตุใด
10. ท่านคิดว่าจะเปลี่ยนงานทำหรือไม่ และที่ใดเมื่อท่านได้กลับเข้ามาอีก

ตอนที่ 3 ข้อมูลกระบวนการมี รูปแบบ ขั้นตอนและวิธีดำเนินการลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมือง
ของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว จำนวนคำถาม 10 คำถาม ดังนี้

1. ท่านรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการเข้ามาในประเทศไทยจากที่ไหนและจากใคร
2. การลักลอบหลบหนีเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยไม่มีใบอนุญาตทำงานเป็นการ
กระทำผิดกฎหมาย ท่านทราบหรือไม่
3. ท่านใช้วิธีการผ่านข้ามพรมแดนเข้ามาในประเทศไทยด้วยวิธีการอย่างไร
4. ท่านเดินทางเข้ามาในประเทศไทยโดยช่องทางใด อำเภอใด จังหวัดใด
5. จุดที่ท่านผ่านเข้ามามีด่านตรวจของเจ้าหน้าที่ทหารและตำรวจหรือไม่ สถานที่ใด
6. นายหน้าพาท่านลักลอบหลบหนีข้ามพรมแดนเข้ามาในประเทศไทยครั้งนี้จำนวนกี่คน

7. ในการเดินทางเข้ามาในประเทศไทยครั้งนี้ท่านเสียค่าใช้จ่ายให้กับนายหน้าเท่าใด
8. ท่านเข้ามาทำงานในประเทศไทยกี่ครั้งแล้วและทำงานที่ใดมาบ้าง
9. เมื่อท่านถูกเจ้าหน้าที่จับกุมและส่งกลับประเทศกัมพูชาท่านจะกลับเข้ามาอีกหรือไม่

เพราะเหตุใด

10. เมื่อลักลอบหลบหนีเข้ามาในประเทศไทยแล้วท่านพักอาศัยอยู่ที่ไหนกับใคร

แบบสัมภาษณ์กลุ่มกระบวนการ

เรื่อง

การลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว ซึ่งผลที่ได้จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์สภาพข้อเท็จจริง สาเหตุ ความเป็นมาของแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและสภาพปัญหาผลกระทบภายในประเทศไทยที่เกิดจากการลักลอบหลบหนีเข้ามาของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาด้านจังหวัดสระแก้ว ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อผู้ที่สนใจทั่วไปสามารถนำไปใช้เป็นเอกสารประกอบในการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายในอนาคตต่อไปได้นอกจากนั้นเพื่อเสนอผลแห่งการวิจัยไปแก้ปัญหา ปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการ องค์กรที่มีส่วนรับผิดชอบในเรื่องความมั่นคง ความปลอดภัย และเศรษฐกิจของประเทศไทยต่อการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว

2. แบบสอบถามนี้ทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3. แบบสอบถามมี 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยใดบ้างที่เป็นมูลเหตุในการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 2 ข้อมูลกระบวนการมี รูปแบบ ขั้นตอนและวิธีการลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้วอย่างไร

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ และใช้เป็นประโยชน์เฉพาะเพื่อการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น จึงขอความกรุณาท่านในการตอบแบบสัมภาษณ์ชุดนี้ให้ครบทุกข้อ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ มา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 มีปัจจัยที่เป็นมูลเหตุในการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา จำนวนคำถาม 5 คำถาม ดังนี้

1. ท่านเข้าร่วมกระบวนการเพราะเหตุใดไม่กลัวถูกจับหรืออย่างไร
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนในการทำงานครั้งละเท่าไร
3. ท่านได้รับสิทธิประโยชน์อื่น ๆ อีกหรือไม่นอกจากค่าตอบแทนจากการทำงาน
4. ท่านมีความจงรักภักดีต่อกระบวนการของท่านเพราะเหตุใด
5. ท่านได้รับการคุ้มครอง ดูแล จากกระบวนการของท่านอย่างไรบ้าง

ตอนที่ 2 ข้อมูลกระบวนการมีรูปแบบ ขั้นตอนและวิธีการลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาอย่างไร จำนวนคำถาม 1 ข้อใหญ่ 11 คำถาม ดังนี้

1. หลักในการจัดองค์การและหลักการบริหารงานของกระบวนการลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชามีหลักในการทำงานอย่างไรบ้าง
 - 1.1 กระบวนการของท่านมีรูปแบบการในการทำงานกันอย่างไร
 - 1.2 กระบวนการของท่านมีขั้นตอนในการลักลอบนำพาหลบหนีแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาเข้าเมืองอย่างไรบ้าง
 - 1.3 เส้นทางที่ใช้เพื่อการลักลอบนำพาหลบหนีแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาเข้าเมืองมีเส้นทางใดบ้างที่ท่านใช้เดินทาง
 - 1.4 กระบวนการของท่านมีวิธีดำเนินการอย่างไรบ้าง
 - 1.5 กระบวนการของท่านมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างไร
 - 1.6 กระบวนการของท่านติดต่อสื่อสารกันด้วยวิธีใดบ้าง
 - 1.7 กระบวนการของท่านมีวิธีการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างไร
 - 1.8 กระบวนการของท่านมีการฝึกอบรมก่อนเข้าร่วมกระบวนการหรือไม่ ถ้ามีโปรดอธิบาย
 - 1.9 กระบวนการของท่านคัดสรรคนในการเข้าร่วมกระบวนการอย่างไรครั้งละกี่คน
 - 1.10 กระบวนการของท่านใช้สัญลักษณ์อะไรบ้างเป็นเครื่องมือเพื่อบอกถึงปัญหาและอุปสรรคในการเดินทาง
 - 1.11 กระบวนการของท่านมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ในแต่ละครั้งเป็นจำนวนเท่าไรเป็นค่าใช้จ่ายอะไรบ้าง

แบบสัมภาษณ์กลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐ

เรื่อง

การลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว ซึ่งผลที่ได้จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์สภาพข้อเท็จจริง สาเหตุ ความเป็นมาของแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและสภาพปัญหาผลกระทบภายในประเทศไทยที่เกิดจากการลักลอบหลบหนีเข้ามาของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อผู้ที่สนใจทั่วไปสามารถนำไปใช้เป็นเอกสารประกอบในการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายในอนาคตต่อไปได้นอกจากนั้นเพื่อเสนอผลแห่งการวิจัยไปแก้ปัญหา ปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการ และองค์กรที่มีส่วนรับผิดชอบในเรื่องความมั่นคง ความปลอดภัย และเศรษฐกิจของประเทศไทยต่อการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว

2. แบบสอบถามนี้ทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3. แบบสอบถามมี 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป ผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่เป็นมูลเหตุในการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา

ตอนที่ 3 ข้อมูลกระบวนการมีรูปแบบ ขั้นตอนและวิธีการลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาอย่างไร

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ และใช้เป็นประโยชน์เฉพาะเพื่อการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น จึงขอความกรุณาท่านในการตอบแบบสัมภาษณ์ชุดนี้ให้ครบทุกข้อ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ มา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลพื้นฐานทั่วไป ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ

(Check List) จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

ชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์.....

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ○ ที่ท่านเลือก

1. ปัจจุบันท่านปฏิบัติหน้าที่ สังกัดหน่วยงาน

- ☐ กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์
- ☐ ตำรวจตระเวนชายแดนที่
- ☐ ตำรวจภูธร สภ.วัฒนานคร
- ☐ ตำรวจภูธร สภ.อรัญประเทศ
- ☐ ตำรวจภูธร สภ.ตาพระยา
- ☐ ตำรวจภูธร สภ.โคกสูง
- ☐ ตำรวจภูธร สภ.คลองน้ำใส
- ☐ ตำรวจภูธร สภ.คลองหาด

2. ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ

- ☐ 0 - 5 ปี
- ☐ 6 - 10 ปี
- ☐ 11 - 25 ปี
- ☐ 25 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- ☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า.....
- ☐ อนุปริญญา/ ปวส. หรือ เทียบเท่า.....
- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่เป็นมูลเหตุในการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา จำนวนคำถาม 4 คำถาม ดังนี้

1. จากการปฏิบัติหน้าที่ท่านคิดว่ามีปัจจัยใดบ้างที่เป็นปัจจัยผลักดันให้เกิดการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชากรูณาอธิบาย
2. จากการปฏิบัติหน้าที่ท่านคิดว่ามีปัจจัยใดบ้างที่เป็นปัจจัยดึงดูดให้เกิดการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชากรูณาอธิบาย
3. จากการปฏิบัติหน้าที่ท่านคิดว่าการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาก่อให้เกิดผลกระทบในด้านใดบ้างและมีผลกระทบในแต่ละด้านอย่างไร
4. จากการปฏิบัติหน้าที่ท่านคิดว่าควรมีการป้องกันการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวอย่างไร โดยอธิบายถึงวิธีในการป้องกัน

ตอนที่ 3 ข้อมูลกระบวนการมีรูปแบบ ขั้นตอนและวิธีการลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา จำนวนคำถาม 1 ข้อใหญ่ 11 คำถาม ดังนี้

1. จากการปฏิบัติหน้าที่ของท่านคิดว่าการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาว่า กระบวนการทำงานกันอย่างไร
 - 1.1 จากการปฏิบัติหน้าที่ท่านคิดว่าการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชามีรูปแบบ ในทำงานกันอย่างไรกรูณาอธิบาย
 - 1.2 จากการปฏิบัติหน้าที่ท่านคิดว่าการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชามีขั้นตอนในการทำงานกับของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา
 - 1.3 จากการปฏิบัติหน้าที่ท่านคิดว่าการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชามีทางใดบ้างที่ใช้เดินทาง
 - 1.4 จากการปฏิบัติหน้าที่ท่านคิดว่าการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองมีของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา วิธีดำเนินการอย่างไร
 - 1.5 จากการปฏิบัติหน้าที่ท่านคิดว่าการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชามี การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างไร
 - 1.6 จากการปฏิบัติหน้าที่ท่านคิดว่าการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชามีการติดต่อสื่อสารกันด้วยวิธีใด
 - 1.7 จากการปฏิบัติหน้าที่ท่านคิดว่าการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองมีของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา วิธีการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างไร

1.8 จากการปฏิบัติหน้าที่ท่านคิดว่าการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองมีของแรงงานต่างด้าว
ชาวกัมพูชาการฝึกรอบมก่อนเข้าร่วมกระบวนการหรือไม่ ถ้ามีโปรดอธิบาย

1.9 จากการปฏิบัติหน้าที่ท่านคิดว่าการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองมีของแรงงานต่างด้าว
ชาวกัมพูชาการคัดสรรคนในการเข้าร่วมกระบวนการอย่างไรครั้งละกี่คนกรุณาอธิบาย

1.10 จากการปฏิบัติหน้าที่ท่านคิดว่าการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองมีของแรงงานต่าง
ด้าวชาวกัมพูชาการใช้สัญลักษณ์และเครื่องมืออะไรบ้างเพื่อบอกถึงปัญหาและอุปสรรคในการ
เดินทางกรุณาอธิบาย

1.11 จากการปฏิบัติหน้าที่ท่านคิดว่าการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองมีของแรงงานต่าง
ด้าวชาวกัมพูชาค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ในแต่ละครั้งเป็นจำนวนเท่าไรเป็นค่าใช้จ่ายอะไรบ้าง

คำตอบจากการสัมภาษณ์ แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา กระบวนการ และเจ้าหน้าที่รัฐ

กลุ่มที่ 1 แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา

เป็นแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ผิดกฎหมายถูกจับกุมที่ด่านตรวจกองกำลังบูรพา จำนวน 22 คน โดยการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ต้องสามารถตอบคำถามเป็นภาษาไทยได้บ้าง และจากการพูดคุยกันเบื้องต้น ผู้ที่ถูกคัดเลือกจะต้องเป็นผู้รู้ช่องทางในการลักลอบหลบหนีเป็นอย่างดีเพื่อแสดงให้เห็นได้ว่าผู้ให้ข้อมูล ผู้นั้นจะต้องเข้ามาอยู่ในประเทศไทยนานพอสมควรและไม่ต่ำกว่า 2 ครั้งแล้ว เป็นการบอกได้ว่าผู้ให้ข้อมูลนั้นสามารถให้คำตอบตามประเด็นปัญหาที่ถามได้ดีพอสมควร นอกจากนี้แล้วผู้ให้ข้อมูล ที่ถูกจับกุมจะต้องสามารถบอกถึงวิธีการข้ามผ่านพรมแดนมาด้วยวิธีที่ผิดกฎหมาย ตั้งแต่เริ่มเดินทางข้ามเข้ามาในประเทศไทยและมีความเต็มใจในการให้ข้อมูล ผลการสัมภาษณ์ทำให้ได้ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลจากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวจำนวน 22 คน ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 15 – 20 ปี จำนวน 4 คน ช่วงอายุระหว่าง 21 – 25 ปี จำนวน 11 คน ช่วงอายุระหว่าง 26 – 30 ปี จำนวน 4 คน และช่วงอายุมากกว่า 30 ปี จำนวน 5 คน สำหรับในด้านการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 11 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 10 คน ที่ไม่ได้รับการศึกษาจำนวน 3 คน โดยส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา และรับจ้างทั่วไปในประเทศกัมพูชา มีรายได้เฉลี่ยวันละ 50 – 80 บาท ในด้านสถานภาพทางครอบครัว ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีครอบครัวแล้วและมีบุตรที่จะต้องดูแลจำนวน 17 คนและไม่มีครอบครัวจำนวน 5 คน

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านปัจจัยใดบ้างที่เป็นมูลเหตุในการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา จำนวน 10 คำถาม

1. สาเหตุที่ต้องการหลบหนีเข้ามาในประเทศไทย

จากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ผิดกฎหมายจำนวน 22 คน ทำให้ทราบถึงสาเหตุในการลักลอบหลบหนีเข้าเมือง ส่วนใหญ่ตอบแบบสัมภาษณ์เหมือนกันคือสภาวะเศรษฐกิจภายในประเทศตกต่ำไม่มีงานทำ อาชีพส่วนใหญ่ ทำนา และรับจ้างบางครั้งคราว ในประเทศกัมพูชาบางพื้นที่มีสภาพแห้งแล้งมากไม่มีการชลประทานเป็นน้ำธรรมชาติและในฤดูฝนก็มีน้ำมากจนเกิดอุทกภัย ไม่สามารถทำการเกษตรได้แต่ประเทศไทยนั้นมีแหล่งทำมาหากินซึ่งมีทั้งภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรมและการขยายตัวของเศรษฐกิจมากกว่าประเทศกัมพูชาจึงเป็นเหตุให้อยากที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยและอพยพครอบครัวมาอยู่ร่วมกันในประเทศไทย

2. มีความต้องการเดินทางเข้ามาในประเทศไทยเพื่ออะไร

จากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาจำนวน 22 คน ทำให้ทราบว่าแรงงานมีความต้องการที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย เพื่อหาเงินและส่งเงินไปให้ครอบครัว โดยบางคนก็ให้สัมภาษณ์ว่าอยากมีอาชีพ เป็นช่างซ่อมรองเท้า ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า และต้องการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เพราะได้รับเงินค่าแรงสูง

3. ท่านมีความคาดหวังอะไร ในการเดินทางเข้ามาในประเทศไทย

จากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาจำนวน 22 คน ทำให้ทราบว่าความคาดหวังในการเดินทางเข้ามาในประเทศไทยคือ ต้องการให้ครอบครัวมีกินมีใช้อย่างสมบูรณ์ มีงานที่ดีทำ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีเงินเปิดร้านค้าขายของในหมู่บ้าน

4. เมื่อเดินทางเข้ามาในประเทศไทยแล้ว จะไปทำงานที่ไหน ทำงานอะไร

จากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาจำนวน 22 คน ทำให้ทราบว่า คำตอบที่ได้รับมีสถานที่ทำงานหลายแห่งดังนี้

4.1 กรุงเทพมหานคร งานที่ทำคือ งานโรงงาน ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า ช่างทำรองเท้า ช่างก่อสร้าง ช่างแกะสลักและทำทอง

4.2 ชลบุรี งานที่ทำคือ งานก่อสร้าง งานรับจ้างทั่วไป

4.3 สมุทรปราการ งานที่ทำคือ งานในโรงงานอุตสาหกรรม โรงงานทอผ้า งานสะพานปลา

4.4 ระยอง งานที่ทำคือ งานก่อสร้าง งานประมง โรงงาน และสวนผลไม้

4.5 สมุทรสาคร งานที่ทำคือ โรงงานอุตสาหกรรม โรงงานทอผ้า ช่างก่อสร้าง และทำประมง รับจ้างทั่วไป

4.6 สระแก้ว งานที่ทำคือ คนรับใช้ คนสวน งานก่อสร้างและรับจ้างทั่วไป

5. เมื่อท่านมีรายได้จากการทำงานแล้วท่านมีวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับเงินรายได้ได้อย่างไร

จากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาจำนวน 22 คน ทำให้ทราบว่า รายได้จากการทำงาน ส่วนใหญ่จะแบ่งรายได้ออกเป็น 3 ส่วน คือ เก็บไว้ใช้ส่วนตัว ส่งให้ครอบครัว และเก็บออมไว้

6. ความคาดหวังว่าจะมาทำงานอาชีพอะไรในประเทศไทยมากที่สุด เพราะอะไร

จากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาจำนวน 22 คน ทำให้ทราบว่า ความคาดหวังที่เข้ามาในประเทศไทยเพื่อเป็น เจ้าของร้านอาหาร เป็นเจ้าของร้านตัดเย็บเสื้อผ้า เป็นเจ้าของร้านซ่อมรองเท้า และเป็นลูกจ้างทำงานโรงงาน

7. ท่านได้รับค่าจ้างเท่าไรและพอใจกับรายได้ที่ได้รับหรือไม่ อย่างไร

จากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาจำนวน 22 คน ทำให้ทราบว่า ค่าจ้างที่ได้รับวันละ 180 - 220 บาท เป็นรายได้ที่พอใจมากกว่าที่ทำอยู่ในประเทศกัมพูชา

8. ท่านคาดหวังว่าจะได้ทำงานในประเทศไทยไปเป็นระยะเวลานานเท่าไร

จากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาจำนวน 22 คน ทำให้ทราบว่า ผู้ให้ข้อมูลอยากทำงานอยู่ในประเทศไทยไปนานๆ ประมาณ 5 - 6 ปี

9. ท่านจะนำพาครอบครัวมาอยู่ด้วยกันในประเทศไทยหรือไม่เพราะเหตุใด

จากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาจำนวน 22 คน ทำให้ทราบว่า มีจำนวน 13 คนให้สัมภาษณ์ว่าถ้ามีโอกาสอยากจะทำพาครอบครัวมาอยู่ด้วยเพราะประเทศไทยมีงานให้ทำมีงานให้เลือกได้มากกว่า มีค่าแรงที่สูง มีอาชีพที่ดีและสามารถมองเห็นอนาคตได้ชัดเจน

10. ท่านคิดว่าจะเปลี่ยนงานทำหรือไม่ และที่ใดเมื่อท่านได้กลับเข้ามาอีก

จากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาจำนวน 22 คน ทำให้ทราบว่า มีจำนวน 14 คนตอบว่าถ้ามีโอกาสกลับเข้ามาอีกและจะกลับไปทำงานที่เดิม มีจำนวน 5 คน ตอบว่าไม่กลับมาอีก มีจำนวน 5 คนยังไม่แน่ใจว่าจะกลับมาหรือไม่

ตอนที่ 3 ข้อมูลกระบวนการมีรูปแบบ ขั้นตอนและวิธีการในการลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาอย่างไร จำนวนคำถาม 10 คำถาม ดังนี้

1. ท่านรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการเข้ามาในประเทศไทยจากที่ไหนและจากใคร

จากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาจำนวน 22 คน ทราบข่าวสารการเข้ามาในประเทศไทยจากญาติ พี่น้อง เพื่อน ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยก่อนแล้ว และจากนายหน้าค้าแรงงานทั้งชาวไทยและกัมพูชา

2. การลักลอบหลบหนีเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยไม่มีใบอนุญาตทำงานเป็นการกระทำผิดกฎหมาย ท่านทราบหรือไม่

จากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาจำนวน 22 คน ทุกคนทราบว่า การลักลอบหลบหนีข้ามพรมแดนเข้ามาในประเทศไทยโดยไม่ได้รับอนุญาตเป็นการกระทำผิดกฎหมาย

3. ท่านใช้วิธีการผ่านข้ามพรมแดนเข้ามาในประเทศไทยด้วยวิธีการอย่างไร

จากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาจำนวน 22 คน ทำให้ทราบว่าแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาใช้วิธีการผ่านข้ามพรมแดนเข้ามาในประเทศไทยโดยมีนายหน้านำพาเดินข้ามพรมแดน

4. ท่านเดินทางเข้ามาในประเทศไทยโดยช่องทางใด อำเภอใด จังหวัดใด

จากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาจำนวน 22 คน ทำให้ทราบว่าแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาเดินทางเข้ามาในประเทศไทยตามช่องทางธรรมชาติ ที่มีลักษณะภูมิประเทศเอื้ออำนวยดังต่อไปนี้

