

บทที่ 1

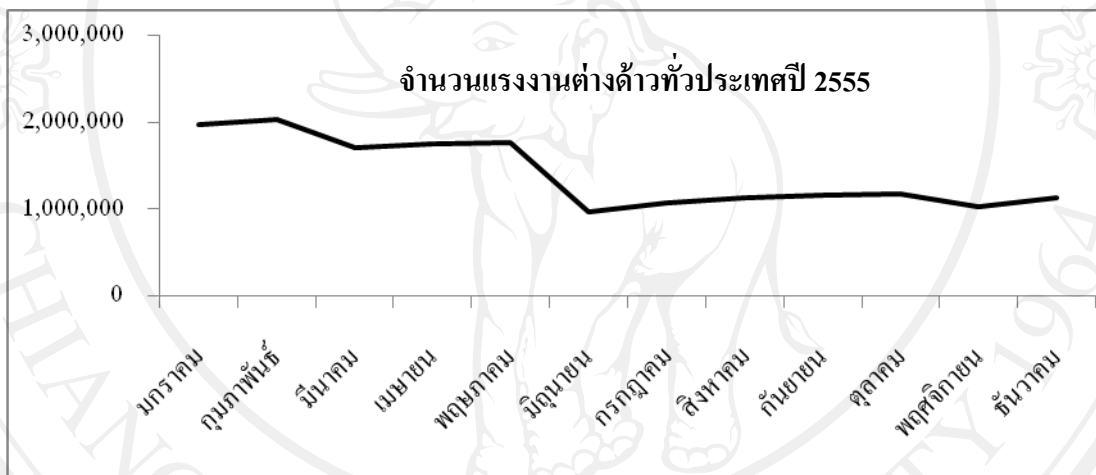
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทย เริ่มมีการจัดระบบแรงงานต่างด้าวและเปิดให้ขึ้นทะเบียนมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2535 จนถึงปัจจุบัน โดยการดำเนินการของรัฐบาลในช่วงที่ผ่านมาจะใช้มติคณะรัฐมนตรีเป็นเครื่องมือในการดำเนินการเชิงนโยบาย เพื่อให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความมั่นคงต่อรัฐและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาประเทศ แม้ว่าจำนวนแรงงานต่างด้าวจะเพิ่มขึ้นตามอุปสงค์ของผู้ประกอบการและศักยภาพการพัฒนาเศรษฐกิจประเทศ ซึ่งประเทศไทยเองก็มีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะช่วงหลังปี พ.ศ.2530 เป็นต้นมา ผลจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจดังกล่าว ทำให้คนไทยมีโอกาสเลือกงานมากขึ้น มีทางเลือกในการบริโภคสินค้า ตลอดจนการเข้าถึงระบบสาธารณสุขได้อย่างทั่วถึง โดยเงื่อนไขดังกล่าว ทำให้ผู้ประกอบการไทยต้องเผชิญกับภาวะขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะในสาขา ธุรกิจก่อสร้าง และอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล ที่มีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เมื่อผู้ประกอบการในธุรกิจสาขาดังกล่าว มีความต้องการแรงงานสูง แต่ขาดแคลนแรงงาน ในขณะที่ประเทศเพื่อนบ้านอย่างพม่า ลาว และกัมพูชา มีแรงงานจำนวนมากแต่ยากจน และต้องการหางานทำ ผู้ประกอบการไทยได้ร้องขอต่อรัฐบาลเพื่อขออนุญาตนำแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานในสาขาดังกล่าวแทนแรงงานไทย โดยในระยะแรกของการดำเนินการนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานทั้งภาครัฐและเอกชนยังขาดทิศทางไว้ระบบควบคุมดูแลและยังขาดการบูรณาการ (กรุงเทพธุรกิจ, 2552 : ข้อมูลออนไลน์) ในการทำงานร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวจึงมีผลกระทบตามมาหลายด้าน อาทิ การนำพาเชื้อโรค การเกิดโรคใหม่ ๆ ปัญหาสุขภาพจิต อาชญากรรม การก่อการร้าย การคอร์รัปชัน และความขัดแย้งในสังคม ซึ่งข้อมูลในการวิจัยเรื่อง “แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายกับปัญหาความมั่นคงแห่งชาติ ปัญหาสาธารณสุข สังคม และเศรษฐกิจ” ของวุฒิสภา ปี พ.ศ.2546 ปัญหาของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาโดยผิดกฎหมายนั้นก่อให้เกิดปัญหาในประเทศ 4 มิติ (สรณชัย ธิติลักษณ์, 2553 : ข้อมูลออนไลน์) ได้แก่ 1) ด้านความมั่นคง 2) ด้านการสาธารณสุข 3) ด้านสังคม และ 4) ด้านเศรษฐกิจ ถึงแม้ว่าการใช้แรงงานต่างชาติอาจจะมีปัญหาใน 4 มิติ ดังกล่าวข้างต้น แต่เนื่องจากโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมากกำลังต้องการแรงงาน

