

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ในการนำเสนอผลการศึกษาต่อไปนี้เป็นนำเสนอข้อมูลจากการสัมภาษณ์เรื่องการประเมินผลกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายในจังหวัดฉะเชิงเทราซึ่งเป็นการนำเอาข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้เกี่ยวข้องในการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย (ข้อตกลง MOU) โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อประเมินประสิทธิภาพของการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมายของจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามนโยบายและกฎหมายการนำแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายเข้ามาทำงานในจังหวัดฉะเชิงเทรา
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการปรับปรุงกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายในจังหวัดฉะเชิงเทรา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษา ศึกษาข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU ของจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดมีทั้งสิ้น 4 ฝ่าย ดังต่อไปนี้

1. เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยตรงกับการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU ของจังหวัดฉะเชิงเทราในสำนักงานจัดหางานจังหวัดฉะเชิงเทรา 1 ท่าน คือ นักวิชาการแรงงานชำนาญการของสำนักงานจัดหางานจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. นายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าวในจังหวัดฉะเชิงเทรา 2 บริษัท ได้แก่ บริษัท ดีเจริญ แอนด์ ซัพพลาย ฉะเชิงเทรา จำกัด และ บริษัท กุสุ อินเทอร์เน็ต เนชั่นนอล จำกัด
3. ตัวแทนจากสถานประกอบการในจังหวัดฉะเชิงเทราที่นำแรงงานต่างด้าวตาม MOU มาใช้ในสถานประกอบการ (โดยผ่านการจ้างนายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าว) 2 บริษัท ได้แก่ บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โรงงานแปรรูปสุกร(แปดริ้ว) ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา และ บริษัท บางคล้าพัฒนา ประกอบธุรกิจโรงเชือดสุกร ตั้งอยู่ที่ อำเภอบางคล้า
4. แรงงานต่างด้าวตาม MOU ที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยผ่านนายหน้าจัดหาแรงงานซึ่งประกอบไปด้วย 2 สัญชาติ ได้แก่ แรงงานสัญชาติกัมพูชา และแรงงานสัญชาติพม่า

โดยจากการศึกษาข้อมูลจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU ของจังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้ศึกษาของอธิบดีถึงกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวโดยอธิบดีถึงภาพรวมในแต่ละขั้นตอนดังต่อไปนี้

กระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU นั้น ประกอบไปด้วยขั้นตอนทั้งสิ้น 4 ขั้นตอน คือ

1. การแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว หรือ การขอโควตา เป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าว โดยสถานประกอบการ หรือ บริษัทจัดหาแรงงานต่างด้าว บริษัทใดต้องการนำเข้าแรงงานต่างด้าว ต้องยื่นขอโควตา เพื่อให้สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ เป็นผู้อนุมัติในการให้โควตาในการจ้างแรงงานต่างด้าว ว่ามีความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าวหรือไม่ และถ้าจำเป็นจ้างได้สูงสุดไม่เกินจำนวนเท่าใด

2. การยื่นคำร้องขอนำเข้าแรงงานต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทย เป็นขั้นตอนหลังจากการได้รับใบโควตาแล้ว ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนติดต่อไปยังประเทศต้นทางของแรงงานต่างด้าวที่สถานประกอบการ หรือ บริษัทที่ต้องการนำแรงงานสัญชาตินั้นๆ เข้ามาทำงาน โดยยื่นขอจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ต้องการทั้งหมด โดยจำนวนที่ร้องขอต้องไม่เกิน โควตาที่ สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ อนุมัติ หลังจากนั้น เอกสารจะถูกส่งไปยังประเทศต้นทางซึ่งประเทศต้นทางจะมอบหมายให้บริษัทจัดหาแรงงานต่างประเทศต้นทางเป็นผู้ดำเนินการสรรหากำลังคนตามจำนวนที่ระบุในหนังสือแสดงความต้องการแรงงานต่างด้าว (Demand Letter) เมื่อบริษัทจัดหาแรงงานต่างประเทศต้นทางได้จำนวนแรงงานครบ จะจัดทำ บัญชีรายชื่อทั้งหมดของผู้ที่จะนำเข้ามา (Name List)

3. การยื่นขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวและลงตราวีซ่า เป็นขั้นตอนหลังจากได้ Name List คือติดต่อลงวีซ่าอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งวิธีการของการตรวจตราลงวีซ่าของ ประเทศพม่ากับ กัมพูชามีความแตกต่างกัน โดยการนำเข้าแรงงานต่างด้าวของประเทศกัมพูชานั้น บริษัทที่ต้องการนำเข้าแรงงานต้องยื่นเอกสารขออนุญาตทำงานแทนแรงงานต่างด้าวเพื่อส่งเอกสารทั้งหมดไปยังสถานทูตไทยประจำกัมพูชาเพื่อติดต่อลงวีซ่า อนุญาตให้แรงงานข้ามแดนมายังฝั่งไทย แต่ถ้าการนำเข้าแรงงานประเทศพม่า บริษัทที่ต้องการนำเข้าแรงงานไม่ต้องยื่นเอกสารขออนุญาตทำงานแทนแรงงานต่างด้าว แต่เมื่อได้ Name List มาจากทางการพม่าแล้ว ให้ดำเนินการส่งเอกสาร Name List และเอกสารประกอบให้กรมจัดหางาน เพื่อให้กรมประสานงานไปยังสถานทูตพม่าประจำประเทศไทย ในการตรวจสอบ Name List และมีหนังสือแจ้งไปยังด่านตรวจคนเข้าเมืองเพื่ออนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน

4. การยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน หลังจากที่แรงงานต่างด้าวที่นำเข้ามาในประเทศไทยแล้วภายในระยะเวลา 30 วัน ต้องมายื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน โดยแรงงานต่างด้าวที่ข้ามมานั้น ต้องไม่มี

ลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งในขั้นตอนนี้จะมีการตรวจสอบสุขภาพแรงงานต่างด้าว เพื่อยืนยันในการขอใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) ซึ่งถ้าผลการตรวจสอบสุขภาพไม่ผ่านแรงงานต่างด้าวก็จะถูกส่งกลับประเทศต้นทาง ส่วนแรงงานต่างด้าวที่ผ่านการตรวจสอบสุขภาพและดำเนินการตามขั้นตอนเอกสารครบถ้วน ก็จะได้รับใบอนุญาตทำงาน เป็นอันจบกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU

ทั้งนี้หลังจากแรงงานต่างด้าวที่นำเข้ามาได้ใบอนุญาตทำงานแล้ว ต้องนำใบอนุญาตทำงานไปให้กับสำนักงานประกันสังคมจังหวัดที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานอีกครั้ง เพื่อขึ้นทะเบียนและรับเลขประจำตัว 13 หลัก การได้รับสวัสดิการตามกฎหมายกำหนด(สิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม และ กองทุนเงินทดแทน)

4.1 การประเมินผลประสิทธิภาพของกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย

การประเมินประสิทธิภาพในครั้งนี้ผู้ศึกษาจะใช้ การวิเคราะห์การให้บริการในกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายตาม MOU โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ 5 เกณฑ์ ได้แก่ 1) การให้บริการอย่างเท่าเทียม 2) การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา 3) การให้บริการอย่างเพียงพอ 4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง 5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU สามารถอธิบายได้ดังนี้

4.1.1 การให้บริการอย่างเท่าเทียม ผู้ศึกษาพิจารณาจากการไม่เลือกปฏิบัติในการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐทั้งในประเทศไทยและฝั่งประเทศต้นทางของแรงงานต่างด้าว ในการให้บริการและรับบริการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด 4 ฝ่ายโดยได้ข้อมูลดังต่อไปนี้

เจ้าหน้าที่ของภาครัฐ เห็นว่าการให้บริการนั้นสำนักงานจัดหางานจังหวัดฉะเชิงเทราไม่มีการเลือกปฏิบัติ หรือ บริการกลุ่มคน กลุ่มใด กลุ่มหนึ่งเป็นพิเศษ ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อที่เป็นนายหน้า ในการจัดหาแรงงานต่างด้าว หรือ เป็นสถานประกอบการที่มาติดต่อก็ตาม ต้องเป็นไปตามระเบียบวิธีปฏิบัติของสำนักงานจัดหางาน โดยในการยื่นเรื่องแต่ละครั้งต้องมีการรอคิว ซึ่งอาจได้รับความสะดวกหากในเรื่องที่ผู้มาติดต่อ เจ้าหน้าที่ในการรับเรื่องนั้น ๆ ไม่มีคิวของผู้มาติดต่อท่านอื่นอยู่ (ธนโชติ สมรรถไธ (นักวิชาการแรงงานชำนาญการ), 5 พฤศจิกายน 2556)

นายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าว บริษัท ดีเจริญ แอนด์ ซัพพลาย ฉะเชิงเทรา เห็นว่าการให้บริการของสำนักงานจัดหางานจังหวัดฉะเชิงเทรา ไม่มีการเลือกปฏิบัติ โดยทุกขั้นตอนของกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าว ต้องต่อคิวเรียงลำดับคนที่มาก่อนมาหลังในการรับบริการ

(สมชาย ธีวทอง (กรรมการผู้จัดการ), 7 พฤศจิกายน 2556) เช่นเดียวกันกับบริษัท กูสุ อินเตอร์ เนอชั่นนอล จำกัด ที่เห็นว่าการให้บริการของภาครัฐนั้นไม่มีการเลือกปฏิบัติไม่ว่าผู้มาติดต่อจะเป็นใคร ก็ต้องใช้วิธีปฏิบัติในการรับบริการของสำนักจัดหางาน เหมือนกัน (อนามิกา ราศรี (พนักงานประสานงานบุคคล), 4 กุมภาพันธ์ 2557) โดยนายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าวทั้ง 2 บริษัท เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวครบถ้วนทุกขั้นตอน

ตัวแทนจากสถานประกอบการ ในกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU นั้นจากตัวแทนจากทั้ง 2 สถานประกอบการ คือ บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) และบริษัท บางลำพัฒนา เข้าไปมีส่วนร่วมในขั้นตอนการแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว หรือ การขอโควตา เท่านั้น โดยบริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวที่สำนักจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ 4 เนื่องจาก สำนักงานใหญ่ของบริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ตั้งอยู่ในพื้นที่นั้น ซึ่งในการเข้ารับบริการนั้นคิดว่าเจ้าหน้าที่ไม่ได้เลือกปฏิบัติในการให้บริการ กับบริษัทใดบริษัทหนึ่งหรือกลุ่มคนใดกลุ่มคนหนึ่งทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริษัทเราไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนจึงไม่สามารถบอกได้ชัดเจนหรือไม่ว่าการบริการของภาครัฐในขั้นตอนอื่นเป็นอย่างไร แต่ในขั้นตอนการขอโควตานั้นไม่มีการเลือกปฏิบัติในการให้บริการ (กิตติคุณย์ เจริญศรีสิริภักดิ์ (ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล), 19 พฤศจิกายน 2556) ส่วนการแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว หรือ การขอโควตา ของบริษัทบางลำ พัฒนานั้น แจ้งที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด ฉะเชิงเทรา เห็นว่าการบริการของภาครัฐนั้นไม่มีการเลือกปฏิบัติแต่อย่างใด (นรา เจือกุลบุตร (รองผู้จัดการฝ่ายบุคคลและธุรการ), 4 มีนาคม 2557)

ตัวแทนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยซึ่งจากข้อมูลที่คุณศึกษาได้จากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าว ทั้ง แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า และ แรงงานสัญชาติกัมพูชา จำนวนทั้งสิ้น 12 คน แรงงานต่างด้าวทั้งหมด เข้าไปมีส่วนร่วมโดยตรงในขั้นตอนการรับใบอนุญาตทำงานเท่านั้น ซึ่งในการรับใบอนุญาตทำงาน แรงงานต่างด้าวต้องเข้าคิวในการรับใบอนุญาตทำงาน โดยก่อนข้ามแดนมาทำงานในประเทศไทย แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ก็ให้ข้อมูลว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐในประเทศของตนไม่ได้เลือกปฏิบัติในการให้บริการในขั้นตอนต่าง ๆ แต่อย่างใด

ทั้งนี้จากการให้ข้อมูลของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย จะเห็นได้ว่าไม่ว่าผู้ที่เกี่ยวข้องจะเข้าไปมีส่วนร่วมในขั้นตอนใดของกระบวนการนำเข้าก็แล้วแต่ แต่ทุกขั้นตอนล้วนต้องเป็นไปตามระเบียบปฏิบัติ ของหน่วยงานของรัฐ โดยทุกขั้นตอนต้องเป็นไปตามคิว ซึ่งสรุปได้ว่าภาครัฐมีการให้บริการอย่างเท่าเทียม

4.1.2 การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา ผู้ศึกษาพิจารณาจากการ ให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ(สำนักงานจัดหางานจังหวัดฉะเชิงเทรา) ในการให้บริการและรับบริการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด โดยพิจารณากระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าว ตาม MOU จากการบริการออกเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

1) ขั้นตอนการแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว หรือ การขอโควตา

เจ้าหน้าที่ของรัฐ กล่าวว่า การแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวหรือการขอโควตานั้น สำนักงานจัดหางานจังหวัดฉะเชิงเทราสามารถ อนุมัติการให้ โควตาได้แล้วเสร็จ ภายในระยะเวลาไม่เกิน 7 วัน ในขณะที่นายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าว ทั้งบริษัทดีเจริญ แอนด์ ซัพพลาย ฉะเชิงเทรา จำกัด และบริษัท กุสุ อินเตอร์ เนชั่นนอล จำกัด ก็เห็นว่าสำนักงานจังหวัดสามารถให้อนุมัติโควตาได้ภายในระยะเวลา 7 วัน ส่วนตัวแทนจากสถานประกอบการ ทั้งบริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) และ บริษัท บางกล้าพัฒนา ซึ่งเข้าไปมีส่วนร่วมโดยตรงในขั้นตอนนี้เท่านั้น กล่าวว่า การพิจารณาการให้โควตาจะแล้วเสร็จภายใน 7 วัน

โดยตัวแทนจากบริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) กล่าวว่า โรงงานแปรรูปสุกร (แปดริ้ว) ตั้งอยู่ที่ จังหวัดฉะเชิงเทรา แท้จริงแล้วต้องยื่นขอโควตาที่ สำนักงานจัดหางานจังหวัดฉะเชิงเทรา แต่เนื่องด้วย โรงงานแปรรูปสุกร(แปดริ้ว) เป็นบริษัทสาขา ซึ่งการขอโควตานั้น หากบริษัทที่เป็นสาขาต้องการที่จะขอโควตา ในการใช้แรงงานต่างด้าว ต้องร้องขอโดยให้สำนักงานใหญ่ของบริษัทเป็นผู้ขอ ซึ่งในกรณีนี้ สำนักงานใหญ่ของบริษัทฯ ตั้งอยู่ที่ เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ในการขอโควตาจึงต้องไปดำเนินการที่ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ 4 เขตสาทร โดยหลังจากการยื่นเอกสารครบถ้วน ภายในระยะเวลาไม่เกิน 7 วัน ก็ได้รับใบ โควตา (กิตติ์ดนัย เจริญศรีสิริภัทร (ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล), 19 พฤศจิกายน 2556) ในขณะที่ตัวแทนจากบริษัทบางกล้า พัฒนา กล่าวว่า บริษัทฯ ยื่นขอโควตาที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดฉะเชิงเทรา และได้รับใบ โควตาภายในระยะเวลา 7 วัน (นรา เกื้อกุลบุตร (รองผู้จัดการฝ่ายบุคคลและธุรการ), 4 มีนาคม 2557)

จากขั้นตอนนี้จะเห็นได้ว่าผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้ข้อมูลที่ตรงกันคือ การอนุมัติผลการขอโควตา หน่วยงานภาครัฐจะพิจารณาและอนุมัติภายในระยะเวลา 7 วัน

2) ขั้นตอนการยื่นคำร้องขอนำเข้าแรงงานต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทย

เจ้าหน้าที่ของรัฐกล่าวว่าขั้นตอนนี้ไม่สามารถกำหนดระยะเวลาได้แน่นอนขึ้นอยู่กับ การสรรหาแรงงานของฝั่งประเทศต้นทาง โดยปกติต้องใช้ระยะเวลา 30-60 วัน ขึ้นอยู่กับจำนวนคนที่บริษัทที่ต้องการนำเข้าแรงงานร้องขอ ใน Demand Letter (ชน โชติ สมรรถไท(นักวิชาการแรงงานชำนาญการ), 5 พฤศจิกายน 2556)

ส่วนนายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าวถือว่าขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่เข้าไปมีส่วนร่วมโดยตรง ทั้งบริษัททีเจริญ แอนด์ ซัพพลาย ฉะเชิงเทรา จำกัด และบริษัท กุสุ อินเตอร์เนชั่นอล จำกัด เห็นว่าในขั้นตอนนี้ ไม่มีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน แต่อย่างรวดเร็วที่สุดจะใช้ระยะเวลาประมาณ 30 วัน ซึ่งการยื่นขอนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศ เป็นขั้นตอนหลังจากได้หนังสือแจ้งผลการอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าว หรือ ใบโควตา จากสำนักงานจัดหางานแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการยื่นหนังสือแสดงความต้องการแรงงาน (Demand Letter) ว่าต้องการนำเข้าแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนเท่าใด และ หนังสือแต่งตั้ง(เป็นการแต่งตั้งบริษัทจัดหางานฝั่งประเทศต้นทางในการดำเนินการสรรหาแรงงาน) ส่งผ่านให้กับสถานทูตของประเทศต้นทาง ประจำประเทศไทย โดยประเทศต้นทางจะมอบให้บริษัทจัดหางานที่ระบุในหนังสือแต่งตั้ง (Power of Attorney) ไปดำเนินการจัดหาแรงงาน โดยเมื่อได้แรงงานครบตามจำนวนที่ต้องการ บริษัทจัดหางานจะดำเนินการทำบัญชีรายชื่อ (Name List) ของแรงงานที่จะข้ามแดนมาทำงาน โดยการได้มาซึ่ง Name List ของประเทศกัมพูชา และ ประเทศพม่า อาจมีข้อแตกต่างกันคือ (สมชาย ธีวทอง (กรรมการผู้จัดการ), 7 พฤศจิกายน 2556)

การออก Name List ของแรงงานประเทศกัมพูชาทำได้โดย เมื่อยื่นเอกสารคำร้องขอนำเข้าแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องสมบูรณ์แต่งตั้ง บริษัทจัดหางานฝั่งประเทศต้นทางเรียบร้อยแล้ว บริษัทจัดหาแรงงานต่างด้าวในประเทศต้นทางนั้นจะเป็นผู้ตกลงกับแรงงานต่างด้าวที่จะนำเข้ามาทำงานในประเทศไทยให้เป็นที่เรียบร้อย โดยอธิบายถึงข้อตกลงต่างๆ ตามสัญญาจ้าง เช่น ลักษณะการจ้าง จ้างเป็นรายวันหรือรายเดือน เดือนละหรือวันละเท่าใด มีสวัสดิการใดบ้างที่มีให้ ค่าเดินทาง (ค่ารถรับส่งต่อเดือนมีหรือไม่อย่างไร) ค่าที่พักอาศัย แรงงานต่างด้าวต้องเป็นผู้เสียค่าใช้จ่ายหรือไม่ เป็นต้น โดยสิ่งเหล่านี้บริษัทต้นทางต้องเป็นผู้อธิบายอย่างชัดเจนกับแรงงานต่างด้าวให้เข้าใจถึงรายละเอียด ก่อนนำเข้ามาในประเทศไทย โดยหลังจากบริษัทจัดหางานในประเทศต้นทางได้จำนวนแรงงานตาม Demand Letter แล้วนั้นจะจัดทำ Name List ให้กระทรวงแรงงานกัมพูชาเป็นผู้อนุมัติ (สมชาย ธีวทอง (กรรมการผู้จัดการ), 7 พฤศจิกายน 2556)

การออก Name List ของแรงงานประเทศพม่ามีลักษณะที่คล้ายกันกับแนวทางการปฏิบัติของประเทศกัมพูชา คือเมื่อยื่นเอกสารคำร้องขอนำเข้าแรงงานต่างด้าวพม่าที่ถูกต้องสมบูรณ์แล้ว เอกสารทั้งหมดจะถูกส่งไปที่สถานเอกอัครราชทูตสาธารณรัฐแห่ง สหภาพเมียนมาร์ ประจำประเทศไทยเพื่อให้ทางการพม่าดำเนินการสรรหาและคัดเลือกแรงงานตาม Demand Letter โดยผ่านบริษัทจัดหาแรงงานต่างด้าวฝั่งประเทศพม่า ซึ่งบริษัทจัดหาแรงงานจะเป็นผู้อธิบายรายละเอียดต่าง ๆ ในเรื่องของสัญญาจ้าง สวัสดิการต่าง ๆ ลักษณะเดียวกันกับของประเทศกัมพูชา แต่ประเทศพม่านั้นเมื่อบริษัทจัดหางานของพม่าสามารถหาแรงงานได้ตาม Demand Letter แล้ว

ทางการพม่าจะเรียนเชิญตัวแทนจากบริษัทของประเทศไทยที่เป็นผู้ยื่นคำร้องขอนำเข้าแรงงานต่างด้าว มาอธิบายในเรื่องข้อตกลงต่าง ๆ เมื่อแรงงานพม่าเข้าไปทำงานอีกครั้ง ในเรื่องของลักษณะงานที่ทำ สัญญาจ้าง ค่าจ้าง วันหยุด วันหยุดตามประเพณี เงินจูงใจ หรือสวัสดิการต่างๆ อีกครั้ง โดยแรงงาน ทั้งหมดสามารถซักถามในเรื่องต่างๆที่เป็นข้อสงสัยได้ กับนายจ้างที่เป็นตัวแทนจากประเทศไทย โดยเมื่อฟังรายละเอียดทั้งหมดแล้วถ้าแรงงานคนใดตัดสินใจจะไม่มาทำงาน สามารถตัดสินใจได้เลย โดยแรงงานคนใดที่ถอนตัวไม่มาทำงานหลังจากรับฟังรายละเอียด บริษัทจัดหางานพม่าก็จะหา แรงงานมาเติมให้ตามจำนวน Demand Letter จนครบ แต่ในทางปฏิบัติแล้วบริษัทจัดหางานพม่า จะสรรหาแรงงานต่างด้าวมาเกินจำนวนตาม Demand Letter เพื่อสำรองในกรณีที่มีผู้สละสิทธิ์ โดยบริษัทจัดหางานจะเรียงลำดับแรงงานที่ต้องการเข้ามาทำงานไว้ หากแรงงานพม่าลำดับต้น สละสิทธิ์ก็จะขยับรายชื่อของแรงงานลำดับถัดไปขึ้นมา จนครบตามจำนวนของ Demand Letter ทั้งนี้ เพื่อไม่ให้ตัวแทนจากบริษัทในประเทศไทยต้องไปทำความเข้าใจกับแรงงานอีกครั้ง แต่ในกรณีที่มี ผู้สละสิทธิ์เป็นจำนวนมากและไม่ครบตามจำนวน Demand Letter บริษัทจัดหางานพม่าจะดำเนินการ หาแรงงานมาเพิ่มให้และเรียนเชิญตัวแทนนายจ้างจากประเทศไทยมาชี้แจงอีกครั้งซึ่งเมื่อได้ แรงงานครบตามจำนวนแล้วนั้น กระทรวงแรงงานของพม่าจะเป็นผู้ออก Name List ให้(อนามิกา ราศรี (พนักงานประสานงานบุคคล), 4 กุมภาพันธ์ 2557) และ (สมชาย ธีวทอง (กรรมการผู้จัดการ), 7 พฤศจิกายน 2556)

การจะได้ Name List เข้าหรือเรื่อนั้นขึ้นอยู่กับดำเนินการสรรหาแรงงานของ บริษัท จัดหางานฝั่งประเทศต้นทาง ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วการได้มาซึ่ง Name List ของประเทศพม่าก็จะยาก กว่าประเทศกัมพูชา เพราะต้องส่งตัวแทนเข้าไปมีส่วนร่วมในหลังจากที่ บริษัทจัดหางานฝั่งประเทศ พม่าดำเนินการสรรหาแรงงาน ได้ตาม Demand Letter (สมชาย ธีวทอง (กรรมการผู้จัดการ), 7 พฤศจิกายน 2556)

จากขั้นตอนนี้จะเห็นได้ว่าไม่มีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนในการจะได้มาซึ่ง Name List แต่ใช้เวลาอย่างรวดเร็วประมาณ 30 วัน ขึ้นอยู่กับบริษัทจัดหางานฝั่งประเทศต้นทางเป็นหลัก

3) ขั้นตอนการยื่นขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวและลงตราวีซ่า

เจ้าหน้าที่ของรัฐ กล่าวว่า สำหรับการนำเข้าแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนการดำเนินการหลังจากได้ Name List มาแล้ว เป็นขั้นตอนในการขออนุญาตทำงานให้กับ แรงงานต่างด้าวตาม Name List ทั้งหมดที่กำลังจะเข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งบริษัทที่ต้องการ นำเข้าแรงงานต่างด้าวต้อง เป็นผู้ดำเนินการยื่นขออนุญาตทำงานแทนแรงงานต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงาน เนื่องจากสำหรับแรงงานต่างด้าวที่ยังไม่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักร แต่มีความประสงค์จะเข้ามา ทำงานหรือเป็นแรงงานที่นำเข้ามาแบบ MOU ต้องติดต่อสถานทูต หรือสถานกงสุลไทยประจำประเทศ

ที่แรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่เพื่อขอคำแนะนำ และขอรับ การตรวจลงตราประทับ ประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non -Immigrant VISA) เท่านั้น ในหนังสือเดินทาง นอกจากนี้ต้องให้นายจ้างในประเทศไทยยื่นขอรับ ใบอนุญาตทำงานแทน เมื่อได้รับแจ้งการอนุญาตแล้ว แรงงานต่างด้าวจึงจะเดินทางเข้ามาขอรับใบอนุญาต และทำงานได้ แต่ถ้าการนำเข้าแรงงานต่างด้าวชาวพม่า บริษัทที่ต้องการนำเข้าแรงงานไม่ต้องยื่นขอ อนุญาตทำงานแทนแรงงานต่างด้าว โดยการติดตามของประเทศไทยนั้น เมื่อนายจ้างได้ Name List จากทางการพม่าแล้ว ต้องมายื่น Name List และเอกสารประกอบต่างๆที่ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน เพื่อให้กรมการจัดหางานมีหนังสือแจ้งไปยัง สถานทูตพม่าประจำประเทศไทย เพื่อ ยืนยัน Name List และสถานทูตพม่าประจำประเทศไทยจะออกหนังสือแจ้งไปยังสำนักงานตำรวจ ตรวจคนเข้าเมือง เพื่อพิจารณาลงตราวีซ่า และอนุญาตให้แรงงานเข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งใน ขั้นตอนนี้ระยะเวลาในการดำเนินการอยู่ที่ 7 วันนับแต่บริษัทได้ Name List และนำเอกสารมายื่นตาม ขั้นตอน(ธน โชติ สมรรถไท(นักวิชาการแรงงานชำนาญการ), 5 พฤศจิกายน 2556)

นายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าว กล่าวว่าขั้นตอนนี้มีความแตกต่างกัน ระหว่าง การนำเข้าแรงงานของประเทศกัมพูชากับ แรงงานประเทศพม่า โดยแรงงานของประเทศกัมพูชานั้น หลังจากได้ Name List มาแล้วต้องดำเนินการยื่นขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวเพื่อให้สำนักงาน จัดหางานจังหวัดมีหนังสือแจ้งผลอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน โดยแจ้งผ่านไปยังสถานทูต ไทย ในกัมพูชา เพื่อลงตราประเภท Non Immigrant L-A ให้แรงงานต่างด้าว และประสานสำนักงาน ตรวจคนเข้าเมืองในการพิจารณาอนุญาตให้แรงงานทั้งหมดเดินทางเข้ามาในประเทศไทย ส่วนแรงงาน ของประเทศพมานั้น หลังจากได้ Name List มาจากทางการพม่าเป็นที่เรียบร้อย ให้ดำเนินการส่ง เอกสาร Name List และเอกสารประกอบให้กรมจัดหางาน เพื่อให้กรมประสานงานไปยังสถานทูต พม่าประจำประเทศไทย ในการตรวจสอบ Name List และมีหนังสือแจ้งไปยังด่านตรวจคนเข้าเมือง เพื่ออนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน โดยขั้นตอนนี้ใช้ระยะเวลาประมาณ 10 วัน นับแต่ยื่น Name List ซึ่งวิธีการปฏิบัติและการยื่นเอกสารระหว่างประเทศพม่า กับประเทศกัมพูชานั้นมีความ แตกต่างกัน(สมชาย รุ่งทอง (กรรมการผู้จัดการ), 7 พฤศจิกายน 2556)

จากขั้นตอนนี้จะเห็นได้ว่าระยะเวลาการให้บริการจะอยู่ที่ 7-10 วัน นับแต่วันที่ยื่น Name List ไม่ว่าจะเป็นการนำเข้าแรงงานชาวพม่า หรือ แรงงานชาวกัมพูชา แต่วิธีการปฏิบัติมีความแตกต่างกัน โดยประเทศกัมพูชา การติดตามวีซ่าต้องแจ้งไปยังสถานทูตไทยประจำประเทศกัมพูชาเพื่อติดตาม วีซ่า ส่วนประเทศพมานั้นการติดตามวีซ่า สถานทูตพม่าประจำประเทศไทยจะแจ้งไปยังด่านตรวจคน เข้าเมืองในการติดตามอนุญาตให้แรงงานเข้ามาทำงาน

4) ขั้นตอนการยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน

เจ้าหน้าที่ของรัฐ กล่าวว่า ขั้นตอนนี้เป็นบริษัทหรือสถานประกอบการต้องมายื่นขอรับใบอนุญาตทำงานซึ่งการยื่นขอนั้นต้องมายื่นขอภายใน 30 วัน นับแต่การตีตราลงวีซ่าและแรงงานต่างด้าวข้ามแดนมาทำงาน โดยแรงงานต่างด้าวทุกคนที่มายื่นขอใบอนุญาตทำงานนั้นต้องตรวจสอบสุขภาพเพื่อยืนยันว่าตนเองไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งหลังจากบริษัทหรือสถานประกอบการยื่นขอใบอนุญาตทำงานแล้วภายใน 7 วัน สำนักงานจัดงานจังหวัดจะดำเนินการออกใบอนุญาตทำงานให้ และเมื่อได้รับใบอนุญาตทำงานแล้ว แรงงานต่างด้าวต้องเป็นผู้มาติดต่อยื่นขอรับใบอนุญาตทำงานด้วยตนเองเท่านั้น (ชน โชติ สมรรถไท (นักวิชาการแรงงานชำนาญการ), 5 พฤศจิกายน 2556)

นายหน้าในการจัดหาแรงงาน กล่าวว่าในขั้นตอนนี้หลังจากแรงงานข้ามแดนมาทำงานในประเทศไทยแล้ว ไม่ว่าจะเป็แรงงานสัญชาติใดก็แล้วแต่ต้องมายื่นขอรับใบอนุญาตทำงานภายใน 30 วัน โดยอัตราค่าธรรมเนียมต่อปีของแต่ละจังหวัดไม่เท่ากัน ซึ่งของจังหวัดฉะเชิงเทราอยู่ที่ 1,000 บาท/คนปี โดยหลังจากขอรับใบอนุญาตทำงานนั้นต้องใช้เวลาประมาณ 90 วัน หรือนานกว่านั้นจึงจะได้รับใบอนุญาตทำงาน เนื่องจากสำนักงานจัดงานจังหวัดทำไม่ทัน (สมชาย ธีรทอง (กรรมการผู้จัดการ), 7 พฤศจิกายน 2556) และ (อนามิกา ราศรี (พนักงานประสานงานบุคคล), 4 กุมภาพันธ์ 2557)

ตัวแทนจากสถานประกอบการ โดยตัวแทนจาก บริษัท ซีพีเอฟ(ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เห็นว่า แม้จะไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมโดยตรงกับการยื่นขอใบอนุญาตทำงานแต่ เห็นว่าใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวนั้นได้เข้ามา ต้องใช้ระยะเวลาประมาณ 3-6 เดือนแรงงานต่างด้าวจึงได้รับใบอนุญาตทำงาน โดยระหว่างที่รอใบอนุญาตทำงานนั้นทางสำนักงานจัดงานจะให้ใช้ใบเสร็จในการจ่ายค่าธรรมเนียมในการยื่นขอใบอนุญาตทำงานแทนใบอนุญาตทำงานไปก่อน (อัมพร รุ่งแจ่มแจ้ง (เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม), 20 พฤศจิกายน 2556) ซึ่งตรงกับข้อมูลของบริษัท บางคล้าพัฒนา จำกัด ที่เห็นว่าจะใช้เวลาไม่น้อยกว่า 4 เดือน กว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในบริษัทจะได้ใบอนุญาตทำงาน(สุทธิรัตน์ เสวตสุพร(ผู้จัดการแผนกบุคคลและธุรการ), 4 มีนาคม 2557)

ตัวแทนแรงงานต่างด้าว ไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการยื่นขอใบอนุญาตทำงานในขั้นตอนนี้แต่จะเข้าไปมีส่วนร่วมอีกครั้ง เมื่อสำนักงานจัดงานจังหวัดให้มารับใบอนุญาตทำงาน ซึ่งจากการสอบถามทั้งแรงงานชาวกัมพูชา และ แรงงานชาวพม่า จำนวนทั้งสิ้น 12 คน พบว่าการรับใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวนั้น จะใช้เวลาประมาณ 1-2 ชั่วโมงเท่านั้น(แรงงานต่างด้าวประมาณ 100 คน)

จากขั้นตอนนี้จะเห็นได้ว่าการให้ข้อมูลที่ไม่ตรงกันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยเจ้าหน้าที่ของภาครัฐ กล่าวว่าใบอนุญาตทำงานจะได้เมื่อส่งเอกสารขอรับใบอนุญาตทำงานครบถ้วนภายใน 7 วัน ในขณะที่ นายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าว และ ตัวแทนจากสถานประกอบการ กล่าวว่าใบอนุญาตทำงานนั้น แรงงานต่างด้าวจะได้รับใช้เวลาตั้งแต่ 3-6 เดือน โดยระหว่างรอใบอนุญาตทำงานนั้น สำนักงานจัดหางานจะให้ใช้ใบเสร็จในการจ่ายค่าธรรมเนียมในการยื่นขอใบอนุญาตทำงานแทนไปก่อน แต่เมื่อใบอนุญาตทำงานฉบับสมบูรณ์มาถึง สำนักงานจัดหางานจังหวัด แรงงานต่างด้าว ต้องเป็นผู้มารับด้วยตนเองเท่านั้น

โดยสรุปในเรื่องการให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลาจากขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอนของกระบวนการนั้น

ขั้นตอนที่ 1 การแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว หรือ การขอโควตา ใช้ระยะเวลาในการให้บริการไม่เกิน 7 วัน

ขั้นตอนที่ 2 การยื่นคำร้องขอนำเข้าแรงงานต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทย เป็นขั้นตอนที่ไม่สามารถกำหนดระยะเวลาได้ โดยปกติจะใช้ระยะเวลาอย่างรวดเร็วที่สุดประมาณ 30 วัน

ขั้นตอนที่ 3 การยื่นขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวและลงตราวีซ่าใช้ระยะเวลาไม่เกิน 10 วัน

ขั้นตอนที่ 4 การยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน แต่ละฝ่ายให้ข้อมูลที่ไม่ตรงกัน ซึ่งเจ้าหน้าที่ของภาครัฐ กล่าวว่าใช้ระยะเวลาไม่เกิน 7 วัน ในขณะที่นายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าว และ ตัวแทนจากสถานประกอบการ กล่าวว่าใบอนุญาตทำงานนั้น แรงงานต่างด้าวจะได้รับใช้เวลาตั้งแต่ 3-6 เดือน

ทั้งนี้จากการให้ข้อมูลของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย หากพิจารณาแล้วขั้นตอนที่มีปัญหาเรื่องของการให้บริการได้ล่าช้าคือขั้นตอนการออกใบอนุญาตทำงาน ซึ่งการออกใบอนุญาตทำงานล่าช้าส่งผลกระทบต่อไปยังแรงงานต่างด้าวโดยตรง เนื่องจากหลังจากการได้ใบอนุญาตทำงานแล้ว นายจ้างต้องดำเนินการนำสำเนาใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียน เลขประจำ 13 หลักให้แรงงานต่างด้าว ซึ่งหากการออกใบอนุญาตทำงานล่าช้าจะส่งผลให้แรงงานต่างด้าวได้ เลขประจำตัว 13 หลักช้าไปด้วย ซึ่งเลขประจำตัว 13 หลักนี้ก็เหมือนเลขบัตรประชาชน ที่แรงงานต่างด้าวต้องใช้ในการติดต่อทำ ธุรกิจต่างๆ โดยเฉพาะในเรื่องการรับสิทธิประโยชน์ จากกองทุนประกันสังคม และ กองทุนเงินทดแทน

4.1.3 การให้บริการอย่างเพียงพอ ผู้ศึกษาพิจารณาจาก บุคลากรที่ให้บริการ สถานที่ในการให้บริการ และ การเผยแพร่ข้อมูลของกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าว โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ข้อมูลดังต่อไปนี้

เจ้าหน้าที่ของรัฐ เห็นว่าในการบริการในขั้นตอนต่างๆของสำนักงานจัดหางานจังหวัดฉะเชิงเทรา เจ้าหน้าที่ในสำนักงานจัดหางานเพียงพอต่อการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ (กรณีที่รัฐบาลไม่มีกฎกระทรวง หรือกฎหมายเร่งด่วนที่ให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดปฏิบัติ เช่น มติ ครม. ในการขึ้นทะเบียนต่างด้าว การขยายเวลาในการขึ้นทะเบียนต่าง ๆ เป็นต้น) โดยสามารถให้บริการผู้ที่มาติดต่อได้อย่างเต็มที่ สถานที่ในการให้บริการอาจไม่กว้างมากนักแต่ก็สามารถรองรับผู้มาติดต่อได้ส่วนในเรื่องของการประชาสัมพันธ์ กระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU เห็นว่าปัจจุบันมีการประชาสัมพันธ์ที่ดีอยู่แล้ว โดยมีการติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด มีการให้ความรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์เรื่องของข้อมูล วิธีการ และระเบียบวิธีปฏิบัติต่างๆ(ชน โชติ สมรรถไท (นักวิชาการ แรงงานชำนาญการ), 5 พฤศจิกายน 2556)

นายหน้าในการจัดหาแรงงาน เห็นว่า บุคลากรอาจยังไม่เพียงพอในการให้บริการ เนื่องจากยังบริการได้ไม่รวดเร็วเท่าที่ควร โดยเฉพาะในขั้นตอนของการออกใบอนุญาตทำงานที่ล่าช้าอย่างมาก (สมชาย ริวทอง (กรรมการผู้จัดการ), 7 พฤศจิกายน 2556) ส่วนในเรื่องของการประชาสัมพันธ์ มีการประชาสัมพันธ์ เรื่องกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU โดยมีการประชาสัมพันธ์ ทางอินเตอร์เน็ต หรือ มีการประชาสัมพันธ์ผ่านบอร์ดสื่อสารของสำนักงานจังหวัด แต่หน่วยงานภาครัฐประชาสัมพันธ์โดยเน้นไปที่เอกสารประกอบในแต่ละขั้นตอนโดยไม่มีคำอธิบายให้เข้าใจว่า ขั้นตอนต่างๆมีความสำคัญอย่างไรหรือทำไมจึงต้องปฏิบัติเช่นนั้น (อนามิกา ราศรี (พนักงาน ประสานงานบุคคล), 4 กุมภาพันธ์ 2557)

ตัวแทนจากสถานประกอบการ เห็นว่า การให้บริการที่บริษัทเข้าไปมีส่วนร่วม (การขอโควตา) มีการให้บริการที่ดี เจ้าหน้าที่ให้บริการดี มีบุคลากรที่รับเรื่องนี้โดยตรงและไม่รอนานในการรับบริการ ส่วนในเรื่องการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวนั้น ตัวแทนจากสถานประกอบการ ศึกษาการยื่นขอโควตาผ่านทางอินเตอร์เน็ต และสอบถามนายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าวเพิ่มเติมอีกครั้งว่าในการเข้าไปติดต่อขอโควตานั้นต้องทำอะไร (กิตติ์ดนัย เจริญศรีสิริภัทร (ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล), 19 พฤศจิกายน 2556) และ(นรา เจือกุลบุตร (รองผู้จัดการฝ่ายบุคคล และธุรการ), 4 มีนาคม 2557)

ทั้งนี้จากการให้ข้อมูลของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย จะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่แล้วผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นว่าการบริการของภาครัฐสามารถให้บริการได้อย่างเพียงพอ ยกเว้น นายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าวที่คิดว่าบุคลากรที่ให้บริการยังมีไม่พอ ส่วนในเรื่องการประชาสัมพันธ์นั้นแสดงให้เห็นว่า ภาครัฐมีการประชาสัมพันธ์ เรื่องกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU ผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และอินเตอร์เน็ต แต่มุ่งเน้นที่เอกสารประกอบเป็นหลัก ซึ่งแท้จริงแล้วความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องอาจต้องการรายละเอียด หรือ คำอธิบาย เพิ่มเติมในแต่ละขั้นตอน