4.1 เส้นทางที่ใช้จะผ่านอำเภอรัญประเทศ อำเภอวัฒนานคร และอำเภอเมืองสระแก้ว

4.2 เส้นทางบ้าน คลองน้ำใส-บ้านคลองทับจันทร์-บ้านหนองใหญ่-บ้านท่าเกวียน-บ้านนางาม-บ้านบ่อนางชิง-บ้านท่าเกษม-เมืองสระแก้ว-บ้านศาลาลำดวน-บ้านแก้ง

4.3 เส้นทาง บ้านโคกสูง-บ้านแซร์อ-บ้านคลองน้ำเขียว-บ้านโคกอีหล่ง-บ้านศาลาลำดวน

4.4 ที่ใช้เส้นทาง บ้านหนองปรือ-บ้านหินกอง-บ้านหนองยาง-บ้านท่าเกวียน-บ้านเขาจาน-บ้านเขาสามสิบ-บ้านเขาฉกรรจ์-เมืองสระแก้ว

4.5 ใช้เส้นทาง บ้านป่าไร่-บ้านด่าน-บ้านวัฒนานคร-บ้านท่าเกษม-เมืองสระแก้ว

4.6 ใช้เส้นทาง บ้านอรัญ-บ้านวัฒนานคร-บ้านท่าเกษม-เมืองสระแก้ว

5. จุดที่ท่านผ่านเข้ามามีด่านตรวจของเจ้าหน้าที่ทหารและตำรวจหรือไม่ สถานที่ใด

จากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาจำนวน 22 คน ทำให้ทราบว่า จุดที่ข้ามพรมแดนไม่มีเจ้าหน้าที่ตรวจตามจุดดังนี้ บ้านคลองน้ำใส บ้านป่าไร่ บ้านอ่างศิลา บ้านโน้นสาวเอ้ โนนหมากมุ่น

6. นายหน้าพาท่านลักลอบหลบหนีข้ามพรมแดนเข้ามาในประเทศไทยครั้งนี้จำนวนกี่คน จากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาจำนวน 22 คน ทำให้ทราบว่า คนนำพาเดินทางข้ามพรมแดนครั้งละ 4 – 12 คน

7. ในการเดินทางเข้ามาในประเทศไทยครั้งนี้ท่านเสียค่าใช้จ่ายให้กับนายหน้าเท่าใด

จากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาจำนวน 22 คน ทำให้ทราบว่า เสียค่าใช้จ่ายให้นายหน้าชาวกัมพูชาคนละประมาณ 2,000 – 3,500 บาท

8. ท่านเข้ามาทำงานในประเทศไทยกี่ครั้งแล้วและทำงานที่ใดมาบ้าง

จากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาจำนวน 22 คน ทำให้ทราบว่าแรงงานส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานแล้วไม่ต่ำกว่า 2 ครั้ง ทำงานที่จังหวัด กรุงเทพฯ ชลบุรี ระยอง สมุทรปราการ สมุทรสาคร

9. เมื่อท่านถูกเจ้าหน้าที่จับกุมและส่งกลับประเทศกัมพูชาท่านจะกลับเข้ามาอีกหรือไม่ เพราะเหตุใด

จากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาจำนวน 22 คน ทำให้ทราบว่าส่วนใหญ่ไม่กลับมา เพราะเป็นช่วงฤดูเก็บเกี่ยวข้าว

10. เมื่อลักลอบหลบหนีเข้ามาในประเทศไทยแล้วท่านพักอาศัยอยู่ที่ไหนกับใคร

จากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาจำนวน 22 คน ทำให้ทราบว่าพักอาศัยอยู่ที่ทำงานกับเพื่อน ๆ ที่ทำงานด้วยกัน

กลุ่มที่ 2 กระบวนการ

กลุ่มตัวอย่างนี้จะเป็นผู้ที่เคยอยู่ในกลุ่มกระบวนการมาก่อนแต่ปัจจุบันเลิกทำงานนี้แล้ว โดยผู้วิจัยใช้ความสนิทสนมคุ้นเคยกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการขอความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์ ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาและเป็นประโยชน์กับสังคม ซึ่งเขาจะมีส่วนช่วยในการลดงบประมาณค่าสาธารณูปโภคและการป้องกันประเทศ โดยทำการขออนุญาตสัมภาษณ์แล้วแต่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะสะดวกและเต็มใจในการตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 มีปัจจัยใดบ้างที่เป็นมูลเหตุต่อการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา จำนวนคำถาม 5 คำถาม

1. ท่านเข้าร่วมกระบวนการเพราะเหตุใดไม่กลัวถูกจับหรืออย่างไร

จากการสัมภาษณ์กระบวนการ จำนวน 10 คน ทำให้ทราบว่าเข้าร่วมกระบวนการเพราะต้องการมีเงินใช้จ่ายในครอบครัว เวลาที่ทำงานทำยากไม่มีคนจ้างงาน ความรู้น้อย และจากคำถามที่ว่าไม่กลัวการถูกจับหรืออย่างไร ผู้ให้ข้อมูลทุกคนตอบว่ากลัวถูกจับได้แต่ถ้าไม่ทำก็ไม่มีเงิน ถึงมีงานทำก็คงไม่ได้ค่าจ้างสูงเท่านี้เพราะไม่มีความรู้

2. ท่านได้รับค่าตอบแทนในการทำงานครั้งละเท่าไร

จากการสัมภาษณ์คนในกระบวนการ จำนวน 10 คน ทำให้ทราบว่าได้ค่าตอบแทนครั้งละ 1,000 – 2,000 บาท แล้วแต่ระยะทางใกล้หรือไกล

3. ท่านได้รับสิทธิประโยชน์อื่น ๆ อีกหรือไม่นอกจากค่าตอบแทนจากการทำงาน

จากการสัมภาษณ์คนในกระบวนการ จำนวน 10 คน ทำให้ทราบว่าไม่ได้รับสิทธิประโยชน์อื่น ๆ จะมีบ้างก็เป็นเพียงเงินให้พิเศษเป็นค่าขนมลูกที่เหลืจากการเติมน้ำมัน และค่ากาแฟ เครื่องดื่มตอนระหว่างเดินทาง

4. ท่านมีความจงรักภักดีต่อกระบวนการของท่านเพราะเหตุใด

จากการสัมภาษณ์คนในกระบวนการ จำนวน 10 คน ทำให้ทราบว่าทำไมผู้ร่วมกระบวนการจึงมีความจงรักภักดีต่อกระบวนการ เพราะหัวหน้าเป็นคนน่านับถือ ใจสपोर्ट รักลูกน้อง และเพื่อนร่วมงานเป็นคนที่รู้จักคุ้นเคยกันดี

5. ท่านได้รับการคุ้มครอง ดูแล จากกระบวนการของท่านอย่างไรบ้าง

จากการสัมภาษณ์คนในกระบวนการ จำนวน 10 คน ทำให้ทราบว่า หัวหน้าจะรับผิดชอบเมื่อเกิดเหตุ หัวหน้าดูแลรอบครัวให้ความช่วยเหลือบางอย่าง และโอกาสที่จะทำงานพลาดมีน้อยมาก หัวหน้ารับประกันให้เมื่อเกิดเหตุการณ์ จากที่เคยเห็นมา หัวหน้าดูแลดีทุกอย่างไม่ต้องห่วง และมีเจ้าหน้าที่คอยช่วยเหลือ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการมีรูปแบบ ขั้นตอนและวิธีการลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา อย่างไร จำนวนคำถาม 1 ข้อใหญ่ 11 คำถาม ดังนี้

1. หลักในการจัดการและหลักการบริหารงานของกระบวนการลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชามีหลักในการทำงานอย่างไรบ้าง

1.1 กระบวนการของท่านมีรูปแบบในการทำงานกันอย่างไร

จากการสัมภาษณ์กระบวนการ จำนวน 10 คน ทำให้ทราบว่า รูปแบบการทำงานทำงานเป็นทีม สมานสามัคคี รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่หัวหน้าสั่ง และคำนึงถึงความปลอดภัยของสินค้า ไม่ทำให้เกิดการสูญเสีย หรือเสียหายให้น้อยที่สุดโดยมีการทำงานดังนี้

1. การวางแผน การใช้คน การสร้างแรงจูงใจ การประสานงานทุกฝ่ายมีความเชื่อมั่นฐานะดี มีการสั่งงานดีไม่ยุ่งยาก

2. ทำงานตามที่หัวหน้าวางแผน จัดคนได้เหมาะกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและหัวหน้าจะแบ่ง ๆ กันให้ทุกคนได้ทำงานเท่าๆ กัน

3. ทำงานทุกอย่างด้วยความลับ มีการวางแผน สั่งงาน วางคนจัดคนให้ถูกกับงานและความถนัด

4. ระวังระวังไม่ให้ข่าวรั่วไหล ความชำนาญเส้นทางและต้องให้สำเร็จ

5. การสร้างคน ฝึกคน คัดสรรคนตามความสามารถ การบริหารจัดการดี หัวหน้ามีประสบการณ์การทำงานแบบนี้มาหลายปี

1.2 กระบวนการของท่านมีขั้นตอนในการลักลอบนำพาหลบหนีแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาเข้าเมืองอย่างไรบ้าง

จากการสัมภาษณ์กระบวนการ จำนวน 10 คน ทำให้ทราบว่า มีขั้นตอนดังนี้

1. การเคลื่อนย้ายคนจากฝั่งเขมรข้ามพรมแดน มีการติดต่อประสานงานกันตลอด และมีคนคอยขึ้นรถจักรยานยนต์ คิวทางและความเคลื่อนไหว เพื่อให้คนงานเดินทางข้ามฝั่งและเข้าที่พักได้อย่างปลอดภัย

2. จะวางแผนเป็นขั้นตอนตามเหตุการณ์ คนที่ได้รับมอบหมายงานจะต้องทำหน้าที่ส่งต่อคนงานไปให้ถึงรถยนต์ที่จะลำเลียงคนเดินทาง เพื่อไปส่งจุดหมายปลายทาง

3. เมื่อคนงานเข้ามาในประเทศไทยแล้ว หัวหน้าจะวางงาน โดยให้คนพาเดินนำคนงานไปพัก แล้วรอเวลาที่จะนำพาคนงานขนส่งต่อไปยังจุดหมายปลายทางที่รับจ้างมา ทุกคนทำงานตามที่สั่งให้ได้และสำเร็จทุกขั้นตอน

4. ขั้นตอนตามเหตุการณ์ อาจเปลี่ยนแปลงได้ทุกรูปแบบ ของการดำเนินการตอนลี้กลอบนำพา เพื่อให้รอดพ้นจากการจับกุม

5. ทุกขั้นตอนอยู่ที่หัวหน้าที่นั่งอยู่ในรถคันเคลียร์ทาง หัวหน้าจะสั่งงานเอง

6. รถเคลียร์ทางจะออกหน้าไปก่อนนานประมาณ 20 นาที ก็จะโทรศัพท์มาบอกแล้วรถที่บรรทุกทุกคนก็เดินทางออกไปตามที่โทรมาบอก

7. มีหลายขั้นตอน บางครั้งเดินหลบเจ้าหน้าที่ บางครั้งย้ายคนเพื่อพักค้างหลบหนีเจ้าหน้าที่ ขั้นตอนต่าง ๆ เป็นไปตามเหตุการณ์ของแต่ละครั้ง

8. เมื่อแรงงานข้ามมาแล้ว ก็จะไปพักคอย นั้รถหรือคนนำทางพาเดินไปขึ้นรถเดินทางตามหมู่บ้าน แล้วหลบเข้าเมือง

9. มีการวางแผนในรองรับ ป้องกันการผิดพลาด รัดกุม ทุกขั้นตอนอยู่ในความเอาใจใส่ของหัวหน้า สั่งงานเป็นระดับตามความสำคัญและสถานการณ์

10. เมื่อคนงานที่จะเดินทางข้ามฝั่งมาแล้ว ข้างหน้าก็จะติดต่อกับคนขับรถและคนที่ทำงานครั้งนี้ เพื่อรับทราบเป้าหมายที่จะไปส่งและจะกำหนดเส้นทางในการเดินทาง เพื่อให้ทีมได้เข้าใจ

1.3 เส้นทางที่ใช้เพื่อการลี้กลอบนำพาหลบหนีแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาเข้าเมืองมีเส้นทางใดบ้างที่ท่านใช้เดินทาง

จากการสัมภาษณ์กระบวนการ จำนวน 10 คน ทำให้ทราบว่า มีเส้นทางในการลี้กลอบดังนี้

1. เส้นทางที่ใช้ส่วนมากจะผ่านอำเภอรัฐประเทศ อำเภอวัฒนานคร และอำเภอเมืองสระแก้ว

2. เส้นทาง คลองน้ำใส-คลองทับจันทร์-หนองใหญ่-ท่าเกวียน-นางาม-บ้านบ่อนางชิง-ท่าเกษม-สระแก้ว-ศาลาลำดวน-บ้านแก้ง

3. เส้นทาง โกงสูง-แซร์อ-คลองน้ำเขียว-โคกอีหล่ง-ศาลาลำดวน

4. เส้นทาง วัฒนานคร-เขาฉกรรจ์-สระแก้ว

5. ที่ใช้ในคราวที่แล้ว หนองปรือ-หินกอง-หนองยาง-ท่าเกวียน-เขาจาน-เขาสามสิบ-เขาฉกรรจ์-สระแก้ว

6. ใช้เส้นทาง ป่าไร่-บ้านด่าน-วัฒนานคร-ท่าเกษม-สระแก้ว

7. ใช้เส้นทาง อนุรักษ์-วัฒนานคร-ท่าเกษม-สระแก้ว

8. หลายเส้นทาง ตามความสะดวกและการติดต่อจากเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมและผลประโยชน์ตอบแทน

1.4 กระบวนการของท่านมีวิธีดำเนินการลักลอบนำพาหลบหนีแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาอย่างไร

จากการสัมภาษณ์คนในกระบวนการ จำนวน 10 คน ทำให้ทราบว่า กระบวนการมีวิธีดำเนินการดังนี้

1. เมื่อคนงานเข้าพักแล้ว หัวหน้าจะตั้งรถยนต์ที่เตรียมไว้ไปรับคนงานโดยส่งให้คนเดินนำทางมาส่งตามที่นัดหมายกัน เพื่อจัดคนขึ้นรถและเดินทางตามที่ได้ให้รณาทงออกไปตรวจสอบเส้นทาง

2. หัวหน้าจะวางแผนโดยให้มีรถนำทางดูตามเส้นทางเพื่อความปลอดภัย แล้วมีรถบรรทุกแรงงานจับตาม จะมีรถคอยคุ้มกันอีกคัน คอยกันเหตุการณ์เมื่อถูกเจ้าหน้าที่ไล่ เพื่อกันไม่ให้รถเจ้าหน้าที่แซงขึ้นหน้าได้

3. การเดินทางแต่ละครั้ง จะวางแผนโดยใช้รถยนต์นำทาง ตรวจสอบเส้นทางเพื่อความปลอดภัย แล้วจึงส่งทางโทรศัพท์ให้รถบรรทุกคนงานจับตามมาที่หลัง โดยดูแล้วว่าปลอดภัย

4. หลังจากที่คนงานเข้ามาแล้ว ก็จะเตรียมรถและคนงานสอดตามที่จะส่งลงปลายทาง จัดเตรียมนัดแนะคนขับรถ และคนนำทาง ตลอดจนคนเดินนำพาแรงงานเพื่อมาส่งขึ้นรถเตรียมจัดเพื่อเดินทางต่อไป

5. ทำตามแผนที่วางไว้ก่อนออกเดินทาง เมื่อเปลี่ยนแปลงหัวหน้าจะเป็นคนสั่ง

1.5 กระบวนการของท่านมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างไร

จากการสัมภาษณ์กระบวนการ จำนวน 10 คน ทำให้ทราบว่า กระบวนการมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

1. ทุกคนจะรู้หน้าที่ตัวเองดี เพราะหัวหน้าจะเป็นคนออกคำสั่งว่าจะให้ใครเป็นคนขับรถคันไหน ใครเป็นคนนั่งคุมแรงงาน และใครจะเป็นคนขับรถนำทาง คนที่นั่งคุมเขมจะมีหน้าที่คอยติดต่อโทรศัพท์กับปลายทางที่ลง

2. แบ่งหน้าที่ชัดเจนตามความถนัด เพราะหน้าที่จะกำหนดออกมาเป็นเงินในแต่ละตำแหน่ง

3. รถใคร รถมัน ต่างคนต่างต้องหนีเอาตัวรอด เมื่อถูกเจ้าหน้าที่ไล่จับกุมและพยายามที่จะทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

4. รับผิดชอบงานให้สำเร็จอย่าให้เกิดปัญหาและต้องแก้ปัญหาเป็น

1.6 กระบวนการของท่านติดต่อสื่อสารกันด้วยวิธีใดบ้าง

จากการสัมภาษณ์คนในกระบวนการ จำนวน 10 คน ทำให้ทราบว่า กระบวนการมีการติดต่อสื่อสารด้วยวิธีดังนี้

1. ทางโทรศัพท์มือถือ
2. สัญญาณไฟกระพริบคู่
3. คนโบกโดยใช้เสื้อสะบัด
4. ยกไฟเลี้ยวขวา 2 ครั้ง
5. หยุดรถแกล้งทำเป็นรถเสียแล้วบอก
6. สัญญาณไฟเบรก

1.7 กระบวนการของท่านมีวิธีการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างไร

จากการสัมภาษณ์คนในกระบวนการ จำนวน 10 คน ทำให้ทราบว่า กระบวนการมีวิธีการรายงานผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ตลอดตามเส้นทางจะติดต่อกันโดยตลอด และเมื่อส่งคนลงเรียบร้อยแล้ว ก็จะโทรศัพท์บอกหัวหน้า หัวหน้าก็จะติดต่อกับคนที่รับคนงานก็เป็นอันเรียบร้อย หรือหัวหน้าจะนัดเจอกันที่ร้านข้าวต้มแล้วคุยกัน เมื่อเสร็จงานต้องโทรศัพท์แจ้งให้หัวหน้าทราบทุกครั้ง
2. ขั้นตอนนี้หัวหน้าจะโทรศัพท์ติดต่อกับคนขับรถและปลายทางที่ลงคน

1.8 กระบวนการของท่านมีการฝึกอบรมก่อนเข้าร่วมกระบวนการหรือไม่ ถ้ามีโปรดอธิบาย

จากการสัมภาษณ์กระบวนการ จำนวน 10 คน ทำให้ทราบว่า กระบวนการมีการฝึกอบรมก่อนเข้าร่วมงานดังนี้

1. มีการบอกกล่าวและแนะนำ เพราะรูปแบบและวิชาการต้องเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ สภาพ เวลา ตลอดจนสถานที่ต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้เจ้าหน้าที่จับทางได้
2. มีการฝึกอบรมแต่ไม่เป็นทางการและแนะนำเพื่อให้เข้าใจถึงเส้นทางใหม่และวิธีการหลบหลีก โดยเฉพาะต้องเชื่อใจกัน เมื่อร่วมกันทำงาน เพราะเดี๋ยวนี้เจ้าหน้าที่รู้แหล่งมาก และทางเก่าที่วิ่งมันจำเจทุกคนหรือหลายหน่วยรู้แล้ว
3. ให้ประสบการณ์สอนตัวเอง และศึกษาวิธีการเอาตัวรอดเอง
4. มีบ้าง เพราะที่ทำงานไม่แน่นอนต้องสับเปลี่ยนบ่อยๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่จับทิศทางได้ถูก และพาคนที่ทำหน้าที่ “เดินคนงาน” ไปดูพื้นที่เพื่อซักซ้อมที่จะให้คนงานขึ้นรถที่ไหนจะได้ตรงกัน

1.9 กระบวนการของท่านคัดสรรคนในการเข้าร่วมกระบวนการอย่างไรครั้งละกี่คน จากการสัมภาษณ์คนในกระบวนการ จำนวน 10 คน ทำให้ทราบว่ากระบวนการมีการคัดสรรคนดังนี้

1. คัดสรรคนที่ใจถึงหน่อยและกล้าที่จะอยู่ร่วมกัน รักกัน ส่วนมากจะเป็นคนที่เห็นฝีมือความสามารถกันอยู่แล้ว มีความชำนาญพื้นที่จะทำให้ได้เปรียบเมื่อมีการได้จับกุมทำให้รอดพ้นได้ ไม่นั่นเองแล้วแต่ความเหมาะสม
2. จำเป็นมาก เพราะหัวหน้าจะไม่เอาคนเสพยาบ้า ไม่ดื่มตอนทำงาน จำนวนคนขึ้นอยู่กับงานว่ามีมากหรือน้อย
3. เลือกคนที่มีความอดทน ใจสู้ และไม่เกียจงานไม่เอาเปรียบกัน ไม่บ่นและสร้างปัญหา
4. ส่วนมากจะคัดเอาคนในหมู่บ้านที่รู้ประวัติกันคืออยู่แล้ว คนที่มีความสามารถในอดีตเคยมีประวัติการทำงานแบบนี้มาก่อน เพราะว่าคนพวกนี้จะเข้าใจง่าย และสอนง่าย ไม่ทรยศต่อกระบวนการ
5. คัดสรรคนที่มือไว มีความสามารถ มีไหวพริบ เพราะการทำงานที่ผิดกฎหมายแบบนี้จะขึ้นอยู่กับสถานการณ์และเหตุการณ์ที่พบเอง บางเหตุการณ์สอนกันไม่ได้