เพื่อรองรับกับการขยายธุรกิจ จึงมีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนไม่น้อยเลือกที่จะจ้างแรงงานต่างด้าว
 ที่ซึ่งถูกต้องตามกฎหมายและผิดกฎหมาย

จากข้อมูลของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวที่ได้รับ
 อนุญาตให้ทำงานทั่วประเทศตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 และพระราชบัญญัติคนต่างด้าว
 พ.ศ.2551 โดยในปี พ.ศ.2555 มีจำนวนแรงงานต่างด้าวทั้งสิ้น (ธันวาคม 2555) 1,133,851 คน แบ่งออกเป็น
 2 กลุ่ม คือ แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมาย (ตามมาตรา 9 และ มาตรา 12) มี 940,531 คน
 คิดเป็นร้อยละ 82.95 ส่วนแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย (ตามมาตรา 13) มี 193,320 คน
 คิดเป็นร้อยละ 17.05 จากสัดส่วนดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน
 ในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมายมีมากกว่าแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย ข้อมูลโดยสรุปของแรงงาน
 ต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยทั้งถูกต้องตามกฎหมายและผิดกฎหมายในปี 2555 สามารถ สรุปเป็นกราฟ
 ได้ดังนี้



ที่มา : สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2555 : ข้อมูลออนไลน์

จากกราฟข้างต้นแสดงให้เห็นถึงจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานภายในประเทศ
 แม้จะมีแนวโน้มลดลงแต่อย่างไรก็ตามจำนวนที่เริ่มคงที่ของแรงงานต่างด้าวยังคงจำนวนถึง 1 ล้านคน
 ซึ่งถือเป็นจำนวนสูงมาก ซึ่งจากข้อมูลของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวในเดือน ธันวาคม 2555
 มีแรงงานต่างด้าวทั้งสิ้นจำนวน 1,133,851 คน แบ่งเป็นแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย 940,531 คน และ
 แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย 193,320 คน

นโยบายตั้งแต่ปี 2520-2555 ของรัฐบาลไทย ตั้งแต่มีนโยบายการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว
 ในปี 2535 การขึ้นทะเบียนในยุคสมัยของรัฐบาลต่าง ๆ จนถึงการพิสูจน์สัญชาติของแรงงานต่างด้าว
 จนถึงการนำเข้าแรงงานต่างด้าวโดยมีขั้นตอนหรือข้อตกลงจากการเจรจาตาม MOU ซึ่ง MOU ดังกล่าว
 คือ บันทึกความเข้าใจความร่วมมือในการจ้างงาน (Memorandum of Understanding on Employment

Cooperation หรือ MOU) ระหว่างไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ ประเทศลาว กัมพูชา และพม่า เกิดขึ้นระหว่างปี พ.ศ. 2545-2546 ในบริบทที่แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านหลังไหลเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น ในขณะที่กลไกจัดการแรงงานข้ามชาติของรัฐกลับไร้ประสิทธิภาพ ดังข้อเท็จจริงที่ฟ้องให้เห็นก็คือ การมีแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายในประเทศไทยจำนวนมากที่ไม่สามารถจัดการให้เป็นที่ยุติได้ สภาพเช่นนี้เองที่ MOU ได้ถูกริเริ่มขึ้น โดยนัยหนึ่ง MOU เป็นความพยายามแก้ไขปัญหारेงงานข้ามชาติเชิงรุกอย่างเป็นระบบ ใน MOU ระหว่างไทยกับประเทศเพื่อนบ้านทั้งสามประเทศ มีแนวคิดและวิธีการดำเนินงานที่คล้ายคลึงกัน โดยระบุวัตถุประสงค์ไว้ 4 ประการคือ 1) เพื่อให้เกิดกระบวนการที่เหมาะสมในการจ้างแรงงานข้ามชาติ 2) เพื่อดำเนินการส่งแรงงานข้ามชาติกลับประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ให้ความคุ้มครองแรงงานข้ามชาติอย่างเหมาะสมและ 4) ป้องกันการข้ามแดน การค้ามนุษย์ และการจ้างแรงงานข้ามชาติอย่างผิดกฎหมาย (พฤกษ์ เถาถวิล, 2554 : ข้อมูลออนไลน์)

