

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง การประเมินผลกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมายของจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามนโยบายและกฎหมายการนำแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายเข้ามาทำงานในจังหวัดฉะเชิงเทรา
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการปรับปรุงกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมายในจังหวัดฉะเชิงเทรา

จากผลการศึกษาที่ได้จากการศึกษาสามารถนำมาสรุปผลและอภิปรายผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

##### 5.1.1 วัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 เพื่อประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมายของจังหวัดฉะเชิงเทรา

ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU มีทั้งหมด 4 ฝ่ายคือ 1) เจ้าหน้าที่ของภาครัฐ 2) สถานประกอบการผู้ต้องการใช้แรงงานต่างด้าว 3) นายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าว และ 4) แรงงานต่างด้าวผู้เข้ามาทำงาน ซึ่งในการประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวในครั้งนี้จะใช้ข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมาประเมิน โดยใช้เกณฑ์ความพึงพอใจในการให้บริการประชาชนของ มิลเล็ต (Millet อ้างถึงใน สถิต คำลาเตียง, 2544 : 13) ดังนี้

1) การให้บริการอย่างเท่าเทียม จากการศึกษาพบว่า ในเรื่องการให้บริการอย่างเท่าเทียมหรือการเลือกปฏิบัติในการให้บริการเฉพาะกลุ่มนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งตัวแทนจากสถานประกอบการและนายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าว ตลอดจนแรงงานต่างด้าว เห็นว่าภาครัฐให้บริการในขั้นตอนต่าง ๆ ที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม โดยในการรับบริการนั้นต้องต่อคิวในการเข้ารับบริการ

2) การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา ผลการศึกษาพบว่า แต่ละขั้นตอนมีระยะเวลาและรายละเอียดที่แตกต่างกัน โดยสามารถอธิบายกระบวนการทั้งหมดออกเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

2.1) ขั้นตอนการแจ้งความต้องการจ้างคนต่างด้าว หรือ การขอโควตา ซึ่งในขั้นตอนนี้ ผู้ที่เข้าไปมีส่วนร่วมประกอบไปด้วย นายหน้าผู้จัดหาแรงงานต่างด้าว และ ตัวแทนจากสถานประกอบการ โดยจากผลการศึกษาพบว่าหากดำเนินการแจ้งความต้องการจ้างคนต่างด้าว โดยสามารถอธิบายได้ถึงเหตุผลว่าเหตุใดจึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าว เข้ามาทำงานแทนแรงงานไทยได้ ประกอบกับกำลังแรงงานในการผลิตของสถานประกอบการนั้นมีกำลังแรงงานเท่าไร อากาศการผลิตมีพื้นที่เท่าใด โดยเมื่อสำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือ สำนักงานจัดหางานเขตพื้นที่ พิจารณาแล้วนั้น ภายในระยะเวลา 7 วัน จะอนุมัติออกไปโควตาให้ โดยจากผลการศึกษา ตัวแทนของสถานประกอบการที่เข้าไปมีส่วนร่วมในขั้นตอน การขอโควตา ได้กล่าวว่า การขอโควตานั้น สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือ สำนักงานจัดหางานเขตพื้นที่ ดำเนินการพิจารณาแล้วเสร็จ ภายในระยะเวลา 7 วัน

2.2) ขั้นตอนการยื่นของคำร้องขอนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย สำหรับขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ ผู้ต้องการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย ต้องยื่นหนังสือแสดงความต้องการ หรือ Demand Letter ให้สำนักจัดหางานจังหวัด ซึ่งสำนักจัดหางานจังหวัดจะส่งเอกสารทั้งหมดไปยังประเทศต้นทางโดยผ่านสถานทูตของประเทศนั้น โดยในเอกสารที่ยื่นมานั้นจะมีหนังสือแต่งตั้งบริษัทจัดหางานของบริษัทในประเทศต้นทางเพื่อ ให้บริษัทจัดหางานนั้นเป็นผู้สรรหาแรงงานตามจำนวนที่กำหนด ซึ่งจากนั้นเมื่อได้แรงงานตาม Demand Letter แล้ว สำหรับประเทศกัมพูชาและพม่าดังนี้

ประเทศกัมพูชา บริษัทจัดหางานจะเป็นผู้ดำเนินการติดต่อกระทรวงแรงงานของประเทศกัมพูชาเพื่อทำ Name List ซึ่งคือรายชื่อของแรงงานต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย

ประเทศพม่า หน่วยงานของภาครัฐของประเทศพม่าจะเชิญตัวแทนบริษัทที่ต้องการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานไปชี้แจงให้กับ แรงงานพม่าที่กำลังจะเข้ามาทำงานเพื่อให้สอบถามถึงรายละเอียดต่าง ๆ ในส่วนที่สงสัย กระทรวงแรงงานของพม่าจึงจะดำเนินการออก Name List ให้

สำหรับระยะเวลาในขั้นตอนนี้ไม่สามารถกำหนดได้แน่นอนว่าต้องใช้ระยะเวลาเท่าใด ขึ้นอยู่กับบริษัทจัดหางานฝั่งประเทศต้นทางในการดำเนินการสรรหาแรงงานให้ครบตามกำหนด สำหรับประเทศพม่าอาจจะเพิ่มขั้นตอนโดยตัวแทนจากบริษัทที่ต้องการนำเข้าแรงงานต่างด้าวต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการอธิบาย ชี้แจงรายละเอียดต่างๆ ให้กับแรงงานต่างด้าวที่กำลังจะเข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งอาจทำให้ขั้นตอนนี้ใช้ระยะเวลายาวขึ้น โดยสามารถประมาณระยะเวลาได้ คือ แรงงานต่างด้าว 100 คนใช้เวลาประมาณ 1 เดือน

2.3) ขั้นตอนการยื่นขอใบอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวและการตีตราวีซ่า อาจแยกได้เป็น 2 กรณี คือ กรณีของประเทศกัมพูชา บริษัทที่ต้องการนำเข้าแรงงานต่างด้าวต้องมาทำเรื่อง ยื่นขอใบอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว เพื่อเป็นการยืนยันการคัดเลือกแรงงานต่างด้าวตาม Name List อีกครั้ง และนำส่งเอกสารทั้งหมด ไปยังสถานทูตของประเทศไทย ประจำประเทศกัมพูชา เพื่อให้ดำเนินการตีตราลงวีซ่า และผ่านแดนเข้ามาในประเทศไทย ส่วนในกรณีของประเทศพม่า เมื่อได้ Name List แล้ว บริษัทที่ต้องการนำเข้าแรงงานต่างด้าว ต้องส่ง Name List พร้อมเอกสารประกอบให้สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมจัดหางาน เพื่อให้กรมแจ้งไปยังสถานทูตพม่า ประจำประเทศไทยในการยืนยันการคัดเลือกและมีหนังสือแจ้งสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เพื่ออนุญาตให้แรงงานพม่าผ่านแดนเข้าในประเทศไทย ซึ่งขั้นตอนนี้ใช้เวลาประมาณ 7-10 วัน

2.4) ขั้นตอนการยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานจะยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน โดยตามกฎหมายกำหนดต้องยื่นภายใน 30 วันนับแต่วันที่ตีตราลงวีซ่า ซึ่งการรับใบอนุญาตทำงานนั้นแรงงานต่างด้าวต้องมารับด้วยตนเองเท่านั้น ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่าข้อมูลในการยื่นขอรับใบอนุญาตไม่ตรงกัน โดย

เจ้าหน้าที่ของรัฐ กล่าวว่า สามารถออกใบอนุญาตทำงานได้ภายใน 7 วัน นับแต่วันที่มายื่นเรื่องขอรับใบอนุญาตทำงาน

นายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าว กล่าวว่า ใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวจะได้หลังจากที่ยื่นขอใบอนุญาตทำงานไปแล้ว ภายในระยะเวลา 90 วัน

ตัวแทนจากสถานประกอบการ กล่าวว่า ใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวนั้นออกไม่ทันกำหนดเวลา โดยออกให้ล่าช้า โดยอาจต้องรอนานถึง 4-6 เดือนกว่าจะได้ใบอนุญาตทำงาน