1.10 กระบวนการของท่านใช้สัญลักษณ์อะไรบ้างเป็นเครื่องมือเพื่อบอกถึงปัญหาและอุปสรรคในการเดินทางขนส่งแรงงาน

จากการสัมภาษณ์กระบวนการ จำนวน 10 คน ทำให้ทราบว่า กระบวนการมีการใช้สัญลักษณ์ ในการบอกถึงปัญหาและอุปสรรคในการขนส่งแรงงานดังนี้

-แล้วแต่จะตกลงกัน แต่ครั้งจะไม่เหมือนกัน เพราะกลัวว่า ถ้าไม่เปลี่ยนคนอื่นรู้แล้วแกล้งหรือโทรศัพท์บอก แต่ถ้าบางแห่งไม่มีสัญญาณโทรศัพท์ก็จะให้คนลงคอยโบกรถ หรือกิ้งไม้วางไว้ ไฟท้ายรถ คนบ้าง ไฟฉายบ้าง

1.11 โดยทั่วไปแล้วกระบวนการของท่านมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ในแต่ละครั้งเป็นจำนวนเท่าไรเป็นค่าใช้จ่ายอะไรบ้าง

จากการสัมภาษณ์คนในกระบวนการ จำนวน 10 คน ทำให้ทราบว่า กระบวนการมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการโดยประมาณ 13,000 – 15,000 บาท ต่อเที่ยว เช่น ค่าน้ำมันรถ 4,000 บาท ค่าคนขับ 2,000 บาท ค่าคนนั่ง 1,000 บาท ค่าเช่ารถบรรทุกคน 3,000 บาท ค่าเครื่องดื่ม 500 บาท เจ้าหน้าที่ 1,000 บาท ค่ารถเคลียร์นำทาง 2,000 บาท

กลุ่มที่ 3 เจ้าหน้าที่รัฐ

กลุ่มที่สามคือกลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ ในจังหวัดสระแก้วจำนวน 10 คน สำหรับกลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ ในจังหวัดสระแก้วนั้นผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในด้านปราบปรามแรงงานต่างด้าวลักลอบหลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายโดยมีอายุงานในการลงพื้นที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป โดยผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงานจะเป็นผู้คัดเลือกผู้ที่ข้อมูลสำคัญสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ หน่วยงานที่ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ ได้แก่

1. กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ จำนวน 2 คน
2. ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำนวน 2 คน
3. ตำรวจภูธร สภ.วัฒนานคร จำนวน 1 คน
4. ตำรวจภูธร สภ.อรัญประเทศ จำนวน 1 คน
5. ตำรวจภูธร สภ.ตาพระยา จำนวน 1 คน
6. ตำรวจภูธร สภ.โคกสูง จำนวน 1 คน
7. ตำรวจภูธร สภ.คลองน้ำใส จำนวน 1 คน
8. ตำรวจภูธร สภ.คลองหาด จำนวน 1 คน

ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ

จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่รัฐ จำนวน 10 คน ทำให้ทราบว่าเจ้าหน้าที่รัฐส่วนใหญ่มีอายุงาน 11–25 ปี จำนวน 6 คน และมีอายุงาน 25 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน

วุฒิการศึกษาสูงสุด

จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่รัฐ จำนวน 10 คน ทำให้ทราบว่าเจ้าหน้าที่รัฐส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า จำนวน 5 คน จบการศึกษาระดับปริญญา จำนวน 3 คน และจบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 2 คน

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยใดบ้างที่เป็นมูลเหตุต่อการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา จำนวนคำถาม 4 คำถาม ดังนี้

1. จากการปฏิบัติหน้าที่ของท่านท่านคิดว่ามีปัจจัยใดบ้างที่เป็นปัจจัยผลักดันทำให้เกิดการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชากรูณาอธิบาย
2. จากการปฏิบัติหน้าที่ของท่านท่านคิดว่ามีปัจจัยใดบ้างที่เป็นปัจจัยดึงดูดทำให้เกิดการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชากรูณาอธิบาย

3. จากการปฏิบัติหน้าที่ของท่านท่านคิดว่าการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาก่อให้เกิดผลกระทบในด้านใดบ้างและมีผลกระทบในแต่ละด้านอย่างไร

4. จากการปฏิบัติหน้าที่ของท่านท่านคิดว่าควรมีการป้องกันการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวอย่างไรโดยอธิบายถึงวิธีในการป้องกัน

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการมีรูปแบบ ขั้นตอนและวิธีการลักลอบนำพาหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาอย่างไร จำนวนคำถาม 1 ข้อใหญ่ 11 คำถาม ดังนี้

1. จากการปฏิบัติหน้าที่ของท่านคิดว่าการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองกระบวนการของท่านมีรูปแบบในการทำงานกันอย่างไร

1.1 จากการปฏิบัติหน้าที่ของท่านคิดว่าการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองมีรูปแบบและแนวคิดในการทำงานกันอย่างไรกรุณาอธิบาย

1.2 จากการปฏิบัติหน้าที่ของท่านคิดว่าการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองมีขั้นตอนในการลักลอบนำพาหลบหนีแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาเข้าเมืองอย่างไรบ้าง

1.3 จากการปฏิบัติหน้าที่ของท่านคิดว่าการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองมีเส้นทางที่ใช้เพื่อการลักลอบนำพาหลบหนีแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาเข้าเมืองมีเส้นทางใดบ้างที่ใช้เดินทาง

1.4 จากการปฏิบัติหน้าที่ของท่านคิดว่าการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองมี วิธีดำเนินการอย่างไรบ้าง

1.5 จากการปฏิบัติหน้าที่ของท่านคิดว่าการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองมี การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างไร

1.6 จากการปฏิบัติหน้าที่ของท่านคิดว่าการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองมีการติดต่อสื่อสารกันด้วยวิธีใดบ้าง

1.7 จากการปฏิบัติหน้าที่ของท่านคิดว่าการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองมี วิธีการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างไร

1.8 จากการปฏิบัติหน้าที่ของท่านคิดว่าการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองมีการฝึกอบรมก่อนเข้าร่วมกระบวนการหรือไม่ ถ้ามีโปรดอธิบาย

1.9 จากการปฏิบัติหน้าที่ของท่านคิดว่าการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองมีการคัดสรรคนในการเข้าร่วมกระบวนการอย่างไรครั้งละกี่คนกรุณาอธิบาย

1.10 จากการปฏิบัติหน้าที่ของท่านคิดว่าการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองมีการใช้สัญลักษณ์และเครื่องมืออะไรบ้างเพื่อบอกถึงปัญหาและอุปสรรคในการเดินทางกรุณาอธิบาย

1.11 จากการปฏิบัติหน้าที่ของท่านคิดว่าการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ในแต่ละครั้งเป็นจำนวนเท่าไรเป็นค่าใช้จ่ายอะไรบ้าง

ภาคผนวก ข

นโยบายรัฐการบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ (พม่า ลาว และกัมพูชา)

นโยบายรัฐการบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ (พม่า ลาว และกัมพูชา)
มติคณะรัฐมนตรี เห็นชอบเรื่องการจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติ

พม่า ลาว และกัมพูชา ปี 2551

การเปิดจุดผ่อนปรนการค้าชายแดน ไทย - กัมพูชา

นโยบายรัฐการบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ (พม่า ลาว และกัมพูชา)

จากสภาพข้อเท็จจริง ผลกระทบและปัญหาอุปสรรคที่พบในการดำเนินการที่ผ่านมา ประกอบกับยังมีการหลั่งไหลของแรงงานต่างด้าวเข้ามาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งประเทศไทยเองก็ยังมี ความจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวจำนวนมากในบางประเภทกิจการ การแก้ไขปัญหาแรงงานต่าง ด้าวผิดกฎหมาย ทั้งที่ขึ้นทะเบียนและไม่ขึ้นทะเบียนกับกระทรวงแรงงาน ประมาณ 1.2 ล้านคน อย่างเป็นระบบจึงต้องทำในลักษณะองค์รวมและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็น สำนักงานตำรวจ แห่งชาติ กระทรวงมหาดไทย สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงกลาโหม สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวง อุตสาหกรรม กระทรวงการคลังและกระทรวงแรงงาน ต้องทำงานร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพ โดยมีภาคประชาชนและภาคเอกชนให้ความร่วมมือและสนับสนุน จึงจะทำให้การบริหารจัดการ แรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบมีประสิทธิภาพ

จากการประชุมสภาความมั่นคงแห่งชาติ เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2546 นายกรัฐมนตรี ได้ มอบหมายให้กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายทั้งระบบ โดยให้แนวทางแก้ไขไว้ดังนี้

1. การแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ควรตั้งอยู่ บนพื้นฐานแห่งความเป็นจริง โดยพิจารณาจากความต้องการและความจำเป็นของการใช้แรงงาน ต่างด้าวให้สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและมีความสมดุลกับประเด็นด้านความมั่นคงอย่าง เหมาะสม
2. การกำหนดจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสม ควรพิจารณาจากความต้องการของ ภาคเศรษฐกิจ โดยมีข้อตกลงและเงื่อนไขต่างๆ อย่างชัดเจน
3. การจ้างแรงงานต่างด้าวให้เป็นการจ้างเฉพาะตัวแรงงานเท่านั้น ไม่รวมถึงครอบครัว
4. การส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจชายแดนของประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อใช้เป็นฐาน ในการผลิตสินค้า ซึ่งใช้แรงงานระดับล่าง ซึ่งเป็นการช่วยลดการหลั่งไหลของแรงงานเข้าสู่ ประเทศไทย

5. ควรพิจารณาศึกษาและกำหนดค่าจ้างที่เหมาะสม สำหรับแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับศักยภาพหรือทักษะ แต่การกำหนดค่าจ้างดังกล่าวต้องไม่นำไปสู่การเลิกจ้างแรงงานไทย

6. การส่งกลับแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ควรมีมาตรการเพื่อป้องกันมิให้แรงงานดังกล่าวลักลอบหลบหนีเข้าเมืองมาอีก

กรอบแนวทางการบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ (กระทรวงแรงงาน, 2547)

เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการจัดระบบแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางดังกล่าวข้างต้น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน จึงสั่งการให้จัดทำและกำหนดยุทธศาสตร์หลักในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบไว้ 7 ประการ แต่ละยุทธศาสตร์จะมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกันตามกรอบแนวทางการบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายสุดท้าย คือ การใช้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว
2. ยุทธศาสตร์การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าว
3. ยุทธศาสตร์การสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวลักลอบหลบหนีเข้ามาทำงาน
4. ยุทธศาสตร์การปราบปราม จับกุม ดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวลักลอบหลบหนีเข้าเมือง
5. ยุทธศาสตร์การผลักดันและส่งกลับแรงงานต่างด้าว
6. ยุทธศาสตร์การประชาสัมพันธ์การจัดระบบแรงงานต่างด้าว
7. ยุทธศาสตร์การติดตามประเมินผล

ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ 7 ยุทธศาสตร์

คณะทำงานทั้ง 7 คณะได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว

จากการที่ประเทศไทยประสบปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองลักลอบทำงานเป็นจำนวนมากและรัฐบาลได้พยายามแก้ไขปัญหาโดยผ่อนผันให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อให้สามารถตรวจสอบ ควบคุมบุคคลเหล่านี้ได้ นับตั้งแต่ปี 2539 จนถึงปัจจุบัน รัฐบาลได้เริ่มจัดระบบโดยมีมติคณะรัฐมนตรีผ่อนผันให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองและอยู่ระหว่างรอการส่งกลับ มาขึ้นทะเบียนและขออนุญาตทำงานได้คราวละ 1 ปี แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่

ลักลอบทำงานอยู่ในประเทศมีลักษณะการทำงาน 3 รูปแบบ คือ 1. การเข้ามาทำงานระยะยาว ตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป 2. การทำงานในลักษณะตามฤดูกาล ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการเข้ามาทำงานในภาคการเกษตร และ 3. การทำงานในลักษณะมาเข้า-กลับเย็น

1.1 กรอบแนวทางการจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว

1.1.1 การจัดกลุ่มแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา

จากสถานการณ์ปัจจุบัน สภาพความเป็นจริงในลักษณะการจ้างงาน สามารถพิจารณาจำแนกแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ทำงานในประเทศไทยได้เป็น 4 กลุ่ม คือ

1. แรงงานต่างด้าวเดิมที่จดทะเบียนไว้และคณะรัฐมนตรี มีมติให้อยู่ชั่วคราว และต่ออายุใบอนุญาตทำงานถึง 25 กันยายน 2547 จำนวน 397,178 คน ไม่ต่ออายุให้จำนวน 12,161 คน รวม 409,339 คน

2. แรงงานต่างด้าวที่ยังคงลักลอบทำงานอยู่ในประเทศไทย แต่ไม่ได้มาดำเนินการขึ้นทะเบียนกับกระทรวงแรงงาน จำนวนประมาณ 800,000 คน

3. แรงงานต่างด้าวที่จะนำเข้าใหม่จาก 3 ประเทศ ดังกล่าว

4. แรงงานต่างด้าวที่มาทำงานแบบมาเข้า-กลับเย็น บริเวณชายแดน และแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามฤดูกาล

1.1.2 การเปลี่ยนสถานะแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง กลุ่มที่ 1. และ 2. ให้เป็นแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย

ประเด็นปัญหาสำคัญที่ต้องแก้ไขสำหรับแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา คือการปรับเปลี่ยนสถานะแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ทั้งที่ขึ้นทะเบียนกลุ่มที่ 1. และไม่ขึ้นทะเบียนกลุ่มที่ 2. ประมาณ 1.2 ล้านคน ให้เป็นแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ให้กระทรวงแรงงาน กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงมหาดไทย สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดประชุมร่วมกับประเทศคู่ภาคี (พม่า ลาว และกัมพูชา) เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการและขั้นตอนในการปรับเปลี่ยนสถานะของแรงงานต่างด้าวทั้ง 3 สัญชาติ ที่เข้าเมืองโดย ผิดกฎหมายให้มีสถานะเป็นผู้เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย

2. ให้กระทรวงมหาดไทย โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี อาศัยอำนาจตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย ยกเว้นการบังคับใช้มาตรา 12(3) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง ให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานเป็นกรรมกรในประเทศไทยได้ โดยกำหนดเงื่อนไขในเรื่องของประเภทกิจการ พื้นที่ สัญชาติที่จะให้เข้ามา

ทำงาน การจ่ายเงินเพิ่มของนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าว การที่คนต่างด้าวจะต้องวางหลักประกัน หรือเงินเพื่อการส่งกลับ และระยะเวลาการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร

3. แก้ไขพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2536 เพื่อกำหนดยกเว้นให้คนต่างด้าวสามารถทำงานในอาชีพ กรรมกรในประเภทกิจการที่ขาดแคลนแรงงานไทย

1.1.3 การนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานโดยถูกกฎหมาย

ในกรณีที่ได้มีการดำเนินการเปลี่ยนแปลงสถานะแรงงานทั้ง 2 กลุ่มข้างต้นไปแล้ว หากพบว่ายังคงมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวอยู่ สามารถดำเนินการจัดการนำแรงงานต่างด้าว เข้ามาอย่างถูกต้องตามกฎหมายใน 3 ลักษณะ คือ 1. นายจ้างแรงงานแจ้งความจำนงค์ให้กรมการ จัดหางานทราบ 2. นายจ้างแจ้งความจำนงค์ผ่านบริษัทจัดหางาน หรือ 3. นายจ้างจัดหาแรงงานต่าง ด้าวมาขึ้นขอจดทะเบียนกับกรมการจัดหางานเอง ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องจัดเตรียมเอกสารประกอบ ต่าง ๆ ส่งให้ตัวแทนรัฐบาลประเทศต้นทาง (สถานทูตประเทศต้นทางในประเทศไทย) หรือบริษัท จัดหางาน หรือกรมการจัดหางานเพื่อให้ตัวแทนดังกล่าวดำเนินการแจ้งจำนวนแรงงานที่ต้องการไป ยังประเทศต้นทาง เพื่อดำเนินการคัดเลือกแรงงานต่างด้าวส่งมายังประเทศไทยต่อไป หลังจากนั้น กรมการจัดหางาน จะพิจารณาอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวมาทำงานตามมาตรา 8 แห่ง พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 โดยจะแจ้งให้สถานทูตไทยในประเทศต้น ทาง พิจารณาออกวีซ่าให้แรงงานต่างด้าว ที่ผ่านการพิจารณาอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามรายชื่อที่ กรมการจัดหางานออกหนังสือรับรองการอนุญาต

ในด้านกฎหมายนั้น การนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาโดยถูกกฎหมาย นอกจากการ ดำเนินการแก้กฎหมายทั้ง 2 ฉบับข้างต้น คือ ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย ยกเว้นการบังคับใช้ มาตรา 12(3) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานเป็นกรรมกรใน ประเทศไทยได้ และแก้ไขพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2536 เพื่อกำหนดยกเว้นให้คนต่างด้าวสามารถทำงานในอาชีพ กรรมกรในประเภทกิจการที่ ขาดแคลนแรงงานไทยกระทรวงแรงงานยังต้องออกกฎกระทรวง เพื่อ กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย สามารถ ขอรับใบอนุญาตทำงานเป็นกรรมกรหรือผู้ใช้แรงงานในกิจการ พื้นที่ที่สอดคล้องตามประกาศ กระทรวงมหาดไทยได้

1.1.4 การพิจารณาอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำงานในประเทศไทย

ประเภทกิจการ จำนวน และพื้นที่ที่จะอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำงาน ได้ กรมการจัดหางานจะมอบหมายให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพ

พิจารณาจำนวนแรงงานต่างด้าวที่จะอนุญาตให้แก่นายจ้างหรือสถานประกอบการที่ได้มาจดทะเบียนและแจ้งความต้องการแรงงานไว้กับกรมการจัดหางาน ตามประเภทกิจการและพื้นที่ โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาอนุญาต ดังนี้

1) ประเภทกิจการ โดยให้การเลือกจังหวัดที่จะอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำงานนั้นจะให้น้ำหนักกับ

- 1.1 กิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเดิมในปี 2546 เป็นหลัก
- 1.2 กิจการที่มีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องในช่วง 2-3 ปีที่

ผ่านมา

- 1.3 กิจการหรืออาชีพที่มีการพิสูจน์ว่าไม่สามารถหาแรงงานไทยทำได้
- 1.4 กิจการที่จ้างแรงงานไร้ฝีมือเป็นงานหนัก และเสี่ยงอันตราย

2) จำนวนที่อนุญาตในแต่ละพื้นที่ ใช้เกณฑ์พิจารณา ดังนี้

2.1 กิจการประมงทะเล ให้พิจารณาตามความจำเป็นตามขนาดของเรือประมง

2.2 กิจการต่อเนื่องประมงทะเล ให้พิจารณาตามปริมาณของวัตถุดิบที่ดำเนินการจาก ข้อมูลของนายจ้างย้อนหลัง 6 เดือน

2.3 กิจการเกษตรและปศุสัตว์ ให้พิจารณาตามขนาดของพื้นที่และจำนวนปศุสัตว์ เช่น จำนวนแรงงานต่างด้าวต่อไร่ หรือจำนวนแรงงานต่างด้าวต่อจำนวนสัตว์เลี้ยง

2.4 กิจการโรงสีข้าว ให้พิจารณาจากกำลังการผลิต เช่น จำนวนแรงงานต่างด้าวต่อข้าวเปลือก 1 ตัน

2.5 กิจการขนถ่ายสินค้าทางน้ำ ให้พิจารณาจากขนาดของเรือที่ใช้และประเภทสินค้า

2.6 กิจการก่อสร้าง ให้พิจารณาจากขนาดของการก่อสร้างและผลการดำเนินการของผู้ประกอบการย้อนหลัง 6 เดือน หรือตามสัญญาก่อสร้าง

2.7 กิจการเหมืองแร่/เหมืองหิน ให้พิจารณาจากปริมาณวัตถุดิบ

2.8 คนรับใช้ในบ้าน ให้พิจารณาจากความจำเป็นที่แท้จริงจำนวนสมาชิกในครัวเรือน

2.9 ประเภทอื่น ๆ นอกจาก 1-8 ให้พิจารณาตามความเหมาะสมของสภาพเศรษฐกิจและการว่างงานในขณะนั้น โดยจะพิจารณาพร้อมกับผลการจดทะเบียนนายจ้างแล้ว