ทั้งนี้การนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU คงเหลือในแต่ละเดือน ตั้งแต่ปี พ.ศ.2553–2555 สามารถแสดงเป็นตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 1.1 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่นำเข้ามาตาม MOU คงเหลือในแต่ละเดือน ปี พ.ศ.2553

เดือน / พ.ศ. 2553	พม่า	ลาว	กัมพูชา	รวม
มกราคม	0	10,215	17,283	27,498
กุมภาพันธ์	0	7,346	11,300	18,646
มีนาคม	0	7,444	11,439	18,883
เมษายน	26	8,505	10,167	18,698
พฤษภาคม	0	6,267	8,297	14,564
มิถุนายน	2	7,255	9,165	16,422
กรกฎาคม	497	7,520	9,996	18,013
สิงหาคม	782	7,923	11,940	20,645
กันยายน	568	8,376	13,859	22,803
ตุลาคม	756	8,960	15,105	24,821
พฤศจิกายน	762	9,762	17,513	28,037
ธันวาคม	4,641	7,066	14,818	26,525

ที่มา : สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2555 : ข้อมูลออนไลน์

ตารางที่ 1.2 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่นำเข้ามาตาม MOU คงเหลือในแต่ละเดือน ปี พ.ศ.2554

เดือน / พ.ศ. 2554	พม่า	ลาว	กัมพูชา	รวม
มกราคม	1,042	11,667	28,371	41,080
กุมภาพันธ์	1,592	12,390	30,650	44,632
มีนาคม	1,045	12,952	33,421	47,418
เมษายน	1,045	12,952	33,421	47,418
พฤษภาคม	1,045	12,952	33,421	47,418
มิถุนายน	2,933	11,671	36,549	51,153
กรกฎาคม	3,035	12,287	38,845	54,167
สิงหาคม	4,161	13,474	45,812	63,447
กันยายน	5,056	13,846	46,322	65,224
ตุลาคม	6,813	14,368	48,802	69,983
พฤศจิกายน	7,551	14,400	50,042	71,993
ธันวาคม	8,160	14,472	49,724	72,356

ที่มา : สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2555 : ข้อมูลออนไลน์

ตารางที่ 1.3 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่นำเข้ามาตาม MOU คงเหลือในแต่ละเดือน ปี พ.ศ.2555

เดือน / พ.ศ. 2555	พม่า	ลาว	กัมพูชา	รวม
มกราคม	9,944	15,227	48,075	73,246
กุมภาพันธ์	14,571	15,574	51,101	81,246
มีนาคม	18,372	15,603	56,924	90,899
เมษายน	18,830	16,113	60,986	95,929
พฤษภาคม	22,134	17,163	61,210	100,507
มิถุนายน	33,697	17,859	65,991	117,547
กรกฎาคม	26,912	18,054	73,084	118,050
สิงหาคม	33,895	17,407	71,548	122,850
กันยายน	35,376	19,357	81,285	136,018
ตุลาคม	35,376	19,357	81,285	136,018
พฤศจิกายน	44,830	12,753	60,804	118,387
ธันวาคม	18,241	11,619	63,405	93,265

ที่มา : สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2555 : ข้อมูลออนไลน์

จากตารางที่ 1.1 ถึงตารางที่ 1.3 แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในการนำแรงงานต่างด้าวผ่าน MOU ทั่วทั้งประเทศ