จากผลการศึกษาพบว่าเมื่อแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานและบริษัทผู้นำเข้า ยื่นขอใบอนุญาตทำงานแทนแรงงานต่างด้าว เมื่อบริษัทที่นำเข้าแรงงานต่างด้าวนั้นจ่ายเงินค่าธรรมเนียมเรียบร้อยแล้วนั้น สำนักงานจัดหางานยังไม่สามารถออกใบอนุญาตทำงานให้ได้ทันทีแต่จะออกใบเสร็จรับเงิน ในการขอใบอนุญาตทำงานให้ก่อน และให้ใช้ใบเสร็จรับเงินนี้แทนใบอนุญาตทำงานได้ชั่วคราว จนกว่าจะได้รับใบอนุญาตทำงานฉบับจริง

3) การให้บริการอย่างเพียงพอ ในการให้บริการอย่างพอเพียงนั้น จากผลการศึกษาของผู้ที่เกี่ยวข้องแต่ละกลุ่มพบว่า

เจ้าหน้าที่ของรัฐ กล่าวว่า ในเรื่องของบุคลากรในการรับเรื่องต่าง ๆ เพียงพอในการให้บริการถ้ารัฐบาลไม่มีกฎกระทรวง หรือ กฎหมายเร่งด่วนที่ให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดปฏิบัติ เช่น การขยายเวลาในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว เป็นต้น โดยถ้าไม่มีกฎกระทรวงเร่งด่วน สำนัก

จัดหางานจะให้บริการในขั้นตอนต่างๆตามระยะเวลาที่กำหนด เช่น การแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวหรือ การขอโควตา สำนักงานจัดหางานจะพิจารณาให้แล้วเสร็จภายใน 7 วัน เป็นต้น

นายหน้าจัดหาแรงงานต่างด้าว คิดว่าการบริการของภาครัฐยังไม่รวดเร็วเท่าที่ควร เนื่องจากบุคลากรอาจยังไม่เพียงพอ

ตัวแทนจากสถานประกอบการ คิดว่าการให้บริการของภาครัฐมีบุคลากรที่เพียงพอ (ในขั้นตอนการแจ้งความต้องการจ้างคนต่างด้าว หรือการขอโควตา เท่านั้น)

ส่วนในเรื่องของการสื่อสารประชาสัมพันธ์ในกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าว เจ้าหน้าที่ของรัฐ กล่าวว่ามีการติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ถึงกระบวนการขั้นตอนต่างๆในการนำเข้าแรงงาน โดยสามารถมาศึกษาได้ ตลอดจนมีการแจกแผ่นพับให้ความรู้ ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดด้วย

นายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าว เห็นว่า ภาครัฐมีการสื่อสารแต่ยังไม่ดีพอ แม้จะมีการสื่อสารทางอินเทอร์เน็ต หรือ การติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ ในสำนักงานจัดหางานจังหวัด แต่การสื่อสารประชาสัมพันธ์ส่วนมากภาครัฐเน้นสื่อสารไปยังเอกสารประกอบในขั้นตอนต่างๆ โดยไม่มีคำอธิบายให้เข้าใจว่าขั้นตอนต่างๆ นั้นมีความสำคัญอย่างไร ทำไมจึงเป็นเช่นนั้น โดยนายหน้าในการจัดหางานต้องใช้เวลาศึกษาด้วยตนเอง และ ใช้ประสบการณ์ที่ติดต่อกันเป็นเวลานานจึงเข้าใจกระบวนการทั้งหมด

4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง ในเรื่องการให้บริการอย่างต่อเนื่อง นายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าว คิดว่าภาครัฐมีการให้บริการอย่างต่อเนื่องดีแม้ว่าบุคลากรในการให้บริการอาจยังไม่เพียงพอ แต่ทั้งนี้การให้บริการที่ไม่ต่อเนื่องอาจจะมีบ้าง คือ

4.1) เนื่องจากในขั้นตอนต่างๆ ของการนำเข้าแรงงานต่างด้าว ตาม MOU มีเอกสารประกอบจำนวนมาก ในบางครั้งเมื่อเอกสารในขั้นตอนต่างๆผิดพลาด หน่วยงานของภาครัฐจะตีกลับเอกสารทั้งหมด เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในการจัดหาแรงงานต่างด้าวกลับมาแก้ไข และเริ่มต้นในขั้นตอนที่ผิดพลาดใหม่อีกครั้ง

4.2) เนื่องด้วยเอกสารในการนำเข้านั้นจะมีผู้บริหารระดับสูงของทั้งในประเทศไทยและประเทศต้นทางที่จะส่งแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน ที่ต้องลงนามอนุมัติตามขั้นตอนต่างๆ ในเอกสาร ซึ่งบางครั้งผู้มีอำนาจเหล่านี้ อาจติดราชการ หรือ ไม่อยู่หลายวัน ทำให้ขั้นตอนต่างๆ นั้น อาจหยุดชะงักและไม่ต่อเนื่อง

5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า จากผลการศึกษาพบว่า

เจ้าหน้าที่ของรัฐ เห็นว่า กระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU นั้นภาครัฐวางนโยบาย ระเบียบ วิธีการปฏิบัติไว้ดีอยู่แล้ว โดยวิธีการปฏิบัติที่ผ่านมาไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้ เนื่องจากเป็นนโยบายที่กำหนดไว้

นายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าว กล่าวว่า กระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวนั้นยังไม่มีมีการปรับปรุง หรือ เปลี่ยนแปลง กระบวนการหรือขั้นตอนต่างๆแต่อย่างใด

จากผลการศึกษาข้างต้นแสดงให้เห็นว่ากระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวมตาม MOU นั้นยังไม่มีมีการปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงกระบวนการแต่อย่างใด

### 5.1.2 วัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามนโยบายและกฎหมายการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องกฎหมายเข้ามาทำงานในจังหวัดฉะเชิงเทรา

จากผลการศึกษาในเรื่องของกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวมตาม MOU นั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด 4 กลุ่มคือ 1) เจ้าหน้าที่ของภาครัฐ 2) สถานประกอบการผู้ต้องการใช้แรงงานต่างด้าว 3) นายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าว และ 4) แรงงานต่างด้าวผู้เข้ามาทำงาน โดยผู้ที่เกี่ยวข้องแต่ละกลุ่มได้เสนอปัญหาและอุปสรรคแตกต่างกันไปตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่ตนเองเข้าไปมีส่วนร่วม โดยผู้ศึกษาขอจำแนกปัญหาและอุปสรรคเป็น 2 ประเด็นหลัก คือ ปัญหาและอุปสรรคอันเกิดจากกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวโดยตรง และ ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวโดยอ้อม และ ปัญหาอื่น ๆ

1) ปัญหาและอุปสรรคอันเกิดจากกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวโดยตรง คือ ปัญหาที่เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติ การดำเนินการ และระยะเวลา ตามขั้นตอนทั้งสิ้น 4 ขั้นตอน และปัญหาในภาพรวมของกระบวนการ ซึ่งอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1.1) ขั้นตอนการแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว หรือ การขอโควตามีปัญหาการขอโควตาโดยยึดจากสำนักงานใหญ่ของบริษัทที่ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งอาจเกิดปัญหาในเรื่องของความสะดวกในการไปติดต่อ

1.2) ขั้นตอนการยื่นคำร้องขอนำเข้าแรงงานต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทย มีปัญหาการสื่อสารระหว่างบริษัทจัดหางานฝั่งประเทศต้นทางกับแรงงานต่างด้าวที่ต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยหากบริษัทจัดหางานฝั่งประเทศต้นทาง อธิบายข้อตกลงต่าง ๆ ตามสัญญาจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานในไทยไม่ละเอียดชัดเจน หรือ หลอกลวง แรงงานเหล่านั้นจะมาทำงานในประเทศไทย เมื่อแรงงานต่างด้าวเหล่านั้นเข้ามาทำงานแล้วเห็นว่าผลประโยชน์ต่าง ๆ ไม่เป็นตามข้อตกลงอาจเกิดปัญหากับบริษัทที่นำเข้าได้ อาจเกิดการนัดหยุดงานหรือชุมนุมประท้วง ก็เป็นไปได้

1.3) ขั้นตอนการยื่นขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวและลงตราวีซ่า ในขั้นตอนนี้ไม่มีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องฝ่ายใดนำเสนอถึงปัญหาและอุปสรรค