3) พื้นที่อนุญาต ใช้เกณฑ์พิจารณาจาก

- 3.1 จังหวัดที่มีการผ่อนให้จ้างแรงงานต่างด้าวเดิมปี 2546

- 3.2 จังหวัดชายแดนที่มีแรงงาน ไทยน้อย และมีกิจกรรมทางเศรษฐกิจมาก
- 3.3 จังหวัดที่มีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องในช่วง 2-3 ปี

ที่ผ่านมา

3.4 จังหวัดที่มีการแจ้งความต้องการแรงงานต่างด้าวเพิ่มเติมจากนายจ้าง

1.1.5 การกำหนดค่าธรรมเนียม (Levy)

ในการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมายนายจ้างจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อันเกิดจากการเข้ามาอยู่และใช้สาธารณูปโภคต่าง ๆ ในประเทศไทย ซึ่งจะเรียกรวมนว ค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างชาติ (Levy) ในการกำหนดค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างชาติ นั้น มีฐานการคำนวณ จากค่าใช้จ่ายงบประมาณแผ่นดินที่รัฐต้องใช้จ่ายให้กับคนไทยทั่วประเทศต่อหัวต่อคน โดยในปัจจุบัน สามารถสรุปอัตรา Levy อยู่ที่ 3,577.92 บาท

ตารางที่ 5 กำหนดค่าธรรมเนียม

ปีงบประมาณ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนเงินงบประมาณ (ล้านบาท)	ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคน	จำนวนเงินงบประมาณ (ล้านบาท)
2542	61,661,701	825,000	13,379.45	232,637
2543	61,878,746	560,000	13,898.14	219,175
2544	62,308,887	910,000	14,604.65	221,123
2546	62,799,872	1,023,000	16,289.84	224,725
2546	63,066,610	999,999	15,586.09	211,403
รวม	311,715,816	4,617,990	199,111.31	1,109,063
ค่าเฉลี่ย 5 ปี	62,343,16	923,598	14,814.74	221,812

ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคน

=

งบลงทุนประเทศเฉลี่ย 5 ปี

=

211,812,000,000

จำนวนประชากรเฉลี่ย 5 ปี

62,343,163

=

3,557.92 บาท

การเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการใช้แรงงานต่างด้าวจากนายจ้าง นอกจากต้องคำนึงถึงเหตุผลหลายด้านแล้ว สิ่งที่ต้องนำมาประกอบการพิจารณาอีกประการหนึ่ง ได้แก่ความสามารถใน

การจ่ายของนายจ้าง อย่างไรก็ตาม ขณะนี้ยังไม่มีกฎหมายเปิดช่องให้เรียกเก็บค่าธรรมเนียมดังกล่าว เห็นควรมอบหมายให้กระทรวงแรงงานหรือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ว่าสามารถใช้อำนาจตามมาตรา 8 มาตรา 9 ประกอบมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 เป็นฐานในการจัดเก็บได้หรือไม่ หากใช้ไม่ได้ต้องแก้ไขพระราชบัญญัตินี้ หรือไม่อย่างไรต่อไป

1.1.6 การกำหนดความรับผิดชอบของนายจ้าง

มีวัตถุประสงค์เพื่อให้นายจ้างที่ประสงค์จ้างแรงงานต่างด้าวได้ทราบถึงความรับผิดชอบก่อนตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งการดำเนินการจดทะเบียนนายจ้าง ต้องมีการดำเนินการเบื้องต้น ดังนี้

1. เสนอคณะกรรมการให้ความเห็นชอบในหลักการ ให้กระทรวงแรงงานออกประกาศ เพื่อให้นายจ้างที่ประสงค์จะจ้างแรงงานต่างด้าวมาจดทะเบียนตามแบบที่กำหนดกับหน่วยงานของกรมการจัดหางาน โดยให้นายจ้าง / สถานประกอบการ สามารถแจ้งความต้องการได้ที่ สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพ

2. ขอความเห็นชอบในหลักการให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวได้ในทุกพื้นที่ทุกกิจการที่คนไทยไม่ทำ โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

3. กระทรวงแรงงานออกประกาศกระทรวง เพื่อกำหนดเงื่อนไข หลักฐานประกอบการจดทะเบียน แบบการจดทะเบียนนายจ้าง หลักฐานที่ออกให้นายจ้าง / สถานประกอบการที่จดทะเบียน สถานที่ ระยะเวลาในการรับจดทะเบียน

นอกเหนือจากการดำเนินการเตรียมการของกระทรวงแรงงานแล้ว นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. หากมีแรงงานไทยประสงค์จะทำงานต้องรับแรงงานไทยก่อน
2. ต้องจัดการเรื่องที่พักของแรงงานต่างด้าว
3. ต้องปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. กรณีต่ออายุในปี 2547 ต้องวางแผนการนำแรงงานไทยเข้าทำงานแทน
5. กิจการที่จัดหาแรงงานไทยทำงานไม่ได้ ต้องจ้างแรงงานต่างด้าวโดยถูกต้องตามกฎหมาย
6. ต้องจ่ายเงินประกัน เพื่อป้องกันการหลบหนีของลูกจ้างที่เป็นคนต่างด้าว
7. จ่ายเงินประกันชีวิตให้ลูกจ้างที่เป็นคนต่างด้าว
8. ต้องทำสัญญาจ้างที่เป็นมาตรฐาน

1.1.7 การกำหนดรูปแบบของบัตรอนุญาตและการพิสูจน์สัญชาติ

กำหนดและจัดทำเอกสารประกอบการขอจดทะเบียนและจ้างแรงงานต่างด้าวต่าง ๆ ดังนี้

1. ใบแจ้งของจดทะเบียนนายจ้างและแจ้งความต้องการแรงงาน
2. หลักฐานการอนุญาตให้จ้างคนต่างด้าวทำงาน
3. เอกสารรับรองสัญชาติของประเทศต้นทาง
4. Demand Letter
5. Power of Attorney
6. สัญญาจ้างแรงงาน
7. Health Certificate หรือ Medical Examination Report

1.1.8 การจัดระบบให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานแบบมาเข้า-กลับเย็น และเข้ามาทำงานตามฤดูกาล

พิจารณาอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวจากประเทศพม่า ลาว และกัมพูชาสามารถเดินทางเข้ามาทำงานในจังหวัดบริเวณชายแดนไทยได้ในลักษณะมาเข้า-กลับเย็น และเข้ามาตามฤดูกาล ภายใต้การปฏิบัติตาม ข้อตกลงว่าด้วยการข้ามแดนระหว่างประเทศ โดยมีสาระสำคัญที่ต้องมีการดำเนินการดังนี้

1. ให้กระทรวงมหาดไทยและกระทรวงการต่างประเทศเจรจากับพม่า ลาว และกัมพูชา เพื่อขอแก้ไขข้อตกลงการข้ามแดน โดยเพิ่มวัตถุประสงค์เพื่อการมาทำงาน และอนุญาตให้ใช้ใบผ่านแดนแทนหนังสือเดินทาง โดยใบผ่านแดนเพื่อมาทำงานนี้จะมีอายุไม่เกิน 3 เดือน
2. ดำเนินการมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้อนุญาตตามความเหมาะสมในแต่ละพื้นที่ในเรื่องของประเภทกิจการและจำนวนที่อนุญาต
3. การอนุญาตให้ทำงานเป็นไปตามขั้นตอนของการนำเข้าโดยถูกต้องตามกฎหมาย

1.1.9 การกำหนดมาตรการเกี่ยวกับผู้ติดตามแรงงานต่างด้าว

เนื่องจากแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย มักจะนำพา ครอบครัวเข้ามาด้วย ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาด้านอื่น ๆ ตามมา ดังนั้นจึงควรมีมาตรการดำเนินการเกี่ยวกับผู้ติดตามแรงงานต่างด้าว (ขณะนี้อยู่ในระหว่างการพิจารณาดำเนินการของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและกระทรวงมหาดไทย)

1.2 มาตรการ

คณะกรรมการจัดระบบงานจ้างแรงงานต่างด้าวได้พิจารณาเสนอมาตรการเพื่อเปลี่ยนสถานภาพแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเป็นแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย และมาตรการการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาใหม่เพื่อให้เพียงพอกับความต้องการของนายจ้าง

1.3 ขั้นตอนการดำเนินการ

ปัจจุบันการจ้างแรงงานต่างด้าวหรือความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้าง/สถานประกอบการในประเทศไทย สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว กัมพูชาที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรชั่วคราวระหว่างรอการส่งกลับและขอรับการผ่อนผันทำงานถึงวันที่ 25 กันยายน 2547 จำนวน 409,339 คน ยกเว้นไม่ต่ออายุให้ 12,161 คน
2. ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว กัมพูชาที่ลักลอบทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร ประมาณ 800,000 คน
3. ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาใหม่ ในกรณีที่แรงงานทั้ง 2 กลุ่มข้างต้นยังไม่เพียงพอหรือเนื่องจากเป็นกิจการที่ขาดแคลนแรงงานไทย หรือหาแรงงานไทยทำงานได้ยากแต่ประสงค์จะขยายกิจการ
4. ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแบบมาเช่า-กลับเย็น และเข้ามาทำงานตามฤดูกาล

ดังนั้นเพื่อให้การจัดระบบแรงงานต่างด้าวเป็นไปตามความต้องการที่แท้จริง และเปิดโอกาสให้แรงงานไทยได้ทำงานก่อนแรงงานต่างด้าว ประกอบกับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นทั้งในด้านของสภาพภูมิประเทศ ด้านเศรษฐกิจ สังคมและความมั่นคงของประเทศ คณะทำงานจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว จึงได้เสนอแนวทางการดำเนินการจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจดทะเบียนนายจ้าง

ในการจดทะเบียนนายจ้าง กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องไปขอจดทะเบียนนายจ้างกับกรมการจัดหางาน โดยนายจ้างที่อยู่ในต่างจังหวัดให้ไปขอทะเบียนกับสำนักงาน จัดหางานจังหวัด และนายจ้างที่อยู่ในกรุงเทพฯ ให้ไปขอจดทะเบียนที่สำนักจัดหางานกรุงเทพฯ ที่ 1-10 หรือที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน โดยนายจ้างต้องกรอกข้อมูลตามแบบที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย

1. ชื่อนายจ้าง /สถานประกอบการ
2. ที่อยู่หรือที่ตั้งสำนักงาน สถานที่ที่ประสงค์จะให้คนต่างด้าวทำงานด้วย

3. ประเภทกิจการ
4. จำนวนความต้องการจ้าง
5. ค่าตอบแทนนายจ้าง
6. ลักษณะงานที่จะให้คนต่างด้าวทำ
7. ระยะเวลาและช่วงเวลาที่ต้องการจ้างคนต่างด้าว
8. จำนวนคนต่างด้าวที่มีการจ้างอยู่แล้ว
9. สถานที่พักอาศัยของคนต่างด้าวที่นายจ้าง/สถานประกอบการจัดหาให้

ในกรณีที่นายจ้าง/สถานประกอบการใดที่มีได้ขึ้นทะเบียนนายจ้างและแจ้งความต้องการไว้กับกรมการจัดหางานตามที่กำหนดไว้ จะไม่อนุญาตให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงาน ซึ่งหมายรวมถึงการขอเปลี่ยนนายจ้างของแรงงานต่างด้าวก็ต้องเปลี่ยนไปทำงานเฉพาะกับนายจ้างที่ขึ้นทะเบียนไว้กับกรมการจัดหางานแล้วเท่านั้น

สำนักงานจัดหางานจังหวัดรับจดทะเบียนนายจ้าง/สถานประกอบการ เป็นการรับจดทะเบียนตามประกาศกระทรวงแรงงาน ซึ่งในท้องที่ที่ไม่สะดวกต่อการแจ้งโดยตรงกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดเห็นควรให้ยื่นแบบกับผู้ใหญ่บ้าน กำนัน หรืออำเภอ แล้วรวบรวมส่งให้ สำนักงานจัดหางานจังหวัดเมื่อสำนักงานจัดหางานจังหวัดได้รับแบบพร้อมหลักฐานแล้ว จะต้องดำเนินการตรวจสอบความเป็นนายจ้าง/สถานประกอบการที่แท้จริง เพื่อให้เกิดกระบวนการค้าแรงงาน โดยพิจารณาจากหลักฐานที่แนบหรือจากการเรียกมาสอบข้อเท็จจริงเพิ่มเติม เพื่อไม่ให้เกิดกระบวนการค้าแรงงาน โดยพิจารณาจากหลักฐานที่แนบหรือจากการเรียกมาสอบข้อเท็จจริงเพิ่มเติม มีรายละเอียดดังนี้

1. ตรวจสอบเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องตามที่กำหนดไว้ในแบบจดทะเบียนและแจ้งความต้องการ กรณีเช่าสถานที่ทำงานต้องมีคำยินยอมของเจ้าบ้านหรือสัญญาเช่า
2. แผนที่ตั้งของสถานที่ทำงาน
3. มอบสำเนาตามแบบการจดทะเบียนและแจ้งความต้องการที่มีข้อมูลครบถ้วนให้นายจ้างไว้เป็นหลักฐานการรับจดทะเบียน
4. นายจ้างไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ในการจดทะเบียน

เมื่อสำนักงานจัดหางานจังหวัดได้ตรวจสอบความเป็นนายจ้าง/สถานประกอบการแล้ว ให้สำนักงานจัดหางานออกหนังสือการรับจดทะเบียนไว้ให้นายจ้างเป็นหลักฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การรับสมัครแรงงานไทย

นอกจากการจัดระบบแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมาย ให้เป็นการทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย โดยให้นายจ้างขึ้นทะเบียนและแจ้งความต้องการใช้แรงงานในกิจการของตนแล้ว สิ่งสำคัญในขั้นตอนนี้คือ การหางานให้แรงงานไทยที่ว่างงานได้มีโอกาสทำงาน โดยได้มีการกำหนดไว้ในขั้นตอนการจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวว่าต้องเปิดโอกาสให้แรงงานไทยได้ทำงานก่อนการจ้างแรงงานต่างด้าว

ซึ่งในทางปฏิบัติ เมื่อนายจ้างขึ้นทะเบียนและแจ้งความต้องการแรงงานต่อหน่วยงานของกรมการจัดหางานแล้ว เมื่อได้ผลการพิจารณาจำนวนแรงงานที่อนุญาตให้ใช้กิจการได้ ถ้าปรากฏว่ายังคงมีความต้องการจ้างแรงงานอยู่ให้เกิดโอกาสให้แรงงานไทยที่สนใจได้สมัครเข้าทำงานก่อนดังนี้

1. คัดเลือกแรงงานไทยที่แจ้งความจำนงค์หรือขึ้นทะเบียนไว้กับสำนักงานจัดหางานจังหวัด
2. ปิดประกาศรับสมัครตำแหน่งงานที่ว่าง ณ บริเวณหน้าสถานประกอบการที่บุคคลผ่านไปมาสามารถมองเห็นได้ชัดเจน
3. ในกรณีที่ตำแหน่งงานเกินกว่า 10 อัตรา ให้ประกาศทางสื่อท้องถิ่น เช่น วิทยุหรือหนังสือพิมพ์อย่างน้อย 1 วัน
4. ช่วงเวลารับสมัครและรอการคัดเลือกแรงงานไทย หลังจากประกาศตำแหน่งงานว่าง ต้องไม่น้อยกว่า 15 วัน
5. เมื่อพ้นระยะเวลาที่กำหนดไว้ 15 วัน สามารถติดต่อเจ้าหน้าที่จัดหางานเพื่อขอรับหลักฐานการอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าวทำงาน โดยต้องแสดงหลักฐานการประกาศรับสมัครตำแหน่งงานว่าง ตามข้อ 1 หรือ 2

เมื่อเจ้าหน้าที่พิจารณาคำขอและหลักฐานเรียบร้อยแล้ว จะออกหนังสือ “หลักฐานการอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าวทำงาน” ซึ่งจะมีรายละเอียดนายจ้างและจำนวนแรงงานต่างด้าวได้รับอนุญาต พร้อมเงื่อนไขที่นายจ้างต้องรับทราบและถือปฏิบัติ โดยหลักฐานการอนุญาตนี้มีกำหนดไม่เกิน 1 ปี

ขั้นตอนที่ 3 การพิจารณากิจการ จำนวน พื้นที่ที่อนุญาต และความรับผิดชอบของนายจ้าง

เมื่อหน่วยงานของกรมการจัดหางาน ได้ตรวจสอบการจดทะเบียนนายจ้างและทราบผลการรับสมัครแรงงานไทยแล้ว ยังอาจมีการพิจารณาถึงความเหมาะสมของความต้องการของนายจ้างที่แจ้งไว้ในแต่ละรายว่าจำนวนความต้องการที่แจ้งไว้นั้นมีความเหมาะสมหรือไม่ เช่น กรณี

ต้องการคนรับใช้ในบ้าน เดิมมีการขอไว้ 5 คน ต้องพิจารณาว่านายจ้างรายนั้นเหมาะสมที่จะมีคนใช้ถึง 5 คนหรือไม่ ซึ่งหากพิจารณาแล้วไม่เหมาะสม จะต้องพิจารณาต่อไปว่าจะสามารถอนุญาตได้จำนวนเท่าใด และหากจำเป็นต้องเรียกข้อมูลเพิ่มเติมก็ให้เรียกเอกสารหลักฐานหรือสอปปาคำเพิ่มเติมเพื่อมาประกอบการพิจารณาได้ และให้นำข้อมูลการบรรจุแรงงานไทยเข้าไปพิจารณาประกอบด้วย จากนั้นให้รวบรวมจำนวนที่ต้องการในแต่ละประเภทงานของกิจการของนายจ้างทุกรายที่ยื่นขอจดทะเบียนนายจ้างไว้ เพื่อเป็นภาพรวมของจังหวัด

ผลการศึกษาความต้องการจ้างแรงงานอพยพต่างชาติในประเทศไทยช่วงปี 2547 – 2549 ของคณะวิจัยสถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและคณะพบว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวต้องไม่เกิน 500,000 คน ซึ่งในจำนวนนี้จะไม่กระทบต่อการจ้างแรงงานไทย สำหรับประเภทงานและกิจการที่เห็นสมควรอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าว ได้แก่

1. กรรมกรในกิจการประมงทะเลและต่อเนื่องประมงทะเล
2. กรรมกรทั่วไป ในกิจการก่อสร้าง โรงสีข้าว ขนส่งสินค้าและเหมืองแร่
3. กรรมกรโรงงานในกิจการเครื่องปั้นดินเผาและโรงงาน
4. คนรับใช้ในบ้าน
5. ลูกจ้างในแปลงเพาะปลูก
6. ลูกจ้างในฟาร์มเพาะเลี้ยงสัตว์

ขั้นตอนที่ 4 การจ้างแรงงานต่างด้าว แบ่งเป็น 3 กรณี

กลุ่มที่ 1 แรงงานต่างด้าวเดิมปี 2546

แรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้เป็นแรงงานที่ต้องถูกเปลี่ยนสถานะให้เป็นคนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมายเป็นลำดับแรก แรงงานกลุ่มนี้จัดอยู่ในประเภทแรงงานต่างด้าวชั้นดีเนื่องจากได้ปฏิบัติตามระเบียบของกระทรวงแรงงานมาโดยตลอด ทั้งการมารายงานตัว การมาขึ้นทะเบียน จัดทำบัตรประจำตัวต่างด้าว และการมาขอต่ออายุบัตรต่างด้าวในปี 2546 จึงสามารถต่ออายุได้ 1 ปี จนถึงเดือนกันยายน 2547 โดยจะต้องส่งข้อมูลแรงงานต่างด้าวเพื่อพิสูจน์สัญชาติ เพื่อออกเอกสารรับรองบุคคล เพื่อขอวีซ่า และใบอนุญาตทำงาน

กลุ่มที่ 2 แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานอยู่ในประเทศไทย

จากสภาพข้อเท็จจริงพบว่าแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ลักลอบทำงานอยู่ในประเทศไทยซึ่งยังมีได้จดทะเบียนไว้กับทางราชการ ยังคงมีอยู่เป็นจำนวนมากซึ่งจากการประมาณการมีอยู่ประมาณ 2 เท่าของผู้ที่มาจดทะเบียนหรือ 8 แสนกว่าคน ซึ่งแรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่จะต้องถูกเปลี่ยนสถานะจากคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเป็นคนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายเช่นกัน แต่เนื่องจากข้อจำกัดในการควบคุมและระยะเวลาของการพิสูจน์สัญชาติของ

ประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา จึงเห็นควรดำเนินการระหว่างรอการพิสูจน์สัญชาติโดยมีการประกันตัวคนต่างด้าวไปทำงานกับนายจ้างหรือสถานประกอบการเป็นระยะเวลาหนึ่ง ประมาณ 3-6 เดือน โดยกำหนดขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. กรณีแรงงานต่างด้าวไม่มีนายจ้างรับรองหรือเกินจำนวนที่ได้รับอนุญาต หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการจับกุมส่งกลับหรือนายจ้างจะต้องส่งมอบแรงงานต่างด้าวให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของคณะทำงานปราบปรามจับกุมฯ