เนื่องด้วยจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นจังหวัดที่เต็มไปด้วยการแข่งขันด้านแรงงาน ของโรงงานจำนวนมาก มีนิคมอุตสาหกรรม จำนวน 2 แห่ง คือ นิคมอุตสาหกรรม เวลโกรว์ มีพื้นที่อยู่ในเขต 2 ตำบล คือ ตำบลบางสมัคร และตำบลหอมศีล อำเภอบางปะกง จำนวนเนื้อที่ 3,000 ไร่ แบ่งเป็นเขตอุตสาหกรรมทั่วไป 1,723 ไร่ เขตพาณิชยกรรม 53 ไร่ ที่อยู่อาศัย 226 ไร่ สาธารณูปโภค 788 ไร่ มีโรงงานเปิดดำเนินการอยู่ในขณะนี้ จำนวน 132 โรงงาน ประเภทอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในนิคมแห่งนี้ ได้แก่ โรงงานผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ชิ้นส่วนรถยนต์ ผลิตภัณฑ์ และชิ้นส่วนเครื่องใช้พลาสติกและบรรจุภัณฑ์ ฯลฯ และนิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซีดีตั้งอยู่บริเวณกิโลเมตรที่ 20 ทางหลวงแผ่นดินหมายเลขที่ 331 (ฉะเชิงเทรา-สัตหีบ) ตำบลหัวโรง อำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา มีเนื้อที่พัฒนารวม 11,536 ไร่ มีโรงงานที่เปิดดำเนินการ จำนวน 50 โรงงาน ประเภทอุตสาหกรรมที่สำคัญ ได้แก่ อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูป เครื่องใช้ในครัวเรือนจากสแตนเลส และผลิตภัณฑ์ เป็นต้น (กระทรวงอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา, 2554 : ข้อมูลออนไลน์) นอกจากนี้ยังมีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมากที่ตั้งอยู่บนถนนเส้นสุวินทวงศ์ จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงว่า จังหวัดฉะเชิงเทรามีโรงงานจำนวนมาก แต่จำนวนทรัพยากรบุคคลหรือประชากรของจังหวัดฉะเชิงเทรา มีน้อยซึ่งไม่เพียงพอกับความต้องการแรงงานของโรงงานต่าง ๆ ในจังหวัด โดยตำแหน่งงานว่างงานเฉลี่ย ต่อเดือนในปี 2554 เฉลี่ยเดือนละ 3,900 คนต่อเดือน ส่วนในปี 2555 เดือนมกราคม 4,182 เดือนกุมภาพันธ์ 5,239 เดือนมีนาคม 4,033 และเดือนเมษายน 3,694 อัตราตามลำดับ (สำนักงานจัดหางาน จังหวัดฉะเชิงเทรา, 2555 : ข้อมูลออนไลน์) และถ้าโรงงานอุตสาหกรรมที่ประกอบกิจการในลักษณะเป็นโรงเชือดสัตว์ หรือ โรงงานแปรรูปอาหาร ซึ่งโรงงานเหล่านี้ แรงงานที่เข้ามาทำงานในกระบวนการเชือดสัตว์หรือการแปรรูปอาหาร ที่ลักษณะงานต้องพบกับ ห้องเย็นที่มีอุณหภูมิต่ำกว่า 0 องศาเซลเซียส กลิ่นคาวเลือดจากการเชือด กลิ่นคาวจากการแปรรูป อุณหภูมิที่ร้อนจัดจากการเผาฆ่าเชื้อหลังจากการเชือดสัตว์ และลักษณะงานที่ต้องมีลักษณะงานเฉพาะอื่น ๆ อีกมากมาย ทำให้แรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่เลือกที่จะเข้ามาทำงาน จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นถึงการขาดแคลนด้านแรงงานจำนวนมากของจังหวัดฉะเชิงเทรา แม้สถานประกอบการต่าง ๆ คิดรูปแบบกลยุทธ์เพื่อดึงดูดแรงงานอยู่เสมอ แต่แรงงานในพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรายังเกิดการโยกย้ายถ่ายเทจากโรงงานหนึ่งไปสู่โรงงาน นิคมหนึ่ง ไปสู่นิคมหนึ่งตลอดเวลา ซึ่งนับวันปัญหาดังกล่าวยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้น

โดยในปัจจุบันสถานประกอบการจำนวนมากในจังหวัดฉะเชิงเทรา ใช้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน โดยผ่านการจัดหาจากนายหน้าหรือบริษัทจัดหาแรงงานต่างด้าวเพื่อให้แรงงานต่างด้าวเหล่านั้นเข้ามาทำงานในสถานประกอบการของตนในการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากในขณะนี้

ประเทศไทยกำลังประสบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน แต่แรงงานในประเทศเพื่อนบ้าน เช่น แรงงานชาวกัมพูชา แรงงานชาวพม่า และ แรงงานชาวลาว ประสบกับปัญหาการว่างงานในประเทศ และปัญหาความยากจน โดยค่าแรงขั้นต่ำในประเทศไทยสูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำในประเทศเพื่อนบ้าน เหล่านั้น ซึ่งเป็นแรงผลักดันที่ทำให้แรงงานต่างด้าว จำนวนมากต้องการที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งในส่วนของจังหวัดฉะเชิงเทรานี้ ได้มีการนำเข้าแรงงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 1.4 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่นำเข้ามาตาม MOU ของจังหวัดฉะเชิงเทรา
คงเหลือในแต่ละเดือน ตั้งแต่ปี พ.ศ.2553-2555