4.1.4 การให้บริการอย่างต่อเนื่อง ผู้ศึกษาพิจารณาจากความต่อเนื่องในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ข้อมูลดังต่อไปนี้

เจ้าหน้าที่ของรัฐ เห็นว่า ณ ปัจจุบันการให้บริการของภาครัฐเป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยเป็นไปตามขั้นตอนตามที่กำหนดไว้ หากติดปัญหาในขั้นตอนใดสำนักงานจัดหางานจัดหางานจังหวัด จะเชิงเทราจะเร่งดำเนินการต่างๆ ตามขั้นตอนต่างๆ ในเรื่องของการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ขั้นตอนต่างๆ ดำเนินไปได้โดยไม่ติดปัญหา(ธน โชติ สมรรถไท(นักวิชาการแรงงานชำนาญการ), 5 พฤศจิกายน 2556)

นายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าว เห็นว่า การให้บริการภาครัฐในแต่ละขั้นตอนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง หากไม่ติดปัญหา 2 ข้อนี้

1. เอกสารประกอบในแต่ละขั้นตอนผิดพลาด หรือ ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ เนื่องจากเอกสารประกอบของกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าว แต่ละขั้นตอนมีเอกสารประกอบจำนวนมาก บางครั้งอาจเกิดการผิดพลาด หรือ เอกสารไม่ครบ ซึ่งหลังจากการตรวจสอบ เจ้าหน้าที่จะให้ดำเนินการกลับไปแก้ไข โดยเมื่อแก้ไขเอกสารเรียบร้อยแล้วนั้นต้องเริ่มต้นในขั้นตอนที่ผิดพลาดใหม่ ทำให้เกิดความล่าช้า(สมชาย ธีรทอง (กรรมการผู้จัดการ), 7 พฤศจิกายน 2556)

2. การลงนามของผู้มีอำนาจอนุมัติ เนื่องจากในกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวมียกเอกสารเกี่ยวข้องค่อนข้างมากในแต่ละขั้นตอน ในขั้นตอนต่างๆ ต้องมีผู้มีอนุมัติลงนามหลายท่าน ซึ่งแต่ละท่านเป็นผู้บริหารระดับสูง ของทั้งประเทศ ไทย ประเทศกัมพูชา และประเทศพม่า ซึ่งบางครั้งแม้การยื่นเอกสารสมบูรณ์เรียบร้อยแล้ว แต่ผู้มีอำนาจลงนามติดราชการต่างจังหวัด หรือ ต่างประเทศก็จำเป็นที่จะต้องรอผู้มีอำนาจอนุมัติลงนาม กระบวนการอาจหยุดชะงักได้ (อนามิกา ราศรี (พนักงานประสานงานบุคคล), 4 กุมภาพันธ์ 2557)

ทั้งนี้จากการให้ข้อมูลของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่าการให้บริการมีความต่อเนื่องดี ในกรณีที่เอกสารประกอบในขั้นตอนต่าง ๆ ไม่มีการผิดพลาด หรือ ผู้มีอำนาจอนุมัติในขั้นตอนต่าง ๆ ไม่ติดราชการในระยะเวลาหลายวัน

4.1.5 การให้บริการอย่างก้าวหน้า

ผู้ศึกษาพิจารณาจากการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวในขั้นตอนต่าง ๆ โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ข้อมูลดังต่อไปนี้

เจ้าหน้าที่ของรัฐ กล่าวว่า ในเรื่องของการนำเข้าแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติตาม MOU ภาครัฐได้วาง นโยบาย ระเบียบ วิธีการปฏิบัติ มาได้คืออยู่แล้ว โดยกระบวนการ และขั้นตอนต่าง ๆ ที่ปฏิบัติ

ในระยะเวลาที่ผ่านมาไม่สามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงได้เนื่องจาก เป็นนโยบายที่รัฐกำหนดไว้
อยู่แล้ว (ชนโชติ สมรรถโท (นักวิชาการแรงงานชำนาญการ), 5 พฤศจิกายน 2556)

นายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าว เห็นว่าตั้งแต่ดำเนินการในการนำเข้าแรงงานต่างด้าวม
าก็ยังไม่เห็นมี การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง กระบวนการ หรือ ขั้นตอนใดในการนำเข้าแรงงานต่างด้าว
ตาม MOU (สมชาย รวีทอง (กรรมการผู้จัดการ), 7 พฤศจิกายน 2556) และ (อนามิกา ราศรี (พนักงาน
ประสานงานบุคคล), 4 กุมภาพันธ์ 2557)

ทั้งนี้จากข้อมูลจะเห็นได้ว่า กระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU นั้นยังไม่มี
การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการ หรือ ขั้นตอนแต่อย่างใด

โดยสรุปจากการประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU
ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 4 ฝ่าย อันประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ของรัฐ นายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าว
ตัวแทนจากสถานประกอบการ และ แรงงานต่างด้าว สามารถอธิบายแยกเป็นหัวข้อของการประเมิน
ได้ดังนี้

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียม ทุกฝ่ายที่เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าว
ไม่ว่าเข้าไปมีส่วนร่วมแค่ขั้นตอนใด ขั้นตอนหนึ่ง หรือทุกขั้นตอนในกระบวนการ เห็นว่าภาครัฐมีการให้
บริการอย่างเท่าเทียม ไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มผู้รับบริการ ไม่ว่าผู้รับบริการจะเป็นกลุ่มใด แสดงให้
เห็นถึงการบริการที่มีความเท่าเทียม

2. การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา สามารถอธิบายได้โดยแยกเป็นขั้นตอน ทั้งหมด
4 ขั้นตอนของกระบวนการ

2.1 ขั้นตอนการแจ้งความต้องการในการจ้างแรงงานต่างด้าว ทุกฝ่ายที่เข้าไปมีส่วน
ร่วม เห็นว่าการให้บริการในขั้นตอนนี้รวดเร็ว โดยดำเนินการได้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา 7 วัน

2.2 ขั้นตอนการยื่นคำร้องขอนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย
ฝ่ายที่เข้าไปมีส่วนร่วมหลักคือ นายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าว และ เจ้าหน้าที่ของรัฐ กล่าวว่า
ในขั้นตอนนี้ไม่มีระยะเวลากำหนดแน่นอน ขึ้นอยู่กับจำนวนคนที่ต้องการนำเข้าตาม Demand Letter
ซึ่งโดยปกติการนำเข้าแรงงาน 100 คนจะใช้ระยะเวลาได้มาซึ่ง Name List ประมาณ 30 วัน ขึ้นอยู่กับ
บริษัทจัดหางานในฝั่งประเทศต้นทางในการดำเนินการสรรหาแรงงานด้วย

2.3 ขั้นตอนการยื่นขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวและลงตราวีซ่า ฝ่ายที่เข้าไปมี
ส่วนร่วมหลักคือ นายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าว และ เจ้าหน้าที่ของรัฐ กล่าวว่า ขั้นตอนต่อมา
หลังจากได้ Name List ก็คือติดราลงวีซ่าอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งวิธีการ
ของการตรวจตราลงวีซ่าของ ประเทศพม่ากับ กัมพูชามีความแตกต่างกัน โดยการนำเข้าแรงงานต่างด้าว
ของประเทศกัมพูชานั้น บริษัทที่ต้องการนำเข้าแรงงานต้องยื่นเอกสารขออนุญาตทำงานแทนแรงงาน

ต่างด้าว เพื่อส่งเอกสารทั้งหมดไปยังสถานทูตไทยประจำกัมพูชาเพื่อติดตราลงวิซ่า อนุญาตให้แรงงานข้ามแดนมายังฝั่งไทย แต่ถ้าเป็นการนำเข้าแรงงานประเทศพม่า บริษัทที่ต้องการนำเข้าแรงงานไม่ต้องยื่นเอกสารขออนุญาตทำงานแทนแรงงานต่างด้าว แต่เมื่อได้ Name List มาจากทางการพม่าแล้วให้ดำเนินการส่งเอกสาร Name List และเอกสารประกอบให้กรมจัดหางาน เพื่อให้กรมประสานงานไปยังสถานทูตพม่าประจำประเทศไทย ในการตรวจสอบ Name List และมีหนังสือแจ้งไปยังด่านตรวจคนเข้าเมืองเพื่ออนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน การดำเนินการในขั้นตอนนี้ของทั้งประเทศกัมพูชา และประเทศพม่า ใช้ระยะเวลาประมาณ 7-10 วัน

2.4 ขั้นตอนการยื่นขอใบอนุญาตทำงาน แต่ละฝ่ายที่เข้ามามีส่วนร่วมกล่าวว่า การยื่นขอใบอนุญาตทำงานนั้น บริษัทนำเข้าแรงงานต่างด้าวต้องมายื่นขอใบอนุญาตทำงาน ภายใน 30 วัน แต่ฝ่ายต่าง ๆ ให้ข้อมูลที่ไม่ตรงกัน เกี่ยวกับการได้มาซึ่งใบอนุญาตทำงาน โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐกล่าวว่า ใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวแล้วเสร็จใช้ระยะเวลาไม่เกิน 7 วัน ในขณะที่นายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าว และ ตัวแทนจากสถานประกอบการ กล่าวว่าใบอนุญาตทำงานนั้น แรงงานต่างด้าวจะได้รับใช้เวลาตั้งแต่ 3-6 เดือน เป็นต้น ซึ่งจากข้อมูลแสดงให้เห็นว่าในขั้นตอนนี้ของกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าว ขาดความรวดเร็วและทันเวลา

โดยจากขั้นตอนทั้งหมด 4 ขั้นตอนแสดงให้เห็นว่า ขั้นตอนที่ 1 ถึงขั้นตอนที่ 3 มีการดำเนินการได้รวดเร็วตามระยะเวลาในแต่ละขั้นตอน แต่ ในขั้นตอนที่ 4 นั้นการให้บริการของภาครัฐยังไม่รวดเร็วและทันเวลาเท่าที่ควร

3. การให้บริการอย่างเพียงพอ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นว่าการบริการของภาครัฐสามารถให้บริการได้อย่างเพียงพอ ยกเว้น นายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าวที่คิดว่าบุคลากรที่ให้บริการยังมีไม่พอ ส่วนในเรื่องการประชาสัมพันธ์นั้นเห็นว่า ภาครัฐมีการประชาสัมพันธ์ เรื่องกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU ผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และอินเทอร์เน็ตแต่มุ่งเน้นที่เอกสารประกอบเป็นหลัก ซึ่งแท้จริงแล้วความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องอาจต้องการรายละเอียดหรือ คำอธิบายเพิ่มเติมในแต่ละขั้นตอน แสดงให้เห็นถึงการบริการที่พอเพียงของบุคลากร แต่ข้อมูลของการประชาสัมพันธ์ในเรื่องกระบวนการนำเข้าอาจยังไม่พอเพียงพิจารณาได้จากกรณีที่ ตัวแทนสถานประกอบการต้องขอคำแนะนำจากนายหน้าในการจัดหาแรงงาน

4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเห็นว่าการบริการของภาครัฐเป็นไปอย่างต่อเนื่องดี โดยนายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าวเห็นว่าการให้บริการมีความต่อเนื่องดี ถ้าเอกสารไม่ผิดพลาดและต้องกลับมาแก้ไข กับ การรอผู้มีอำนาจอนุมัติลงนามในเอกสารในกรณีที่ผู้มีอำนาจอนุมัติติดราชการ แสดงให้เห็นถึงการบริการที่อาจขาดความต่อเนื่องจากปัญหา 2 ประเด็นข้างต้น

5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเห็นว่ายังไม่มีการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU แสดงให้เห็นว่ายังไม่มีการบริการอย่างก้าวหน้า

4.2 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามนโยบายและกฎหมายการนำแรงงานต่างด้าว

จากการศึกษาข้อมูลจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU อันประกอบไปด้วย เจ้าหน้าที่ของรัฐ นายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าว ตัวแทนจากสถานประกอบการ และแรงงานต่างด้าว สามารถอธิบายถึงปัญหาและอุปสรรคได้โดยผู้ศึกษาขอจำแนกปัญหาและอุปสรรคเป็น 2 ประเด็นหลัก คือ ปัญหาและอุปสรรคอันเกิดจากกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวโดยตรง และ ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวโดยอ้อม และ ปัญหาอื่น ๆ

4.2.1 ปัญหาและอุปสรรคอันเกิดจากกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวโดยตรง คือปัญหาที่เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติ การดำเนินการ และระยะเวลา ตามขั้นตอนทั้งสิ้น 4 ขั้นตอน และปัญหาในภาพรวมของกระบวนการ ซึ่งอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1) **ขั้นตอนการแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว หรือ การขอโควตา** มีปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ ปัญหาการขอโควตาโดยยึดจากสำนักงานใหญ่ของบริษัทที่ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยตัวแทนสถานประกอบการ ของ บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เห็นว่าการขอโควตาที่ต้องขอโดยยึดจากที่ตั้งของสำนักงานใหญ่ โดยแม้ว่าการขอโควตานั้นต้องการนำแรงงานต่างด้าวมาทำงานที่สาขาอื่นของบริษัทฯ แต่ก็ต้องไปขอโควตา ที่สำนักงานจัดหางานที่สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ ซึ่งบางบริษัทมีสาขาจำนวนมาก อย่างเช่น บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร แต่สาขาที่มีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวอยู่ที่จังหวัดฉะเชิงเทราหรือจังหวัดอื่น แต่ต้องเดินทางเข้ามาติดต่อ สำนักงานจัดหางานในกรุงเทพ ซึ่งการเดินทางเข้ามาติดต่ออาจเป็นไปได้ยากและไม่สะดวก (กิตติคุณัย เจริญศรีศิริภัทร (ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล), 19 พฤศจิกายน 2556)

2) **ขั้นตอนการยื่นคำร้องขอนำเข้าแรงงานต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทย** มีปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ ปัญหาการสื่อสารระหว่างบริษัทจัดหางานฝั่งประเทศต้นทางกับแรงงานต่างด้าวที่ต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยนายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าว บริษัทดีเจริญ แอนด์ ซัพพลาย ฉะเชิงเทรา จำกัด เห็นว่าการยื่นขอนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศ เป็นขั้นตอนที่นายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าวต้องทำ Demand Letter หรือหนังสือความต้องการแรงงานและสัญญาจ้างไปยัง บริษัทจัดหางานของประเทศต้นทาง โดยผ่านสถานทูตของประเทศนั้น ประจำประเทศไทย

โดยเมื่อได้นำส่ง Demand Letter และสัญญาจ้างไปแล้วนั้น จะมีบริษัทจัดหาแรงงานของฝั่งประเทศต้นทางไปดำเนินการหาแรงงานให้ตาม Demand Letter ซึ่ง ปัญหาที่พบ คือ บริษัทที่จัดหาแรงงานต่างด้าวในประเทศต้นทาง(บริษัทที่แต่งตั้ง)นั้น หากเป็นบริษัทใหม่ที่เพิ่งได้รับการรับรอง หรือเป็นบริษัทเล็ก ๆ อาจไม่มีคุณธรรมหรือให้คำสัญญาที่ไม่สามารถทำได้กับแรงงานต่างด้าว เช่นเมื่อไปอยู่ในประเทศไทยจะมีค่ารถให้ ออกค่าที่พักอาศัยให้ เป็นต้น แต่เมื่อมาทำงานในประเทศไทยจริง อาจไม่เป็นเช่นนั้น เนื่องจากบริษัทจัดหางานในประเทศต้นทางต้องการสรรหาแรงงานต่างด้าวให้ได้มากที่สุดตาม Demand Letter เพื่อผลประโยชน์ของบริษัท แต่การให้คำมั่นสัญญากับแรงงานต่างด้าวที่บิดเบือน ไปจากสัญญาจ้างหรือข้อตกลงกับนายหน้าแรงงานต่างด้าวฝั่งไทยนั้น จะสร้างปัญหาให้เกิดขึ้นในอนาคต เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่มานั้นจะรู้สึกว่าคุณเองถูกลอก ตัวอย่าง เช่น บริษัทในประเทศต้นทางตกลงกับแรงงานต่างด้าวก่อนจะมามีที่พักอาศัยให้ และ มีรถรับส่งให้จากสถานที่พักอาศัยไปยังที่ทำงาน โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย แต่เมื่อเดินทางมาทำงานจริงแล้ว นายหน้าฝั่งไทยกลับหักค่าใช้จ่ายใน 2 ส่วนดังกล่าว ซึ่งอาจเกิดเป็นข้อพิพาทขึ้น ระหว่างนายหน้าผู้จัดหาแรงงานกับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน จนอาจนำไปสู่การชุมนุมประท้วงนายจ้าง หรือ การประท้วงไม่มาทำงาน เพราะฉะนั้นบริษัทจัดหางานฝั่งประเทศต้นทางต้องเป็นผู้อธิบายข้อตกลงต่างๆ ตามสัญญาจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานในไทยอย่างละเอียดชัดเจนและไม่หลอกลวง ก่อนแรงงานเหล่านั้นจะมาทำงานในประเทศไทย (สมชาย รวีทอง (กรรมการผู้จัดการ), 7 พฤศจิกายน 2556)

3) ขั้นตอนการยื่นขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวและลงตราวีซ่า ในขั้นตอนนี้ไม่มีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องฝ่ายใดนำเสนอถึงปัญหาและอุปสรรค

4) ขั้นตอนการยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน มีปัญหาและอุปสรรคดังต่อไปนี้

4.1) ปัญหาการออกใบอนุญาตทำงานล่าช้า โดยตัวแทนของสถาน

ประกอบการเสนอปัญหาและอุปสรรค ไว้เป็น 2 ข้อย่อยดังนี้

4.1.1) บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) และบริษัท บางกล่ำพัฒนา จำกัด เห็นว่า การออกใบอนุญาตทำงานหรือ Work Permit ให้กับแรงงานต่างด้าวนั้น เจ้าหน้าที่รัฐไม่สามารถออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวได้ทันตามเวลาที่กำหนด ซึ่งในทางปฏิบัติ จะใช้ใบเสร็จรับเงินที่ออกจากสำนักงานจัดหางานจังหวัด เรืองค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานแทนใบอนุญาตทำงาน ซึ่งต้องรอเป็นเวลานานกว่าจะได้ ใบอนุญาตทำงานที่เป็นเล่มตัวจริง ในกรณีนี้หากแรงงานต่างด้าวถูกเรียกตรวจจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ แม้ว่าจะเข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แต่ไม่มีเอกสารใบอนุญาตทำงานพกติดตัว ประกอบกับไม่สามารถสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ตำรวจให้เข้าใจได้ แรงงานเหล่านี้จะถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจจับได้เช่นกัน ซึ่งหากแรงงานเหล่านี้ถูกจับแล้วบอกว่าทำงานให้กับ บริษัทใด บริษัทนั้นอาจถูกเข้าใจว่า ใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ซึ่งอาจนำไปสู่การเสีย

ชื่อเสียงของบริษัทได้ (อัมพร รุ่งแจ่มแจ้ง (เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม), 20 พฤศจิกายน 2556) และ (สุทธิรัตน์ เสวตสุพร(ผู้จัดการแผนกบุคคลและธุรการ), 4 มีนาคม 2557)

4.1.2) บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) และบริษัท บางคล้าพัฒนา จำกัด เห็นว่าการออกใบอนุญาตทำงานที่ล่าช้ายังส่งผลกระทบต่อารออกเลข 13 หลักให้แก่แรงงานต่างด้าวอีกด้วย เนื่องจากการจะได้มาซึ่งเลข 13 หลักนั้นสถานประกอบการต้องนำเลขที่ใบอนุญาตทำงานไปให้กับสำนักงานประกันสังคม ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่มาทำงานนั้นต้องนำส่งเงินให้สำนักงานประกันสังคมตามกฎหมายกำหนด และจะมีสิทธิประโยชน์ในเรื่องของสิทธิประกันสังคม และ กองทุนเงินทดแทนตามระยะเวลาที่นำส่งเงินสมทบ แต่ถ้าแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานนั้นได้เลข 13 หลักล่าช้าหรือยังไม่ได้เลข 13 หลัก หลังจากทำงานไปแล้วเมื่อเกิดการเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุในงานก็จะไม่ได้สิทธิในการรักษาจากสำนักงานประกันสังคม โดยเฉพาะกรณีของการเกิดอุบัติเหตุในงาน โดยพนักงานที่ประสบอุบัติเหตุในงานนั้นสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาล ณ โรงพยาบาลใด ๆ ก็ได้ที่รับประกันสังคม โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ซึ่งค่าใช้จ่ายทางบริษัท จะเป็นผู้จ่ายตามกฎหมาย กองทุนเงินทดแทน แต่ในกรณีของแรงงานต่างด้าว ถ้ายังไม่มีเลข 13 หลัก ทางโรงพยาบาลก็จะให้สำรองจ่ายเงินไปก่อนซึ่งกระบวนการเบิกเงินคืนค่อนข้างใช้เวลานาน ประกอบกับเป็นสิทธิที่พนักงานของบริษัทฯ พึงได้จึงไม่ควรให้แรงงานต่างด้าวที่ประสบอันตรายสำรองเงินจ่ายค่ารักษาพยาบาลไปก่อน ทั้งที่แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาเป็นแรงงานถูกกฎหมาย ซึ่งกฎหมายแรงงานไทยก็คุ้มครองเสมือนแรงงานไทยทุกประการ แต่เนื่องจากขั้นตอนการได้มาซึ่งใบอนุญาตทำงานล่าช้าจึงส่งผลให้เกิดปัญหาดังกล่าว (อัมพร รุ่งแจ่มแจ้ง (เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม), 20 พฤศจิกายน 2556) และ (กัลป์วิชา ศรีลาอาร์ท (พนักงานบุคคลและธุรการ), 4 มีนาคม 2557)

ปัญหาในภาพรวมของกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU มีปัญหาและอุปสรรคดังต่อไปนี้

4.2) ปัญหาด้านเอกสาร โดยอาจแยกเป็น 2 ช้อย่อย คือ ปัญหาการลงนามอนุมัติของผู้มีอำนาจอนุมัติในเอกสาร และปัญหาในเรื่องของเอกสารผิดพลาด

4.2.1) ปัญหาการลงนามของผู้มีอำนาจอนุมัติ โดยนายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าว บริษัทดีเจริญ แอนด์ ซัพพลาย ฉะเชิงเทรา จำกัด และ บริษัท กุสุ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เห็นว่า ปัญหา ในเรื่องการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU เป็นปัญหาขั้นตอนเกี่ยวกับเอกสาร เนื่องจากในกระบวนการนำเข้า มีเอกสารเกี่ยวข้องค่อนข้างมาก ในแต่ละขั้นตอน ซึ่งในขั้นตอนต่างๆ ต้องมีผู้มีอนุมัติลงนามหลายท่าน แต่ละท่านเป็นผู้บริหารระดับสูง บางครั้งแม้การยื่นเอกสารสมบูรณ์เรียบร้อยแล้ว แต่ผู้มีอำนาจลงนามติดราชการที่อื่น หรือ ในบางครั้งเดินทางไปต่างประเทศก็จำเป็นที่จะต้องรอผู้มีอำนาจอนุมัติลงนาม ทำให้การนำเข้าแรงงานนั้นช้าลง (สมชาย รั้ว

ทอง (กรรมการผู้จัดการ), 7 พฤศจิกายน 2556) และ (อนามิกา ราศรี (พนักงานประสานงานบุคคล), 4 กุมภาพันธ์ 2557)

4.2.1) ปัญหาในเรื่องเอกสารผิดพลาด โดยบริษัทดีเจริญ แอนด์ ซัพพลาย ละเชิงเทรา จำกัด เห็นว่า เรื่องของการดำเนินการยื่นเอกสารต่างๆในแต่ละขั้นตอนที่มีเอกสารประกอบต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ต้องมีความรู้และความเข้าใจในกระบวนการนำเข้าแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดีเนื่องจาก เอกสารประกอบในแต่ละขั้นตอนไม่ครบถ้วน หรือ เอกสารในขั้นตอนใดก็ตามผิดพลาด สำนักงานจัดหางานจังหวัดจะตีเอกสารทั้งหมดกลับ แล้วเริ่มต้นนับหนึ่งใหม่ ทำให้ต้องเริ่มต้นกระบวนการใหม่ ซึ่งกว่าจะเสร็จในขั้นตอนนั้นต้องใช้เวลามากขึ้น และอาจไม่ทันต่อความต้องการของลูกค้า หรือ บริษัทผู้ว่าจ้างนายหน้าในการจัดหางานแรงงานต่างด้าวเข้าทำงาน (สมชาย รั้วทอง (กรรมการผู้จัดการ), 7 พฤศจิกายน 2556)

4.2.2 ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวโดยอ้อม และ ปัญหาอื่นๆ คือปัญหาที่ไม่ได้เกิดจากกระบวนการโดยตรงแต่เป็นปัญหาที่เกิดจากกระบวนการและส่งผลกระทบให้เกิดปัญหาขึ้น โดยปัญหาและอุปสรรคมีดังต่อไปนี้

1) ปัญหาการเกี่ยวกันรับผิดชอบของสถานประกอบการกับนายหน้าผู้จัดหาแรงงานต่างด้าว โดย เจ้าหน้าที่ของภาครัฐ เห็นว่าปัญหาส่วนมากเกิดจากปัจจัยภายนอกที่ไม่เกี่ยวกับกระบวนการ ขั้นตอน หรือวิธีการปฏิบัติที่กฎหมายกำหนด กล่าวคือ เนื่องด้วยการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU นั้นมีกระบวนการ ขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติ ค่อนข้างยุ่งยากและซับซ้อน ประกอบไปด้วยเอกสารหลายอย่างในแต่ละขั้นตอน ทำให้นายจ้างที่แท้จริง หรือสถานประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ไม่ดำเนินการจ้างแรงงานต่างด้าวแบบ MOU โดยตรง แต่นายจ้างที่มีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวตาม MOU เหล่านี้ ส่วนมากจะใช้ นายหน้าจัดหาแรงงานต่างด้าวมารับช่วงต่อในการดำเนินการจัดหาแรงงานให้ตามความต้องการ โดยนายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าวนั้นเป็นผู้รู้ปัญหาได้ดีกว่านายจ้างที่แท้จริง แต่ไม่ดำเนินการแก้ไข ส่วนนายจ้างที่แท้จริงนั้นเมื่อเกิดปัญหาอะไรขึ้นมาก็จะพยายามบอกว่าคนไม่ใช่ นายจ้างที่แท้จริง แต่นายจ้างที่แท้จริงของแรงงานต่างด้าวเหล่านี้คือนายหน้าที่จัดหาแรงงานเข้ามา ซึ่งทำให้เกิดความเสียหายทั้งกับนายจ้างที่แท้จริง ภาครัฐ และ แรงงานต่างด้าวที่นำเข้ามา เช่น การไม่มาขอใบอนุญาตทำงานกับจัดหางานภายในระยะเวลา 30 วัน นับแต่วันที่มาทำงาน ทำให้สำนักงานจัดหางานต้องเข้าไปตรวจและดำเนินการปรับอยู่เสมอ (ธนโชติ สมรรถไพบ (นักวิชาการแรงงานชำนาญการ), 5 พฤศจิกายน 2556)

2) ปัญหาเรื่องข้อกำหนดที่ปรับเปลี่ยนไม่ทันเวลา โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐเสนอว่า เรื่องการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาตาม MOU นั้นแม้ว่าจะมีระเบียบวิธีปฏิบัติ ขั้นตอนการปฏิบัติ

ที่ชัดเจน แต่ปัจจุบันมีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU มาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกฎหมาย หรือ แนวทางการปฏิบัติของภาครัฐ ไม่อาจปรับเปลี่ยนได้ทันเวลา (ชน โขติ สมรรถโท(นักวิชาการแรงงานชำนาญการ), 5 พฤศจิกายน 2556)

3) ปัญหาความไม่ชัดเจนของระยะเวลาในการแล้วเสร็จของกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าว โดยตัวแทนจากสถานประกอบการบริษัทซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เห็นว่า การนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU แม้จะสามารถได้แรงงานจำนวนมาก เข้ามาทำงาน ซึ่งเหมาะแก่การเพิ่มกำลังการผลิต แต่ในกระบวนการนำเข้าแบบ MOU นั้นต้องใช้เวลานานในการจะได้แรงงานต่างด้าวมาทำงานใน สถานประกอบการซึ่งบางครั้ง นายหน้าในการจัดหาแรงงานก็ไม่สามารถยืนยันได้ว่าแรงงานจะเข้าวันไหน ซึ่งไม่สามารถคาดคะเนกำลังคนในสถานประกอบการได้ อาจส่งผลกระทบต่อการผลิตได้ (สุพจน์ ชาติจันทน์(ผู้จัดการสำนักทรัพยากรบุคคล), 19 พฤศจิกายน 2556)

4) ปัญหาแรงงานต่างด้าวตาม MOU ไม่สามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ โดยตัวแทนจากสถานประกอบการ บริษัทซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เห็นว่า การนำเข้าแรงงานต่างด้าวตามกฎหมาย MOU นั้น แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานนั้นไม่สามารถย้ายสถานประกอบการในการทำงานได้ เนื่องจากในตัวของ Passport ของแรงงานต่างด้าวนั้นจะติดตราลงชื่อสถานประกอบการที่แรงงานต่างด้าวผู้นั้นเข้ามาทำงานด้วย ซึ่งจะทำให้แรงงานต่างด้าวเหล่านั้นไม่สามารถย้ายสถานประกอบการในการทำงานได้ ในกรณีที่แรงงานต่างด้าวคนใดคิดว่าลักษณะงานที่ได้รับ ซึ่งส่วนมากเป็นการใช้แรงงาน หรืออาจเป็นทำงานที่อยู่ในห้องเย็น และพบว่าตนเองไม่สามารถทำงานเหล่านั้นได้ ก็ไม่สามารถขอย้ายสถานประกอบการได้ จนสุดท้ายแรงงานต่างด้าวเหล่านี้จะลาออก และย้ายไปทำงานในที่ใหม่ หรือ หลบหนีไป ซึ่งแรงงานเหล่านี้จะกลายเป็นแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในที่สุด (สุพจน์ ชาติจันทน์(ผู้จัดการสำนักทรัพยากรบุคคล), 19 พฤศจิกายน 2556)

จากปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นข้างต้น ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าว จึงได้มีข้อเสนอแนะ โดยสามารถแยกเป็น ข้อเสนอแนะในแต่ละขั้นตอน 4 ขั้นตอน และข้อเสนอแนะอื่นๆ ดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว หรือ การขอโควตา

ตัวแทนจากสถานประกอบการ บริษัทซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้เสนอในเรื่องการแจ้งความต้องการจ้างคนต่างด้าว หรือ การขอโควตา น่าจะสามารถทำได้ที่ สำนักงานจัดหางานจังหวัดที่บริษัทฯ สาขาตั้งอยู่ เช่น บริษัทฯ ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) สาขาที่ต้องการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาใช้คือ สาขาฉะเชิงเทรา น่าจะขอโควตาจาก สำนักงานจัดหางานจังหวัดฉะเชิงเทราได้

เลย โดยไม่ต้องไปขอโควตาตามที่สำนักงานใหญ่ของบริษัทตั้งอยู่ (กิตติ์คนัย เจริญศรีสิริภัทร (ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล), 19 พฤศจิกายน 2556)

2. ขั้นตอนการยื่นคำร้องขอนำเข้าแรงงานต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทย

นายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าว บริษัทดีเจริญ แอนด์ ซัพพลาย ฉะเชิงเทรา จำกัด ได้เสนอ ในเรื่องการแต่งตั้งบริษัทจัดหางานฝั่งประเทศต้นทาง โดยเฉพาะทางกัมพูชานั้น ควรเน้นย้ำ ในเรื่องข้อตกลงหลังจากการนำเข้ามา ในเรื่องของสัญญาจ้าง สภาพการทำงาน หรือข้อตกลงต่าง ๆ ให้ชัดเจนเพื่อหลังจากที่แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย จะได้ไม่สร้างปัญหาให้กับ นายจ้าง ซึ่งถ้าให้ดีหากกำหนดให้มีตัวแทนจากบริษัทที่ต้องการนำเข้าแรงงานไปชี้แจงในลักษณะ เดียวกันกับการนำเข้าแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจะเป็นการลดปัญหาหลังจากที่แรงงานต่างด้าวเข้ามา ทำงานได้(สมชาย รุ่งทอง (กรรมการผู้จัดการ), 7 พฤศจิกายน 2556)

3. ขั้นตอนการยื่นขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวและลงตราวีซ่า ในขั้นตอนนี้ไม่มี ผู้เสนอแนะแต่อย่างใด

4. ขั้นตอนการยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน

ตัวแทนจากสถานประกอบการทั้ง บริษัทซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) และบริษัท บางกล่ำพัฒนา จำกัด เสนอว่า สำนักงานจัดหางานจังหวัด ควรกำหนดระยะเวลาที่สามารถ ออกใบอนุญาตทำงาน โดยสามารถปฏิบัติได้แท้จริง หรือในกรณีที่ยังไม่สามารถออกใบอนุญาตทำงาน ได้อาจใช้เป็นเอกสารใดๆก็ได้ที่ เอกสารฉบับนั้นสามารถนำไปขึ้น เลขประจำตัว 13 หลัก ให้กับแรงงาน ต่างด้าวที่นำเข้ามาได้ ในระยะเวลาไม่เกิน 30 วัน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาทั้งการตรวจสอบจาก เจ้าหน้าที่ตำรวจ ปัญหาต่าง ๆ ที่ตามมา (อัมพร รุ่งแจ่มแจ้ง (เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม), 20 พฤศจิกายน 2556) และ(สุทธิรัตน์ เสวตสุพร(ผู้จัดการแผนกบุคคลและธุรการ), 4 มีนาคม 2557)

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ โดยผู้ที่เกี่ยวข้องแต่ละฝ่ายได้นำเสนอ ข้อเสนอแนะอื่นๆ อันไม่ได้ เกี่ยวข้องกับขั้นตอนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวโดยตรงใน 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

นายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าว บริษัทดีเจริญ แอนด์ ซัพพลาย ฉะเชิงเทรา จำกัด ได้เสนอว่าหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรมี การจัดหลักสูตรในการอบรมเกี่ยวกับกระบวนการนำเข้า แรงงานต่างด้าวตาม MOU หรือ มีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องของปัญหาที่พบบ่อຍจากการนำเข้าตาม MOU เพื่อให้บริษัทที่ต้องการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU ได้ศึกษาถึงปัญหาต่างๆ ตลอดจน แนวทางการแก้ไข

ตัวแทนจากสถานประกอบการ บริษัทซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เสนอว่า กระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU ควรมีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน ว่าหากยื่นความ ต้องการในการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาจำนวนเท่านี้ ต้องใช้ระยะเวลาเท่าใดจึงเสร็จสิ้นกระบวนการ

ทั้งหมด โดยกำหนดวันที่แรงงานจะเข้ามาทำงานไว้เป็นเอกสาร เพื่อไม่ให้เกิดความผลกระทบหรือเกิดความเสียหายกับธุรกิจ (สุพจน์ ชาติจันทร์(ผู้จัดการสำนักทรัพยากรบุคคล), 19 พฤศจิกายน 2556) อย่างไรก็ตามในเรื่องกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU นั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็น เจ้าหน้าที่ของรัฐ นายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าว สถานประกอบการผู้ใช้แรงงานต่างด้าว และ แรงงานต่างด้าว ทุกฝ่ายจะนำเสนอปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะในส่วนที่แต่ละฝ่ายเข้าไปมีส่วนร่วมเท่านั้น แต่แท้จริงแล้วปัญหาและอุปสรรคในขั้นตอนต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่เป็นปัญหาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรเปิดรับปัญหาของกันและกันเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขเพื่อให้กระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU นั้นมีปัญหาน้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

4.3 การนำเสนอแนวทางการปรับปรุงกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย

ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

ในการนำเสนอแนวทางการปรับปรุงกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายในจังหวัดฉะเชิงเทรานั้น ผู้ศึกษาจะขอวิเคราะห์กระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวโดยใช้การประเมินผลแบบ CIPP Model มาอธิบาย ซึ่งมีรายละเอียด ได้แก่ 1) การประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation) โดย พิจารณาจากปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว 2) การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) โดย พิจารณาจากความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย และความพร้อมของหน่วยงานภาครัฐที่ให้บริการ 3) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) โดย พิจารณาจาก เอกสารประกอบและระยะเวลาของแต่ละขั้นตอนในกระบวนการ 4) การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) โดย พิจารณาจากการเข้ามาอย่างต่อเนื่องของแรงงานต่างด้าว ตาม MOU และความพึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.3.1 การประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation) โดย พิจารณาจาก ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว โดยจากข้อมูลที่ผู้ศึกษาได้จากสถานประกอบการทั้ง 2 สถานประกอบการสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้ คือ

สถานประกอบการทั้ง 2 สถานประกอบการ คือ บริษัทซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) และบริษัท บางคล้าพัฒนา จำกัด เป็นบริษัท ที่ประสบปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนแรงงานซึ่งทั้ง 2 สถานประกอบการ ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการแปรรูปอาหาร งานส่วนมากเป็นงานที่ไร้ฝีมือ ซึ่งสามารถอธิบายถึงปัญหาการขาดแคลนแรงงานของทั้ง 2 บริษัทได้ดังนี้

บริษัทซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด(มหาชน) ธุรกิจโรงงานแปรรูปสุกร(แปดริ้ว) ตั้งอยู่ที่ ถนนเส้นสุวินทวงศ์ อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา มีลักษณะงานที่แรงงานต้องทำงานอยู่ในห้องเย็น โดยส่วนใหญ่แรงงานจะทำงานอยู่ในสายพานที่อุณหภูมิห้องอยู่ที่ 12-15 องศาเซลเซียส และมีบางหน่วยงานที่ต้องอยู่ในห้องฟรีส หรือ ห้องคลังสินค้า ซึ่งมีอุณหภูมิต่ำกว่า 0 องศาเซลเซียส งานส่วนมากจะเป็นงานในการชำแหละ ตัดแต่ง บรรจุ และแปรรูปเนื้อสุกร ซึ่งเป็นงานที่ไม่ได้ใช้ทักษะมากนัก ซึ่งอาจจะมียางบางจุดที่อาจจำเป็นต้องใช้ทักษะเช่นหน่วยงานชำแหละเป็นต้น ทั้งนี้ได้เกิดปัญหาเกี่ยวกับบริษัทฯ คือ แม้ว่าบริษัทฯ จะเป็นบริษัทที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป แต่เนื่องด้วยลักษณะงานดังกล่าวไปข้างต้น แรงงานไทยส่วนมากเลือกที่จะมาทำงานในธุรกิจแปรรูปอาหารเป็นธุรกิจสุดท้าย ถ้าแรงงานไทยสามารถเลือกงานได้จะเลือกงานใน บริษัท ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับอิเล็กทรอนิกส์ หรือ การประกอบชิ้นส่วนรถยนต์ก่อน ประกอบกับในช่วงปี 2554 –2556 ที่ผ่านมามีบริษัท ซีพีเอฟ(ประเทศไทย) ต้องการขยายกำลังการผลิตเป็นจำนวนมาก เนื่องจากสินค้าได้รับความนิยมสูง แต่กลับพบปัญหาว่าแรงงานที่เข้ามาสมัครงานนั้นไม่เพียงพอต่อความต้องการ แม้ว่าบริษัทฯ จะมีกลยุทธ์ในการดึงดูดแรงงานออกมาเพียงใด ก็ยังไม่สามารถสรรหาล้างคนได้ตามความต้องการเพื่อรองรับการขยายกำลังการผลิต ของบริษัทฯ ได้ เพื่อให้ธุรกิจสามารถก้าวไปข้างหน้าได้อย่างต่อเนื่อง บริษัทฯจึงเห็นว่าจ้างแรงงานต่างด้าวมีความจำเป็น โดยในการจ้างแรงงานต่างด้าวนั้น เพื่อเป็นการขยายกำลังการผลิตจึงต้องใช้แรงงานจำนวนมาก บริษัทฯ จึงเลือกการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU โดยผ่านนายหน้าในการจัดหาแรงงานเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในครั้งนี้

บริษัทบางคล้า พัฒนา จำกัด ตั้งอยู่ที่อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งประชากรส่วนใหญ่ในอำเภอบางคล้าเป็นเกษตรกร ปลูกมะม่วงเพื่อจำหน่าย ประกอบกับ บริษัท บางคล้า พัฒนา ประกอบธุรกิจของโรงเชือดสุกร ซึ่งลักษณะงานคือกระบวนการเชือดสุกร นับตั้งแต่นำสุกรแต่ละฟาร์ม มาเพื่อเรียงลำดับรับการเชือด ซึ่งในขั้นตอนนี้นักงานที่รับผิดชอบดูแลฟาร์มจะพบกับปัญหาเรื่องกลิ่นของมูลสุกร และหลังจากนั้นเมื่อนำสุกรมาเข้ากระบวนการเชือด พนักงานในกระบวนการผลิตจะพบกับปัญหาของห้องทำงานที่มีอุณหภูมิสูง จากการเผาขนของสุกรแต่ละตัว โดยใช้เครื่องเผาที่มีความร้อนสูง ประกอบกับกลิ่นคาวเลือดที่ออกมาจากตัวสุกรหลังจากการถูกเชือด ตลอดจนแรงงานไทยส่วนมากกลัวผีสัตว์หรือเข้าไปร่วมในกระบวนการฆ่าสัตว์ใหญ่ ทำให้แรงงานไทยส่วนมากเลือกที่จะไม่เข้าทำงานที่บริษัทแห่งนี้ ซึ่งปัจจุบันแรงงานไทยที่ทำงานในบริษัทฯ คือแรงงานที่เป็นแรงงานพื้นที่ อยู่ใกล้บ้าน ซึ่งส่วนมากแรงงานที่ทำงานอยู่จะมีอายุ โดยเฉลี่ยอยู่ที่ 40 ปีขึ้นไป เมื่อมีพนักงานลาออกก็ไม่สามารถสรรหาแรงงานเข้ามาทดแทนได้ทันเวลา บริษัทฯจึงตัดสินใจใช้วิธีในการนำเข้าแรงงานต่างด้าว โดยผ่านนายหน้าในการจัดหาแรงงานเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว

นอกจากนี้จากข้อมูลของการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวทั้งแรงงานชาวพม่า และ แรงงานชาวกัมพูชา จำนวนทั้งสิ้น 12 คน แรงงานต่างด้าวทั้งหมดเห็นว่าการที่จะได้มาทำงานในประเทศไทยนั้นเป็นเรื่องที่แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ต้องการ โดยพวกเขามีความเชื่อว่า การเข้ามาทำงานในประเทศไทยสามารถทำให้ชีวิตของพวกเขาและครอบครัวที่อยู่ทางบ้านดีขึ้นได้ โดยแรงงานต่างด้าวเหล่านี้กล่าวว่า สามารถทำงานอะไรก็ได้ที่ได้ค่าตอบแทนสูง

จากข้อมูลของสถานประกอบการทั้ง 2 บริษัท จะเห็นได้ว่า ทั้ง 2 บริษัทมีธุรกิจที่คล้ายกันคือ ธุรกิจเกี่ยวกับการแปรรูปอาหาร มีขั้นตอน กระบวนการ และวิธีการในการปฏิบัติที่ค่อนข้างรัดกุมเพื่อรักษาคุณภาพของอาหาร โดย บริษัทบางกล้าพัฒนา จำกัด หลังจากการเชือดสุกรจะมีการเผาขนสุกรโดยเครื่องเผาที่มีความร้อนสูง บริษัท ซีพีเอฟ(ประเทศไทย) จำกัด(มหาชน) ใช้วิธีการถนอมอาหารระหว่างฆ่าและ ตัดแต่ง และ แปรรูปเนื้อสุกร โดยใช้ความเย็นในการถนอมอาหาร ซึ่งวิธีการของทั้ง 2 บริษัทล้วนแล้วแต่เป็นการทำเพื่อรักษาผลผลิตของบริษัทของตนทั้งสิ้น แต่จากขั้นตอน กระบวนการ หรือวิธีการต่างๆ ทำให้มีผลกับลักษณะงานที่แรงงานของทั้ง 2 บริษัทต้องเข้าไปปฏิบัติคือแรงงานที่เข้ามาทำงานต้องสามารถทนอยู่กับ ความร้อน ห้องเย็น และกลิ่นเหม็นจากกระบวนการต่างๆ ในขั้นตอนของผลผลิตของทั้ง 2 บริษัทได้ ทำให้แรงงานไทยส่วนมากที่มีโอกาสเลือก จะเลือกทำงานในลักษณะนี้เป็นงานสุดท้าย ส่งผลให้ทั้ง 2 บริษัทพบเจอกับปัญหาในการขาดแคลนแรงงาน จึงจำเป็นต้องนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในบริษัทของตน โดยผ่านนายหน้าในการจัดหาแรงงาน ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่า การนำเข้าแรงงานต่างด้าวมีความจำเป็นกับทั้ง 2 บริษัท เนื่องจากธุรกิจของทั้ง 2 ลักษณะเฉพาะและแรงงานไทยไม่ต้องการทำงานลักษณะดังกล่าวในขณะที่แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานได้ทุกประเภท โดยไม่เลือกขอเพียงแค่ได้ค่าตอบแทนที่มีราคาสูง (ในความคิดของแรงงานต่างด้าว) ก็พอ จึงจำเป็นแล้วที่ต้องใช้การนำเข้าแรงงานต่างด้าวเพื่อมาแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งผู้ศึกษาคิดว่าในภาพรวมของจังหวัดฉะเชิงเทรา คงมีอีกหลายบริษัท ที่ประกอบธุรกิจที่แรงงานไทยส่วนมาเลือกที่จะไม่ทำงานด้วย และประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน จึงจำเป็นที่ต้องใช้การนำเข้าแรงงานต่างด้าวมาแก้ปัญหา

4.3.2 การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) โดย พิจารณาจาก

1) ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย โดยนโยบายการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU นั้นจากข้อมูลการสัมภาษณ์ของเจ้าหน้าที่ของภาครัฐ พบว่า วัตถุประสงค์หลักของกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU คือ เพื่อตอบสนองความต้องการของภาคเอกชนที่กำลังประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกระบวนการนำเข้าตาม MOU เป็นข้อตกลงระหว่างประเทศอันประกอบไปด้วย ประเทศพม่า ลาว และ กัมพูชา ว่าด้วยเรื่องการนำเข้าแรงงานจากประเทศดังกล่าว

เข้ามาทำงานในประเทศไทย เพื่อแก้ไขปัญหาในการขาดแคลนแรงงาน และแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ซึ่งในกระบวนการนำเข้าตาม MOU นั้นมีวิธีการดำเนินการที่ชัดเจน โดยแบ่งขั้นตอนออกเป็น 4 ขั้นตอน อันประกอบด้วย การแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว หรือ การขอโควตา, การยื่นคำร้องขอนำเข้าแรงงานต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทย, การยื่นขออนุญาตทำงาน แทนคนต่างด้าวและลงตราวีซ่า และ การยื่นขอใบอนุญาตทำงาน

จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความชัดเจนของนโยบายการนำเข้าแรงงานตามต่างด้าวตาม MOU ซึ่งมีวัตถุประสงค์ 2 ข้อหลัก คือ การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทย และการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ทั้งนี้ นอกจากวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ชัดเจนแล้ว กระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU ยังมีวิธีการปฏิบัติที่กำหนดไว้โดยภาครัฐอย่างชัดเจนอีกด้วย

2) ความพร้อมของหน่วยงานภาครัฐที่ให้บริการ ซึ่งในกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU หน่วยงานหลักของภาครัฐที่ให้บริการ คือ สำนักงานจัดหางานจังหวัด และสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ ซึ่งในกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU สำนักงานจัดหางานจังหวัด และสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ มีหน้าที่สำคัญในการเป็นตัวกลางในการประสานงานระหว่าง บริษัทที่ต้องการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศ และ ประสานงานไปยังประเทศต้นทางในการนำเข้าแรงงานต่างด้าว โดยผ่านช่องทางการทูต ซึ่งหากพิจารณาถึงความพร้อม ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดและเชิงเทรา อาจพิจารณาจากความพร้อมด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1) การให้ข้อมูลหรือการประชาสัมพันธ์ ในเรื่องกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าว ซึ่งจากการสัมภาษณ์ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าว ได้แก่ นายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าว ตัวแทนจากสถานประกอบการ รวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐ เห็นว่า ในเรื่องการ ภาครัฐมีการประชาสัมพันธ์ เรื่องกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU โดยประชาสัมพันธ์ผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ในสำนักงาน และประชาสัมพันธ์ผ่านทางอินเทอร์เน็ต ซึ่งให้ความรู้เกี่ยวกับเอกสารประกอบในการยื่นคำร้องในขั้นตอนต่าง ๆ เป็นหลัก

2.2) ความพร้อมของบุคลากร โดยพิจารณาถึงการให้บริการอย่างเพียงพอของบุคลากร ซึ่งจากข้อมูลของเจ้าหน้าที่ของรัฐเห็นว่า เจ้าหน้าที่ในสำนักงานจัดหางานเพียงพอต่อการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ ในกรณีที่รัฐบาลไม่มีกฎกระทรวงหรือกฎหมายเร่งด่วนที่ให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดปฏิบัติ สอดคล้องกับตัวแทนจากสถานประกอบการที่เห็นว่าสำนักงานจัดหางานมีบุคลากรที่ให้บริการอย่างเพียงพอ มีแต่เจ้าหน้าที่ในการจัดหาแรงงานต่างด้าวเท่านั้นที่เห็นว่าบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐยังมีไม่เพียงพอและให้บริการได้ไม่เต็มที่

จากข้อมูลข้างต้นผู้ศึกษาเห็นว่าหน่วยงานภาครัฐมีความพร้อมในการให้บริการ เนื่องจาก รัฐบาลเป็นผู้กำหนดนโยบายการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU ต้องการให้สำนักงานจัดหางานเป็น หน่วยงานหลักในการประสานงานกับหน่วยต่างๆ เพราะฉะนั้นสำหรับเรื่องบุคลากรของภาครัฐที่เป็น ผู้รับเรื่องในขั้นตอนต่างๆ ของกระบวนการ นั้นต้องมีเจ้าหน้าที่ในการให้บริการที่เพียงพอกับผู้มา ติดต่อที่เพียงพออยู่แล้ว นอกจากนี้มีการให้ข้อมูลต่างๆผ่าน บอร์ดประชาสัมพันธ์ และ การให้ข้อมูล ผ่านทางอินเทอร์เน็ตอีกด้วย แม้การให้ข้อมูลของกระบวนการอาจเน้นไปที่เอกสารประกอบใน ขั้นตอนต่างๆ แต่หากผู้มาติดต่อสงสัยอาจใช้วิธีการสอบถามเพิ่มเติมก็เป็นได้

4.3.3 การประเมินผลกระบวนการ (Process Evaluation) โดย การประเมินผลกระบวนการนี้ ผู้ศึกษาของอธิบายเป็นขั้นตอนทั้งหมด 4 ขั้นตอน ตามกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU โดยพิจารณาจาก เอกสารประกอบในแต่ละขั้นตอนและระยะเวลาแล้วเสร็จในแต่ละขั้นตอน ซึ่งจาก การรวบรวมข้อมูลของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในกระบวนการสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1) ขั้นตอนการแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว หรือการขอโควตา ในเรื่อง เอกสารประกอบสามารถแยกได้ 2 กรณี ได้แก่

1.1) นายจ้างเป็นบุคคลธรรมดา ต้องใช้เอกสารประกอบ ดังนี้

1.1.1) สำเนาบัตรประชาชนและสำเนาทะเบียนบ้านหรือหนังสือ เดินทาง (กรณีเป็นคนต่างด้าว)

1.1.2) หลักฐานแสดงความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าว เช่น หนังสือจดทะเบียนพาณิชย์ สัญญาเช่า หรือโฉนดที่ดิน เป็นต้น

1.1.3) แผนที่แสดงที่ตั้งของสถานประกอบการ

1.1.4) เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.2) นายจ้างเป็นนิติบุคคล

1.2.1) สำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล

1.2.2) หลักฐานแสดงความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าว เช่น หนังสือจดทะเบียนพาณิชย์ สัญญาเช่า หรือโฉนดที่ดิน เป็นต้น

1.2.3) แผนที่แสดงที่ตั้งของสถานประกอบการ

1.2.4) เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

โดยในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนการเริ่มต้นของกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าว โดยบริษัทที่ ต้องการนำเข้าแรงงานต่างด้าว ต้องยื่นเอกสารประกอบตามรายละเอียดข้างต้นเพื่อให้สำนัก จัดหางานเป็นผู้พิจารณาอนุมัติ ใช้ระยะเวลาดำเนินการไม่เกิน 7 วัน แต่ในขั้นตอนนี้หากบริษัทที่

ต้องการขอใบโควตา เป็นบริษัทสาขาต้องยื่นคำร้องขอใบ โควตาที่ สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ ที่บริษัทสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่

2) ขั้นตอนการยื่นคำร้องขอนำเข้าแรงงานต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทย
ใช้เอกสารประกอบดังนี้

- 2.1) คำร้องขอนำเข้าแรงงานต่างด้าว
- 2.2) หนังสือแสดงความต้องการแรงงาน (Demand Letter)
- 2.3) หนังสือแต่งตั้งบริษัทจัดหางาน (Power of Attorney)
- 2.4) สัญญาจ้างแรงงาน (Employment Contract)
- 2.5) สำเนาหนังสือแจ้งผลการอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าว (ใบ โควตา)
- 2.6) สำเนาหนังสือยืนยันการมีโควตา
- 2.7) แผนที่ตั้งแสดงสถานที่ทำงาน

โดยในขั้นตอนนี้จะสามารถยื่นเอกสารประกอบข้างต้นได้ต่อเมื่อบริษัทที่ต้องการนำเข้า
แรงงานต่างด้าว ได้รับใบโควตาจากขั้นตอนที่ 1 เรียบร้อยแล้ว ซึ่งในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนในการยื่นให้
บริษัทจัดหางานประเทศต้นทางดำเนินการสรรหาแรงงานมาให้ตามที่บริษัทที่ต้องการนำเข้าแรงงาน
ต่างด้าวต้องการ โดยเมื่อได้แรงงานต่างด้าวครบตามจำนวนที่ต้องการแล้ว ประเทศต้นทางจะทำ
Name List ของแรงงานต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งในขั้นตอนนี้ไม่มีการกำหนด
ระยะเวลาชัดเจน ขึ้นอยู่กับจำนวนแรงงานต่างด้าวที่บริษัทที่ต้องการนำเข้าร้องขอ โดยปกติจะใช้
ระยะเวลาในการดำเนินการประมาณ 1 เดือนต่อแรงงานต่างด้าว 100 คน ซึ่งในขั้นตอนนี้จากการศึกษา
พบว่าอาจมีปัญหาในการสื่อสารระหว่างบริษัทจัดหางานฝั่งประเทศต้นทางกับแรงงานต่างด้าวที่จะเข้า
มาทำงาน โดยบริษัทจัดหางานอาจให้ข้อมูลที่ไม่ชัดเจนกับแรงงานต่างด้าว หรือ ให้ข้อมูลอันเป็นเท็จ
กับแรงงานต่างด้าว ซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหาหลังจากที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน หากแรงงานต่างด้าว
เหล่านั้นมาทำงานแล้วไม่เป็นไปตามข้อตกลงที่บริษัทจัดหางานของฝั่งประเทศต้นทางให้ไว้