2. กรณีแรงงานต่างด้าวที่มีนายจ้างรับรอง

2.1 ให้แรงงานต่างด้าวรายงานตัวกับสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และนายจ้างประกันตัวแรงงานต่างด้าวโดยวางหลักประกัน จำนวน 1,000 บาทต่อคนต่างด้าว 1 คน โดยอาศัยอำนาจ ตามมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522

2.2 เมื่อแรงงานต่างด้าวได้รับการประกันตัวและพนักงานเจ้าหน้าที่มีคำสั่งให้แรงงานต่างด้าวเป็นผู้อยู่ระหว่างรอการส่งกลับแล้วให้ขอรับใบอนุญาตทำงานตามมาตรา 12 (2) แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521

2.3 นายจ้างของสถานประกอบการจะต้องดำเนินการจัดทำข้อมูลของแรงงานต่างด้าวที่ประกันตัวเพื่อไปทำงานตามรายละเอียดที่ประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา ต้องการใช้ในการพิสูจน์สัญชาติ

2.4 กรมการจัดหางานจะต้องรวบรวมข้อมูลของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง พร้อมรายละเอียดตามข้อ 2.3 ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงมหาดไทยสถานทูตพม่า ลาว กัมพูชา ตรวจสอบสถานะของแรงงานต่างด้าว ดังนี้

2.4.1 กระทรวงมหาดไทยจะต้องตรวจสอบว่า แรงงานต่างด้าวดังกล่าวเป็นบุคคลที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร ตามมติคณะรัฐมนตรีที่กระทรวงมหาดไทยดูแลอยู่ หรือเป็นกลุ่มผู้หนีภัยจากการสู้รบ

2.4.2 ประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา จะต้องพิสูจน์สถานะของบุคคลว่าเป็นบุคคลสัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา หรือไม่

2.4.3 กรณีที่เป็นบุคคลสัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา ประเทศต้นทางจะต้องออกเอกสารรับรองบุคคลเพื่อประเทศไทยจะได้ใช้เป็นหลักฐานในการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรชั่วคราว โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 34 พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ออกกฎกระทรวง กำหนดการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวเพื่อการทำงาน และขอรับใบอนุญาตทำงานต่อไปตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ ในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจ้างแรงงาน (MOU)

2.4.4 กรณีที่ประเทศต้นทางไม่ยอมรับว่าเป็นบุคคลของตน ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจับกุมส่งกลับ กรณีที่ไม่สามารถส่งกลับได้ให้หน่วยงานด้านความมั่นคงรับไปดำเนินการต่อไป

กลุ่มที่ 3 แรงงานต่างด้าวที่นำเข้ามาใหม่

ในกรณีที่นายจ้างไม่มีแรงงานต่างด้าวตามโควตาที่ได้รับหรือมีน้อยกว่าโควตาให้ดำเนินการ ดังนี้

1. ให้แจ้งความต้องการไปยังประเทศต้นทาง

โดยนายจ้างอาจแจ้งให้กรมการจัดหางานหรือบริษัทจัดหางาน หรือนายจ้างจัดหาแรงงานเองโดยนายจ้างต้องจัดเตรียมเอกสารส่งให้ตัวแทนรัฐบาลประเทศต้นทาง ดังนี้

1.1 หนังสือมอบอำนาจของนายจ้างเพื่อให้ตัวแทนคัดเลือกแรงงาน (Power of Attorney)

1.2 หนังสือแจ้งความต้องการแรงงาน (Demand Letter) ซึ่งกำหนดลักษณะของงาน ตำแหน่งงาน จำนวน ค่าจ้าง สวัสดิการและเงื่อนไขการจ้าง

1.3 สัญญาจ้างแรงงาน (Employment Contract)

1.4 หลักฐานการประกอบธุรกิจหรือสำเนาบัตรประจำตัวประชาชน

1.5 เอกสารจากทางการไทยที่อนุญาตให้นายจ้างจ้างแรงงานต่างด้าว (โควตา) โดยเอกสารทั้งหมดต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษและผ่านการรับรองจากกระทรวงต่างประเทศของไทย หรือสถานเอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุล (ประเทศต้นทาง) ประจำประเทศไทย

2. คัดเลือกแรงงาน

การคัดเลือกแรงงานต่างด้าวดำเนินการได้ 3 วิธี โดยบริษัทจัดหางาน หรือผู้แทนที่ได้รับมอบอำนาจ หรือรัฐบาลประเทศต้นทางคัดเลือกให้ โดยกำหนดเงื่อนไข ดังนี้

2.1 คนรับใช้ในบ้าน ทำอาหาร ดูแลเด็กหรือคนชรา ต้องผ่านการอบรมจากหลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.2 คนงานต้องผ่านการตรวจสุขภาพจากสถานพยาบาลที่ประเทศต้นทาง และเมื่อเดินทางถึงประเทศไทยต้องตรวจซ้ำ ภายใน 15 วัน เพื่อแสดงว่าไม่เป็นโรคต้องห้ามตามที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด

2.3 มีหนังสือรับรองว่าไม่มีประวัติอาชญากรรม

3. การแจ้งผลการคัดเลือก

ประเทศต้นทางแจ้งรายชื่อและคุณสมบัติงานที่ผ่านการคัดเลือกให้กรมการจัดหางาน พร้อมสำเนาหนังสือเดินทางของคนงาน

4. การพิจารณาอนุญาต หลักฐานการอนุญาต

กรมการจัดหางานจะพิจารณาอนุญาตให้คนต่างด้าวมาทำงาน ตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 โดยใช้หลักฐานประกอบการพิจารณา ดังนี้

- 4.1 หลักฐานการผ่านการตรวจสุขภาพจากประเทศต้นทาง
- 4.2 สำเนาหนังสือเดินทาง
- 4.3 หลักฐานการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม
- 4.4 หลักฐานผ่านการอบรม (กรณีมีข้อกำหนดต้องผ่านอบรม)
- 4.5 หนังสือแสดงจำนวนโควตาคงเหลือของนายจ้าง

เมื่อหลักฐานครบถ้วน ถูกต้อง กรมการจัดหางานจะออกหนังสือรับรองการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวตามรายชื่อ เพื่อเป็นหลักฐานของวีซ่า

5. การขอรับวีซ่า

กรมการจัดหางาน จะแจ้งให้สถานทูตไทยในประเทศต้นทาง พิจารณาออกวีซ่าให้คนงานที่ผ่านการพิจารณาอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามรายชื่อกรมการจัดหางานออกหนังสือรับรองการอนุญาต

6. การเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย

6.1 ประเทศต้นทางประสานแจ้งกำหนดวันเดินทางให้นายจ้างทราบผ่านสถานทูตไทยในประเทศนั้น ๆ เพื่อแจ้งกรมการจัดหางานให้นัดนายจ้างมารับตามสถานที่และเวลาที่กำหนดไว้ภายใน 15 วัน

6.2 เมื่อคนงานเดินทางถึงประเทศไทย นายจ้างต้องพาคนงานเข้ารับการตรวจสุขภาพ ณ โรงพยาบาลที่ทางการกำหนด ภายใน 15 วัน

6.3 นายจ้างต้องพาคนงานไปขอรับใบอนุญาตทำงาน พร้อมทั้งจ่ายค่าธรรมเนียมที่กรมการจัดหางาน โดยแสดงหลักฐาน คือ หนังสือเดินทางที่มี Visa และประทับตราเข้าประเทศ พร้อมใบรับรองแพทย์

6.4 เมื่อได้รับใบอนุญาตทำงานแล้ว ให้ดำเนินการขอต่ออายุ Visa ทำงานตามเงื่อนไขที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองกำหนด

7. การเดินทางกลับหรือต่ออายุเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง

- 7.1 คนงานทำงานตามเงื่อนไขที่ได้รับอนุญาตทำงานจากกรมการจัดหางาน
- 7.2 คนงานเดินทางกลับก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้างเนื่องจาก
- 7.3 ไม่ผ่านการทดลองงาน
- 7.4 ไม่ผ่านการตรวจสุขภาพ

7.5 อื่น ๆ เช่น คนงานขอเดินทางกลับเอง หรือถูกนายจ้างส่งกลับ โดยนายจ้างอาจขออนุญาตนำแรงงานเข้ามาทดแทน

7.6 คนงานเดินทางกลับเมื่อครบสัญญาจ้าง

อนึ่งการดำเนินการเกี่ยวกับการหลบหนีเข้าเมืองกลุ่มอื่น ๆ เช่น ชนกลุ่มน้อย หรือกลุ่มผู้ลี้ภัยจากการสู้รบ ซึ่งกลุ่มคนดังกล่าวยังไม่อาจจะพิสูจน์สัญชาติได้ว่าเป็นสัญชาติใด และคาดว่าทางประเทศต้นทาง อาทิ ประเทศพม่าไม่รับรองสัญชาติและไม่ยอมรับกลับ ก็จะกลายเป็นปัญหาเป็นแรงงานกลุ่มพิเศษอีกกลุ่มหนึ่งอาจมีแนวทางในการแก้ไขในเบื้องต้น คือ

1. ส่งกลับ
2. กักกันไว้ที่ศูนย์อพยพ
3. หรือนำกลับมาจ้างงานต่อ

2. ยุทธศาสตร์การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าว

1. ด้านการคุ้มครองแรงงาน ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานค่าจ้างขั้นต่ำและสวัสดิการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่มีข้อสังเกตในกรณีที่นายจ้างได้จัดที่พักอาศัยและอาหารให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างจะสามารถนำค่าใช้จ่ายที่เป็นธรรมมาหักจากค่าจ้างได้ ตามมาตรา 76 และ 77 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2547 แต่ถ้านายจ้างไม่ได้จัดให้ก็ต้องจ่ายค่าจ้างไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ

2. ด้านการประกันสังคม

2.1 ระยะสั้น (ถึงกันยายน 2547) ให้ใช้รูปแบบการประกันสุขภาพแบบเดิม

2.2 ระยะยาว ถ้าแรงงานต่างด้าวเข้าประเทศอย่างถูกต้อง ตามที่ประเทศไทยได้ทำความตกลง MOU ไว้ นายจ้างและลูกจ้างจึงจะเข้าสู่ระบบการประกันสังคม

3. ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะทำการทดสอบ แรงงานที่เข้ามาทำงานและวัดความสามารถ โดยมีเกณฑ์มาตรฐานกำหนดไว้ และวัดตามมาตรฐานแรงงานที่นายจ้างต้องการเช่น การกำหนดคนรับใช้ในบ้าน ทำอาหาร ดูแลเด็กหรือคนชรา ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรการอบรม โดยความเห็นชอบจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

3. ยุทธศาสตร์การสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงาน สภาพภูมิประเทศ

ประเทศไทยมีอาณาเขตติดต่อกับประเทศพม่า ลาว กัมพูชา ทั้งทางบกและทางทะเล โดยพื้นที่ทางบกที่ติดกับประเทศพม่า มีระยะทางประมาณ 2,378 กิโลเมตร พื้นที่ทางบกที่ติดกับ

ประเทศลาว มีระยะทางประมาณ 1,810 กิโลเมตร และติดกับประเทศกัมพูชา มีระยะทางประมาณ 796 กิโลเมตร ตลอดแนวชายแดนมีช่องทางธรรมชาติประมาณ 732 ช่อง ที่สามารถใช้เดินทางเข้าออกได้โดยสะดวกไม่มีปรัการธรรมชาติคอยสกัดกั้นแต่อย่างใด ทำให้การหลั่งไหลของแรงงานต่างด้าวพร้อมทั้งผู้ติดตามสามารถลักลอบเข้ามาในประเทศไทยได้อย่างสะดวก ประกอบกับมีกลุ่มคนบางกลุ่มที่เห็นแก่ตัวเป็นผู้นำพาแรงงานต่างด้าวเหล่านี้เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายเพื่อนำไปส่งยังสถานประกอบการในเขตพื้นที่ชั้นใน ถึงแม้ว่าจะมีการจับกุมขบวนการนำพาเหล่านี้มาโดยตลอด แต่ก็ยังไม่สามารถที่จะสกัดกั้นการไหลเข้ามาของแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ได้ทั้งหมด ซึ่งขณะนี้มีการประมาณการว่ามีแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงาน 3 สัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา) รวมผู้ติดตามประมาณ 1 ล้านคนเศษ

มาตรการดำเนินการ

1. ดำเนินการจัดตั้งจุดตรวจ จุดสกัดกั้นตามช่องทางสำคัญบริเวณแนวชายแดน
2. เพิ่มความถี่และความเข้มข้นในการลาดตระเวนบริเวณพื้นที่ล่อแหลม และช่องทางสำคัญตามแนวชายแดนและน่านน้ำของประเทศทั้งทางบกและทางทะเล
3. ดำเนินการปิดล้อมตรวจค้นในพื้นที่เป้าหมาย

วิธีดำเนินการ

กำหนดพื้นที่ดำเนินการตรวจและสกัดกั้น โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ

1. บริเวณพื้นที่ตามแนวชายแดน ยังคงใช้กองกำลังป้องกันชายแดนของกองทัพบก และกองทัพเรือเป็นหลัก เพิ่มเติมด้วยกำลังขนาดไม่เกิน กองร้อยทหารราบ/ม้า เฉพาะกิจ ในการดำเนินการป้องกันสกัดกั้นและจับกุมแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองบริเวณพื้นที่ชายแดนด้วยการดำเนินการจัดตั้งจุดตรวจ จุดสกัดกั้น และเพิ่มความถี่และความเข้มข้นในการลาดตระเวนบริเวณพื้นที่ล่อแหลมช่องทางที่สำคัญ ตามแนวชายแดนและน่านน้ำของประเทศทั้งทางบกและทางทะเล โดยมุ่งเน้นบริเวณที่คาดว่าจะเส้นทางที่ใช้ในการลำเลียงแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเข้ามาในเขตไทย รวมทั้งเพิ่มมาตรการด้านการข่าวที่มุ่งเน้นต่อขบวนการนำพาซึ่งจะเป็นการป้องกันขั้นต้นได้ในระดับหนึ่ง

2. บริเวณพื้นที่ชุมชนและเขตภายในช่วงไม่เกิน 30-50 กิโลเมตรจากชายแดน จะจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะกิจในการปราบปรามแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายขึ้น ซึ่งประกอบด้วย ทหาร ตำรวจ เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เป็นหน่วยเฉพาะกิจขึ้นตรงต่อผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบหลัก โดยมีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกปฏิบัติต่อหน่วยดังกล่าว ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดในการดำเนินการ เนื่องจากมีการบูรณาการหน่วยงานต่าง ๆ เข้า

ด้วยกัน ทำให้การปฏิบัติงานมีเอกภาพ และมีความอ่อนตัวที่จะเปลี่ยนแปลงรูปแบบตลอดจน
แนวทางในการดำเนินการให้สอดคล้องของสภาพของปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในแต่ละพื้นที่

หน่วยรับผิดชอบปฏิบัติ

1. กองทัพบก ใช้กองกำลังป้องกันชายแดนของกองทัพบก ดังนี้

1.1 กองทัพภาคที่ 1 ศูนย์ปฏิบัติการกองทัพภาคที่ 1 ปฏิบัติภารกิจ โดย

กองกำลังบูรพารับผิดชอบพื้นที่ชายแดนไทย – กัมพูชาบริเวณจังหวัดสระแก้ว

กองกำลังสุรสีห์รับผิดชอบพื้นที่ชายแดนไทย พม่า ด้านจังหวัดกาญจนบุรี จังหวัด
ราชบุรี จังหวัดเพชรบุรี และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

1.2 กองทัพภาคที่ 2 / ศูนย์ปฏิบัติการกองทัพภาคที่ 2 ปฏิบัติภารกิจ โดย

กองกำลังสุรนารีรับผิดชอบพื้นที่ชายแดนไทย-กัมพูชา บริเวณพื้นที่ชายแดน
จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดอุบลราชธานี และพื้นที่ชายแดนไทย-ลาว
บริเวณจังหวัดอุบลราชธานี และจังหวัดอำนาจเจริญ

กองกำลังสุรศักดิ์มนตรีรับผิดชอบพื้นที่ชายแดนไทย-ลาว บริเวณจังหวัด
มุกดาหาร จังหวัดนครพนม จังหวัดหนองคาย และจังหวัดเลย

1.3 กองทัพภาคที่ 3 / ศูนย์กองทัพภาคที่ 3 ปฏิบัติภารกิจ โดย

กองบังคับการศูนย์ปฏิบัติการกองทัพภาคที่ 3 รับผิดชอบพื้นที่ชายแดนไทย-ลาว
บริเวณจังหวัดเชียงราย จังหวัดพะเยา จังหวัดน่าน จังหวัดอุตรดิตถ์ และจังหวัดพิษณุโลก

กองกำลังนเรศวรรับผิดชอบพื้นที่ชายแดนไทย-พม่า บริเวณจังหวัดตากและ
จังหวัดแม่ฮ่องสอน

1.3 กองกำลังผาเมืองรับผิดชอบพื้นที่ชายแดนไทย – พม่า บริเวณจังหวัด
เชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย

1.4 กองทัพภาคที่ 4 / ศูนย์กองทัพภาคที่ 4 ปฏิบัติภารกิจ โดย

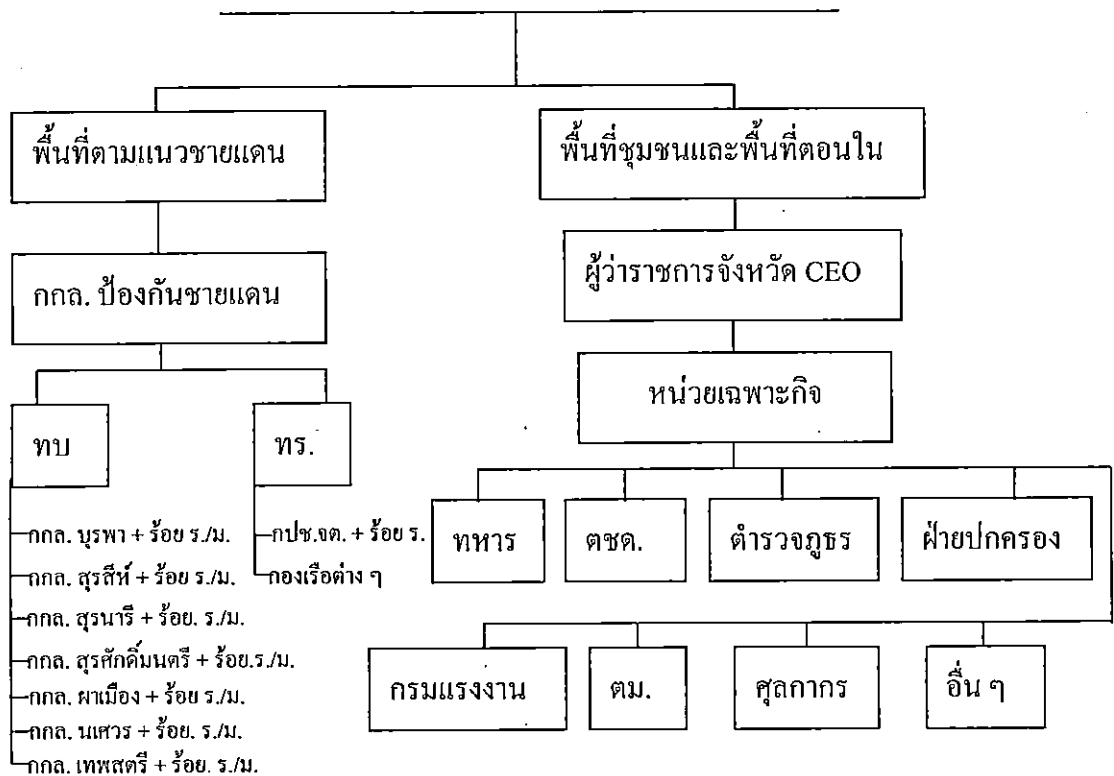
2. กองทัพเรือ ใช้กองกำลังชายแดนของกองทัพเรือ ดังนี้

2.1 กองเรือภาคที่ 1 รับผิดชอบน่านน้ำของประเทศบริเวณอ่าวไทยตอนบนตั้งแต่
จังหวัดชุมพรจนถึงจังหวัดตาก

2.2 กองเรือภาคที่ 2 รับผิดชอบน่านน้ำของประเทศบริเวณอ่าวไทยตอนล่างตั้งแต่
จังหวัดสุราษฎร์ธานีถึงจังหวัดนราธิวาส

2.3 กองเรือภาคที่ 3 รับผิดชอบน่านน้ำของประเทศบริเวณทะเลอันดามันทั้งหมด

2.4 กองกำลังป้องกันชายแดนด้านจันทบุรีและตราด รับผิดชอบพื้นที่ชายแดนทางบก
ด้านจังหวัดจันทบุรี และจังหวัดตราด



ภาพที่ 8 แนวทางการสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าทำงาน

4. ยุทธศาสตร์ปราบปราม จับกุม ดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมือง
สถานการณ์