เดือน	ปี 2553	ปี 2554	ปี 2555
มกราคม	420	747	2,145
กุมภาพันธ์	420	956	2,145
มีนาคม	420	1,055	2,374
เมษายน	517	1,055	2,484
พฤษภาคม	373	1,055	2,521
มิถุนายน	437	1,287	2,621
กรกฎาคม	444	1,335	2,903
สิงหาคม	460	1,432	2,903
กันยายน	490	1,575	3,500
ตุลาคม	490	1,787	3,500
พฤศจิกายน	566	1,981	4,220
ธันวาคม	625	2,148	4,187

ที่มา : สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2555

จากตารางที่ 1.4 จะเห็นได้ว่า การนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมายของจังหวัดฉะเชิงเทรา มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2553-2555 โดยการนำเข้าแรงงานต่างด้าวของจังหวัดฉะเชิงเทราในช่วงต้นปี 2553 จนถึงปลายปี 2555 นั้น ในช่วงปลายปี 2555 การนำเข้าแรงงานต่างด้าว ของจังหวัดฉะเชิงเทราเพิ่มขึ้นประมาณ 10 เท่าของต้นปี 2553 และยังมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นต่อไปเรื่อย ๆ ในอนาคต ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการต่าง ๆ ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งสถานประกอบการเหล่านั้นได้หันมาใช้ในการนำเข้าแรงงานต่างด้าวมาทำงานในสถานประกอบการของตนเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

โดยจากแนวโน้มที่การนำแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2553 ถึงปี 2555 ประกอบกับการขาดแคลนแรงงานของจังหวัดฉะเชิงเทรา และการนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายของสถานประกอบการต่าง ๆ ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ทำให้ผู้ศึกษาสนใจศึกษาในเรื่องการประเมินผลกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายของจังหวัดฉะเชิงเทรา ศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในแต่ละขั้นตอน ตลอดจน นำเสนอถึงแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอีกด้วย

1.2 คำถามนำในการวิจัย

1.2.1 กระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU มีขั้นตอนอย่างไร

1.2.2 การดำเนินการตามขั้นตอนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายในแต่ละขั้นตอน มีปัญหาและอุปสรรคหรือไม่ อย่างไร

1.2.3 วิเคราะห์เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายได้อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.3.1 เพื่อประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมายของจังหวัดฉะเชิงเทรา

1.3.2 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามนโยบายและกฎหมายการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายเข้ามาทำงานในจังหวัดฉะเชิงเทรา

1.3.3 เพื่อนำเสนอแนวทางการปรับปรุงกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายในจังหวัดฉะเชิงเทรา

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 ช่วยพัฒนากระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายของจังหวัดฉะเชิงเทรา

1.4.2 ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินงานตามนโยบายและกฎหมายการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายเข้ามาทำงานในจังหวัดฉะเชิงเทรา

1.4.3 ทราบถึงแนวทางในการปรับปรุง กระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายตาม MOU

1.5 ขอบเขตการศึกษา

1.5.1 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษานี้มุ่งศึกษาการประเมินผลกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU โดยศึกษาในพื้นที่ 2 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา และอำเภอบางคล้า เนื่องจากอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา และอำเภอบางคล้า นั้นเป็นอำเภอที่อยู่นอกเขตนิคมอุตสาหกรรม โดยแรงงานส่วนมากที่ต้องการสมัครงานจะพิจารณาในการเข้าไปทำงานในนิคมอุตสาหกรรมก่อน(นิคมอุตสาหกรรมเวลโกร์ และนิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้) เพราะในนิคมอุตสาหกรรมมีสถานประกอบการจำนวนมาก ผู้สมัครงานสามารถเลือกตำแหน่งงานตามความถนัดของตนเองได้ และมีความสะดวก โดยสามารถสมัครงานได้หลายสถานประกอบการในการเดินทางเพียงครั้งเดียว ประกอบกับ ในนิคมอุตสาหกรรมนั้นมีการแข่งขันในการแย่งแรงงานกันสูงทำให้แต่ละสถานประกอบการมีสวัสดิการที่เพิ่มเติมมากมาย นอกจากนี้ค่าแรงขั้นต่ำ ทำให้ผู้สมัครงานมีโอกาสในการเลือกที่จะทำงานได้มากกว่า สถานประกอบการที่อยู่นอกนิคมอุตสาหกรรม ซึ่งในส่วนของอำเภอเมืองฉะเชิงเทรานั้น แม้ว่าจะอยู่นอกนิคมอุตสาหกรรม แต่ในถนนเส้นสุวินทวงศ์มีโรงงานอุตสาหกรรมอยู่มากมาย ซึ่งแต่ละโรงงานอุตสาหกรรมก็ประกอบธุรกิจที่แตกต่างกัน ผู้ศึกษาจึงเลือกที่จะเข้าไปศึกษาโรงงานอุตสาหกรรม ที่ตั้งอยู่ในเขต อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา โดยพิจารณาถึงธุรกิจของบางประเภทที่แรงงานขาดแคลน จึงจำเป็นต้องใช้การนำเข้าแรงงานต่างด้าวมาแก้ไขปัญหาในการขาดแคลนแรงงาน ส่วนอำเภอบางคล้า นั้น เป็นอำเภอที่มีชื่อเสียงในเรื่องเกี่ยวกับเกษตรกรรม โดย ผลผลิตทางการเกษตรที่ขึ้นชื่อมากที่สุดของ อำเภอบางคล้า ซึ่งเป็นผลผลิตทางการเกษตรที่ขึ้นชื่อของจังหวัดฉะเชิงเทราด้วย คือ มะม่วง แสดงให้เห็นว่า แรงงานส่วนใหญ่ในอำเภอบางคล้าเป็นเกษตรกร ไม่สนใจเข้าไปทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรม ผู้ศึกษาจึงสนใจเข้าไปศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในอำเภอบางคล้า เมื่อแรงงานส่วนมากเป็นเกษตรกร แล้วโรงงานอุตสาหกรรมประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานมีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวหรือไม่อย่างไร โดยผู้ศึกษาจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ เพื่อประเมินผลประสิทธิภาพการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU ของจังหวัดฉะเชิงเทรา (อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา และอำเภอบางคล้า)

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้มุ่งศึกษาถึงกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าว จังหวัดฉะเชิงเทรา การดำเนินงานตามนโยบาย การนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในไทยปี พ.ศ.2556 ศึกษาความรู้ ความเข้าใจทัศนคติ และความพึงพอใจต่อนโยบายการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในไทย และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามนโยบายการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในไทย

1.6 คำนิยามศัพท์

การประเมินผลกระบวนการ หมายถึง การประเมินผลระหว่างการดำเนินการซึ่งเป็นกระบวนการ ทบทวนตรวจสอบและวิเคราะห์ถึงประสิทธิภาพ ของผลการดำเนินการ

ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินการในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการนำเข้าแรงงาน ต่างด้าว 3 สัญชาติอย่างถูกต้องตาม MOU เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายกำหนด โดยพิจารณา จากการให้บริการในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการ

แรงงานต่างด้าว หมายถึง ผู้ใช้แรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย ตาม MOU ประกอบด้วย แรงงานชาวกัมพูชา และ แรงงานชาวพม่า

MOU หมายถึง บันทึกความเข้าใจความร่วมมือในการจ้างงานระหว่างไทยกับประเทศเพื่อน บ้าน ได้แก่ ประเทศลาว กัมพูชาและพม่า ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างปี พ.ศ.2545-2546

นายหน้าในการนำเข้าแรงงานต่างด้าว หมายถึง บริษัทที่รับจ้างจากองค์กรในการจัดหา แรงงานต่างด้าว ในการเข้ามาปฏิบัติงานให้กับองค์กร อาจดูแลถึงสวัสดิการที่พัก และการเดินทางไป กลับของพนักงานที่เป็นแรงงานต่างชาติด้วยก็เป็นได้

ขั้นตอนการจ้างแรงงานต่างด้าวตาม MOU หมายถึง กระบวนการเริ่มต้นจนถึงกระบวนการ สิ้นสุดของการจ้างแรงงานต่างด้าว ที่ถูกต้องตามกฎหมาย

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าว หมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐ สถานประกอบการผู้นำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน นายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าว และ แรงงานต่างด้าวผู้เข้ามาทำงาน