1.4) ขั้นตอนการยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน มีปัญหาการออกใบอนุญาตทำงานล่าช้า โดยสามารถแยกจากการออกใบอนุญาตทำงานล่าช้าส่งผลให้เกิดปัญหาดังนี้

1.4.1) เมื่อถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจสอบ แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ ไม่มีเอกสารในการยืนยันว่าเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย ซึ่งในทางปฏิบัติ หากแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ถูกจับและไม่มีเอกสารยืนยัน อาจนำมาสู่การเสียชีวิตของธุรกิจที่เป็น นายจ้างว่าใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายก็เป็นได้

1.4.2) การออกใบอนุญาตทำงานล่าช้าส่งผลให้การขึ้นทะเบียน เลขประจำตัว 13 หลักล่าช้าไปด้วยเนื่องจากการขึ้นทะเบียนเลข 13 หลักต้องใช้เอกสารประกอบคือ เลขที่ใบอนุญาตทำงาน โดยเมื่อแรงงานต่างด้าวยังไม่มีเลขประจำตัว 13 หลัก เมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการ ทำงานก็ต้องสำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลไปก่อน ซึ่งกระบวนการเบิกคืนก่อนข้างยุ่งยาก และแท้จริง แล้วหากเกิดอุบัติเหตุในการทำงานลูกจ้างจะได้สิทธิจากกองทุนเงินทดแทน โดยที่ลูกจ้างไม่ต้อง สำรองจ่ายเงินไปก่อนสามารถรักษาได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย นอกจากนี้การได้เลข 13 หลักที่ล่าช้า ยังมี ผลกับสิทธิประโยชน์ทางประกันสังคมอีกด้วย

1.5) ปัญหาในภาพรวมของกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU คือปัญหาด้านเอกสาร แยกได้เป็น 2 ข้อคือ

1.5.1) ปัญหาการลงนามอนุมัติของผู้มีอำนาจอนุมัติในเอกสาร เป็นปัญหาขั้นตอนเกี่ยวกับเอกสาร ซึ่งในขั้นตอนต่าง ๆ ต้องมีผู้มีอนุมัติลงนามหลายท่าน แต่ละท่าน

เป็นผู้บริหารระดับสูง บางครั้งแม้การยื่นเอกสารสมบูรณ์เรียบร้อยแล้ว แต่ผู้มีอำนาจลงนามติดราชการ ที่อื่น หรือ ในบางครั้งเดินทางไปต่างประเทศก็จำเป็นที่จะต้องรอผู้มีอำนาจอนุมัติลงนาม

1.5.2) ปัญหาในเรื่องของเอกสารผิดพลาด คือการดำเนินการยื่น เอกสารแต่ละขั้นตอนที่มีเอกสารประกอบต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการ นำเข้าแต่ละขั้นตอนหากเอกสารไม่ครบถ้วน หรือ เอกสารในขั้นตอนใดก็ตามผิดพลาด สำนักงาน จัดหางานจังหวัดจะตีเอกสารทั้งหมดกลับแล้วต้องเริ่มต้นในขั้นตอนนั้นใหม่ทำให้เสียเวลาเพิ่มขึ้น

**2) ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวโดยอ้อม และ ปัญหาอื่นๆ** คือปัญหาที่ไม่ได้เกิดจากกระบวนการโดยตรงแต่เป็นปัญหาที่เกิดจากกระบวนการและ ส่งผลกระทบต่อปัญหาอื่น โดยปัญหาและอุปสรรคมีดังต่อไปนี้

2.1) ปัญหาการเกี่ยวกันรับผิดชอบของสถานประกอบการกับนายหน้า ผู้จัดหาแรงงานต่างด้าวโดยเจ้าหน้าที่รัฐ เห็นว่านายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าวเป็นผู้รู้ปัญหา ต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวเป็นอย่างดี แต่ปัญหาบางอย่างก็ไม่ดำเนินการในการแก้ไขแต่กลับโยน ภาระไปให้สถานประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวแทน โดยเมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐแจ้งปัญหาต่าง ๆ ไป ที่สถานประกอบการ สถานประกอบการก็จะบอกว่าตนไม่ได้เป็นนายจ้างของแรงงานต่างด้าวเหล่านั้น ต้องแจ้งไปที่นายหน้าในการจัดหาแรงงาน

2.2) ปัญหาเรื่องข้อกำหนดที่ปรับเปลี่ยนไม่ทันเวลา เนื่องจากในเรื่องการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาตาม MOU นั้นแม้ว่าจะมีระเบียบวิธีปฏิบัติ ขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน แต่ปัจจุบันมีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU มาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกฎหมาย หรือ แนวทางการปฏิบัติของภาครัฐ ไม่อาจปรับเปลี่ยนได้ทันเวลา

2.3) ปัญหาความไม่ชัดเจนของระยะเวลาในการแล้วเสร็จของกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าว โดยตัวแทนจากสถานประกอบการ เห็นว่า การนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU แม้จะสามารถได้แรงงานจำนวนมาก เข้ามาทำงานซึ่งเหมาะแก่การเพิ่มกำลังการผลิต แต่ในกระบวนการนำเข้าแบบ MOU นั้นต้องใช้เวลาในการจะได้แรงงานต่างด้าวมาทำงานใน สถานประกอบการ ซึ่งบางครั้ง นายหน้าในการจัดหาแรงงานก็ไม่สามารถยืนยันได้ว่าแรงงานจะเข้าวันไหน ซึ่งไม่สามารถคาดคะเนกำลังคนในสถานประกอบการได้ อาจส่งผลเสียกับการดำเนินธุรกิจได้

2.4) ปัญหาแรงงานต่างด้าวตาม MOU ไม่สามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ การนำเข้าแรงงานต่างด้าวตามกฎหมาย MOU นั้น แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานนั้นไม่สามารถย้ายสถานประกอบการทำงานได้ เนื่องจากในตัวของ Passport ของแรงงานต่างด้าวนั้นจะติดราลงชื่อสถานประกอบการที่ แรงงานต่างด้าวผู้นั้นเข้ามาทำงานด้วย ซึ่งจะทำให้แรงงานต่างด้าวเหล่านั้นไม่สามารถย้ายสถานประกอบการในการทำงานได้ ซึ่งหากแรงงานเหล่านี้คิดว่าตนเองไม่เหมาะสมกับงาน ก็ไม่สามารถย้ายไปทำงานที่อื่นได้ ซึ่งแรงงานเหล่านี้อาจหลบหนีไปทำงานที่อื่นและกลายเป็นแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในที่สุด

อย่างไรก็ตามในเรื่องกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU นั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็น เจ้าหน้าที่ของรัฐ นายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าว สถานประกอบการผู้ใช้แรงงานต่างด้าว และ แรงงานต่างด้าว ทุกฝ่ายจะนำเสนอปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะในส่วนที่แต่ละฝ่ายเข้าไปมีส่วนร่วมเท่านั้น แต่แท้จริงแล้วปัญหาและอุปสรรคในขั้นตอนต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่เป็นปัญหาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรเปิดรับปัญหาของกันและกัน เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขเพื่อให้กระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU นั้นมีปัญหาน้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

### 5.1.3 วัตถุประสงค์ ข้อที่ 3 เพื่อนำเสนอแนวทางการปรับปรุงกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายในจังหวัดฉะเชิงเทรา

การนำเสนอแนวทางการปรับปรุงกระบวนการนำเข้าในครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้การวิเคราะห์แบบ CIPP Model มาวิเคราะห์ก่อนการนำเสนอแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการซึ่งจากการวิเคราะห์ได้ผลดังนี้

1) การประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation) โดย พิจารณาจากปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวซึ่งผลจากการศึกษาเห็นว่า ปัญหา

การขาดแคลนแรงงานเกิดขึ้นกับสถานประกอบการในจังหวัดฉะเชิงเทรา และการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU นั้นสามารถแก้ปัญหาในการขาดแคลนแรงงานในจังหวัดฉะเชิงเทราได้เป็นอย่างดี

2) การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) โดย พิจารณาจาก

ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย นโยบายนี้มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน 2 ข้อ คือ 1) เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และ 2) เพื่อแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างผิดกฎหมาย นอกจากนี้ นโยบายนี้ยังมีความชัดเจนลงไปถึงกระบวนการและขั้นตอนปฏิบัติอีกด้วย

ความพร้อมของหน่วยงานภาครัฐที่ให้บริการ หน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะสำนักงานจัดหางานจังหวัด มีความพร้อมในการให้บริการ ทั้งในด้านการให้บริการข้อมูล การประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับการนำเข้าแรงงานต่างด้าว ตลอดจนบุคลากรที่รับเรื่องในขั้นตอนต่าง ๆ

3) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) โดย พิจารณาจากเอกสารประกอบ และระยะเวลาของแต่ละขั้นตอนในกระบวนการ ซึ่งขออธิบายตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1) การแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวหรือการขอโควตา ใช้ระยะเวลาดำเนินการไม่เกิน 7 วัน

3.2) การยื่นคำร้องขอนำเข้าแรงงานต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทย มีการยื่นเอกสารที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน คือ ใบโควตา และ หนังสือยืนยันการมีโควตา ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการระยะเวลาประมาณ 30 วัน ต่อแรงงานต่างด้าว 100 คน

3.3) การยื่นขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวและลงตราวีซ่า ใช้เอกสารประกอบจำนวนมาก และวิธีการปฏิบัติในการลงตราวีซ่าของประเทศลาวกับกัมพูชา และพม่า มีความแตกต่างกัน โดยประเทศพม่าใช้เอกสารประกอบน้อยกว่า ใช้ระยะเวลาประมาณ 7-10 วัน

3.4) การยื่นขอใบอนุญาตทำงาน ขั้นตอนการยื่นใบขออนุญาตทำงานมีการกำหนดชัดเจนโดยต้องยื่นภายใน 30 วันนับแต่แรงงานต่างด้าวข้ามแดนมา แต่หลังจากยื่นไปแล้วนั้น ไม่มีการกำหนดที่ชัดเจนว่าต้องใช้ระยะเวลาเท่าใดแรงงานต่างด้าวถึงจะได้รับใบอนุญาตทำงาน

4) การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) โดย พิจารณาจาก

การเข้ามาอย่างต่อเนื่องของแรงงานต่างด้าวตาม MOU จากข้อมูลตั้งแต่ปี 2553 -2555 จังหวัดฉะเชิงเทรา มีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU อย่างต่อเนื่องแสดงให้เห็นว่านโยบายนี้มีผลผลิตชัดเจน

ความพึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจกับนโยบายการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU เพียงแต่ตัวแทนจากสถานประกอบการเห็นว่าควรมีการกำหนดระยะเวลาที่แล้วเสร็จของกระบวนการที่ชัดเจน



จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดย CIPP Model ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในกระบวนการ และการประเมินประสิทธิภาพในการให้บริการ ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการ นำเข้าแรงงานต่างด้าวดังนี้

1. กระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวควรมีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนในแต่ละขั้นตอน เพื่อให้บริษัทที่มาติดต่อสามารถคาดคะเนระยะเวลา ในการจะได้มาซึ่งแรงงานได้เพื่อไม่ให้กระทบกระเทือนต่อธุรกิจ โดยระบุวันที่ เดือน ปีที่แรงงานต่างด้าวจะข้ามแดนเข้ามา

2. ผู้ศึกษาขอเสนอแนวทางการปรับปรุงกระบวนการ โดยแยกเป็น ขั้นตอนของ กระบวนการทั้งสิ้น 4 ขั้นตอน

2.1 การแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว หรือ การขอ โควตา สำหรับบริษัทที่มี สาขาควรสามารถเลือกได้ว่าจะขอโควตาตามที่สำนักงานใหญ่ตั้งด้วยตนเองหรือ ให้สำนักจัดหางาน เป็นผู้ประสานให้ โดยใช้ระยะเวลาไม่เกิน 7-14 วัน

2.2 การยื่นคำร้องขอนำเข้าแรงงานต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทย

2.2.1 การออกหนังสือยืนยันการมีโควตาผู้ศึกษาคิดว่าเป็นการออกที่ ชับซ้อน โดยผู้ศึกษาเห็นว่าใบโควตาใบเดียวเพียงพอแล้วในการติดต่อประเทศต้นทางโดยอาจทำเป็นภาษาอังกฤษ ลดขั้นตอนเอกสาร

2.2.2 ควรมีการป้องกันการสื่อสารที่เข้าใจผิดระหว่างบริษัทจัดหางานของ ฝั่งประเทศต้นทางกับตัวแรงงานต่างด้าว โดยให้ตัวแทนของบริษัทที่ต้องการนำเข้าแรงงานต่างด้าวมี โอกาสชี้แจงรายละเอียดต่างๆ ในเรื่องสัญญาจ้าง และลักษณะงานต่างๆ กับแรงงานต่างด้าวก็จะข้าม แดนเข้ามาทำงาน

2.2.3 ภาครัฐควรมีการประสานงานกับฝั่งประเทศต้นทางในการขึ้นทะเบียน แรงงานต่างด้าวที่ต้องการมาทำงานในประเทศไทย โดยเรียงลำดับก่อนหลังโดยอาจแยกประเภท ลักษณะงานที่แรงงานต่างด้าวสนใจจะทำ เพื่อให้ระยะเวลาในการหาแรงงานนั้นสั้นลง

2.2.4 ควรกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนซึ่งในขั้นตอนนี้ผู้ศึกษาคิดว่าหากมีการ ขึ้นทะเบียนของแรงงานต่างด้าวที่สนใจมาทำงานในประเทศไทย ผู้ศึกษาคิดว่าในขั้นตอนนี้ไม่ควรใช้ ระยะเวลาเกิน 2 สัปดาห์ต่อแรงงาน 100 คน

3. การยื่นขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวและลงตราวีซ่า

3.1 การติดตามลงวีซ่าของประเทศพม่า ลาว และ กัมพูชา ควรเป็นไปในใช้วิธีเดียวกับ ประเทศพม่าให้หมด เพื่อลดขั้นตอนของเอกสาร โดยไม่ต้องยื่นการขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว

3.2 หากการติดตามลงวีซ่าใช้วิธีการปฏิบัติเดียวกันกับประเทศพม่าระยะเวลาในการ ดำเนินการไม่ควรเกิน 7 วัน

4. การยื่นขอใบอนุญาตทำงาน

4.1 การออกใบอนุญาตทำงานนั้น ภาครัฐควรเรียงลำดับเลขที่ใบอนุญาตทำงานไว้ โดยเมื่อแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทยก็สามารถระบุได้ทันทีว่าจะได้ใบอนุญาตทำงานเลขที่เท่าใดและนำเลขที่ใบอนุญาตทำงานไปขึ้นทะเบียนเลข 13 หลักได้ทันที

4.2 หากสำนักงานจัดหางานจังหวัด สามารถปฏิบัติได้จริงตามข้อ 1 ระยะเวลาของการออกใบอนุญาตทำงานชั่วคราว (ใบเสร็จที่มีเลขที่ใบอนุญาตทำงาน) ไม่ควรเกิน 7 วัน ส่วนใบอนุญาตฉบับจริงนั้นก็ควรใช้ระยะเวลาเกิน 30 วัน

4.3 การนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU นั้นควรเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวสามารถเปลี่ยนนายจ้างได้

## 5.2 การอภิปรายผลการศึกษา

5.2.1 กระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมายของจังหวัดละเซียงเทรา จากผลการศึกษาในเรื่องของกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU เริ่มต้นจากการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ โดยจากการศึกษาพบว่า สถานประกอบการที่ผู้ศึกษาเข้าไปศึกษาข้อมูล ประกอบธุรกิจโรงเชือดสุกร และธุรกิจแปรรูปสุกร ซึ่งสภาพการทำงานอยู่กับห้องเย็น กลิ่นคาวเลือด ความร้อน ทำให้แรงงานไทยไม่เลือกที่จะเข้ามาทำงาน สถานประกอบการจึงเลือกใช้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานแทนแรงงานไทย เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีความขยันอดทน และไม่เกียจงาน ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรพล ภูมิภักดี (2546) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี จากผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความสำคัญกับปัจจัยด้านค่าจ้าง แรงงานต่างด้าวหาง่าย สามารถทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลนได้ และมีความขยัน อดทนในการทำงานหนัก สกปรก ทำงานบางประเภทที่คนไทยไม่นิยมทำ รวมทั้งไม่เรียกร้องสวัสดิการมากเหมือนแรงงานไทย มีความพอใจกับสิ่งที่ผู้ประกอบการจัดหาให้ มีการดูแลเหมือนแรงงานไทย

โดยกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ตาม MOU ของจังหวัดละเซียงเทรา ประกอบด้วย ขั้นตอนทั้งสิ้น 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนการแจ้งความต้องการจ้างคนต่างด้าวหรือการขอโควตา 2) ขั้นตอนการยื่นของคำร้องขอให้นำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย 3) ขั้นตอนการยื่นขอใบอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวและการตีตราวีซ่า และ 4) ขั้นตอนการยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน ซึ่งประสิทธิภาพของกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวสามารถอธิบายได้โดยใช้เกณฑ์ความพึงพอใจในการให้บริการประชาชนของ มิลเล็ต (Millet อ้างถึงใน สถิต คำลาเลี้ยง, 2544 : 13) ดังนี้

1) การให้บริการอย่างเท่าเทียม จากผลการศึกษาพบว่าภาครัฐมีการให้บริการอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นนายหน้าในการจัดหาแรงงาน หรือสถานประกอบการใด

2) การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา ผลการศึกษาพบว่า ในขั้นตอนทั้งสี่ 4 ขั้นตอนของกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าว การได้รับบริการอย่างรวดเร็วและทันเวลาคือขั้นตอนที่ 1 การแจ้งความต้องการจ้างคนต่างด้าว หรือ การขอโควตา ส่วนขั้นตอนที่ได้รับบริการช้ามากคือขั้นตอนที่ 4 ขั้นตอนการยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน

3) การให้บริการอย่างเพียงพอ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐและตัวแทนจากสถานประกอบการคิดว่ามีบุคลากรในการให้บริการเพียงพอ แต่นายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าวคิดว่าบุคลากรในการให้บริการไม่เพียงพอ

4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษาพบว่า การให้บริการของภาครัฐนั้นเป็นไปอย่างต่อเนื่องถ้าเอกสารในขั้นตอนต่างๆสมบูรณ์ครบถ้วน แต่จะมีกรณีที่การให้บริการไม่ต่อเนื่องก็คือการที่ผู้มีอำนาจลงนามอนุมัติไม่อยู่ในการลงนามคำสั่งอนุมัติ ทำให้การบริการขาดความต่อเนื่อง

5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU ยังไม่เคยมีการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงกระบวนการแต่อย่างใด

### 5.2.2 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามนโยบายและกฎหมายการนำแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องกฎหมายเข้ามาทำงานในจังหวัดฉะเชิงเทรา

ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอาจแยกได้เป็น 2 ประเด็นหลักคือ ปัญหาและอุปสรรคอันเกิดจากกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวโดยตรง และปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวโดยอ้อม และปัญหาอื่น ๆ

โดยจากข้อมูลของการประเมินประสิทธิภาพและปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU ผู้ศึกษาจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์แบบ CIPP Model ตามหลักของ Danial L. Stufflebeam และคณะ (อ้างในจำเนียร สุขหลายและคณะ, 2528 : 182-194) โดยจากการวิเคราะห์ได้ข้อมูลดังนี้

#### 1. การประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation)

ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวซึ่งผลจากการศึกษาเห็นว่า ปัญหาการขาดแคลนแรงงานเกิดขึ้นกับสถานประกอบการในจังหวัดฉะเชิงเทรา และการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU นั้นสามารถแก้ปัญหาในการขาดแคลนแรงงานในจังหวัดฉะเชิงเทราได้เป็นอย่างดี โดยแรงงานต่างด้าวที่นำเข้ามาในส่วนใหญ่นั้นส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือซึ่งไม่สอดคล้องกับ เศรษฐกิจ (ศรีวัฒนากุลกิจ (2540 : 5) ที่กล่าวว่า นโยบายของประเทศสิงคโปร์พยายามกีดกันแรงงานไร้ฝีมือ โดยการกำหนดแรงงานกลุ่มไร้ฝีมือไว้อย่างเคร่งครัด โดยสิงคโปร์ตระหนักดีว่าการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือเข้ามาทำงาน จะส่งผลเสียหลายประการในภายหลัง

## 2. การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation)

โดยผลการศึกษาพบว่านโยบายการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน 2 ข้อ คือ 1) เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และ 2) เพื่อแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างผิดกฎหมาย นอกจากนี้ นโยบายนี้ยังมีความชัดเจนลงไปถึงกระบวนการและขั้นตอนปฏิบัติอีกด้วย ส่วนหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะสำนักงานจัดหางานจังหวัด มีความพร้อมในการให้บริการทั้งในด้านการให้บริการข้อมูล การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการนำเข้าแรงงานต่างด้าว ตลอดจนบุคลากรที่รับเรื่องในขั้นตอนต่าง ๆ

## 3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation)

โดยผลการศึกษาในเรื่องกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU นั้นเป็นการนำเข้าแรงงานเข้ามาอย่างถูกกฎหมาย ในขั้นตอนต่างๆทั้งสิ้น 4 ขั้นตอนมีเอกสารประกอบจำนวนมาก ซึ่งบางขั้นตอนก็ยังไม่มีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนในการแล้วเสร็จ แต่ในกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU นั้นสุดท้ายแรงงานต่างด้าวจะได้ใบอนุญาตทำงาน เพื่อนำไปขึ้นเลขประจำตัว 13 หลัก เพื่อให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานเหล่านั้นได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม และ กองทุนเงินทดแทน และความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานไทยทุกประการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ อดิเรก พันเขียว (2547) ที่ศึกษาเรื่อง วิเคราะห์การกำหนดนโยบายจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในประเทศไทย อดีต ปัจจุบัน และ อนาคต ผลการศึกษาพบว่า การกำหนดนโยบายปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายไว้ฝีมือของไทย ช่วงปี พ.ศ. 2535-2546 ได้อาศัยแนวคิดและหลักการด้านความมั่นคงของชาติและแนวคิดเกี่ยวกับเศรษฐกิจทุนเสรีนิยมเป็นหลัก โดยละเลยแนวคิดด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิด้านแรงงาน

## 4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation)

โดยผลการศึกษาพบว่า ตั้งแต่ปี 2553 ถึง ปี 2555 จังหวัดฉะเชิงเทรามีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU อย่างต่อเนื่อง โดยฝ่ายที่เกี่ยวข้องในกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวมีความพึงพอใจกับนโยบายการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวที่เชื่อว่าการเข้ามาทำงานในประเทศไทยสามารถสร้างรายได้ให้กับตนเอง และครอบครัว ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น จึงต้องการมาทำงานในประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับ สุณี นัฏราคม (2531 : 47-50) ที่กล่าวว่า เหตุสำคัญในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ประกอบไปด้วย ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก ประกอบด้วย อัตราการว่างงาน ค่าจ้างที่ต่ำกว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสม และ ปัจจัยทางสังคมและการเมือง และ ปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า ประกอบด้วย ระดับของค่าจ้างเงินเดือนที่สูงกว่า การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา และ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบ CIPP Model ปัญหาและอุปสรรค และการประเมินประสิทธิภาพ ในการให้บริการของภาครัฐ ในเรื่องกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายของจังหวัด ฉะเชิงเทรา ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนวทางการปรับปรุงกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU ดังนี้

### 5.2.3 เสนอแนวทางการปรับปรุงกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย

1) กระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวควรมีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนในแต่ละ ขั้นตอนเพื่อให้บริษัทที่มาติดต่อสามารถคาดคะเนระยะเวลา ในการจะได้มาซึ่งแรงงานได้เพื่อไม่ให้ กระทบกระเทือนต่อธุรกิจ โดยเมื่อบริษัทที่มาติดต่อ สำนักงานจัดหางานจังหวัดในการยื่นขอใบ ใควดตา สำนักงานจัดหางานจังหวัดควรจะสามารถระบุวันเวลาที่แล้วเสร็จทั้งหมดของกระบวนการได้ ทันที โดยระบุวันที่ เดือน ปีที่แรงงานต่างด้าวจะข้ามแดนเข้ามา

2) ผู้ศึกษาขอเสนอแนวทางการปรับปรุงกระบวนการ โดยแยกเป็น ขั้นตอนของ กระบวนการทั้งสิ้น 4 ขั้นตอน