สืบเนื่องจากรัฐบาลโดยกระทรวงแรงงาน จะเสนอแนวทางการจัดระบบแรงงานต่างด้าว
ลักลอบทำงาน (พม่า ลาว กัมพูชา) เพื่อให้การจ้างแรงงานต่างด้าวลักลอบทำงานสัญชาติพม่า ลาว
กัมพูชา เป็นไปตามความต้องการที่แท้จริง และอยู่ในความควบคุมของรัฐบาล

จึงเห็นควรแบ่งกลุ่มความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในประเทศไทยของนายจ้าง
และสถานประกอบการออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติ พม่า ลาว กัมพูชา ที่ได้รับอนุญาต จำนวน
409,339 คน

กลุ่มที่ 2 คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติ พม่า ลาว กัมพูชา ที่ลักลอบทำงานอยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตมีประมาณ 2 เท่า ของจำนวนที่ได้รับอนุญาต ประมาณ 818,678 คน

กลุ่มที่ 3 ความต้องการคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้าเมืองมาใหม่ เนื่องจากเป็นกิจการที่ขาดแคลนแรงงานไทย หรือหาแรงงานไทยทำงานได้ยาก แต่ประสงค์จะขยายกิจการ

ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติ เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2546 อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา อยู่ในราชอาณาจักร เป็นการชั่วคราวและทำงานต่อไปอีกไม่เกิน 1 ปี สิ้นสุดในวันที่ 25 กันยายน 2547 จำนวน 409,339 คน ยกเว้นไม่ต่ออายุให้กรรมกรในโรงงาน จำนวน 12,161 คน ทำงานในกิจการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน 8 ประเภทกิจการ คือ กิจการป้อนน้ำมัน ชักอบรีด ร้านเสริมสวย โรงแรม ร้านอาหาร ร้านค้า อุ้งซ่อมรถ และรับซื้อของเก่า

เป้าหมาย

จากนโยบายและมติ ครม. ดังกล่าวทำให้คณะทำงานจะต้องเสนอแนวทางในการปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติ พม่า ลาว กัมพูชา ซึ่งจำแนกเป็นกลุ่มเป้าหมายได้ 5 กลุ่ม

ตาราง ที่ 6 กลุ่มประเภทแรงงานต่างด้าว

กลุ่มที่	ประเภทแรงงานต่างด้าว	จำนวน (คน)
1	แรงงานต่างด้าวที่มติ ครม. เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2546 ไม่ต่ออายุในกรณีที่ไม่สามารถไปหางานทำในประเภทที่ได้รับอนุญาตได้	12,161
2	แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานอยู่ในประเทศโดยผิดกฎหมาย (จากการประมาณการของคณะกรรมการฯ ว่าจะมี 2 เท่า ของที่ขึ้นทะเบียน)	818,678
3	แรงงานที่ได้รับอนุญาตใหม่ที่น่าเข้าสู่ระบบ แต่กระทำผิดเงื่อนไข	ไม่ทราบจำนวน
4	คนต่างด้าวที่ลักลอบหมุนเวียนเข้าออกโดยผิดกฎหมาย	ไม่ทราบจำนวน
5	กลุ่มผู้ติดตาม คือ คู่สมรส บุตร เฉพาะบุตร - ธิดา	ขั้นต่ำ 20,000 คน

ยอดรวมจำนวนคนต่างด้าว กลุ่มที่ 1,2 และ 5 85,839 คน

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการปราบปรามแรงงานต่างด้าว

1. การส่งกลับแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติ พม่า ลาว กัมพูชา โดยให้ส่งกลับออกไปได้เลย เป็นช่องทางที่เอื้อให้คนต่างด้าวที่กระทำผิดลักลอบกลับเข้ามาใหม่
2. การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติที่ยุ่งยาก และการอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานในจำนวนที่น้อยกว่าความต้องการจริง จะส่งผลให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายมากขึ้น
3. แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาขายแรงงาน ส่วนใหญ่จะเป็นชนกลุ่มน้อยตามแนวชายแดน ซึ่งไม่มีหลักฐานที่จะพิสูจน์หรือยืนยันได้ว่าเป็นบุคคลสัญชาติใดแน่ กรรมวิธีในการส่งกลับจึงไม่บังเกิดผล เพราะจะมีการหลบหนีเข้ามาอีก ประกอบกับพื้นที่รอยต่อบริเวณชายมีระยะทางยาวสามารถเดินทางข้ามไป-มาได้โดยสะดวก
4. การขาดความชัดเจนในการปฏิบัติจะส่งผลให้ปัญหารุนแรงและขยายตัวมากขึ้น
5. ประสิทธิภาพในการสกัดกั้น และปราบปรามจะส่งผลต่อแรงงานที่ลักลอบเข้ามาใหม่
6. ความจริงใจและความร่วมมือร่วมใจของทุกหน่วย จะส่งผลต่อความร่วมมือของนายจ้างและประชาชน

อย่างไรก็ตาม ในการปราบปรามจับกุมให้บังเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องคำนึงถึงปัจจัยส่งผลกระทบต่อการดำเนินการหลายประการ ฝ่ายเลขานุการ จึงได้เสนอแนวทางดำเนินการเป็น 4 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 มาตรการปราบปราม จับกุม และดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวลักลอบทำงาน
- ส่วนที่ 2 มาตรการและแนวทางในการปราบปรามผู้มีอิทธิพล ซึ่งลักลอบนำพาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมาในราชอาณาจักร โดยผิดกฎหมาย
- ส่วนที่ 3 แนวทางแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่
- ส่วนที่ 4 แนวทางการจัดทำแผนงานและงบประมาณในการดำเนินงาน

ส่วนที่ 1 : มาตรการปราบปราม จับกุมและดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวลักลอบทำงาน
 ความเห็นของคณะทำงานปราบปรามจับกุมและดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวลักลอบทำงาน

1. ก่อนเสนอขออนุมัติ กรม.
 จะต้องตรวจสอบแรงงานนอกระบบหรือแรงงานผิดกฎหมายที่ยังคงลักลอบทำงานอยู่ในประเทศไทยให้ได้มากที่สุด ดังนี้
 - 1.1 ตรวจสอบโรงเรียน สถานประกอบการที่ได้รับอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าวว่ามี การจ้างแรงงานเท่าจำนวนที่ได้รับอนุญาตหรือไม่ และเป็นบุคคลเดียวกันกับที่ได้รับอนุญาตหรือไม่ (โดยตรวจสอบจากบัตรประจำตัวและหลักฐานทางทะเบียนที่กระทรวงแรงงาน)

1.2 ตรวจสอบและจัดทำข้อมูลแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง จำนวน 12,161 คน ที่มติ ครม. เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2546 ไม่อนุญาตให้ต่ออายุ เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการปราบปรามจับกุม ในกรณีที่ไม่สามารถทำงานในงานประเภทที่ได้รับอนุญาตได้

1.3 แรงงานต่างด้าวที่ถูกจับกุมทุกราย ต้องถ่ายรูปทำประวัติ พิมพ์ลายนิ้วมือ ส่งไปตรวจสอบที่กองทะเบียนประวัติอาชญากร กรณีไม่มีประวัติจะต้องเพิ่มในฐานข้อมูลเดิม โดยแยกกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจนซึ่งต้องใช้งบประมาณในการจัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์และระบบตรวจสอบลายพิมพ์นิ้วมืออัตโนมัติ (AFIS)

1.4 ออกกฎ ระเบียบหรือขอความร่วมมือจากกระทรวงสาธารณสุขให้โรงพยาบาลและสถานพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชน มีหน้าที่รายงานข้อมูล กรณีที่มีคนต่างด้าวเข้ารับการรักษาพยาบาลหรือมาคลอดบุตร

1.5 เร่งรัดให้หน่วยที่รับผิดชอบสืบสวนกับกุม ตรวจสอบและจัดทำข้อมูลแรงงานต่างด้าวที่ยังคงลักลอบหมุนเวียนอยู่ในประเทศ

1.6 ประชาสัมพันธ์ เชิญชวนให้ปฏิบัติตามกฎหมาย

1.6.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือ นายจ้างและนายกลสมาคมทุกประเภทกิจการหอการค้าจังหวัด สมาอุตสาหกรรมจังหวัด ทุกประเภทกิจการที่มีแนวโน้มในการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเพื่อให้แจ้งข้อมูลเบาะแส

1.6.2 ให้กระทรวงแรงงานประสานกรมสรรพากรเพื่อขอข้อมูลผู้เสียภาษี เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงของกิจการประเภทต่าง ๆ

1.7 ควบคุม ตรวจสอบนายจ้าง และดำเนินการตามกฎหมายอย่างจริงจังกับนายจ้างที่ฝ่าฝืน เพราะนายจ้างคือแหล่งพักพิงที่ส่งผลให้คนต่างด้าวสามารถอยู่อย่างถาวร และมีนัยสำคัญที่จะเป็นอุปสรรคต่อการปราบปราม จับกุม

2. ระหว่างการดำเนินการตามมติ ครม.

2.1 เปิดโอกาสให้นายจ้างที่มีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย สามารถมาแสดงตนและนำแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายมารายตัว เพื่อนำเข้าสู่ระบบได้ โดยได้รับการผ่อนผันให้ไม่ต้องถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย

2.2 ปราบปรามและผลักดันแรงงานที่ลักลอบเข้ามาใหม่ โดยประสานการปฏิบัติกับคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง เช่น คณะทำงานสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวลักลอบทำงาน คณะทำงานผลักดันและส่งกลับแรงงานต่างด้าว เป็นต้น

2.3 ให้กระทรวงแรงงานประชาสัมพันธ์เชิงรุกอย่างจริงจัง

3. หลังการดำเนินการตามมติ ครม.

3.1 ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องมอบหมายผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนในการตรวจสอบและดำเนินการกับแรงงานผิดกฎหมาย โดยส่วนกลางให้กระทรวงแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบ สำหรับในส่วนภูมิภาคให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบ

3.2 กำหนดเป้าหมายปราบปรามจับกุมอย่างจริงจัง คือ

3.2.1 เป้าหมายหลัก (โรงงานและสถานประกอบการที่ได้รับอนุญาต) ให้นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม พ.ร.บ. การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 เร่งรัดตรวจตราควบคุม ให้มีการจ้างงานต่างด้าวเฉพาะที่ได้รับอนุญาตจริง ๆ เท่านั้น เพื่อป้องกันมิให้กลุ่มที่ 3 (แรงงานที่ได้รับอนุญาตใหม่ที่น่าเข้าสู่ระบบ) มากระทำความผิด โดยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจและผู้ที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือ

3.2.1 เป้าหมายรอง (โรงงานและสถานประกอบการที่ไม่ได้รับอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติ พม่า ลาว กัมพูชา) ให้นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม พ.ร.บ. การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ตรวจสอบ เพื่อปราบปรามแรงงานในกลุ่มที่ 1 (แรงงานที่ปฏิบัติผิดเงื่อนไขและลักลอบทำงานอยู่ในประเทศ) กลุ่มที่ 2 (แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานอยู่ในประเทศโดยผิดกฎหมาย) กลุ่มที่ 4 (คนต่างด้าวที่ลักลอบหมุนเวียนเข้าออกผิดกฎหมาย) และกลุ่มที่ 5 (กลุ่มผู้ติดตาม) โดยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจและผู้ที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือ

3.2.3 เป้าหมายปกติ สถานที่ทั่วไป ร้านอาหาร สถานบริการ ที่พักอาศัย หรือสถานที่อื่น ๆ ที่เป็นแหล่งมั่วสุมของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติ พม่า ลาว กัมพูชา เพื่อปราบปรามแรงงานในกลุ่มที่ 1 (แรงงานที่ปฏิบัติผิดเงื่อนไขและลักลอบทำงานอยู่ในประเทศ) กลุ่มที่ 2 (แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานอยู่ในประเทศโดยผิดกฎหมาย) กลุ่มที่ 4 (คนต่างด้าวที่ลักลอบหมุนเวียนเข้าออกผิดกฎหมาย) และกลุ่มที่ 5 (กลุ่มผู้ติดตาม)

3.3 เตรียมสถานที่ควบคุมแรงงานผิดกฎหมายที่ถูกจับกุมได้และหาวิธีดำเนินการเพื่อมิให้กลับเข้ามาขายแรงงานใหม่อีก เพื่อปราบปรามแรงงานในกลุ่มที่ 4 (คนต่างด้าวที่ลักลอบหมุนเวียนเข้าออกผิดกฎหมาย)

3.4 แรงงานเด็กและสตรี ที่มีลักษณะเป็นการค้ามนุษย์ ให้ดำเนินการตามบันทึกข้อตกลง เรื่อง แนวทางปฏิบัติร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการกรณีการค้าเด็กและหญิง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2546

5. ยุทธศาสตร์การผลักดันและส่งกลับแรงงานต่างด้าว

จากนโยบายการจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายและทำงานอยู่ในประเทศไทยให้เป็นแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย จากประมาณการคาดว่าจะมีแรงงานต่างด้าวทำงานในประเทศไทยรวมทั้งสิ้น จำนวน 2,339,573 คน โดยแบ่งแรงงานต่างด้าวออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ผู้เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 485,944 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้อยู่ในความดูแลของกรมการปกครอง ได้แก่ ผู้หนีภัยจากการสู้รบและผู้มีบัตรปกครอง จำนวน 625,562 คน

กลุ่มที่ 3 ผู้หลบหนีเข้าเมืองเพื่อทำงาน ซึ่งเป็นกลุ่มที่จะต้องจัดระบบให้ถูกต้อง มีจำนวน 1,228,017 คน ดังนั้น กลุ่มเป้าหมายในการผลักดันและส่งกลับ คือ

1. กลุ่มที่ได้รับการผ่อนผันในปี 2546 ซึ่งไม่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ และปฏิบัติผิดเงื่อนไขการจ้าง คาดว่าจะมีอยู่ประมาณ 1 แสนคน

2. กลุ่มผู้หลบหนีเข้าเมืองและลักลอบทำงานโดยไม่ได้ขึ้นทะเบียน (คาดว่าจะมีประมาณ 818,678 คน) เมื่อจัดระบบให้ถูกต้องแล้วจะมีส่วนที่เหลือที่ต้องผลักดันและส่งกลับ ดังนี้

2.1 กลุ่มที่ไม่มีนายจ้างรับรอง

2.2 มีนายจ้างรับรอง แต่ไม่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ

2.3 ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้ว แต่ต่อมาปฏิบัติผิดเงื่อนไขการจ้างงาน

3. กลุ่มที่เข้ามาใหม่ตามระบบการจ้างงาน (MoU) แต่ปฏิบัติผิดเงื่อนไขการจ้างคาดว่าจะมีประมาณ 1 แสนคน

4. กลุ่มที่ลักลอบเข้ามาใหม่และไม่ปฏิบัติตามระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว ถูกกฎหมาย คาดว่าจะมีประมาณ 1 แสนคน

แนวทางการดำเนินการ

1. เมื่อมีการจับกุมแรงงานต่างด้าวจากหน่วยปฏิบัติ ได้แก่ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และตำรวจตระเวนชายแดน จะส่งไปที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองมีอยู่ในภูมิภาค จำนวน 54 ด่าน เพื่อพักรอการส่งกลับ ขณะนี้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีห้องกักและพื้นที่พักรอเพื่อการส่งกลับจำนวน 10 แห่ง สามารถรองรับปริมาณคนต่างด้าวที่อยู่ระหว่างรอการส่งกลับได้ประมาณ 3,000 คน ดังนี้

ห้องกัก

1.1 ห้องกักที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ซอยสวพลู (กก. 5 พก. บก. อก. สตม.) สามารถรองรับได้ประมาณ 1,000 คน

1.2 ด้านตรวจคนเข้าเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี สามารถรองรับได้ประมาณ 300 คน

1.3 ด้านตรวจคนเข้าเมืองอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว สามารถรองรับได้ประมาณ 300 คน

1.4 ด้านตรวจคนเข้าเมืองแม่สาย จังหวัดเชียงราย สามารถรองรับได้ประมาณ 300 คน

1.5 ด้านตรวจคนเข้าเมืองระนอง จังหวัดระนอง สามารถรองรับได้ประมาณ 300 คน

1.6 ด้านตรวจคนเข้าเมืองพังงา จังหวัดพังงา สามารถรองรับได้ประมาณ 300 คน

1.7 ด้านตรวจคนเข้าเมืองสะเดา จังหวัดสงขลา สามารถรองรับได้ประมาณ 300 คน

1.8 ด้านตรวจคนเข้าเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย สามารถรองรับได้ประมาณ 300 คน พื้นที่พักรอเพื่อการส่งกลับ จำนวน 2 แห่ง

1.9 ด้านตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดตาก สามารถรองรับได้ประมาณ 300 คน

1.10 ด้านตรวจคนเข้าเมืองสิงขร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สามารถรองรับได้ประมาณ 300 คน

2. จัดทำทะเบียนประวัติแรงงานต่างด้าวในการจัดเก็บประวัติแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ถูกผลักดันออกนอกราชอาณาจักร สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (ตม.) มีระบบฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย (พม่า ลาว และกัมพูชา) โดยติดตั้งเครื่องคอมพิวเตอร์ลูกข่าย Workstation อุปกรณ์ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์จำนวน 1 ระบบ พร้อมการเชื่อมโยงจาก กก.5 พก. บก. อก. สดม. ไปยังด่าน ตม. ในส่วนภูมิภาคที่มีห้องกัก จำนวน 8 ด่าน ได้แก่ 1) ด่าน ตม. แม่สาย 2) ด่าน ตม. ตาก 3) ด่าน ตม. หนองคาย 4) ด่าน ตม. กาญจนบุรี 5) ด่าน ตม. อรัญประเทศ 6) ด่าน ตม. สิงขร 7) ด่าน ตม. ระนอง 8) ด่าน ตม. สะเดา

วัตถุประสงค์ในการจัดทำทะเบียนประวัติ เพื่อตรวจสอบการเดินทางการเข้าออกนอกประเทศของแรงงานต่างด้าว และพิจารณาลงโทษส่งดำเนินคดี

3. ผลักดันและส่งออกนอกราชอาณาจักร โดยสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ซึ่งมีอัตรากำลังที่ทำหน้าที่ประจำด่าน ทั้ง 54 ด่าน เป็นข้าราชการตำรวจสัญญาบัตร จำนวน 325 คน มีข้าราชการชั้นประทวน จำนวน 928 คน มีรถยนต์บรรทุกประจำตัว ณ ด้านตรวจคนเข้าเมือง รวมทั้งสิ้นจำนวน 104 คัน

3.1 สำหรับการส่งกลับแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ขณะนี้ไทยกับพม่ามีการตกลงในระดับ JTF (Joint Task Force) เพื่อสร้างกลไกในการส่งกลับแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย สัญชาติพม่า ให้เป็นรูปธรรม โดยทางการพม่าขอให้ไทยส่งรายชื่อแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่จะส่งกลับไปยังสถานทูตพม่าผ่านไปยังกระทรวงการต่างประเทศ เพื่อตรวจสอบและพิสูจน์สัญชาติ

โดยฝ่ายพม่าขอให้ไทยส่งกลับไปยังศูนย์รับกลับที่เมืองเมียวดี ซึ่งจัดตั้งขึ้นเป็นโครงการนำร่องเพียงแห่งเดียวก่อน โดยฝ่ายไทยได้ส่งกลับตามข้อตกลงอย่างเป็นทางการแล้ว จำนวน 2 ครั้ง

ครั้งแรก ได้ทดลองจำนวน 60 คน โดยเริ่มกระบวนการตั้งแต่วันที่ 4 มิถุนายน 2545 ไปเสร็จสิ้นในวันที่ 20 มีนาคม 2546 เป็นจำนวน 3 ครั้ง

ครั้งที่สอง ได้ทดลองจำนวน 100 คน โดยเริ่มกระบวนการตั้งแต่วันที่ 17 พฤษภาคม 2546 ถึงวันที่ 18 สิงหาคม 2546 เป็นจำนวน 4 ครั้ง

(โดยส่งรวมไปในคราวเดียวกันกับแรงงานต่างด้าวที่ไม่ต้องตรวจสอบประวัติ รวม 200 คน)

3.2 ต่อมาทางฝ่ายพม่าได้ยินยอมให้ฝ่ายไทยสามารถส่งกลับแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าได้ครั้งละ 200 คน ทุกวันจันทร์ที่ 1 และ 3 ของเดือน โดยไม่ต้องตรวจสอบประวัติก่อน แต่ขอให้ฝ่ายไทยจัดทำประวัติแรงงานต่างด้าวแต่ละคนส่งออกพร้อมตัวบุคคล โดยกำหนดช่องทางส่งออกทางด้านอำเภอแม่สอด-เมียวดี โดยเริ่มดำเนินการไปแล้วเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2546