3) ขั้นตอนการยื่นขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวและลงตราวีซ่า โดยในขั้นตอนนี้สามารถแยกได้เป็น 2 กรณี คือ

3.1) การนำเข้าแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา หรือ ลาว ต้องใช้เอกสารในการ
ยื่นคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว หลังจากได้ Name List จากประเทศต้นทาง ประกอบด้วย

- 3.1.1) แบบคำขอ (ตท.2)
- 3.1.2) หนังสือรับรองการจ้าง
- 3.1.3) บัญชีรายชื่อคนต่างด้าวที่บริษัทจัดหางานประเทศต้นทาง

จัดทำให้ (Name List)

3.1.4) สำเนาหนังสือแจ้งผลการอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าว (ใบโควตา)

3.1.5) สำเนาหนังสือเดินทางหรือสำเนาเอกสารที่ใช้แทน การเดินทาง

3.1.6) รูปถ่ายครึ่งตัว 3×4 เซนติเมตร จำนวน 3 รูป

3.1.7) แผนที่แสดงที่ตั้งของบริษัท

3.1.8) สำเนาบัตรประชาชนและสำเนาทะเบียนบ้านของนายจ้าง กรณีเป็นบุคคลธรรมดา หรือสำเนาหนังสือจดทะเบียนหรือหนังสือที่ได้รับอนุญาตให้ดำเนินงานได้อย่างถูกกฎหมายโดยส่วนราชการเป็นผู้ออกให้ กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล

3.1.9) เอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

สำหรับขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนในการขออนุญาตให้กับแรงงานตาม Name List ทั้งหมดที่กำลังจะเข้ามาทำงาน ในประเทศไทยซึ่งในขั้นตอนนี้ นายจ้างที่นำเข้ามาต้องเป็นผู้ดำเนินการยื่นขอแทน แรงงานต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงาน เนื่องจากสำหรับคนต่างด้าวที่ยังไม่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรแต่ มีความประสงค์จะเข้ามาทำงาน หรือเป็นแรงงานที่นำเข้ามาแบบ MOU ต้องติดต่อสถานทูต หรือ สถานกงสุลไทยประจำประเทศที่แรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่เพื่อขอรับ การตรวจลงตราประเภทคน อยู่ชั่วคราว (Non -Immigrant VISA) ในหนังสือเดินทาง

3.2) การนำเข้าแรงงานต่างด้าวชาวพม่า บริษัทที่ต้องการนำเข้าแรงงาน ไม่ต้องยื่นขออนุญาตทำงานแทนแรงงานต่างด้าว โดยการติดราลงวีซ่าของประเทศพม่า นั้น เมื่อนายจ้าง ได้ Name List จากทางการพม่าแล้ว ต้องมายื่น Name List และเอกสารประกอบต่างๆที่ สำนักบริหาร แรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน ซึ่งมีเอกสารประกอบดังต่อไปนี้

3.2.1) หนังสือนำส่งและบัญชีรายชื่อจากทางการพม่า

3.2.2) สำเนาหนังสือนำส่งคำร้องของกรมการจัดหางาน

3.2.3) สำเนาหนังสือโควตา

เพื่อให้กรมการจัดหางานมีหนังสือแจ้งไปยัง สถานทูตพม่าประจำประเทศไทย เพื่อยืนยัน Name List และสถานทูตพม่าประจำประเทศไทยจะออกหนังสือแจ้งไปยังสำนักงานตำรวจตรวจคน เข้าเมือง เพื่อพิจารณาตรวจวีซ่า และอนุญาตให้แรงงานเข้ามาภายในประเทศ

โดยในขั้นตอนนี้สิ่งที่สำคัญที่สุดคือการติดราลงวีซ่าให้กับแรงงานต่างด้าวเพื่อข้ามแดนมา ทำงานในประเทศไทยในขั้นตอนนี้ใช้ระยะเวลาประมาณ 7-10 วัน

4) ขั้นตอนการยื่นขอใบอนุญาตทำงาน ในขั้นตอนการยื่นขอใบอนุญาตทำงาน เอกสาร ที่ใช้ ประกอบด้วย

- 4.1) คำร้องขอรับใบอนุญาตทำงาน
- 4.2) สำเนาหนังสือเดินทางหรือสำเนาเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง
- 4.3) สำเนาหลักฐานการอนุญาตให้มาทำงานในราชอาณาจักรไทย
- 4.4) หนังสือรับรองการจ้าง
- 4.5) สำเนาบัตรประชาชนและสำเนาทะเบียนบ้านของนายจ้างกรณีเป็นบุคคลธรรมดา หรือ สำเนาหนังสือจดทะเบียนหรือหนังสือที่ได้รับอนุญาตให้ดำเนินงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายโดยส่วนราชการเป็นผู้ออกให้ กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล
- 4.6) ใบรับรองแพทย์
- 4.7) รูปถ่ายครึ่งตัว 3x4 เซนติเมตร จำนวน 3 รูป
- 4.8) เอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ในขั้นตอนการขอใบอนุญาตทำงานนี้นายจ้างต้องมาขอใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวที่ตนนำเข้ามาในราชอาณาจักรไทยภายใน 30 วัน นับแต่วันนำเข้ามิฉะนั้นจะถือว่ามีความผิดโดยเมื่อแรงงานที่เข้ามาแล้วนั้นต้องตรวจสอบสุขภาพภายใน 30 วัน เพื่อนำใบรับรองแพทย์มาขึ้นเป็นเอกสารประกอบการยื่นขอใบอนุญาตทำงาน ซึ่งในส่วนของใบอนุญาตทำงานนั้น แรงงานต่างด้าวต้องมารับใบอนุญาตทำงานด้วยตนเองไม่สามารถให้นายจ้างมารับแทนได้

โดยในขั้นตอนนี้มีกำหนดระยะเวลาในการต้องยื่นขอใบอนุญาตชัดเจน คือต้องยื่นขอภายใน 30 วันนับแต่วันที่แรงงานต่างด้าวข้ามแดนมา แต่ปัญหาคือหลังจากยื่นขอใบอนุญาตทำงานแล้วภายในระยะเวลาเท่าใดจึงจะได้ใบอนุญาตทำงาน ซึ่งแต่ละฝ่ายยังให้ข้อมูลไม่ตรงกัน โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ข้อมูลว่า ภายใน 7 วัน สามารถออกใบอนุญาตทำงานให้ได้ ส่วนตัวแทนจากสถานประกอบการเห็นว่าแรงงานต่างด้าวจะได้รับใบอนุญาตทำงานต้องใช้ระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 3 เดือน ซึ่งจากขั้นตอนนี้หลังจากแรงงานต่างด้าวได้รับใบอนุญาตทำงาน นายจ้างของแรงงานต่างด้าวต้องนำใบอนุญาตทำงานไปขึ้นทะเบียนเลขประจำตัว 13 หลัก เพื่อใช้ในการนำส่งเงินสมทบและรับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงานกำหนดต่อไป

จากข้อมูลของกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU ขั้นตอนทั้งหมด 4 ขั้นตอนในเรื่องของระยะเวลาในแต่ละขั้นตอนผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เข้าใจถึงขั้นตอนต่างๆ และพอจะยอมรับได้กับระยะเวลาในขั้นตอนต่างๆ แต่ในขั้นตอนที่เป็นปัญหาคือ ขั้นตอนการยื่นขอใบอนุญาตทำงาน ซึ่งการยื่นขอใบอนุญาตทำงานนั้น บังคับชัดเจนอยู่แล้วว่าต้องมายื่นขอภายใน 30 วัน นับแต่วันที่แรงงานต่างด้าวข้ามแดนเข้ามา แต่ปัญหาคือหลังจากยื่นขอใบอนุญาตทำงานแล้วเป็นเวลานานเท่าใดแรงงานต่างด้าวจึงจะได้ใบอนุญาตทำงาน ซึ่งการได้ใบอนุญาตทำงานล่าช้าของแรงงานต่างด้าวจะส่งผลไปถึงการได้มาซึ่งเลขประจำตัว 13 หลัก ของแรงงานต่างด้าวด้วยซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการใช้สิทธิในเรื่อง

ของประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน ซึ่งจากขั้นตอนการยื่นขอรับใบอนุญาตดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าภาครัฐไม่สามารถออกใบอนุญาตทำงานได้ภายในระยะเวลา 7 วัน นับแต่วันยื่นขอใบอนุญาตทำงาน โดยในทางปฏิบัติ สำนักจัดหางานจังหวัดจะออกใบเสร็จรับเงินการจ่ายค่าธรรมเนียมในการขอใบอนุญาตทำงานให้ใช้แทนเป็นการชั่วคราวก่อน แต่ใบเสร็จดังกล่าวไม่สามารถนำไปขึ้นทะเบียนเลขประจำตัว 13 หลักกับสำนักงานประกันสังคมได้นอกจากนี้เอกสารประกอบในแต่ละขั้นตอนมีจำนวนมากซึ่งตัวผู้ศึกษาเห็นว่าในบางขั้นตอนสามารถที่จะลดเอกสารประกอบบางอย่างลงได้

4.3.4 การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) โดยพิจารณาจาก

1) การเข้ามาทำงานอย่างต่อเนื่องของแรงงานต่างด้าวตาม MOU จากการศึกษาพบว่า ตั้งแต่ปี 2553 จนถึงปี 2555 มีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU มาทำงานในจังหวัดฉะเชิงเทราอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้ศึกษาได้แสดงไว้ในตารางที่ 1.4

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

จากข้อมูลของตารางที่ 1.4 จะเห็นได้ว่าจังหวัดฉะเชิงเทรามีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU อย่างต่อเนื่อง โดยจากต้นปี 2553 จนถึง ปลายปี 2555 จำนวนแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้นถึง

ประมาณ 10 เท่า ของต้นปี 2553 ซึ่งแสดงให้เห็นถึง ผลผลิตที่เกิดขึ้นในกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU ของจังหวัดฉะเชิงเทรา ว่านโยบายนี้สามารถตอบสนองความต้องการของบริษัทที่ขาดแคลนแรงงานได้เป็นอย่างดี มิฉะนั้นจำนวนแรงงานต่างด้าวในจังหวัดฉะเชิงเทรา คงไม่มีอัตราการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องดังเช่นข้อมูลในตารางที่ 1.4

2) ความพึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยความพึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ดังนี้

ตัวแทนจากสถานประกอบการ เป็นฝ่ายที่ประสบปัญหาในการขาดแคลนแรงงานในการทำงาน ซึ่งจากข้อมูลของ บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) และ บริษัท บางคล้าพัฒนา จำกัด จะเห็นได้ว่ามีความจำเป็นที่ต้องนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในบริษัท เพื่อแก้ปัญหาในการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งในภาพรวมทั้ง 2 บริษัทล้วนพึงพอใจกับนโยบายนี้ที่ช่วยแก้ปัญหาให้กับสถานประกอบการของตน ไม่ให้การดำเนินธุรกิจหยุดชะงักไปได้ แต่ก็มีส่วนที่ บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้เสนอถึงปัญหาคือ ในกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวนั้นไม่มีการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จที่ชัดเจนจากขั้นตอนหนึ่ง ไปสู่ขั้นตอนหนึ่งก็ไม่มีระยะเวลาดำหนดที่แน่นอน ซึ่งบริษัทฯ เห็นว่าความไม่แน่นอนของระยะเวลาในกระบวนการนำเข้านั้นอาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจได้ เพราะไม่สามารถคาดคะเนกำลังคนที่จะเข้ามาทำงานในสถานประกอบการได้

นายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าว ย่อมมีความพึงพอใจในนโยบายนี้ โดยสถานประกอบการส่วนใหญ่ที่ต้องการนำเข้าแรงงานต่างด้าว จะเลือกจ้างนายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าว เนื่องจากขั้นตอนวิธีการปฏิบัติ และ เอกสารที่ยุ่งยาก ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วเป็นการสร้างโอกาสและสร้างรายได้ให้กับนายหน้าเหล่านี้ แต่อาจมีบ้างในเรื่องของขั้นตอนต่างๆ ที่นายหน้าจัดหางานทั้งบริษัทดีเจริญ แอนด์ ซัพพลาย ฉะเชิงเทรา จำกัด และบริษัท กุสุ อินเตอร์ เนชั่นนอล จำกัด เห็นว่าเป็นปัญหา เช่นปัญหาในเรื่องเอกสารผิดพลาด การลงนามของผู้มีอำนาจอนุมัติ ตลอดจน ปัญหาการสื่อสารของบริษัทจัดหางานฝั่งประเทศต้นทาง เป็นต้น ซึ่งปัญหาเหล่านี้อาจเป็นปัญหาเล็กน้อยเมื่อเทียบกับผลประโยชน์ที่นายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ได้รับ

แรงงานต่างด้าว มีความพึงพอใจกับนโยบายนี้เช่นกันเนื่องจากได้เข้ามาทำงานในประเทศไทยที่ค่าแรงขั้นต่ำสูงกว่าประเทศของตน โดยแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานมีความเชื่อที่ว่า เมื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้นสามารถทำให้ชีวิตของตนเองและครอบครัวดีขึ้น โดยปัจจัยหลักที่แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ ไม่ว่าจะเป็นแรงงานชาวกัมพูชา หรือ แรงงานชาวพม่า ต้องการคือรายได้ที่สูงกว่าหลายเท่ากับการทำงานในประเทศของตน