2.1) การแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว หรือ การขอใควดตา ผู้ศึกษา ขอเสนอแนวทางในการปรับปรุง คือ

2.1.1) ควรให้บริษัทที่มีสาขาสามารถเลือกได้ว่า จะไปติดต่อการ ขอใควดตา ที่สำนักงานจัดหางาน ที่สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เองหรือ จะให้สำนักงานจัดหางานจังหวัด ที่บริษัทสาขาตั้งอยู่และต้องการนำแรงงานต่างด้าวมาใช้เป็นผู้ประสานงานให้ โดยถ้าให้สำนักงาน จัดหางานจังหวัด ที่บริษัทสาขาตั้งอยู่ เป็นผู้ประสานงานให้อาจเพิ่มระยะเวลาในการพิจารณาอนุมัติ ใบใควดตาเล็กน้อย

2.1.2) กำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน โดยกรณีที่บริษัทไม่มีสาขาและ สามารถยื่นกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดได้โดยตรง ไม่ควรใช้ระยะเวลาเกิน 7 วัน ส่วนกรณีที่เป็น บริษัทสาขาต้องการให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดในพื้นที่ประสานงานให้ ไม่ควรใช้ระยะเวลาเกิน 14 วัน

2.2) การยื่นคำร้องขอนำเข้าแรงงานต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทย ผู้ศึกษาขอเสนอแนวทางในการปรับปรุง คือ

2.2.1) เรื่องเอกสารประกอบในขั้นตอนนี้ต้องใช้เอกสารประกอบ ที่เรียกว่าหนังสือยืนยันการมีใควดตา ซึ่งตรวจสอบจากสำนักงานจัดหางานจังหวัด ในเรื่องจำนวน ใควดตาแรงงานต่างด้าวอีกครั้งจึงจะออกหนังสือยืนยันการมีใควดตาให้ เพื่อเป็นเอกสารใช้ประกอบ ในการติดต่อประเทศต้นทาง ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่าเป็นการทำงานซ้ำซ้อนกับการออกใบใควดตาในขั้นตอน แรก โดยหน่วยงานภาครัฐน่าจะพิจารณาทีเดียว ให้ใบใควดตาที่ออกในขั้นตอนแรกสามารถใช้อย่าง

เกี่ยวกับการมีโควตาและใช้ในการติดต่อกับประเทศต้นทางได้เลย (ใบโควตาควรออกเป็นภาษาอังกฤษ เพื่อสามารถนำส่งไปยังประเทศต้นทาง)

2.2.2) ควรมีการป้องกันการสื่อสารที่เข้าใจผิดระหว่างบริษัทจัดงานของฝั่งประเทศต้นทางกับตัวแรงงานต่างด้าว โดยให้ตัวแทนของบริษัทที่ต้องการนำเข้าแรงงานต่างด้าวมียกข้อเท็จจริงรายละเอียดต่างๆ ในเรื่องสัญญาจ้าง และลักษณะงานต่างๆ กับแรงงานต่างด้าวที่จะข้ามแดนเข้ามาทำงาน

2.2.3) ภาครัฐควรมีการประสานงานกับฝั่งประเทศต้นทางในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ต้องการมาทำงานในประเทศไทย โดยเรียงลำดับก่อนหลังโดยอาจแยกประเภทลักษณะงานที่แรงงานต่างด้าวสนใจจะทำ เพื่อให้ระยะเวลาในการหาแรงงานนั้นสั้นลง

2.2.4) ควรกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนซึ่งในขั้นตอนนี้ผู้ศึกษาคิดว่า หากมีการขึ้นทะเบียนของแรงงานต่างด้าวที่สนใจมาทำงานในประเทศไทย ผู้ศึกษาคิดว่าในขั้นตอนนี้ไม่ควรใช้ระยะเวลาเกิน 2 สัปดาห์ต่อแรงงาน 100 คน

2.3) การยื่นขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวและลงตราวีซ่า ผู้ศึกษาขอเสนอแนวทางในการปรับปรุง คือ

2.3.1) การติดตามลงวีซ่าของประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา ควรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยผู้ศึกษาขอเสนอว่าการติดตามวีซ่าควรใช้วิธีเดียวกับประเทศพม่าให้หมด เพื่อลดขั้นตอนของเอกสาร ไม่ต้องยื่นการขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว

2.3.2) หากการติดตามวีซ่าใช้วิธีการปฏิบัติเดียวกันกับประเทศพม่าระยะเวลาในการดำเนินการไม่ควรเกิน 7 วัน

2.4) การยื่นขอใบอนุญาตทำงาน ผู้ศึกษาขอเสนอแนวทางในการปรับปรุง คือ

2.4.1) การออกใบอนุญาตทำงานนั้น ภาครัฐควรเรียงลำดับเลขที่ใบอนุญาตทำงานไว้ โดยเมื่อแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทยก็สามารถระบุได้ทันทีว่าจะได้ใบอนุญาตทำงานเลขที่เท่าใดนับแต่วันยื่นขอใบอนุญาตทำงาน และถ้าสำนักงานจัดหางานจังหวัดไม่สามารถออกใบอนุญาตทำงานได้ทันที อาจใช้การออกใบเสร็จค่าธรรมเนียมในการขอใบอนุญาตทำงานแทนอย่างที่ได้ปฏิบัติมา แต่ในใบเสร็จนั้นต้องมีเลขที่ใบอนุญาตทำงานด้วยเพื่อให้แรงงานต่างด้าวแต่ละคนสามารถยื่นขอเลขประจำตัว 13 หลัก กับสำนักงานประกันสังคมได้ทันที และ ป้องกันการตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่ตำรวจได้ด้วย

2.4.2) หากสำนักงานจัดหางานจังหวัด สามารถปฏิบัติได้จริงตามข้อ 1 ระยะเวลาของการออกใบอนุญาตทำงานชั่วคราว (ใบเสร็จที่มีเลขที่ใบอนุญาตทำงาน) ไม่ควรเกิน 7 วัน ส่วนใบอนุญาตฉบับจริงนั้นก็ควรใช้ระยะเวลาไม่เกิน 30 วัน

#### 2.4.3) การนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU นั้นควรมีระยะเวลา

การทดลองงานให้กับแรงงาน ต่างด้าว อาจกำหนดระยะเวลาประมาณ 119 วัน โดยหากแรงงานต่างด้าว ที่เข้ามาทำงานแล้วคิดว่าตนเองไม่เหมาะสมกับงาน อาจขอยื่นเรื่องเปลี่ยนนายจ้างได้โดย ภาครัฐควร กำหนดค่าธรรมเนียมที่เป็นธรรมในการเปลี่ยนนายจ้างของแรงงานต่างด้าวโดยการเปลี่ยนนายจ้างนั้น แรงงานต่างด้าวต้องเสียค่าธรรมเนียมให้กับนายจ้างเดิมตามที่ภาครัฐกำหนด (โดยให้ภาครัฐเข้ามาเป็น คนกลาง) เพื่อให้แรงงานต่างด้าวสามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ หรือในกรณีที่แรงงานต่างด้าวคิดว่าไม่สามารถ ทำงานได้ก็สามารถกลับประเทศได้ในช่วงระยะเวลาที่ทดลองงาน เพื่อแก้ปัญหาที่แรงงานต่างด้าวนั้น หลบหนี หรือ ลาออกจากการทำงานไม่ได้และแรงงานเหล่านี้จะกลายเป็นแรงงานผิดกฎหมายในที่สุด โดยสรุปจากการวิเคราะห์ทั้งหมดผู้ศึกษาจึงมีขอเสนอแนวทางการปรับปรุงกระบวนการ ทั้งสิ้น 3 แนวทางคือ

1. กำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนถึงระยะเวลาที่เสร็จสิ้นของกระบวนการทั้งหมด
2. ขั้นตอนต่างๆในกระบวนการขั้นตอนใดสามารถ ลดขั้นตอนเกี่ยวกับเอกสารหรือเอกสาร ประกอบได้ ควรลดขั้นตอนเหล่านั้น ระยะเวลาของกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตั้งแต่การขอ ใ้โควตา จนถึง การได้มาซึ่งใบอนุญาตทำงาน และขึ้นเลขประจำตัว 13 หลักของแรงงานต่างด้าวไม่ควร ใช้ระยะเวลาเกิน 60 วัน
3. แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยตาม MOU ควรจะสามารถเปลี่ยนนายจ้าง ได้ หรือ มิเช่นนั้นก็ควรส่งกลับประเทศ เพื่อป้องกันการที่แรงงานต่างด้าวเหล่านี้กลายเป็นแรงงานผิด กฎหมาย

อย่างไรก็ตามแม้จะมีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวที่ต้องตามกฎหมาย แต่ก็ยังมีสถานประกอบการ อีกจำนวนไม่น้อยที่เลือกใช้แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย โดยการนำแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย ของสถานประกอบการ ในมุมมองของสถานประกอบการและแรงงานต่างด้าว อาจแยกประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

#### มุมมองของสถานประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

1. ด้านระยะเวลาในการดำเนินการ โดยกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU นั้นต้องใช้เวลาผ่านขั้นตอนมากมาย ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีเอกสารประกอบจำนวนมาก โดยกว่ากระบวนการทั้งหมดจะแล้วเสร็จ ต้องใช้เวลาไม่ต่ำกว่า 2-3 เดือน ซึ่งบางครั้งสถาน ประกอบการอาจรอไม่ได้เนื่องจาก การขาดแคลนแรงงานส่งผลต่อการผลิตของสถานประกอบการ อาจส่งผลทำให้การดำเนินธุรกิจหยุดชะงักได้ ตลอดจนกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU ไม่มีระยะเวลาเสร็จสิ้นของกระบวนการที่ชัดเจน ทำให้สถานประกอบการบางแห่งไม่เลือกที่จะใช้ แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย

2. ด้านการตรวจสอบ โดยการใช้แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องได้แก่ สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานคุ้มครองแรงงาน และตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จะมีการเข้ามาตรวจสอบ สถานประกอบการเป็นระยะในเรื่องของ เอกสารต่างๆ ของแรงงานต่างด้าว ครบถ้วนหรือไม่ เช่น Passport, ใบอนุญาตทำงาน, ลักษณะงานที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน, ค่าจ้างขั้นต่ำ จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน, การจ่ายเงินค่าล่วงเวลา, สวัสดิการตามกฎหมายกำหนด และความคุ้มครองอื่นๆตามกฎหมายแรงงาน ทำให้สถานประกอบการเห็นว่าการเข้ามาตรวจสอบของ หน่วยงานภาครัฐนั้นมีความยุ่งยากวุ่นวาย นอกจากภาครัฐแล้ว หากลูกค้าของสถานประกอบการ ทราบว่าสถานประกอบการใช้แรงงานต่างด้าวก็จะเข้ามาตรวจสอบด้วยเช่นเดียวกัน โดยลูกค้าของ สถานประกอบการจะพิจารณาถึงคุณภาพของสินค้าเป็นหลักว่า ผลผลิตที่ออกมาของแรงงานต่างด้าว นั้นกับแรงงานไทยเหมือนกันหรือไม่ มีวิธีการสื่อสารอย่างไรกับแรงงานต่างด้าว ตลอดจนการ ฝึกอบรมในการปฏิบัติงานทำได้ด้วยวิธีใด ซึ่งสถานประกอบการเห็นว่า ในการเข้ามาตรวจสอบแต่ละ ครั้งมีผลต่อการดำเนินธุรกิจ ซึ่งอาจทำให้ผลผลิตของสถานประกอบการน้อยลงก็เป็นได้

3. ปัญหาหลังจากแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน โดยการใช้แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย หลังจากที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในสถานประกอบการแล้ว แรงงานต่างด้าวต้องมีใบอนุญาตทำงาน มีบัตรประกันสังคม มีสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงานกำหนด ซึ่งเป็นหน้าที่ของสถานประกอบการ ในการดำเนินการให้กับแรงงานต่างด้าวเหล่านั้น และการเข้ามาของแรงงานต่างด้าว ถ้าเข้ามาตาม MOU แรงงานต่างด้าวจะเข้ามาเป็นกลุ่มใหญ่ไม่ต่ำกว่า 50 คน ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาเรื่องของ ที่อยู่อาศัยของแรงงานต่างด้าวกับความขัดแย้งระหว่างชุมชนใกล้เคียง เช่น ปัญหาการลักเล็กขโมยน้อย โดยแรงงานต่างด้าวอาจไปขโมยผลไม้ของชุมชนใกล้เคียงมารับประทาน คนในชุมชนอาจรังเกียจ แรงงานต่างด้าวและคอยจับผิดอยู่ตลอดเวลา หรือบางครั้งถ้าสถานประกอบการไม่สามารถทำความเข้าใจ ที่ดีให้กับชุมชนใกล้เคียงบริเวณที่ตั้งของสถานประกอบการ กับ บริเวณที่อาศัยของแรงงานต่างด้าว คนในชุมชนดังกล่าวอาจรวมตัวกันร้องเรียน ให้มีการเข้าตรวจสอบจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง แม้ว่าจริงๆแล้วแรงงานต่างด้าวที่สถานประกอบการนำเข้าจะถูกกฎหมาย แต่การร้องเรียนแต่ละครั้ง จะทำให้สถานประกอบการถูกตรวจสอบ สร้างความยุ่งยากและวุ่นวายในการดำเนินธุรกิจได้

จากมุมมองของสถานประกอบการข้างต้น ทำให้บางสถานประกอบการเลือกที่จะใช้การรับ ช่วงต่อของแรงงาน(Outsource) แทนการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยตรง เพื่อให้บริษัทที่เข้ามาเป็น Outsource เป็นผู้รับปัญหาแทนสถานประกอบการ โดยปัจจุบันการนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน ของสถานประกอบการอาจแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ

สถานประกอบการขนาดใหญ่ คือ สถานประกอบการ หรือ โรงงานอุตสาหกรรมที่มี ชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนในประเทศ มีเงินลงทุนและเงินหมุนเวียนในธุรกิจสูง สถานประกอบการเหล่านี้ หากขาดแคลนแรงงาน และต้องใช้แรงงานต่างด้าว จะเลือกใช้แรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมาย



เพราะกลัวเสื่อมเสียชื่อเสียง โดยบริษัทเหล่านี้จะใช้การนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU โดยผ่านนายหน้าในการจัดหาแรงงาน และให้แรงงานต่างด้าวทั้งหมดที่เข้ามาทำงานนั้นเป็นลูกจ้างของนายหน้าในการจัดหาแรงงาน และทำข้อตกลงไว้กับนายหน้าในการจัดหาแรงงานเหล่านี้อย่างชัดเจน ว่าเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ ขึ้นนายหน้าในการจัดหาแรงงานต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการแก้ปัญหาต่างๆ

สถานประกอบการขนาดเล็ก คือ สถานประกอบการที่ไม่มีชื่อเสียง หรือไม่เป็นที่รู้จักของคนส่วนใหญ่ มีเงินหมุนเวียนในธุรกิจไม่มากนัก ถ้าจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวจะใช้แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย โดยจ้างแรงงานต่างด้าวผ่าน ผู้รับเหมาช่วงแรงงาน(Outsource) เพื่อให้ผู้รับเหมาช่วงแรงงานเป็นผู้รับ และแก้ปัญหาทั้งหมด หากเกิดกรณีใด ๆ เหตุที่สถานประกอบการเหล่านี้เลือกที่จะใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย เนื่องจาก ไม่มีความยุ่งยากในเรื่องกระบวนการ เอกสาร สิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามกฎหมายกำหนด ค่าจ้างที่ต่ำกว่า ปราศจากการตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่รัฐ นอกจากนี้ หากแรงงานต่างด้าวเสียชีวิต หลบหนี ลาออก หรือ สร้างปัญหาใด ๆ สถานประกอบการก็ไม่ต้องรับผิดชอบ โดยให้ผู้รับเหมาช่วงแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบ ง่ายในเรื่องของการบริหารจัดการมากกว่า แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย

#### **มุมมองของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย**

1. ค่าใช้จ่าย แรงงานต่างด้าวที่ต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้นส่วนมากเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ไม่มีความรู้ และ ขาดงาน โดยก่อนการเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้นแรงงานเหล่านี้จะหาที่กู้เงินเพื่อมาใช้ในการดำเนินการต่างๆ เพื่อให้ได้งาน โดยแยกเป็นการเข้ามาตาม MOU และการเข้ามาโดยผิดกฎหมาย