ข้อเสนอแนะ

1. ให้มีการสร้างศูนย์พักรอเพื่อการส่งกลับขนาดความจุประมาณ 5,000 คน จำนวน 3 แห่ง ตามแนวชายแดนระหว่างประเทศไทยกับประเทศพม่า โดยอาจจะตั้งอยู่ที่จังหวัดระนอง จังหวัดตาก อำเภอแม่สอด และจังหวัดเชียงราย อำเภอแม่สาย โดยในการบริหารจัดการและการควบคุมนั้น หน่วยงานในที่ประชุมมีความเห็นว่าแต่ละหน่วยมีกำลังพลจำกัดไม่สามารถสนับสนุนกำลังในการเข้าไปควบคุมหรือดูแลห้องกักที่ตั้งขึ้นใหม่ได้ สมควรให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจัดจ้างภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในลักษณะของ CONTACT OUT ในเรื่องของการควบคุมและการรักษาความปลอดภัย การจัดเลี้ยงอาหารแก่ผู้ต้องกัก รวมถึงการจัดยานพาหนะในการขนส่งผู้ต้องกักเหล่านี้ไปยังพื้นที่ชายแดนหรือช่องทางกลับเพื่อผลักดันออกนอกประเทศ ในด้านการจัดทำประวัติและการบันทึกข้อมูลผู้ต้องกักในระบบฐานข้อมูล และการควบคุมยังเป็นของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

2. แก้ไขและพัฒนาฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวและระบบสารสนเทศที่มีอยู่ให้สามารถรองรับการจัดเก็บประวัติของแรงงานต่างด้าวที่ถูกส่งกลับ ให้สามารถรองรับการจัดเก็บประวัติได้จำนวนมากและสามารถตรวจสอบได้ด้วยความเร็วและขยายระบบออกไปยังด่านตรวจคนเข้าเมือง ทั้ง 54 ด่านให้ครอบคลุมทั้งประเทศ ซึ่งระบบฐานข้อมูลดังกล่าวนี้จะจัดเก็บประวัติผู้ต้องกักและผู้ที่ถูกส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรทุกคน ซึ่งรวมถึงบุคคลต้องห้ามที่ผ่านเข้ามาและถูกกักตัวที่ห้องกักของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ดังนั้น เมื่อสามารถขยายระบบออกไปยังด่านตรวจคนเข้าเมืองทั้ง 54 ด่านแล้ว ถึงแม้ว่าคนต่างด้าวที่เป็นบุคคลต้องห้ามจะเปลี่ยนหนังสือ

เดินทางหรือใช้หนังสือเดินทางปลอมเข้ามาหากตรวจสอบด้วยลายพิมพ์นิ้วมือแล้วจะสามารถยืนยันตัวบุคคลได้เป็นอย่างดี

6. ยุทธศาสตร์การประชาสัมพันธ์การจัดระบบแรงงานต่างด้าว

6.1 วัตถุประสงค์ในการประชาสัมพันธ์

1. เน้นการประชาสัมพันธ์เชิงบวก เกี่ยวกับเจตนารมณ์ของนโยบายมาตรการการจัดระบบแรงงานต่างด้าว และผลประโยชน์แห่งชาติ

เพื่อสร้างความตื่นตัว ความเข้าใจ และความร่วมมือ

2. แจ้งความคืบหน้าในการดำเนินงาน ของคณะกรรมการอำนวยการบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ

เพื่อกระตุ้นและเร่งรัดกระบวนการเตรียมความพร้อมของผู้เกี่ยวข้อง

3. ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ หลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอนกระบวนการปรับเปลี่ยนระบบบริหารแรงงานต่างด้าว

เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการจัดระบบแรงงานต่างด้าว

6.2 กลุ่มเป้าหมายการประชาสัมพันธ์

1. กลุ่มและสถานประกอบกิจการที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานต่างด้าว

2. แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย ผิดกฎหมาย กลุ่มผ่อนปรนและผู้ประสงค์จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย

3. ส่วนราชการ และเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานต่างด้าว

4. ผู้นำพา ผู้ให้ที่พักพิง

5. องค์กรเอกชน ราชการ นักเรียน-นักศึกษา และประชาชนทั่วไป

6. กลุ่มเป้าหมายเฉพาะทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนต่างประเทศ

6.3 วิธีประชาสัมพันธ์

1. ใช้สื่อวิทยุ โทรทัศน์ สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และอื่น ๆ

2. ใช้สื่อบุคคล โดยการแถลงข่าว การประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ หรืออบรม สัมมนา

3. รณรงค์เพื่อสร้างแนวร่วมในการดำเนินงาน และความร่วมมือ

4. สร้างตัวคูณในการประชาสัมพันธ์

6.4 ค่าใช้จ่ายในงานประชาสัมพันธ์

1. สอดแทรกการประชาสัมพันธ์ เข้าไปในระบบ และกระบวนการเผยแพร่ หรือประชาสัมพันธ์ ที่มีอยู่แล้ว ซึ่งบางส่วนสามารถดำเนินการได้ทันที

2. ตั้งงบประมาณเสริม ตามความเหมาะสมเพื่อเน้นย้ำ ส่งเสริม เร่งรัดการสร้าง
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดระบบแรงงานต่างด้าว

7. ยุทธศาสตร์การติดตามและประเมินผล

เป้าหมายและมาตรการที่ต้องติดตามประเมินผลแยกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. เป้าหมายหลัก

บริหารจัดการให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง จำนวน 409,339 คน เข้าสู่ระบบ
การเข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย และมีใบอนุญาตทำงาน รวมทั้งจัดระบบการทำงานให้มีมาตรฐาน

1.1 มาตรการหลัก

1. จัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว
2. กำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าว
3. ประชาสัมพันธ์เชิงรุก

1.2 มาตรการสนับสนุน

1. สกัดกั้นแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงาน
- 2.ปราบปราม จับกุม ดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวลักลอบทำงาน
3. ผลักดันส่งกลับแรงงานต่างด้าว

แนวทางการติดตามและประเมินผล

1. กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการติดตามประเมินผล ดังนี้

1. กลุ่มจดทะเบียนตามมติคณะรัฐมนตรีปี 2545 จำนวน 409,339 คน
2. กลุ่มลักลอบอยู่ในราชอาณาจักร จำนวน 818,678 คน

2. กำหนดปัจจัยความสำเร็จและตัวชี้วัดการดำเนินการของมาตรการหลักและมาตรการ
สนับสนุน (CSFs)

3. หลักเกณฑ์การกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินการหลัก (KPIs)

**มติคณะรัฐมนตรี เห็นชอบเรื่องการจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติ
พม่า ลาว และกัมพูชา ปี 2551**

**มติคณะรัฐมนตรี วันที่ 18 ธันวาคม 2550 เรื่อง การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติ
พม่า ลาว และกัมพูชา ปี 2551**

คณะรัฐมนตรีเห็นชอบแนวทางการจัดระบบแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมือง โดยผิดกฎหมายสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชาปี 2551 ตามมติคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย (กบร.) ครั้งที่ 6/2550 วันที่ 12 พฤศจิกายน 2550 ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ ดังนี้

1. อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชา ที่ใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2551 วันที่ 14 มีนาคม 2551 และวันที่ 30 มิถุนายน 2551 (รวมทั้งบุตรของแรงงานต่างด้าวที่ใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ 30 มิถุนายน 2551) อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว เพื่อรอการส่งกลับและทำงานได้เป็นเวลาไม่เกิน 2 ปี สิ้นสุดไม่เกินวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553

2. อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชา ที่เคยรายงานตัวและจดทะเบียนไว้กับกรมการปกครอง (มี พ.ร. 38/1) อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับและทำงานได้เป็นเวลาไม่เกิน 2 ปี สิ้นสุดไม่เกินวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553

อนึ่ง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวตามข้อ 1 และ 2 ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับ การจัดทำทะเบียนประวัติ การตรวจสุขภาพและการออกใบอนุญาตทำงาน ตลอดจนการรักษาความมั่นคงของชาติให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังนี้

1. อนุมัติให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยอาศัยอำนาจตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ออกประกาศให้แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชา อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับเป็นเวลาไม่เกิน 2 ปี สิ้นสุดไม่เกินวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553 โดยยกเว้นการบังคับใช้มาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายที่อยู่ในข่ายได้รับการผ่อนผันจำแนกประเภทได้ดังนี้

1.1 แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การอนุญาตให้คนต่างด้าวบางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ ลงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2550 (ใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่

28 กุมภาพันธ์ 2551) ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การอนุญาตให้คนต่างด้าวบางจำพวก เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ ลงวันที่ 29 มิถุนายน 2550 (ใบอนุญาตทำงานหมดอายุ วันที่ 30 มิถุนายน 2551 รวมทั้งบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะหรือบุตรที่เกิดในราชอาณาจักร ระหว่างบิดามารดาได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร) และตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การอนุญาตให้คนต่างด้าวบางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษในจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส สตูลและสงขลา เฉพาะพื้นที่อำเภอจะนะ อำเภอนาทวี อำเภอสบ้าย้อยและ อำเภอเทพา ลงวันที่ 9 มีนาคม 2550 (ใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ 14 มีนาคม 2551)

1.2 แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายสัญชาติพม่า ลาวและ กัมพูชา ที่เคยรายงานตัวและจดทะเบียนไว้กับกรมการปกครอง (มี ท.ร.38/1)

2. ให้กรมการปกครองอาศัยอำนาจตามมาตรา 5 และมาตรา 8 (1) แห่งพระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎรพ.ศ.2534 ดำเนินการจัดทำทะเบียนประวัติคนต่างด้าว โดยการรับจดทะเบียนราษฎรคนต่างด้าว ถ่ายรูป พิมพ์ลายนิ้วมือ กำหนดเลขประจำตัว 13 หลัก ออกเอกสารรับรองรายการทะเบียนประวัติ (ท.ร. 38/1) ให้แก่แรงงาน ต่างด้าวตามข้อ (1.2) จัดทำทะเบียนและ บัตรประจำตัว รวมทั้งใบอนุญาตทำงานไว้ในบัตรใบเดียวกันให้แก่แรงงาน ต่างด้าวตามข้อ (1.1) และ (1.2)

3. ให้กระทรวงสาธารณสุขดำเนินการตรวจสอบสุขภาพ โดยออกประกาศเพื่อกำหนดรายละเอียดของการตรวจสอบสุขภาพ การประกันสุขภาพและโรคที่ไม่อนุญาตให้ทำงานสถานพยาบาลที่จะตรวจสุขภาพแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้แรงงานต่างด้าวต้องตรวจสอบสุขภาพและประกันสุขภาพแบบปีต่อปี โดยชำระค่าตรวจสอบสุขภาพ 600 บาท/ปี และค่าประกัน สุขภาพ 1,300 บาท/ปี

4. ให้กระทรวงแรงงานอาศัยอำนาจตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวพ.ศ.2521 ดำเนินการรับคำขอรับใบอนุญาตทำงาน โดยกำหนดเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ในการอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าว ทั้งนี้การอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าว จะอนุญาตครั้งละไม่เกิน 1 ปี และให้สามารถขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานได้อีกไม่เกินระยะเวลาที่ได้รับการผ่อนผัน คือ ไม่เกินวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553

5. ให้กองบัญชาการทหารสูงสุดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในคณะอนุกรรมการสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายมาทำงานดำเนินการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดและจริงจังในการสกัดกั้นการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวรายใหม่ ทั้งในช่วงก่อนเปิดจดทะเบียนระหว่างการจดทะเบียนและหลังสิ้นสุดระยะเวลาการจดทะเบียน เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสังคมและความมั่นคงของประเทศ รวมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ

6. ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในคณะกรรมการปราบปรามจับกุม ดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวลักลอบหลบหนีทำงาน ดำเนินการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดและจริงจังในการปราบปราม จับกุม ดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย นายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ตลอดจนผู้นำพา ผู้ให้ที่พักพิงแก่แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย รวมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ

การเปิดจุดผ่อนปรนการค้าชายแดน ไทย - กัมพูชา

นโยบายและแนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้ เมื่อวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2530 ที่ประชุมส่วนราชการที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย สภาความมั่นคงแห่งชาติ มหาฉไทย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน สำนักหลักเขตชายแดน ศูนย์ปฏิบัติการกองทัพบกและกองทัพอากาศที่ 1, 2 ได้มีมติการเปิดจุดผ่อนปรนการค้าบริเวณชายแดนด้านลาว เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นมาตรฐานเดียวกันเพื่อให้จังหวัดชายแดนถือปฏิบัติ

ในระยะต่อมาได้มีการผ่อนปรนการค้าชายแดนบริเวณชายแดนด้านกัมพูชาและพม่า ได้มีการนำนโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านการค้าปรับใช้โดยอนุโลมตามความจำเป็นและเหมาะสมตลอดเวลาดังนี้

1. เห็นควรผ่อนปรนให้มีการค้าบริเวณชายแดนระหว่างประชาชนต่อประชาชน เพื่อช่วยเหลือประเทศเพื่อนบ้านด้วยมนุษยธรรมและเพื่อความสัมพันธ์ของประชาชนในพื้นที่ให้มีความเข้าใจดีต่อกันยิ่งขึ้นและลดปัญหาความอดอยาก ขาดแคลนเครื่องอุปโภคบริโภค

2. ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติที่สำคัญ คือ

2.1 ให้ผ่อนปรนการค้าซื้อขายสินค้าเล็กๆ น้อยๆ ที่จำเป็นในการอุปโภคบริโภคในชีวิตประจำวัน ยกเว้น ไม้และป็นต้นค้าต้องห้าม กฎหมายอื่นใดเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนประเทศเพื่อนบ้าน

2.2 ให้กระทำในพื้นที่และระยะเวลาที่ทางราชการกำหนด โดยพิจารณาความเหมาะสมสัมพันธ์กับการรักษาความปลอดภัย ความมั่นคงภายในประเทศ การตรวจสอบบุคคล ประเภท จำนวนสินค้าและความพร้อมของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการตรวจสอบและสอดคล้องดูแลการเข้าออกของบุคคลและสินค้าอย่างใกล้ชิด

2.2.1 เห็นควรกำหนดแนวทางปฏิบัติให้ผู้ว่าราชการจังหวัดดำเนินการดังนี้

2.2.1.1 ประเภทสินค้า ให้ผ่อนปรนการซื้อสินค้าเล็กๆ น้อยๆ ที่จำเป็นในการอุปโภคบริโภคในชีวิตประจำวัน ยกเว้น ไม้และเป็นสินค้าต้องห้ามกฎหมายอื่นใดเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนบริเวณตามแนวชายแดน

2.2.1.2 มูลค่าการซื้อขาย โดยพิจารณาเห็นว่า ปัจจุบันการค้าบริเวณตามแนวชายแดนได้ขยายตัวเพิ่มขึ้นและเป็นความต้องการทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น จึงอนุโลมให้มีการค้าบริเวณตามแนวชายแดน

2.2.1.3 บริเวณที่ซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้าให้พิจารณากำหนดพื้นที่ที่ทำการซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้า โดยพิจารณาตามความเหมาะสม ในส่วนการรักษาความปลอดภัย การตรวจสอบตัวบุคคล ประเภทและจำนวนสินค้าและให้พิจารณาความพร้อมของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานด้วย

2.2.1.4 ระยะเวลาในการซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้า ให้พิจารณากำหนดเวลาที่เหมาะสมในการซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้า โดยให้สัมพันธ์กับรักษาความปลอดภัย การตรวจสอบตัวบุคคล ประเภทและจำนวนสินค้า โดยอาจกำหนดระยะเวลาเดือนละ 2 ครั้ง หรือสัปดาห์ละ 1 ครั้ง หรือตามความจำเป็นของแต่ละพื้นที่ เป็นต้น

2.2.1.5 หลักฐานการเข้า - ออก ให้จัดทำหลักการควบคุมการเข้า - ออก สำหรับบุคคลที่จะเข้ามาค้าขายแลกเปลี่ยนสินค้าและให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องตรวจสอบและสอดคล้องดูแลการเข้า - ออกของบุคคลเหล่านั้นอย่างใกล้ชิด

การดำเนินการ เห็นสมควรให้ส่วนราชการต่อไปนี้ คือ กองทัพภาค (หน่วยงานในบังคับบัญชา) กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กรมศุลกากร ตำรวจภูธร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์และกระทรวงพาณิชย์ ได้รับทราบแนวทางปฏิบัติเพื่อสั่งการหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ถือปฏิบัติต่อไปและให้มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดและประสานงานกับทางจังหวัดด้วย

ช่องทางนำเข้า – ส่งออกสินค้าชายแดน มี 4 ประเภท ดังนี้

1. จุดผ่อนปรนการค้า (Check point border trade) การเปิดจุดผ่อนปรนเป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด โดยความเห็นชอบของกระทรวงมหาดไทย มีวัตถุประสงค์ทางด้านมนุษยธรรม การส่งเสริมความสัมพันธ์ในระดับท้องถิ่น ตลอดจนการค้าขายสินค้า เครื่องอุปโภค – บริโภคและการสัญจรไปมาของประชาชน การกำหนดประเภทสินค้า ระยะเวลาเปิด - ปิด และมาตรการควบคุมการเดินทางเข้า - ออก เป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหมายถึงจุดที่กระทรวงมหาดไทยมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดชายแดนผ่อนปรนให้มีการค้าขายบริเวณ

ชายแดนในพื้นที่และประเภทสินค้าที่กำหนดไว้ได้เป็นกรณีพิเศษสำหรับสินค้าเล็กๆ น้อยๆ ที่จำเป็นต่อการอุปโภคและบริโภคของประชาชนทั้งสองประเทศ ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจประกาศ

2. จุดผ่านแดนชั่วคราว (temporary crossing point) การเปิดจุดผ่านแดนชั่วคราว มีวัตถุประสงค์ทางเศรษฐกิจของฝ่ายไทยเป็นสำคัญ โดยมีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนและไม่มีผลกระทบทางด้านความมั่นคง โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมืองพ.ศ.2522 ประกาศเปิดจุดผ่านแดนชั่วคราวของสภาพความมั่นคงแห่งชาติหรือหมายถึง จุดผ่านแดนที่ทางราชการไทยเปิดให้มีการสัญจรไป - มา ของพาหนะ บุคคลและสิ่งของในห้วงเวลาที่แน่นอน โดยปกติจะเปิดเป็นคราวๆ ไป โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ และสิ้นสุดลงตามห้วงเวลาที่กำหนด

การเปิดจุดผ่านแดนชั่วคราว เป็นอำนาจของกระทรวงมหาดไทยที่จะประกาศเปิด โดยต้องการได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาเปิดจุดผ่านแดนของสำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติก่อน โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมืองพ.ศ.2522 (กระทรวงมหาดไทย ประกาศเปิดโดยอาศัยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อ 30 มีนาคม พ.ศ.2525)

3. จุดผ่านแดนถาวร (permanent crossing point) การเปิดจุดผ่านแดนถาวรต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐบาลของทั้งสองประเทศ โดยในส่วนของประเทศต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นผู้ใช้อำนาจตาม พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ประกาศเปิดจุดผ่านแดนถาวรตามที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการค้าการสัญจรไป - มาและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศหรือหมายถึง จุดที่รัฐบาลไทยและรัฐบาลของประเทศที่มีพรมแดนติดต่อกันประกาศให้มีการสัญจรไป - มา ทั้งพาหนะ บุคคลและสิ่งของ โดยทั่วไปแล้วจุดผ่านแดนถาวรจะมีการดำเนินงานเรื่อง การตรวจคนเข้าเมืองและพิธีการศุลกากรตามกฎหมายของทั้งสองประเทศเป็นจุดที่มีการสัญจรสินค้าเข้า - ออกเป็นการทั่วไป

การประกาศเปิดจุดผ่านแดนถาวرنั้นจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ประกาศเปิดจุดผ่านแดนถาวร (กระทรวงมหาดไทยประกาศเปิด โดยอาศัยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อ 12 เมษายน พ.ศ.2519)

4. จุดผ่านแดนถาวรตามสภาพภูมิประเทศ (Geography grossing point) เป็นจุดผ่านเข้า – ออกของประชาชนทั้ง 2 ประเทศ ซึ่งเป็นไปโดยธรรมชาติ มิได้มีหลักฐานการรับรองจากทางราชการทั้งสองฝ่าย ส่วนใหญ่จะเป็นจุดผ่านของสินค้าที่ผิดกฎหมาย

หมายเหตุ อำนาจในการเปิด – ปิดจุดผ่านแดน ถาวรและชั่วคราว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ใช้อำนาจตามมาตรา 11 และมาตรา 23 แห่ง พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ในการประกาศเปิด – ปิดจุดผ่านแดนต่างๆ แต่อย่างไรก็ตามเมื่อมีสถานการณ์ที่กระทบต่อความมั่นคงปลอดภัยบริเวณชายแดน หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านความมั่นคงในพื้นที่ก็สามารถที่จะระงับการเข้า – ออกบริเวณจุดผ่านแดนต่างๆ ได้เป็นการชั่วคราวจนกว่าสถานการณ์จะเป็นปกติโดยไม่ต้องประกาศปิดจุดผ่านแดน

ตารางที่ 7 จุดผ่านแดนประเทศไทย – ประเทศกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว

ประเทศไทยจุดผ่านแดนถาวรและจุดผ่อนปรนจังหวัดสระแก้วตรงข้ามกับ	ประเทศกัมพูชา
1. บ้านคลองลึก อำเภออรัญประเทศ	1. บ้านปอยเปต อำเภอโอวโจวโรว
2. บ้านหนองปรือ อำเภออรัญประเทศ	2. บ้านมาลัย อำเภอพนมมาลัย
3. บ้านเขาหิน อำเภอคลองหาด	3. บ้าน กม. 13 อำเภอพนมมาลัย
4. บ้านช่องตาพระยาอำเภอตาพระยา	4. บ้านบึงตะกวน อำเภอสมอพลก

1. จุดผ่านแดนถาวรบ้านคลองลึก อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว เป็นจุดผ่านแดนถาวรที่ใช้เป็นเส้นทางการเดินทางเข้า - ออกระหว่างประเทศ เพื่อการค้าขาย การท่องเที่ยว การขนส่งสินค้าที่ไปยังประเทศกัมพูชา เป็นเส้นทางการค้าย่านอินโดจีน ของกลุ่มอาเซียน เป็นตลาดเศรษฐกิจระหว่างประเทศที่มียอดการส่งออกของประเทศไทยเป็นสินค้าประเภทวัสดุก่อสร้าง เครื่องมือการเกษตร รถยนต์ อุปกรณ์ประปา เคมีเกษตร รถจักรยานยนต์ อะไหล่รถ น้ำมัน เชื้อเพลิง อาหาร ผักสด ผลไม้ มากที่สุดทำให้ประเทศไทยมีรายได้จากการส่งออกสินค้าและด้านภาษีศุลกากร

2. จุดผ่อนปรนบ้านหนองปรือ ตำบลทับพริก อำเภออรัญประเทศ เป็นจุดผ่อนปรนที่ประชาชนคนไทยตามแนวชายแดน นำสินค้าพื้นบ้านเบ็ดเตล็ดมาจำหน่าย โดยจะเน้นหนักไปที่สินค้าบริโภค เพราะพื้นที่ด้านนี้ของประเทศกัมพูชา อาชีพส่วนใหญ่ปลูกพืชผลทางเกษตรและรับจ้างทำงานเกษตรกรรมตามแนวชายแดน ส่วนใหญ่จะเข้ามารับจ้างทำงานแบบเข้ามาเย็นกลับ โดยการ

ผ่อนผันของกรมทหารพราน 12 และกรมทหารพราน 13 ที่อนุโลมให้ภาคเกษตรกรรมได้ใช้แรงงานที่มีมากและประหยัดต้นทุนในการผลิต โดยผู้ที่ใช้แรงงานประเภทนี้ได้ต้อง ขออนุญาต จดทะเบียนกับผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่ที่ใช้แรงงานต่างด้าวเพื่อการเกษตร เป็นการแบ่งเบาการขาดแคลนแรงงานในพื้นที่ตามแนวชายแดนของเกษตรกรและยังลดปัญหาความอดอยากของแรงงานชาวกัมพูชาด้วย เงินที่ได้จากการรับจ้างก็จะนำมาใช้ซื้ออาหารบริโภคเพื่อนำกลับไปยังประเทศของตน เกิดเป็นตลาดนัดชุมชนสินค้าพื้นบ้านและสร้างรายได้ให้กับประชาชนคนไทยที่นำพืช ผัก ผลไม้ มาขาย ตามทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงและยังช่วยแบ่งเบาความอดอยากให้กับประชาชนชาว กัมพูชาได้บ้าง ลดปัญหาการก่ออาชญากรรมด้วย

3. จุดผ่อนปรนบ้านเขาคิน ตำบลคลองหาด อำเภอคลองหาด เป็นจุดผ่อนปรน ที่ประชาชนชาวกัมพูชา นำพืชผลทางการเกษตรที่ผลิตได้ในประเทศ ออกมาขายให้กับพ่อค้าคน ไทย ซึ่งเป็นผลผลิตจำพวก ถั่วลิสง งา มันสำปะหลัง ข้าวโพด ข้าวเปลือก ถั่วเหลือง โดยผ่าน พิธีการทางศุลกากร เป็นภาษีขาเข้าของประเทศไทยและยังเป็นการเพิ่มผลผลิตทางเกษตรให้กับ ประเทศไทยด้วย ซึ่งผลผลิตทางเกษตรบางอย่างในประเทศไทยขาดแคลนก็จะซื้อหามาจาก จุดผ่อนปรนแห่งนี้ เมื่อขายสินค้าได้ก็จะแลกเปลี่ยนเป็นเงินสด ปุ๋ย สารเคมี ยาฆ่าแมลง น้ำมัน และเครื่องอุปโภคบริโภคอย่างอื่นอีก แต่เมื่อหมดช่วงฤดูกาลเพาะปลูก แรงงานชาวกัมพูชา ก็จะ ลักลอบหลบหนีเข้ามาเพื่อหางานทำยังประเทศไทย และบางคนหากได้งานดีทำก็จะไม่กลับไป บ้านเป็นเวลาหลายๆเดือน จนกว่าจะถึงเทศกาลงานบุญเข้าพรรษา สงกรานต์ และวันปีใหม่เพื่อ กลับไปเที่ยวพบญาติพี่น้องเพื่อร่วมทำบุญกันในวันสำคัญตามประเพณี

4 จุดผ่อนปรนบ้านช่องตาพระยา ตำบลตาพระยา อำเภอตาพระยา เป็นจุดผ่านแดนที่ซื้อ ขายแลกเปลี่ยนสินค้ากัน สินค้าที่ชาวกัมพูชาเอามาขายเป็นสินค้าทางการเกษตร ที่ปลูกเองในพื้นที่ ประเทศกัมพูชาบางส่วน เช่น ข้าวโพด มันสำปะหลัง ข้าวเปลือก หนุ่ย ถั่วลิสง ถั่วเหลืองและ จะตั้งซื้อ เครื่องอุปโภคบริโภค ยารักษาโรค ยาฆ่าแมลง น้ำมัน เครื่องใช้ไฟฟ้าและเครื่องมือทาง เกษตร เพื่อนำกลับไปใช้ภายในประเทศของตน

โดยจุดผ่อนปรนของจังหวัดสระแก้วนี้ จะมีเจ้าหน้าที่ของทางราชการและหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องดูแลรับผิดชอบตามที่ที่ได้รับมอบหมายและภารกิจทำงานร่วมกัน โดยแต่ละจุดผ่าน แแดนจะมุ่งเน้นความมีปฏิสัมพันธ์ การแลกเปลี่ยนสินค้า ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมและ รูปแบบการเดินทางไป-มาหากันเป็นประเทศบ้านใกล้กัน เมื่อจุดใดที่มีความเจริญก็จะสร้างทาง คมนาคม การค้าการพาณิชย์ และเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจตามแนวชายแดนให้ก้าวหน้าถึงระดับที่ สามารถยกฐานะจาก จุดผ่อนปรนเป็นจุดผ่านแดนถาวรในอนาคตเพื่อผลประโยชน์ของประเทศ

โดยเก็บข้อมูลทุกๆ ด้าน ระยะเวลาปริมาณสินค้า เข้า - ออก จำนวนประชากรทั้งสองประเทศ เพื่อรวบรวมไว้พิจารณาต่อไป

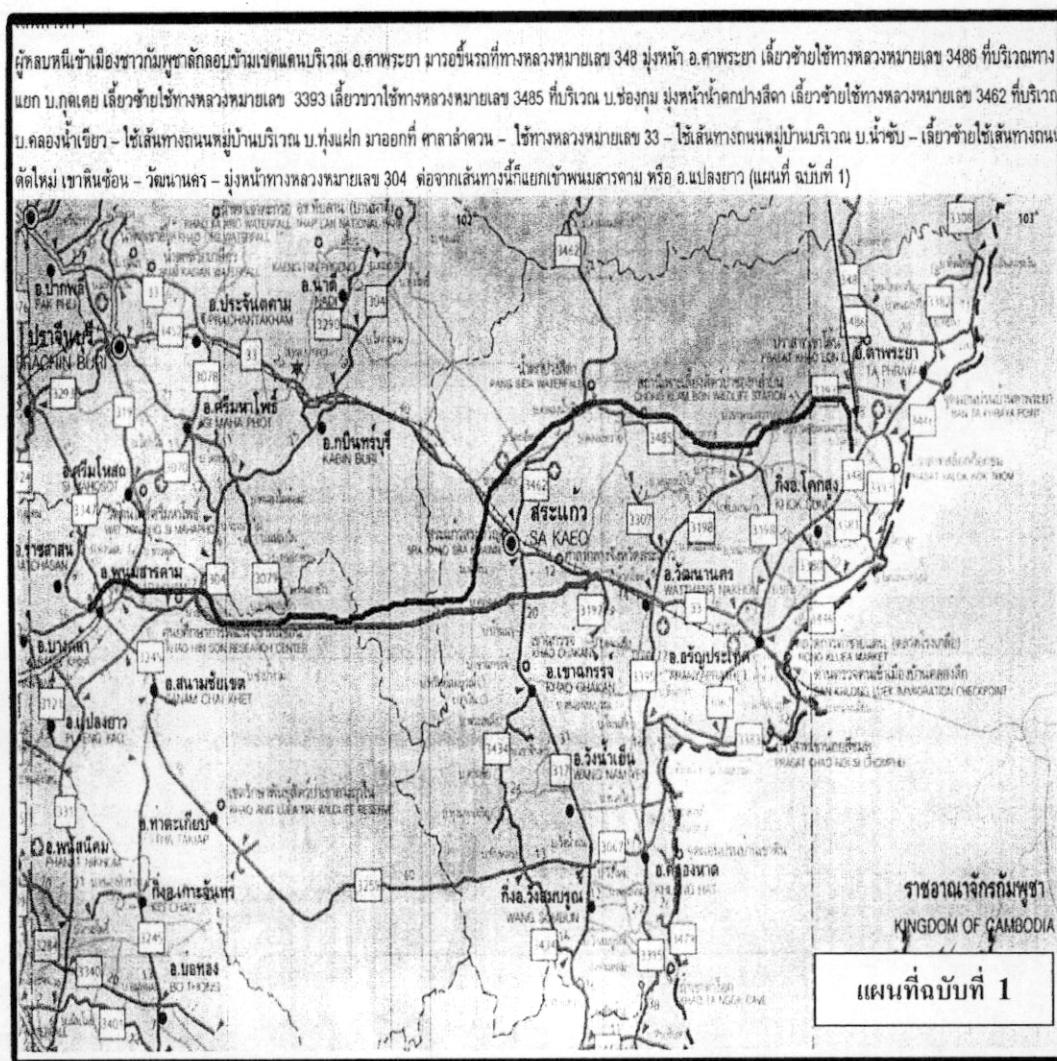
ในส่วนที่เกี่ยวข้องของกองกำลังบูรพาที่รับผิดชอบชายแดนจังหวัดสระแก้ว ได้จัดกำลังเจ้าหน้าที่ทหารพรานกรม 12 และกรมทหารพราน 13 รับผิดชอบดูแลร่วมกับเจ้าหน้าที่ของทางจังหวัดสระแก้ว โดยผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้วเป็นผู้ออกคำสั่งและเจ้าหน้าที่ตำรวจร่วมกันปฏิบัติงานกับฝ่ายปกครอง โดยมีการประสานงานกับหน่วยงานข้างเคียงเพื่อตรวจสอบสินค้าเข้า - ออก พาหนะและบุคคลที่มีความประสงค์ที่จะสัญจรข้ามแดนบริเวณชายแดน ณ จุดผ่านแดน ซึ่งต้องมีหนังสือเดินทางมาแสดงต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองประจำจุดผ่อนปรนตั้งแต่เวลา 09.00 น. - 16.00 น. ของทุกวัน ยกเว้นที่จุดผ่านแดนถาวรบ้านคลองลึก ตำบลป่าไร่ อำเภออรัญประเทศ ที่มีการเปิด ตั้งแต่ 08.00 - 20.00 น. ของทุกวัน นอกเวลาที่กำหนดให้อยู่ภายใต้ การควบคุมดูแลของกองกำลังบูรพา ซึ่งเส้นทางบริเวณจุดผ่านแดนบ้านคลองลึก ทางราชการได้ใช้เป็นเส้นทางผ่านเข้า - ออกระหว่างประเทศซึ่งบางภารกิจเป็นเรื่องราชการ หลังจากเวลา 20.00 น. แล้ว กองกำลังบูรพา มีคำสั่งจัดให้เจ้าหน้าที่ทหารพราน 12 สถานีตำรวจภูธรคลองลึก อาสาสมัครตำรวจบ้าน อาสาสมัครรักษาดินแดน อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ออกตรวจร่วมกัน เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันทรัพย์สิน สูญเสีย เสียหาย ป้องกันอัคคีภัยและการก่อวินาศกรรมของผู้ไม่หวังดีบริเวณตามแนวชายแดนจังหวัดสระแก้ว

ภาคผนวก ค

แผนที่การลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา



ภาพที่ 9 แผนที่จังหวัดสระแก้ว

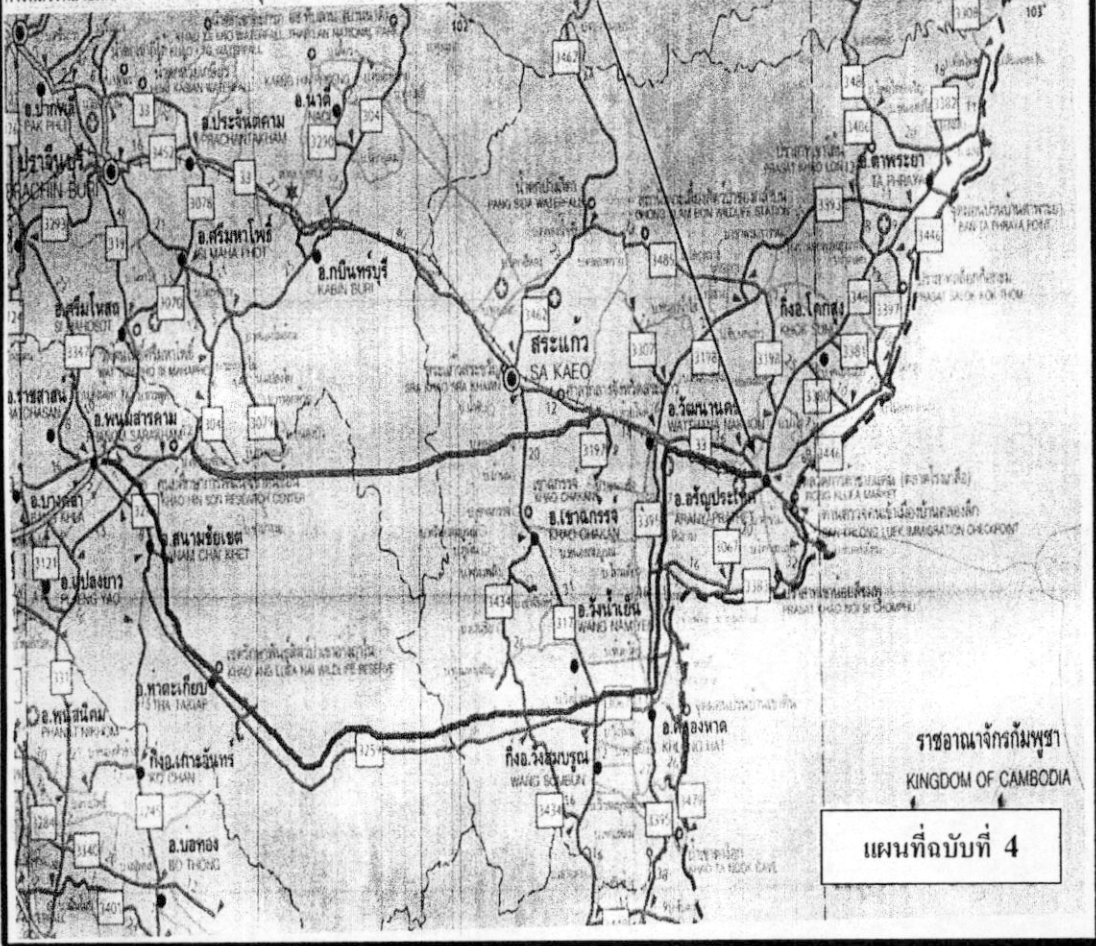


ภาพที่ 10 แผนที่ฉบับที่ 1

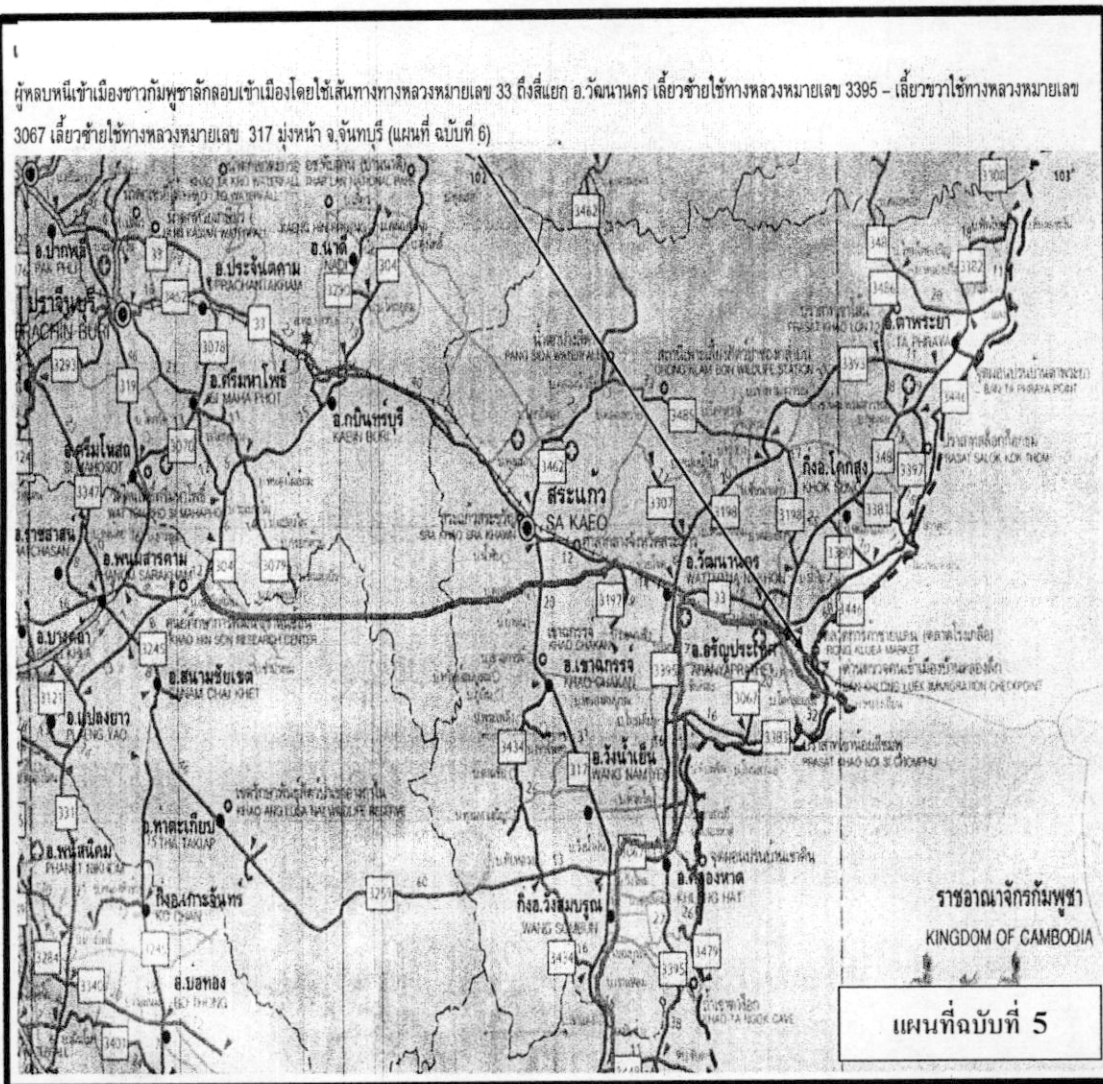


ภาพที่ 11 แผนที่ฉบับที่ 2

ผู้หลบหนีเข้าเมืองชาวกัมพูชาที่กลับเข้าเมืองโดยใช้เส้นทางทางหลวงหมายเลข 33 ถึงสี่แยก อ.วัฒนานคร เลี้ยวซ้ายใช้ทางหลวงหมายเลข 3395 มุ่งหน้า อ.คลองหาด เลี้ยวขวาใช้ทางหลวงหมายเลข 3067 - 3259 - 3245 มุ่งหน้า อ.พนมสารคาม หรือ อ.แปลงยาว (แผนที่ ฉบับที่ 5)



ภาพที่ 13 แผนที่ฉบับที่ 4



ภาพที่ 14 แผนที่ฉบับที่ 5