กระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ: กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี

สุธิมา อารมย์เกลี้ยง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2558

Copyright by Mahidol University

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

กระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ: กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี

.....

นางสาวสุธิมา อารมย์เกลี้ยง

ผู้วิจัย

.....

อาจารย์โชคชัย สุทธาเวศ,

Ph.D. (Labors and Organization)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

.....

รองศาสตราจารย์ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย,

Ph.D. (Public Administration)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เสรี วรพงษ์,

ศษ.ด. (สิ่งแวดล้อมศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....

ศาสตราจารย์พัชรีย์ เลิศฤทธิ์,

พ.บ., Ph.D. (Biochemistry)

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

.....

อาจารย์โชคชัย สุทธาเวศ,

Ph.D. (Labors and Organization)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล

Copyright by Mahidol University

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

กระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ: กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
วันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2558

.....	.....
อาจารย์นราเขต ยิ้มสุข,	นางสาวสุธิมา อารมย์เกลี้ยง
Ph.D.(Industrial and Organizational Psychology)	ผู้วิจัย
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์	
.....	.....
อาจารย์โชคชัย สุทธาเวศ,	รองศาสตราจารย์ศิริพร แย้มนิล,
Ph.D. (Labors and Organization)	ปร.ด.(รัฐประศาสนศาสตร์)
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
.....	.....
ผู้ช่วยศาสตราจารย์เสรี วรพงษ์,	รองศาสตราจารย์ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย,
ศษ.ด. (สิ่งแวดล้อมศึกษา)	Ph.D. (Public Administration)
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์	กรรมการสอบวิทยานิพนธ์
.....	.....
ศาสตราจารย์พัชรีย์ เลิศฤทธิ์,	รองศาสตราจารย์วริยา ชินวรรโณ, Ph.D.
พ.บ., Ph.D. (Biochemistry)	คณบดี
คณบดี	คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล	มหาวิทยาลัยมหิดล

Copyright by Mahidol University

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เกิดขึ้นและสำเร็จลุล่วงได้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ท่านอาจารย์ ดร. โชคชัย สุทธาเวช ผู้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักของผู้วิจัยที่กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณ ท่านอาจารย์ รศ.ดร.ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย ท่านอาจารย์ ผศ.ดร.เสรี วรพงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิยานิพนธ์ร่วมที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นต่างๆ พร้อมทั้งให้ความห่วงใยผู้วิจัยตลอดมาต่างๆ ขอขอบพระคุณ ท่านอาจารย์ รศ.ดร.ศิริพร แย้มนิล กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่สละเวลาอันมีค่ายิ่งในการเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่างๆ ในการจัดทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ให้มีความสมบูรณ์อย่างที่สุด และขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ ดร.นราเขต ยิ้มสุข กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้เกียรติสละเวลามาร่วมเป็นกรรมการในการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ รวมทั้งขอขอบพระคุณคณาอาจารย์ทุกท่านในสาขาวิชารัฐประศาสนศาตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่างๆ แก่ผู้วิจัยในการศึกษาตั้งแต่ต้นจนจบหลักสูตร

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ พี่ และน้อง สำหรับกำลังใจที่มอบให้ผู้วิจัยตลอดจนการศึกษาวิจัย ขอขอบคุณคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล องค์กรที่เป็นสถานศึกษาเล่าเรียนที่ให้ทั้งความรู้ ความอบอุ่น ขอขอบคุณ คุณน้ำอ้อย คำชื่น (นักวิชาการ) รวมถึงเจ้าหน้าที่ภาควิชาสังคมศาสตร์ มหาวิยาลัยมหิดลทุกท่านที่คอยประสานงานอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี และเพื่อนๆพี่ๆน้องๆ รปศ. รุ่น 12 ทุกคนที่คอยช่วยเหลือและให้กำลังใจมาโดยตลอดจนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จ เสร็จสิ้น สมบูรณ์ในที่สุด

สุธิมา อารมย์เกลี้ยง

Copyright by Mahidol University

กระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ : กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี

REGISTRATION PROCESS OF MIGRANT WORKERS : CASE STUDY OF PATHUMTHANI EMPLOYMENT OFFICE

สุธิมา อารมย์เกลี้ยง 5237871 SHPA/M

ศศ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : โชคชัย สุทธาเวช, Ph.D., ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย, Ph.D., เสรี วรพงษ์, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อความเหมาะสมของกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ สำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า และกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ที่มีต่อผลลัพธ์ของการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ สำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี (3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาของกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ต่อสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ แบ่งออกปีน 2 ส่วน 1)ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ นโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ สถานที่ ค่าใช้จ่าย การประชาสัมพันธ์ และเจ้าหน้าที่ในภาพรวมมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่านโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติมีความชัดเจนจึงทำให้ผู้รับบริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ มีความนิยมชมชอบและมีความคิดเห็นที่ดีต่อแนวทางของกระบวนการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ สถานที่กว้างขวาง สะดวก จึงทำให้ผู้รับบริการมีความอยากมาจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ในส่วนของเจ้าหน้าที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด บ่งชี้ว่าเจ้าหน้าที่ยังไม่เพียงพอต่อการให้บริการด้านการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ 2)กระบวนการ ได้แก่ การให้บริการ ขั้นตอน และระยะเวลาในการดำเนินการตามภาพรวมมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ(One Stop Service) มีความเหมาะสมอย่างมากในด้านกระบวนการให้บริการแต่เมื่อจัดลำดับความสำคัญพบว่าน้อยที่สุด แสดงว่าการให้บริการยังไม่ตอบสนองต่อผู้รับบริการ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลผลิต ในการดำเนินงานของกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ สำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานีในภาพรวมมีความเหมาะสมมากที่สุด แสดงว่าการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ(One Stop Service) มีความเหมาะสมเนื่องจากลดภาระขั้นตอนยุ่งยาก ลดการใช้ระยะเวลาในการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ

คำสำคัญ : กระบวนการ/แรงงานข้ามชาติ

132 หน้า

Copyright by Mahidol University

REGISTRATION PROCESS OF MIGRANT WORKERS : CASE STUDY OF PATHUMTHANI EMPLOYMENT OFFICE

SUTHIMA AROMKLIENG 5237871 SHPA/M

M.A. (PUBLIC ADMINISTRATION)

THESIS ADVISORY COMMITTEE : CHOKECHAI SUTTAWET, Ph.D., SIRIRAT CHOONHAKLAI, Ph.D.,SEREE WORAPHONG, Ph.D.

ABSTRACT

This research aims (1) to study the opinions of entrepreneurs on the appropriateness of the registration of migrant workers. Employment Office Pathum Thani (2) to study the relationship between inputs. And migrant registration process With the outcome of the migrant registration. Employment Office Pathum Thani (3) to recommend the issue of migrant registration process. The Employment Office Pathumthani

The results showed that The opinions on the appropriateness of the migrant registration process is divided as two parts: 1) inputs, including policies, laws, rules and regulations at the expense of public relations. And the officer in overall opinion on the most appropriate level. That policies, laws, regulations It is unclear who registered migrants. The popularity and good feedback on the process of the registration of migrant workers. Spacious place to ensure patients are not registered migrants. The officer found that the average minimum. Indicates that the authorities are not sufficient to serve the migrant registration 2) the process is to provide the process and timing of the implementation of the overall opinion on the most appropriate level. That the registration of migrant workers in total (One Stop Service) are appropriate in the field service processes, but when priorities were minimal. Indicates that the service is not responding to clients.

The relationship between input and output. In the process of registering migrants. Employment Office Pathum Thani province as a whole is most appropriate. That the registration of migrant workers in total (One Stop Service) is appropriate because the burden cumbersome process. Reducing the duration of the registration of migrant workers.

KEY WORDS: PROCESS / MIGRANTS.

132 pages

Copyright by Mahidol University

สารบัญ

		หน้า
กิตติกรรมประกาศ		**ค**
บทคัดย่อภาษาไทย		**ง**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		**จ**
สารบัญตาราง		**ซ**
สารบัญภาพ		**ฌ**
บทที่ 1	**บทนำ**	**1**
	1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
	1.2 วัตถุประสงค์	9
	1.3 คำถามการวิจัย	9
	1.4 ขอบเขตการวิจัย	9
	1.5 นิยามศัพท์	9
	1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	11
	1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	12
บทที่ 2	**ทบทวนวรรณกรรม**	**13**
	2.1 แนวคิดทฤษฎีระบบ	13
	2.2 แนวคิดทฤษฎีการบริหาร	15
	2.3 แนวคิดแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย	22
	2.4 แนวคิดการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ	40
	2.5 สำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี	50
	2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	53

Copyright by Mahidol University

สารบัญ(ต่อ)

		หน้า
บทที่ 3	**ระเบียบวิธีการวิจัย**	**61**
	3.1 วิธีการศึกษาวิจัย	61
	3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	61
	3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	62
	3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	64
	3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	65
	3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	65
บทที่ 4	**ผลการวิจัย**	**66**
	4.1 ข้อมูลทั่วไป	66
	4.2 ข้อมูลเชิงพรรณนา	69
	4.3 การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยนำเข้าและกระบวนการต่อผลลัพธ์การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ	82
บทที่ 5	**การอภิปรายผลการวิจัย**	**84**
	5.1 ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ	84
	5.2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลผลิต ในการดำเนินงานของกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ สำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี	86
บทที่ 6	**สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ**	**89**
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาไทย		**93**
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาอังกฤษ		**101**
บรรณานุกรม		**109**
ภาคผนวก		**111**
ประวัติผู้วิจัย		**122**

Copyright by Mahidol University

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
4.1	จำนวน และร้อยละ ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	67
4.2	แสดงภาพรวมของปัจจัยนำเข้าตามตัวแปร	69
4.3	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนของนโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ สถานที่ ค่าใช้จ่าย และการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง	70
4.4	ปัจจัยนำเข้าการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติด้านสถานที่	72
4.5	แสดงปัจจัยนำเข้าการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติด้านค่าใช้จ่าย	73
4.6	แสดงปัจจัยนำเข้าการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติด้านการประชาสัมพันธ์	74
4.7	แสดงปัจจัยนำเข้าการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติด้านเจ้าหน้าที่	75
4.8	แสดงภาพรวมของปัจจัยนำเข้าในด้านกระบวนการจำแนกตามตัวแปร	76
4.9	แสดงความเหมาะสมของกระบวนการให้บริการ	77
4.10	แสดงความเหมาะสมของขั้นตอนการให้บริการ	78
4.11	แสดงความเหมาะสมของระยะเวลาในการดำเนินการ	80
4.12	แสดงผลลัพธ์การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ	81
4.13	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยนำเข้าและกระบวนการต่อผลลัพธ์การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ(Pearson Correlation)	82
4.14	แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ(Multiple Regression Analysis)	83

Copyright by Mahidol University

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1.1	แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	11
2.1	แสดงระบบเปิด	15
2.2	แสดงองค์ประกอบตามทฤษฎีระบบอย่างง่ายสำหรับองค์การ	18
2.3	แสดงขั้นตอนการต่ออายุใบอนุญาตทำงานแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ปี 2551ดำเนินการ ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดและสำนักจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ 1-10	41
2.4	แสดงขั้นตอนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา (เฉพาะผู้ที่เคยมีท.ร.38/1) ดำเนินการ ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดและสำนักจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ 1–10	42
2.5	แสดงขั้นตอนการต่ออายุใบอนุญาตทำงานแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ปี 2557 ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ(One Stop Service)	42

Copyright by Mahidol University

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากภาวะโลกไร้พรมแดนส่งผลกระทบทั้งทางด้านบวกและด้านลบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และพฤติกรรมความเป็นอยู่ของประชาชน โดยเฉพาะการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศเป็นไปโดยง่ายและสะดวกมากขึ้น ประกอบกับประเทศไทยมีภาวะเศรษฐกิจขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ทำให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานข้ามชาติจากประเทศเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา ทั้งเข้ามาโดยถูกกฎหมายและลักลอบเข้ามาโดยผิดกฎหมาย ซึ่งในปัจจุบันยังไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน จึงนำไปสู่การจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติ ประกอบกับยังมีผู้ประกอบการและแรงงานข้ามชาติจำนวนมากไม่สามารถจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติและทำการตรวจสัญชาติได้ทันตามกำหนดเวลาที่กำหนด จำเป็นต้องมีการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติขึ้นใหม่ให้ต่อใบอนุญาตอีก 1 ปี ตั้งแต่ 31 มีนาคม 2557 ถึง 31 มีนาคม 2558 แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งแรงงานไทยนิยมทำงานที่ใช้ทักษะฝีมือหรือความชำนาญมากขึ้น และบางส่วนเดินทางออกไปทำงานต่างประเทศ ทำให้สถานประกอบกิจการบางประเภทประสบภาวะขาดแคลนแรงงานไทย นายจ้าง ผู้ประกอบการ หรือเจ้าของสถานประกอบกิจการบางแห่งจึงหันมาใช้แรงงานข้ามชาติโดยผิดกฎหมายแทน จึงทำให้จำนวนแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานข้ามชาติจากประเทศเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา พากันหลั่งไหลเข้ามาทำงานในประเทศไทย มีทั้งปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด (Push & Pull factors) ได้แก่

1. ระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจและอัตราค่าจ้างระหว่างประเทศไทยกับประเทศเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา มีระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจและอัตราค่าจ้างที่มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติเฉลี่ยต่อประชากรหนึ่งคนของประเทศไทยสูงเป็น 6 เท่าของประเทศเมียนมาร์ มากกว่าเป็น 7 เท่าของประเทศลาว และ12 เท่าเมื่อเทียบกับประเทศกัมพูชา

Copyright by Mahidol University

2. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรในประเทศไทย มีอัตราการขยายตัวของประชากรในปัจจุบันลดลง จำนวนประชากรในวัยทำงานอายุระหว่าง 15-18 ปี มีแนวโน้มไม่เพิ่ม

มากขึ้นแต่ในประเทศเมียนมาร์ ประเทศลาว และประเทศกัมพูชา มีการขยายตัวของประชากรอยู่ระหว่าง 1.2-2.4 ต่อปี ประชากรในวัยทำงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.3ในประเทศเมียนมาร์ และร้อยละ 3.0 ในประเทศกัมพูชาและประเทศลาว (องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน. 2552 : 7) ประกอบกับแรงงานไทย ส่วนใหญ่มีความรู้ ความชำนาญและคุณภาพมากขึ้น มีศักยภาพในการทำงานประเภทอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีที่ซับซ้อนมากขึ้นจึงไม่นิยมทำงานในระดับล่าง คือ งานหนัก (Difficult) งานสกปรก (Dirty) และงานเสี่ยงอันตราย (Dangerous) หรือที่เรียกกันว่างาน 3 D ซึ่งเป็นงานที่มีอัตราค่าจ้างไม่สูงนัก ได้แก่ กรรมกรในกิจการประมงทะเลและกิจการต่อเนื่องประมงทะเล กรรมกรทั่วไป กรรมกรในกิจการโรงงาน กรรมกรในกิจการเกษตรพืชสวนและพืชไร่ กรรมกรในกิจการปศุสัตว์ เป็นต้น นอกจากนี้แรงงานไทยส่วนหนึ่งนิยมไปทำงานต่างประเทศ ส่งผลให้นายจ้างผู้ประกอบการที่ขาดแคลนแรงงานในระดับล่างจำเป็นต้องจ้างแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านซึ่งมีค่าแรงต่ำกว่ามาทดแทน

3. สภาพโครงสร้างทางสังคมและการเมืองในประเทศต้นทางที่มีการพัฒนาทางสังคมที่ล้าหลังกว่าประเทศไทย และสภาพทางการเมืองที่ไม่แน่นอน ประชากรส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในชนบทขาดแคลนบริการทางสังคม การศึกษา และสาธารณสุข สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจตามแนวชายแดนของประเทศเพื่อนบ้านไม่เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีพ จึงเป็นปัจจัยผลักดันให้แรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านย้ายถิ่นเข้ามาหางานทำในประเทศที่มีโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีกว่านอกจากนี้การที่ประเทศไทยมีแนวชายแดนติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้านเป็นระยะทางยาวหลายพันกิโลเมตร มีสภาพเป็นช่องทางธรรมชาติที่ยากต่อการป้องกัน จึงทำให้แรงงานข้ามชาติสามารถลักลอบเคลื่อนย้ายเข้ามาโดยง่าย การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองดังกล่าวได้ก่อให้เกิดผลกระทบต่อประเทศไทยทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศในภาพรวม รัฐบาลได้พยายามแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองมาโดยตลอด ด้วยนโยบายการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและอนุญาตให้ทำงานได้โดยอาศัยมติคณะรัฐมนตรีกำหนดให้มีการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง เพื่อให้แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองเข้าสู่ระบบที่ทางราชการสามารถควบคุมได้ ซึ่งได้ดำเนินการมาตั้งแต่ พ.ศ. 2539 และพ.ศ. 2547 รัฐบาลได้มีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติทั้งระบบโดยมีเป้าหมายสำคัญคือต้องการให้มีการใช้แรงงานข้ามชาติโดยถูกกฎหมาย

รัฐบาลดำเนินการภายใต้ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติทั้งระบบ 7 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

1. การสกัดกั้นแรงงานข้ามชาติลักลอบเข้ามาทำงาน

Copyright by Mahidol University

2. การจัดระบบการจ้างแรงงานข้ามชาติ

3. การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานข้ามชาติ

4. การปราบปราม จับกุมดำเนินคดีแรงงานข้ามชาติลักลอบทำงาน

5. การผลักดันและส่งกลับแรงงานข้ามชาติ

6. การประชาสัมพันธ์การจัดระบบแรงงานข้ามชาติ

7. การติดตามและประเมินผลการจัดระบบแรงงานข้ามชาติ

โดยมาตรการดำเนินการเพื่อนำไปสู่เป้าหมายการใช้แรงงานข้ามชาติโดยถูกกฎหมาย ได้กำหนดดำเนินการเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่หนึ่งเป็นการผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชาทุกคนที่อยู่ในประเทศไทย มารายงานตัวจัดทำทะเบียนประวัติและกำหนดรหัสประจำตัวบุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทย และขออนุญาตทำงาน

ระยะที่สองเป็นการปรับเปลี่ยนสถานะแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองที่รายงานตัวและจัดทำทะเบียนประวัติแล้วในระยะที่หนึ่งให้แรงงานข้ามชาติเหล่านี้เป็นผู้เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายโดยการให้ประเทศเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา เข้ามาดำเนินการพิสูจน์สัญชาติเพื่อรับรองสถานะและออกเอกสารรับรองบุคคล หรือหนังสือเดินทางให้แรงงานข้ามชาติของตนเอง ซึ่งทางการไทยจะได้ตรวจลงตราและประทับตราให้อยู่ในราชอาณาจักรแก่แรงงานข้ามชาติดังกล่าว เพื่อปรับเปลี่ยนสถานะจากผู้หลบหนีเข้าเมืองเป็นผู้เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย พร้อมทั้งอนุญาตให้ทำงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย

นอกจากนี้ยังกำหนดมาตรการในการนำแรงงานข้ามชาติรายใหม่เข้ามาทำงานโดยถูกกฎหมายตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) ตามที่รัฐบาลไทยได้ลงนามไว้กับรัฐบาลประเทศเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา

จากมาตรการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองทั้งระบบ คณะรัฐมนตรีเห็นชอบมาตรการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองทั้งระบบ ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอดังนี้

1. มาตรการการเปิดจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองที่ลักลอบทำงานอยู่ในประเทศไทย ดำเนินการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองที่อยู่ในประเทศไทยซึ่งมีผู้ประสงค์จะจ้างงาน รวมทั้งผู้ติดตามซึ่งเป็นบุตรอายุไม่เกิน 15 ปี โดยใช้มาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับไม่เกิน 1 ปี และไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว และใช้มาตรา 5 และมาตรา 8/2 แห่งพระราชบัญญัติการจดทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

Copyright by Mahidol University

พ.ศ. 2551 จัดทำทะเบียนประวัติราษฎรแรงงานข้ามชาติ รวมทั้งใช้มาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของแรงงานข้ามชาติ พ.ศ. 2551 อนุญาตให้ทำงานชั่วคราวในระหว่างการรอการส่งกลับ ทั้งนี้ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันพิจารณากำหนดรายละเอียดก่อนเริ่มดำเนินการ

2. มาตรการป้องกันสกัดกั้น และการปราบปราม จับกุม ดำเนินคดีแรงงานข้ามชาติหลบหนี เข้าเมืองเน้นดำเนินการในการสกัดกั้นและป้องกันการเข้ามาใหม่อย่างเด็ดขาด จริงจังและต่อเนื่องทั้งก่อนการ จดทะเบียน ระหว่างการจดทะเบียน และหลังสิ้นสุดการจดทะเบียนและเน้นการปราบปราม จับกุม และดำเนินคดีตามกฎหมายอย่างเด็ดขาดจริงจังทั้งนายจ้าง ผู้ให้ที่พักพิง ผู้ที่เกี่ยวข้อง และแรงงานข้ามชาติที่ไม่มาเข้าระบบ รวมทั้งเน้นการดำเนินการมิให้มีการลักลอบกลับเข้ามาใหม่อีกหากพบว่าแรงงานข้ามชาติลักลอบกลับเข้ามาซ้ำอีกต้องถูกดำเนินคดีและ ลงโทษตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด และพร้อมจะทำบัญชีรายชื่อห้ามมิให้เข้าประเทศ

3. มาตรการนำเข้าแรงงานข้ามชาติรายใหม่อย่างถูกกฎหมายดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2548 โดยเร่งรัดดำเนินการนำเข้าแรงงานข้ามชาติอย่างถูกกฎหมายจากประเทศเมียนมาร์ ลาวและกัมพูชาให้สามารถตอบสนองความต้องการของนายจ้างผู้ประกอบการได้อย่างทันท่วงที

4. มาตรการปรับโครงสร้างคณะกรรมการบริหารแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) โดยการปรับปรุงแก้ไขระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง พ.ศ. 2544 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ให้ครอบคลุมการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง ทั้งระบบรวมทั้งปรับโครงสร้าง กบร. ให้มีคณะอนุกรรมการทั้งในส่วนกลาง และในระดับจังหวัด

5. มาตรการยกระดับหน่วยงานเลขานุการ กบร. เพื่อให้สามารถดำเนินการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองได้อย่างเบ็ดเสร็จทั้งระบบโดยการยกระดับสถานะสำนักบริหารแรงงานข้ามชาติขึ้นเป็นหน่วยงานระดับกรม สังกัดกระทรวงแรงงาน ให้มีหน่วยงานทั้งในส่วนกลาง และระดับจังหวัด โดยให้กระทรวงแรงงาน และสำนักงาน ก.พ.ร. ร่วมพิจารณาความเป็นไปได้ในการดำเนินการดังกล่าวต่อไป

จากมาตรการดังกล่าวได้นำไปสู่การเปิดจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชารายใหม่ (เฉพาะผู้ที่เคยมี ท.ร.38/1) ในปี 2554 แต่เมื่อเปิดจดทะเบียนแล้วนายจ้างผู้ประกอบการกลับไม่มาดำเนินการให้ถูกต้องตามที่กำหนด ซึ่งมักอ้างว่ากระบวนการดำเนินงานจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติไม่สะดวก มีขั้นตอนยุ่งยาก ไม่ทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจดทะเบียน และมักจะมาดำเนินการในช่วงระยะสุดท้ายของการดำเนินการ ทำให้ไม่สามารถขออนุญาตทำงานได้ทันตามกำหนด เป็นเหตุให้แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง

Copyright by Mahidol University

ไม่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรและยังคงมีการลักลอบจ้างแรงงานข้ามชาติแบบผิดกฎหมายอยู่ต่อไป ซึ่งการลักลอบจ้างแรงงานข้ามชาติอย่างผิดกฎหมาย ทำให้ภาครัฐไม่มีข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติที่จะนำมาวางแผนบริหารจัดการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติได้ เนื่องจากไม่สามารถตรวจสอบได้ว่ามีแรงงานข้ามชาติลักลอบทำงานอยู่กับใครบ้าง มีอยู่จำนวนเท่าใด นอกจากนี้การอยู่อย่างผิดกฎหมายของแรงงานข้ามชาติดังกล่าวจะส่งผลกระทบที่ก่อให้เกิดปัญหาด้านต่างๆ เช่น ปัญหาด้านสาธารณสุขเนื่องจากแรงงานข้ามชาติดังกล่าวไม่ได้รับการตรวจสุขภาพจึงอาจก่อให้เกิดโรคติดต่อขึ้นมาได้ และปัญหาด้านอื่น ๆ เช่น ปัญหาอาชญากรรมจะไม่สามารถติดตามตรวจสอบได้เมื่อมีการกระทำความผิดและนอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อตัวแรงงานข้ามชาติเองที่จะไม่ได้รับสิทธิต่าง ๆ ที่จะได้รับการคุ้มครองดูแลตามกฎหมาย และที่สำคัญทำให้นโยบายการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่รัฐบาลกำหนด

ตามประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 70/2557 เรื่องมาตราการชั่วคราวในการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติและการค้ามนุษย์ โดยที่เป็นการสมควรโดยที่เป็นการสมควรกำหนดมาตรการชั่วคราวในการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติและการค้ามนุษย์ขึ้น เพื่อนำไปสู่การจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติในประเทศ และการสร้างมาตรฐานในการทำงานของแรงงานข้ามชาติที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล รวมทั้งเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ประกอบการและนายจ้าง ซึ่งประกอบกิจการบางประเภทที่มีความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติเป็นอย่างมาก และเพื่อขจัดการบังคับใช้แรงงานหรือการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากแรงงานข้ามชาติ คณะรักษาความสงบแห่งชาติจึงมีประกาศ

ข้อ 1 ให้จัดตั้งศูนย์ประสานรับแรงงานกัมพูชากลับเข้าทำงาน ในจังหวัดสระแก้ว จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด และจังหวัดสุรินทร์ เพื่อดำเนินการพิจารณาออกใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวให้แก่แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา ที่ประสงค์จะกลับเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยให้กระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยงานหลัก และปฏิบัติงานร่วมกับกระทรวงแรงงาน สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ให้ศูนย์ดังกล่าวเริ่มทำงานตั้งแต่วันที่ 26 มิถุนายน 2557 ให้ศูนย์ประสานรับแรงงานกัมพูชากลับเข้าทำงานมีหน้าที่ในการจัดทำทะเบียนประวัติและออกบัตรประจำตัวให้แก่แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

ข้อ 2 แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย ไม่ว่าจะได้เคยทำงานในประเทศไทยมาก่อนหรือไม่ก็ตาม ให้แจ้งความประสงค์ต่อศูนย์ประสานรับแรงงานกัมพูชากลับเข้าทำงาน ภายในวันที่ 25 กรกฎาคม 2557 เมื่อพ้นกำหนดเวลาดังกล่าวแล้ว การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา ให้เป็นไปตามกฎหมายในเรื่องนั้นๆ

Copyright by Mahidol University

ในกรณีที่มีนายจ้างยื่นแบบความต้องการแรงงานต่าวด้าว หรือบัญชีรายชื่อแรงงานข้ามชาติที่เคยทำงานในกิจกรรมของตนเองไว้กับศูนย์ประสานรับแรงงานกัมพูชากลับเข้าทำงาน หากศูนย์ดังกล่าวตรวจสอบแล้วพบว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาที่แจ้งความประสงค์ไว้เป็นผู้ที่มีลักษณะตรงตามความต้องการของนายจ้าง หรือเมื่อมีการตรวจสอบบัญชีรายชื่อของนายจ้างแล้วตรงกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาที่แจ้งความประสงค์ไว้ ให้แจ้งนายจ้างมารับตัวบุคคลนั้น เพื่อดำเนินการขอใบอนุญาตทำงานชั่วคราวต่อไป

ให้ศูนย์ประสานรับแรงงานกัมพูชากลับเข้าทำงานพิจารณาออกใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวแก่แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา ที่นายจ้างมารับตัวตามวรรคสอง โดยให้ใบอนุญาตมีอายุหกสิบวันนับแต่วันที่ออก และให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาที่ได้รับใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวสามารถทำงานกับนายจ้างได้ตั้งแต่วันที่ได้รับใบอนุญาต

ข้อ 3 เมื่อนายจ้างรับแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาตามข้อ 2 มาแล้ว ให้นำบุคคลดังกล่าวไปขอรับใบอนุญาตทำงานชั่วคราว ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จตามข้อ 4 ในเขตจังหวัดซึ่งเป็นที่ตั้งของสถานประกอบการของนายจ้าง ใบอนุญาตทำงานชั่วคราวที่ออกตามวรรคหนึ่ง ให้มีอายุเท่าจำนวนวันที่เหลืออยู่ของใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราว

ข้อ 4 ให้จัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ในทุกจังหวัด เพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานชั่วคราวให้แก่แรงงานข้ามชาติ และจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติ ซึ่งเป็นแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา โดยให้กระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยงานหลัก และปฏิบัติงานร่วมกับกระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ให้จัดตั้งศูนย์ดังกล่าวในจังหวัดสมุทรสาครเป็นแห่งแรกและเริ่มทำการตั้งแต่วันที่ 30 มิถุนายน 2557 ส่วนการจัดตั้งในจังหวัดอื่นใดและเริ่มทำการเมื่อใด ให้เป็นไปตามที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติประกาศกำหนด

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ(One Stop Service) มีหน้าที่ในการจัดทำทะเบียนประวัติ ออกบัตรประจำตัว และตรวจสุขภาพแรงงานข้ามชาติ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

ข้อ 5 ให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาหรืออยู่ในประเทศไทยโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎ หมายหรือการอนุญาตนั้นสิ้นสุดแล้ว หรือทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมาย ไปรายงานตัว ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ(One Stop Service)

Copyright by Mahidol University

ในกรณีที่แรงงานข้ามชาติตามวรรคหนึ่งไปรายงานตัวพร้อมนายจ้างและแจ้งความประสงค์จะทำงานเป็นกรรมกร หรือรับจ้างทำงานด้วยกำลังกาย โดยไม่ได้อาศัยวิชาความรู้หรือการ

ฝึกทางวิชาการ หรือทำงานอื่นอันมิได้เป็นการฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยการทำงานของแรงงานข้ามชาติ ให้ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ(One Stop Service) พิจารณาออกใบอนุญาตทำงานชั่วคราวแก่แรงงานข้ามชาตินั้น โดยให้ใบอนุญาตมีอายุหกสิบวันนับแต่วันที่ออก และให้แรงงานข้ามชาติที่ได้รับใบอนุญาตทำงานชั่วคราวสามารถทำงานกับนายจ้างได้ตั้งแต่วันที่ได้รับใบอนุญาต

ข้อ 6 แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชาที่ได้รับใบอนุญาตทำงานชั่วคราวตามประกาศนี้แล้ว จะต้องเข้าสู่กระบวนการตรวจสัญชาติเพื่อการออกใบอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว และใบอนุญาตทำงานตามที่กฎหมายกำหนดต่อไป

ข้อ 7 ใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวและใบอนุญาตทำงานชั่วคราวตามประกาศนี้สิ้นสุดลงเมื่อแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชาที่ได้รับใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวหรือใบอนุญาตทำงานชั่วคราวตามประกาศนี้มีกรณีอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(1) วิกลจริตหรือเป็นโรคที่ต้องห้ามตามที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด หรือเป็นผู้ที่สุขภาพไม่สมบูรณ์แข็งแรงที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานโดยดุลยพินิจของแพทย์

(2) ต้องโทษตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(3) มีพฤติการณ์ที่เป็นที่น่าเชื่อว่าเป็นบุคคลที่เป็นภัยต่อสังคม หรือจะก่อเหตุร้ายให้เกิดอันตรายต่อความสงบสุขหรือความปลอดภัยของประชาชน หรือความมั่นคงแห่งราชอาณาจักร หรือเป็นบุคคลซึ่งเจ้าหน้าที่รัฐบาลต่างประเทศได้ออกหมายจับ

(4) มีพฤติการณ์ที่น่าเชื่อว่าเข้ามาเพื่อการค้าประเวณี การค้าหญิงหรือเด็ก การค้ายาเสพติดให้โทษ การลักลอบหนีภาษีศุลกากร หรือเพื่อประกอบกิจการอื่นที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

ข้อ 8 มิให้นำบทบัญญัติตามมาตรา 12 (3) มาตรา 54 และมาตรา 81 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 มาใช้บังคับแก่แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชาที่ได้รับใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราว หรือใบอนุญาตทำงานชั่วคราวตามประกาศนี้ ในระหว่างวันที่อายุของใบอนุญาตยังคงอยู่

ข้อ 9 ให้ผู้ประกอบการ นายจ้าง และแรงงานข้ามชาติ ให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแนวทางที่ทางราชการกำหนด ทั้งนี้ เมื่อพ้นกำหนดเวลาที่กำหนดในใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวและใบอนุญาตทำงานชั่วคราวแล้ว ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องบังคับใช้กฎหมายแก่แรงงานข้ามชาติและผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

Copyright by Mahidol University

ข้อ 10 ให้กองกำลังป้องกันชายแดนของกองทัพบกและกองทัพเรือ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควบคุมการผ่านเข้าออกประเทศตามแนวชายแดนอย่างเข้มงวดและให้เป็นไปตามมาตรการที่กำหนด และให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดกับขบวนการลักลอบนำเข้าแรงงานข้ามชาติและการค้ามนุษย์ ตลอดจนดำเนินการทางวินัยและอาญาแก่เจ้าหน้าที่รัฐซึ่งละเว้นการปฏิบัติหน้าที่หรือแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

ข้อ 11 ให้กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร กองกำลังป้องกันชายแดนของกองทัพบกและกองทัพเรือ กองกำลังรักษาความสงบเรียบร้อย ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ยึดถือข้อกำหนดในประกาศนี้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานโดยทั่วกัน และให้พิจารณากำหนดมาตรการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือของผู้ประกอบการและนายจ้าง หรือมาตรการอื่นใดอันจะเป็นการส่งเสริมการดำเนินการตามประกาศนี้

ข้อ 12 ให้คณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานข้ามชาติและการค้ามนุษย์ ตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 73/2557 เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานข้ามชาติและการค้ามนุษย์ ลงวันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ. 2557 เป็นผู้กำกับดูแลการดำเนินงาน ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะรักษาความสงบแห่งชาติเพื่อทราบอย่างต่อเนื่อง

จากจำนวนแรงงานข้ามชาติที่ไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน และได้มีการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติและการค้ามนุษย์ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองของสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี ระหว่าง พ.ศ. 2557- 2558 เพื่อให้ทราบถึงขั้นตอนกระบวนการดำเนินการ ผลการดำเนินการ สภาพปัญหา และ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ในการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองตามขั้นตอนกระบวนการดำเนินการว่าเป็นอย่างไร โดยเลือกศึกษาเฉพาะการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา ในจังหวัดปทุมธานี เพื่อจะได้นำผลการศึกษาเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองให้เกิดประสิทธิภาพในโอกาสต่อไป

Copyright by Mahidol University

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อความเหมาะสมของกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ สำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า และกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ที่มีต่อผลลัพธ์ของการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ สำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี

1.2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาของกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติต่อสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ระดับความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อความเหมาะสมของกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ สำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับใด

1.3.2 มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า และกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติที่มีต่อผลลัพธ์ของการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ สำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี

1.3.3 สำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานีควรจะมีแนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงในกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติอย่างไร

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ด้านเนื้อหาทางวิชาการ ได้มุ่งศึกษาถึงกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติของสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี

1.4.2 ด้านประชากรและพื้นที่ในการศึกษา เป็นการศึกษาข้อมูลจากผู้ประกอบการที่มีการจ้างแรงงานข้ามชาติ ในจังหวัดปทุมธานี

1.4.3 ระยะเวลาในการวิจัยกำหนดไว้ เดือนมีนาคม 2557-เดือนมีนาคม 2558

1.5 นิยามศัพท์

1.5.1 แรงงานข้ามชาติ หมายถึง แรงงานสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชาที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

Copyright by Mahidol University

1.5.2 แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง หมายถึง แรงงานสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา ที่เข้าเมืองโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองแต่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรและทำงานได้เป็นการชั่วคราวตามมติคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ปี 2557

1.5.3 เจ้าหน้าที่ หมายถึง ข้าราชการสังกัดสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี ซึ่งปฏิบัติงานด้านแรงงานข้ามชาติ ณ สำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี

1.5.4 สำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี หมายถึง หน่วยงานสังกัดกรมการจัดหางาน ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีหน้าที่ในการดำเนินการให้แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรและทำงานได้เป็นการชั่วคราวตามมติคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ปี 2557

1.5.5 นายจ้าง หมายถึง ผู้ประกอบการที่ประกอบกิจการอยู่ในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งได้รับอนุญาตให้จ้างแรงงานข้ามชาติหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา

1.5.6 กระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ กฎหมาย ระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวข้องในการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชาของเจ้าหน้าที่ และผู้ประกอบการเพื่อให้แรงงานข้ามชาติได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรและทำงานได้เป็นการชั่วคราวมติเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรักษาคววามสงบแห่งชาติคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ปี 2557

1.5.7 ปัญหาในการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง หมายถึง ความขัดข้องในด้านต่างๆ ที่เกิดจากการดำเนินการตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ กฎหมาย ระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวข้องในการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชาของเจ้าหน้าที่และนายจ้างเพื่อให้แรงงานข้ามชาติได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรและทำงานได้เป็นการชั่วคราวเป็นไปตามนโยบายของรัฐหรือมติคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ปี 2557

1.5.8 ปัจจัยนำเข้า หมายถึง นโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ สถานที่ ค่าใช้จ่าย และการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ล้วนเป็นตัวขับเคลื่อนเข้าสู่กระบวนการดำเนินงาน

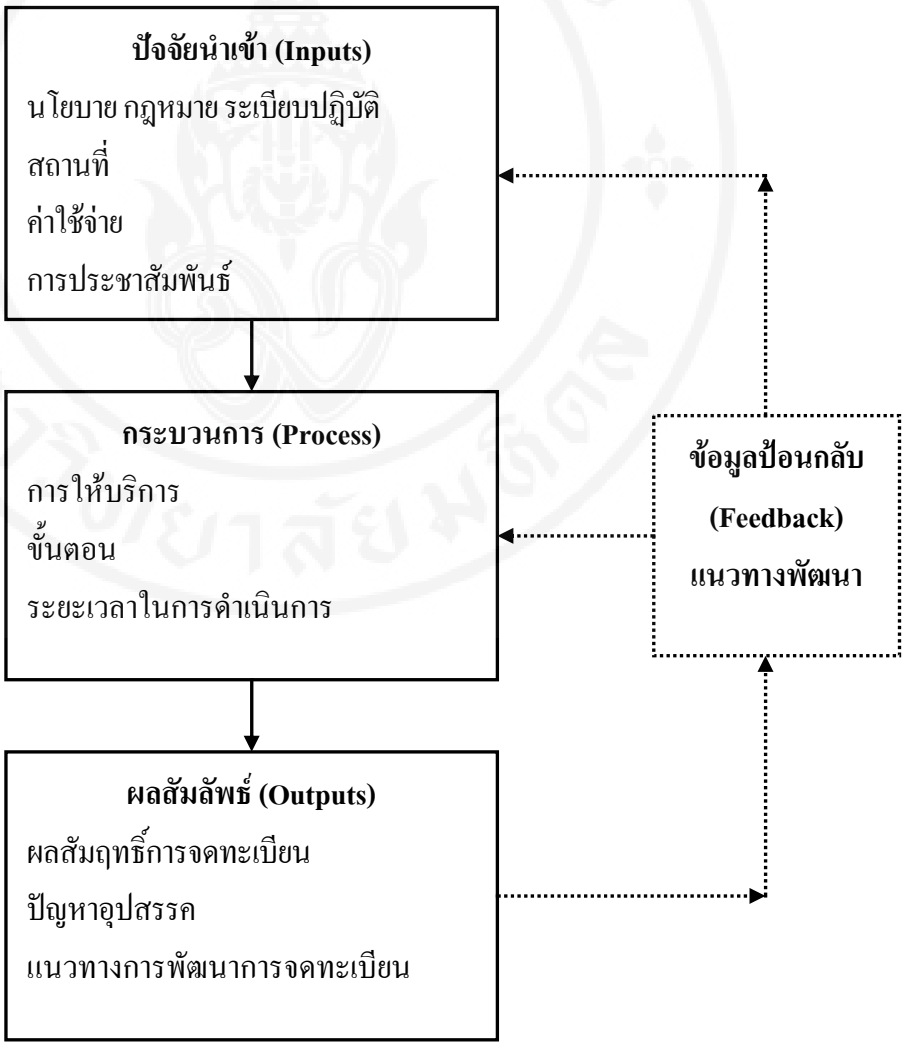
1.5.9 กระบวนการให้บริการ หมายถึง กิจกรรมหรือขั้นตอนต่างๆ ของการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติของสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย กระบวนการขั้นตอน และระยะเวลาในการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง

Copyright by Mahidol University

1.5.10 ผลลัพธ์ หมายถึง ผลสำเร็จการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติของสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี

1.5.11 ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ(One Stop Service) หมายถึง หน่วยงานที่ให้บริการในการจัดทำทะเบียนประวัติ ออกบัตรประจำตัว และตรวจสุขภาพแรงงานข้ามชาติ โดยได้รับบริการสมบูรณ์และครบถ้วนในเวลาน้อยที่สุด

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



Copyright by Mahidol University

ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ได้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ สำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี

1.7.2 ได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลผลิต ในการดำเนินงานของกระบวนการจดทะเบียนแรงงานต่งด้าว สำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี

1.7.3 มีข้อเสนอแนะ และเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้กับสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี

Copyright by Mahidol University

บทที่ 2
ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง กระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติของสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานีในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เอกสาร บทความทางวิชาการ เอกสารทางราชการ นโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยได้รวบรวมไว้ตามลำดับดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดทฤษฎีระบบ
2.2 แนวคิดทฤษฎีการบริหาร
2.3 แนวคิดแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย
2.4 แนวคิดการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ
2.5 สำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีระบบ

2.1.1 ความหมายของระบบ

Banathy (1968 : 7) เห็นว่า ระบบ (system) หมายถึง การรวบรวมส่งต่างๆ ทั้งหลายที่มนุษย์ได้ออกแบบและสร้างสรรค์ขึ้นมาเพื่อสามารถนำสิ่งเหล่านั้นมาจัดดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

Robbins (1983 : 9) บอกว่า ระบบ (system) คือผลรวมขององค์ประกอบย่อยๆ ที่มีเอกลักษณ์เป็นของตนเองและมาประกอบรวมกันเป็นระบบเพื่อทำหน้าที่บางอย่าง อาทิเช่น ร่างกายมนุษย์ สังคมมนุษย์ พืช รถยนต์ ฯลฯ

Gagne and Briggs กล่าวว่า ระบบหมายถึงวิธีการใดๆที่ได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระเบียบเพื่อเป็นหลักให้สามารถทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งอาจจะเป็นเป้าหมายในวงกว้างหรือในวงแคบๆก็ได้

Copyright by Mahidol University

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2523 : 98) คิดว่าระบบ (system) หมายถึง ผลรวมของหน่วยย่อยซึ่งทำงานเป็นอิสระจากกันแต่มีปฏิสัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

กิดานันท์ มลิทอง (2543 :74) ระบบ (system) คือส่วนรวมทั้งหมดซึ่งประกอบด้วยส่วนย่อยหรือส่งต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กันอาจจะเกิดโดยธรรมชาติ เช่น ร่างกายมนุษย์ซึ่งประกอบด้วยระบบการหายใจ การย่อยอาหาร ฯลฯ โดยแต่ละระบบต่างทำงานของคนแล้วมามีปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อให้ร่างกายสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ หรือเป็นสิ่งที่มนุษย์ออกแบบและสร้างสรรค์ขึ้นอย่างมีระเบียบแล้วนำส่งเหล่านั้นมารวมกันเพื่อให้การดำเนินการสามารวบรรลุไปได้ความจุดหมายที่วางไว้

ผู้วิจัยสรุปความหมายของทฤษฎีระบบว่า ระบบ หมายถึง การรวบรวมหน่วยย่อยๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

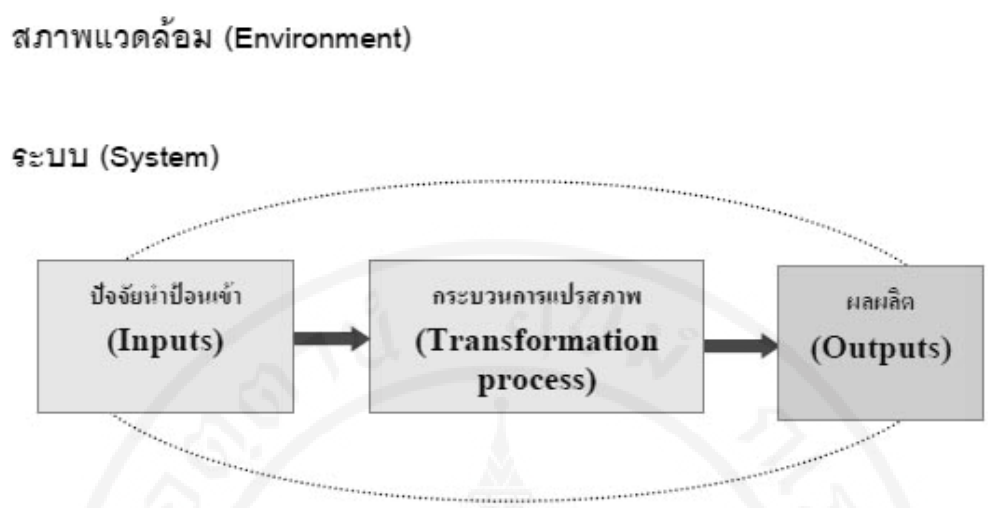
2.1.2 ประเภทของระบบ

Robbins (1990: 12-13) กล่าว่า โดยทั่วไประบบจำแนกออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ระบบปิด (Closed system) เป็นแนวคิดพื้นฐานจากทางด้านวิทยาศาสตร์กายภาพ ซึ่งเป็นระบบที่ไม่คำนึงถึงผลกระทบจากสิ่งแวดล้อม ระบบปิดที่สมบูรณ์จะเป็นระบบที่ไม่มีการรับพลังงานจากภายนอกซึ่งมีลักษณะเชิงอุดมคติ แนวคิดระบบปิดสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาองค์การได้ค่อนข้างน้อยมาก

2. ระบบเปิด (Open system) เป็นระบบที่ยอมรับหรือคำนึงถึงผลกระทบจากความสัมพันธ์ของระบบกับสิ่งแวดล้อม เพื่อทำความเข้าใจลักษณะของระบบเปิดนำเสนอได้ดังแผนภาพดังนี้

Copyright by Mahidol University



ภาพที่ 2.1 แสดงระบบเปิด

ที่มา: Stephen P. Robbins. Organization Theory: Structure, design, and Applications.3rd ed. New Jersey : Englewood Cliffs, 1990. p : 13.

2.1.3 ส่วนประกอบสำคัญของระบบเปิด

รูปแบบทฤษฎีระบบพื้นฐานขององค์การประกอบด้วย ส่วนประกอบสำคัญ 5 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ซึ่งประกอบด้วย คน วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ และการจัดการ ปัจจัยนำป้อนเข้า (Inputs) กระบวนการแปรสภาพ(Transformation process) ผลผลิต (Outputs)

2. กระบวนการแปรสภาพ (Transformation process) ปัจจัยนำเข้าโดยใช้เทคโนโลยีและการบริหาร

3. ผลผลิต (Outputs) ประกอบด้วยผลผลิตหรือบริการ

4. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เป็นข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผลผลิตหรือกระบวนการขององค์การที่เป็นตัวกำหนดปัจจัยนำเข้าในการดำเนินงานครั้งต่อไป

5. สิ่งแวดล้อม (Environment) ที่อยู่ล้อมรอบองค์การซึ่งประกอบด้วย สังคม การเมือง และแรงกดดันจากระบบเศรษฐกิจ

ลักษณะของระบบเปิด ระบบเปิดประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า กระบวนการแปรสภาพ และผลผลิต แต่ระบบเปิดยังมีลักษณะที่นอกเหนือเพิ่มเติมที่เกี่ยวกับการศึกษาองค์การ ดังนี้ (Robbins, 1990: 15 -18)

Copyright© by Mahidol University

1. การคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม (Environment awareness) อันเป็นลักษณะที่สำคัญของระบบเปิดที่คำนึงถึงการพึ่งพาอาศัยกันและกันกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะมีขอบเขตที่แบ่งแยกระหว่างระบบกับสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงที่เกิดกับสิ่งแวดล้อมจะส่งผลกระทบต่อระบบในทางกลับกันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดภายในระบบก็จะส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมของระบบนั้นๆ ด้วย

2. ผลย้อนกลับ (Feedback) ระบบเปิดจะรับเอาข้อมูล สารสนเทศจากสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยให้ระบบสามารถปรับตัวและดำเนินงานได้ตามปกติไม่ออกนอกลู่นอกทางจากแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ การได้รับข้อมูลสารสนเทศจากสิ่งแวดล้อมนี้เรียกว่าข้อมูลย้อนกลับ อันที่จริงก็คือ ผลผลิตที่ได้จากกระบวนการแปรสภาพของระบบที่จะเป็นปัจจัยนำเข้าของระบบอื่นว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร ควรมีการปรับปรุงตรงส่วนใดของระบบเพื่อให้ผลผลิตที่ได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ระบบเปิดเป็นวงจรของเหตุการณ์ต่างๆ (Cyclical character) ผลผลิตจากระบบทำให้เกิดวิธีการสำหรับการได้มาซึ่งปัจจัยนำเข้าใหม่ๆ ที่จะเข้าสู่วงจรของระบบต่อไป เช่น องค์การต้องมีรายได้จากลูกค้าอย่างเพียงพอต่อการจ่ายเป็นเงินเดือนหรือค่าจ้างต่อพนักงานและการจ่ายคืนแหล่งเงินที่กู้ยืมมาใช้ในการดำเนินงาน หากวงจรนี้มีลักษณะที่มั่นคงก็จะส่งผลให้องค์การสามรถดำรงอยู่ได้

4. การโน้มเอียงไปสู่ความเฉื่อย (Negative entropy) ระบบจะมีความโน้มไปสู่ความเฉื่อยหรือเสื่อมสลายไป จะเห็นว่าระบบปิดที่ไม่รับพลังงานหรือปัจจัยนำเข้าจากสิ่งแวดล้อมมักจะเสื่อมสลายไป ในทางกลับกัน ระบบเปิดแม้ว่ามีแนวโน้มที่จะเสื่อมถอยลงแต่ก็สามารถที่จะรักษาระบบให้ดำรงอยู่ได้ไม่เสื่อมสลายไป และสามารถเจริญเติบโต ทั้งนี้เพราะว่าระบบเปิดสามารถ นำปัจจัยนำเข้าสู่ระบบมากกว่าที่จะผลิตออกสู่สิ่งแวดล้อม

5. สภาพที่มีความมั่นคง (Steady state) ระบบเปิดจะมีปัจจัยนำเข้าเพื่อขจัดความโน้มเอียงไปสู่การเสื่อมสลาย แม้ว่าระบบจะมีปัจจัยใหม่ๆ ป้อนเข้าและมีผลผลิตอย่างต่อเนื่องในการรักษาสมดุลของระบบ ระบบเปิดมีแนวโน้มมั่นคงแน่นอนไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง

6. เคลื่อนสู่ความเจริญเติบโตและการขยายตัว (Movement toward growth andexpansion) สภาพความมั่นคงเป็นลักษณะที่แสดงให้เห็นระยะเริ่มต้นของระบบเปิด เมื่อระบบมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นและเผชิญกับแนวโน้มการเสื่อมถอย ระบบเปิดจะปรับเปลี่ยนสู่การเจริญเติบโตและการขยายตัว เพื่อเป็นหลักประกันความอยู่รอด ระบบขนาดใหญ่ที่มีความซับซ้อนจะมีการดำเนินงานเพื่อความอยู่รอด ระบบย่อยส่วนใหญ่มักจะมีการนำปัจจัยนำเข้ามากกว่าความต้องการในการผลิต ผลก็คือ สภาพความมั่นคงจะใช้ได้กับระบบที่ไม่สลับซับซ้อนแต่หาก

Copyright by Mahidol University

ระบบมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นจะมีลักษณะการมุ่งความเจริญเติบโตและขยายกรอบการดำเนินงานอย่างเช่น ระบบราชการที่ไม่พึงพอใจกับสภาพที่เป็นอยู่จึงพยายามสร้างโอกาสเพื่อการอยู่รอดด้วยการสร้างความเจริญเติบโตและการขยายการดำเนินงาน ประเด็นที่น่าสนใจคือมักเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงปริมาณมากกว่าคุณภาพอย่างกรณีของวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยที่มักจะขยายการดำเนินงานในเรื่องที่คล้ายๆ กัน แต่ไม่ค่อยมีอะไรที่เป็นสิ่งใหม่หรือเป็นนวัตกรรม

7. รักษาสภาพสมดุลของการดำรงอยู่และกิจกรรมการปรับตัว (Balance of maintenance and adaptive activities) ระบบเปิดพยายามค้นหาจุดสมดุลระหว่างสองกิจกรรมที่มักมีความขัดแย้งกันกล่าวคือ กิจกรรมเพื่อการดำรงอยู่ (Maintenance activities) เพื่อการสร้างหลักประกันว่าระบบย่อยต่างๆ ยังอยู่ในสภาวะปกติและระบบใหญ่ยังมีความสอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม ผลของการดำเนินงาน

8. การมีทางเลือกหลากหลาย (Equifinality) ระบบสามารถบรรลุผลการดำเนินงานได้จากสภาพการณ์ที่แตกต่างกันและโดยใช้วิธีการหลากหลาย กล่าวคือองค์การสามารถบรรลุเป้าหมายโดยใช้ปัจจัยนำเข้าและกระบวนการที่หลากหลาย แนวคิดนี้จึงเป็นแนวคิดที่เป็นประโยชน์และเสริมแรงในการพิจารณาวิธีการอย่างหลากหลายในการแก้ปัญหามากกว่าการยึดวิธีการบางวิธีการที่คิดว่าเป็นวิธีการเดียวที่ดีที่สุด

ทฤษฎีระบบเป็นวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่มีพื้นฐานจากวิทยาศาสตร์ชีวภาพ (Biological Sciences) ซึ่งเริ่มต้นมาจาก ลุดวิก วอน เบอร์ทาแลนฟ์ฟี่ (Ludwig von Bertalanffy) (อ้างในทองหล่อ เดชไทย. 2545 : 56) ที่เสนอว่าในขณะที่สิ่งมีชีวิตทั้งหลายพยายามต่อสู้เพื่อความสมดุลนั้น สิ่งมีชีวิตก็ได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมและสร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในเวลาเดียวกันด้วย เช่นเดียวกับสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี ที่เป็นระบบเปิดจำเป็นต้องพยายามรักษาสถานภาพให้คงอยู่ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลง

ตามทฤษฎีระบบ สำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานีก็เหมือนกับองค์การอื่นๆ มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากร (Inputs or Resources) ปัจจัยนำเข้าภายในองค์การอยู่ในรูปของบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และเทคโนโลยี

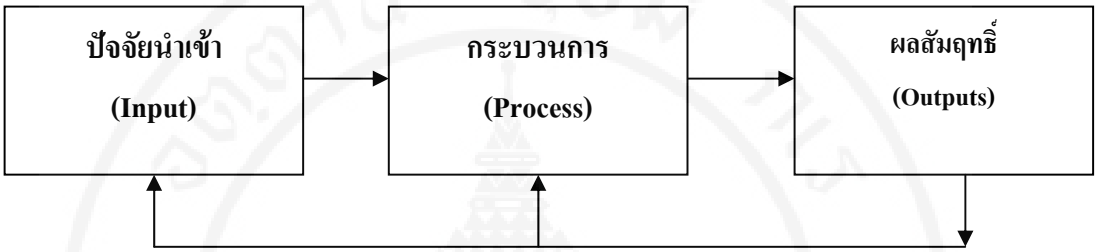
2. กระบวนการหรือการเปลี่ยนรูป (Process or Transformation) เป็นส่วนที่ปัจจัยนำเข้าถูกเปลี่ยนรูปไปเป็นผลิตภัณฑ์หรือบริการที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้รับบริการ

3. ผลสัมฤทธิ์ (Outputs) ของสำนักงานจัดหางานคือ ผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ทำให้ผู้รับบริการมีสุขภาพอนามัยดีกว่าเดิม หลังจากการใช้ผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์การ

Copyright by Mahidol University

4. ห่วงการป้อนข้อมูลกลับ (Feedback Loop) คือการสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับผลผลิตหรือบริการที่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

ทั้งนี้องค์ประกอบทั้ง 4 สามารถจำลองเป็นแผนภาพอย่างง่าย เพื่อแสดงความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบได้ดังแผนภาพ 4 ดังนี้



ภาพที่ 2.2 แสดงองค์ประกอบตามทฤษฎีระบบอย่างง่ายสำหรับองค์การ

ดังนั้นเพื่อการพัฒนาที่เป็นระบบและสามารถวิเคราะห์โครงสร้างของกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติของสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานีที่ชัดเจนขึ้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ใช้องค์ประกอบตามทฤษฎีระบบเป็นโครงสร้างหลัก ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบด้วยกันคือ ปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ (Outputs) เป็นกรอบ (Framework) ในการศึกษา

2.2 แนวคิดทฤษฎีการบริหาร

2.2.1 ความหมายของการบริหาร

อัจฉรา สังข์สุวรรณ์ (2540) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ และการควบคุมเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ โดยใช้กำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งสามารถแบ่งการบริหารได้ 3 ประการ ตามความหมายดังนี้

Copyright© by Mahidol University

1. การบริหารในความหมาย “กระบวนการต่างๆ” การบริหารเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยการใช้ทรัพยากรทางการบริหารในการกระทำกิจกรรมร่วมกัน ผ่านกระบวนการบริหารที่เป็นระบบ

2. การบริหารเป็นเรื่องของ “คนและกลุ่มคน” ในองค์การ คนและกลุ่มคน หมายถึงการทำงานร่วมกันของคนและกลุ่มคนในองค์กร โดยมีคนกลุ่มหนึ่ง หรือคนหนึ่งเป็นผู้นำที่ต้องใช้ศิลปะการบังคับบัญชาและการใช้ทรัพยากรกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. การบริหารเป็นศาสตร์และศิลป์ กล่าวคือ การบริหารจะมีหลักการแนวคิดทฤษฎีที่แน่นอน สามารถถ่ายทอดต่อๆ ไปได้ โดยหลักการเหล่านี้มีความเป็นปรนัยที่นักบริหารหรือนักศึกษาวิชาบริหารสามารถยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานบริหาร แต่เป็นที่ทราบกันแล้วว่าสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การจะไม่อยู่กับที่ตลอด

ผู้วิจัยสรุปความหมายของทฤษฎีการบริหารว่า การบริหาร หมายถึง เป็นกระบวนการต่างๆ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

2.2.2 ทฤษฎีการบริหารของ Henri Fayol

Fayol เป็นผู้หนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในฐานะเป็นผู้บุกเบิกแนวทางการบริหาร โดยรวบรวมเป็นทฤษฎีองค์การแบบดั้งเดิม เขาเชื่อว่าการปฏิบัติทางด้านการบริหารที่ดีจะมีแบบแผนเฉพาะอย่าง ที่สามารถระบุและวิเคราะห์ได้ตามความเห็นนี้เขาจึงได้เขียนหลักการบริหารขึ้นมา Fayol เป็นวิศวกรชาวฝรั่งเศสทำงานในบริษัทเหมืองแร่ ต่อมาได้ทำหน้าที่เป็นผู้จัดการบริษัท Fayol ในฐานะที่เป็นผู้บริหารเขาจะเลือกใช้วิธีการต่างๆ ที่เหมาะสม และวิธีการบริหารที่เหมาะสมนั้น ผลที่เกิดขึ้นจะให้ความพอใจ เขาเน้นการสอนและการเรียนรู้ โดยเขาเห็นว่าการบริหารสามารถสอนกันได้ และได้พยายามพิสูจน์ให้เห็นว่า เมื่อหลักการและวิธีการบริหารของเขาถูกนำไปประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมแล้ว จะทำให้ความแน่ใจในความสำเร็จ Fayol แบ่งงานด้านอุตสาหกรรมออกเป็น 6 ประเภท คือ เทคนิค (การผลิต) การพาณิชย์ (การซื้อ การขาย การแลกเปลี่ยน) การเงิน (การจัดหาและการใช้เงินทุน) การรักษาความปลอดภัย (การป้องกันทรัพย์สิน และบุคคล) การบัญชี (รวมทั้งสถิติด้วย) และการบริหาร (การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม) กิจกรรมต่างๆ ที่เน้นเป็นพิเศษ คือ การบริหาร เขามีความเห็นว่าผู้บริหารที่ดีต้องมีคุณสมบัติเป็นพิเศษ อาทิเช่น มีสุขภาพอนามัยดี มีสติปัญญาดี มีจริยธรรม มีการศึกษา มีความสามารถ และมีเทคนิควิธีการในการบริหาร รวมทั้งต้องมีประสบการณ์ในการทำงาน

Copyright by Mahidol University

อัจฉรา สังข์สุวรรณ (2540) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของการบริหารไว้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับหน้าที่การบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม

สรุปได้ดังนี้ 1. การวางแผน (Planning) เป็นการเลือกวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ นโยบายและขั้นตอนเพื่อการบรรลุตามแผนที่วางไว้ 2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการกำหนดโครงสร้างของหน้าที่การงานหรือกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ การแบ่งงานให้ผู้ปฏิบัติแต่ละคน การมอบหมายอำนาจหน้าที่การประสานงานของบุคคลฝ่ายต่างๆ การสร้างระบบข้อมูลข่าวสารและการติดต่อสื่อสาร 3. การสั่งการ (Commanding) เป็นการให้คำแนะนำ และเกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา 4. การประสานงาน (Coordinating) เป็นการประสานการทำงานของกลุ่มคนที่แตกต่างกันเพื่อให้ทุกคนทำงานได้ตรงตามเป้าหมายร่วมกันขององค์การ และ 5. การควบคุม (Controlling) เป็นการวัดผลการตรวจสอบเพื่อความถูกต้อง

2.2.3 กระบวนการบริหารของ Gulick และ Urwick (POSDCoRB)

Gulick and Urwick (1973:13) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้บริหารว่าประกอบด้วย งานหรือกิจกรรม 7 อย่างด้วยกัน ซึ่งเป็นที่รู้จักกันเป็นอย่างดีในศาสตร์สาขาบริหารการศึกษาที่เรียกโดยย่อว่า “POSDCORB” 1) การวางแผน (Planning) - กิจกรรมหรืองานที่จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ จะต้องเป็นเรื่องเกี่ยวกับอนาคต จะต้องเป็นการกระทำ และจะต้องเป็นวิถีทางการกระทำที่ต่อเนื่องกันไปจนสำเร็จตามเป้าหมาย 2) การจัดองค์การ (Organizing) - การจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานต่างๆ และบุคคลในองค์การ โดยกำหนดภารกิจ อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบให้ชัดแจ้ง เพื่อให้การประกอบการตามภารกิจขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การจัดบุคลากร (Staffing) - คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ที่ส่งผลให้สำเร็จหรือล้มเหลวผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการจัดหา พัฒนา และธำรงรักษาทรัพยากรบุคคล 4) การสั่งการ (Directing) - การให้คำแนะนำ การชี้แจง กำกับ โดยผู้บริหารควรมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนตามลำดับ โดยให้สัมพันธ์และสอดคล้องกับความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่ง ประกาศใช้ระเบียบและออกคำสั่ง ให้ลูกน้องถือปฏิบัติ และการตัดสินใจสั่งการ ได้ถูกต้องรวดเร็ว 5) การประสานงาน (Co-ordinating) มีความสัมพันธ์กับขนาดขององค์การเป็นอย่างยิ่งถ้าองค์การขนาดใหญ่ระบบประสานงานต้องมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารควรมีความสามารถในการสั่งการ การทำความเข้าใจ และการจูงใจ ฯลฯ 6) การรายงาน (Reporting) - เป็นการบันทึก การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงาน หรือรายงานด้านการเงิน กำไร งบดุล ติดตามงาน การปรับแก้ไข ข้อมูลดีถูกต้องช่วยในการวางแผนและพัฒนาได้ดี และ 7) การงบประมาณ (Budgeting) - การบริหารจัดการการเงิน การควบคุมตรวจสอบ

Copyright by Mahidol University

Kast and Rosenzweigh (1988: 399-405) ได้ระบุถึงภารกิจการบริหาร (The Managerial Task) ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting) การวางแผน (Planning) การจัดทรัพยากร (Assembling Resources) การจัดองค์การ (Organizing) การปฏิบัติงาน (Implementing) และการควบคุม (Controlling)ในช่วงปี ค.ศ.1990 เป็นต้นมา พบว่านักวิชาการหลายท่านได้กำหนดหน้าที่การบริหารไว้คล้ายคลึงกัน โดยมีการรวมหน้าที่การบริหารบางงานเข้าด้วยกัน Hodgetts (1990: 72) กล่าวว่า หน้าที่การบริหารประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) และการควบคุม(Controlling)

Holt (1990: 7-10) กล่าวว่า หน้าที่การบริหารได้แก่ การวางแผน (Planning)การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)Kreitner (1998: 14-15) กล่าวว่า หน้าที่การบริหาร ได้แก่การวางแผน (Planning)การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การสื่อสาร (Communicating) การจูงใจ (Motivating) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

DuBrin (2000: 12-13) ระบุว่า หน้าที่การบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน (Planning)การจัดองค์การและการจัดบุคลากร (Organizing and Staffing) การนำ (Leading)และการควบคุม (Controlling)

กล่าวโดยสรุป หน้าที่การบริหารที่นักวิชาการส่วนใหญ่เห็นว่าจำเป็นมี 4 งานหลักโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การและพิจารณาถึงวิธีการที่ควรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น โดยมีการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะดำเนินการอย่างไรให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันขององค์การ การกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย กำหนดแนวทางมาตรการและกลยุทธ์ในการดำเนินงานรวมทั้งการกำหนดทรัพยากรที่ต้องใช้ในการดำเนินงานนั้น

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง กระบวนการจัดระบบการดำเนินงานต่างๆ และจัดทรัพยากรทั้งทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรอื่นๆ ที่จะนำมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ประกอบด้วย การจัดโครงสร้าง ระเบียบ แบบแผนการปฏิบัติงาน กำหนดบุคลากรรับผิดชอบงานต่างๆ จัดทำมาตรฐานและรายละเอียดการปฏิบัติงาน การจัดระบบการบังคับบัญชาและการติดต่อสื่อสาร รวมทั้งจัดระบบทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์การ

Copyright by Mahidol University

3. การนำ (Leading) หมายถึง กระบวนการโน้มน้าวบุคลากรให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย

การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจสั่งการ ให้คำปรึกษาแนะนำ แก้ปัญหาและความขัดแย้งต่างๆ

4. การควบคุม (Controlling) หมายถึง กระบวนการในการกำกับ ติดตามการดำเนินงานต่างๆให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานว่ามีความเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายหรือความคาดหวังมากน้อยเพียงใด ประกอบด้วย การกำหนดมาตรฐาน การตรวจสอบ เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนและเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้บรรลุผล

2.3 แนวคิดแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

จากการประชุมสภาความมั่นคงแห่งชาติ เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 นายกรัฐมนตรีได้มอบหมายให้กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองและเพื่อให้การปฏิบัติงาน จัดระบบแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงแรงงานจึงได้จัดทำยุทธศาสตร์ ในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติไว้ 7 ประการ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย คือการใช้แรงงานข้ามชาติถูกกฎหมาย ดังนี้ (สำนักบริหารแรงงานข้ามชาติ. 2546 : 15–28)

2.3.1 การจัดระบบการจ้างแรงงานข้ามชาติ

ประเทศไทยประสบปัญหาแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองลักลอบทำงานเป็นจำนวนมากและรัฐบาลได้พยายามแก้ไขปัญหาโดยผ่อนผันให้มีการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติเพื่อให้สามารถตรวจสอบ ควบคุมบุคคลเหล่านี้ได้ นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 จนถึงปัจจุบัน รัฐบาลได้เริ่มจัดระบบโดยมีมติคณะรัฐมนตรีผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองและอยู่ระหว่างรอการส่งกลับมาขึ้นทะเบียน และขออนุญาตทำงานได้คราวละ 1 ปี

1. กรอบแนวทางการจัดระบบการจ้างแรงงานข้ามชาติ

1.1 การจัดกลุ่มแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา จากสถานการณ์ปัจจุบัน สภาพความเป็นจริงในลักษณะการจ้างงานสามารถพิจารณาจำแนกแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองที่ทำงานในประเทศไทยได้เป็น 4 กลุ่ม คือ แรงงานข้ามชาติเดิมที่จดทะเบียนไว้และคณะรัฐมนตรีมีมติให้อยู่ชั่วคราวและต่ออายุใบอนุญาตทำงานถึง 25 กันยายน พ.ศ. 2547 จำนวน 397,178 คน ไม่ต่ออายุให้จำนวน 12,161 คน รวม 409,339 คน แรงงานข้ามชาติที่ยังคงลักลอบทำงานอยู่ในประเทศไทยแต่ไม่ได้มาดำเนินการขึ้นทะเบียนกับ

Copyright by Mahidol University

กระทรวงแรงงาน จำนวนประมาณ 800,000 คน แรงงานข้ามชาติที่จะนำเข้าใหม่และแรงงานข้ามชาติที่มาทำงานแบบมาเช้า–กลับเย็น และแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานตามฤดูกาล

1.2 การเปลี่ยนสถานะแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองให้เป็นแรงงานข้ามชาติเข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย การปรับเปลี่ยนสถานะแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ให้เป็นแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย มีขั้นตอนดังนี้

1) ให้กระทรวงแรงงาน กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงมหาดไทยสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดประชุมร่วมกับประเทศคู่ภาคี(ประเทศเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา) เพื่อทำความตกลงเกี่ยวกับวิธีการและขั้นตอนในการปรับเปลี่ยนสถานะของแรงงานข้ามชาติทั้ง 3 สัญชาติ ที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายให้มีสถานะเป็นผู้เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย

2) ให้กระทรวงมหาดไทย โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี อาศัยอำนาจตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย ยกเว้นการบังคับใช้มาตรา 12 (3) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง ให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานเป็นกรรมกรในประเทศไทยได้ โดยกำหนดเงื่อนไขในเรื่องของประเภทกิจการพื้นที่ สัญชาติที่จะให้เข้ามาทำงาน การจ่ายเงินเพิ่มของนายจ้างที่จ้างแรงงานข้ามชาติ การที่แรงงานข้ามชาติจะต้องวางหลักประกันหรือเงินเพื่อการส่งกลับ และระยะเวลาการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร

3) แก้ไขพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามแรงงานข้ามชาติทำ พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2536 เพื่อกำหนดยกเว้นให้แรงงานข้ามชาติสามารถทำงานในอาชีพกรรมกรในประเภทกิจการที่ขาดแคลนแรงงานไทย

1.3 การนำแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานโดยถูกกฎหมาย การดำเนินการเปลี่ยนสถานะแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม หากพบว่ายังคงมีความต้องการจ้างแรงงานข้ามชาติอยู่ สามารถดำเนินการจัดการนำแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายใน 3 ลักษณะ คือ (1) นายจ้างแจ้งความจำนงให้กรมการจัดหางานทราบ (2) นายจ้างแจ้งความจำนงผ่านบริษัทจัดหางาน หรือ (3) นายจ้างจัดหาแรงงานข้ามชาติมายื่นขอจดทะเบียนกับกรมการจัดหางานเอง ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องจัดเตรียมเอกสารประกอบต่างๆ ส่งให้ตัวแทนรัฐบาลประเทศต้นทาง (สถานทูตประเทศต้นทางในประเทศไทย) หรือบริษัทจัดหางานหรือกรมการจัดหางานเพื่อให้ตัวแทนดังกล่าวดำเนินการแจ้งจำนวนแรงงานที่ต้องการไปยังประเทศต้นทาง เพื่อดำเนินการคัดเลือกคนงานต่างด้าวส่งมายังประเทศไทยต่อไป หลังจากนั้นกรมการจัดหางาน จะพิจารณาอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติมาทำงานตามมาตรา 8 แห่ง พระราชบัญญัติการทำงานของแรงงานข้าม

Copyright by Mahidol University

ชาติ พ.ศ. 2521 โดยจะแจ้งให้สถานทูตไทยในประเทศต้นทางพิจารณาออกวีซ่าให้คนงาน ที่ผ่านการพิจารณาอนุญาตให้ เข้ามาทำงานตามรายชื่อที่กรมการจัดหางานออกหนังสือรับรองการอนุญาต ในด้านกฎหมายนั้น การนำเข้าแรงงานข้ามชาติเข้ามาโดยถูกกฎหมายนอกจากการดำเนินการแก้กฎหมายทั้ง 2 ฉบับข้างต้น คือ ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย ยกเว้นการบังคับ ใช้มาตรา 12 (3) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานเป็นกรรมกรในประเทศไทยได้ และแก้ไขพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามแรงงานข้ามชาติทำ พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2536 และ พ.ศ.2543 เพื่อกำหนดยกเว้นให้แรงงานข้ามชาติสามารถทำงานในอาชีพกรรมกรในประเภทกิจการที่ขาดแคลนแรงงานไทย กระทรวงแรงงานยังต้องออกกฎกระทรวง เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติที่เข้าเมือง โดยถูกกฎหมาย สามารถขอรับใบอนุญาตทำงานเป็นกรรมกรหรือผู้ใช้แรงงานในกิจการพื้นที่ที่สอดคล้องตามประกาศกระทรวงมหาดไทยได้

1.4 การพิจารณาอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติทำงานในประเทศไทย ประเภทกิจการ จำนวน และพื้นที่ที่จะอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติทำงานได้ กรรมการจัดหางานจะมอบหมายให้สำ นักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครพิจารณาจำนวนแรงงานข้ามชาติที่จะอนุญาตให้แก่นายจ้าง ผู้ประกอบการ หรือสถานประกอบการที่ได้มาจดทะเบียนและแจ้งความต้องการแรงงานไว้กับกรมกรจัดหางาน ตามประเภทกิจการและพื้นที่

1.5 การกำหนดค่าธรรมเนียม (Levy) ในการจ้างแรงงานข้ามชาติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย นายจ้างจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่างๆ อันเกิดจากการเข้ามาอาศัยอยู่ในสาธารณูปโภคต่างๆ ในประเทศไทย ซึ่งจะเรียกรวมว่า ค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างชาติ (Levy) ในการกำหนดค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างชาตินั้นมีฐานการคำนวณจากค่าใช้จ่ายงบประมาณแผ่นดินที่รัฐต้องใช้จ่ายให้กับคนไทยทั่วประเทศต่อหัวต่อคน โดยในเบื้องต้นสามารถสรุปอัตรา Levy อยู่ที่ 3,557.92 บาท การเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการใช้แรงงานข้ามชาติจากนายจ้าง นอกจากต้องคำนึงถึงเหตุผลหลายด้านแล้ว สิ่งที่ต้องนำมาประกอบการพิจารณาอีกประการหนึ่งได้แก่ ความสามารถในการจ่ายของนายจ้างด้วย

1.6 การกำหนดความรับผิดชอบของนายจ้าง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้นายจ้างที่ประสงค์จะจ้างแรงงานข้ามชาติได้ทราบถึงความรับผิดชอบก่อนตัดสินใจจ้างแรงงานข้ามชาติ ซึ่งการดำเนินการจดทะเบียนนายจ้าง ต้องมีการดำเนินการเบื้องต้น มีดังนี้

Copyright by Mahidol University

1) เสนอคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบในหลักการให้กระทรวงแรงงานออกประกาศเพื่อให้นายจ้างที่ประสงค์จะจ้างแรงงานข้ามชาติมาจดทะเบียนตามแบบที่กำหนดกับหน่วยงานของ กรมการจัดหางาน โดยให้นายจ้าง/สถานประกอบการสามารถแจ้งความต้องการได้ที่สำนักงาน จัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานคร

2) ขอความเห็นชอบในหลักการให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติได้ในทุกพื้นที่ทุกกิจการที่คนไทยไม่ทำ โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของแรงงานข้ามชาติ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

3) กระทรวงแรงงานออกประกาศกระทรวง เพื่อกำหนดเงื่อนไข หลักฐานประกอบการจดทะเบียน แบบการจดทะเบียนนายจ้าง หลักฐานที่ออกให้นายจ้าง ผู้ประกอบการ หรือสถานประกอบการที่จดทะเบียนสถานที่ ระยะเวลาในการรับจดทะเบียน นอกเหนือจากการดำเนินการเตรียมการของกระทรวงแรงงานแล้วนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องต่างๆ ดังนี้

ก) หากมีแรงงานไทยประสงค์จะทำงานต้องรับแรงงานไทยก่อน

ข) ต้องจัดการเรื่องที่พักของแรงงานข้ามชาติ

ค) ต้องปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ง) กรณีต่ออายุในปี พ.ศ. 2547 ต้องวางแผนการนำแรงงานไทยเข้าทำงานแทน

จ) กิจการที่หาแรงงานไทยทำงานไม่ได้ ต้องจ้างแรงงานข้ามชาติโดยถูกกฎหมาย

ฉ) ต้องจ่ายเงินประกันเพื่อป้องกันการหลบหนีของลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติ

ช) จ่ายเงินประกันชีวิตให้ลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติ

ซ) ต้องทำสัญญาจ้างที่เป็นมาตรฐาน

1.7 การกำหนดรูปแบบของบัตรใบอนุญาตและการพิสูจน์สัญชาติกำหนดและจัดทำเอกสารประกอบการขอจดทะเบียนและจ้างแรงงานข้ามชาติต่างๆ ดังนี้

1) ใบแจ้งขอจดทะเบียนนายจ้างและแจ้งความต้องการแรงงาน

Copyright by Mahidol University

2) หลักฐานการอนุญาตให้จ้างแรงงานข้ามชาติทำงาน

3) เอกสารรับรองสัญชาติของประเทศต้นทาง

4) Demand Letter

5) Power of Attorney

6) สัญญาจ้างแรงงาน

7) Health Certificate หรือ Medical Examination Report

1.8 การจัดระบบให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานแบบมาเช้า–กลับเย็น และเข้ามาทำงานตามฤดูกาล พิจารณาอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติของประเทศเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา สามารถเดินทางเข้ามาทำงานในจังหวัดบริเวณชายแดนไทยได้ในลักษณะมาเช้า – กลับเย็น และเข้ามาตามฤดูกาล ภายใต้การปฏิบัติตาม ข้อตกลงว่าด้วยการข้ามแดนระหว่างประเทศ

1.9 การกำหนดมาตรการเกี่ยวกับผู้ติดตามแรงงานข้ามชาติ เนื่องจากแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย มักจะนำพาครอบครัวเข้ามาด้วย ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาด้านอื่นๆ ตามมา ดังนั้นจึงควรมีมาตรการดำเนินการเกี่ยวกับผู้ติดตามแรงงานข้ามชาติ (ขณะนี้อยู่ในระหว่างการพิจารณาดำเนินการของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ และกระทรวงมหาดไทย)

2. มาตรการ

คณะทำงานจัดระบบการจ้างแรงงานข้ามชาติได้พิจารณาเสนอมาตรการเพื่อเปลี่ยนสถานภาพแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองเป็นแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายและมาตรการการนำแรงงานข้ามชาติเข้ามาใหม่เพื่อให้เพียงพอกับความต้องการของนายจ้าง

3. ขั้นตอนการดำเนินการ

เพื่อให้การจัดระบบแรงงานข้ามชาติเป็นไปตามความต้องการที่แท้จริง และเปิดโอกาสให้แรงงานไทยได้ทำงานก่อนแรงงานข้ามชาติ ประกอบกับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นทั้งในด้านของสภาพภูมิประเทศ ด้านเศรษฐกิจ สังคมและความมั่นคงของประเทศ คณะทำงานจัดระบบการจ้างแรงงานข้ามชาติ จึงได้เสนอแนวทางการดำเนินการจัดระบบการจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 การจดทะเบียนนายจ้าง ในการจดทะเบียนนายจ้างกำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบต้องไปขอจดทะเบียนนายจ้างกับกรมการจัดหางานโดยนายจ้างที่อยู่ในต่างจังหวัดให้ไปขอจดทะเบียนกับสำนักงานจัดหางานจังหวัด และนายจ้างที่อยู่

Copyright by Mahidol University

ในจังหวัดปทุมธานี ให้ไปขอจดทะเบียนที่สำนักจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี โดยนายจ้างต้องกรอกข้อมูลตามแบบที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย

1) ชื่อนายจ้าง/สถานประกอบการ

2) ที่อยู่หรือที่ตั้งสำนักงาน สถานที่ที่ประสงค์จะให้แรงงานข้ามชาติทำงาน

3) ประเภทกิจการ

4) จำนวนความต้องการจ้าง

5) อัตราค่าจ้าง

6) ลักษณะงานที่จะให้แรงงานข้ามชาติทำ

7) ระยะเวลาและช่วงเวลาที่ต้องการจ้างแรงงานข้ามชาติ

8) จำนวนแรงงานข้ามชาติที่มีการจ้างอยู่แล้ว

9) สถานที่พักอาศัยของแรงงานข้ามชาติที่นายจ้าง/สถานประกอบการจัดหาให้

ในกรณีที่นายจ้าง/สถานประกอบการใดที่มิได้ขึ้นทะเบียนนายจ้างและแจ้งความต้องการไว้กับกรรมการจัดหางานตามที่กำหนดไว้ จะไม่อนุญาตให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติเข้าทำงาน ซึ่งหมายรวมถึงการขอเปลี่ยนนายจ้างของแรงงานข้ามชาติก็จะต้องเปลี่ยนไปทำงานเฉพาะกับนายจ้างที่ขึ้นทะเบียนไว้กับกรมการจัดหางานแล้วเท่านั้น

สำนักงานจัดหางานจังหวัดรับจดทะเบียนนายจ้าง/สถานประกอบการ เป็นการรับจดทะเบียนตามประกาศกระทรวงแรงงาน ซึ่งในท้องที่ที่ไม่สะดวกต่อการแจ้งโดยตรงกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดเห็นควรให้ยื่นแบบกับผู้ใหญ่บ้าน กำนัน หรืออำเภอ แล้วรวบรวมส่งให้สำนักงานจัดหางานจังหวัด เมื่อสำนักงานจัดหางานจังหวัดได้รับแบบพร้อมหลักฐานแล้ว จะต้องดำเนินการตรวจสอบความเป็นนายจ้าง/สถานประกอบการที่แท้จริง เพื่อไม่ให้เกิดกระบวนการค้าแรงงาน โดยพิจารณาจากหลักฐานที่แนบหรือจากการเรียกมาสอบข้อเท็จจริงเพิ่มเติม มีรายละเอียดดังนี้

1) ตรวจสอบเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องตามที่กำหนดไว้ในแบบจดทะเบียนและแจ้งความต้องการ กรณีเช่าสถานที่ทำงานต้องมีคำยินยอมของเจ้าบ้านหรือสัญญาเช่า

2) แผนที่ตั้งของสถานที่ทำงาน

Copyright by Mahidol University

3) มอบสำเนาตามแบบการจดทะเบียนและแจ้งความต้องการที่มีข้อมูลครบถ้วนให้นายจ้างไว้เป็นหลักฐานการรับจดทะเบียน

4) นายจ้างไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ ในการจดทะเบียนเมื่อสำนักงานจัดหางานจังหวัดได้ตรวจสอบความเห็นนายจ้าง/สถานประกอบการแล้วให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดออกหนังสือการรับจดทะเบียนไว้ให้นายจ้างเป็นหลักฐาน

3.2 การรับสมัครแรงงานไทย

นอกจากการจัดระบบแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมายให้เป็นการทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย โดยให้นายจ้างขึ้นทะเบียนและแจ้งความต้องการใช้แรงงานในกิจการของตนแล้ว สิ่งสำคัญในขั้นตอนนี้คือ การหางานให้แรงงานไทยที่ว่างงานได้มีโอกาสทำงาน โดยได้มีการกำหนดไว้ในขั้นตอนการจัดระบบการจ้างแรงงานข้ามชาติว่าต้องเปิดโอกาสให้แรงงานไทยได้ทำงานก่อนการจ้างแรงงานข้ามชาติซึ่งในทางปฏิบัติ เมื่อนายจ้างขึ้นทะเบียนและแจ้งความต้องการแรงงานต่อหน่วยงานของกรมการจัดหางานแล้ว เมื่อได้ผลการพิจารณาจำนวนแรงงานที่อนุญาตให้ใช้ในกิจการได้ ถ้าปรากฏว่ายังคงมีความต้องการจ้างแรงงานอยู่ให้เปิดโอกาสให้แรงงานไทยที่สนใจได้สมัครเข้าทำงานก่อนดังนี้

1) คัดเลือกแรงงานไทยที่แจ้งความจำนงหรือขึ้นทะเบียนไว้กับสำนักงานจัดหางานจังหวัด

2) ปิดประกาศรับสมัครตำ แหน่งงานที่ว่าง ณ บริเวณหน้าสถานประกอบการที่บุคคลผ่านไปมาสามารถมองเห็นได้ชัดเจน

3) ในกรณีที่ตำแหน่งงานเกินกว่า 10 อัตรา ให้ประกาศทางสื่อท้องถิ่น เช่น วิทยุ หรือหนังสือพิมพ์อย่างน้อย 1 วัน

4) ช่วงเวลารับสมัครและรอการคัดเลือกแรงงานไทยหลังจากประกาศตำแหน่ง งานว่าง ต้องไม่น้อยกว่า 15 วัน

5) เมื่อพ้นระยะเวลาที่กำหนดไว้ 15 วัน สามารถติดต่อเจ้าหน้าที่ จัดหางานเพื่อขอรับหลักการอนุญาตให้จ้างแรงงานข้ามชาติทำงาน โดยต้องแสดงหลักฐานการประกาศรับสมัครตำแหน่งงานว่าง ตามข้อ 1 หรือ 2 เมื่อเจ้าหน้าที่พิจารณาคำขอและหลักฐานเรียบร้อยแล้วจะออกหนังสือ “หลักฐาน การอนุญาตให้จ้างแรงงานข้ามชาติทำงาน” ซึ่งจะมีรายละเอียดนายจ้างและจำนวนแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาต พร้อมเงื่อนไขที่นายจ้างต้องรับทราบและถือปฏิบัติ โดยหลักฐานการอนุญาตนี้มีกำหนดเวลาไม่เกิน 1 ปี

3.3 การพิจารณากิจการ จำนวน พื้นที่ที่อนุญาต และความรับผิดชอบของนายจ้างเมื่อหน่วยงานของกรมการจัดหางานได้ตรวจสอบการจดทะเบียนนายจ้างและทราบผลการรับสมัครแรงงานไทยแล้ว ยังอาจมีการพิจารณาถึงความเหมาะสมของความต้องการของนายจ้างที่แจ้งไว้ในแต่ละรายว่าจำนวนความต้องการที่แจ้งไว้นั้นมีความเหมาะสม

Copyright by Mahidol University

หรือไม่ เช่น กรณีต้องการคนรับใช้ในบ้าน เดิมมีการขอไว้ 5 คน ต้องพิจารณาว่านายจ้างรายนั้นเหมาะสมที่จะมีคนรับใช้ถึง 5 คนหรือไม่ ซึ่งหากพิจารณาแล้วไม่เหมาะสม จะต้องพิจารณาต่อไปว่าจะสามารถอนุญาตได้จำนวนเท่าใด และหากจำเป็นต้องเรียกข้อมูลเพิ่มเติมก็ให้เรียกเอกสารหลักฐานหรือสอบปากคำเพิ่มเติมเพื่อมาประกอบการพิจารณาได้ และให้นำข้อมูลการบรรจุแรงงานไทยเข้าไปพิจารณาประกอบด้วย จากนั้นให้รวบรวมจำนวนที่ต้องการในแต่ละประเภทงานและกิจการของนายจ้างทุกรายที่ยื่นขอจดทะเบียนนายจ้างไว้ เพื่อเป็นภาพรวมของจังหวัด

ผลการศึกษาความต้องการจ้างแรงงานอพยพต่างชาติในประเทศไทยช่วงปี พ.ศ. 2547–2549 ของคณะวิจัยสถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและคณะพบว่าการจ้างแรงงานข้ามชาติต้องไม่เกิน 500,000 คน ซึ่งในจำนวนนี้จะไม่กระทบต่อการจ้างแรงงานไทยสำหรับประเภทงานและกิจการที่เห็นสมควรอนุญาตให้จ้างแรงงานข้ามชาติ ได้แก่ (1) กรรมกรในกิจการประมงทะเล และต่อเนื่องประมงทะเล (2) กรรมกรทั่วไป ในกิจการก่อสร้าง โรงสีข้าว ขนส่งสินค้าและเหมืองแร่ (3) กรรมกรโรงงาน ในกิจการเครื่องปั้นดินเผาและโรงงาน (4) คนรับใช้ในบ้าน (5) ลูกจ้างในแปลงเพาะปลูก (6) ลูกจ้างในฟาร์มเพาะเลี้ยงสัตว์

3.4 การจ้างแรงงานข้ามชาติ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ

กลุ่มที่ 1 แรงงานข้ามชาติเดิมปี พ.ศ. 2546 เป็นแรงงานที่ต้องถูกเปลี่ยนสถานะให้เป็นแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมายเป็นลำดับแรก แรงงานกลุ่มนี้จัดอยู่ในประเภทแรงงานข้ามชาติชั้นดีเนื่องจากได้ปฏิบัติตามระเบียบของกระทรวงแรงงานมาโดยตลอด ทั้งการมารายงานตัว การมาขึ้นทะเบียน จัดทำบัตรประจำตัวต่างด้าว และการมาขอต่ออายุบัตรต่างด้าวในปี พ.ศ. 2546 จึงสามารถต่ออายุได้ 1 ปีจนถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2547 โดยจะต้องส่งข้อมูลแรงงานข้ามชาติเพื่อพิสูจน์สัญชาติ เพื่อออกเอกสารรับรองบุคคล เพื่อขอมีวีซ่า(Visa) และใบอนุญาตทำงาน

กลุ่มที่ 2 แรงงานข้ามชาติที่ลักลอบทำงานอยู่ในประเทศไทยซึ่งยังมิได้จดทะเบียนไว้กับทางราชการ ยังคงมีอยู่เป็นจำนวนมากซึ่งจากการประมาณการมีอยู่ประมาณ 2 เท่าของผู้ที่มาจดทะเบียนหรือ 8 แสนกว่าคน ซึ่งแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่จะต้องถูกเปลี่ยนสถานะจากแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองเป็นแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายเช่นกัน แต่เนื่องจากข้อจำกัดในการควบคุมและระยะเวลาของการพิสูจน์สัญชาติของประเทศเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา จึงเห็นควรดำเนินการระหว่างรอการพิสูจน์สัญชาติโดยให้มีการประกันตัวแรงงานข้ามชาติไปทำงานกับนายจ้างหรือสถานประกอบการเป็นระยะเวลาหนึ่งประมาณ 3 – 6 เดือน โดยกำหนดขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

Copyright by Mahidol University

1) กรณีแรงงานข้ามชาติไม่มีนายจ้างรับรองหรือเกินจำนวนที่ได้รับอนุญาตหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการจับกุมส่งกลับหรือนายจ้างจะต้องส่งมอบแรงงานข้ามชาติให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของคณะทำงานปราบปรามจับกุม ดำเนินคดีแรงงานข้ามชาติลักลอบเข้าเมือง

2) กรณีแรงงานข้ามชาติที่มีนายจ้างรับรอง

ก) ให้แรงงานข้ามชาติรายงานตัวกับสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองและนายจ้างประกันตัวแรงงานข้ามชาติ โดยวางหลักประกันจำนวน 1,000 บาทต่อแรงงานข้ามชาติ 1 คน โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522

ข) เมื่อแรงงานข้ามชาติได้รับการประกันตัวและพนักงานเจ้าหน้าที่มีคำสั่งให้แรงงานข้ามชาติเป็นผู้อยู่ระหว่างรอการส่งกลับแล้ว ให้ขอรับใบอนุญาตทำงานตามมาตรา 12 (2) แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของแรงงานข้ามชาติ พ.ศ. 2521

ค) นายจ้างเจ้าของสถานประกอบการจะต้องดำเนินการจัดทำข้อมูลของแรงงานข้ามชาติที่ประกันตัวเพื่อไปทำงานตามรายละเอียดที่ประเทศเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา ต้องการใช้ในการพิสูจน์สัญชาติ

ง) กรมการจัดหางานจะต้องรวบรวมข้อมูลของแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง พร้อมรายละเอียดตามข้อ (3) ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงมหาดไทย สถานทูตเมียนมาร์ ลาว กัมพูชา ตรวจสอบสถานะของแรงงานข้ามชาติ ดังนี้ กระทรวงมหาดไทยจะต้องตรวจสอบว่า แรงงานข้ามชาติดังกล่าวเป็นบุคคลที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรตามมติคณะรัฐมนตรีที่กระทรวงมหาดไทยดูแลอยู่หรือเป็นกลุ่มผู้หนีภัยจากการสู้รบประเทศเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา จะต้องพิสูจน์สถานะของบุคคลว่าเป็นบุคคลสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา หรือไม่

จ) กรณีที่เป็นบุคคลสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ประเทศต้นทางจะต้องออกเอกสารรับรองบุคคลเพื่อประเทศไทยจะได้ใช้เป็นหลักฐานในการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร ชั่วคราว โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 34 พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ออกกฎกระทรวงกำหนดการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติเพื่อการทำงาน และขอรับใบอนุญาตทำงานต่อไปตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ ในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจ้างแรงงาน (MOU)

ฉ) กรณีที่ประเทศต้นทางไม่ยอมรับว่าเป็นบุคคลของตน ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจับกุมส่งกลับ กรณีที่ไม่สามารถส่งกลับได้ให้หน่วยงานด้านความมั่นคงรับไปดำเนินการต่อไป

Copyright by Mahidol University

กลุ่มที่ 3 แรงงานข้ามชาติที่นำเข้ามาใหม่ในกรณีที่นายจ้างไม่มีแรงงานข้ามชาติตามโควต้าที่ได้รับหรือมีน้อยกว่าโควต้าให้ดำเนินการ ดังนี้

1) ให้แจ้งความต้องการไปยังประเทศต้นทาง โดยนายจ้างอาจแจ้งให้กรมการจัดหางาน หรือบริษัทจัดหางาน หรือนายจ้างจัดหาแรงงานเอง โดยนายจ้างต้องจัดเตรียมเอกสารส่งให้ตัวแทนรัฐบาลประเทศต้นทาง

2) คัดเลือกแรงงาน การคัดเลือกแรงงานข้ามชาติดำเนินการ ได้ 3 วิธี คือ โดยบริษัทจัดหางานหรือผู้แทนที่ได้รับมอบอำนาจ หรือรัฐบาลประเทศต้นทางคัดเลือกให้

3) การแจ้งผลการคัดเลือก ประเทศต้นทางแจ้งรายชื่อและคุณสมบัติคนงานที่ผ่านการคัดเลือกให้กรมการจัดหางานพร้อมสำเนาหนังสือเดินทางของคนงาน

4) การพิจารณาอนุญาต หลักฐานการอนุญาต กรมการจัดหางานจะพิจารณาอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติมาทำงานตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของแรงงานข้ามชาติ พ.ศ. 2521

5) การขอรับวีซ่า กรมการจัดหางานจะแจ้งให้สถานทูตไทยในประเทศต้นทาง พิจารณาออกวีซ่าให้คนงานที่ผ่านการพิจารณาอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามรายชื่อที่กรมการจัดหางานออกหนังสือ รับรองการอนุญาต

6) การเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย

ก) ประเทศต้นทางประสานแจ้งกำหนดวันเดินทางให้นายจ้างทราบผ่านสถานทูตไทยในประเทศนั้นๆ เพื่อแจ้งกรมการจัดหางานให้นัดนายจ้างมารับตามสถานที่และเวลาที่กำหนดไว้ ภายใน 15 วัน

ข) เมื่อคนงานเดินทางถึงประเทศไทย นายจ้างต้องพาคนงานเข้ารับการตรวจสุขภาพ ณ โรงพยาบาลที่ทางการกำหนด ภายใน 15 วัน

ค) นายจ้างต้องพาคนงานไปขอรับใบอนุญาตทำงานพร้อมทั้งจ่ายค่าธรรมเนียม ที่กรมการจัดหางาน โดยแสดงหลักฐาน คือ หนังสือเดินทางที่มีวีซ่า และประทับตราเข้าประเทศพร้อมใบรับรองแพทย์

ง) เมื่อได้รับใบอนุญาตทำงานแล้ว ให้ดำเนินการขอต่ออายุวีซ่าทำงานตามเงื่อนไขที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองกำหนด

Copyright by Mahidol University

7) การเดินทางกลับหรือต่ออายุที่เมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ก) คนงานทำงานตามเงื่อนไขที่ได้รับอนุญาตทำงานจากกรมการจัดหางาน

ข) คนงานเดินทางกลับก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้าง เนื่องจาก

- ไม่ผ่านการทดลองงาน
- ไม่ผ่านการตรวจสุขภาพ
- อื่นๆ เช่น คนงานขอเดินทางกลับเอง หรือถูกนายจ้างส่งกลับ โดยนายจ้างอาจขออนุญาตนำแรงงานเข้ามาทดแทน

ค) คนงานเดินทางกลับเมื่อครบสัญญาจ้าง

2. การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานข้ามชาติ

2.1 ด้านการคุ้มครองแรงงาน ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานค่าจ้างขั้นต่ำและสวัสดิการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่มีข้อสังเกตในกรณีที่นายจ้างได้จัดที่พักอาศัยและอาหารให้แก่ลูกจ้างนายจ้างจะสามารถนำ ค่าใช้จ่ายที่เป็นธรรมมาหักจากค่าจ้างได้ ตามมาตรา 76 และ 77 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่ถ้านายจ้างไม่ได้จัดให้ก็ต้องจ่ายค่าจ้างไม่ต่ำกว่าจ้างขั้นต่ำ

2.2 ด้านการประกันสังคม

2.2.1 ระยะสั้น (ถึงกันยายน พ.ศ. 2547) ให้ใช้รูปแบบการประกันสุขภาพแบบเดิม

2.2.2 ระยะยาว ถ้าแรงงานข้ามชาติเข้าประเทศอย่างถูกต้อง ตามที่ประเทศไทยได้ทำความตกลง MOU ไว้ นายจ้างและลูกจ้างจึงจะเข้าสู่ระบบการประกันสังคม

2.3 ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะทำการทดสอบแรงงาน ที่จะเข้ามา ทำงานและวัดความสามารถ โดยมีเกณฑ์มาตรฐานกำหนดไว้และวัดตามมาตรฐานแรงงานที่นายจ้างต้องการ เช่น การกำหนดคนรับใช้ในบ้าน ทำอาหาร ดูแลเด็กหรือคนชรา ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรการอบรม โดยความเห็นชอบจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งจะเริ่มดำเนินการเมื่อ MOU มีผลบังคับใช้

2.4 กำหนดทำสัญญาจ้างมาตรฐาน จะต้องไม่ขัดต่อกฎหมายในการจ้างงาน และกรอบที่กำหนดใน MOU

Copyright by Mahidol University

3. การสกัดกั้นแรงงานข้ามชาติลักลอบเข้ามาทำงาน

ประเทศไทยมีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา ทั้งทางบกและทางทะเล โดยพื้นที่ทางบกที่ติดกับประเทศเมียนมาร์ มีระยะทางประมาณ 2,378 กิโลเมตร พื้นที่ทางบกที่ติดกับประเทศลาว มีระยะทางประมาณ 1,810 กิโลเมตร และติดกับประเทศกัมพูชา มีระยะทางประมาณ 796 กิโลเมตร ตลอดแนวชายแดนมีช่องทางธรรมชาติประมาณ 732 ช่อง ที่สามารถใช้เดินทางเข้าออกได้โดยสะดวกไม่มีปราการธรรมชาติคอยสกัดกั้นแต่อย่างใด ทำให้แรงงานข้ามชาติพร้อมทั้งผู้ติดตามสามารถลักลอบเข้ามาในประเทศไทยได้อย่างสะดวก ประกอบกับมีกลุ่มคนบางกลุ่มที่เห็นแก่ตัวเป็นผู้นำพาแรงงานข้ามชาติเหล่านี้เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย เพื่อนำไปยังสถานประกอบการในเขตพื้นที่ชั้นใน ถึงแม้ว่าจะมีการจับกุมขบวนการนำพาเหล่านี้มาโดยตลอด แต่ก็ยังไม่สามารถที่จะสกัดกั้นการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ได้ทั้งหมด

มาตรการดำเนินการ

3.1 ดำเนินการจัดตั้งจุดตรวจ จุดสกัดกั้นตามช่องทางสำคัญบริเวณแนวชายแดน

3.2 เพิ่มความถี่และความเข้มข้นในการลาดตระเวนบริเวณพื้นที่ล่อแหลม และช่องทางสำคัญตามแนวชายแดนและน่านน้ำของประเทศทั้งทางบกและทางทะเล

3.3 ดำเนินการปิดล้อมตรวจค้นในพื้นที่เป้าหมาย

4. ปราบปราม จับกุม ดำเนินคดีแรงงานข้ามชาติลักลอบเข้าเมือง

แนวทางการปราบปรามแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา ได้จำแนกเป็นกลุ่มเป้าหมายไว้ 5 กลุ่มคือ (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2546 : 31–35)

กลุ่มที่ 1 แรงงานข้ามชาติที่มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2546 ไม่ต่ออายุในกรณีที่ไม่สามารถไปหางานทำในประเภทที่ได้รับอนุญาตได้ จำนวน 12,161 คน

กลุ่มที่ 2 แรงงานข้ามชาติที่ลักลอบทำงานอยู่ในประเทศไทยโดยผิดกฎหมายที่คาดว่าจะมีประมาณ 818,678 คน

กลุ่มที่ 3 แรงงานที่ได้รับอนุญาตใหม่ที่นำเข้าสู่ระบบ แต่กระทำผิดเงื่อนไขจะต้องถูกดำเนินคดีและส่งกลับ

กลุ่มที่ 4 แรงงานข้ามชาติที่ลักลอบหมุนเวียนเข้าออกโดยผิดกฎหมาย

Copyright by Mahidol University

กลุ่มที่ 5 กลุ่มผู้ติดตาม คือ คู่สมรส บุตร – ธิดา ประมาณ 20,000 คน

ทั้งนี้ได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการไว้ 2 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 ดำเนินการระหว่างที่ทางราชการเปิดให้มีการนำแรงงานข้ามชาติเข้าสู่ระบบตามระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

1. เปิดโอกาสให้นายจ้างที่มีแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายสามารถมาแสดงตนและนำแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายมารายงานตัว เพื่อนำเข้าสู่ระบบได้โดยได้รับการผ่อนผันให้ไม่ต้องถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย

2. ปราบปรามและผลักดันแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้ามาใหม่โดยประสานการปฏิบัติกับคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง เช่น คณะทำงานสกัดกั้นแรงงานข้ามชาติลักลอบทำงาน คณะทำงานผลักดันและส่งกลับแรงงานข้ามชาติ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการภายหลังสิ้นสุดระยะเวลาที่กำหนดให้มีการนำแรงงานข้ามชาติเข้าสู่ระบบ

1. ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องมอบหมายผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนในการตรวจสอบและดำเนินการกับแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย โดยส่วนกลางให้กระทรวงแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบสำหรับในส่วนภูมิภาคให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบ

2. กำหนดเป้าหมายปราบปรามจับกุมอย่างจริงจัง คือ

2.1 เป้าหมายหลัก (โรงงานและสถานประกอบการที่ได้รับอนุญาต) ให้นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการทำงานของแรงงานข้ามชาติ พ.ศ. 2521 เร่งรัดตรวจสอบควบคุมให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติเฉพาะที่ได้รับอนุญาตจริงเท่านั้น เพื่อป้องกันมิให้ กลุ่มที่ 3 มากระทำความผิด โดยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจและผู้ที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือ

2.2 เป้าหมายรอง (โรงงานและสถานประกอบการที่ได้รับอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา) ให้นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการทำงานของแรงงานข้ามชาติ พ.ศ. 2521 ตรวจสอบ เพื่อปราบปรามแรงงาน กลุ่มที่ 1, กลุ่มที่ 2, กลุ่มที่ 4 และกลุ่มที่ 5 โดยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจและผู้ที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือ

2.3 เป้าหมายปกติ สถานที่ทั่วไป ร้านอาหาร สถานบริการ ที่พักอาศัยหรือสถานที่อื่นๆ ที่เป็นแหล่งมั่วสุมของแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง

Copyright by Mahidol University

สัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา เพื่อปราบปรามแรงงานในกลุ่มที่ 1, กลุ่มที่ 2, กลุ่มที่ 4 และกลุ่มที่ 5

3. เตรียมสถานที่ควบคุมแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายที่ถูกจับกุมได้และหาวิธีดำเนินการเพื่อมิให้กลับเข้ามาขายแรงงานใหม่อีก เพื่อปราบปรามแรงงานในกลุ่มที่ 4

5. การผลักดันและส่งกลับแรงงานข้ามชาติ

จากนโยบายการจัดระบบแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายและทำงานอยู่ในประเทศไทยให้เป็นแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย จากประมาณการคาดว่ามีแรงงานข้ามชาติทำงานในประเทศรวมทั้งสิ้น จำนวน 2,339,573 คน โดยแบ่งแรงงานข้ามชาติออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ (สำนักบริหารแรงงานข้ามชาติ, 2546 : 35)

กลุ่มที่ 1 ผู้เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 485,944 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้อยู่ในความดูแลของกรมการปกครอง ได้แก่ ผู้หนีภัยจากการสู้รบและผู้มีบัตรปกครอง จำนวน 625,562 คน

กลุ่มที่ 3 ผู้หลบหนีเข้าเมืองเพื่อทำงาน ซ่งึ เป็นกลุ่มที่จะต้องจัดระบบให้ถกู ต้อง มีจำนวน 1,228,017 คน ดังนั้น กลุ่มเป้าหมายในการผลักดันและส่งกลับ คือ

1. กลุ่มที่ได้รับการผ่อนผันในปี พ.ศ. 2546 ซึ่งไม่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติและปฏิบัติผิดเงื่อนไข การจ้าง คาดว่าจะมีอยู่ประมาณ 1 แสนคน

2. กลุ่มผู้หลบหนีเข้าเมืองและลักลอบทำงานโดยไม่ได้ขึ้นทะเบียน (คาดว่ามีประมาณ 818,678 คน) เมื่อจัดระบบให้ถูกต้องแล้วจะมีส่วนที่เหลือที่ต้องผลักดันและส่งกลับดังนี้

2.1 กลุ่มที่ไม่มีนายจ้างรับรอง

2.2 มีนายจ้างรับรอง แต่ไม่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ

2.3 ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้ว แต่ต่อมาปฏิบัติผิดเงื่อนไขการจ้างงาน

3. กลุ่มที่เข้ามาใหม่ตามระบบการจ้างงาน (MOU) แต่ปฏิบัติผิดเงื่อนไขการจ้างคาดว่า จะมีประมาณ 1 แสนคน

4. กลุ่มที่ลักลอบเข้ามาใหม่และไม่ปฏิบัติตามระบบการจ้างแรงงานข้ามชาติถูกกฎหมายคาดว่าจะมีประมาณ 1 แสนคน

Copyright by Mahidol University

แนวทางการดำเนินการ

1. เมื่อมีการจับกุมแรงงานต่างด้างจากหน่วยปฏิบัติ ได้แก่ สำนักงานตำรวจแห่งชาติสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และตำรวจตระเวนชายแดน จะส่งไปที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองมีอยู่ในภูมิภาค จำนวน 54 ด่าน เพื่อพักรอการส่งกลับ ขณะนี้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีห้องพักและพื้นที่พักรอเพื่อการส่งกลับจำนวน 10 แห่งสามารถรองรับปริมาณแรงงานข้ามชาติที่อยู่ระหว่างรอการส่งกลับได้ประมาณ 3,000 คน

2. จัดทำทะเบียนประวัติแรงงานข้ามชาติในการจัดเก็บประวัติแรงงานข้ามชาติเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ถูกผลักดันออกนอกราชอาณาจักร สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (ตม.) มีระบบฐานข้อมูลแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย (เมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา) โดยติดตั้งเครื่องคอมพิวเตอร์ลูกข่าย

Workstation อุปกรณ์ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์จำนวน 1 ระบบ พร้อมการเชื่อมโยงจาก กก.5 พก.บก.อก.สตม. ไปยังด่าน ตม. ในส่วนภูมิภาคที่มีห้องกักขัง จำนวน 8 ด่าน ได้แก่ ด่าน ตม. แม่สาย ด่าน ตม.ตาก ด่าน ตม. หนองคาย ด่าน ตม. กาญจนบุรี ด่าน ตม. อรัญประเทศ ด่าน ตม. สิงขร ด่าน ตม. ระนอง และด่าน ตม. สะเดา วัตถุประสงค์ในการจัดทำทะเบียนประวัติ เพื่อตรวจสอบการเดินทางการเข้าออกนอกประเทศของแรงงานข้ามชาติ และพิจารณาลงโทษส่งดำเนินคดี

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

6. การประชาสัมพันธ์การจัดระบบแรงงานข้ามชาติ

ได้กำหนดวิธีการประชาสัมพันธ์ไว้ดังนี้ (สำนักบริหารแรงงานข้ามชาติ. 2546 : 38)

กลุ่มเป้าหมายการประชาสัมพันธ์

1. กลุ่มและสถานประกอบกิจการที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานแรงงานข้ามชาติ

2. แรงงานข้ามชาติถูกกฎหมาย ผิดกฎหมาย กลุ่มผ่อนปรนและผู้ประสงค์จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย

Copyright by Mahidol University

3. ส่วนราชการ และเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานข้ามชาติ

4. ผู้นำพา ผู้ให้ที่พักพิง

5. องค์กรเอกชน ราชการ นักเรียน–นักศึกษา และประชาชนทั่วไป
6. กลุ่มเป้าหมายเฉพาะทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนต่างประเทศ

วิธีการประชาสัมพันธ์

1. ใช้สื่อวิทยุ โทรทัศน์ สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และอื่นๆ
2. ใช้สื่อบุคคล โดยการแถลงข่าว การประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ หรือ อบรม สัมมนา
3. รณรงค์เพื่อสร้างแนวร่วมในการดำเนินงาน และความร่วมมือ
4. สร้างตัวคูณในการประชาสัมพันธ์

7. การติดตามและประเมินผล

แนวทางการติดตามและประเมินผล ดังนี้ (สำนักบริหารแรงงานข้ามชาติ. 2546 : 39)

7.1 กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการติดตามประเมินผล ดังนี้

7.1.1 กลุ่มจดทะเบียนตามมติคณะรัฐมนตรีปี พ.ศ. 2545 จำนวน 409,339 คน

7.1.2 กลุ่มลักลอบอยู่ในราชอาณาจักร จำนวน 818,678 คน

7.2 กำหนดปัจจัยความสำเร็จและตัวชี้วัดการดำเนินการของมาตรการหลักและมาตรการสนับสนุน

7.3 หลักเกณฑ์การกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินการหลัก

กล่าวโดยสรุปการบริหารแรงงานข้ามชาติเป็นมาตรการที่รัฐบาลมอบหมายให้กระทรวงแรงงานดำเนินการเพื่อลดผลกระทบและปัญหาอันเกิดจากการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ แรงงานจากประเทศเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา โดยกำหนดเป้าหมายไว้ 7 ประการ คือ การจัดระบบการจ้างแรงงานข้ามชาติ การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานข้ามชาติ การสกัดกั้นแรงงานข้ามชาติลักลอบหนีเข้ามาทำงาน การปราบปราม จับกุมดำเนินคดีแรงงานข้ามชาติลักลอบเข้าเมือง การผลักดันและส่งกลับแรงงานข้ามชาติ การประชาสัมพันธ์การจัดระบบแรงงานข้ามชาติ และการติดตามประเมินผล ทั้งนี้การอพยพของแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศเป็นจำนวนมากย่อมก่อให้เกิดผลกระทบทั้งด้านบวกและด้านลบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคมและความมั่นคงของประเทศ อย่างไรก็ตามเศรษฐกิจบางสาขาของประเทศมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานข้ามชาติในการผลิต เช่น งาน

Copyright by Mahidol University

สกปรก งานหนัก และงานที่มีความเสี่ยง แต่ควรเป็นแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทดแทนแรงงานไทยตามความต้องการของนายจ้าง/สถานประกอบการอย่างแท้จริง เพื่อมิให้เกิดแรงงานส่วนเกินและเป็นการปิดกั้นโอกาสการทำงานของแรงงานไทย

ในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติทั้งระบบได้มีมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2547 และวันที่ 27 เมษายน 2547 เห็นชอบให้ดำเนินการจัดระบบการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติออกเป็น 2 ระยะคือ

ระยะที่หนึ่ง : ผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชาอาศัยอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวโดยยังมีสถานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมือง เพื่อรอการส่งกลับและกำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบดำเนินการ คือ

1. กระทรวงมหาดไทย ดำเนินการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ จัดทำทะเบียนประวัติ ถ่ายรูปพิมพ์ลายนิ้วมือ และออกเอกสารรับรองรายการทะเบียนประวัติ (ท.ร.38/1)ให้แรงงานข้ามชาติเพื่อทราบจำนวนแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชาอายุตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปที่หลบหนีเข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทย

2. กระทรวงแรงงาน ดำเนินการจดทะเบียนนายจ้างประกาศรับสมัครแรงงานไทยพิจารณาจำนวนการอนุญาตให้จ้างแรงงานข้ามชาติ (โควตา) และพิจารณาอนุญาตทำงานแก่แรงงานข้ามชาติตามจำนวนโควตาที่นายจ้างได้รับ โดยอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติทำงานได้เพียง 2 อาชีพ คืองานกรรมกรและผู้รับใช้ในบ้าน ซึ่งมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการดังนี้

2.1 ค่ายื่นคำขอ ครั้งละ 100 บาท

2.2 ค่าธรรมเนียมการอนุญาตทำงานไม่เกิน 3 เดือน 450 บาท

2.3 ค่าธรรมเนียมการอนุญาตทำงานไม่เกิน 6 เดือน 900 บาท

2.4 ค่าธรรมเนียมการอนุญาตทำงานไม่เกิน 1 ปี 1,800 บาท

3. กระทรวงสาธารณสุข ดำเนินการตรวจสุขภาพ และประกันสุขภาพแรงงานข้ามชาติเมื่อแรงงานข้ามชาติจดทะเบียนจัดทำประวัติแล้ว หากประสงค์จะทำงานจะต้องตรวจสุขภาพ และประกันสุขภาพ ณ สถานพยาบาลที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด โดยมีค่าใช้จ่ายในการตรวจสุขภาพ 600 บาท และประกันสุขภาพ 1,300 บาท

Copyright by Mahidol University

4. กระทรวงกลาโหม ดำเนินการสกัดกั้นการทะลักเข้ามาของแรงงานข้ามชาติรายใหม่โดยใช้มาตรการด้านการข่าวในการสืบหาขบวนการผู้นำพา/ผู้ลักลอบนำแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองเข้าสู่ประเทศไทย เพิ่มการลาดตระเวน/เฝ้าตรวจตามจุดตรวจและดำเนินการจัดตั้งจุดตรวจ/จุดสกัดกั้นตามช่องทางสำคัญบริเวณแนวชายแดนเพิ่มความถี่และความเข้มข้นในการลาดตระเวนบริเวณพื้นที่ล่อแหลมและช่องทางสำคัญตามแนวชายแดนและน่านน้ำของประเทศ ทั้งทางบก และทางทะเล และดำเนินการปิดล้อมตรวจค้นในพื้นที่เป้าหมายหรือพื้นที่ที่ต้องสงสัยที่จะเป็นที่หลบซ่อน/พักพิงก่อนมีการนำพาเข้าพื้นที่ตอนใน

5. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดำเนินการสกัดกั้นปราบปรามกวดขันจับกุมดำเนินคดีแรงงานข้ามชาติ นายจ้าง เจ้าบ้าน และผู้ให้ที่พักพิงแรงงานข้ามชาติซึ่งจะดำเนินการภายหลังสิ้นสุดการจัดทำทะเบียนประวัติแรงงานข้ามชาติ

ระยะที่สอง : การปรับเปลี่ยนสถานะให้แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชาที่จดทะเบียนไว้ในระยะที่หนึ่งเป็นผู้เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายซึ่งมีการดำเนินการ ดังนี้

1. การเจรจากับประเทศคู่ภาคี(ประเทศเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา) เพื่อให้การดำเนินการจ้างแรงงานข้ามชาติมีผลในทางปฏิบัติตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน (MOU) ตามที่รัฐบาลไทยได้ทำข้อตกลงไว้

2. การปรับเปลี่ยนสถานะให้เป็นผู้เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อให้ประเทศเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา เข้ามาดำเนินการพิสูจน์สัญชาติและรับรองสถานะแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองที่อยู่ระหว่างรอการส่งกลับ โดยการออกหนังสือเดินทาง (Passport) เว้นแต่ประเทศต้นทางไม่สามารถออกหนังสือเดินทางได้ให้ใช้เอกสารรับรองบุคคลโดยประเทศต้นทางแทนหนังสือเดินทางและกระทรวงการต่างประเทศ หรือสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองออกวีซ่าให้อยู่ในราชอาณาจักรโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการทำงานเป็นกรรมกร หรือรับจ้างทำงานด้วยกำลังกาย

3. การอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานข้ามชาติที่ปรับเปลี่ยนสถานะเป็นผู้เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย แรงงานข้ามชาติที่ได้รับการปรับเปลี่ยนสถานะและได้รับวีซ่าเพื่อการทำงานให้ขออนุญาตทำงานกับนายจ้างตามจำนวนที่ได้รับอนุญาตให้จ้างแรงงานข้ามชาติ (โควตา)

4. การเก็บค่าธรรมเนียมการใช้แรงงานข้ามชาติ เพื่อให้นายจ้างซึ่งเป็นผู้ได้รับประโยชน์จากการใช้แรงงานข้ามชาติมีส่วนรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดจาก

Copyright by Mahidol University

แรงงานข้ามชาติเข้ามาใช้สิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐาน และสิ่งสาธารณูปโภคต่างๆ เช่นเดียวกับประเทศสิงคโปร์หรือมาเลเซีย

5. การอนุญาตให้เข้ามาทำงานแบบมาเช้า-กลับเย็น ซึ่งถือเป็นการเดินทาง เข้ามาทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมายเฉพาะบริเวณชายแดน

6. การอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามฤดูกาล ซึ่งถือเป็นการเดินทางเข้ามาทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมายในภาคเกษตรกรรม เช่น สวนส้ม ไร่อ้อย ฯลฯ

2.4 แนวคิดการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ

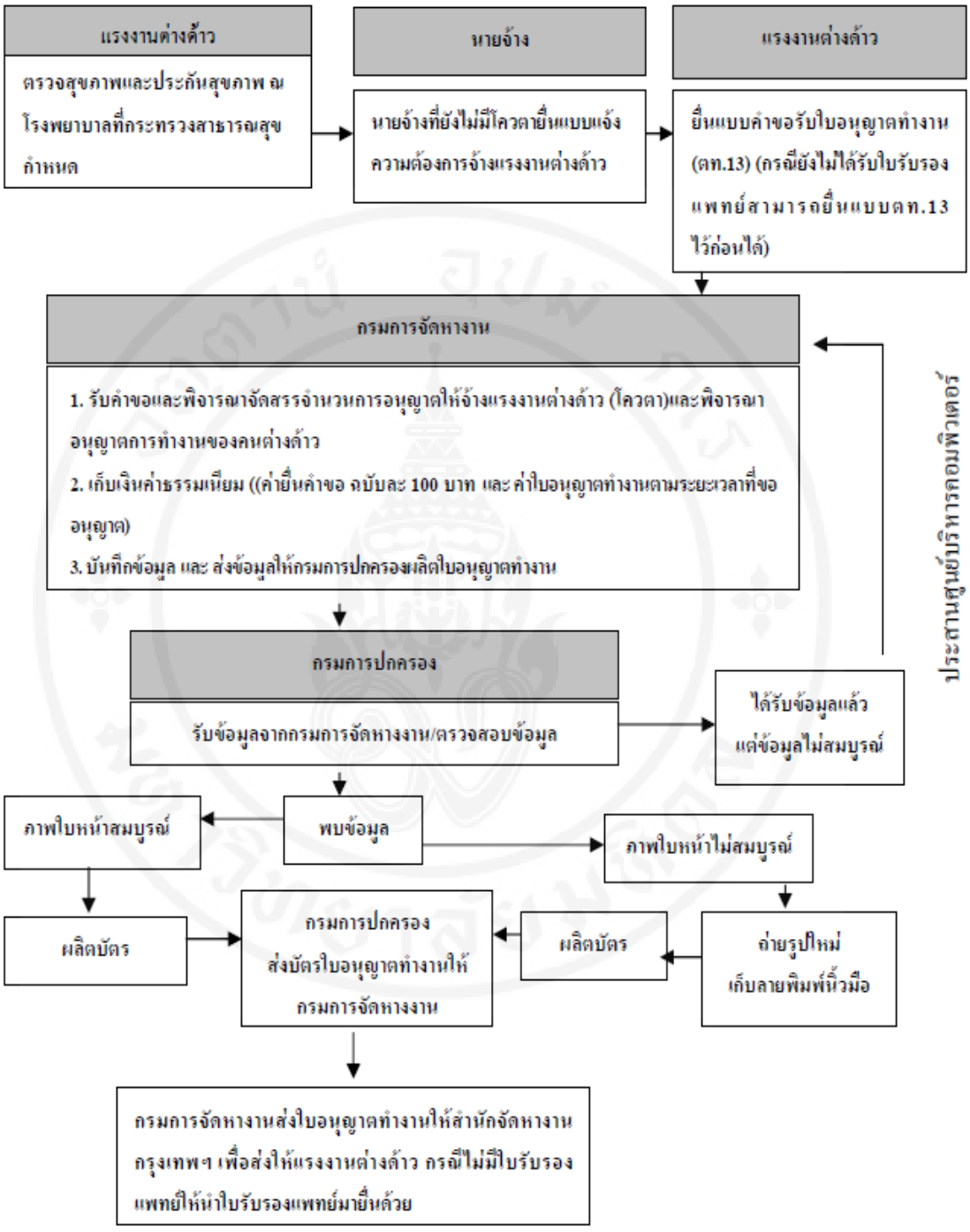
2.4.1 ขั้นตอนกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง

การดำเนินการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชาอาศัยมติคณะรัฐมนตรีเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการ ซึ่งในปี 2551 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2550 เห็นชอบให้ดำเนินการ ดังนี้

1. การอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชาที่ได้รับใบอนุญาตทำงานในปี 2550 ซึ่งใบอนุญาตทำงานจะหมดอายุในปี 2551 อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับและทำงานได้อีกไม่เกิน 2 ปี สิ้นสุดวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553

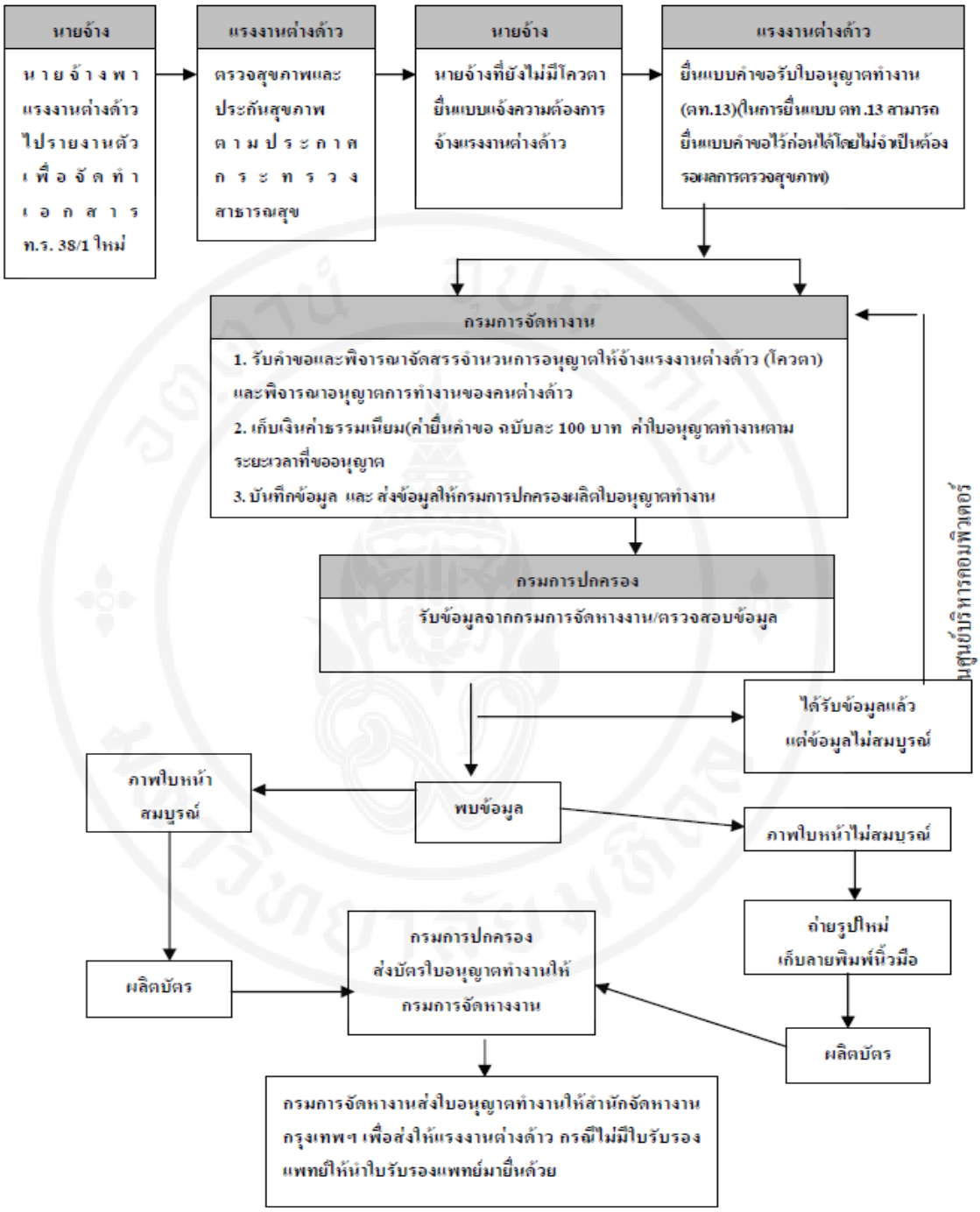
2. การอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชาที่เคยรายงานตัวและจดทะเบียนไว้กับกรมการปกครอง (มีท.ร.38/1) อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับและทำงานได้ไม่เกิน 2 ปี สิ้นสุดวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553ซึ่งการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2550 ดังกล่าวในข้อ 3.1 คือการดำเนินการต่ออายุใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานข้ามชาติเดิมที่ได้รับใบอนุญาตทำงานในปี 2550 ส่วนการดำเนินการใน ข้อ3.2 คือ การเปิดจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติรอบใหม่เฉพาะผู้ที่เคยมีท.ร.38/1 โดยจะผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติทั้งหมดอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับและทำงานได้ไม่เกินวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553 ซึ่งสรุปขั้นตอนดำเนินการได้ ดังนี้

Copyright by Mahidol University



ภาพที่ 2.3 แสดงขั้นตอนการต่ออายุใบอนุญาตทำงานแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ปี 2551ดำเนินการ ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดและสำนักจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ 1-10

Copyright by Mahidol University



ภาพที่ 2.4 แสดงขั้นตอนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา (เฉพาะผู้ที่เคยมีท.ร.38/1) ดำเนินการ ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดและสำนักจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ 1–10

Copyright by Mahidol University

1. การเตรียม**2.4.2 ขั้นตอนการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service)**

เอกสาร ให้นายจ้างเตรียมเอกสาร ดังนี้

1.1 แบบกรอกข้อมูลทะเบียนประวัติของคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

1.2 สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน / สำเนาทะเบียนบ้านนายจ้าง (กรณีนายจ้างเป็นบุคคลธรรมดา)

1.3 สำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล (กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล)

ให้นายจ้างกรอกข้อมูลในแบบทะเบียนประวัติของคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยให้ถูกต้องครบถ้วน โดยใช้แนบข้อมูล ทะเบียนประวัติ 1 ใบ ต่อแรงงานข้ามชาติ 1 คน ส่วนเอกสารของนายจ้างให้เซ็นรับรองสำเนาถูกต้องให้ครบทุกหน้า และจัดเรียงเอกสารให้ครบตามที่กำหนด เพื่อไปยื่น ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ พร้อมกับแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย

2. การลงทะเบียน ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ ให้นายจ้างดำเนินการดังนี้

2.1 นำตัวแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายพร้อมแบบข้อมูลลงทะเบียนประวัติที่กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้วและ เอกสารของนายจ้าง ตามข้อ 1 ไปลงทะเบียนและรายงานตัวแรงงานข้ามชาติ ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ เพื่อรับบัตรคิว

2.2 เมื่อรับบัตรคัวแล้วให้พาแรงงานข้ามชาติ พบเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเพื่อชั่งน้ำหนัก เก็บปัสสาวะและกินยา เพื่อตรวจโรค

2.3 พาแรงงานข้ามชาติเข้ารับการจัดทำทะเบียนประวัติกับเจ้าหน้าที่กรมการปกครองเพื่อถ่ายรูป พิมพ์ ลายนิ้วมือและออกเอกสาร ท.ร. 38/1

2.4 เมื่อแรงงานข้ามชาติทำทะเบียนประวัติ ถ่ายรูป พิมพ์ลายนิ้วมือแล้วให้ไปชำระค่าธรรมเนียมการจด ทะเบียนกับเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานกับเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน และค่าตรวจ สุขภาพและประกันสุขภาพกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข โดยชำระค่าธรรมเนียมตามอัตรา ดังนี้

1.) ค่าขอใบอนุญาตทำงานไม่เกิน 3 เดือน 255 บาท

2.) ค่าทำทะเบียนประวัติ (ถ่าย ท.ร. 38/1) 80 บาท

3.) ค่าตรวจสุขภาพ 500 บาท

Copyright by Mahidol University

4.) ค่าประกันสุขภาพ 500 บาท เมื่อเสร็จสิ้นขั้นตอน แรงงานข้ามชาติจะได้รับบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย บัตรด้านหน้าจะ เป็นข้อมูลของกระทรวงมหาดไทย บัตรด้านหลังจะเป็นข้อมูลของกระทรวงแรงงาน(ใบอนุญาตทำงาน) และสิทธิการ รักษาพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข

3. การดำเนินการหลังการจดทะเบียน

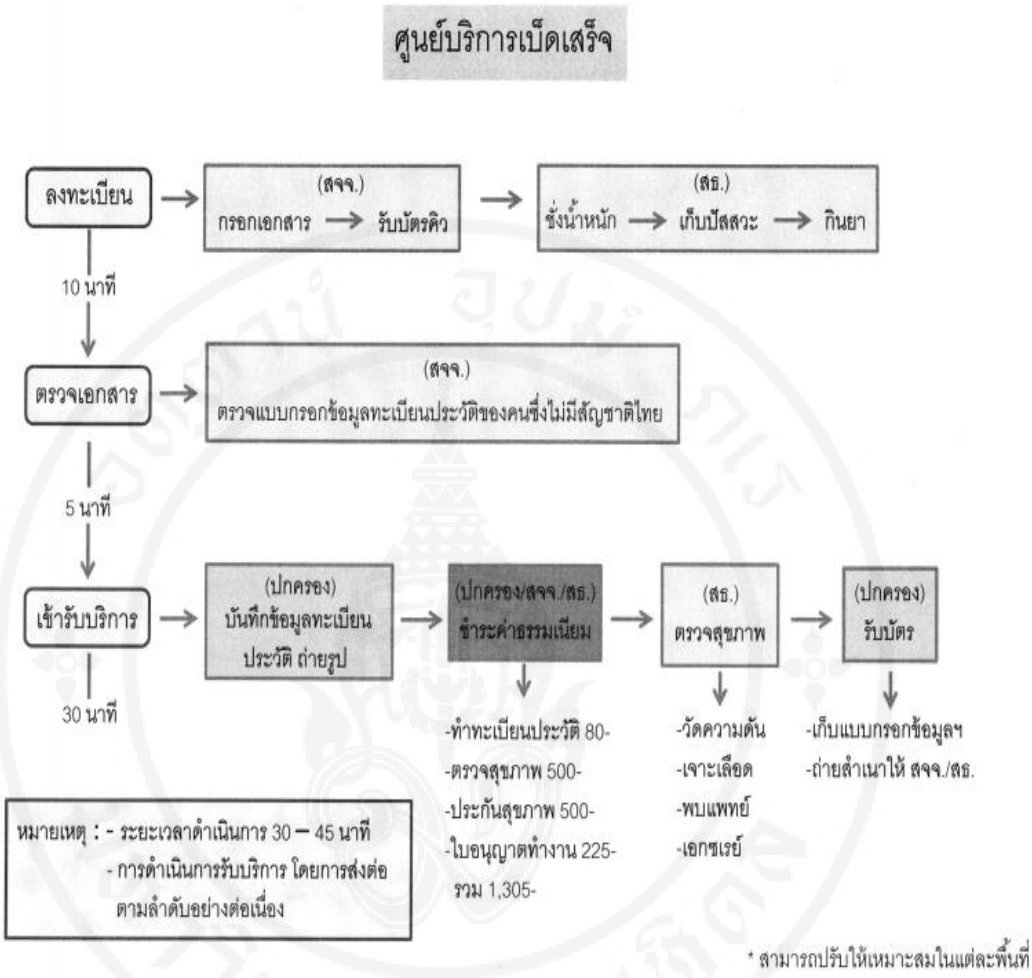
3.1 เมื่อนายจ้างและแรงงานข้ามชาติดำเนินการจัดทำทะเบียนประวัติและชำระค่าธรรมเนียม ณ ศูนย์บริการ เบ็ดเสร็จเรียบร้อยแล้วจะได้รับเอกสารเอกสาร ท.ร. 38/1 และบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย และ ใบเสร็จรับเงินเป็นหลักฐาน

3.2 แรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายที่จดทะเบียนแล้วจะได้รับอนุญาตให้อยู่เป็นการชั่วคราวและทำงานเป็นการ ชั่วคราว ไม่เกิน 60 วัน 3.3 แรงงานข้ามชาติทำงานกับนายจ้างให้ตรงตามสถานที่และประเภทกิจการที่ได้รับอนุญาต

หมายเหตุ**ขั้นตอนการดำเนินการสามารถปรับให้เหมาะสมในแต่ละสถานที่

สำนักบริหารแรงงานข้ามชาติ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

Copyright by Mahidol University



ภาพที่ 2.5 แสดงขั้นตอนการต่ออายุใบอนุญาตทำงานแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ปี 2557 ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ(One Stop Service)

2.4.3 กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง

การดำเนินการจัดระบบแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชามีกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้แก่ กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร และกฎหมายว่าด้วยการทำงานของแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้ยังต้องอาศัยระเบียบที่เกี่ยวข้องอีกหลายฉบับได้แก่ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง รวมทั้งประกาศกระทรวงมหาดไทย และประกาศกระทรวงแรงงาน ดังนี้

Copyright by Mahidol University

กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

แรงงานข้ามชาติที่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวหรือเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางเข้ามาของแรงงานข้ามชาติ สาระสำคัญของพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติ มีดังนี้

1) แรงงานข้ามชาติที่จะเดินทางเข้ามา หรือออกไปนอกราชอาณาจักรจะต้องเข้าหรือออกตามช่องทาง ด่านตรวจคนเข้าเมือง เขตท่าสถานี หรือท้องที่และตามกำหนดเวลาที่รัฐมนตรีประกาศ

2) ห้ามแรงงานข้ามชาติที่ไม่มีหนังสือเดินทาง หรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางที่ถูกต้องสมบูรณ์ หรือมีแต่ไม่ได้รับการตรวจลงตราจากสถานทูต หรือสถานกงสุลไทย ในต่างประเทศ หรือจากกระทรวงการต่างประเทศ เว้นแต่แรงงานข้ามชาติบางประเภทที่ได้รับการยกเว้นเป็นกรณีพิเศษ

3) ห้ามแรงงานข้ามชาติที่ไม่มีปัจจัยในการยังชีพตามควรแก่กรณีเข้ามาในราชอาณาจักร

4) ห้ามแรงงานข้ามชาติเข้ามาเพื่อมีอาชีพเป็นกรรมกรหรือรับจ้างทำงานด้วยกำลังกายโดยไม่ได้อาศัยวิชาความรู้หรือการฝึกทางวิชาการหรือเพื่อทำงานอื่นอันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยการทำงานของแรงงานข้ามชาติ

5) แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อดำเนินการลงทุนหรือการอื่นที่เกี่ยวกับการลงทุนภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน สามารถเข้ามาในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราว และอธิบดีหรือพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายจะอนุญาตให้แรงงานข้ามชาตินั้นอยู่ในราชอาณาจักรได้ตามกำหนดระยะเวลาที่คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนพิจารณาเห็นสมควร

6) แรงงานข้ามชาติซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวต้องไม่ประกอบอาชีพหรือรับจ้างทำงาน เว้นแต่จะได้รับอนุญาต

สำหรับผู้ที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้มีบทกำหนดโทษต่ำสุดคือ ปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท และสูงสุด คือ จำคุกไม่เกินสิบปี และปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทซึ่งโทษสูงสุดได้แก่ การนำหรือพาแรงงานข้ามชาติเข้ามาในราชอาณาจักรหรืออุปการะหรือช่วยเหลือหรือ ให้ความสะดวกแก่แรงงานข้ามชาติให้เข้ามาในราชอาณาจักร

Copyright by Mahidol University

กฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร

กฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎรที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาอยู่ในประเทศไทย คือ พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ.2534 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2551 ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดให้มีการจัดเก็บข้อมูลทะเบียนประวัติราษฎร การจัดทำบัตรประจำตัวหรือการอื่นใดอันเกี่ยวกับคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย สาระสำคัญของพระราชบัญญัติทะเบียนราษฎรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติ คือ การกำหนดให้นายทะเบียนอำเภอหรือนายทะเบียนท้องถิ่นจัดทำทะเบียนบ้านสำหรับคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด และในกรณีผู้มีรายการในทะเบียนบ้านพ้นจากการได้รับอนุญาตหรือผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรให้นายทะเบียนจำหน่ายรายการทะเบียนของผู้นั้นโดยเร็ว ซึ่งในกรณีของแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา ก็จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

กฎหมายว่าด้วยการทำงานของแรงงานข้ามชาติ

กฎหมายเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานข้ามชาติเริ่มมีในปีพ.ศ.2454 โดยมีการตรากฎข้อบังคับเกี่ยวกับการควบคุมแรงงานและสภาพการทำงาน ปีพ.ศ.2459 ตรากฎหมายกำหนดให้กรรมกรลากรถต้องจดทะเบียนใบอนุญาตทำงาน อัตราฉบับละ 3 สตางค์โดยมีระเบียบปฏิบัติว่าผู้ประกอบอาชีพนี้จะต้องมีร่างกายแข็งแรง มีอายุระหว่าง 18-40 ปี และพูดภาษาไทยได้นับเป็นก้าวแรกของการมีกฎหมายกำหนดมาตรฐานการใช้แรงงานและควบคุมอาชีพแรงงานข้ามชาติ (ชมนาท รัตนมณี และคณะ. 2547 : 17)

ต่อมาปีพ.ศ.2483 รัฐบาลประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับการสงวนอาชีพสำหรับคนไทย ปีพ.ศ.2484 มีพระราชบัญญัติช่วยอาชีพและวิชาชีพโดยกำหนดงานห้ามแก่แรงงานข้ามชาติ ปีพ.ศ.2490 มีการออกกฎหมายบังคับให้โรงสี และกิจการก่อสร้างที่รับงานของรัฐต้องมีกรรมกรไทยอย่างน้อยครึ่งหนึ่งของกรรมกรทั้งหมด และได้ออกกฎหมายสงวนอาชีพสำหรับคนไทย ออกกฎหมายควบคุมโควตาคนจีนเข้าประเทศ และขึ้นค่าธรรมเนียมภาษีแรงงานข้ามชาติ ปีพ.ศ.2499 มีการออกพระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพแก่คนไทยโดยมีบทบัญญัติให้เจ้าของกิจการที่มีคนงานตั้งแต่ 10คน ขึ้นไป จะต้องจ้างบุคคลสัญชาติไทยทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ50 จนกระทั่งปีพ.ศ.2515 จึงได้มีการประกาศใช้กฎหมายควบคุมการทำงานของแรงงานข้ามชาติในรูปของประกาศคณะปฏิวัติ โดยมี ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 และให้ยกเลิกพระราชบัญญัติช่วยอาชีพและวิชาชีพ พ.ศ.2484 ต่อมาได้เสนอร่างปรับปรุงประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ให้

Copyright by Mahidol University

เหมาะสมกับสภาวะที่เปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ และสังคมโดยประกาศใช้พระราชบัญญัติการทำงานของแรงงานข้ามชาติ พ.ศ.2521แทน

ปัจจุบันได้ยกเลิกพระราชบัญญัติการทำงานของแรงงานข้ามชาติ พ.ศ.2521และประกาศใช้พระราชบัญญัติการทำงานของแรงงานข้ามชาติ พ.ศ.2551 แทน เนื่องจากบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการทำงานของแรงงานข้ามชาติ พ.ศ.2521 ไม่สอดคล้องกับลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานในระบบเศรษฐกิจโลกปัจจุบัน และโดยที่แรงงานข้ามชาติเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงระบบการทำงานของแรงงานข้ามชาติให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งบทบัญญัติในพระราชบัญญัติการทำงานของแรงงานข้ามชาติ พ.ศ.2551 มีสาระสำคัญที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา ในประเด็นสำคัญๆได้แก่ การเปลี่ยนจากงานที่ห้ามแรงงานข้ามชาติทำเป็นงานที่ให้แรงงานข้ามชาติทำได้ การเปิดให้มีการจ้างแรงงานระดับล่างแบบถูกกฎหมายบริเวณชายแดน(มาเช้ากลับเย็นหรือตามฤดูกาล) การเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานข้ามชาติ (Levy) และการจัดตั้งกองทุนเพื่อส่งแรงงานข้ามชาติกลับออกไปนอกราชอาณาจักร เป็นต้น

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง

โดยที่ปัญหาแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองเป็นปัญหาสำคัญที่ก่อให้เกิดผลกระทบทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง เพื่อให้การกำหนดนโยบายมาตรการ และแนวทางปฏิบัติรวมทั้งการบริหารจัดการและการประสานการปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาอย่างมีระบบและต่อเนื่องทั้งในระยะสั้นและระยะยาว จึงได้มีการวางระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองพ.ศ.2544 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2546 กำหนดให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการบริหารแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง” เรียกโดยย่อว่า “กบร.” ประกอบด้วยนายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธานกรรมการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธาน อธิบดีกรมการจัดหางาน เป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 22 หน่วยงาน และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งไม่เกิน 4 คน เป็นกรรมการ รวมทั้งสิ้น 29 คน มีหน้าที่พิจารณากำหนดนโยบาย แนวทาง แผนงานรวมทั้งมาตรการในการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว

Copyright by Mahidol University

ประกาศกระทรวง

นอกจากกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวกับการจัดระบบแรงงานข้ามชาติดังกล่าวแล้ว ยังมีประกาศกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติอีกหลายฉบับ ได้แก่

1. ประกาศกระทรวงมหาดไทยที่เกี่ยวข้องกับการจดทะเบียนแรงงาน ต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในปี 2551 มีจำนวน 3 ฉบับ ได้แก่

1.1 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติบางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ ลงวันที่19 มกราคม 2551ซึ่งใช้บังคับกับแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาที่เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรและเคยจดทะเบียนราษฎรแรงงานข้ามชาติ (มี ท.ร.38/1) แต่ปัจจุบันมีสถานะเป็นแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้รับการผ่อนผันเพราะไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขของประกาศกระทรวงมหาดไทย (กลุ่มแรงงานข้ามชาติที่จะเปิดจดทะเบียนรอบใหม่)โดยกำหนดให้แรงงานข้ามชาติดังกล่าวไปรายงานตัวต่อนายทะเบียนจังหวัด นายทะเบียนอำเภอหรือนายทะเบียนท้องถิ่นในระหว่างวันที่ 21 มกราคม 2551 ถึงวันที่19 กุมภาพันธ์ 2551เพื่อจัดทำทะเบียนประวัติ และให้ยื่นขอรับใบอนุญาตทำงานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของแรงงานข้ามชาติ ตามเงื่อนไขและระยะเวลาที่อธิบดีกรมการจัดหางานประกาศกำหนด

1.2 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติบางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ (สำหรับผู้ที่ได้จัดทำทะเบียนประวัติไว้ในปี พ.ศ.2547) ลงวันที่ 19มกราคม 2551 ซึ่งใช้บังคับกับแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชาที่ได้รับใบอนุญาตทำงานในปี 2550 และใบอนุญาตทำงานจะหมดอายุในวันที่ 30 มิถุนายน 2551โดยกำหนดให้ไปรายงานตัวต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของแรงงานข้ามชาติเพื่อยื่นขอรับใบอนุญาตทำงานภายในวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2551

1.3 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติบางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ (สำหรับผู้ที่ได้จัดทำทะเบียนประวัติไว้ในปี พ.ศ.2549) ลงวันที่ 19มกราคม 2551 ซึ่งใช้บังคับกับแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชาที่ได้รับใบอนุญาตทำงานในปี 2550 และใบอนุญาตทำงานจะหมดอายุในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2551โดยกำหนดให้ไปรายงานตัวต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของแรงงานข้ามชาติเพื่อยื่นขอรับใบอนุญาตทำงานภายในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 ประกาศกระทรวงมหาดไทยทั้ง 3 ฉบับดังกล่าวได้กำหนดเงื่อนไขของการสิ้นผลการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรของแรงงานข้ามชาติ ในกรณีที่แรงงานข้ามชาติเป็นโรคต้องห้ามตามที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด หรือเป็นผู้ที่สุขภาพไม่สมบูรณ์แข็งแรงที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน

Copyright by Mahidol University

โดยอยู่ในดุลยพินิจของแพทย์ หรือต้องโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดของศาล เว้นแต่ความผิดซึ่งได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือการออกนอกเขตพื้นที่จังหวัดโดยไม่ได้รับอนุญาต

2. ประกาศกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวกับการทำงานของแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา มี 2 ฉบับ คือ

2.1 ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดงานที่ให้แรงงานข้ามชาติตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของแรงงานข้ามชาติ พ.ศ.2521 ทำได้(ฉบับที่ 14) ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2547กำหนดให้แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา ทำได้ 2 งาน คือ งานกรรมกรและงานรับใช้ในบ้าน

2.2 ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง การรับแจ้งความต้องการจ้างแรงงานข้ามชาติ ลงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2550 กำหนดให้นายจ้างทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคลที่ต้องการจ้างแรงงานข้ามชาติต้องแจ้งความต้องการจ้างแรงงานข้ามชาติเพื่อขอรับการจัดสรรโควตาจ้างแรงงานข้ามชาติก่อนรับแรงงานข้ามชาติเข้าทำงาน

2.5 สำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี

สำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี ตั้งอยู่เลขที่ 4 หมู่1 ตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานี 12000 โดยมีหน้าที่และภารกิจดังนี้

1. การบริการจัดหางานในประเทศ

เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนวัยทำงานได้มีการงานทำ มีรายได้ที่เหมาะสม รับรู้ ข่าวสารตลาดแรงงาน ลดปัญหาการว่างงาน และการขาดแคลนแรงงาน

การดำเนินงาน

2. ให้บริการจัดหางาน รับสมัครงาน บรรจุงาน หาตำแหน่งงานว่าง

3. บริการจัดหางานเคลื่อนที่ โดยเจ้าหน้าที่จัดเตรียมตำแหน่งงานว่างออกไปรับสมัครในชุมชน หรือสถานที่จัดงานต่างๆ

4. จัดงานวันนัดพบแรงงาน เพื่อให้คนหางาน และนายจ้างหลายๆ รายที่ต้องการคนงานได้มาพบกันโดยตรงเพื่อการสัมภาษณ์ และการบรรจุงาน

5. ประสานงานการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเป็นระบบ เพื่อเคลื่อนย้ายแรงงานครั้งละจำนวนมาก จากจังหวัดหนึ่งที่ไม่มีตำแหน่งงานไปให้นายจ้างในอีกจำนวนหนึ่งที่มีตำแหน่งงาน

Copyright by Mahidol University

6. จัดหางานพิเศษเป็นการบริการแก่กลุ่มเป้าหมายเฉพาะได้แก่ นักเรียน นักศึกษา คนพิการ ชาวเขา ผู้พ้นโทษ ผู้ผ่านการฟื้นฟูสมรรถภาพ ภายหลังการบำบัดยาเสพติด ผู้ประสบสา

ธารณภัยทหารกองประจำการที่ปลดเป็นกองหนุนเยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผู้ถูกเลิกจ้าง เป็นต้น

7. บริการจัดหางานทางอินเตอร์เน็ต โดยผู้สมัครสามารถดูตำแหน่งงานของ นายจ้างและสถานประกอบการ และสมัครงานผ่านระบบอินเตอร์เน็ตของกรมได้ที่เว็บไซต์ http://www.doe.go.th

8. การให้บริการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานตลอด 24 ชั่วโมงเป็นการให้บริการจัดหางาน ณ สถานที่ที่คนหางานจำเป็นต้องได้รับการบริการตลอดเวลา มีการเปิดบริการ 2 แห่ง คือ สำนักจัดหางานกรุงเทพ 2 จตุจักร (หมอชิต) และสำนักจัดหางานกรุงเทพ 3 บางรัก (หัวโพง)

9. การบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

เพื่อกำกับ ดูแล การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ คุ้มครองสิทธิ ประโยชน์ต่างๆ เพื่อให้แรงงานไทยได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมเนียมสภาพคามเป็นอยู่และสภาพการทำงานที่เหมาะสม

การดำเนินงาน

10. พิจารณาคำขออนุญาตรับสมัคร และประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้า

11. พิจารณาคำขออนุญาตจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ

12. พิจารณาคำขออนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานหรือส่งไปฝึกงานในต่างประเทศ

13. รับแจ้งการส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศกรณีไม่เกิน 45 วัน

14. รับแจ้งการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง

15. รับแจ้งการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของคนหางานที่เดินทางกลับประเทศไทยเป็นการชั่วคราว

16. เป็นศูนย์ให้บริการข้อมูลแก่คนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

17. รับลงทะเบียนผู้ที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ (ศูนย์ทะเบียนคนหางาน)

18. กำหนดมาตรฐานการจ้างแนวทางการดำเนินการส่งเสริมแรงงานไทยไปต่างประเทศให้เป็นนโยบายของรัฐบาล การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ โดยถูกต้องตามกฎหมายมี 5 วิธี

(1) กรมการจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง กล่าวคือ เมื่อนายจ้างในต่างประเทศ ต้องการคนหางานไทยไปทำงานก็สามารถร้องขอให้กรมการจัดหางานประกาศรับสมัครคนหางานให้โดยนายจ้าง จะเป็นผู้คัดเลือกในชั้นสุดท้ายพร้อมทั้ง ตกลงทำสัญญาจ้าง

(2) บริษัทจัดหางานจัดส่ง (จะต้องเป็นบริษัทที่ได้รับอนุญาตจากกรมการจัดหางาน) ประสงค์จะจัดส่งคนงานไปให้นายจ้างต่างประเทศจะต้องดำเนินการยื่นคำขอรับสมัครงานเป็นการล่วงหน้า (ต้องได้รับอนุญาตจากกรมการจัดหางานก่อนจึงจะประกาศรับสมัครได้)

Copyright by Mahidol University

(3) นายจ้างในประเทศไทยพาลูกจ้างของตนไปทำงานต่างประเทศ (ต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมการจัดหางานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายก่อน)

(4) นายจ้างในประเทศไทยส่งลูกจ้างของตนไปฝึกงานในต่างประเทศ (ต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมการจัดหางานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายก่อน)

(5) คนหางานเดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วยตนเอง ให้แจ้งอธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายทราบก่อนเดินทางไม่น้อยกว่า 15 วัน

19. การควบคุมการทำงานของแรงงานข้ามชาติ

เพื่อดูแล ตรวจสอบและความคุมการทำงานของแรงงานข้ามชาติในประเทศให้เป็นไปตามกฎหมาย และเกิดประโยชน์แก่ประเทศไทยมากที่สุด รวมถึงการควบคุมแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง ซึ่งได้รับการผ่อนผันให้ประกอบอาชีพเป็นการชั่วคราว

การดำเนินงาน

20. พิจารณาออกใบอนุญาตทำงาน ต่ออายุใบอนุญาตทำงานเปลี่ยนแปลงรายการในอนุญาตทำงาน รับแจ้งเข้า–ออกจากการทำงาน และการขอเข้ามาดำเนินการขอองค์การเอกชนต่างประเทศในประเทศไทย

21. จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของแรงงานข้ามชาติ

22. ปรับปรุงพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในการห้ามแรงงานข้ามชาติทำ

23. ศึกษาวิจัยงานในอาชีพและวิชาชีพห้ามแรงงานข้ามชาติทำ

24. ปรับปรุงระเบียบวิธีการคิดค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน

25. วางมาตรการจัดระบบ เพื่อควบคุมการทำงานของแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายให้เข้ามาโดยถูกต้องตามกฎหมาย

26. ควบคุม ดูแล และตรวจสอบการทำงานของแรงงานข้ามชาติให้เป็นไปตามกฎหมาย

27. การแนะแนวและส่งเสริมการประกอบอาชีพ >เพื่อให้นักเรียน นักศึกษา ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานและผู้กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงานได้มี ความรู้ ความสามารถ และทราบความถนัดในหารประกอบอาชีพของแต่ละคน

การดำเนินงาน

28. ให้บริการแนะแนวอาชีพแก่นักเรียน นักศึกษา และประชาชนทั่วไป เพื่อ ให้ทราบถึงโลกอาชีพ การเตรียมตัวก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ตลอดจนการให้บริการทดสอบความ

Copyright© by Mahidol University

พร้อมทางอาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการเลือกศึกษาต่อหรือการเลือกประกอบอาชีพให้ตรงกับบุคลิกภาพ ความถนัดความรู้ความสามารถและความต้องการของตลาดแรงงาน

29. ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระแก่ผู้ว่างงานที่ต้องการประกอบอาชีพ ส่วนตัวหรืออาชีพอิสระหรือผู้ที่ไม่สามารถเข้าสู่การจ้างงานในระบบเกษตรกรหรือผู้ที่ไม่สามารถทำงานเต็มเวลาตลอดทั้งปี ผู้มีได้น้อยรวมถึงนักโทษที่ได้รับการปลดปล่อย

30. จัดแสดงนิทรรศการการส่งเสริมการมีงานทำ / อาชีพ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการมีงานทำและอาชีพตามสถานศึกษาและหน่วยงานต่างๆ

31. ผลิตและเผยแพร่สื่อต่างๆ ที่เกี่ยวกับการแนะแนวอาชีพในรูปแบบของ แผ่นพับ แผ่นปลิวโปสเตอร์วีดีโอเทป

32. ให้บริการศูนย์ข้อมูลอาชีพ

33. คุ้มครองคนหางาน ทำการคุ้มครอง และป้องกันมิให้คนหางานถูกหลอกหลวง ถูกเอารัดเอาเปรียบจาก บริษัทจัดหางานและบุคคล รวมถึงการใช้มาตรการทางกฎหมายเพื่อป้องกันและลงโทษผู้หลอกหลวงเอารัดเอาเปรียบคนหางาน

การดำเนินงาน

34. รับเรื่องราวร้องทุกข์ของคนหางาน ที่ขอความช่วยเหลือทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

35. การอนุญาตจัดตั้งบริษัทจัดหางาน / สำนักงานจัดหางานเพื่อดำเนินการ จัดหางานให้คนหางานทำงานในประเทศและต่างประเทศ

36. สืบสวน สอบสวน บุคคลที่มีพฤติกรรมหลอกหลวง ต้มตุ๋นคนหางานเพื่อดำเนินคดีตามกฎหมายอย่างเฉียบขาด

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประชา มีเหม็ง (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการจัดระบบแรงงานข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการจัดระบบแรงงานข้ามชาติ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการจัดระบบแรงงานข้ามชาติ และศึกษาถึงปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ประกอบการต่อการจัดระบบแรงงานข้ามชาติ พบว่าปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากการขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งการทุจริตคอรัปชั่นของเจ้าหน้าที่บางส่วนการมีระบบงานที่ยุ่งยากล่าช้า สถานที่ติดต่อมีหลายหน่วยงาน รวมทั้งปัญหาการประชาสัมพันธ์ที่ไม่มีประสิทธิภาพ

Copyright by Mahidol University

โดยได้เสนอให้ปรับระบบการบริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติเป็นรูปแบบศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) เพื่อปรับระบบการทำงานของเจ้าหน้าที่ให้มีความรวดเร็วในการให้บริการให้มากขึ้น

กองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน (2550 : บทสรุปผู้บริหาร) ศึกษาการตรวจติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชา เพื่อติดตามประเมินผลการกระบวนการนำนโยบายตามมติคณะรัฐมนตรีปี 2549ไปปฏิบัติในช่วงการต่ออายุใบอนุญาตทำงานของแรงงานข้ามชาติ สำหรับกลุ่มที่ใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2550 และกลุ่มที่ใบอนุญาตทำงานหมดอายุในวันที่ 30 มิถุนายน 2550 รวมทั้งการติดตามการพิสูจน์สัญชาติ ผลการศึกษามีดังนี้

1. การติดตามการมาต่ออายุใบอนุญาตทำงานของกลุ่มที่ใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2550 และกลุ่มที่ใบอนุญาตทำงานหมดอายุในวันที่ 30 มิถุนายน 2550 พบว่านายจ้างผู้ประกอบการและเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อระดับการปฏิบัติงานในการขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานของแรงงานข้ามชาติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การติดตามประเมินผลการบริหารแรงงานข้ามชาติทั้งระบบตามมติคณะรัฐมนตรีในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติเฉพาะการติดตามการตรวจพิสูจน์สัญชาติ พบว่านายจ้างผู้ประกอบการและเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อระดับการปฏิบัติงานด้านการพิสูจน์สัญชาติแรงงานข้ามชาติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. สถิติการมาขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานของแรงงานข้ามชาติในปี 2550 พบว่า ทั้งสองช่วงของระยะเวลาที่รัฐบาลเปิดให้แรงงานข้ามชาติมาต่ออายุใบอนุญาตทำงานนั้น แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า มาขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานสูงกว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว และกัมพูชา

4. ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ ต่อการปฏิบัติงานด้านการพิสูจน์สัญชาติและการต่ออายุใบอนุญาตทำงานของแรงงานข้ามชาติ มีดังนี้

4.1 ปัญหาความผิดพลาดในการแจ้งข่าวสารไม่ชัดเจน เนื้อหาข้อความที่ลงประกาศในหนังสือพิมพ์ไม่ได้แจ้งรายละเอียดชัดเจน

4.2 กระบวนการดำเนินงานขั้นตอนการทำงานไม่เป็นไปตามแผน และขั้นตอนที่กำหนดไว้ อีกทั้งไม่สามารถคาดการณ์ปริมาณให้แรงงานข้ามชาติเข้ามารับบริการได้

4.3 ปัญหากระบวนการพิสูจน์สัญชาติในการตรวจเอกสารของแรงงานข้ามชาติ

Copyright by Mahidol University

4.4 ปัญหาการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

4.5 ปัญหามาตรการรองรับผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์สัญชาติไม่ผ่าน ไม่มีการกำหนดแนวปฏิบัติให้กับเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติที่พิสูจน์สัญชาติไม่ผ่านว่าจะต้องดำเนินการอย่างไร

4.6 ปัญหามาตรการรองรับผู้ไม่มาต่ออายุใบอนุญาตและไม่เข้ารับการพิสูจน์สัญชาติ

4.7 ปัญหาแรงงานข้ามชาติไม่มาต่ออายุใบอนุญาตและไม่เข้ารับการพิสูจน์สัญชาติมีสาเหตุดังนี้

4.7.1 แรงงานข้ามชาติเป็นผู้มีฐานะยากจนมาทำงานใช้แรงงานด้านเกษตรกรรมไม่มีค่าใช้จ่ายเพียงพอสำหรับการพิสูจน์สัญชาติและขอต่ออายุใบอนุญาตทำงาน

4.7.2 มีปัญหาการเปลี่ยนนายจ้าง ย้ายสถานที่ ย้ายข้ามเขตจังหวัดทำให้แรงงานข้ามชาติในแต่ละภูมิภาคมีปริมาณไม่แน่นอน

4.7.3 แรงงานข้ามชาติเพศหญิงมีสามีเป็นชาวไทย บางกลุ่มไม่ได้เป็นแรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรม แต่อยู่กินฉันท์สามีภรรยากับชาวไทย จึงมีเพียง ท.ร.38/1แต่ไม่ขออนุญาตทำงาน จึงไม่อาจออกมาแสดงตนต่อทางราชการเพราะสามารถมีที่พักพิงได้

4.7.4 แรงงานข้ามชาติไม่ให้ความร่วมมือเพราะมีหนทางแอบซ่อนตัว และมีผู้ให้ที่พักพิง จึงไม่เห็นความสำคัญของการต่ออายุใบอนุญาตทำงาน

4.7.5 ปัญหานายจ้างบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือในการให้แรงงานข้ามชาติมาตรวจพิสูจน์สัญชาติ หรือให้มาพิสูจน์สัญชาติเพียงบางส่วน เพราะพิจารณาว่ามีความเสี่ยงเนื่องจากค่าใช้จ่ายในการพิสูจน์สัญชาติสูงโดยเฉพาะนายจ้างที่มีแรงงานข้ามชาติหลายราย

ภัทรวุธ เภอแสละ (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ของสำนักบริหารแรงงานข้ามชาติ กรมการจัดหางาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชา 2) เพื่อศึกษาผลและสภาพปัญหาการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชา และ3) เพื่อเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านแรงงานข้ามชาติ ณ สำนักจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่1–10 จำนวน10 คน และนายจ้างที่จ้างแรงงานข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

Copyright by Mahidol University

จำนวน 10 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการวิเคราะห์เอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึก แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่ออธิบายสร้างข้อสรุปเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนากระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง ผลการศึกษาพบว่าผลและสภาพปัญหาในการดำเนินการ จดทะเบียนแรงงานข้ามชาติดังกล่าวนั้นยังไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจาก 1. กระบวนการดำเนินงานมีระเบียบและแนวปฏิบัติมีรายละเอียดมากเกินไปกว่าที่นายจ้างจะเข้าใจ และคู่มือการปฏิบัติงานในปัจจุบันไม่ชัดเจน มีข้อกำหนดและขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อนทำให้ขั้นตอนในการออกใบอนุญาตทำงานล่าช้า และเป็นผลให้เจ้าหน้าที่ใช้ดุลยพินิจที่ไม่เหมือนกันในการตัดสินใจระหว่างการทำงาน 2. การประชาสัมพันธ์การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองไม่ชัดเจนไม่จูงใจเนื้อหาไม่ครอบคลุม สื่อความหมายไม่ถูกต้อง และความถี่ในการประชาสัมพันธ์น้อยเกินไปปัญหาอุปสรรคอื่นๆ คือ แรงงานข้ามชาติหลบหนีนายจ้าง และนายจ้างขาดความรู้ความเข้าใจในการเตรียมเอกสารสำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนากระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง 3. ยุทธศาสตร์ประกอบด้วย 1) การพัฒนาระบบการดำเนินงานจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติให้ชัดเจนรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ 2) การพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้เข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและมีจิตใจในการให้บริการด้วยความโปร่งใส และ3) การพัฒนาการประชาสัมพันธ์การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติเพื่อให้เกิดการใช้แรงงานข้ามชาติอย่างถูกกฎหมาย

ปรายฟ้า สิริวิชชา (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสิทธิผลของการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติในเขตจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการแรงงานข้ามชาติและเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่มีหน้าที่ในการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติที่หลบหนีเข้าเมือง เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ รวมทั้งเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 45 ราย แรงงานข้ามชาติ จำนวน 100 ราย และเจ้าหน้าที่ภาครัฐจำนวน 20 ราย รวมทั้งสิ้น 165 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลครบถ้วน จึงนำมาประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC โยใช้ค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าสถิติการถดถอยพหุคูณ ซึ่งผลวิจัยพบว่าความคิดเห็นในการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการ ในด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่เห็นด้วยอย่างมากกับการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ และพบว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นที่ดีต่อประสิทธิผลการทำงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐโดยรวมอยู่ในระดับสูงด้วยเช่นกัน สำหรับแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มีสัญชาติพม่า กัมพูชา และลาวตามลำดับ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็น

Copyright by Mahidol University

ที่ดีต่อคนไทยโดยรวมในระดับปานกลาง และแรงงานข้ามชาติมีความคิดเห็นที่ดีต่อประสิทธิผลการทำงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนความคิดเห็นต่อการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ พบว่า ในด้านความคิดเห็นต่อการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความคิดเห็นต่อขั้นตอนการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ภาครัฐมีความคิดเห็นที่ดีต่อประสิทธิผลการทำงานของหน่วยงานภาครัฐโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งปัญหาอุปสรรคในการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติในความคิดเห็นของผู้ประกอบการ และแรงงานข้ามชาติ ปรากฏว่า การจดทะเบียนมีขั้นตอนยุ่งยาก การขาดการประชาสัมพันธ์ การจดทะเบียนใช้เวลานาน ค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนสูงเกินไป สถานที่ในการจดทะเบียนแออัดไม่เหมาะสม เจ้าหน้าที่ผู้ที่ให้บริการขาดความรู้ความเข้าใจในงาน และขาดการประสานงาน รวมทั้งระบบงานในการจดทะเบียนขาดประสิทธิภาพ ในความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภาครัฐพบปัญหาและอุปสรรคคือ นายจ้างไม่เข้าใจรายละเอียด และขั้นตอนการปฏิบัติเมื่อมาจดทะเบียน นายจ้างไม่ให้ความร่วมมือ ลูกจ้างแรงงานข้ามชาติเปลี่ยนสถานที่ทำงานบ่อย ความล่าช้าในการมาจดทะเบียน การจดทะเบียนมีขั้นตอนมาก และมีความยุ่งยากในทางปฏิบัติ หน่วยงานภาครัฐไม่มีความพร้อมด้านกำลังคน งบประมาณ และสถานที่ ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงาน และกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานไม่ชัดเจน มีปัญหาด้านภาษาและการสื่อสารที่เข้าใจยาก และมีข้อเสนอแนะดังนี้ คือ กระทรวงแรงงานควรจัดทำฐานข้อมูลด้านแรงงานข้ามชาติให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน อันจะเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการวางแผนและการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติ การตรวจชำระกฎหมาย ประกาศทางราชการ และระเบียบการเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติทั้งหมด กระทรวงแรงงานต้องจัดทำแผนปฏิบัติการและทำการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการและแรงงานข้ามชาติมาขึ้นทะเบียนอย่างต่อเนื่อง มีการปรับการจัดเก็บค่าธรรมเนียมใบอนุญาตตามพื้นที่ ในแต่ละประเภทงาน และพิจารณาลดค่าธรรมเนียมให้ถูกลงกระทรวงแรงงานควรมีมาตรการกลไกรองรับการละเมิดสิทธิมนุษยชน และจัดสิทธิประโยชน์ที่แรงงานข้ามชาติได้รับอย่างเป็นธรรมเช่นเดียวกับแรงงานไทย อีกทั้งควรพัฒนาเพิ่มศักยภาพการทำงานขององค์กรและเจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ การพัฒนาทักษะความรู้ ให้สามารถบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

ทักษิณ เห็นชอบดี (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการจัดการแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองศึกษากรณี : สัญชาติลาว พม่า และกัมพูชา ในจังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาแนวทางการบริหารจัดการ การสร้างสัมพันธภาพที่ดีของนายจ้างกับลูกจ้างที่เป็นต่างด้าว ศึกษาในเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งประชากรออกเป็น 3 กลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า เป็นเวลาประมาณ 100 กว่าปีแล้วที่ประเทศไทยประสบปัญหา

Copyright by Mahidol University

แรงงานข้ามชาติเข้ามาแย่งงานคนไทยซึ่งติดตามมาด้วยปัญหาอาชญากรรมปัญหา ด้านความมั่นคงของประเทศและปัญหาทางด้านสาธารณสุข รัฐบาลไทยเคยมีนโยบายในการผลักดันและส่งกลับอย่างเข้มงวด แต่กลุ่มผู้ประกอบการต่างๆ ขอให้รัฐบาลอนุญาตให้จ้างแรงงานข้ามชาติทำงานได้ เนื่องจากคนไทยไม่นิยมทำงานประเภทงานหนัก หรือเสี่ยงต่ออันตรายรัฐบาลจึงจำเป็นต้องผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติเข้าทำงานในประเทศไทยได้โดยต้องลงทะเบียนแรงงานข้ามชาติ กำหนดประเภทของการทำงาน กำหนดระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ เพื่อควบคุมแรงงานข้ามชาติให้สามารถทำงานได้โดยสงบสุข ความเห็นของกลุ่มข้าราชการที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายผ่อนปรนดังกล่าวเห็นว่าแรงงานข้ามชาติทั้ง 3 สัญชาติ เป็นภัยต่อความมั่นคงทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม รัฐบาลไม่สามารถควบคุมแรงงานข้ามชาติทุกคนได้ เนื่องจากนายจ้างบีบคั้นจิตใจของแรงงานข้ามชาติ จนเกิดภาวะเกียดแค้นทำร้ายนายจ้างซึ่งสอดคล้องกับกลุ่มนายจ้างที่จะต้องเฝ้าระวังในเรื่องนี้เช่นเดียวกัน ในส่วนของแรงงานข้ามชาติบอกว่ามีความต้องการที่จะทำงานหาเลี้ยงตนเองและครอบครัวจริง ต้องการความเอื้ออาทรความเข้าใจและการให้เกียรติจากนายจ้างขณะเดียวกันนายจ้างก็ต้องการความซื่อสัตย์และความขยันขันแข็ง ประชากรทั้ง 3 กลุ่มเห็นด้วยกับนโยบายผ่อนปรนแรงงานข้ามชาติของรัฐบาล โดยมีข้อเสนอแนะว่า ควรให้แรงงานข้ามชาติทั้ง 3 สัญชาติทำงานเฉพาะแรงงานที่ขาดแคลนเท่านั้น เช่น กิจการประมง นอกนั้น ควรผลักดันออกไปโดยใช้มาตรการที่เด็ดขาดเพื่อให้การนำนโยบายไปปฏิบัติของรัฐบาลบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาของชาติได้อย่างเป็นรูปธรรม

นาวิน เจริญพร (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาผลการใช้นโยบายจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติในกิจการประมงทะเลจังหวัดระยอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ในด้านนโยบายการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมง และผลการใช้นโยบายการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมงทะเล ในจังหวัดระยอง ตลอดจนเปรียบเทียบลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการกับ ผลการใช้นโยบายการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมงทะเล ในจังหวัดระยอง โดยทำการศึกษาผู้ประกอบการหรือเจ้าของกิจการประมงทะเล ในจังหวัดระยอง ซึ่งคำนวณได้ตัวอย่างทั้งหมด 162 ราย สถิติที่ใช้คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว พบว่าผู้ประกอบการประมงทะเลมีการรับรู้นโยบายการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละเรื่อง พบว่า “แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาหางานทำไปประเทศไทยจะจดทะเบียนแรงงานเพื่อขอใบอนุญาตทำงานได้ตลอดเมื่อมีนโยบายเปิดให้จดทะเบียนเท่านั้น” มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ “งานกรรมกรประมงโดยเฉพาะประมงทะเล จะให้แรงงานข้ามชาติทำเท่านั้น” และ “ขั้นตอนในการทะเบียนแรงงานข้ามชาติยุ่งยากมาก” ผู้ประกอบการประมงทะเลมี

Copyright by Mahidol University

ความเห็นเกี่ยวกับผลของการใช้นโยบายจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละเรื่อง พบว่า “การจ้างแรงงานข้ามชาติมีค่าใช้จ่ายมาก เช่น ค่าจดทะเบียนแรงงาน ค่าธรรมเนียมต่างๆ แต่ก็ยังถูกกว่าแรงงานไทย” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา “ผู้ประกอบการประมงยังต้องเสียค่าหัว เพื่อหาแรงงานข้ามชาติมาเพิ่ม เนื่องจากแรงงานข้ามชาติเดิมกลับประเทศหรือออกไปหางานอื่นๆ บนฝั่งทำ” สำหรับค่าเฉลี่ยที่มีต่ำสุด คือ “ลดปัญหาการมั่วสุม เสพยาเสพติด และการดื่มสุราของแรงงานข้ามชาติ” ผู้ประกอบการประมงทะเลที่มีเป็นเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ประเภทงานที่แรงงานข้ามชาติทำและระดับการรับรู้นโยบายการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความเห็นเกี่ยวกับผลของการใช้นโยบายจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ประกอบการประมงทะเลมีอายุระหว่าง 25 – 34 ปี และอายุ 45 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความเห็นเกี่ยวกับผลของการใช้นโยบายจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติสูงกว่า ผู้ประกอบการอายุระหว่าง 25 – 34 ปี และผู้ประกอบการประมงทะเลที่ไม่มีแรงงานที่ไม่ได้จดทะเบียน มีค่าเฉลี่ยความเห็นเกี่ยวกับผลของการใช้นโยบายจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติสูงกว่า แรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้จดทะเบียน ส่วนผู้ประกอบการประมงทะเลที่มีสาเหตุของการไม่พาแรงงานข้ามชาติไปจดทะเบียนด้วยสาเหตุขั้นตอนการดำเนินการขอจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ มีความยุ่งยากและด้วยสาเหตุของระยะเวลาในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติใช้เวลานาน และไม่สะดวกไปเนื่องจากออกเรือ มีค่าเฉลี่ยผลการใช้นโยบายจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติสูงกว่า สาเหตุที่หน่วยงานที่ไปติดต่อมีหลายหน่วยงาน บางหน่วยงานต้องไปติดต่อหลายครั้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัญหา และอุปสรรคของนโยบายจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติในกิจการประมงทะเล คือ ระยะเวลาในการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาตินั้นอย ขั้นตอนยุ่งยาก และค่าใช้จ่ายสูง

จากเอกสารที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ทำให้เห็นว่ากระบวนการการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา จะต้องดำเนินการภายใต้กรอบนโยบาย และยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติทั้งระบบ และจะต้องมีมติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบให้ดำเนินการ เมื่อคณะรัฐมนตรีเห็นชอบแล้วหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจะต้องไปดำเนินการออกประกาศ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา จึงจะดำเนินการได้ ซึ่งนโยบาย ประกาศ กฎ ระเบียบต่างๆ อาจเป็นปัญหาต่อการดำเนินการของเจ้าหน้าที่และนายจ้างที่จะต้องดำเนินการตามกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา นอกจากนั้นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ยังชี้ให้เห็นถึงปัญหาในการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาในด้านต่างๆ อย่างไรก็ตามการศึกษาวิจัย ครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงจากการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง

Copyright by Mahidol University

สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและข้อคิดเห็นของนายจ้างผู้ประกอบการในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

Copyright by Mahidol University

บทที่ 3
ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติของสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี โดยมีขั้นตอนในการวิจัย ดังนี้

1.วิธีการศึกษาวิจัย

2.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

5.การเก็บรวบรวมข้อมูล

6.การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิธีการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การเกี่ยวกับกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติของสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า และกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ที่มีต่อผลลัพธ์ของการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ สำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาของกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ต่อสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานีโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาวิจัยคือ ผู้ประกอบการที่ประกอบกิจการอยู่ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 29,390 ราย (มีแรงงานข้ามชาติสัญชาติ เมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา จำนวน 178,853 ราย)

Copyright by Mahidol University

เป็นข้อมูลที่ได้จากกรมจัดหางาน ปี 2556 ดังนั้นจึงทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวนจากสูตร ของยามาเน่ (Yamanae, Taro. 1967) ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n = จำนวนตัวอย่างที่ต้องทำการสุ่ม

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (0.05)

ขนาดของประชากรที่ศึกษามีจำนวน 29,390 ราย ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{29,390}{1+[29,390(0.05)^2]} = 395$$

ในการวิจัยครั้งนี้จะได้กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ประกอบการที่มีการจ้างแรงงานข้ามชาติอยู่ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 420 ตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Acidental Sampling) โดยเป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากรแทนผู้ประกอบการที่มาใช้บริการเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ ของสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี ในช่วงที่มีการเปิดให้จดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ในวันที่ 1-3 พฤศจิกายา 2557

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทกิจการ และจำนวนการจ้างแรงงานข้ามชาติ เป็นต้น ส่วนคำถามเป็นคำถามปลายปิด ที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ (Check List) และแบบเติมข้อความ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับนโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ สถานที่ ค่าใช้จ่าย และการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับกระบวนการ ขั้นตอน และระยะเวลาในการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง

Copyright by Mahidol University

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับการประเมินผลสัมลัพธ์ การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติของสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติมซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม และเป็นคำถามเพิ่มเติมเพื่อเก็บประเด็นต่างๆ ให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์มากขึ้น

3.3.2 การแปรผลค่าเฉลี่ย

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของผลคะแนนเฉลี่ย โดยใช้วิธีการอิงเกณฑ์ในการแปลผลข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

นำค่าพิสัยที่ได้มากำหนดเป็นเกณฑ์การพิจารณาเพื่อให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในประเด็นระบบการจดทะเบียนแรแรงงานข้ามชาติ ดังนี้

ระดับคะแนน	การแปลค่าความหมาย
4.21 - 5.00	มากที่สุด
3.41 - 4.20	มาก
2.61 - 3.40	ปานกลาง
1.81 - 2.60	น้อย
1.00 - 1.80	น้อยที่สุด

3.3.3 การทดสอบความสัมพันธ์

ผู้วิจัยได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้าและกระบวนการของกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ด้วยสถิติค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน Pearson Product Moment Correlation Coefficient ดังนี้

Copyright by Mahidol University

3.3.3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 1 (0.71-0.90)
แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
3.3.3.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.50 (0.31-0.70)
แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
3.3.3.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0 (0.30 และต่ำกว่า)
แสดงว่ามีควาวามสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
3.3.3.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0.00 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.3.4 ในขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสาร รายงาน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงลงพื้นที่พูดคุยกับบุคคลที่เกี่ยวข้องในประเด็นวิจัย และเมื่อได้รับข้อมูลมากเพียงพอจึงนำมาสร้างแบบสอบถาม จากนั้นได้แบบสอบถามดังกล่าวเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อรับข้อแนะนำและนำมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

3.4.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำเครื่องมือแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ความถูกต้องของภาษา กับอาจารย์ที่ปรึกษา คณะกรรมการศึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบแบบสอบถามและทำการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นตามวัตถุประสงค์ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อทดสอบความเข้าใจในข้อคำถามแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

3.4.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยหาความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามที่ได้ทดสอบกับผู้ประกอบการซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 30 ราย จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งจะต้องได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83

Copyright by Mahidol University

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานข้ามชาติครอบคลุมทั้งสัญชาติพม่าลาว และกัมพูชา จำนวน 420 ราย เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติของสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี

3.5.2 มีระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่ มีนาคม 2557-มีนาคม 2558 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูล เพื่อทำการประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window (Statistical Package for the Social Sciences) โดยใช้สถิติในการวิจัย ดังนี้

3.6.1 ค่าร้อยละ(Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากร กลุ่มตัวอย่าง

3.6.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการวิเคราะห์และอธิบายถึงปัจจัยนำเข้าของกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ

3.6.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์และอธิบายถึงปัจจัยนำเข้าของกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ

3.7.4 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้าและกระบวนการต่อผลลัพธ์การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ด้วยค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน Pearson Product Moment Correlation Coefficient

3.7.5 การวิเคราะห์สถิติ Chi-square เพื่อหาอิทธิพลของตัวแปรในกรอบแนวความคิด

Copyright by Mahidol University

บทที่4
ผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง กระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ : กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางาน จ.ปทุมธานีมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ประกอบการที่มีการจ้างแรงงานในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 420 คน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการในจังหวัดปทุมธานี

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 420 คน ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 419 คน และได้รับแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ จำนวน 1 คน ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไป

4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ข้อมูลเชิงพรรณา

4.2.1 ปัจจัยขำเข้า

4.2.2 กระบวนการ

4.2.3 ผลสัมลัพธ์

4.3 การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยนำเข้าและกระบวนการต่อผลลัพธ์การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ

4.1 ข้อมูลทั่วไป

4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา อาชีพของผู้จ้างแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง สถานที่ตั้ง จำนวนแรงงาน และสัญชาติของแรงงานที่มี โดยนำมาแจกแจงความถี่ และร้อยละดังนี้

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละ ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	173	41.1
หญิง	247	58.9
รวม	**419**	**100**
2. ช่วงอายุ		
21 – 30 ปี	51	12.2
31 – 40 ปี	116	27.7
41 – 50 ปี	178	42.5
51 – 60 ปี	74	17.7
มากกว่า 60 ปีขึ้นไป	-	-
รวม	**419**	**100**
3. ระดับการศึกษา		
น้อยกว่าปริญญาตรี	302	72.1
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	114	27.2
สูงกว่าปริญญาตรี	3	0.7
รวม	**419**	**100**
4. อาชีพของผู้จ้างแรงงานข้ามชาติ		
ประกอบการอุตสาหกรรม	10	2.4
ประกอบการค้า	380	90.7
ประกอบการด้านบริการ	11	2.6
ประกอบการด้านเกษตรกรรม	1	2
อื่นๆ	17	4.1
รวม	**419**	**100**

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. จำนวนลูกจ้างทั้งหมด (รวมคนไทยและต่างด้าว)ในปัจจุบัน		
1 – 10 คน	409	97.6
11 – 20 คน	9	2.1
51 – 60 คน	1	0.2
รวม	**419**	**100**
6. จำนวนลูกจ้างเฉพาะต่างด้าวทั้งหมดในปัจจุบัน		
1 – 10 คน	414	98.8
11 – 20 คน	5	1.2
รวม	**419**	**100**

จากตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิจัยมีข้อมูลดังนี้

1) เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 เพศชายมีจำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1

2) อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 41-50 ปี จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมาคือช่วงอายุ 31-40 ปีมีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 ช่วงอายุ 51-60 ปีมีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 และช่วงอายุ 21-30 ปีมีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2

3) ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรีจำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 72.1 รองลงมาคือปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 และสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

4) อาชีพของผู้จ้างแรงงานข้ามชาติ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอาชีพประกอบการค้ามากถึงจำนวน 380 คน คิดเป็นร้อยละ 90.7 รองลงมาประกอบอาชีพอื่นๆ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

Copyright by Mahidol University

5) จำนวนลูกจ้างทั้งหมด (รวมคนไทยและต่างด้าว) ในปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีจำนวนลูกจ้างทั้งหมด (รวมคนไทยและต่างด้าว) ในปัจจุบันมากที่สุดอยู่ในช่วง 1-10 คนจากผู้ประ

กอารจำนวน 409 คนคิดเป็นร้อยละ 97.6 รองลงมาคือมีจำนวน 11-20 คน จากผู้ประกอารจำนวน9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1

6) จำนวนลูกจ้างเฉพาะต่างด้าวทั้งหมดในปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีจำนวนลูกจ้างเฉพาะต่างด้าวทั้งหมดในปัจจุบันมากที่สุดคืออยู่ในช่วง 1-10 คน จากผู้ประกอารจำนวน 414 คน คิดเป็นร้อยละ 98.8

4.2 ข้อมูลเชิงพรรณนา

4.2.1 ปัจจัยนำเข้า

ตารางที่ 4.2 แสดงภาพรวมของปัจจัยนำเข้าตามตัวแปร

ภาพรวมของปัจจัยนำเข้าจำแนกตามตัวแปร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าส่วนเบี่ยงเบน S.D.	แปรผล
นโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ	4.48	0.38	มากที่สุด
สถานที่	4.48	0.47	มากที่สุด
ค่าใช้จ่าย	4.41	0.50	มากที่สุด
การประชาสัมพันธ์	4.43	0.46	มากที่สุด
เจ้าหน้าที่	4.38	0.57	มากที่สุด
รวม	**4.43**	**0.36**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.2 แสดงภาพรวมของปัจจัยนำเข้าจำแนกตามตัวแปร ผลการวิจัยพบว่าระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุดคือ นโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ กับสถานที่มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การประชาสัมพันธ์มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าใช้จ่ายมีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด และเจ้าหน้าที่มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนของนโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ สถานที่ ค่าใช้จ่าย และการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง

บริบทขององค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าส่วนเบี่ยงเบน S.D.	แปรผล
<u>นโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ</u> 1. ตามที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติได้ออกประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ เรื่อง มาตรการชั่วคราวในการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติและการค้ามนุษย์ เพื่อนำไปสู่การจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติในประเทศ และสร้างมาตรฐานในการทำงานของแรงงานข้ามชาติที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ในส่วนของการจัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ(One Step Service)ในทุกจังหวัด มีความเหมาะสม	4.50	0.54	มากที่สุด
2.การจัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ(One Stop Service) มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน	4.50	0.59	มากที่สุด
3.ตามประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ได้กำหนดมาตรการชั่วคราวในการแก้ปัญหาแรงงานข้ามชาติและการค้ามนุษย์ เพื่อนำไปสู่การจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติในประเทศได้	4.43	0.59	มากที่สุด

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนของนโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ สถานที่ ค่าใช้จ่าย และการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง(ต่อ)

บริบทขององค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าส่วนเบี่ยงเบน S.D.	แปรผล
4. กฎหมาย ระเบียบ นโยบายต่างๆ ตามประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ(คสช.) เกี่ยวกับการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ มีความชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย -คำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 70/2557 เรื่อง การกำหนดมาตราการชั่วคราวเพิ่มเติมในการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติและการค้ามนุษย์ ข้อที่4 ว่าด้วยให้จัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ(One Stop Service) ในทุกจังหวัด เพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานชั่วคราวให้แก่แรงงานข้ามชาติ และจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติ ซึ่งเป็นแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียรมาร์ ลาว และกัมพูชา โดยให้กระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยงานหลัก และปฏิบัติงานร่วมกับกระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	4.52	0.60	มากที่สุด
รวม	4.48	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 แสดงปัจจัยนำเข้าการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติด้านนโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุดคือ กฎหมาย ระเบียบ นโยบายต่างๆ ตามประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เกี่ยวกับการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ มีความชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย คำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 70/2557 เรื่อง การกำหนดมาตราการชั่วคราวเพิ่มเติมในการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติและการค้ามนุษย์ ข้อที่ 4 ว่าด้วยให้จัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ในทุกจังหวัด เพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานชั่วคราวให้แก่แรงงานข้ามชาติ และจัด

Copyright by Mahidol University

ระเบียบแรงงานข้ามชาติ ซึ่งเป็นแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียรมาร์ ลาว และกัมพูชา โดยให้กระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยงานหลัก และปฏิบัติงานร่วมกับกระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง มีความคิดเห็นด้วยมากที่สุดมีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 รองลงมาคือ ตามที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติได้ออกประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ เรื่อง มาตรการชั่วคราวในการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติและการค้ามนุษย์ เพื่อนำไปสู่การจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติในประเทศ และสร้างมาตรฐานในการทำงานของแรงงานข้ามชาติที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ในส่วนของการจัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ(One Step Service)ในทุกจังหวัด มีความเหมาะสม และการจัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันมีระดับความคิดเห็นด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.50 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.4 ปัจจัยนำเข้าการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติด้านสถานที่

(n=419)

ปัจจัยนำเข้าการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าส่วนเบี่ยงเบน S.D.	แปรผล
<u>สถานที่</u> 5.ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ(One Stop Service) ที่ศูนย์การค้าเซียร์ รังสิต ในจังหวัดปทุมธานีนั้น มีความเหมาะสม	4.50	0.60	มากที่สุด
6.ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ(One Stop Service) ที่ศูนย์การค้าเซียร์ รังสิต ในจังหวัดปทุมธานีนั้น มีความสะดวกต่อการดำเนินการพาแรงงานข้ามชาติของท่านมาจดทะบียนแรงงานข้ามชาติ	4.43	0.64	มากที่สุด
7.ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ(One Stop Service) ที่ศูนย์การค้าเซียร์ รังสิต ในจังหวัดปทุมธานีนั้น มีผลต่อการมาจดทะเบียนของแรงงานข้ามชาติ	4.52	0.63	มากที่สุด
รวม	**4.48**	**0.47**	**มากที่สุด**

Copyright by Mahidol University

จากตารางที่ 4.4 แสดงปัจจัยนำเข้าการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติด้านสถานที่ ผลการวิจัยพบว่า ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุดคือ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ(One Stop Service) ที่ศูนย์การค้าเซียร์ รังสิต ในจังหวัดปทุมธานีนั้น มีผลต่อการมาจดทะเบียนของแรงงานข้ามชาติ มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ที่ศูนย์การค้าเซียร์ รังสิต ในจังหวัดปทุมธานีนั้น มีความเหมาะสม มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด และ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ(One Stop Service) ที่ศูนย์การค้าเซียร์ รังสิต ในจังหวัดปทุมธานีนั้น มีความสะดวกต่อการดำเนินการพาแรงงานข้ามชาติของท่านมาจดทะบียนแรงงานข้ามชาติ มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.5 แสดงปัจจัยนำเข้าการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติด้านค่าใช้จ่าย

(n=419)

ปัจจัยนำเข้าการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าส่วนเบี่ยงเบน S.D.	แปรผล
<u>ค่าใช้จ่าย</u> 8. ค่าใบอนุญาตทำงาน 900 บาท(ระยะเวลาสิ้นสุด วันที่31มี.ค.58)	4.28	0.72	มากที่สุด
9. ค่าทำทะเบียนประวัติ(ทร.38/1) 80 บาท	4.45	0.61	มากที่สุด
10. ค่าสุขภาพ 500 บาท	4.44	0.62	มากที่สุด
11. ค่าประกันสุขภาพ 1,600 บาท	4.42	0.69	มากที่สุด
12. ค่าธรรมเนียมการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ มีผลต่อการมาจดทะเบียนของแรงงานข้ามชาติ	4.50	0.60	มากที่สุด
รวม	4.41	0.50	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.5 แสดงปัจจัยนำเข้าการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติด้านค่าใช้จ่าย ผลการวิจัยพบว่า ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุดคือ ค่าธรรมเนียมการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ มีผลต่อการมาจดทะเบียนของแรงงานข้ามชาติ ด้าว มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ค่าทำทะเบียนประวัติ(ทร.38/1) 80 บาท มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าสุขภาพ 500 บาท มี

Copyright by Mahidol University

ระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ค่าใบอนุญาตทำงาน 900 บาท (ระยะเวลาสิ้นสุด วันที่ 31มี.ค.58) มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.6 แสดงปัจจัยนำเข้าการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติด้านการประชาสัมพันธ์

(n=419)

ปัจจัยนำเข้าการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าส่วนเบี่ยงเบน S.D.	แปรผล
<u>การประชาสัมพันธ์</u>			
13.การประชาสัมพันธ์การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติตามประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติทางโทรทัศน์,วิทยุ,หนังสือพิมพ์	4.49	0.57	มากที่สุด
14.การประชาสัมพันธ์การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติตามประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติทางโทรทัศน์,วิทยุ,หนังสือพิมพ์	4.46	0.57	มากที่สุด
15.รับรู้ หรือทราบข้อมูลข่าวสารการจดทะเบียนแรงงาน ต่างด้าวในรูปแบบศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ(One Stop Service) ทางโทรทัศน์,วิทยุ,หนังสือพิมพ์	4.43	0.65	มากที่สุด
16.การตอบคำถามของเจ้าหน้าที่ทางโทรศัพท์ มีความชัดเจนเพียงพอ ในเรื่องการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ในรูปแบบศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ(One Stop Service)	4.36	0.65	มากที่สุด
รวม	**4.43**	**0.46**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.6 แสดงปัจจัยนำเข้าการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติด้านการประชาสัมพันธ์ผลการวิจัยพบว่า ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุดคือ การประชาสัมพันธ์การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติตามประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติทางโทรทัศน์,วิทยุ,หนังสือพิมพ์ มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การประชาสัมพันธ์การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติตามประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติทาง

Copyright by Mahidol University

โทรทัศน์,วิทยุ,หนังสือพิมพ์ มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด การรับรู้ หรือทราบข้อมูลข่าวสารการจดทะเบียนแรงงาน ต่างด้าวในรูปแบบศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ทางโทรทัศน์,วิทยุ,หนังสือพิมพ์มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด และการตอบคำถามของเจ้าหน้าที่ทางโทรศัพท์ มีความชัดเจนเพียงพอ ในเรื่องการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ในรูปแบบศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ(One Stop Service) มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.7 แสดงปัจจัยนำเข้าการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติด้านเจ้าหน้าที่

(n=419)

ปัจจัยนำเข้าการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ	**ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)**	**ค่าส่วนเบี่ยงเบน S.D.**	**แปรผล**
<u>เจ้าหน้าที่</u>			
17. ความพอเพียงของจำนวนเจ้าหน้าที่	4.38	0.65	มากที่สุด
18. ความรู้ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่	4.39	0.65	มากที่สุด
19.การให้คำปรึกษาและแนะนำแก่ประชาชน	4.42	0.63	มากที่สุด
20.ให้ความสะดวกทุกครั้งที่ไปจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ	4.37	0.75	มากที่สุด
รวม	**4.38**	**0.57**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.7 แสดงปัจจัยนำเข้าการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติด้านเจ้าหน้าที่ ผลการวิจัยพบว่า ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุดคือ การให้คำปรึกษาและแนะนำแก่ประชาชน มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความรู้ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ความพอเพียงของจำนวนเจ้าหน้าที่ ประชาชน มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด และให้ความสะดวกทุกครั้งที่ไปจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

Copyright by Mahidol University

4.2.2 กระบวนการ

ตารางที่ 4.8 แสดงภาพรวมของปัจจัยนำเข้าในด้านกระบวนการจำแนกตามตัวแปร

ภาพรวมของปัจจัยนำเข้าตามแต่ละตัวแปร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าส่วนเบี่ยงเบน S.D.	แปรผล
การให้บริการ	4.26	0.56	มากที่สุด
ขั้นตอน	4.43	0.37	มากที่สุด
ระยะเวลาในการดำเนินการ	4.49	0.43	มากที่สุด
รวม	**4.42**	**0.36**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.8 แสดงภาพรวมของกระบวนการจำแนกตามตัวแปร ผลการวิจัยพบว่า ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุดคือ ระยะเวลาในการดำเนินการ มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือขั้นตอนมีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด และ การให้บริการมีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.9 แสดงความเหมาะสมของกระบวนการให้บริการ

(n=419)

ความเหมาะสมของกระบวนการให้บริการ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าส่วนเบี่ยงเบน S.D.	แปรผล
<u>การให้บริการ</u> 1.การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการ ท่านคิดว่าเจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความโปร่งใส สะดวก รวดเร็ว	4.29	0.66	มากที่สุด
2.ในการดำเนินการเจ้าหน้าที่ได้อธิบายขั้นตอนหรือตอบข้อซักถามของท่านได้อย่างถูกต้องชัดเจน	4.25	0.69	มากที่สุด
รวม	**4.26**	**0.56**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.9 แสดงความเหมาะสมของกระบวนการให้บริการผลการวิจัยพบว่าระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุดคือ การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการ ท่านคิดว่าเจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความโปร่งใส สะดวก รวดเร็ว มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด และในการดำเนินการเจ้าหน้าที่ได้อธิบายขั้นตอนหรือตอบข้อซักถามของท่านได้อย่างถูกต้องชัดเจนมีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.10 แสดงความเหมาะสมของขั้นตอนการให้บริการ

(n=419)

ความเหมาะสมของขั้นตอนให้บริการ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าส่วนเบี่ยงเบน S.D.	แปรผล
ขั้นตอน			
3.ขั้นตอนการต่อใบอนุญาตทำงาน(Work Permit) สำหรับต่างด้าวที่มีหนังสือเดินทางชั่วคราว (Passport) มีความเหมาะสมเพียงใด	4.41	0.64	มากที่สุด
-ขั้นตอนที่หนึ่ง ผู้ยื่นเอกสาร (แรงงานข้ามชาติ นายจ้าง หรือผู้รับมอบอำนาจ) ยื่นเอกสารต่อเจ้าหน้าที่			
-ขั้นตอนที่สอง เจ้าหน้าที่รับคำขอและตรวจเอกสาร	4.37	0.60	มากที่สุด
-ขั้นตอนที่สาม เจ้าหน้าที่พิจารณาตรวจสอบ/สรุปความเห็นการขอต่ออายุใบอนุญาต 1 วัน	4.40	0.63	มากที่สุด
-ขั้นตอนที่สี่ ให้แรงงานข้ามชาติ/นางจ้าง/ผู้รับมอบอำนาจมารับใบ อนุญาตภายในวันเดียวกับที่ยื่นเอกสารคำขอนั้น	4.42	0.63	มากที่สุด
4.ขั้นตอนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติในรูปแบบของศูนย์ บริการจดทะเบียนแรงงาต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ(One Stop Service) รวบรวมการทำงานไว้ในสถานที่เดียว เสร็จภายใน 1 วัน	4.52	0.58	มากที่สุด
-ขั้นตอนที่หนึ่ง การลงทะเบียน			
-ขั้นตอนที่สอง ทำใบ ทร.38/1	4.34	0.59	มากที่สุด
-ขั้นตอนที่สาม ถ่ายรูปทำบัตร	4.44	0.56	มากที่สุด
-ขั้นตอนที่สี่ ตรวจสุขภาพ	4.44	0.56	มากที่สุด
-ขั้นตอนที่ห้า การออกใบอนุญาตทำงาน	4.50	0.56	มากที่สุด
-ขั้นตอนที่หก บัตรประจำตัวคนไร้สัญชาติ	4.45	0.59	มากที่สุด
รวม	**4.43**	**0.37**	**มากที่สุด**

Copyright by Mahidol University

จากตารางที่ 4.10 แสดงความเหมาะสมของขั้นตอนการบริการผลการวิจัยพบว่า ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุดคือ ขั้นตอนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติในรูปแบบของศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงาต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) รวบรวมการทำงานไว้ในสถานที่เดียว เสร็จภายใน 1 วัน มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ขั้นตอนที่ห้า การออกใบอนุญาตทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ขั้นตอนที่สอง เจ้าหน้าที่รับคำขอและตรวจเอกสารมีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด และขั้นตอนที่สอง การทำใบ ทร.38/1 มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.11 แสดงความเหมาะสมของระยะเวลาในการดำเนินการ

(n=419)

ความเหมาะสมของระยะเวลาในการดำเนินการ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าส่วนเบี่ยงเบน S.D.	แปรผล
<u>ระยะเวลาในการดำเนินการ</u> 5.ตามคำสั่งของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ให้ระยะเวลาภายใน 30 วัน ในการพาแรงงานข้ามชาติที่ยังไม่ได้ขึ้นทะเบียน ไปจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติที่ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ(One Stop Service)	4.44	0.56	มากที่สุด
6.การกำหนดให้นายจ้างที่ต้องการจ้างแรงงานข้ามชาติยื่นขอโควตา(หนังสืออนุญาตจ้างงานต่างด้าว) ที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี	4.49	0.57	มากที่สุด
7.ขั้นตอนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ที่ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ศูนย์การค้าเซียร์ รังสิต ในจังหวัดปทุมธานี เสร็จภายใน 1 วัน	4.54	0.54	มากที่สุด
รวม	**4.49**	**0.43**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.11 แสดงความเหมาะสมของระยะเวลาในการดำเนินการ ผลการวิจัยพบว่า ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุดคือ ขั้นตอนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ที่ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ศูนย์การค้าเซียร์ รังสิต ในจังหวัดปทุมธานี เสร็จภายใน 1 วัน มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การกำหนดให้นายจ้างที่ต้องการจ้างแรงงานข้ามชาติยื่นขอโควตา (หนังสืออนุญาตจ้างงานต่างด้าว) ที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด และตามคำสั่งของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ให้ระยะเวลาภายใน 30 วัน ในการพาแรงงานข้ามชาติที่ยังไม่ได้ขึ้นทะเบียน ไปจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ที่ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

Copyright by Mahidol University

4.2.3 ผลลัพธ์การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ

ตารางที่ 4.12 แสดงผลลัพธ์การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ

(n=419)

ผลลัพธ์การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าส่วนเบี่ยงเบน S.D.	แปรผล
1.เจ้าหน้าที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิผล (การจดทะเบียนประสบความสำเร็จ)	4.36	0.59	มากที่สุด
2.การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติมีขั้นตอนที่ไม่ซับซ้อนยุ่งยาก	4.39	0.65	มากที่สุด
3.ใช้เวลาไม่นานในการไปจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ	4.46	0.64	มากที่สุด
4.ท่านคิดว่าการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบบริการ ณ จุดเดียวเป็นสิ่งที่เหมาะสม	4.47	0.62	มากที่สุด
5.ท่านพร้อมต่อการประกอบกิจการหลังจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแล้วอย่างเต็มที่	4.60	0.54	มากที่สุด
รวม	**4.44**	**0.35**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลลัพธ์การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ผลการวิจัยพบว่าระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านพร้อมต่อการประกอบกิจการหลังจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแล้วอย่างเต็มที่มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านคิดว่าการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบบริการ ณ จุดเดียวเป็นสิ่งที่เหมาะสมมีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด การใช้เวลาไม่นานในการไปจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติมีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติมีขั้นตอนที่ไม่ซับซ้อนยุ่งยากมีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือเจ้าหน้าที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิผล (การจดทะเบียนประสบความสำเร็จ) มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

Copyright by Mahidol University

4.3 การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยนำเข้าและกระบวนการต่อผลลัพธ์การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ

ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ในการแทนค่าความหมายในตาราง ดังนี้

1 หมายถึง นโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ
2 หมายถึง สถานที่
3 หมายถึง การประชาสัมพันธ์
4 หมายถึง ค่าใช้จ่าย
5 หมายถึง เจ้าหน้าที่
6 หมายถึง กระบวนการ
7 หมายถึง ขั้นตอน
8 หมายถึง ระยะเวลาในการดำเนินการ
9 หมายถึง ผลลัพธ์การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยนำเข้าและกระบวนการต่อผลลัพธ์การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ(Pearson Correlation)

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
1	-								
2	.552**	-							
3	.359**	.394**	-						
4	.332**	.388**	.523**	-					
5	.337**	.386**	.485**	.647**	-				
6	.338**	.355**	.412**	.516**	.555**	-			
7	.469**	.416**	.473**	.483**	.538**	.578**	-		
8	.338**	.284**	.340**	.395**	.405**	.402**	.627**	-	
9	.657**	.719**	.751**	.786**	.593**	.593**	.641**	.475**	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Copyright by Mahidol University

จากตารางที่ 4.13 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยนำเข้าและกระบวนการต่อผลลัพธ์การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.284 – 0.786 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายคู่จะพบว่า ค่าใช้จ่ายกับผลลัพธ์การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติมีระดับความสัมพันธ์กันสูง (0.786) และเป็นเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมาคือคู่ของ การประชาสัมพันธ์กับผลลัพธ์การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ มีระดับความสัมพันธ์กันสูง (0.751) และเป็นเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สถานที่กับผลลัพธ์การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติมีระดับความสัมพันธ์กันสูง (0.719) และเป็นเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสถานที่ กับระยะเวลาในการดำเนินการมีระดับความสัมพันธ์ (0.284) และเป็นเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.14 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ(Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	**b**	**beta**	**t**	***p-value***
ปัจจัยนำเข้า	0.98	0.99	199.34	0.00*
กระบวนการ	0.00	0.00	0.36	0.71

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 R = 0.99, R^2= 0.99, Adjusted R Square= 0.99, Std. Error of the Estimate=0.02

จากตารางที่ 4.14 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรปัจจัยนำเข้าและกระบวนการมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติในระดับร้อยละ 99 ซึ่งมีปัจจัยนำเข้ามีน้ำหนักของปัจจัยเท่ากับ 0.99 และกระบวนการมีน้ำหนักปัจจัยเพียง 0.00

Copyright by Mahidol University

บทที่ 5
การอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “กระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ : กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางาน จ.ปทุมธานี” มีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ

1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ

2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลผลิต ในการดำเนินงานของกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ สำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี

3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาของกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ต่อสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี

จากผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุในช่วง 41-50 ปี มีระดับการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรี ประกอบการค้า มีจำนวนลูกจ้างทั้งหมด (รวมคนไทยและต่างด้าว) อยู่ในช่วง 1-10 คน และมีจำนวนลูกจ้างเฉพาะต่างด้าวทั้งหมดในปัจจุบันมากที่สุดคืออยู่ในช่วง 1-10 คน

5.1 ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ

ผู้วิจัยทำได้นำข้อมูลผลการวิจัยมาอภิปราย ซึ่งกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติของสำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยจะนำการอภิปราย ดังนี้

5.1.1 ปัจจัยนำเข้า คือ นโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ สถานที่ ค่าใช้จ่าย การประชาสัมพันธ์ และเจ้าหน้าที่ ในภาพรวมอยู่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมากที่สุด เมื่อพิจารณาในระดับปัจจัยรายจำแนกตามตัวแปรจะพบว่า นโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ กับสถานที่มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด แสดงว่า นโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ กับสถานที่ มีความเหมาะสมอย่างมากในการจัดทำกระบวนการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติของสำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี อาจจะเนื่องจากนโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ มีความชัดเจนมากขึ้นจึงทำให้ผู้รับบริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ของสำนักงานจัดหางานจังหวัด

Copyright by Mahidol University

ปทุมธานี มีความนิยมชมชอบ และมีความคิดเห็นที่ดีต่อแนวทางของกระบวนการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ของสำนักงานจัดหารงานจังหวัดปทุมธานี เมื่อพิจารณารายข้อยังพบว่าเจ้าหน้าที่ให้บริการมีระดับค่าเฉลี่ยความเหมาะสมน้อยที่สุด อาจบ่งชี้ได้ว่าเจ้าหน้าที่ยังไม่เพียงพอต่อการให้บริการด้านการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี สอดคล้องกับ วรเดช จันทรศร (2540: 3) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการศึกษาว่าองค์การที่ รับผิดชอบสามารถนำและกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหารตลอดจนกลไกที่สำคัญทั้งมวลปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบายที่ระบุไว้หรือไม่ แค่ไหน เพียงใดหรืออีกนัยหนึ่งการนำนโยบายไปปฏิบัติจะให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องของความสามารถที่จะผลักดันให้การทำงานของกลไกทั้งหมดสามารถบรรลุผลลัพธ์ที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้

5.1.2 กระบวนการ คือ การให้บริการ ขั้นตอน และระยะเวลาในการดำเนินการในภาพรวมอยู่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในระดับปัจจัยรายจำแนกตามตัวแปรจะ พบว่า ระยะเวลาในการดำเนินการมีความเหมาะสมมากที่สุด กล่าวได้ว่าการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี แบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) มีความเหมาะสมอย่างมากต่อการให้บริการในด้านการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี สำหรับขั้นตอนในการให้บริการด้านการให้บริการพบว่ามีค่าเฉลี่ยมากที่สุดแต่เมื่อจัดลำดับความสำคัญพบว่ากลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นอยู่ในอันดับที่น้อยที่สุด ได้ว่าการให้บริการยังไม่ตอบสนองต่อผู้รับบริการในการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ได้อธิบายขั้นตอนหรือตอบข้อซักถามของท่านได้อย่างถูกต้องชัดเจน ซึ่งบางครั้งเจ้าหน้าที่อาจมีไม่เพียงพอจึงส่งผลทำให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นในประเด็นนี้ค่อนข้างที่ยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควรนัก การบริการที่ดี ต้องมีความพร้อมในด้านข้อมูล ข่าวสาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชูวงศ์ ฉายะบตุร (2536) เกี่ยวกับการให้บริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ได้ให้ความหมายของการบริการประชาชนแบบเบ็ดเสร็จ หมายถึง การอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนที่มาติดต่องานในลักษณะที่สมบูรณ์และครบถ้วน เพื่อให้ประชาชนเสียเวลาน้อยที่สุด แต่สามารถได้รับบริการทุกอย่างที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วน การให้บริการแบบเบ็ดเสร็จนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ 4 ประการ คือ ประการแรกกำหนดให้มีการบริการประชาชนในสถานที่แห่งเดียว เพื่อเป็นศูนย์รวมด้านการให้บริการทุกอย่าง ที่เกี่ยวข้อง ประการที่สอง ต้องยึดหลักที่ว่า ผู้ไปติดต่อราชการได้รับบริการเสร็จสิ้นในคราวเดียวกัน ไม่ต้องกลับมาติดต่อซ้ำซ้อนหลายครั้ง ประการที่สาม การให้บริการต้องมีความสัมพันธ์และผสมผสานอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีที่งานบริการต่าง ๆ ไม่อาจทำให้เสร็จได้ภายใน เวลาวันเดียวจะต้องมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติอย่างรัดกุมและเหมาะสม ตลอดจนตอ้งชี้แจงผู้มา ติดต่อให้ทราบอย่างชัดเจนว่าจะต้องดำเนินการอย่างไร เพื่อการ

Copyright by Mahidol University

มาติดต่อขอรับบริการในคราวต่อไป จะได้ไม่ต้องผิดหวังกลับไปอีก ประการสุดท้ายระยะเวลาที่ประชาชนใช้ในการติดต่อขอรับบริการ น้อยที่สุด ดังนั้นแนวทางการให้บริการประชาชนแบบเบ็ดเสร็จ จึงเป็นการสร้างระบบการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเน้นความต้องการของประชาชนให้ได้รับบริการ ด้วยความพึงพอใจมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

5.2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลผลิต ในการดำเนินงานของกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ สำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี

ผลลัพธ์การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีความเหมาะสมมากที่สุด เมื่อพิจารณาจำแนกรายตัวแปรพบว่า ผู้ประกอบการพร้อมต่อการประกอบกิจการหลังจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแล้วอย่างเต็มที่ มากที่สุด บ่งชี้ได้ว่า การจัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ(One Stop Service) ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี มีความเหมาะสมอย่างมากต่อการให้บริการในด้านการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี เนื่องจากผู้ประกอบการมีความความมั่นใจในการประกอบกิจการของตนเองมากขึ้น หลังจากการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี และยังสนับสนุนด้วยแนวคิดการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบบริการ ณ จุดเดียวเป็นสิ่งที่เหมาะสมมากที่สุด เนื่องจากลดภาระขั้นตอนที่ยุ่งยาก ลดการใช้ระยะเวลาที่นานในการจดทะเบียนของแต่ละครั้ง เพิ่มความสะดวกให้ผู้ประกอบการได้ดีขึ้น แต่ก็พบว่าการทำงานได้อย่างมีประสิทธิผล (การจดทะเบียนประสบความสำเร็จ) ของเจ้าหน้าที่ยังอยู่ในระดับปานกลางซึ่งอาจจะต้องใช้แนวทางการพัฒนาด้านบุคลากร หรือเพิ่มจำนวนบุคลากรเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อการให้บริการเพื่อประสิทธิภาพในการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองตามนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติของสำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรพบว่า ค่าใช้จ่ายมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติในเชิงบวกและอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า ค่าใช้จ่ายถูกลงเป็นเหตุผลสำคัญในการมาใช้บริการการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ

สถานที่ มีความสัมพันธ์ต่อผลลัพท์ของการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติอย่างมาก หากที่จะต้องการผลลัพท์ที่ดีมากขึ้นอาจจะต้องมีสถานที่ที่เพียงพอ ไม่แออัดต่อผู้มาใช้บริการ

ค่าใช้จ่าย ความสัมพันธ์ต่อผลลัพท์ของการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติอย่างมาก หากที่จะต้องการผลลัพท์ที่ดีมากขึ้นอาจจะต้องดูว่าค่าใช้จ่ายไม่สูงก็จะทำให้มีการขึ้นทะเบียนมากขึ้น

Copyright by Mahidol University

การประชาสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ต่อผลลัพท์ของการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติอย่างมาก หากที่จะต้องการผลลัพท์ที่ดีมากขึ้นอาจจะต้องเพิ่มประสิทธิภาพในการประชาสัมพันธ์ เช่นมีการโฆษณาทุกสื่อที่เข้าใกล้ผู้ประกอบการหรือผู้ที่มีการจ้างงานแรงงานข้ามชาติ

หากต้องการผลลัพธ์ที่ดีมากขึ้นอาจจะต้องเพิ่มประสิทธิภาพในด้านของสถานที่ ค่าใช้จ่าย และการประชาสัมพันธ์ หากดำเนินการตามนี้แล้วจะสามารถยกระดับผลลัพท์ที่ดี และเพิ่มประสิทธิภาพในการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี เมื่อพิจารณาการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติพบว่า ปัจจัยนำเข้ามีอิทธิพลอย่างมากต่อการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติถึงร้อยละ 99 ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยนำเข้ามีอิทธิผลต่อการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะในเรื่องของ สถานที่ ค่าใช้จ่าย การประชาสัมพันธ์ การจัดการปัจจัยนำเข้าที่ดีจะส่งผลทำให้การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ผลวิจัยสอดคล้องกับงานศึกษาวิจัยของ ภัทรวุธ เภอแสละ (2552:64-66) ได้ศึกษาในเรื่องของแนวทางการพัฒนากระบวนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน ผลการวิจัยพบว่า ด้านขั้นตอนกระบวนการดำเนินการ พบว่าขั้นตอนกระบวนการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวมีสภาพการณ์ดังนี้ 1) การยื่นขอโควตา พบว่าการกำหนดขั้นตอนให้นายจ้างต้องยื่นขอโควตาก่อนการจ้างแรงงานต่างด้าวเหมาะสมเพราะทำให้ทราบความต้องการจ้างแรงงานของนายจ้างว่าต้องการแรงงานจำนวนเท่าใด กิจการอะไรที่ต้องการแรงงาน ซึ่งทำให้สามารถควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวได้ และเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและการควบคุม 2) การเปลี่ยนนายจ้างและเงื่อนไขการเปลี่ยนนายจ้าง พบว่าเงื่อนไขการเปลี่ยนนายจ้าง 4 ข้อ คือ นายจ้างเสียชีวิต นายจ้างเลิกกิจการ นายจ้างล้มละลาย และนายจ้างกระทำทารุณหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นเงื่อนไขที่เหมาะสม ทำให้แรงงานต่างด้าวไม่เปลี่ยนย้ายนายจ้างบ่อยเกินไป 3) การเคลื่อนย้ายแรงงาน การเปลี่ยนท้องที่หรือสถานที่ในการทำงานข้ามจังหวัด พบว่าเป็นขั้นตอนการดำเนินการที่ยุ่งยากซับซ้อน เพราะต้องติดต่อหลายหน่วยงานทำให้ต้องใช้เวลามาก 4) การออกใบอนุญาตทำงาน พบว่ากระบวนการออกใบอนุญาตทำงานโดยให้กรมการปกครองผลิตบัตรใบอนุญาตทำงานมีความล่าช้าและเป็นขั้นตอนที่มีปัญหาต่อการจ้าง 5) ด้านการประชาสัมพันธ์ พบว่าการประชาสัมพันธ์ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรทั้งในด้านข้อความการประชาสัมพันธ์ ความถี่ในการประชาสัมพันธ์ และรูปแบบการประชาสัมพันธ์ ข้อความการประชาสัมพันธ์ ยังมีข้อความไม่ชัดเจน ไม่ครอบคลุมเนื้อหา ไม่จูงใจ การสื่อความหมายไม่ถูกต้อง และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ เรือนคำ อ่อนคล้าย (2546) ศึกษาในเรื่องของปัญหากระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า กฎหมายขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวนั้นพบว่าประชาชนส่วนใหญ่มี

Copyright by Mahidol University

ทัศนคติในทางบวก ส่วนปัญหาและอุปสรรคสำคัญคือการขาดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานรัฐกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว และนายจ้างไม่ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานรัฐ และกฎหมายการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวยังขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี

Copyright by Mahidol University

บทที่ 6
สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ : กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางาน จ.ปทุมธานี มีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ สำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลผลิต ในการดำเนินงานของกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ สำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาของกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ต่อสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี

แนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาคือแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการซึ่งตั้งอยู่บนสมมุติฐานว่าด้วย การบริหารจัดการคือการกระทำร่วมกันด้วยความตั้งใจและร่วมแรงร่วมใจของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน

6.1 สรุปผลการวิจัย

6.1.1 ปัจจัยนำเข้า นโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ สถานที่ ค่าใช้จ่าย การประชาสัมพันธ์และเจ้าหน้าที่ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในระดับปัจจัยรายจำแนกตามตัวแปรจะพบว่า นโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ กับสถานที่มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดด้วยมากที่สุด แสดงว่า นโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ กับสถานที่ มีความเหมาะสมอย่างมากในการจัดทำกระบวนการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองตามมติคณะรัฐมนตรีของสำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี อาจจะเนื่องนโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ มีความชัดเจนมากขึ้นจึงทำให้ผู้รับบริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองตามมติคณะรัฐมนตรี ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี มีความนิยมชมชอบ และมีความคิดเห็นที่ดีต่อแนวทางของกระบวนการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองตามนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติของสำนักงานจัดหารงานจังหวัดปทุมธานี เมื่อพิจารณารายข้อยัง

Copyright by Mahidol University

พบว่า เจ้าหน้าที่ให้บริการมีระดับค่าเฉลี่ยความเหมาะสมน้อยที่สุด อาจบ่งชี้ได้ว่าเจ้าหน้าที่ยังไม่เพียงพอต่อการให้บริการด้านการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองตามนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติของสำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี

6.1.2 กระบวนการ คือ การให้บริการ ขั้นตอน และระยะเวลาในการดำเนินการในภาพรวมอยู่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมากที่สุด เมื่อพิจารณาในระดับปัจจัยรายจำแนกตามตัวแปรจะ พบว่า ระยะเวลาในการดำเนินการมีความเหมาะสมมากที่สุด กล่าวได้ว่าการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองตามนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติของสำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ (One stop service) ความเหมาะสมอย่างมากต่อการให้บริการในด้านการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองตามนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติของสำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี สำหรับขั้นตอนในการให้บริการด้านการให้บริการพบว่ามีค่าเฉลี่ยมากที่สุดแต่เมื่อจัดลำดับความสำคัญพบว่ากลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นอยู่ในอันดับที่น้อยที่สุด กล่าวได้ว่าการให้บริการยังไม่ตอบสนองต่อผู้รับบริการในการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ได้อธิบายขั้นตอนหรือตอบข้อซักถามของท่านได้อย่างถูกต้องชัดเจน ซึ่งบางครั้งเจ้าหน้าที่อาจมีไม่เพียงพอ หรือเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการขาดความรู้ความเข้าใจในงาน จึงส่งผลทำให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความดคิดเห็นในประเด็นนี้ค่อนข้างที่ยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควรนัก การบริการที่ดี ต้องมีความพร้อมในด้านข้อมูล ข่าวสาร

6.1.3 ผลลัพธ์การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีความเหมาะสมมากที่สุด เมื่อพิจารณาจำแนกรายตัวแปรพบว่า ผู้ประกอบการพร้อมต่อการประกอบกิจการหลังจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแล้วอย่างเต็มที่ มากที่สุด บ่งชี้ได้ว่า

การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองตาม นโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติของสำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ(One stop service) มีความเหมาะสมอย่างมากต่อการให้บริการในด้านการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองตามนโยบายของคณะความสงบแห่งชาติของสำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี เนื่องจากผู้ประกอบการมีความความมั่นใจในการประกอบกิจการของตนเองมากขึ้น หลังจากการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองตามนโยบายของคณะรักษาตวามสงบแห่งชาติของสำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี และยังสนับสนุนด้วยแนวคิดการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบบริการ ณ จุดเดียวเป็นสิ่งที่เหมาะสมมากที่สุด เพื่อลดภาระขั้นตอนที่ยุ่งยาก ลดการใช้ระยะเวลาที่นานในการจดทะเบียนของแต่ละครั้ง เพิ่มความสะดวกให้ผู้ประการได้ดีขึ้น แต่ก็พบว่าเจ้าหน้าที่ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิผล (การจดทะเบียนประสบความสำเร็จ) ยังมีอยู่ในระดับ

Copyright by Mahidol University

ปานกลางซึ่งอาจจะต้องใช้แนวทางการพัฒนาด้านบุคลากร หรือเพิ่มจำนวนบุคลากรเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อการให้บริการเพื่อประสิทธิภาพในการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองตามนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติของสำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี

ค่าใช้จ่ายมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติในเชิงบวกและอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า สถานที่ ค่าใช้จ่าย การประชาสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ต่อผลลัพท์ของการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติอย่างมาก หากที่จะต้องการผลลัพท์ที่ดีมากขึ้นอาจจะต้องเพิ่มประสิทธิภาพในด้านของ สถานที่ ค่าใช้จ่าย การประชาสัมพันธ์ หากดำเนินการตามนี้แล้วจะสามารถยกระดับผลลัพธ์ที่ดี และเพิ่มประสิทธิภาพในการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองตามนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติของสำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี

เมื่อพิจารณาการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ พบว่า ปัจจัยนำเข้ามีอิทธิพลอย่างมากต่อการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติถึงร้อยละ 99 ชี้ได้ว่าปัจจัยนำเข้ามีอิทธิผลต่อการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะในเรื่องของ สถานที่ ค่าใช้จ่าย การประชาสัมพันธ์ การจัดการปัจจัยนำเข้าที่ดีจะส่งผลทำให้การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติเกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

6.2 ข้อเสนอแนะ

6.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) สำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี รวมทั้งจังหวัดอื่นๆ ควรพิจารณานโยบายด้านบุคลากรเพื่อเพิ่มจำนวนบุคลากรให้มากขึ้น เพื่อรองรับผู้ประการที่จะมีความประสงค์จะขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติในอนาคต

2) สำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี รวมทั้งจังหวัดอื่นๆ ควรพิจารณา ปรับปรุง ในเรื่องสถานที่ และจัดที่จอดรถเพิ่มขึ้นเพื่อลดปัญหาไม่มีที่จอดรถ และควรจัดนโยบายให้บริการนอกสถานที่เพื่อเพิ่มช่องทางการรับบริการของผู้ประกอบที่ไม่สะดวกในการเดินทางไปยังสำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี

3) สำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี รวมทั้งจังหวัดอื่นๆ ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแก่ผู้ประกอบการเพื่อสร้างการรับรู้ให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้ประกอบการ

Copyright by Mahidol University

4) กระทรวงแรงงาน และหน่วยงานรัฐในระดับท้องถิ่น ควรมีแนวทางที่ชัดเจนในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในท้องที่ตนรับผิดชอบเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระหน่วยงานกลางและเพิ่มความสะดวกให้แก่ผู้ประกอบการ

5) รัฐ และกระทรวงแรงงานควรสนับสนุนส่งเสริมผู้ประกอบการให้ดำเนินการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติให้มากขึ้นเพื่อลดปัญหาการหลบหนีเข้าประเศอย่างผิดกฎหมาย

6.2.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) รัฐเร่งปรับปรุงระบบการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ จัดให้มีสถานที่ให้มีศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ(One Stop Service) หลายที่ภายในจังหวัดอาจจะเพิ่มในอำเภอที่มีการใช้แรงงานข้ามเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ประกอบการ

2) รัฐควรเร่งผลักดันการจัดการแรงงานข้ามชาติให้มีการจดทะเบียนสำหรับแรงงานข้ามชาติที่ยังไม่เคยทำการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติทุกปี

3) รัฐควรกระจายอำนาจลงไปในระดับท้องถิ่นให้มีการบริหารจัดการการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติให้รวดเร็วยิ่งขึ้นเพื่อลดปัญหาการใช้ระยะเวลาที่นานและลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางของผู้ประกอบการ

4) รัฐควรสนับสนุนบุคลากรผู้ให้บริการให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติให้รวดเร็วยิ่งขึ้น

5) รัฐควรสนับสนุนงบประมาณ และสถานที่ให้มีความเพียงพอต่อการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติให้รวดเร็วยิ่งขึ้น

6.2.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพและเพิ่มกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น

2) ควรจัดทำการศึกษากรณีศึกษาในหลายๆ ภูมิภาคเพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาให้เห็นความแตกต่าง

3) ควรศึกษาในบริบทของจังหวัดต่างๆ ของการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบบริการ ณ จุดเดียว(One Stop Service) เพิ่มเติม

4) ควรศึกษาลักษณะของนโยบายที่มีมาในอดีต และแนวทางเพิ่มเติม

5) ควรศึกษาข้อค้นพบและงานวิจัยของต่างประเทศในเชิงเปรียบเทียบ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ

Copyright by Mahidol University

กระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ : กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี
REGISTRATION PROCESS OF MIGRANT WORKERS : CASE STUDY OF PATHUMTHANI EMPLOYMENT OFFICE

สุธิมา อารมย์เกลี้ยง 5237871 SHPA/M

ศศ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : โชคชัย สุทธาเวช, Ph.D., ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย, Ph.D., เสรี วรพงษ์, Ph.D.

บทสรุปแบบสมบูรณ์

1. บทนำ (Introduction)

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากภาวะโลกไร้พรมแดนส่งผลกระทบทั้งทางด้านบวกและด้านลบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และพฤติกรรมความเป็นอยู่ของประชาชน โดยเฉพาะการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศเป็นไปโดยง่ายและสะดวกมากขึ้น ประกอบกับประเทศไทยมีภาวะเศรษฐกิจขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ทำให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานข้ามชาติจากประเทศเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา ทั้งเข้ามาโดยถูกกฎหมายและลักลอบเข้ามาโดยผิดกฎหมาย ซึ่งในปัจจุบันยังไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน จึงนำไปสู่การจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติตาม มาตรการชั่วคราวในการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติและการค้ามนุษย์ขึ้น เพื่อนำไปสู่การจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติในประเทศ และการสร้างมาตรฐานในการทำงานของแรงงานข้ามชาติที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล รวมทั้งเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ประกอบการและนายจ้าง ซึ่งประกอบกิจการบางประเภทที่มีความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติเป็นอย่างมาก และเพื่อขจัดการบังคับใช้แรงงานหรือการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากแรงงานข้ามชาติ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองของสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี ระหว่าง พ.ศ. 2557- 2558 เพื่อให้ทราบถึงขั้นตอนกระบวนการดำเนินการ ผลการดำเนินการ สภาพปัญหา และ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ในการ

Copyright by Mahidol University

ดำเนินการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองตามขั้นตอนกระบวนการดำเนินการว่าเป็นอย่างไร โดยเลือกศึกษาเฉพาะการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชาในจังหวัดปทุมธานี เพื่อจะได้นำผลการศึกษาเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองให้เกิดประสิทธิภาพในโอกาสต่อไป

2. บทคัดย่อ (Abatract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อความเหมาะสมของกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ สำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า และกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ที่มีต่อผลลัพธ์ของการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ สำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี (3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาของกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ต่อสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ แบ่งออกปีน 2 ส่วน 1)ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ นโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ สถานที่ ค่าใช้จ่าย การประชาสัมพันธ์ และเจ้าหน้าที่ในภาพรวมมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่านโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ มีความชัดเจนจึงทำให้ผู้รับบริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ มีความนิยมชมชอบและมีความคิดเห็นที่ดีต่อแนวทางของกระบวนการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ สถานที่กว้างขวาง สะดวก จึงทำให้ผู้รับบริการมีความอยากมาจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ในส่วนของเจ้าหน้าที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด บ่งชี้ว่าเจ้าหน้าที่ยังไม่เพียงพอต่อการให้บริการด้านการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ 2)กระบวนการ ได้แก่ การให้บริการขั้นตอน และระยะเวลาในการดำเนินการตามภาพรวมมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ(One Stop Service) มีความเหมาะสมอย่างมากในด้านกระบวนการให้บริการแต่เมื่อจัดลำดับความสำคัญพบว่าน้อยที่สุด แสดงว่าการให้บริการยังไม่ตอบสนองต่อผู้รับบริการ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลผลิต ในการดำเนินงานของกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ สำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานีในภาพรวมมีความเหมาะสมมากที่สุด แสดงว่าการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ(One Stop Service) มีความเหมาะสมเนื่องจากลดภาระขั้นตอนยุ่งยาก ลดการใช้ระยะเวลาในการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ

Copyright by Mahidol University

3. วัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อความเหมาะสมของกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ สำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า และกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ที่มีต่อผลลัพธ์ของการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ สำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี

3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาของกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ต่อสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี

4. ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านเนื้อหาทางวิชาการ ได้มุ่งศึกษาถึงกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติของสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี

2. ด้านประชากรและพื้นที่ในการศึกษา เป็นการศึกษาข้อมูลจากผู้ประกอบการที่มีการจ้างแรงงานข้ามชาติ ในจังหวัดปทุมธานี

3. ระยะเวลาในการวิจัยกำหนดไว้ เดือนมีนาคม 2557-เดือนมีนาคม 2558

5. ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การเกี่ยวกับกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติของสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า และกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ที่มีต่อผลลัพธ์ของการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ สำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาของกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ต่อสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานีโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ประชากรในการศึกษาวิจัยคือ ผู้ประกอบการที่ประกอบกิจการอยู่ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 29,390 ราย (มีแรงงานข้ามชาติสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา จำนวน 178,853 ราย) เป็นข้อมูลที่ได้จากกรมจัดหางาน ปี 2556 ในการวิจัยครั้งนี้จะได้กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ประกอบการที่มีการจ้างแรงงานข้ามชาติอยู่ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 420 ตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Acidental Sampling) โดยเป็นการสุ่มตัวอย่างจาก

Copyright by Mahidol University

ประชากรแทนผู้ประกอบการที่มาใช้บริการเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ ของสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี ในช่วงที่มีการเปิดให้จดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ

6. ผลการวิจัยและอภิปรายผล (Results and Discussion)

6.1 การวิจัยเรื่องกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี สรุปผลวิจัยดังนี้

6.1.1 ปัจจัยนำเข้า คือ นโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ สถานที่ ค่าใช้จ่าย การประชาสัมพันธ์ และเจ้าหน้าที่ ในภาพรวมอยู่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมากที่สุด เมื่อพิจารณาในระดับปัจจัยรายจำแนกตามตัวแปรจะพบว่า นโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ กับสถานที่มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด แสดงว่า นโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ กับสถานที่ มีความเหมาะสมอย่างมากในการจัดทำกระบวนการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี อาจจะเนื่องจากนโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ มีความชัดเจนมากขึ้นจึงทำให้ผู้รับบริการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี มีความนิยมชมชอบ และมีความคิดเห็นที่ดีต่อแนวทางของกระบวนการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ของสำนักงานจัดหารงานจังหวัดปทุมธานี เมื่อพิจารณารายข้อยังพบว่า เจ้าหน้าที่ให้บริการมีระดับค่าเฉลี่ยความเหมาะสมน้อยที่สุด อาจบ่งชี้ได้ว่าเจ้าหน้าที่ยังไม่เพียงพอต่อการให้บริการด้านการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี สอดคล้องกับ วรเดช จันทรศร (2540: 3) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการศึกษาว่าองค์การที่ รับผิดชอบสามารถนำและกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหารตลอดจนกลไกที่สำคัญทั้งมวล ปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบายที่ระบุไว้หรือไม่ แค่ไหน เพียงใดหรืออีกนัยหนึ่งการนำนโยบายไป ปฏิบัติจะให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องของความสามารถที่จะผลักดันให้การทำงานของกลไกทั้งหมด สามารถบรรลุผลลัพธ์ที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้

6.1.2 กระบวนการ คือ การให้บริการ ขั้นตอน และระยะเวลาในการดำเนินการในภาพรวมอยู่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในระดับปัจจัยรายจำแนกตามตัวแปรจะ พบว่า ระยะเวลาในการดำเนินการมีความเหมาะสมมากที่สุด กล่าวได้ว่าการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี แบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) มีความเหมาะสมอย่างมากต่อการให้บริการในด้านการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี สำหรับขั้นตอนในการให้บริการด้านการให้บริการพบว่ามีค่าเฉลี่ยมากที่สุดแต่เมื่อจัดลำดับความสำคัญพบว่ากลุ่มตัวอย่าง

Copyright by Mahidol University

แสดงความคิดเห็นอยู่ในอันดับที่น้อยที่สุด ได้ว่าการให้บริการยังไม่ตอบสนองต่อผู้รับบริการในการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ได้อธิบายขั้นตอนหรือตอบข้อซักถามของท่านได้อย่างถูกต้องชัดเจน ซึ่งบางครั้งเจ้าหน้าที่อาจมีไม่เพียงพอจึงส่งผลทำให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นในประเด็นนี้ค่อนข้างที่ยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควรนัก การบริการที่ดี ต้องมีความพร้อมในด้านข้อมูล ข่าวสาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชูวงศ์ ฉายะบตุร (2536) เกี่ยวกับการให้บริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ได้ให้ความหมายของการบริการประชาชนแบบเบ็ดเสร็จ หมายถึง การอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนที่มาติดต่องานในลักษณะที่สมบูรณ์และครบถ้วน เพื่อให้ประชาชนเสียเวลาน้อยที่สุด แต่สามารถได้รับบริการทุกอย่างที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วน การให้บริการแบบเบ็ดเสร็จนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ 4 ประการ คือ ประการแรกกำหนดให้มีการบริการประชาชนในสถานที่แห่งเดียว เพื่อเป็นศูนย์รวมด้านการให้บริการทุกอย่าง ที่เกี่ยวข้อง ประการที่สอง ต้องยึดหลักที่ว่า ผู้ไปติดต่อราชการได้รับบริการเสร็จสิ้นในคราวเดียวกัน ไม่ต้องกลับมาติดต่อซ้ำซ้อนหลายครั้ง ประการที่สาม การให้บริการต้องมีความสัมพันธ์และผสมผสานอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีที่งานบริการต่าง ๆ ไม่อาจทำให้เสร็จได้ภายใน เวลาวันเดียวจะต้องมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติอย่างรัดกุมและเหมาะสม ตลอดจนต้องชี้แจงผู้มา ติดต่อให้ทราบอย่างชัดเจนว่าจะต้องดำเนินการอย่างไรเพื่อการมาติดต่อขอรับบริการในคราวต่อไป จะได้ไม่ต้องผิดหวังกลับไปอีก ประการสุดท้าย ระยะเวลาที่ประชาชนใช้ในการติดต่อขอรับบริการ น้อยที่สุด ดังนั้นแนวทางการให้บริการประชาชนแบบเบ็ดเสร็จ จึงเป็นการสร้างระบบการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเน้นความต้องการของประชาชนให้ได้รับบริการ ด้วยความพึงพอใจมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

6.2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลผลิต ในการดำเนินงานของกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ สำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี ผลลัพธ์การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีความเหมาะสมมากที่สุด เมื่อพิจารณาจำแนกรายตัวแปรพบว่า ผู้ประกอบการพร้อมต่อการประกอบกิจการหลังจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแล้วอย่างเต็มที่ มากที่สุด บ่งชี้ได้ว่า การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี แบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) มีความเหมาะสมอย่างมากต่อการให้บริการในด้านการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี เนื่องจากผู้ประกอบการมีความความมั่นใจในการประกอบกิจการของตนเองมากขึ้น หลังจากการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี และยังสนับสนุนด้วยแนวคิดการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบบริการ ณ จุดเดียวเป็นสิ่งที่เหมาะสมมากที่สุด เนื่องจากลดภาระขั้นตอนที่ยุ่งยาก ลดการใช้ระยะเวลาที่นานในการจดทะเบียนของแต่ละครั้ง เพิ่มความสะดวกให้ผู้ประกอบการได้ดีขึ้น แต่ก็พบว่าการทำงานได้อย่างมีประสิทธิผล (การจดทะเบียนประสบ

Copyright by Mahidol University

ความสำเร็จ) ของเจ้าหน้าที่ยังอยู่ในระดับปานกลางซึ่งอาจจะต้องใช้แนวทางการพัฒนาด้านบุคลากรหรือเพิ่มจำนวนบุคลากรเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อการให้บริการเพื่อประสิทธิภาพในการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองตามนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติของสำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรพบว่า ค่าใช้จ่ายมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติในเชิงบวกและอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าค่าใช้จ่ายถูกลงเป็นเหตุผลสำคัญในการมาใช้บริการการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ

สถานที่ มีความสัมพันธ์ต่อผลลัพท์ของการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติอย่างมาก หากที่จะต้องการผลลัพท์ที่ดีมากขึ้นอาจจะต้องมีสถานที่ที่เพียงพอต่อผู้มาใช้บริการ

ค่าใช้จ่าย ความสัมพันธ์ต่อผลลัพท์ของการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติอย่างมาก หากที่จะต้องการผลลัพท์ที่ดีมากขึ้นอาจจะต้องดูว่าค่าใช้จ่ายไม่สูงก็จะทำให้มีการขึ้นทะเบียนมากขึ้น

การประชาสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ต่อผลลัพท์ของการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติอย่างมาก หากที่จะต้องการผลลัพท์ที่ดีมากขึ้นอาจจะต้องเพิ่มประสิทธิภาพในการประชาสัมพันธ์ เช่นมีการโฆษณาทุกสื่อที่เข้าใกล้ผู้ประกอบการหรือผู้ที่มีการจ้างงานแรงงานข้ามชาติ

หากต้องการผลลัพธ์ที่ดีมากขึ้นอาจจะต้องเพิ่มประสิทธิภาพในด้านของสถานที่ ค่าใช้จ่าย และการประชาสัมพันธ์ หากดำเนินการตามนี้แล้วจะสามารถยกระดับผลลัพท์ที่ดี และเพิ่มประสิทธิภาพในการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี เมื่อพิจารณาการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติพบว่า ปัจจัยนำเข้ามีอิทธิพลอย่างมากต่อการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติถึงร้อยละ 99 ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยนำเข้ามีอิทธิผลต่อการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะในเรื่องของ สถานที่ ค่าใช้จ่าย การประชาสัมพันธ์ การจัดการปัจจัยนำเข้าที่ดีจะส่งผลทำให้การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ผลวิจัยสอดคล้องกับงานศึกษาวิจัยของ ภัทรวุธ เภอแสละ (2552:64-66) ได้ศึกษาในเรื่องของแนวทางการพัฒนากระบวนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน ผลการวิจัยพบว่า ด้านขั้นตอนกระบวนการดำเนินการ พบว่าขั้นตอนกระบวนการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวมีสภาพการณ์ดังนี้ 1) การยื่นขอโควตา พบว่าการกำหนดขั้นตอนให้นายจ้างต้องยื่นขอโควตาก่อนการจ้างแรงงานต่างด้าวเหมาะสมเพราะทำให้ทราบความต้องการจ้างแรงงานของนายจ้างว่าต้องการแรงงานจำนวนเท่าใด กิจการอะไรที่ต้องการแรงงาน ซึ่งทำให้สามารถควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวได้ และเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและการควบคุม 2) การเปลี่ยนนายจ้างและเงื่อนไขการเปลี่ยนนายจ้าง พบว่าเงื่อนไขการเปลี่ยนนายจ้าง 4 ข้อ คือ นายจ้างเสียชีวิต นายจ้างเลิกกิจการ

Copyright by Mahidol University

นายจ้างล้มละลาย และนายจ้างกระทำทารุณหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นเงื่อนไขที่เหมาะสม ทำให้แรงงานต่างด้าวไม่เปลี่ยนย้ายนายจ้างบ่อยเกินไป 3) การเคลื่อนย้ายแรงงาน การเปลี่ยนท้องที่หรือสถานที่ในการทำงานข้ามจังหวัด พบว่าเป็นขั้นตอนการดำเนินการที่ยุ่งยากซับซ้อน เพราะต้องติดต่อหลายหน่วยงานทำให้ต้องใช้เวลามาก 4) การออกใบอนุญาตทำงาน พบว่ากระบวนการออกใบอนุญาตทำงานโดยให้กรมการปกครองผลิตบัตรใบอนุญาตทำงานมีความล่าช้าและเป็นขั้นตอนที่มีปัญหาต่อการจ้าง 5) ด้านการประชาสัมพันธ์ พบว่าการประชาสัมพันธ์ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรทั้งในด้านข้อความการประชาสัมพันธ์ ความถี่ในการประชาสัมพันธ์ และรูปแบบการประชาสัมพันธ์ ข้อความการประชาสัมพันธ์ ยังมีข้อความไม่ชัดเจน ไม่ครอบคลุมเนื้อหา ไม่จูงใจ การสื่อความหมายไม่ถูกต้อง และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ เรือนคำ อ่อนคล้าย (2546) ศึกษาในเรื่องของปัญหากระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า กฎหมายขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวนั้นพบว่าประชาชนส่วนใหญ่มีทัศนคติในทางบวก ส่วนปัญหาและอุปสรรคสำคัญคือการขาดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานรัฐกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว และนายจ้างไม่ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานรัฐ และกฎหมายการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวยังขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) สำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี รวมทั้งจังหวัดอื่นๆ ควรพิจารณานโยบายด้านบุคลากรเพื่อเพิ่มจำนวนบุคลากรให้มากขึ้น เพื่อรองรับผู้ประการที่จะมีความประสงค์จะขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติในอนาคต

2) สำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี รวมทั้งจังหวัดอื่นๆ ควรพิจารณา ปรับปรุง ในเรื่องสถานที่ และจัดที่จอดรถเพิ่มขึ้นเพื่อลดปัญหาไม่มีที่จอดรถ และควรจัดนโยบายให้บริการนอกสถานที่เพื่อเพิ่มช่องทางการรับบริการของผู้ประกอบที่ไม่สะดวกในการเนทางไปยังสำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี

3) สำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี รวมทั้งจังหวัดอื่นๆ ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแก่ผู้ประกอบการเพื่อสร้างการรับรู้ให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้ประกอบการ

Copyright by Mahidol University

4) กระทรวงแรงงาน และหน่วยงานรัฐในระดับท้องถิ่น ควรมีแนวทางที่ชัดเจนในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในท้องที่ตนรับผิดชอบเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระหน่วยงานกลางและเพิ่มความสะดวกให้แก่ผู้ประกอบการ

5) รัฐ และกระทรวงแรงงานควรสนับสนุนส่งเสริมผู้ประกอบการให้ดำเนินการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติให้มากขึ้นเพื่อลดปัญหาการหลบหนีเข้าประเศอย่างผิดกฎหมาย

7.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) รัฐเร่งปรับปรุงระบบการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ จัดให้มีสถานที่ให้บริการ One Stop Service หลายที่ภายในจังหวัด อาจจะเพิ่มในอำเภอที่มีการใช้แรงงานข้ามเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ประกอบการ

2) รัฐควรเร่งผลักดันการจัดการแรงงานข้ามชาติให้มีการจดทะเบียนสำหรับแรงงานข้ามชาติที่ยังไม่เคยทำการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติทุกปี

3) รัฐควรกระจายอำนาจลงไปในระดับท้องถิ่นให้มีการบริหารจัดการการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติให้รวดเร็วยิ่งขึ้นเพื่อลดปัญหาการใช้ระยะเวลาที่นานและลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางของผู้ประกอบการ

4) รัฐควรสนับสนุนบุคลากรผู้ให้บริการให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติให้รวดเร็วยิ่งขึ้น

5) รัฐควรสนับสนุนงบประมาณ และสถานที่ให้มีความเพียงพอต่อการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติให้รวดเร็วยิ่งขึ้น

7.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพและเพิ่มกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น

2) ควรจัดทำการศึกษากรณีศึกษาในหลายๆ ภูมิภาคเพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาให้เห็นความแตกต่าง

3) ควรศึกษาในบริบทของจังหวัดต่างๆ ของการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบบริการ ณ จุดเดียว(One Stop Service) เพิ่มเติม

4) ควรศึกษาลักษณะของนโยบายที่มีมาในอดีต และแนวทางเพิ่มเติม

5) ควรศึกษาข้อค้นพบและงานวิจัยของต่างประเทศในเชิงเปรียบเทียบ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ

Copyright by Mahidol University

REGISTRATION PROCESS OF MIGRANT WORKERS : CASE STUDY OF PATHUMTHANI EMPLOYMENT OFFICE

SUTHIMA ARROMKLIENG 5237871 SHPA/M

M.A. (PUBLIC ADMINISTRATION)

THESIS ADVISORY COMMITTEE : CHOKECHAI SUTTAWET, Ph.D., SIRIRAT CHOONHAKLAI, Ph.D., SEREE WORAPHONG, Ph.D.

EXTENDED SUMMARY

1. Introduction

Globalization was and still is the most vital part for the world rapid change which has both positive and negative impacts on global economy, social, culture and human well-being. As the world is moving faster, the international labor mobility is far more convenient for all around the globe. Additionally, as Thai economy is growing continuously, the number of legal and illegal transnational migrant workers from Myanmar, Laos and Cambodia are also increasing each year. Consequently, the temporary order has been issued for organizing and adjusting the transnational migrant workers, especially, to prevent human trafficking. The main goals are to standardize the reorganization of the transnational migrant workers in order to maintain and improve to the international standard. Furthermore, the process was originally designed specifically for facilitating the business owners, employers or enterprises which rely upon the transnational migrant workers. Nonetheless, another main target was to remove the illegal actions toward the transnational migrant workers.

The researcher was interested in studying the registration process of illegal transnational migrant workers of the Department of Employment, Pathumthani Province between 2014 – 2015. The study mainly focused on the study of procedures, results, difficulties and solutions in order to discover overall detail of the registration

Copyright by Mahidol University

process of illegal transnational migrant workers. The results from this research will be used as a proposal to the other governmental agencies for developing and improving the efficiency of the registration process of illegal transnational migrant workers, especially, from Myanmar, Laos and Cambodia.

2. Abstract

This research is aimed at (1) investigating the business owners' level of agreement toward the suitability of the registration process of transnational migrant workers of the Department of Employment, Pathumthani Province (2) reviewing the correlation between input factors and registration of transnational migrant workers which influence the registration process of Department of Employment, Pathumthani Province (3) proposing the resolutions toward the registration process of transnational migrant workers of the Department of Employment, Pathumthani Province.

The results showed that the level of agreement toward the suitability of the registration process of transnational migrant workers was divided into two main parts; first, the overall input factors i.e. policies, law, rules and regulations, principles, sites and locations, public relations and supporting staffs were rated at the highest level. The indicator represented by the popularities and positive feedbacks among the business owners, employers and enterprises in which the policies, law and rules and regulations were explained clearly and thoroughly. The process' location was also received positive feedbacks from its spacious and convenient. On the other hand, the supporting staffs were rated at the lowest level due to the shortage of staffs, especially, to facilitate during the registration process of transnational migrant workers. Second, the registration process namely services, procedures and process time management also was rated at the highest level. The consolidation process (One-stop Service) of the registration process of transnational migrant workers was considered as one of the most suitable option; nevertheless, due to its ineffective customer service support, when the order of importance was sorted out, it was rated at the lowest level.

The overall correlation between the input and output factors for the procedure of the registration process of transnational migrant workers of the Department of Employment, Pathumthani Province was rated at the highest level

Copyright by Mahidol University

which indicated that the consolidation process (One-stop Service) of the registration process of transnational migrant workers was suitable in which the overall registration process can be shorten and the process duration can also be reduced.

3. Objectives

1. Studying the business owners' level of agreement toward the suitability of the registration process of transnational migrant workers of the Department of Employment, Pathumthani Province.

2. Reviewing the correlation between input factors and registration of transnational migrant workers which influence the registration process of Department of Employment, Pathumthani Province.

3. Proposing the resolutions toward the registration process of transnational migrant workers of the Department of Employment, Pathumthani Province.

4. Scope of Study

1. This research aims at studying the registration process of transnational migrant workers of the Department of Employment, Pathumthani Province, for the academic purposes.

2. The population and location of the research intends to gather information from the business owners, employers, enterprises who employ the transnational migrant workers in Pathumthani Province.

3. Research period is between March 2014 – March 2015

5. Research Methodology

Copyright by Mahidol University

This research design was done into using a qualitative research method aims to study the business owners' level of agreement, review the correlation between input factors and registration process and propose the resolutions toward the

registration process of transnational migrant workers of the Department of Employment, Pathumthani Province. A questionnaire was administered to specific populations that were in total of 29,390 business owners, employers and enterprises who employ the transnational migrant workers in Pathumthani Province (178,853 transnational migrant workers from Myanmar, Laos and Cambodia.) The Accidental Sampling Method was applied in selecting 420 samplings from the representatives of business owners, employers and enterprises during the transnational migrant workers registration period.

6. Research Results and Discussion

6.1 The research of the registration process of transnational migrant workers of the Department of Employment, Pathumthani Province.

Research Summary

6.1.1 Input factors i.e. policies, law, rules and regulations, principles, locations, public relations and supporting staffs were rated at the highest level. In addition to the point stated, among these input factors; policies, law, rules and regulations and locations were rated at the highest level which showed their suitability toward the registration process. In addition, many employers and business owners gave their positive feedbacks to these input factors mainly because policies, law, rules and regulations were clear and easy to follow. Nevertheless, on the subject of supporting staffs, it was rated at the lowest level among all input factors due to the shortage of supporting staffs to facilitate the customers. In accordance, Voradej Chantarason (2540: 3) mentioned that the implementation of the policy is crucial in order to study about the effectiveness of the organization as well as the policy engagement can also be determined by the ambition of the organization in order to be able to reach its full potential.

6.1.2 The process; services, time management and procedures, was rated at the highest level. From different types of processes, the time management regarded as the most suitable option which fit perfectly with the consolidation process (One-stop Service) of the registration process of transnational migrant workers of the Department of Employment, Pathumthani Province. The One-stop Service process

Copyright by Mahidol University

was rate at the highest level; however, it received the lowest score when the question involved the customer service effectiveness. The low score of the ineffective customer service may stem from supporting staffs shortage which leads to poor customer service. In compliance from the research of Choowong Chayabhud (2536), stated that the One-stop Service offers customers the convenience of having multiple needs met in one location means the process that provides a complete service within the time limit. There are 4 points which needed to be considered to operate the One-stop Service process effectively. Firstly, all the services must be assigned in one spot. Secondly, the process should be completed in one visit. Thirdly, one-time-visit to complete the process is the main objective; however, if the process should take more than one visit, customers must be informed in advance and the solutions must be provided. Lastly, the service time-frame must be minimized. Thus, the One-stop Service process is the establishment of an effective working system which main focus lies upon the customer needs and satisfactions.

6.2 The results has shown that the overall correlational study between input factors and registration process toward impact on the registration of transnational migrant workers of the Department of Employment, Pathumthani Province considered suitable and rated at the highest level. The business owners and employers agreed upon the appropriateness of the registration process and the necessity of the One-stop Service. They believed that it is the most suitable process because it offers customers the convenience of having multiple needs met in one location. Nonetheless, the customers' feedbacks on the effectiveness of the supporting staffs were rated at a moderate level due to the supporting staffs' shortage which can be improved in the future to meet the registration process of illegal transnational migrant workers policy of National Council for Peace and Order Department of Employment, Pathumthani Province.

As the results represented, the expenses and the positive results of the registration of transnational migrant workers were correlated and rated highly, according to the analysis of the association among variables. It represented that in registering the transnational migrant workers low expenses was the main factor in using the service. Moreover, the locations were also important, and the improvement can create better results. In addition, when encouraging the customers to use the

Copyright by Mahidol University

service was required, low expenses should be the top priority. Furthermore, the power of public relations should not be overlooked; rather, it should be focused regularly in various ways to advertise to a specific target group for gaining more positive results.

Location, expenses and public relations were also keys in creating the better outcomes as well as elevating the standard and the effectiveness of the registration of transnational migrant workers of the Department of Employment, Pathumthani Province. The research analysis and results showed that the most influential factors which had direct impact on the registration of transnational migrant workers were the input factors which was rated at the highest level (99%) specifically input factors involved locations, expenses, public relations. Thus, a well-planned and well-managed for the input factors is needed in creating an effective registration process. In consistent with the research of Patrawut Peosalea (2009:64-66), the research stated that the process in registering the illegal transnational migrant workers are as followed; first, the quota application, the employers must apply for the quota in transnational migrant workers registration. This is for determining the job requirement; estimate the appropriate numbers of the transnational migrant workers to meet the employers' requirement to limit the employed number and benefiting planning and governing. Second, the change of employer, the transnational migrant workers are able to change their employers once they had registered as the following 4 conditions; employer's death, employer's liquidation, employer's insolvency and employer's breach of contract. Third, the change or addition of locality of work or place of work requires a lot of time and creates the complexity to both parties. Fourth, the issuance of work permits, one of the main problems for an employment is the postponement of the work permits issuance by Department of Provincial Administration. Fifth, public relations, information, frequencies and methods of public relations are ineffective, especially, the messaging details are vague and unclear and sometime the messages convey different meanings from the original ideas. This can be supported by the study of the registration of illegal transnational migrant workers in Pathumthani by Reunkhum Oonklaay (2546) found out that majority expressed their positive attitude toward the registration of transnational migrant workers law. Nevertheless, the assistance from the governments and the authorities, the

Copyright by Mahidol University

uncooperative from the employers and an ineffectiveness of the public relations were three main concerns for the registration of transnational migrant workers.

7. Recommendations

7.1 Policy Recommendations

1) The number of supporting staffs for the registration of transnational migrant workers should be increased in order to match the larger number of the customers in the near future which Pathumthani Employment Office and others should pay a close attention.

2) Localities and parking space are also concerned by the customers, thus, the venue renovation must be considered. Moreover, the on-site and off-site services should be considered for facilitating the customers which Pathumthani Employment Office and others should pay a close attention.

3) The frequency of public relations for the registration of transnational migrant workers should be increased in order to increase the recognition which Pathumthani Employment Office and others should pay a close attention.

4) The management of transnational migrant workers should be thorough within each area. The main reason was to alleviate the States' workload and facilitate the customers which Ministry of Labour and other government agencies (regional level) should pay a close attention.

5) The government and the Ministry of Labour should encourage enterprises to carry out the registration of transnational migrant workers in order to reduce the illegal immigration.

7.2 Practice Recommendations

1) The government should improve the registration process of transnational migrant workers by increasing the One-stop Service locations to facilitate the customers.

Copyright by Mahidol University

2) The government should accelerate the legal registration of transnational migrant workers annually for those who has not yet completed their registration.

3) The government should decentralize their authorities to the regional unit in order for the registration of transnational migrant workers to become faster and to shorten the processing time.

4) The government should provide an adequate support for the registration of transnational migrant workers by adding more authorities and supporting staffs.

5) The government should support on the budget and locality for the registration of transnational migrant workers to more effective.

7.3 Recommendations for future research.

1) The further qualitative research should be taken and the number of sampling groups should be increased.

2) The research in different areas and locations should be conducted in order to make a comparison for the better results.

3) The study of the context differences for the One-stop Service of the registration of transnational migrant workers from various provinces should be observed.

4) The preceding policy should be explored to create new guidelines.

5) The findings and other international research should be closely examined to use as a comparison for improving the registration of transnational migrant workers.

Copyright by Mahidol University

บรรณานุกรม

ประชา มีเหม็ง. (2548). **ความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการจัดระบบแรงงานต่างด้าวในเขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน. (2550). **การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา.** ค้นเมื่อ มิถุนายน 13, 2557 จาก info.doe.go.th

ภัทรวุธ เภอแสละ. (2552). **แนวทางการพัฒนากระบวนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมจัดหางาน.** มหาวิยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ปรายฟ้า สิริวิชชา. (2545). **ประสิทธิผลของการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในเขตจังหวัดสมุทรปราการ.** วิยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียงเฉลิมพระเกียรติ

ทักษิณ เห็นชอบดี. (2545). **แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองศึกษากรณี : สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ในจังหวัดสมุทปราการ.** วิยานิพธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา

นาวิน เจริญพร. (2547). **ผลการใช้นโยบายจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ในกิจการประมงทะเลจังหวัดระยอง.** มหาวิทยาลัยบูรพา

_____(2546). **แนวคิดแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย** . กรุงเทพฯ : สำนักงานบริหารแรงงานข้ามชาติ

_____(2557). **ขั้นตอนการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง**. กรุงเทพฯ : สำนักงานบริหารแรงงานข้ามชาติ

_____(2557). **ขั้นตอนการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service)**. กรุงเทพฯ : สำนักงานบริหารแรงงานข้ามชาติ

_____(2557). **รวมมติคณะรักษาความสงบแห้งชาติเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ**. กรุงเทพฯ : สำนักงานบริหารแรงงานข้ามชาติ

Copyright by Mahidol University

_____(2557).**แนวปฏิบัติการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติและการขอต่ออายุใบอนุญาตสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ปี 2557**. กรุงเทพฯ : สำนักงานบริหารแรงงานข้ามชาติ

องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน. (2552). **มาทำความเข้าใจแรงงานข้ามชาติกันเถอะ**. กรุงเทพฯ : กลุ่มเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนและองค์การระหว่างประเทศที่ทำงานด้าน แรงงานข้ามชาติ.

ชมนาท รัตนมณี และคณะ. (2547). **รายงานการวิจัยแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายกับปัญหาความมั่นคงแห่งชาติ สาธารณสุข สังคม ลัเศรษฐกิจ.** สำนักเลขาธิการวุฒิสภา

วรเดช จันทรศร. (2540). **การนำนโยบายไปปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ : คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ สำนักนายกรัฐมนตรี

เรือนคำ อ่อนคล้าย . (2546). **ปัญหากระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในจังหวัดเชียงใหม่**. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองและการปกครอง). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Copyright by Mahidol University

ภาคผนวก

Copyright by Mahidol University

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ระบบการจดแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการวิจัย ขอความกรุณาท่านตอบตามความเป็นจริงให้มากที่สุด และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ เพื่อจะนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนากระบวนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี
2. แบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับนโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ สถานที่ ค่าใช้จ่าย และการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการ ขั้นตอน และระยะเวลาในการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติม

3. ผู้วิจัยขอขอบคุณในความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

สุธิมา อารมย์เกลี้ยง
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล

Copyright by Mahidol University

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริง เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

1. เพศ

☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. 21 – 30 ปี ☐ 2. 31 – 40 ปี
☐ 3. 41 – 50 ปี ☐ 4. 51 – 60 ปี
☐ 4. มากกว่า 60 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
☐ 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. อาชีพของผู้จ้างแรงงานต่างด้าว

☐ 1. ประกอบการอุตสาหกรรม (โปรดระบุ) .....
☐ 2. ประกอบการค้า (โปรดระบุ) .....
☐ 3. ประกอบการด้านบริการ (โปรดระบุ) .....
☐ 4. ประกอบการด้านเกษตรกรรม (โปรดระบุ) .....
☐ 5. อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

5. สถานที่ตั้งของธุรกิจ

☐ 1. ในอำเภอ ..... จังหวัดปทุมธานี

6. จำนวนลูกจ้างทั้งหมด (รวมคนไทยและต่างด้าว) ในปัจจุบัน

☐ 1. 1 – 10 คน ☐ 2. 11 – 20 คน ☐ 3. 21 – 30 คน ☐ 4. 31 – 40 คน ☐ 5. 41 – 50 คน
☐ 6. 51 – 60 คน ☐ 7. 61 – 70 คน ☐ 8. 71 – 80 คน ☐ 9. 81 – 90 คน ☐ 10. 91 – 100 คน
☐ 11. มากกว่า 101 คนขึ้นไป

Copyright by Mahidol University

7. จำนวนลูกจ้างเฉพาะต่างด้าวทั้งหมดในปัจจุบัน

☐ 1. 1 – 10 คน ☐ 2. 11 – 20 คน ☐ 3. 21 – 30 คน ☐ 4. 31 – 40 คน ☐ 5. 41 – 50 คน
☐ 6. 51 – 60 คน ☐ 7. 61 – 70 คน ☐ 8. 71 – 80 คน ☐ 9. 81 – 90 คน ☐ 10. 91 – 100 คน
☐ 11. มากกว่า 101 คนขึ้นไป

8. สัญชาติของลูกจ้างต่างด้าวที่มีทั้งหมดในปัจจุบัน

☐ 1. พม่า ..... คน ☐ 2. กัมพูชา ..... คน
☐ 3. ลาว ..... คน ☐ 4. เวียดนาม ..... คน
☐ 5. อื่นๆ (ระบุ.....) ..... คน
รวม ..... คน

Copyright by Mahidol University

ส่วนที่ 2 นโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ สถานที่ ค่าใช้จ่าย และการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

บริบทขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<u>นโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ</u> 1. ตามที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติได้ออกประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ เรื่อง มาตรการชั่วคราวในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ เพื่อนำไปสู่การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวในประเทศ และสร้างมาตรฐานในการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ในส่วนของการจัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Step Service)ในทุกจังหวัด มีความเหมาะสม					
2.การจัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน					
3. กฎหมาย ระเบียบ นโยบายต่างๆ ตามประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ(คสช.) เกี่ยวกับการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว มีความชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย -คำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 70/2557 เรื่อง การกำหนดมาตราการชั่วคราวเพิ่มเติมในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ ข้อที่4 ว่าด้วยให้จัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ(One Stop Service) ในทุกจังหวัด เพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานชั่วคราวให้แก่คนต่างด้าว และจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว ซึ่ง					

Copyright by Mahidol University

บริบทขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
เป็นคนต่างด้าวสัญชาติเมียรมาร์ ลาว และกัมพูชา โดยให้กระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยงานหลัก และปฏิบัติงานร่วมกับกระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง					
4.ตามประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ได้กำหนดมาตรการชั่วคราวในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ เพื่อนำไปสู่การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวในประเทศได้					
สถานที่ 5.ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ(One Stop Service) ที่ศูนย์การค้าเซียร์ รังสิต ในจังหวัดปทุมธานีนั้น มีความเหมาะสม					
6.ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ(One Stop Service) ที่ศูนย์การค้าเซียร์ รังสิต ในจังหวัดปทุมธานีนั้น มีความสะดวกต่อการดำเนินการพาแรงงานต่างด้าวของท่านมาจดทะบียนแรงงานต่างด้าว					
7.ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ(One Stop Service) ที่ศูนย์การค้าเซียร์ รังสิต ในจังหวัดปทุมธานีนั้น มีผลต่อการมาจดทะเบียนของแรงงานต่างด้าว					

Copyright by Mahidol University

ปัจจัยนำเข้า	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าใช้จ่าย 8. ค่าใบอนุญาตทำงาน 900 บาท(ระยะเวลาสิ้นสุด วันที่31มี.ค.58)					
9. ค่าทำทะเบียนประวัติ(ทร.38/1) 80 บาท					
10. ค่าสุขภาพ 500 บาท					
11. ค่าประกันสุขภาพ 1,600 บาท					
12. ค่าธรรมเนียมการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว มีผลต่อการมาจดทะเบียนของแรงงานต่างด้าว					
การประชาสัมพันธ์ 13.การประชาสัมพันธ์การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวตามประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติทางโทรทัศน์,วิทยุ,หนังสือพิมพ์					
14.การประชาสัมพันธ์การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวตามประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติทางโทรทัศน์,วิทยุ,หนังสือพิมพ์					
15.รับรู้ หรือทราบข้อมูลข่าวสารการจดทะเบียนแรงงาน ต่างด้าวในรูปแบบศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ(One Stop Service) ทางโทรทัศน์,วิทยุ,หนังสือพิมพ์					
16.การตอบคำถามของเจ้าหน้าที่ทางโทรศัพท์ มีความชัดเจนเพียงพอในเรื่องการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ในรูปแบบศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ(One Stop Service)					
เจ้าหน้าที่ 17. ความพอเพียงของจำนวนเจ้าหน้าที่					
18. ความรู้ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่					
19.การให้คำปรึกษาและแนะนำแก่ประชาชน					
20.ให้ความสะดวกทุกครั้งที่ไปจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว					

Copyright by Mahidol University

ส่วนที่ 3 กระบวนการ ขั้นตอน และระยะเวลาในการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ความเหมาะสมของกระบวนการให้บริการ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<u>กระบวนการ</u> 1.การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการ ท่านคิดว่าเจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความโปร่งใส สะดวก รวดเร็ว					
2.ในการดำเนินการเจ้าหน้าที่ได้อธิบายขั้นตอนหรือตอบข้อซักถามของท่านได้อย่างถูกต้องชัดเจน					
<u>ขั้นตอน</u> 3.ขั้นตอนการต่อใบอนุญาตทำงาน(Work Permit) สำหรับต่างด้าวที่มีหนังสือเดินทางชั่วคราว (Passport) มีความเหมาะสมเพียงใด -ขั้นตอนที่หนึ่ง ผู้ยื่นเอกสาร (คนต่างด้าว นายจ้าง หรือผู้รับมอบอำนาจ) ยื่นเอกสารต่อเจ้าหน้าที่					
-ขั้นตอนที่สอง เจ้าหน้าที่รับคำขอและตรวจเอกสาร					
-ขั้นตอนที่สาม เจ้าหน้าที่พิจารณาตรวจสอบ/สรุปความเห็นการขอต่ออายุใบอนุญาต 1 วัน					
-ขั้นตอนที่สี่ ให้คนต่างด้าว/นายจ้าง/ผู้รับมอบอำนาจมารับใบอนุญาตภายในวันเดียวกับที่ยื่นเอกสารคำขอนั้น					
4.ขั้นตอนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในรูปแบบของศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงาต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ(One Stop Service) รวบรวมการทำงานไว้ในสถานที่เดียว เสร็จภายใน 1 วัน -ขั้นตอนที่หนึ่ง การลงทะเบียน					

Copyright by Mahidol University

ความเหมาะสมของกระบวนการให้บริการ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
-ขั้นตอนที่สอง ทำใบ ทร.38/1					
-ขั้นตอนที่สาม ถ่ายรูปทำบัตร					
-ขั้นตอนที่สี่ ตรวจสุขภาพ					
-ขั้นตอนที่ห้า การออกใบอนุญาตทำงาน					
-ขั้นตอนที่หก บัตรประจำตัวคนไร้สัญชาติ					
<u>ระยะเวลาในการดำเนินการ</u> 5.ตามคำสั่งของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ให้ระยะเวลาภายใน 30 วัน ในการพาแรงงานต่างด้าวที่ยังไม่ได้ขึ้นทะเบียน ไปจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ที่ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ(One Stop Service)					
6.การกำหนดให้นายจ้างที่ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวยื่นขอโควตา (หนังสืออนุญาตจ้างงานต่างด้าว) ที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี					
7.ขั้นตอนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ที่ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ(One Stop Service) ศูนย์การค้าเซียร์รังสิต ในจังหวัดปทุมธานี เสร็จภายใน 1 วัน					

Copyright by Mahidol University

ส่วนที่ 4 การประเมินผลลัพธ์การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ผลลัพธ์การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.เจ้าหน้าที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิผล (การจดทะเบียนประสบความสำเร็จ)					
2.การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวมีขั้นตอนที่ไม่ซับซ้อนยุ่งยาก					
3.ใช้เวลาไม่นานในการไปจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว					
4.ท่านคิดว่าการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบบริการ ณ จุดเดียวเป็นสิ่งที่เหมาะสม					
5.ท่านพร้อมต่อการประกอบกิจการหลังจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแล้วอย่างเต็มที่					

Copyright by Mahidol University

ส่วนที่ 5 ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติม

1. ปัญหาอุปสรรค

1.1 บริบท(นโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ,สถานที่).....

.....

.....

1.2 ปัจจัยนำเข้า(ค่าใช้จ่าย,การประชาสัมพันธ์,เจ้าหน้าที่).....

.....

.....

1.3 กระบวนการ(การจดทะเบียนแรงงานรูปแบบเก่า,ระยะเวลาในการดำเนินการ).....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะ

2.1 บริบท(นโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ,สถานที่).....

.....

.....

2.2 ปัจจัยนำเข้า(ค่าใช้จ่าย,การประชาสัมพันธ์,เจ้าหน้าที่).....

.....

.....

2.3 กระบวนการ(การจดทะเบียนแรงงานรูปแบบเก่า,ระยะเวลาในการดำเนินการ).....

.....

.....

3. ความคิดเห็นอื่นๆ

.....

.....

.....

ขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

Copyright by Mahidol University



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

ขอมอบประกาศนียบัตรนี้ เพื่อแสดงว่า

สุธิมา อารมย์เกลี้ยง

ได้เข้าอบรมเรื่อง จริยธรรมการวิจัยในคน

วันศุกร์ที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๒

ณ อาคารภาษาและวัฒนธรรมสยามบรมราชกุมารี มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา

ขอให้นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้เป็นหลักในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

รองศาสตราจารย์ ทพญ. อารยา พงษ์หาญยุทธ
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายวิจัย

ศาสตราจารย์ นพ. บรรจง มไหสวริยะ
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

Copyright by Mahidol University



สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน สาขาสังคมศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
โทร.0 2441 9180 โทรสาร.0 2441 9181

ที่ ศธ 0517.12/(วจส) ๖๖๖

วันที่ 29 กรกฎาคม 2557

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณารับรองโครงการวิจัย

เรียน อ.ดร.โชคชัย สุทธาเวช

ตามที่ นักศึกษาของท่านส่งโครงการวิจัยมาเพื่อขอรับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน สาขาสังคมศาสตร์ เรื่อง:		
รหัสโครงการวิจัย:	MU-SSIRB: 2014/227 (B2)	
หัวหน้าโครงการวิจัย:	นางสาวสุธิมา อารมย์เกลี้ยง	
ชื่อโครงการวิจัย	กระบวนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี	Registration Process in-legal Workers: Case Study Prepared for the Pathumthani

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนฯ ได้พิจารณาโครงการวิจัยแล้ว มีมติเห็นสมควรให้การรับรอง

ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ ขอเรียนระเบียบของคณะกรรมการจริยธรรมฯ ในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1) ขอให้นักศึกษานำเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัยโดยได้รับการบอกกล่าวและเต็มใจ ที่มีตราประทับรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนไปสำเนาใช้กับผู้เข้าร่วมการวิจัยเท่านั้น

2) หากนักศึกษาต้องการปรับเปลี่ยนรายละเอียดบางส่วนของโครงร่างวิจัย ขอให้นักศึกษาแจ้งมายังคณะกรรมการฯ โดยกรอกแบบฟอร์มการขอปรับเปลี่ยนโครงร่างวิจัย (Protocol Amendment) เพื่อขอรับการพิจารณารับรองก่อนเริ่มดำเนินการ เมื่อคณะกรรมการฯ พิจารณารับรองแล้วจะมีหนังสือตอบรับ (Acceptance Letter) แจ้งไปยังท่าน โดยระบุวันที่พิจารณารับรอง

Copyright by Mahidol University

3) หากเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์อย่างร้ายแรง รวมทั้งเหตุการณ์ที่ไม่อาจคาดเดาได้ล่วงหน้ามาก่อนเกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมการวิจัย ขอให้นักศึกษารายงานมายังคณะกรรมการฯ โดยกรอกแบบฟอร์ม "รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์" หรือส่งสำเนาการรายงานที่ส่งไปยังผู้ให้ทุนมาให้คณะกรรมการฯ ด้วย เมื่อคณะกรรมการฯ พิจารณารายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์แล้วจะมีหนังสือแจ้งไปยังท่าน โดยระบุวันที่พิจารณา

4) หากนักศึกษาดำเนินการวิจัยเสร็จสิ้นภายใน 1 ปี ขอให้ส่งรายงานความก้าวหน้าของโครงการวิจัยตามแบบฟอร์มแบบติดตามผลการดำเนินการวิจัยประจำปี มายังคณะกรรมการจริยธรรมฯ หลังจากได้รับรายงานแล้ว คณะกรรมการฯ จะมีหนังสือตอบรับการรายงานโครงการวิจัยและแจ้งปิดโครงการมายังท่าน

ในกรณีที่โครงการวิจัยของนักศึกษา มีระยะเวลานานกว่า 1 ปี หลังจากนักศึกษาส่งรายงานความก้าวหน้าของโครงการวิจัย ตามแบบฟอร์มแบบติดตามผลการดำเนินการวิจัยประจำปีที่คณะกรรมการฯ จะจัดส่งให้ภายใน 1 เดือน คณะกรรมการฯ จะพิจารณาต่ออายุเอกสารรับรองโครงการวิจัยให้ หากนักศึกษาส่งรายงานความก้าวหน้ามาตามกำหนด

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดแจ้งนักศึกษาด้วย

(ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.สันทัด เสริมศรี)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน สาขาสังคมศาสตร์

สำเนาเรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

Copyright by Mahidol University

COA.No.	2014/207.2907

Documentary Proof of The Committee for Research Ethics (Social Sciences)

Title of Project:	Registration Process Wokers: Case Study Prepared for the Pathumthani
Principal Investigator:	Miss. Suthima Aromklieng
Name of Institution:	Miss. Suthima Aromklieng, Mahidol University
Approval Includes:	1) MU-SSIRB Submission form version received date 26 June 2014 2) Participant Information sheet for Questionnaire version date 26 June 2014 3) Participant Information sheet for In-depth Interview version date 26 June 2014 4) Informed Consent form version date 26 June 2014 5) Questionnaire Guideline version received date 26 June 2014 6) In-depth Interview Guideline version received date 26 June 2014

The Committee for Research Ethics (Social Sciences) is in full compliance with International Guidelines of Human Research Protection such as Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guidelines and the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

Date of Approval:	29 July 2014
Date of Expiration:	28 July 2015

Signature of Chairman:.....
(Emeritus Professor Santhat Sermsri)

Signature of Head of the Institute:.....
(Assoc.Prof.Dr.Wariya Chinwanno)
Dean of Faculty of Social Sciences and Humanities

Office of The Committee for Research Ethics (Social Sciences), Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University
Phuttamonthon 4 Rd., Salaya, Phuttamonthon District, Nakhon Pathom 73170. Tel.(662) 441 9180 Fax.(662) 441 9181

Copyright by Mahidol University

เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย (สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก)
(Participant Information Sheet)

คำชี้แจง
ในเอกสารนี้อาจมีข้อความที่ท่านอ่านแล้วยังไม่เข้าใจ โปรดสอบถามหัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้แทนให้ช่วยอธิบายจนกว่าจะเข้าใจดี ท่านจะได้รับเอกสารนี้ 1 ฉบับ นำกลับไปอ่านที่บ้านเพื่อปรึกษาหารือกับญาติพี่น้อง เพื่อนสนิทของท่าน หรือผู้อื่นที่ท่านต้องการปรึกษา เพื่อช่วยในการตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัย

ชื่อโครงการ	กระบวนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี
ชื่อผู้วิจัย	นางสาวสุธิมา อารมย์เกลี้ยง
สถานที่ทำงาน	สาขารัฐประศาสนศาตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ม.มหิดล
หมายเลขโทรศัพท์	08 1838 0564
สถานที่วิจัย	สำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี

ข้อมูลโครงการวิจัยโดยย่อ

โครงการวิจัยนี้ทำขึ้นเพื่อศึกษากระบวนการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองตามนโยบายของรัฐบาลของสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี ระหว่างพ.ศ. 2539-2554ศึกษาผลและสภาพปัญหาในการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี และเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยนี้คือ ทำให้ทราบถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี ตามมติคณะรัฐมนตรีในรอบ 15 ปี ที่ผ่านมา(พ.ศ. 2539-2554) ทราบถึงผลการดำเนินการ สภาพปัญหา และการปับปรุงเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของสำนักงานจัดหางาน จ.ปทุมธานี ตามมติคณะรัฐมนตีปี 2554 ตลอดจนข้อคิดเห็นและแนวทางการแก้ไขปัญหาในการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี และนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยเสนอแนะหน่วยงาน เพื่อพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้เกิดประสิทธิภาพในโอกาสต่อไป

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมการวิจัยนี้เพราะ	เจ้าหน้าที่เป็นหัวหน้างานระดับชำนาญการจะสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวได้อย่างละเอียดรอบด้าน ส่วนข้อมูลที่ได้จากนักวิชาการแรงงานสามารถให้ข้อมูลในการปฏิบัติงานจริง
จำนวนผู้เข้าร่วมการวิจัยทั้งสิ้น	แบบสัมภาษณ์ จำนวน6 คน
ระยะเวลาที่จะทำวิจัยทั้งสิ้น	1 ปี 1 เดือน (เดือนมิถุนายน 2557 ถึงเดือนมิถุนายน 2558)

หากท่านตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยแล้ว จะมีขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยจะขอสัมภาษณ์ท่านในประเด็นเกี่ยวกับกระบวนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30 นาที ซึ่งคำถามมีทั้งหมด 37ข้อ แบ่งคำถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับนโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ สถานที่ ค่าใช้จ่าย และการ

สาขาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
รหัสโครงการ MU-SSIRB 2014/307.2907
วันที่ 29 ก.ค. 2557

Copyright by Mahidol University

ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง จำนวน18 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการ ขั้นตอน และระยะเวลาในการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง จำนวน10 ข้อ

ส่วนที่ 4 บบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติมจำนวน3 ข้อ

ข้อมูลเกี่ยวกับการปกป้องสิทธิผู้เข้าร่วมการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยจะขออนุญาตบันทึกเสียง และจะดำเนินการทำลายข้อมูลตลอดจนข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับท่านภายหลังเสร็จสิ้นการวิจัย มิถุนายน 2557 - มิถุนายน2558

ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นเมื่อเข้าร่วมการวิจัย ท่านอาจรู้สึกอึดอัด หรืออาจรู้สึกไม่สบายใจอยู่บ้างกับบางคำถาม ท่านมีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบคำถามเหล่านั้นได้ รวมถึงท่านมีสิทธิ์ถอนตัวออกจากโครงการนี้เมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และการไม่เข้าร่วมวิจัยหรือถอนตัวออกจากโครงการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่านแต่อย่างใด

ข้อมูลส่วนตัวของท่านจะถูกเก็บรักษาไว้ ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล และไม่มีการแสดงชื่อหรือที่อยู่ของท่านแต่อย่างใด แต่จะรายงานผลการวิจัยเป็นข้อมูลส่วนรวม ผู้ที่มีสิทธิ์เข้าถึงข้อมูลของท่านจะมีเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ คือ นักวิจัย หรืออาจมีคณะบุคคลบางกลุ่มเข้ามาตรวจสอบได้ความถูกต้อง เช่น ผู้ให้ทุนวิจัย สถาบัน หรือองค์กรของรัฐที่มีหน้าที่ตรวจสอบ คณะกรรมการจริยธรรมฯ เป็นต้น

การวิจัยครั้งนี้ท่านจะไม่ได้รับค่าตอบแทนและไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น

หากมีข้อมูลเพิ่มเติมทั้งด้านประโยชน์และโทษที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะแจ้งให้ทราบโดยรวดเร็วไม่ปิดบัง

หากท่านมีข้อข้องใจที่จะสอบถามเกี่ยวข้องกับการวิจัย ท่านสามารถติดต่อไปยัง นางสาวสุธิมา อารมย์เกลี้ยง โทรศัพท์ 08 1838 0564 ได้ตลอดเวลา

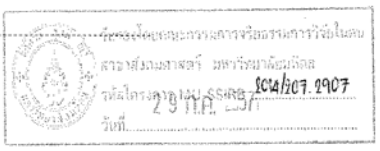
โครงการวิจัยนี้ได้รับการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนสาขาสังคมศาสตร์ซึ่งมีสำนักงานอยู่ที่คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ถนนพุทธมณฑล สาย 4 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170 หมายเลขโทรศัพท์ 0 2441 9180 โทรสาร 0 2441 9181 หากท่านได้รับการปฏิบัติไม่ตรงตามที่ระบุไว้ ท่านสามารถติดต่อกับประธานคณะกรรมการจริยธรรมฯ หรือผู้แทน ได้ตามสถานที่และหมายเลขโทรศัพท์ข้างต้น

ข้าพเจ้าได้อ่านรายละเอียดในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยนี้ ครบถ้วนแล้ว

ลงชื่อ.....ผู้เข้าร่วมวิจัย

(.....)

วันที่.....



Copyright by Mahidol University

เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย (สำหรับการตอบแบบสอบถาม)
(Participant Information Sheet)

คำชี้แจง
ในเอกสารนี้อาจมีข้อความที่ท่านอ่านแล้วยังไม่เข้าใจ โปรดสอบถามหัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้แทนให้ช่วยอธิบายจนกว่าจะเข้าใจดี ท่านจะได้รับเอกสารนี้ 1 ฉบับ นำกลับไปอ่านที่บ้านเพื่อปรึกษาหารือกับญาติพี่น้อง เพื่อนสนิทของท่าน หรือผู้อื่นที่ท่านต้องการปรึกษา เพื่อช่วยในการตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัย

ชื่อโครงการ	กระบวนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี
ชื่อผู้วิจัย	นางสาวสุธิมา อารมย์เกลี้ยง
สถานที่ทำงาน	สาขารัฐประศาสนศาตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ม.มหิดล
หมายเลขโทรศัพท์	08 1838 0564
สถานที่วิจัย	สำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี

ข้อมูลโครงการวิจัยโดยย่อ

โครงการวิจัยนี้ทำขึ้นเพื่อศึกษากระบวนการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองตามนโยบายของรัฐบาลของสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี ระหว่างพ.ศ. 2539-2554ศึกษาผลและสภาพปัญหาในการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี และเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยนี้คือ ทำให้ทราบถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี ตามมติคณะรัฐมนตรีในรอบ 15 ปี ที่ผ่านมา(พ.ศ. 2539-2554) ทราบถึงผลการดำเนินการ สภาพปัญหา และการปับปรุงเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของสำนักงานจัดหางาน จ.ปทุมธานี ตามมติคณะรัฐมนตีปี 2554 ตลอดจนข้อคิดเห็นและแนวทางการแก้ไขปัญหาในการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี และนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยเสนอแนะหน่วยงาน เพื่อพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้เกิดประสิทธิภาพในโอกาสต่อไป

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมการวิจัยนี้เพราะ	ผู้ประกอบการ(นายจ้าง) ในจังหวัดปทุมธานี
จำนวนผู้เข้าร่วมการวิจัยทั้งสิ้น	แบบสอบถาม 200 คน
ระยะเวลาที่จะทำวิจัยทั้งสิ้น	1 ปี 1เดือน(มิถุนายน 2557 ถึงเดือนมิถุนายน 2558)

หากท่านตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยแล้ว จะมีขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยจะขอให้ท่านตอบแบบสอบถามในประเด็นเกี่ยวกับกระบวนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว โดยใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 30 นาที ซึ่งคำถามมีทั้งหมด 50 ข้อ แบ่งคำถามออกเป็น 5ส่วน ดังนี้

รับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน
สาขาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
รหัสโครงการ MU-SSIRB 2014/307.2907
วันที่ 29 ก.ค. 2557

Copyright by Mahidol University

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับนโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ สถานที่ ค่าใช้จ่าย และการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง จำนวน 22 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการ ขั้นตอน และระยะเวลาในการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง จำนวน10 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี จำนวน 10ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติม จำนวน 3 ข้อ

ข้อมูลเกี่ยวกับการปกป้องสิทธิผู้เข้าร่วมการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะใช้รหัสแทนชื่อและข้อมูลส่วนตัวของท่านในการบันทึกข้อมูล และจะดำเนินการทำลายข้อมูลตลอดจนข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับท่านภายหลังเสร็จสิ้นการวิจัย มิถุนายน 2557 – มิถุนายน2558 ทำลายเอกสารโดยเครื่องทำลายเอกสาร

ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นเมื่อเข้าร่วมการวิจัย ท่านอาจรู้สึกอึดอัด หรืออาจรู้สึกไม่สบายใจอยู่บ้างกับบางคำถาม ท่านมีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบคำถามเหล่านั้นได้ รวมถึงท่านมีสิทธิ์ถอนตัวออกจากโครงการนี้เมื่อใดก็ได้โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และการไม่เข้าร่วมวิจัยหรือถอนตัวออกจากโครงการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่านแต่อย่างใด

ข้อมูลส่วนตัวของท่านจะถูกเก็บรักษาไว้ ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล และไม่มีการแสดงชื่อหรือที่อยู่ของท่านแต่อย่างใด แต่จะรายงานผลการวิจัยเป็นข้อมูลส่วนรวม ผู้ที่มีสิทธิ์เข้าถึงข้อมูลของท่านจะมีเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ คือ นักวิจัย หรืออาจมีคณะบุคคลบางกลุ่มเข้ามาตรวจสอบได้ความถูกต้อง เช่น ผู้ให้ทุนวิจัย สถาบัน หรือองค์กรของรัฐที่มีหน้าที่ตรวจสอบ คณะกรรมการจริยธรรมฯ เป็นต้น

การวิจัยครั้งนี้ท่านจะไม่ได้รับค่าตอบแทนและไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น

หากมีข้อมูลเพิ่มเติมทั้งด้านประโยชน์และโทษที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะแจ้งให้ทราบโดยรวดเร็วไม่ปิดบัง

หากท่านมีข้อข้องใจที่จะสอบถามเกี่ยวข้องกับการวิจัย ท่านสามารถติดต่อไปยัง นางสาวสุธิมา อารมย์เกลี้ยง โทรศัพท์ 08 1838 0564 ได้ตลอดเวลา

โครงการวิจัยนี้ได้รับการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนสาขาสังคมศาสตร์ซึ่งมีสำนักงานอยู่ที่คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ถนนพุทธมณฑลสาย 4 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170 หมายเลขโทรศัพท์ 0 2441 9180 โทรสาร 0 2441 9181 หากท่านได้รับการปฏิบัติไม่ตรงตามที่ระบุไว้ ท่านสามารถติดต่อกับประธานคณะกรรมการจริยธรรมฯ หรือผู้แทน ได้ตามสถานที่และหมายเลขโทรศัพท์ข้างต้น

รับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน
สาขาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
รหัสโครงการ MU-SSIRB 2017/103.2907
รับที่ 29 ก.ย. 60

Copyright by Mahidol University

ข้าพเจ้าได้อ่านรายละเอียดในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยนี้ ครบถ้วนแล้ว

ลงชื่อ.....ผู้เข้าร่วมวิจัย

(.....)

วันที่.....

รับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน
สาขาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
รหัสโครงการ MU-SSIRB 2014/307.2907
วันที่ 29 ต.ค. 57

Copyright by Mahidol University

หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัยโดยได้รับการบอกกล่าวและเต็มใจ

ข้อมูลผู้เข้าร่วมการวิจัย			
วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....			
ข้าพเจ้าชื่อ		อายุ	
อยู่บ้านเลขที่		ถนน	
ตำบล/แขวง		อำเภอ/เขต	
จังหวัด		รหัสไปรษณีย์	
หมายเลขโทรศัพท์			

ขอแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยเรื่อง	กระบวนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางาน จ. ปทุมธานี

โดยข้าพเจ้าได้รับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับที่มาและจุดมุ่งหมายในการทำวิจัยรายละเอียดขั้นตอนต่างๆ ที่จะต้องปฏิบัติหรือได้รับการปฏิบัติ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับของการวิจัยและความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นจากการเข้าร่วมการวิจัย รวมทั้งแนวทางป้องกันและแก้ไขหากเกิดอันตราย โดยได้อ่านข้อความที่มีรายละเอียดอยู่ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยโดยตลอด อีกทั้งยังได้รับคำอธิบายและตอบข้อสงสัยจากหัวหน้าโครงการวิจัยเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ข้าพเจ้าจึงสมัครใจเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้

ข้าพเจ้าได้ทราบถึงสิทธิ์ที่ข้าพเจ้าจะได้รับข้อมูลเพิ่มเติมทั้งทางด้านประโยชน์และโทษจากการเข้าร่วมการวิจัย และสามารถถอนตัวหรือถอดเข้าร่วมการวิจัยได้ทุกเมื่อ โดยจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อข้าพเจ้าที่จะได้รับในอนาคตและยินยอมให้ผู้วิจัยใช้ข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าที่ได้รับจากการวิจัย แต่จะไม่เผยแพร่ต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล โดยจะนำเสนอเป็นข้อมูลโดยรวมจากการวิจัยเท่านั้น

หากข้าพเจ้ามีข้อข้องใจที่จะสอบถามเกี่ยวข้องกับการวิจัย ข้าพเจ้าสามารถติดต่อไปยัง นางสาวสุธิมา อารมย์เกลี้ยง โทรศัพท์ 08 1838 0564 ได้ตลอดเวลา

โครงการวิจัยนี้ได้รับการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน สาขาสังคมศาสตร์ ซึ่งมีสำนักงานอยู่ที่คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ถนนพุทธมณฑล สาย 4 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170 หมายเลขโทรศัพท์ 0 2441 9180 โทรสาร 0 2441 9181 หากข้าพเจ้าได้รับการปฏิบัติไม่ตรงตามที่ระบุไว้ ข้าพเจ้าสามารถติดต่อกับประธานคณะกรรมการจริยธรรมฯ หรือผู้แทน ได้ตามสถานที่และหมายเลขโทรศัพท์ข้างต้น

ข้าพเจ้าเข้าใจข้อความในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และหนังสือแสดงเจตนายินยอมนี้โดยตลอดแล้ว จึงลงลายมือชื่อไว้

ลงชื่อ.....ผู้เข้าร่วมวิจัย
(.....)
วันที่.....

ลงชื่อ.....ผู้ให้ข้อมูลและขอความยินยอม
(.....)
วันที่.....

รับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน สาขาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล รหัสโครงการ MU-SSIRB 2014/107.2907 วันที่ 29 DEC 2014

Informed Consent form version 26 June 2014

Copyright by Mahidol University

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวสุธิมา อารมย์เกลี้ยง
วัน เดือน ปีเกิด	23 ธันวาคม 2523
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
วุฒิการศึกษา	มหาวิทยาลัยรังสิต บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาวิชาระบบสารสนเทศคอมพิวเตอร์) มหาวทยาลัยมหิดล ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
ที่อยู่ปัจจุบัน	19/113 หมู่บ้านเหรียญเนเชอรัลโฮม หมู่ที่ 8 ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120 โทรศัพท์ 081-838-0564 E-mail: suthima_aro@hotmail.com

Copyright by Mahidol University