การเข้ามาตาม MOU แรงงานต่างด้าวต้องเสียค่าใช้จ่ายโดยประมาณดังนี้

1. ค่าใช้จ่ายให้กับบริษัทจัดหาแรงงานฝั่งประเทศต้นทาง 5,000 บาท  
2. ค่า Passport โดยนายหน้าผู้จัดหาแรงงานจะสำรองจ่ายให้แรงงานต่างด้าวก่อน และนายหน้าจะหักเงินรายเดือนของแรงงานต่างด้าวเดือนละ 1,500 บาท เป็นระยะเวลา 10 เดือน

3. ค่าใบอนุญาตทำงาน 1,800 บาทต่อปี (กรุงเทพและปริมณฑล)

4. ต้องถูกหักเงินค่าประกันสังคมหลังจากมาทำงานในประเทศไทย การเข้ามาโดยผิดกฎหมาย

การเข้ามาโดยผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าวนั้น แรงงานต่างด้าวจะหลบหนีเข้ามาบริเวณชายแดน และเข้ามาทำงานโดยเข้าไปเป็นลูกจ้างโดยตรงของ Outsource ซึ่งในบางสถานประกอบการแรงงานต่างด้าวนี้อาจได้ค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ แต่เมื่อเทียบกับไม่ต้องจ่ายเงินให้กับนายหน้าฝั่งประเทศต้นทาง การทำ Passport ใบอนุญาตทำงาน และการหักเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม

ความล่าช้าของกระบวนการ แรงงานต่างด้าวที่ต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้น ถ้าเข้ามาอย่างถูกต้องกฎหมายต้องรอดตามขั้นตอน โดยต้องทำ Passport ให้แล้วเสร็จก่อนจึงจะสามารถดำเนินขั้นตอนต่อมาได้ ซึ่งการทำ Passport ก็ต้องใช้เวลาอย่างรวดเร็วประมาณ 2-3 เดือน แต่การหลบหนีเข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมาย ถ้ามีญาติ หรือ คนรู้จักที่เคยเข้ามาทำงาน หรือ ทำงานอยู่ในประเทศไทยแบบผิดกฎหมาย ก็จะสอบถามถึงวิธีการที่เข้ามาตลอดจนสถานประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงานผิดกฎหมายได้

จากมุมมองของ สถานประกอบการ และ แรงงานต่างด้าว ข้างต้นทำให้สถานประกอบการยังมีการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย ซึ่งภาครัฐควรศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรค มุมมองต่าง ๆ ของสถานประกอบการ และ แรงงานต่างด้าว เพื่อหาวิธีการป้องกันและแก้ไขการใช้แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายในสถานประกอบการ

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปผลการศึกษาและอภิปรายผลการศึกษา ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.3.1 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรประชาสัมพันธ์ถึงกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องกฎหมายตาม MOU ให้กับสถานประกอบการที่สนใจ โดยใช้สื่อประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย เช่น สื่อสารสนเทศที่ทำแจก การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ผู้สนใจสามารถเข้าถึงได้ ตลอดจนการจัดหลักสูตรอบรมเกี่ยวกับกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU โดยการส่งเสริมจากภาครัฐ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สถานประกอบการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องกฎหมาย

5.3.2 การนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU ในแต่ละขั้นตอนควรมีการกำหนดระยะเวลาที่แล้วเสร็จชัดเจนในแต่ละขั้นตอน เพื่อให้สถานประกอบการสามารถคาดคะเนเวลาในการนำเข้าแรงงานต่างด้าว เพื่อตอบสนองความต้องการแรงงานของสถานประกอบการนั้นๆ ได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการค้าเงินธุรกิจ และทำให้สถานประกอบการคิดจะใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายน้อยลง

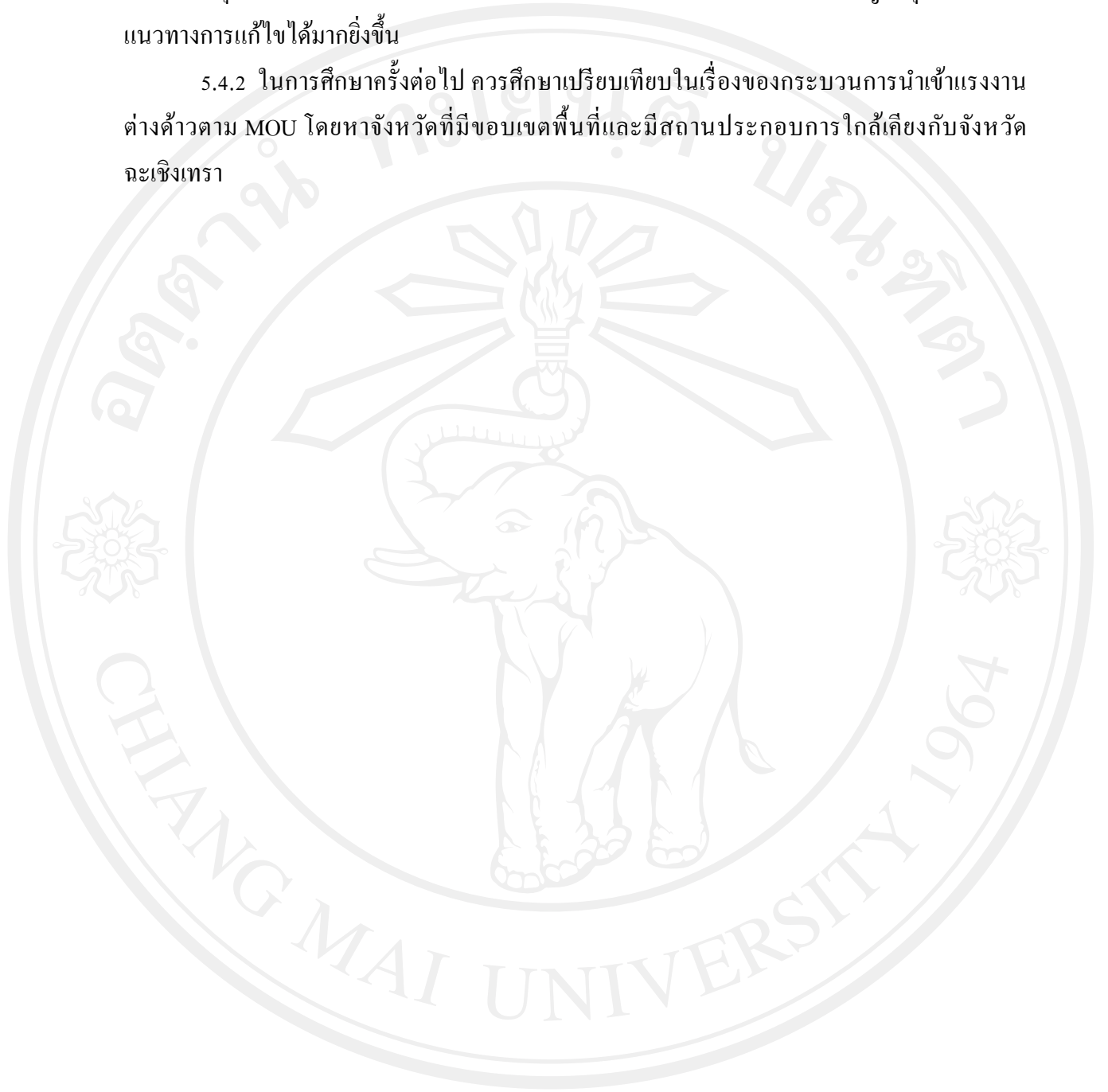
### 5.4 ข้อเสนอแนะในงานวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง การประเมินผลกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องกฎหมายในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.4.1 การศึกษาเรื่อง การประเมินผลกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติอย่างถูกต้องกฎหมายในจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นการประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการ แต่ถ้าสามารถประเมิน

ได้ครอบคลุมทั้ง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ จะทำให้เห็นถึงปัญหาอุปสรรคและ  
แนวทางการแก้ไขได้มากยิ่งขึ้น

5.4.2 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาเปรียบเทียบในเรื่องของกระบวนการนำเข้าแรงงาน  
ต่างด้าวตาม MOU โดยหาจังหวัดที่มีขอบเขตพื้นที่และมีสถานประกอบการใกล้เคียงกับจังหวัด  
ฉะเชิงเทรา



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved