

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนากระบวนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน ผู้ศึกษาวิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาจากเอกสาร และผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านแรงงานต่างด้าว ณ สำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ 1-10 และนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวในเขตกรุงเทพมหานคร และนำเสนอแนวทางการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ซึ่งนำเสนอในลักษณะการอธิบายเชิงพรรณนา (Descriptive) โดยแบ่งการนำเสนอเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารเกี่ยวกับกระบวนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

ตอนที่ 2 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านแรงงานต่างด้าว ณ สำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ 1-10 และนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

1. ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่และนายจ้าง ประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐาน ด้านเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทกิจการ และจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าว
2. นโยบาย กฎหมาย และระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง
3. ระยะเวลา และขั้นตอนกระบวนการในการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง
4. การให้บริการเจ้าหน้าที่ สถานที่ และค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง
5. การประชาสัมพันธ์การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง
6. ปัญหาอุปสรรคอื่น ๆ รวมทั้งข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 3 นำเสนอแนวทางการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารเกี่ยวกับกระบวนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

ผลจากการศึกษาพบว่า กระบวนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในปี 2551 มีการดำเนินการใน 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา (เฉพาะผู้ที่เคยมี ท.ร.38/1) รอบใหม่ ดำเนินการเป็นระยะเวลา 30 วัน โดยมีกระบวนการดำเนินการดังนี้

1.1 นายจ้างพาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานไปรายงานตัวเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติ (ท.ร.38/1)ใหม่ ณ ที่ว่าการอำเภอ หรือสำนักงานเขต เมื่อรายงานตัวแล้วจะได้รับเอกสาร (ท.ร.38/1)

1.2 แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชา นำเอกสารรับรองรายการทะเบียนประวัติ (ท.ร.38/1)ไปเป็นหลักฐานในการขอรับการตรวจสุขภาพ และทำประกันสุขภาพ ณ โรงพยาบาลที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด

1.3 ในกรณีของนายจ้าง หากยังไม่มีโควตาการจ้างแรงงานต่างด้าว ต้องยื่นขอโควตาการจ้างแรงงานต่างด้าว ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ 1-10 เพื่อขอรับการจัดสรรโควตาก่อน

1.4 นายจ้างที่ได้รับการจัดสรรโควตา และแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชา ที่ได้ตรวจสุขภาพ และทำประกันสุขภาพแล้ว นำเอกสารหลักฐาน(หนังสือโควตา เอกสาร ท.ร.38/1 และใบรับรองแพทย์)ไปยื่นขออนุญาตทำงาน ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ 1-10

1.5 เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่1-10 พิจารณาอนุญาต พร้อมเก็บค่าธรรมเนียมใบอนุญาตและออกใบเสร็จรับเงินให้แรงงานต่างด้าวไว้เป็นหลักฐาน พร้อมทั้งบันทึกข้อมูลลงในระบบคอมพิวเตอร์และส่งข้อมูลการอนุญาตทำงานให้กรมการปกครองเพื่อผลิตใบอนุญาตทำงาน

1.6 เจ้าหน้าที่กรมการปกครองผลิตใบอนุญาตทำงานส่งให้กรมการจัดหางานเพื่อส่งให้กับแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา โดยแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา นำใบเสร็จรับเงินมารับ ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่1-10 เมื่อได้รับใบอนุญาตทำงานแล้วจะได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรและทำงานได้อย่างถูกกฎหมายต่อไป

2. การดำเนินการต่ออายุใบอนุญาตทำงานแก่แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับใบอนุญาตทำงานในปี 2550 ซึ่งใบอนุญาตทำงานจะหมดอายุในปี2551 ดำเนินการเป็นระยะเวลา 30 วันก่อนใบอนุญาตทำงานหมดอายุ โดยมีกระบวนการดำเนินการ ดังนี้

2.1 นายจ้างพาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาที่มีใบอนุญาตทำงานในปี 2550 และใบอนุญาตทำงานจะหมดอายุในปี 2551 ไปตรวจสุขภาพและทำประกันสุขภาพ ณ โรงพยาบาลที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด เพื่อขอรับใบรับรองแพทย์

2.2 แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชาที่ตรวจสุขภาพและทำประกันสุขภาพแล้ว นำใบรับรองแพทย์ไปยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานปี 2551 ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือสำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10

2.3 เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือสำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 พิจารณาต่ออายุใบอนุญาตทำงาน พร้อมเก็บค่าธรรมเนียมใบอนุญาต และออกใบเสร็จรับเงินให้แรงงานต่างด้าวไว้เป็นหลักฐาน

2.4 เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือสำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 บันทึกข้อมูลลงในระบบคอมพิวเตอร์ และส่งข้อมูลการอนุญาตทำงานให้กรมการปกครองเพื่อผลิตใบอนุญาตทำงาน

2.5 เจ้าหน้าที่กรมการปกครองเมื่อได้รับข้อมูลการอนุญาตทำงานแล้วจะผลิตใบอนุญาตทำงานส่งให้กรมการจัดหางาน เพื่อส่งให้กับแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาโดยแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา นำใบเสร็จรับเงินมารับ ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 เมื่อได้รับใบอนุญาตทำงานแล้วจะได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรและทำงานได้อย่างถูกกฎหมายต่อไป

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านแรงงานต่างด้าว ณ สำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 และนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวในเขตกรุงเทพมหานคร

1. ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ และนายจ้าง ประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐานด้านเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทกิจการ และจำนวนที่จ้างแรงงานต่างด้าว

ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่

1. เพศ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านแรงงานต่างด้าว มากกว่าครึ่งเป็นเพศหญิงไม่ถึงครึ่งเป็นเพศชาย

2. อายุ มีอายุระหว่าง 30 - 49 ปี

3. การศึกษา จบการศึกษาตั้งแต่ชั้นปริญญาตรี – ปริญญาโท

4. ตำแหน่ง ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการแรงงานและเจ้าพนักงานแรงงาน

5. การปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 2 - 15 ปี

ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง

1. เพศ นายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าว มากกว่าครึ่งเป็นเพศหญิง ไม่ถึงครึ่งเป็นเพศชาย
2. อายุ มีอายุระหว่าง 30 - 56 ปี
3. การศึกษา จบการศึกษาตั้งแต่ชั้นประถมศึกษา – ปริญญาโท
4. ประเภทกิจการ ประกอบกิจการร้านอาหาร กิจการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป และกิจการรับเหมาก่อสร้าง

5. จำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าว มีการจ้างแรงงานต่างด้าวตั้งแต่ 5 - 30 คน

2. นโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

ด้านเจ้าหน้าที่

1. นโยบาย เจ้าหน้าที่มากกว่าครึ่งเห็นว่า นโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในปี 2551 มีความเหมาะสมเนื่องจากที่ผ่านมานโยบายส่วนใหญ่เป็นแบบปีต่อปี และเป็นนโยบายที่ออกมากระชั้นชิดทำให้ผู้ปฏิบัติมีเวลาเตรียมตัวน้อยประมาณ 1 เดือนหรือ 20 วัน แต่นโยบายในปี 2551 เป็นนโยบาย 2 ปี ทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถวางแผนเตรียมการล่วงหน้าได้ และนอกจากนี้เห็นว่านโยบาย 2 ปี ทำให้รัฐมีเวลาในการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างรัฐมากกว่านโยบายแบบปีต่อปี

ในทางกลับกันเจ้าหน้าที่ไม่ถึงครึ่งเห็นว่านโยบายในปี 2551 ไม่เหมาะสม เนื่องจากแรงงานต่างด้าว มีการเคลื่อนย้ายและเปลี่ยนงานบ่อยๆ การอนุญาตให้ทำงานมากที่สุดไม่ควรเกิน 1 ปี และการออกนโยบายแบบปีต่อปีจะทำให้สามารถรู้ล่วงหน้าว่าในการต่ออายุใบอนุญาตทำงานครั้งต่อไปต้องทำอะไร อย่างไรก็ตามเจ้าหน้าที่ทั้งหมดเห็นว่านโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวไม่ว่า 2 ปีหรือปีต่อปีเป็นนโยบายการแก้ไขปัญหาแบบเฉพาะหน้า ซึ่งควรจะยุติและควรให้ความสำคัญในนโยบายการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมายมากกว่า

2. กฎหมาย และระเบียบปฏิบัติในปัจจุบัน เจ้าหน้าที่มากกว่าครึ่ง เห็นว่ากฎหมายปี 2551 มีผลกระทบต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติเนื่องจากยังไม่สามารถใช้กฎหมายได้เต็มที่เพราะกฎระเบียบที่รองรับการปฏิบัติตามกฎหมายยังไม่ชัดเจน ทำให้มีปัญหาในการปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ไม่เข้าใจขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามกฎหมายใหม่ เพราะไม่ได้มีการชี้แจงจากหน่วยงาน ประกอบกับตัวบทกฎหมายบางมาตราสามารถตีความได้หลายอย่าง เช่น กรณีการตรวจสอบการฝ่าฝืนเงื่อนไขตามมาตรา 26 หรือการดำเนินการกล่าวโทษผู้กระทำความผิดตามมาตรา 52 เป็นต้น และนอกจากนี้กฎหมายใหม่ได้ยกเลิกข้อกำหนดในกฎหมายฉบับเดิม คือ ยกเลิกการให้นายจ้างต้องแจ้งออกจาก

งานของแรงงานต่างด้าว เมื่อมีการเลิกจ้างแรงงานต่างด้าวหรือมีแรงงานต่างด้าวออกจากงาน แต่หน่วยงานไม่ได้มีการสั่งการหรือชี้แจงการปฏิบัติให้ชัดเจน ทำให้เจ้าหน้าที่แต่ละเขตพื้นที่ปฏิบัติไม่เหมือนกัน ซึ่งการยกเลิกการจ้างออกจากงานของแรงงานต่างด้าวทำให้ข้อมูลแรงงานต่างด้าวไม่เป็นปัจจุบันและควบคุมได้ยากเพราะไม่ทราบว่าแรงงานต่างด้าวไปอยู่ที่ใดและไม่สามารถบังคับให้นายจ้างมาแจ้งออกได้

นอกจากนี้เจ้าหน้าที่มากกว่าครึ่งเห็นว่ากฎหมายปี 2551 มีประเด็นอื่นๆ ที่กระทบกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เช่น การเพิ่มอำนาจการจับกุมให้เจ้าหน้าที่ซึ่งแต่เดิมการจับกุมดำเนินคดีต้องประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจดำเนินการ ซึ่งตำรวจมีอำนาจการจับกุมและมีความชำนาญในการตั้งข้อหา แต่เจ้าหน้าที่ด้านแรงงานไม่มีความชำนาญและไม่มีประสบการณ์ด้านนี้

โดยสรุปแล้วเจ้าหน้าที่มากกว่าครึ่งเห็นว่ากฎหมายปี 2551 มีผลดีมากกว่าผลเสียแต่ควรมีการจัดอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงขั้นตอนการปฏิบัติ ส่วนผลกระทบกับนายจ้างเห็นว่าบทลงโทษตามกฎหมายใหม่มีผลต่อนายจ้าง เนื่องจากบทลงโทษเปลี่ยนจากโทษทางอาญาเป็นโทษปรับซึ่งกำหนดอัตราโทษที่สูง ซึ่งน่าจะทำให้นายจ้างเกิดความเกรงกลัวไม่กล้ากระทำผิดกฎหมาย เพราะจะต้องเสียค่าปรับในอัตราที่สูงมากขึ้น

สำหรับระเบียบปฏิบัติในปัจจุบัน เจ้าหน้าที่มากกว่าครึ่งเห็นว่าระเบียบ แนวปฏิบัติต่างๆ หรือคู่มือการปฏิบัติงานในปัจจุบันไม่กำหนดรายละเอียดชัดเจนทำให้เจ้าหน้าที่แต่ละคนตีความคนละอย่างจึงทำให้มีการปฏิบัติไม่ตรงกัน เช่น

1. การขอโควตา ระเบียบกำหนดให้นายจ้างยื่นขอที่สำนักงานใหญ่แห่งเดียว แต่สถานที่ทำงานของคนต่างด้าวอยู่คนละจังหวัดกับสำนักงานใหญ่ นายจ้างจะต้องไปยื่นขออนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดที่สถานที่ทำงานของคนต่างด้าวตั้งอยู่ แต่ไม่สามารถนำโควตาที่ได้รับไปประกอบการยื่นคำขอได้ เนื่องจากผู้ว่าราชการจังหวัดนั้นไม่อนุญาตให้โควตาการจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการนั้น จึงทำให้นายจ้างไม่สามารถจ้างแรงงานต่างด้าวได้

2. การเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวข้ามจังหวัด เจ้าหน้าที่เห็นว่านายจ้างและแรงงานต่างด้าวไม่เข้าใจการดำเนินการขอเคลื่อนย้ายข้ามเขตจังหวัด เนื่องจากการเคลื่อนย้ายข้ามเขตจังหวัด ต้องขออนุญาตต่อผู้ว่าราชการจังหวัด เมื่อได้รับอนุญาตต้องไปแจ้งย้ายทางทะเบียนราษฎรที่คนต่างด้าวมีชื่ออยู่ที่สำนักทะเบียนอำเภอหรือสำนักทะเบียนท้องถิ่น แล้วเดินทางเคลื่อนย้ายข้ามเขตจังหวัดไปแจ้งเข้าทางทะเบียนราษฎรที่คนต่างด้าวจะไปทำงานและนำหลักฐานทั้งหมดมาขออนุญาตทำงาน ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สร้างความยุ่งยากให้กับแรงงานต่างด้าว เนื่องจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ณ สำนักทะเบียนต่าง ๆ ไม่ค่อยเข้าใจ และไม่เต็มใจที่จะดำเนินการจึงทำให้ยุ่งยากกับนายจ้างและตัวแรงงานต่างด้าวเองที่ต้องดำเนินการหลายครั้ง

3. การแจ้งแรงงานต่างด้าวออกจากงาน เนื่องจากกฎหมายใหม่ไม่ได้กำหนดให้นายจ้าง ต้องแจ้งการออกจากงานของแรงงานต่างด้าว แต่ไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนว่าให้ปฏิบัติอย่างไรจึง ทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทำให้มีการปฏิบัติไม่เหมือนกัน บางเขตพื้นที่ยังคง ดำเนินการให้นายจ้างมาแจ้งการออกจากงานของแรงงานต่างด้าว แต่บางเขตพื้นที่ไม่ดำเนินการ จึงทำให้ไม่สามารถควบคุมแรงงานต่างด้าวได้ โดยเฉพาะกลุ่มนายจ้างรับเหมาแรงงานที่มีการ เข้า-ออกงานกันมาก

4. กรณีที่แรงงานต่างด้าวขอเปลี่ยนนายจ้าง และการยื่นขอทำงานหลายท้องที่หรือ เปลี่ยนท้องที่การทำงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติไม่เหมือนกัน เจ้าหน้าที่บางสำนักงานเขตพื้นที่รับเรื่อง พิจารณานุมัติเอง แต่บางเขตพื้นที่เจ้าหน้าที่รับเรื่องแล้วส่งต่อไปให้เขตพื้นที่อื่นที่คนต่างด้าวจะไป ทำงานเป็นผู้พิจารณา ซึ่งในคู่มือการปฏิบัติงานไม่ได้อธิบายให้ละเอียดชัดเจน จึงควรมีการปรับปรุง แก้ไขระเบียบแนวปฏิบัติและคู่มือการปฏิบัติงานการจดทะเบียนปี 2551 เพื่อให้ปฏิบัติเป็นไปใน แนวทางเดียวกันและสอดคล้องกับกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าวฉบับใหม่

แต่ในทางกลับกันเจ้าหน้าที่ไม่ถึงครึ่งเห็นว่า ระเบียบปฏิบัติต่างๆ รวมทั้งคู่มือการ ปฏิบัติงานการจดทะเบียนปี 2551 ใช้ได้เหมาะสม ระเบียบปฏิบัติไม่มีปัญหาต่อการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ แต่เจ้าหน้าที่แต่ละคนที่นำไปปฏิบัติทำให้เกิดปัญหาขึ้นเอง เพราะวิธีการปฏิบัติของแต่ละ คนไม่เหมือนกัน และเห็นว่าปัญหาในการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหรือการต่ออายุ ใบอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าว จะมีปัญหาในขั้นตอนการปฏิบัติของหน่วยงานอื่นๆ มากกว่า เช่น การตรวจโรคของโรงพยาบาล ที่เจ้าหน้าที่ไม่ค่อยกระตือรือร้นในการให้บริการซึ่งเป็น ขั้นตอนหนึ่งที่ทำให้เกิดความล่าช้า นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องระบบคอมพิวเตอร์ที่ล่าช้าไม่สามารถ เชื่อมโยงข้อมูลได้ เป็นต้น

ด้านนายจ้าง

1. นโยบาย นายจ้างมากกว่าครึ่งเห็นว่า นโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวปี 2551 มีความเหมาะสมเนื่องจากเป็นนโยบายที่ผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวอยู่ในราชอาณาจักรได้ชั่วคราว เป็นระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี ทำให้แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานได้เต็มที่ไม่ต้องระวังการถูกจับกุม จากเจ้าหน้าที่ อีกทั้งยังเป็นการควบคุมดูแลและจำกัดจำนวนแรงงานต่างด้าวไม่ให้เพิ่มปริมาณมาก ขึ้นและยังสามารถตรวจสอบประวัติและการทำงานจากทางราชการได้อย่างถูกต้อง แต่ทั้งนี้ควรจะ เปิดโอกาสให้แรงงานไทยได้ทำงานก่อนหากหาแรงงานไทยไม่ได้จึงให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าว ได้ตามความต้องการที่แท้จริง แต่นายจ้างไม่ถึงครึ่งเห็นว่าไม่มีความเหมาะสม เนื่องจากการให้อยู่ ติดต่อกัน 2 ปีจะทำให้คนต่างด้าวมีโอกาสเรียกร่องสิทธิต่างๆ โดยอาจอ้างว่ากลายเป็นคนถูกต้อง ตามกฎหมายและการอยู่นานทำให้ยากต่อการผลักดันส่งกลับจึงควรจะผ่อนผันแบบปีต่อปี

นอกจากนี้ นายจ้างมากกว่าครึ่งเสนอแนวทางในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวโดยการเปิดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวทุกปี โดยดูจากสภาพความต้องการจริงของนายจ้างและประเภทของธุรกิจแต่ละชนิด และควรเปิดให้จดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเฉพาะในกิจการที่แรงงานไทยไม่ทำจึงจะเหมาะสมกับความเป็นจริงในปัจจุบัน และควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ทำความเข้าใจกับผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าว ควรออกมาตรการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวให้มากขึ้น โดยให้แรงงานต่างด้าวที่ขออนุญาตทำงานถูกต้องตามกฎหมายแล้ว 3 ปีขึ้นไป สามารถขอลากลับบ้านได้ แต่นายจ้างไม่ถึงครึ่งเห็นว่าปัจจุบันไม่ควรมีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวอีก เพราะแรงงานไทยมีกรว่างงานอีกจำนวนมาก และเห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยมีเพียงพอต่อความต้องการของนายจ้างแล้ว

2. กฎหมาย และระเบียบปฏิบัติในปัจจุบัน นายจ้างมากกว่าครึ่งเห็นว่ากฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ และข้อกำหนดต่าง ๆ ในปัจจุบันส่วนใหญ่มีความเหมาะสมอยู่แล้วทั้งข้อกำหนดในการเตรียมเอกสารต่างๆ เห็นว่าเหมาะสมไม่มากเกินไปเพราะเดิมต้องจัดเตรียมเอกสารมาก แต่ปัจจุบันได้มีการตัดเอกสารที่ไม่จำเป็นออกไป นอกจากนี้ นายจ้างมากกว่าครึ่งเห็นว่าตนเองมีความรู้ความเข้าใจในข้อกำหนด ระเบียบปฏิบัติ และข้อกำหนดของกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวพอสมควร แต่มากกว่าครึ่งเห็นว่าเป็นการเข้าใจหลักการกว้าง ๆ ทั่วไปในรายละเอียดมีความเข้าใจค่อนข้างน้อย เนื่องจากข้อกำหนด ระเบียบที่ต้องปฏิบัติและข้อกำหนดของกฎหมายส่วนใหญ่เป็นเอกสารที่ใช้เฉพาะในหน่วยงานมิได้เผยแพร่หรือประชาสัมพันธ์ไปยังนายจ้าง ทำให้นายจ้างมักมีปัญหาในการปฏิบัติตามกฎหมาย เนื่องจากไม่ทราบรายละเอียดของข้อกำหนด ระเบียบหลักเกณฑ์ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เช่น การเปลี่ยนนายจ้างของแรงงานต่างด้าว การเปลี่ยนที่อยู่ หรือย้ายสถานที่ทำงานของแรงงานต่างด้าวต่างห้องที่หรือย้ายสถานที่ทำงานข้ามจังหวัด รวมถึงการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวไปทำงานอยู่ต่างพื้นที่กับนายจ้าง และการเคลื่อนย้ายออกนอกเขตพื้นที่จังหวัดที่มีข้อกำหนดและขั้นตอนยุ่งยากมากและใช้ระยะเวลาในการดำเนินการเป็นเวลานาน เป็นต้น ซึ่งนายจ้างมากกว่าครึ่งยินดีให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎหมายแต่ขอให้เจ้าหน้าที่ได้ชี้แจงการปฏิบัติข้อกำหนด กฎหมาย หรือระเบียบต่างๆ ให้ชัดเจนเป็นเอกสารหรือข้อมูลให้นายจ้าง ผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวทราบ

3. ระยะเวลา และขั้นตอนกระบวนการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

ด้านเจ้าหน้าที่

1. ระยะเวลาในการดำเนินการ เจ้าหน้าที่มากกว่าครึ่งเห็นว่าระยะเวลา 30 วันในการกำหนดให้แรงงานต่างด้าวมาจดทะเบียนหรือยื่นขออนุญาตทำงาน มีความเหมาะสมแล้วหากมีการ

วางแผนประชาสัมพันธ์และการเตรียมความพร้อมในแต่ละด้านให้เรียบร้อยก็จะทำให้สามารถดำเนินการได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการกำหนดเวลาเพียง 30 วันเป็นการพอเพียงแล้วเนื่องจากเจ้าหน้าที่ต้องใช้เวลาไปทำงานอย่างอื่นด้วย เช่น การรายงานผลการดำเนินการประจำวัน การบันทึกข้อมูล การขออนุญาตทำงาน เป็นต้นหากให้ระยะเวลามากกว่านี้นายจ้างผู้ประกอบการก็มาดำเนินการในสัปดาห์สุดท้ายเหมือนเดิม จึงเห็นว่า 30 วันเหมาะสมแล้ว แต่เจ้าหน้าที่ไม่ถึงครึ่งเห็นว่ายังไม่มีความเหมาะสมเพราะหากนโยบายออกมาเร่งด่วนไม่มีการประชาสัมพันธ์ล่วงหน้าจะทำให้นายจ้างผู้ประกอบการไม่ทราบข้อมูล และเจ้าหน้าที่เตรียมการไม่ทันจึงควรขยายเวลาดำเนินการเป็น 45 วันหรือควรเปิดให้ดำเนินการทั้งปี

2. ขั้นตอนกระบวนการในการดำเนินการ ได้แก่

2.1 ขั้นตอนการยื่นขอโควตา เจ้าหน้าที่มากกว่าครึ่งเห็นว่าการกำหนดให้นายจ้างต้องยื่นขอโควตาก่อนการจ้างแรงงานต่างด้าวยังเหมาะสมอยู่ และไม่ควรรยกเลิกเพราะถ้ายกเลิกจะทำให้ไม่ทราบความต้องการจ้างแรงงานของนายจ้างว่าต้องการแรงงานจำนวนเท่าใด กิจการอะไรที่ต้องการแรงงาน นอกจากนี้การกำหนดให้ยื่นขอโควตาก็ทำให้สามารถควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวได้ จึงเห็นว่าการกำหนดขั้นตอนให้ยื่นขอโควตาก็ยังมีประโยชน์ต่อการวางแผนและควบคุม แต่หากต่อไปมีการกำหนดให้นายจ้างเสียค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าว (Levy) การยื่นขอโควตาไม่จำเป็นต้องมี เพราะค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าว (Levy) จะเป็นตัวกำหนดจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างเองเนื่องจากต้องมีการเสียค่าธรรมเนียมเพิ่มขึ้น แต่เจ้าหน้าที่ไม่ถึงครึ่งเห็นว่าการกำหนดขั้นตอนให้ยื่นขอโควตาไม่มีความเหมาะสมเนื่องจากการกำหนดให้ยื่นขอโควตาเป็นเพียงการต้องการทราบจำนวนและกีดำแหน่งเท่านั้นเอง และมักจะทำความยุ่งยากต่อนายจ้างและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ จึงควรยกเลิกโควตา

สำหรับการกำหนดให้นายจ้างนิติบุคคลยื่นขอโควตา ณ สำนักงานใหญ่เพียงแห่งเดียวนั้น เจ้าหน้าที่มากกว่าครึ่งเห็นว่ายังไม่มีความเหมาะสม เนื่องจากบางกรณีสำนักงานใหญ่เป็นเพียงสำนักงานอำนวยการด้านธุรการหรือด้านเอกสารเท่านั้น ไม่ได้จ้างแรงงานต่างด้าว แต่มีสาขาเป็นโรงงานอยู่ต่างท้องที่และประสงค์จะจ้างแรงงานต่างด้าว จึงควรให้ยื่นขอโควตาที่สาขาได้ เพราะมีผลต่อการยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน เช่น โรงงานอยู่จังหวัดใดให้ยื่นที่จังหวัดนั้น เพราะบางจังหวัดไม่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำในกิจการที่อีกจังหวัดอนุมัติโควตาทำให้นายจ้างยุ่งยากในการติดต่อแต่เจ้าหน้าที่ไม่ถึงครึ่งเห็นว่าการกำหนดให้นายจ้างนิติบุคคลยื่นขอโควตา ณ สำนักงานใหญ่เพียงแห่งเดียวมีความเหมาะสมแล้ว เนื่องจากจะได้ทราบความต้องการเหตุผลความจำเป็น และเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการจัดระบบแรงงานต่างด้าว และเป็นการป้องกันการขอโควตาเกินความจำเป็น

2.2 ขั้นตอนการดำเนินการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามจังหวัด เจ้าหน้าที่มากกว่าครึ่ง เห็นว่าการกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายการทะเบียนราษฎร โดยให้นายจ้างต้องแจ้งย้ายแรงงานต่างด้าวออกจากทะเบียนราษฎร ณ สำนักทะเบียนอำเภอ หรือสำนักทะเบียนท้องถิ่นที่คนต่างด้าวมีชื่ออยู่ ก่อนเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวออกจากจังหวัดและแจ้งเข้าทะเบียนราษฎร ณ สำนักทะเบียนท้องถิ่นแห่งใหม่นั้นมีความเหมาะสม เพราะการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวควรดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งเป็นการควบคุมดูแลของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ต้องช่วยกัน และการกำหนดขั้นตอนดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการและควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าว ความจำเป็นต่อการจัดการด้านสาธารณสุข และเพื่อความมั่นคงของประเทศ แต่เจ้าหน้าที่ไม่ถึงครึ่งเห็นว่าเป็นการกำหนดที่มีขั้นตอนมากเกินไป เพราะการที่นายจ้างต้องการย้ายแรงงานต่างด้าวที่อยู่คนละจังหวัดกับนายจ้างเข้ามาทำงานต้องขออนุญาตต่อผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วต้องไปแจ้งย้ายคนต่างด้าวออกจากทะเบียนราษฎร ณ สำนักทะเบียนอำเภอ ซึ่งเจ้าหน้าที่อำเภอบางแห่งไม่เข้าใจและไม่เต็มใจในการให้บริการให้ทำให้นายจ้างต้องไปติดต่อกับหลายครั้ง

2.3 ขั้นตอนการเปลี่ยนนายจ้างและเงื่อนไขการเปลี่ยนนายจ้าง เจ้าหน้าที่มากกว่าครึ่ง เห็นว่า การกำหนดเงื่อนไขการให้แรงงานต่างด้าวเปลี่ยนนายจ้างไว้ 4 ข้อ คือ นายจ้างเสียชีวิต นายจ้างเลิกกิจการ นายจ้างล้มละลาย และนายจ้างกระทำทารุณหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน นั้น ปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้ว และสามารถดำเนินการได้เพียงแต่นายจ้างและแรงงานต่างด้าวไม่เข้าใจขั้นตอนจึงไม่ปฏิบัติตามกฎหมายให้ถูกต้อง การดำเนินการจึงควรเคร่งครัดหากตรวจสอบพบว่ามีกรณีการเปลี่ยนนายจ้างโดยไม่แจ้ง ควรมีมาตรการส่งกลับอย่างจริงจังและดำเนินการทางกฎหมายกับนายจ้างผู้ประกอบการด้วย แต่เจ้าหน้าที่ไม่ถึงครึ่งเห็นว่ายังไม่เหมาะสมเนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขดังกล่าวได้เพราะว่าเจ้าหน้าที่ไม่มีเวลาและไม่สามารถไปตรวจสอบได้ว่า เป็นไปตามเงื่อนไขนั้นจริงหรือไม่ เช่นในกรณีการกระทำทารุณ หรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานจะวินิจฉัยลำบาก และแรงงานต่างด้าวเองจะหาหลักฐานมายืนยันแสดงไม่ได้ ดังนั้นจึงไม่ควรมีเงื่อนไขเพราะมีอีกหลายสาเหตุที่แรงงานต่างด้าวต้องการเปลี่ยนนายจ้าง เช่น ต้องการค่าจ้างที่สูงกว่า ต้องการไปอยู่กับญาติ หรือเพื่อน เป็นต้น

2.4 ขั้นตอนการในการออกใบอนุญาตทำงาน เจ้าหน้าที่ทั้งหมดเห็นว่า กระบวนการยังไม่เหมาะสม เนื่องจากกระบวนการออกใบอนุญาตทำงานในปัจจุบันกำหนดให้กรมการจัดหางานส่งข้อมูลการอนุญาตทำงานให้กรมการปกครองผลิตบัตร โดยเริ่มจากสำนักจัดหางานเขตพื้นที่บันทึกข้อมูลส่งข้อมูลให้ศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ ซึ่งส่งต่อให้กรมการปกครอง และในระหว่างกรรับ - ส่งข้อมูล ปรากฏว่ามีข้อมูลหายระหว่างดำเนินการทำให้ผลิตบัตรไม่ได้

นอกจากนี้การส่งมอบบัตรยังมีความล่าช้า เพราะขั้นตอนการส่งมอบบัตร เริ่มจากกรมการปกครองส่งบัตรมาให้สำนักบริหารแรงงานต่างด้าวเพื่อนำบัตรมาคัดแยกเป็นรายเขตพื้นที่ แล้วส่งมอบให้สำนักจัดหางานเขตพื้นที่ เพื่อส่งมอบให้นายจ้างและแรงงานต่างด้าว ซึ่งทำให้เสียเวลามาก และแรงงานต่างด้าวหลายคนยังไม่ได้รับบัตร ทำให้ไม่สามารถแสดงกับเจ้าหน้าที่เมื่อมีการตรวจสอบได้ แรงงานต่างด้าวหลายคนจึงต้องถูกปรับเนื่องจากไม่มีใบอนุญาตทำงานมาแสดง เจ้าหน้าที่มากกว่าครึ่งจึงเห็นว่าควรให้กรมการจัดหางานผลิตใบอนุญาตทำงานเองแยกออกจากกรมการปกครอง หรือหากให้กรมการปกครองผลิตใบอนุญาตก็ควรให้กรมการปกครองแยกบัตรให้แต่ละเขตพื้นที่ และดำเนินการให้รวดเร็วกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และกรมการจัดหางานควรมีการประสานข้อมูลการผลิตใบอนุญาตกับกรมการปกครองอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะระบบสารสนเทศของทั้งสองหน่วยงานต้องให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลและผลิตใบอนุญาตได้ทันที

ด้านนายจ้าง

1. ระยะเวลาในการดำเนินการ นายจ้างมากกว่าครึ่งเห็นว่าระยะเวลาที่กำหนดให้ดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหรือต่ออายุใบอนุญาตทำงานเพียง 30 วัน เป็นระยะเวลาสั้นเกินไปเพราะระยะเวลา 30 วันนับรวมทั้งวันหยุดและวันนักขัตฤกษ์ด้วย ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่ต้องประกอบธุรกิจจึงมีเวลาไปดำเนินการค่อนข้างจำกัด ประกอบกับแรงงานต่างด้าวต้องทำงานกลางวันไม่สามารถมาดำเนินการได้ในวันธรรมดา และไม่สามารถมาดำเนินการในวันหยุดได้ เพราะเจ้าหน้าที่ไม่เปิดให้บริการ ประกอบกับความล่าช้าจากการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่นการตรวจสุขภาพหรือออกไปรับรองแพทย์ล่าช้าทำให้มาดำเนินการไม่ทัน จึงควรจะให้เวลานายจ้างประมาณ 45 - 60 วัน ซึ่งจะทำให้นายจ้างได้มีเวลาเตรียมการได้สะดวกยิ่งขึ้น เพราะแต่ละขั้นตอนต้องใช้เวลาในการติดต่อกันมาก แต่นายจ้างไม่ถึงครึ่งเห็นว่าระยะเวลา 30 วันมีความเหมาะสมแล้วเพราะจะได้ทำให้นายจ้างกระตือรือร้นในการมาจดทะเบียน

2. ขั้นตอนกระบวนการในการดำเนินการ ได้แก่

2.1 ขั้นตอนการยื่นขอโควตา นายจ้างมากกว่าครึ่งเห็นว่ากำหนดยกให้นายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวต้องขอโควตาก่อนการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยกำหนดให้นายจ้างสามารถขอโควตาตลอดเวลา และในกรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล กำหนดให้ยื่นขอ ณ สำนักงานใหญ่อย่างเดียว นั้น มีความเหมาะสมแล้ว เพราะรัฐบาลจะได้ทราบปัญหาความต้องการแรงงานต่างด้าวได้อย่างถูกต้อง และการกำหนดให้นายจ้างสามารถยื่นขอโควตาได้ตลอดเวลาเป็นการเปิดโอกาสและอำนวยความสะดวกให้แก่นายจ้างผู้ต้องการแรงงานและเป็นการควบคุมปริมาณแรงงานต่างด้าวด้วย

2.2 ขั้นตอนการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวข้ามจังหวัด การเปลี่ยนท้องที่หรือสถานที่ทำงานข้ามจังหวัด หรือการขออนุญาตไปทำงานยังท้องที่อื่นรวมทั้งขั้นตอนการขออนุญาตแรงงานไปทำงานหลายท้องที่ นายจ้างมากกว่าครึ่งเห็นว่าเป็นขั้นตอนการขออนุญาตที่ยุงยาก ซับซ้อน ต้องติดต่อหลายหน่วยงานทำให้ต้องใช้เวลามาก และต้องใช้เอกสารมากควรดำเนินการแบบศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ หรือในกรณีการย้ายให้สามารถแจ้งย้ายปลายทางได้โดยไม่ต้องไปทำการย้ายที่ต้นทาง เพราะการย้ายทางทะเบียนราษฎรไม่ค่อยได้รับความสะดวกจากเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการ เนื่องจากเจ้าหน้าที่จะให้บริการในช่วงเวลาหลังจากให้บริการคนไทยหมดแล้ว

2.3 ขั้นตอนการเปลี่ยนนายจ้าง การกำหนดเงื่อนไขของการอนุญาตให้เปลี่ยนนายจ้างของแรงงานต่างด้าวไว้ 4 ข้อ คือ นายจ้างเดิมเสียชีวิต นายจ้างเลิกกิจการหรือเลิกจ้าง นายจ้างล้มละลาย นายจ้างกระทำทารุณหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน นายจ้างมากกว่าครึ่งเห็นว่าเป็นเงื่อนไขเหล่านี้เหมาะสมแล้วเพราะจะทำให้แรงงานต่างด้าวไม่เปลี่ยนย้ายนายจ้างบ่อยเกินไปและเป็นการป้องกันมิให้แรงงานต่างด้าวที่ต่ออายุใบอนุญาตทำงานแล้วหนีไปทำงานกับนายจ้างรายอื่น นอกจากนี้ยังยุติธรรมต่อแรงงานต่างด้าวเพราะให้สิทธิแก่แรงงานต่างด้าวจะได้ไม่ถูกกดขี่และยุติธรรมกับนายจ้างหากลูกจ้างฟ้องร้องว่าถูกนายจ้างกระทำการทารุณก็จะต้องมีการตรวจสอบพิสูจน์กันซึ่งจะยุติธรรมต่อนายจ้างและลูกจ้าง

2.4 ขั้นตอนการออกใบอนุญาตทำงาน นายจ้างทั้งหมดเห็นว่าเป็นขั้นตอนที่มีปัญหาต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้าง เนื่องจากใบอนุญาตทำงานออกล่าช้าทำให้ไม่มีใบอนุญาตทำงานไปแสดงกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายปราบปรามเมื่อมีการตรวจสอบจึงมักถูกจับกุมดำเนินคดีอยู่บ่อยครั้ง

4. การให้บริการของเจ้าหน้าที่ สถานที่ และค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

ด้านเจ้าหน้าที่

1. การให้บริการของเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่มากกว่าครึ่งเห็นว่าการให้บริการของเจ้าหน้าที่ได้มีการปฏิบัติตามระเบียบขั้นตอน โดยการยึดระเบียบกฎหมายเป็นหลักและให้บริการอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน แต่ไม่ได้เคร่งครัดมากนักโดยการดำเนินการจะใช้ดุลยพินิจเป็นบางเรื่องแต่อยู่ภายใต้กรอบของกฎหมาย เนื่องจากคู่มือการปฏิบัติไม่ชัดเจน และเป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเท่านั้น เช่น เรื่องเอกสารของนายจ้างและคนต่างด้าวบางนายจ้างและคนต่างด้าว ไม่ได้เตรียมมาก็จะพิจารณาความจำเป็น เอกสารบางอย่างไม่จำเป็นก็ผ่อนปรนให้โดยจะรับเรื่องไว้แล้วแจ้งให้นำเอกสารมาเพิ่มเติมในภายหลัง เป็นต้น นอกจากนี้เจ้าหน้าที่มากกว่าครึ่งเห็นว่าตนเองมีความเข้าใจในนโยบาย กฎหมาย ระเบียบขั้นตอนในการปฏิบัติงานเนื่องจากได้มีการปฏิบัติด้านแรงงาน

ต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง และคิดว่ามีความชำนาญพอสมควร ไม่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน แต่ระดับขั้นตอนบางเรื่องไม่มีรายละเอียดต้องเสียเวลาประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำให้เกิดความล่าช้า แต่เจ้าหน้าที่ไม่ถึงครึ่งเห็นว่านโยบาย กฎหมาย ระเบียบขั้นตอนต่างๆ บางประเด็นยังไม่ชัดเจนจึงทำให้ยังไม่ค่อยเข้าใจในนโยบาย กฎหมาย ระเบียบขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

สำหรับการปฏิบัติงานนั้น เจ้าหน้าที่มากกว่าครึ่งได้รับการอบรมชี้แจงการปฏิบัติงานก่อนการดำเนินการจริง โดยหน่วยงานได้ซักซ้อมความเข้าใจในการปฏิบัติงานก่อนปฏิบัติจริงให้แก่เจ้าหน้าที่ ตลอดจนการจัดประชุมแบ่งหน้าที่และวางแผนร่วมกัน และการอบรมจากส่วนกลาง เพื่อชี้แจงให้เจ้าหน้าที่ทราบ ตลอดจนการมีหนังสือสั่งการแจ้งเวียนให้ทราบทุกเรื่องที่มีการเปลี่ยนแปลง แต่มีเจ้าหน้าที่ไม่ถึงครึ่งยังไม่เคยได้เข้ารับการอบรมเนื่องจากเพิ่งย้ายมาปฏิบัติหน้าที่

2. สถานที่ในการให้บริการ เจ้าหน้าที่มากกว่าครึ่งเห็นว่ามีความสะดวกพอสมควรเพราะสำนักงานเขตพื้นที่ให้บริการส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในศูนย์การค้า และอาคารเช่า ซึ่งมีพื้นที่ความกว้างขวางพอสมควร สามารถรองรับผู้มาติดต่อได้อย่างสะดวกสบายในช่วงเวลาการให้บริการปกติ แต่จะคับแคบแออัดบ้างเฉพาะในช่วงเวลาที่มีผู้มาติดต่อรับบริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก โดยเฉพาะสัปดาห์สุดท้ายของการให้บริการอาจทำให้ที่นั่งไม่เพียงพอบ้าง แต่ส่วนใหญ่ก็ถือว่าสะดวกดีทั้งในเรื่องการเดินทางมาติดต่อเนื่องจากมีรถเมล์ผ่านหลายสายและสะดวกในการจอดรถ แต่มีเจ้าหน้าที่ไม่ถึงครึ่งเห็นว่าบางเขตพื้นที่ที่ไม่ได้ตั้งอยู่ในศูนย์การค้าอาจจะไม่สะดวกต่อการเดินทางมาติดต่อเนื่องจากรถเมล์ไม่ค่อยผ่านและสถานที่จอดรถมีน้อยเกินไป

สำหรับการจัดพื้นที่ในการบริการ เจ้าหน้าที่ทั้งหมดเห็นว่าได้มีการจัดสำนักงานหรือจัดพื้นที่ในการให้บริการอย่างเหมาะสม โดยมีการจัดแผนกประชาสัมพันธ์ เพื่อตรวจสอบเอกสาร จัดเรียงเอกสาร แจกบัตรคิว รวมถึงช่วยชี้แนะนายจ้างและแรงงานต่างด้าวในการกรอกเอกสารต่างๆ มีการจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์ขั้นตอนการดำเนินการทุกขั้นตอน และมีการจัดเอกสารประชาสัมพันธ์ แบบฟอร์มต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่นายจ้างและแรงงานต่างด้าว

3. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ เจ้าหน้าที่มากกว่าครึ่งเห็นว่าค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว หรือค่าธรรมเนียมการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวจำนวน 3,800 บาทต่อคนต่อปี เป็นค่าธรรมเนียมที่เหมาะสมและไม่แพงเกินไป เพราะเป็นค่าใช้จ่ายต่อปี แต่เจ้าหน้าที่ไม่ถึงครึ่งเห็นว่าค่าธรรมเนียมแพงเกินไป โดยเฉพาะค่าประกันสุขภาพ จำนวน 1,300 บาทต่อปี ซึ่งแรงงานต่างด้าวส่วนมากไม่ค่อยได้ใช้จึงเห็นควรปรับลดค่าธรรมเนียมส่วนนี้ลง

ด้านนายจ้าง

1. การให้บริการของเจ้าหน้าที่ นายจ้างมากกว่าครึ่งเห็นว่าการให้บริการของเจ้าหน้าที่ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล บางคนก็ให้บริการดี บางคนก็เข้มงวดเกินไป แต่เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่

ให้บริการในการตอบคำถามและให้คำแนะนำอย่างดีโดยมีการอธิบายรายละเอียดอย่างชัดเจนแต่ในช่วงเวลาที่มีผู้มารับบริการจำนวนมากเจ้าหน้าที่จะอธิบายพอสมควรไม่สามารถให้รายละเอียดได้มากนักเนื่องจากเจ้าหน้าที่มีน้อย สำหรับการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จะปฏิบัติโดยยึดระเบียบ หลักกฎหมาย และการใช้ดุลยพินิจประกอบกันซึ่งการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่แต่ละคนและแต่ละเขตพื้นที่มักไม่ตรงกันจึงเป็นปัญหาต่อการดำเนินการของนายจ้าง แต่นายจ้างไม่ถึงครั้งเห็นว่าการให้บริการของเจ้าหน้าที่บางคนและบางเขตพื้นที่ยังไม่ดี ตอบคำถามหรือให้คำแนะนำไม่ชัดเจน

2. สถานที่ในการให้บริการ นายจ้างมากกว่าครึ่งเห็นว่ สถานที่ในการดำเนินการให้บริการในปัจจุบันมีความสะดวกและมีความเหมาะสมอยู่แล้ว สถานที่ที่กว้างพอสมควรมีความสะดวกต่อการมาติดต่อขอรับบริการ และมีสถานที่จอดรถได้อย่างสะดวก แต่บางสถานที่เดินทางมายากเพราะรถเมล์ไม่ผ่านและมีปัญหาเรื่องที่ดินจอดรถ สำหรับการจัดสถานที่บางเขตพื้นที่ จัดสถานที่ได้ดี มีมุมประชาสัมพันธ์ ป้ายและบอร์ดบอกขั้นตอนต่างๆ และควรจัดสถานที่ให้เหมือนกันทุกสำนักงานเขตพื้นที่ อย่างไรก็ตามแม้ว่าสถานที่ที่จะกว้างพอสมควรแต่ในช่วงการต่ออายุใบอนุญาตทำงานที่มีผู้มารับบริการจำนวนมาก สถานที่จะรองรับคนได้ไม่มาก ทำให้คับแคบ ดังนั้นในช่วงการต่ออายุใบอนุญาตจึงควรจัดสถานที่และเพิ่มบุคลากรให้มากขึ้น

3. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ นายจ้างมากกว่าครึ่งเห็นว่ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ซึ่งปัจจุบันกำหนดอัตราจำนวน 3,800 บาทต่อคนนั้น เหมาะสมแล้ว และไม่แพงกว่านี้ และไม่สมควรเพิ่มค่าใช้จ่ายอย่างอื่นอีกเพราะทุกวันนี้นายจ้างต้องสำรองจ่ายไปให้แรงงานต่างด้าวก่อน แต่นายจ้างไม่ถึงครึ่งเห็นว่ หากจะเก็บค่าใช้จ่ายอื่นเพิ่ม เช่น จัดเก็บภาษีรายได้จากแรงงานต่างด้าว ควรคำนึงถึงภาวะเศรษฐกิจด้วยเนื่องจากแรงงานต่างด้าวมียาได้น้อย

5. การประชาสัมพันธ์การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ด้านเจ้าหน้าที่

1. ข้อความการประชาสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่ทั้งหมดเห็นว่ ข้อความไม่ชัดเจน ไม่สนใจเนื้อหาไม่ครอบคลุม การสื่อความหมายไม่ถูกต้อง โดยเฉพาะการประชาสัมพันธ์ทางโทรทัศน์ ไม่ครบทุกสถานี มีการติดต่อข้อความเพื่อการนำเสนอทำให้ความหมายเปลี่ยนไป นอกจากนี้เห็นว่ ข้อประชาสัมพันธ์ทางป้ายโฆษณาส่วนใหญ่ข้อความสั้นไม่มีการขยายความให้ชัดเจนทำให้นายจ้างเข้าใจไปอีกแบบไม่ตรงกับที่ต้องการสื่อ เช่น นายจ้างเข้าใจว่ ทางราชการจะจัดหาคนต่างด้าวให้กับนายจ้าง เป็นต้น เจ้าหน้าที่ทั้งหมดเห็นว่ ข้อความการประชาสัมพันธ์ควรเป็นข้อความที่ชัดเจน ไม่กำกวม ไม่ต้องตีความให้เข้าใจง่าย แต่ไม่ควรใช้ภาษาชาวบ้านมากเกินไปเพราะจะทำให้ไม่น่าเชื่อถือไม่น่าสนใจ ข้อความการประชาสัมพันธ์ทางหนังสือพิมพ์ควรใช้ข้อความกะทัดรัดและ

ควรโฆษณาทางหนังสือพิมพ์ที่ประชาชนนิยมอ่าน เช่น หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ เดลินิวส์ และควรจะต้องให้ความสำคัญและพิจารณาว่าเมื่อสื่อออกไปแล้วจะก่อให้เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน สับสนหรือไม่ เพราะประชาชนยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวมากนัก เช่น การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวใหม่ และการต่ออายุใบอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวเป็นคนละกิจกรรมกัน ดังนั้นควรจะต้องระมัดระวังการใช้คำและข้อความต่างๆ ให้ถูกต้องชัดเจน

2. ความถี่ของการประชาสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่ทั้งหมดเห็นว่าควรเพิ่มความถี่ในการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น โดยเฉพาะการประชาสัมพันธ์ทางโทรทัศน์ และวิทยุ ควรใช้เวลาออกอากาศมากขึ้นเพื่อให้ นายจ้าง ได้รับฟังและรับชมได้อย่างทั่วถึง และควรดำเนินการทุกวันทางสถานีโทรทัศน์และวิทยุควรมีทุกชั่วโมง เพราะในการประชาสัมพันธ์ทางโทรทัศน์และวิทยุ นั้น บางครั้งกลุ่มเป้าหมายจะรับฟังหรือรับชมสื่อในเวลาที่แตกต่างกัน

3. รูปแบบการประชาสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่ทั้งหมดเห็นว่ารูปแบบการประชาสัมพันธ์ทางสื่อต่างๆ ในปัจจุบัน เช่น ทางสถานีโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ แผ่นป้ายโฆษณา มีความเหมาะสมแล้ว แต่การประชาสัมพันธ์โดยการใช้แผ่นป้ายหรือ แผ่นปลิว หรือแบนเนอร์ต่าง ๆ ควรติดตั้งตามจุดที่ผู้คนหนาแน่น เช่น ป้ายวิ่งตามสี่แยกไฟแดง หรือห้างสรรพสินค้าต่างๆ และควรใช้ภาษาของแรงงานต่างด้าวด้วยจะทำให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น โดยควรมีการประชาสัมพันธ์ล่วงหน้าก่อนการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหรือต่ออายุใบอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวอย่างน้อย 2 สัปดาห์หรือ 1 เดือน นอกจากนี้ควรประชาสัมพันธ์ในรูปแบบอื่นๆ อีกเพื่อให้ถึงตัวแรงงานมากที่สุด เช่น การตรวจเยี่ยมสถานประกอบการ หรือการออกพื้นที่ของเจ้าหน้าที่เพื่อพบปะนายจ้าง เพื่อให้คำแนะนำ การจัดประชุมชี้แจงนายจ้าง รวมถึงการประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร กรมการปกครอง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เพื่อให้ทราบนโยบายและให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวและขั้นตอนการปฏิบัติต่างๆ เกี่ยวกับการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหรือการต่ออายุใบอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าว เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน สำหรับการประชาสัมพันธ์ของสำนักจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ 1-10 เจ้าหน้าที่ทั้งหมด เห็นว่าทุกสำนักงานมีรูปแบบการประชาสัมพันธ์ที่เหมือนกัน เช่น มีการทำหนังสือหรือจดหมายไปถึงนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวโดยตรงเพื่อให้ดำเนินการพาแรงงานต่างด้าวมาจดทะเบียนหรือต่ออายุใบอนุญาตทำงาน โดยหนังสือหรือจดหมายมีการบอกขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินการให้นายจ้างทราบ รวมถึงมีการโทรศัพท์ชี้แจงนายจ้างด้วย และนอกจากนี้ยังมีการทำแบบฟอร์ม เอกสารแผ่นปลิว เอกสารคำแนะนำการดำเนินการ การจัดเตรียมเอกสารในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหรือการต่ออายุใบอนุญาตทำงาน และจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์ (ป้ายผ้า) ติดหน้า

สำนักงานและหน่วยงานภายนอกที่ใกล้เคียง รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์ของกรมการจัดหางาน

ด้านนายจ้าง

1. **ข้อความการประชาสัมพันธ์** นายจ้างมากกว่าครึ่งเห็นว่าข้อความทางสื่อบางสื่อ เช่น ข้อความตัววิ่งทางโทรทัศน์ใช้ข้อความยังไม่ชัดเจน ไม่เข้าใจเพียงแค่บอกว่าวันที่ในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวและหมายเลขโทรศัพท์ให้ติดต่อ และนอกจากนี้ข้อความที่ใช้ประชาสัมพันธ์ในสื่ออื่นๆ ก็ยังไม่ค่อยชัดเจนเรื่องของเวลาดำเนินการทำให้นายจ้างสับสนพอสมควร นายจ้างมากกว่าครึ่งจะสอบถามจากเจ้าหน้าที่ หรือสอบถามตนเองทำให้พอจะเข้าใจบ้างบางขั้นตอน แต่นายจ้างไม่ถึงครึ่งเห็นว่าข้อความทางการประชาสัมพันธ์ทางสื่อต่างๆ ในปัจจุบันเหมาะสมแล้ว

2. **ความถี่ของการประชาสัมพันธ์** นายจ้างมากกว่าครึ่งเห็นว่ามีการประชาสัมพันธ์ที่กระชั้นชิด และการประชาสัมพันธ์น้อยเกินไป ทำให้นายจ้างรับทราบข้อมูลไม่ทั่วถึง นายจ้างต้องติดตามข่าวสารเองบางรายกว่าจะรู้ว่ามีการเปิดดำเนินการก็หมดเวลาแล้ว จึงเสนอให้มีการประชาสัมพันธ์ทางสื่อต่างๆ ล่วงหน้าอย่างน้อย 1 เดือน โดยเฉพาะการประชาสัมพันธ์ทางโทรทัศน์ให้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้นมากกว่าการใช้ตัววิ่งในช่วงเวลาเช้าและเย็น

3. **รูปแบบการประชาสัมพันธ์** นายจ้างมากกว่าครึ่งเห็นว่ารูปแบบการประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่มีความเหมาะสมทั้งการประชาสัมพันธ์โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ และป้ายประชาสัมพันธ์ขนาดใหญ่ แต่สื่อที่นายจ้างมากกว่าครึ่งเห็นว่ารับรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็วและตรงตัวมากที่สุดคือ โทรทัศน์เพราะรับชมได้สะดวกและมีโอกาสดูมากกว่าสื่ออื่น ๆ นอกจากนี้จะเป็นจดหมายจากทางราชการ และการโทรศัพท์สอบถามจากเจ้าหน้าที่โดยตรงซึ่งการสอบถามเจ้าหน้าที่โดยตรงสามารถสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ แต่นายจ้างไม่ถึงครึ่งเห็นว่า การโทรศัพท์สอบถามจากเจ้าหน้าที่โดยตรงจะโทรศัพท์ติดต่อยาก และการตอบคำถามของเจ้าหน้าที่ยังไม่ชัดเจน เจ้าหน้าที่แต่ละคนให้ข้อมูลไม่ตรงกัน ตอบคำถามไม่เหมือนกัน

6. **ปัญหาอุปสรรคอื่น ๆ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว**
หลบหนีเข้าเมือง

ด้านเจ้าหน้าที่

1. **ปัญหาการหลบหนีนายจ้างของแรงงานต่างด้าว** เจ้าหน้าที่มากกว่าครึ่งเห็นว่า ผลการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวลดลงทุกปีเนื่องจากมีแรงงานต่างด้าวหลุดออกนอกระบบผ่อนผันหรือหายไปจากระบบผ่อนผันกลายเป็นแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (เถื่อน) ซึ่งมีสาเหตุมาจากการที่แรงงานต่างด้าวหลบหนีนายจ้าง หรือเปลี่ยนนายจ้างโดยไม่ขออนุญาตมีการทำผิดเงื่อนไขการเคลื่อนย้ายข้ามจังหวัดโดยไม่ขออนุญาต และมีการลักลอบกลับออกไปนอกประเทศ

หรือการไม่มาดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนดจึงมาต่ออายุใบอนุญาตทำงานไม่ได้ ทำให้การได้รับผ่อนผันสิ้นสุดลงกลายเป็นแรงงานต่างด้าวเถื่อนอยู่นอกระบบ จำนวนแรงงานต่างด้าวในระบบผ่อนผันจึงลดลง แต่เจ้าหน้าที่ไม่ถึงครึ่งเห็นว่ามาจากผลกระทบ ทางเศรษฐกิจทำให้ นายจ้างไม่มีเงินจ้าง และอาจเพราะนายจ้างยังขาดความรู้ความเข้าใจในการจ้างแรงงานต่างด้าวไม่รู้ วิธีการขั้นตอนการดำเนินการว่าต้องทำอะไร จึงไม่พาแรงงานต่างด้าวมาต่ออายุใบอนุญาตทำงาน

2. ปัญหาขั้นตอนการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานอื่น เจ้าหน้าที่มากกว่าครึ่ง เห็นว่า ขั้นตอนการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานอื่นเป็นสาเหตุหนึ่งที่มีผลต่อการมาจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว เนื่องจากเจ้าหน้าที่มักไม่ค่อยกระตือรือร้นในการให้บริการจึงทำให้เกิด ความล่าช้า เช่น การตรวจสุขภาพของโรงพยาบาลต่างๆ การย้ายทางทะเบียนราษฎรคนต่างด้าว หรือ การออกใบอนุญาตทำงาน นอกจากนี้ยังมีปัญหาเกี่ยวกับระบบคอมพิวเตอร์ที่ล่าช้าระบบข้อมูล ขาดการเชื่อมโยงกัน เป็นต้น

3. ปัญหาการร้องเรียน ร้องทุกข์ของนายจ้างผู้ประกอบการ เจ้าหน้าที่มากกว่าครึ่ง เห็นว่านายจ้างมีการร้องเรียนเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการต้องติดต่อหลายครั้ง โดยเฉพาะการ ให้บริการในช่วงเวลาที่มีผู้มาใช้บริการจำนวนมาก และจะร้องเรียนเรื่องสถานที่ในการจอดรถ ไม่เพียงพอโดยมีการโทรศัพท์มาต่อว่าแต่ไม่มีคำร้องทุกข์หรือร้องเรียนที่เป็นลายลักษณ์อักษร เกี่ยวกับการให้บริการของเจ้าหน้าที่

4. ข้อเสนอแนะ เจ้าหน้าที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว หลบหนีเข้าเมือง ดังนี้

4.1 ด้านนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ควรมีการ บูรณาการหน่วยงานภาครัฐทุกส่วน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ความมั่นคง สาธารณสุข โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นหลัก และควรลด และจำกัดจำนวนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในพื้นที่กรุงเทพมหานครให้เหมาะสม ด้วยการ ดำเนินการเข้าสู่ระบบการปรับเปลี่ยนสถานะภาพให้เป็นแรงงานต่างด้าวถูกต้องกฎหมาย และนำเข้า แรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องกฎหมาย

4.2 ด้านขั้นตอนการดำเนินการ ไม่ควรดำเนินกิจกรรมหลายๆอย่างพร้อมๆกัน เช่น ไม่ควรเปิดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวรายใหม่ พร้อมกับการต่ออายุใบอนุญาตทำงานของแรงงาน ต่างด้าวรายเดิม เพราะนอกจากนายจ้างและแรงงานต่างด้าวจะสับสนแล้ว ยังสร้างความยุ่งยากแก่ เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้วยเพราะเป็นกิจกรรมที่ไม่เหมือนกัน

4.3 ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ควรมีการจัดอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

4.4 ด้านการออกไปอนุญาตทำงาน ควรแยกการผลิตใบอนุญาตทำงานออกจากบัตรประจำตัวคนต่างด้าว โดยให้กรมการจัดหางานผลิตใบอนุญาตทำงานเอง แต่หากให้กรมการปกครองผลิตใบอนุญาตก็ควรให้รวดเร็วกว่าที่เป็นอยู่โดยการประสานข้อมูลในระบบสารสนเทศของทั้งสองหน่วยงานให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลและผลิตใบอนุญาตได้ทันที

4.5 ด้านการประชาสัมพันธ์ควรประชาสัมพันธ์ในรูปแบบอื่น ๆ ด้วย เช่น การตรวจเยี่ยมสถานประกอบการ หรือการออกพื้นที่เพื่อพบปะนายจ้าง และการจัดประชุมนายจ้าง รวมถึงการประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

4.6 ด้านการจ้างแรงงานต่างด้าว นายจ้างควรเข้ามารับผิดชอบเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวทั้งก่อนการจ้าง ขณะจ้าง และหลังการเลิกจ้าง โดยควรดำเนินการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ด้วยการดูแลสวัสดิการต่างๆ ตามกฎหมาย สอดส่องดูแลแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาโดยไม่ถูกกฎหมายโดยการไม่รับเข้าทำงาน และยอมรับโทษหากมีการกระทำผิดตามกฎหมาย รวมทั้งให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ในการให้ข้อมูลเมื่อเลิกจ้างแรงงานต่างด้าวแล้ว ตลอดจนเข้าร่วมประชุมเพื่อรับฟังข้อชี้แจงข้อกำหนดต่าง ๆ และเสียภาษีการจ้างแรงงานต่างด้าว

ด้านนายจ้าง

1. ปัญหาการหลบหนีนายจ้างของแรงงานต่างด้าว นายจ้างมากกว่าครึ่งเห็นว่าการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวทุกปีมีการหลบหนีนายจ้างของแรงงานต่างด้าวทำให้แรงงานต่างด้าวในระบบผ่อนผันลดลง ซึ่งมาจากหลายสาเหตุ เช่น การมีช่วงเวลาดำเนินการจำกัด ขั้นตอนการดำเนินการยุ่งยาก นายจ้างขาดความรู้ความเข้าใจในการเตรียมเอกสาร นายจ้างไม่ทราบเรื่องหรือลืม นายจ้างไม่ต่อใบอนุญาตให้เพราะไม่ต้องการให้เปลี่ยนไปทำงานกับนายจ้างอื่น ไม่อยากเสียค่าใช้จ่ายในการขอใบอนุญาตทำงานหรือตรวจสุขภาพ และการไม่ได้รับใบอนุญาตทันทีทำให้ถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจจับ จึงทำให้นายจ้างไม่อยากมาดำเนินการเพราะดำเนินการถูกต้องก็ยังคงถูกเจ้าหน้าที่จับกุมไม่ต่างจากผู้ที่ไม่มาดำเนินการให้ถูกต้อง แต่นายจ้างไม่ถึงครึ่งเห็นว่าปัญหามาจากแรงงานต่างด้าวเอง มีความรู้มากขึ้นจึงมีการเปลี่ยนนายจ้างบ่อย และแรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งเดินทางกลับบ้านตนเอง และการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ไม่เคร่งครัด ทำให้นายจ้างและคนต่างด้าวไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย มีเจ้าหน้าที่ทุจริต โดยให้ความคุ้มครองและเรียกเก็บส่วยเป็นรายเดือนหรือมีการปลอมแปลงใบอนุญาตทำงาน เป็นต้น

2. ปัญหาขั้นตอนการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานอื่น นายจ้างมากกว่าครึ่งเห็นว่าการดำเนินการที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เช่น การทำทะเบียนราษฎรคนต่างด้าว การแจ้งย้ายที่อยู่ การขอคัดสำเนาเอกสารต่างๆ เป็นขั้นตอนที่ยุ่งยากมากและรอนาน เจ้าหน้าที่ไม่ค่อยเต็มใจให้บริการจึงต้องการให้ทางราชการมีการจัดระบบการดำเนินการให้มีขั้นตอนที่ง่ายขึ้น เช่น เปิดให้

มีการจดทะเบียนทั้งปี และให้มีการประสานงานการออกใบอนุญาตทำงานจากกรมการปกครองให้รวดเร็วขึ้น รวมทั้งประสานเจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อไม่ให้มีการจับกุมในระหว่างรอรับใบอนุญาตทำงาน

3. ข้อเสนอแนะ นายจ้าง ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ดังนี้

3.1 ด้านนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ควรเปิดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวทุกปี โดยดูจากสภาพความต้องการจริงของนายจ้างและประเภทของธุรกิจแต่ละชนิด และควรเปิดให้จดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเฉพาะในกิจการที่แรงงานไทยไม่ทำ และควรให้นายจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงข้อคิดเห็นต่างๆด้วย เนื่องจากนายจ้างย่อมจะรู้สาเหตุข้อดีข้อเสียเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าเจ้าหน้าที่

3.2 ด้านขั้นตอนการดำเนินการ ควรดำเนินการแบบศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ ในกรณีการย้ายให้สามารถแจ้งย้ายปลายทางได้โดยไม่ต้องไปทำการย้ายที่ต้นทาง เพราะการย้ายทางทะเบียนราษฎรไม่ค่อยได้รับความสะดวกจากเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการเนื่องจากเจ้าหน้าที่จะให้บริการในช่วงเวลาหลังจากให้บริการคนไทยหมดแล้ว

3.3 ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ในช่วงการต่ออายุใบอนุญาตควรเพิ่มเจ้าหน้าที่ให้มากขึ้น และควรจัดสถานที่ให้เหมือนกันทุกสำนักงานเขตพื้นที่

3.4 ด้านการออกใบอนุญาตทำงาน ควรมีการประสานงานการออกใบอนุญาตทำงานจากกรมการปกครองให้รวดเร็วขึ้น รวมทั้งประสานเจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อไม่ให้มีการจับกุมในระหว่างรอรับใบอนุญาตทำงาน

3.5 ด้านการประชาสัมพันธ์ ควรประชาสัมพันธ์ทางสื่อต่างๆ ล่วงหน้าอย่างน้อย 1 เดือน และประชาสัมพันธ์ทางโทรทัศน์ให้มากขึ้นมากกว่าการใช้ตัววิ่งในช่วงเวลาเช้าและเย็น รวมทั้งควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ ความเข้าใจกับผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าว

3.6 ด้านการจ้างแรงงานต่างด้าว นายจ้างควรรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศ โดยการรับเฉพาะแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมายเข้าทำงาน และควรปฏิบัติตามกฎหมาย โดยการดูแลความเป็นอยู่แรงงานต่างด้าวให้เหมือนแรงงานไทย ซึ่งแจ้งการปฏิบัติตนในประเทศไทยไม่ให้แรงงานต่างด้าวทำให้บ้านเมืองเสียหาย ซึ่งจะช่วยป้องกันและลดปัญหาแรงงานเถื่อนที่จะเข้ามาสร้างภาระทางสังคมให้กับประเทศไทย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่าทั้งเจ้าหน้าที่และนายจ้างมีความเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับกระบวนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านนโยบาย เจ้าหน้าที่และนายจ้างมีความเห็นสอดคล้องกันว่านโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในปี 2551 มีความเหมาะสมเนื่องจากเป็นนโยบายผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวอยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราวไม่เกิน 2 ปี ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติสามารถวางแผนเตรียมการล่วงหน้าได้ และแรงงานต่างด้าวสามารถทำงานได้เต็มที่ไม่ต้องระวังการถูกจับกุมจากเจ้าหน้าที่

2. ด้านกฎหมายและระเบียบปฏิบัติ เจ้าหน้าที่และนายจ้างมีความเห็นสอดคล้องกันว่าระเบียบปฏิบัติบางอย่างสร้างความยุ่งยากและเป็นปัญหาในการดำเนินการ เช่น ระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามเขตจังหวัด การขอเปลี่ยนนายจ้างหรือเปลี่ยนท้องที่การทำงาน ซึ่งมีข้อกำหนดค่อนข้างยุ่งยากและใช้ระยะเวลาในการดำเนินการเป็นเวลานาน

3. ด้านขั้นตอนการขอโควตา เจ้าหน้าที่และนายจ้างมีความเห็นสอดคล้องกันว่าข้อกำหนดให้นายจ้างต้องยื่นขอโควตาค่อนมีความเหมาะสม

4. ด้านขั้นตอนการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามเขตจังหวัด เจ้าหน้าที่และนายจ้าง มีความเห็นสอดคล้องกันว่าเป็นขั้นตอนที่สร้างความยุ่งยากต่อการปฏิบัติเนื่องจากต้องติดต่อหลายหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่บางแห่งไม่เข้าใจและไม่เต็มใจในการให้บริการทำให้นายจ้างต้องไปติดต่อหลายครั้ง และใช้ระยะเวลาในการดำเนินการเป็นเวลานาน

5. ด้านเงื่อนไขการเปลี่ยนนายจ้าง ซึ่งกำหนดไว้ 4 ข้อ คือ นายจ้างเสียชีวิต นายจ้างเลิกกิจการ นายจ้างล้มละลาย และนายจ้างกระทำทารุณหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เจ้าหน้าที่และนายจ้างมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเป็นเงื่อนไขที่เหมาะสม และยุติธรรมต่อทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

6. ด้านขั้นตอนการออกใบอนุญาตทำงาน เจ้าหน้าที่และนายจ้างมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเป็นขั้นตอนที่เป็นปัญหาต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากใบอนุญาตทำงานออกล่าช้า ทำให้ไม่มีใบอนุญาตทำงานไปแสดงกับเจ้าหน้าที่เมื่อมีการตรวจสอบ

7. ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่และนายจ้างมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเจ้าหน้าที่จะปฏิบัติตามระเบียบขั้นตอนแต่ก็มีการใช้ดุลยพินิจ ซึ่งแต่ละคนจะใช้ดุลยพินิจไม่เหมือนกันจึงเป็นปัญหาต่อการดำเนินการของนายจ้าง

8. ด้านสถานที่ในการให้บริการ เจ้าหน้าที่และนายจ้างมีความเห็นสอดคล้องกันว่าสถานที่ในการให้บริการมีความเหมาะสม สะดวกต่อการมารับบริการเนื่องจากส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในศูนย์การค้า และมีการจัดแบ่งพื้นที่ในการให้บริการเป็นแผนกต่างๆ โดยมีป้ายข้อความบอกขั้นตอนชัดเจนเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อ

9. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ เจ้าหน้าที่และนายจ้างมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวจำนวน 3,800.บาท/คน/ต่อปี มีความเหมาะสม

10. ด้านการประชาสัมพันธ์การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง เจ้าหน้าที่และนายจ้างมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ข้อความการประชาสัมพันธ์ยังไม่ชัดเจนไม่จูงใจ เนื้อหาไม่ครอบคลุม ความถี่การประชาสัมพันธ์น้อยเกินไปและควรมีการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบอื่นๆ ด้วย

11. ด้านปัญหาอุปสรรคอื่นๆ เจ้าหน้าที่และนายจ้างมีความเห็นสอดคล้องกันว่าการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวเป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้แรงงานต่างด้าวหายไปจากระบบการผ่านผ่าน

ตอนที่ 3 แนวทางการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นพบว่ากระบวนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญญาติพม่า ลาว และกัมพูชา ยังไม่มีประสิทธิภาพมากนัก เนื่องจากมีการดำเนินการทั้งด้านนโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติที่มีขั้นตอนดำเนินการต่าง ๆ ที่ค่อนข้างยุ่งยาก รวมทั้งการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ ซึ่งส่งผลต่อการมาดำเนินการจดทะเบียนของแรงงาน ต่างด้าว ดังนั้นเพื่อให้กระบวนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญญาติพม่า ลาว และกัมพูชา มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้ศึกษาวิจัยจึงเสนอแนวทางการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการดำเนินงานการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

1.1 เป้าประสงค์ เพื่อให้กระบวนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมีประสิทธิภาพ มีระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจนให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน มีขั้นตอนดำเนินการที่สะดวก และนายจ้างผู้ประกอบการที่มารับบริการมีความพึงพอใจ

1.2 กลยุทธ์หลัก

1. การทบทวน ปรับปรุง กฎระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

2. การปรับปรุงขั้นตอนการให้บริการและลดเอกสารเกี่ยวกับการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

3. การเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

1.3 โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการสำรวจ ปรับปรุง แก้ไขกฎระเบียบ และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง
2. โครงการปรับปรุงและพัฒนาขั้นตอนกระบวนการดำเนินงานการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง
3. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.4 ตัวชี้วัด/ เป้าหมาย

1. ร้อยละของกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติที่มีการปรับปรุงแก้ไข (ร้อยละ 80 ของกฎระเบียบที่มีอยู่)
2. ร้อยละของขั้นตอนการปฏิบัติงานและเอกสารที่ลดลง (ร้อยละ 50 ของเอกสารที่ใช้อยู่)
3. ร้อยละของความพึงพอใจของนายจ้างที่มารับบริการ (ร้อยละ 80)
4. ระดับความสำเร็จของการสร้างความร่วมมือ (ระดับ 5)

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรและองค์กร

2.1 เป้าประสงค์ เพื่อให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรภายในองค์กรได้รับการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีจิตใจในการให้บริการด้วยความโปร่งใส และปฏิบัติงานเป็นแนวทางเดียวกัน

2.2 กลยุทธ์หลัก

1. การเร่งรัดพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ เพิ่มทักษะทางวิชาการและเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้านการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว
2. การตรวจติดตามผลการปฏิบัติงานการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว

2.3 โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการฝึกอบรมและสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านแรงงานต่างด้าว
2. โครงการตรวจและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว

2.4 ตัวชี้วัด / เป้าหมาย

1. ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานเป็นแนวทางเดียวกันเพิ่มขึ้น(ร้อยละ 80)

2. แผนการติดตามประเมินผลในเชิงสัมฤทธิ์ และการออกตรวจติดตามประเมินผลอย่างน้อย 6 ครั้ง/ปี

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระชาสัมพันธ์การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว

3.1 เป้าประสงค์ เพื่อให้นายจ้างผู้ประกอบการและประชาชนทั่วไปได้รับทราบข้อมูลข่าวสารการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องชัดเจน และสามารถปฏิบัติตามขั้นตอนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวได้อย่างถูกต้องเพื่อเป็นการลดการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

3.2 กลยุทธ์หลัก

1. เสริมสร้างความเข้าใจแก่นายจ้างผู้ประกอบการและประชาชนทั่วไปในการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย

2. ตรวจเยี่ยมสถานประกอบการเพื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินการที่ถูกต้องในการจ้างแรงงานต่างด้าว

3. สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวกแก่นายจ้างผู้ประกอบการ และประชาชนทั่วไป

3.3 โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการจัดแถลงข่าวเพื่อให้สื่อมวลชนนำข้อมูลที่ถูกต้องไปเผยแพร่อย่างต่อเนื่อง 3 เดือน / ครั้ง

2. โครงการตรวจเยี่ยมสถานประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อให้คำแนะนำที่ถูกต้องในการจ้างแรงงานต่างด้าว

3. โครงการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่นายจ้างผู้ประกอบการและประชาชนทั่วไปเกี่ยวกับการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว

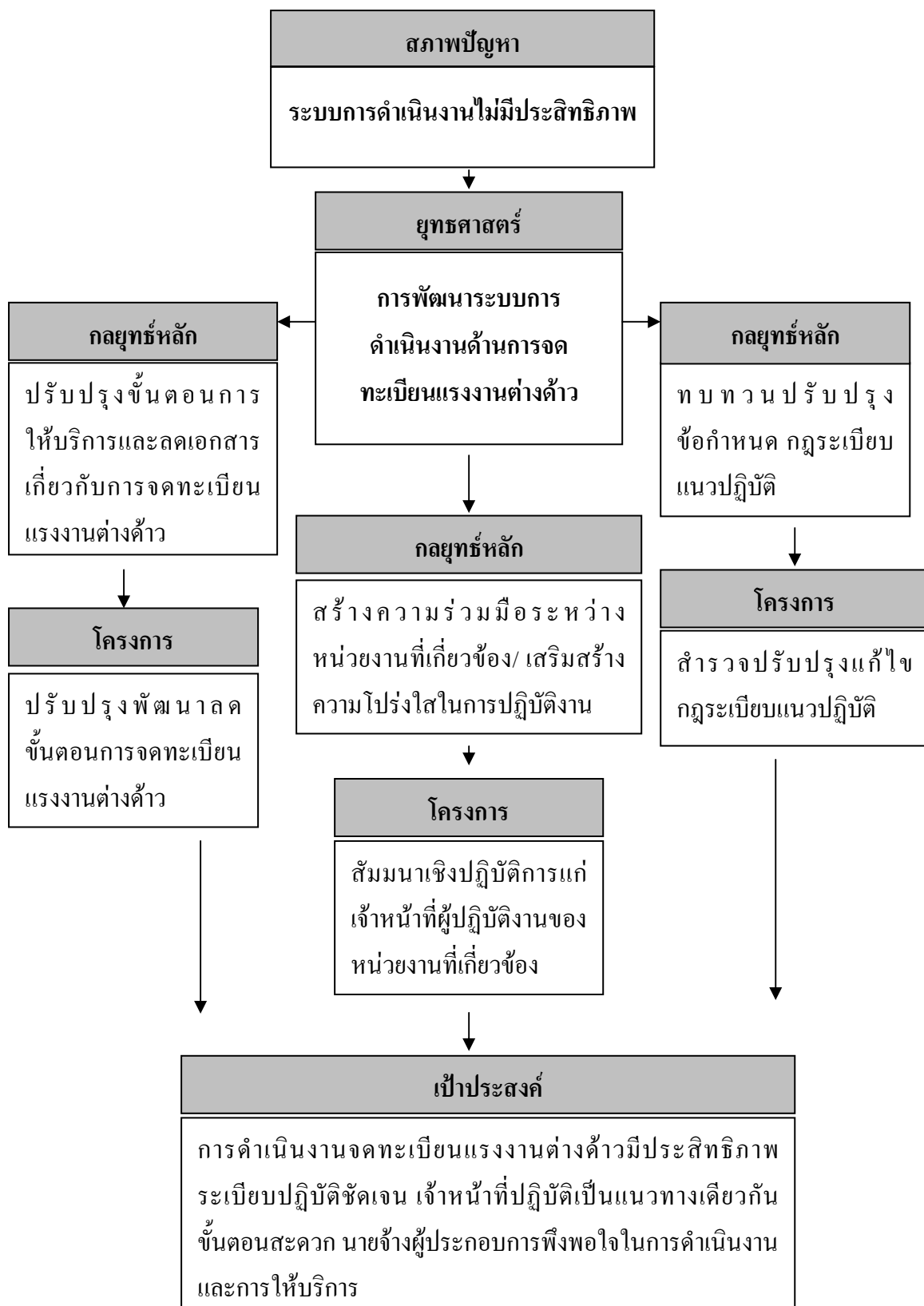
3.4 ตัวชี้วัด/เป้าหมาย

1. ร้อยละของนายจ้างผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวมีการปฏิบัติที่ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายเพิ่มขึ้น (ร้อยละ 80)

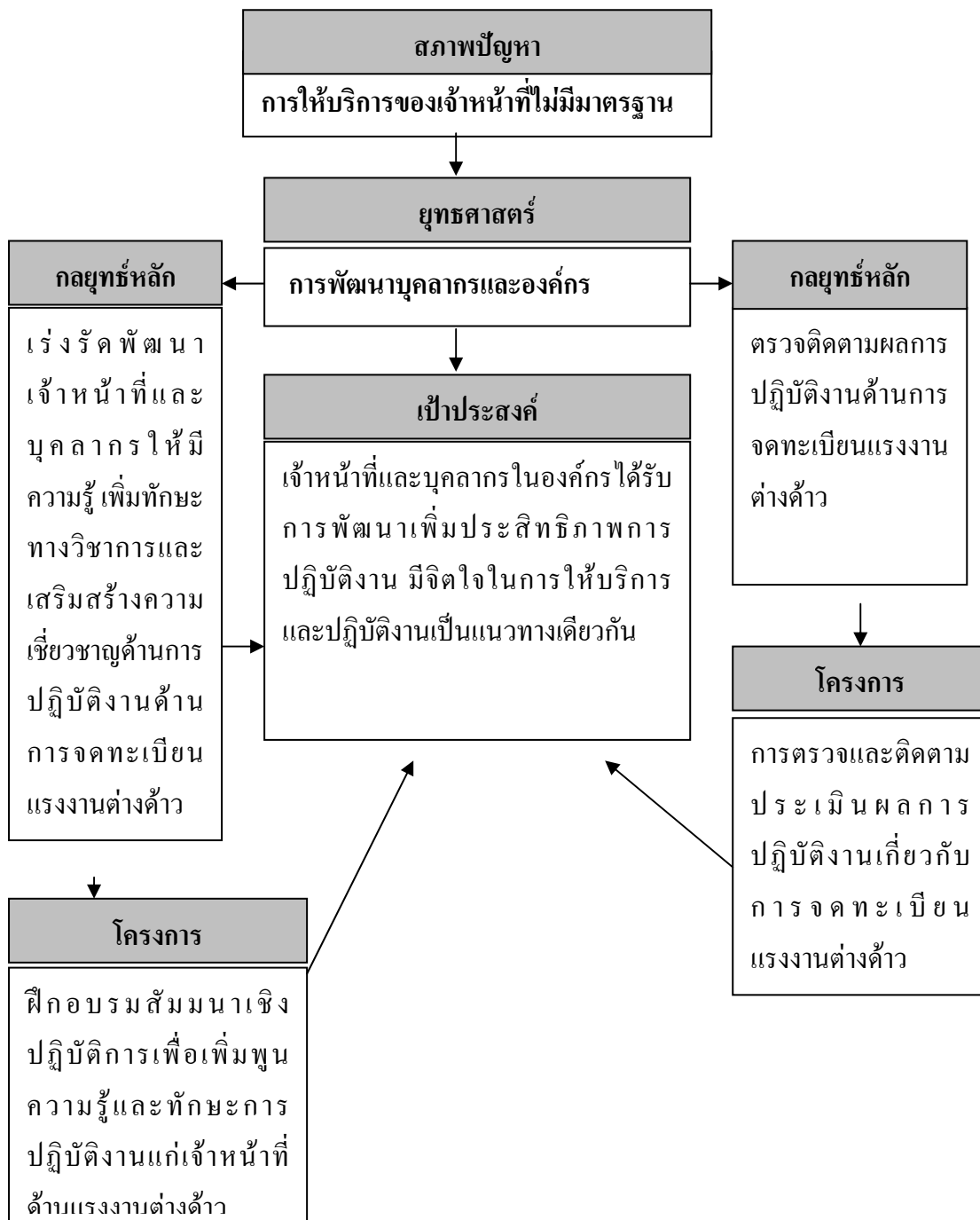
2. ร้อยละที่ลดลงของนายจ้างผู้สถานประกอบการที่ทำผิดกฎหมาย(ร้อยละ 80)

3. ร้อยละที่ลดลงของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย(ร้อยละ 80)

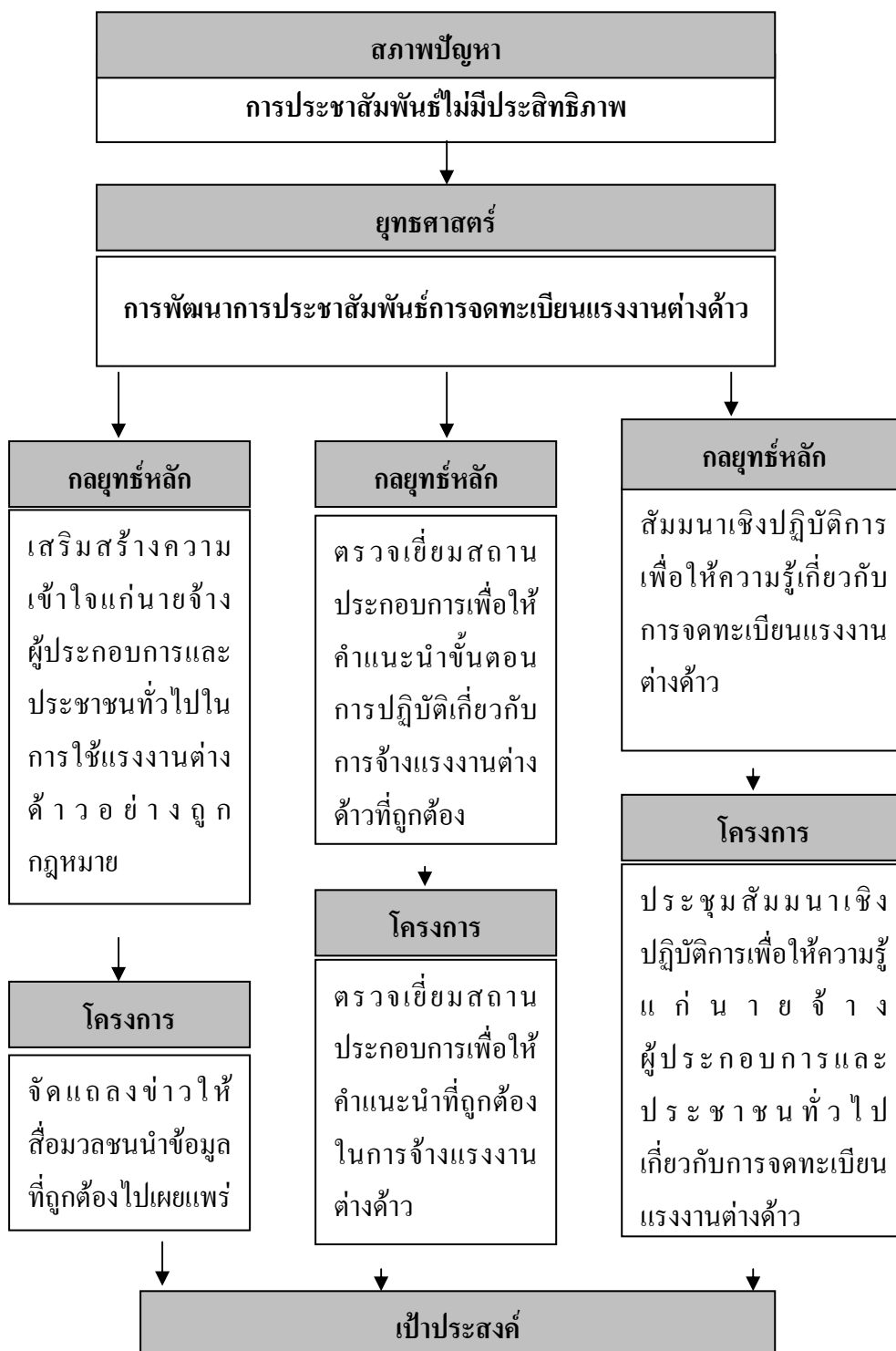
จากยุทธศาสตร์การพัฒนาระบวนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองดังกล่าวสามารถสรุปได้ตามแผนภูมิดังนี้



แผนภูมิที่ 4 : แสดงยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการดำเนินงานการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว



แผนภูมิที่ 5 : แสดงยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรและองค์กร



นายจ้าง ผู้ประกอบการ ประชาชนทั่วไปรับทราบข้อมูล
ข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจน และสามารถปฏิบัติตามขั้นตอน
การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวได้อย่างถูกต้องเพื่อลดการ
ใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

แผนภูมิที่ 6 :แสดงยุทธศาสตร์การพัฒนาระชาสัมพันธ์การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว