

แนวทางการพัฒนาการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางาน จังหวัดขอนแก่น

Guidelines for the Development of Migrant Worker Registration of the Khon Kaen Provincial Employment Office

บทความวิจัย

मुखมังกร สีสมยา

Mukmangkon Sisomya*¹

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Bachelor of Public Administration Program

Faculty of Humanities and Social Science, Khon Kaen University

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย และเสนอแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย จำแนกเป็นด้านขั้นตอนการขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย ด้านความรู้ ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ และด้านกฎหมายการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่เกี่ยวข้อง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และทำการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพปัญหาด้านขั้นตอนการขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย คือ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ส่งผลให้จำกัดการให้บริการและต้องมีการปฏิบัติตามมาตรการของรัฐบาล แรงงานต่างด้าวจึงไม่สามารถเข้าถึงบริการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวได้ ขั้นตอนการให้บริการมีความยุ่งยากและช่องทางการให้บริการน้อย 2. แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวด้านขั้นตอนการขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายควรดำเนินการ คือ ควรปรับเปลี่ยนกฎระเบียบเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าใช้จ่าย

¹ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น

E-mail: msrisomya@kkumail.com

ในการยื่นจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ การกำหนดเงื่อนไขด้านระยะเวลาในการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ควรสร้างระบบเทคโนโลยีกลางของศูนย์ข้อมูลแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ 3. แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวด้านความรู้ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ ควรดำเนินการ คือ การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ด้านกฎหมายแรงงานต่างด้าว กฎหมายคนเข้าเมือง การสาธารณสุขระเบียบในการปฏิบัติงาน ขั้นตอนในการทำงาน และประกาศของคณะรัฐมนตรีเพิ่มเติม 4. แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวด้านกฎหมาย การทำงานของแรงงานต่างด้าวที่เกี่ยวข้อง ควรมีแนวทางการบริหารจัดการ คือ 4.1) ควรปรับปรุงกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกัน อาทิ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พระราชบัญญัติตรวจคนเข้าเมือง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติสัญญาเช่าที่ดิน พระราชบัญญัติกองทุนประกันสังคม และอื่น ๆ 4.2) ควรมีการกำหนดมาตรการจูงใจให้มีการนำเข้าแรงงานข้ามชาติอย่างถูกต้องตามกฎหมายและอย่างคล่องตัว 4.3) ควรมีระเบียบหรือแนวปฏิบัติสำหรับการส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติได้รับสิทธิ ความเสมอภาค และโอกาส รวมถึงปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติ และแรงงานไทยอย่างเท่าเทียมกันในเรื่องสภาพการจ้างงาน การจัดตั้งองค์กรและการเจรจาต่อรองร่วม

คำสำคัญ: แรงงานต่างด้าว การบริหาร สำนักงานจัดหางาน จังหวัดขอนแก่น

Abstract

The purpose of this research was to study the problem of the process of legal registration as migrant workers and propose guidelines for the management of migrant workers, categorized

into the process of legal registration as migrant workers; knowledge and understanding of the responsible officials and the working law of migrant workers involved. It was qualitative research. Key informants were eight people. The instrument used for data collection was the structured interview form and analyzed the content analysis. It was found that: 1. Problems in the process of legally registering as a migrant worker are during the epidemic situation of COVID-19, resulting in service restrictions and compliance according to government measures. Therefore, migrant workers cannot access the foreign workers registration service. The service process is complicated and there are a few service channels. 2. The guidelines for the management of migrant workers in the process of registration as migrant workers legally. It should be implemented. Specifically, the rules should be changed. Regulations on the determination of cost rates for filing migrant worker registration determining the conditions for the period of registration of migrant workers should create a systematic central technology system of the migrant worker data center. 3. The guidelines for the management of the knowledge and understanding of the responsible officials. The understanding of the responsible officers should be implemented is to train officers to have knowledge of migrant labor law, immigration law, public health, work regulations working steps and further announcements of the Cabinet.

4. The guidelines for the management of migrant workers of the Khon Kaen Provincial Employment Office regarding the working laws of foreign workers involved. There should be management guidelines: 4.1) Laws and regulations related to related matters should be improved to be consistent, such as the Alien Working Act, Immigration Act, Labor Protection Act, Nationality Act, Social Security Fund Act, etc. 4.2) There should be a financial incentive to bring in migrant workers legally and smoothly. 4.3) There should be rules or guidelines for promoting migrant workers' rights and equality and opportunities, including treating migrant workers and Thai workers equally in terms of employment conditions, organizing and collective bargaining.

Keyword: Migrant Workers, Management, Khon Kaen Provincial Employment Office

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมการจัดหางานจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 8) พ.ศ.2536 และพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบางส่วน ของกระทรวงมหาดไทยไปเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ.2536 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 25 กรกฎาคม 2536 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 23 กันยายน 2536 ต่อมาในปี พ.ศ.2545 ได้มีการปฏิรูประบบราชการ โดยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรมใหม่ ในส่วนของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้แยกการบริหารงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมออกจากกัน จัดตั้งเป็นกระทรวงแรงงานและกระทรวงพัฒนาสังคม

และความมั่นคงของมนุษย์ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบ ของรัฐสภา เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2545 ซึ่งมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 3 ตุลาคม 2545 (กรมการจัดหางาน, 2559)

สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่นเป็นหน่วยงาน ที่ดูแลการจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าว ทำหน้าที่ ดูแล ตรวจสอบ และควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวใน ประเทศให้เป็นไปตามกฎหมายและเกิดประโยชน์แก่ ประเทศไทยมากที่สุด รวมถึงการควบคุมแรงงานต่างด้าว หลบหนีเข้าเมือง ซึ่งได้รับการผ่อนผันให้ประกอบอาชีพ เป็นการชั่วคราว (กรมการจัดหางาน, 2559) มีบทบาทหน้าที่ ดูแลตรวจสอบ และควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว ในจังหวัดขอนแก่น ให้เป็นไปตามกฎหมายและเกิด ประโยชน์แก่ประเทศมากที่สุด รวมถึงการควบคุมแรงงาน ต่างด้าวที่เข้าเมืองมาอย่างผิดกฎหมาย โดยมีภารกิจ คือ พิจารณาออกใบอนุญาตทำงาน ต่อใบอนุญาตทำงาน ออกใบแทนใบอนุญาตทำงาน รับแจ้งเข้า-ออกคนต่างด้าว ที่ขออนุญาตทำงาน และควบคุมดูแลและตรวจสอบการ ทำงานของคนต่างด้าวให้เป็นไปตามกฎหมาย (สำนักงาน จัดหางานจังหวัดขอนแก่น, 2559)

ทั้งนี้การลงทะเบียนแรงงานนั้น แรงงานต่างด้าว สามารถลงทะเบียนต่อใบอนุญาตในประเทศ โดยจำแนก เป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 MOU ในประเทศครบ 4 ปี ก่อน 31 มีนาคม 2564 กลุ่มที่ 2 คนที่เคยมีบัตรชมพู ที่ต้อง ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 20 สิงหาคม 2563 (กลุ่มพิสูจน์สัญชาติ OSS, กลุ่มบัตรชมพู) แต่ไม่ได้ดำเนินการ กลุ่มที่ 3 MOU แจ้งออกเกิน 30 วัน เปลี่ยนนายจ้างไม่ทัน กลุ่มที่ 4 คนต่างด้าวซึ่งถือบัตรผ่านแดน (Border Pass) โดยแรงงานต่างด้าวต้องมีใบอนุญาตทำงาน เพื่อเป็นการ ยืนยัน ว่าบุคคลเหล่านั้นสามารถทำงานได้โดยถูกต้อง ตามกฎหมาย ต่อมาใบอนุญาตทำงานต่างด้าวมีการปรับ รูปแบบใหม่เป็น E-Work Permit จะเป็นใบอนุญาตทำงาน

ที่ออกด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในรูปแบบบัตรพลาสติก หรือสมาร์ทการ์ด (Smart card) ซึ่งง่ายต่อการพกพา มีระบบป้องกันในการปลอมแปลงและง่ายในการตรวจสอบ โดยเจ้าหน้าที่สามารถใช้โทรศัพท์มือถือแบบสมาร์ทโฟน ตรวจสอบจาก QR Code ที่ปรากฏบนบัตร ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่ฝ่ายความมั่นคงในการ ตรวจสอบแรงงานต่างด้าวได้เป็นอย่างดี

การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวเป็นกลไกหนึ่ง ในการช่วยแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ โดยแรงงานต่างด้าวจะเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายและ สามารถเข้าถึงการประกันสังคมให้ได้รับสิทธิประโยชน์ และความคุ้มครองต่าง ๆ ภายในรัฐตามหลักมนุษยธรรม และสามารถทำให้รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ ข้อมูลจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามา ซึ่งสัมพันธ์กับ ด้านความมั่นคงและเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งที่ผ่านมา มีแรงงานต่างด้าวบางส่วนไม่ขึ้นทะเบียนเนื่องจากไม่ได้รับความสะดวก มีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสูง มีขั้นตอน ที่ยุ่งยาก และแรงงานต่างด้าวไม่เข้าใจในระเบียบกฎหมาย ประกอบกับนายจ้างไม่พาแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียน ด้วยข้อจำกัดต่าง ๆ ทำให้แรงงานต่างด้าวบางส่วนไม่ได้รับ สวัสดิการและการปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมาย ประกอบกับ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 รัฐบาลประกาศใช้ พ.ร.ก.บริหารราชการแผ่นดินในสถานการณ์ฉุกเฉิน ยกระดับ การควบคุมสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด ส่งผลต่อ แรงงานต่างด้าวจำนวนหนึ่งถูกเลิกจ้าง และบางส่วนนายจ้าง ไม่มีการจ่ายค่าชดเชยให้ นอกจากนี้การเข้าถึงกลไก การคุ้มครองและเยียวยาของแรงงานต่างด้าวยังมีอุปสรรค เพราะต้องยื่นคำร้องตามช่องทางปกติที่สำนักงานสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคมไม่สามารถ

ทำได้ เนื่องจากหลายพื้นที่มีการห้ามเดินทางออกนอกพื้นที่ และเจ้าหน้าที่รัฐอยู่ในมาตรการทำงานที่บ้าน ขณะที่การยื่น คำร้องในระบบออนไลน์ทำได้ยาก เนื่องจากเว็บไซต์ที่ใช้ยื่น มีเพียงภาษาไทย (มีภาษาอังกฤษในบางส่วน) และมีเงื่อนไข เรื่องเอกสารและหลักฐานการยื่นอื่น ๆ ค่อนข้างมาก (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์, 2564; กองเศรษฐกิจการแรงงาน, 2564, น. 23)

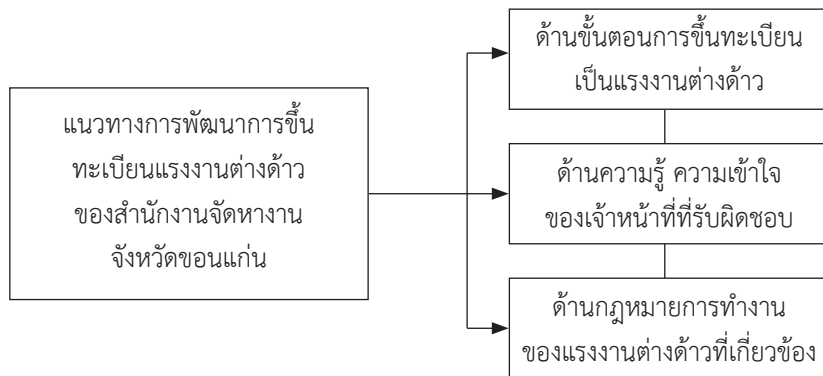
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาเป็น ที่มาของการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการขึ้นทะเบียน แรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น เพื่อค้นหาปัญหา อุปสรรคและนำเสนอแนวทางการบริหาร การจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการขึ้นทะเบียนเป็น แรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย
2. เพื่อเสนอแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าว จำแนกเป็น ด้านขั้นตอนการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ด้านความรู้ ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ และ ด้านกฎหมายการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิด

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการขึ้นทะเบียน แรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น ได้ทำการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ต่างด้าวในประเทศไทย กฎหมายและอนุสัญญาที่เกี่ยวข้อง และทบทวนงานวิจัยของ นภสร เจริญโพธิ์ (2560) วชิรวิชร งามละม่อม และภิกษุศักดิ์ กัลยาณมิตร (2561) และ ทรงชัย ทองปาน (2563) ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์ข้อมูล และสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ เอกสารประกอบการบรรยาย สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว และผู้วิจัยลงพื้นที่ เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview)

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล คือ บุคลากรสำนักงานจัดหางาน จังหวัดขอนแก่น โดยทำการสุ่มแบบเจาะจง มีเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ 1) ตำแหน่ง 2) เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว จำนวน 8 คน

เครื่องมือในการวิจัย และคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่มีจำนวนข้อคำถาม ประโยคคำถาม และการเรียงลำดับคำถามที่แน่นอนตายตัว เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคลโดยมีประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. ด้านขั้นตอนการขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานต่างด้าว

1.1 ท่านคิดว่าขั้นตอนการลงทะเบียนแรงงานต่างด้าวมีความยุ่งยากหรือไม่

1.2 ท่านคิดว่าการให้บริการลงทะเบียน ควรปรับขั้นตอนการลงทะเบียนหรือไม่ อย่างไร

1.3 ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด 19 ควรปรับขั้นตอนการขึ้นทะเบียนอย่างไร

1.4 ระยะเวลาในการลงทะเบียนมีความเหมาะสมหรือไม่

2. ด้านความรู้ ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2.1 เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบควรมีความรู้ด้านใดบ้าง

2.2 เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ ควรมีทักษะการปฏิบัติงานใดบ้าง เพื่อให้บริการมีประสิทธิภาพ

2.3 เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบต้องการพัฒนาอบรมความรู้ในด้านใดบ้าง

2.4 ปัญหาด้านบุคลากรมีหรือไม่ แก้ไขอย่างไร

3. ด้านกฎหมายการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่เกี่ยวข้อง

3.1 ท่านคิดว่าด้านกฎหมายการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่เกี่ยวข้องมีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

3.2 ข้อกำหนดการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่เกี่ยวข้อง ท่านมีความรู้มากน้อยเพียงใด

3.3 อำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบตามกฎหมาย มีมากน้อยเพียงใด

3.4 อุปสรรคการทำงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด 19 ที่ต้องการแก้ไข หรือเสนอแนะ มีอย่างไรบ้าง

3.5 การลดขั้นตอนการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไร

นอกจากนี้ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ไปตรวจสอบคุณภาพ โดยใช้การคำนวณด้วยดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI) ซึ่งจะให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านพิจารณาได้ค่า CVI = 1.00

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร โดยการรวบรวมเอกสาร ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น โดยอาศัยแหล่งข้อมูล จากเอกสารของหน่วยงานราชการที่ได้รับการยอมรับและเปิดเผย กฎหมาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น นอกจากนี้ในส่วนของการศึกษาเรื่องของแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ จะใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล จากเอกสาร ตำรา หนังสือ ผลงานวิจัย บทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง เอกสารการประชุม สัมมนาทางวิชาการ รายงานการวิจัย ทั้งภาษาไทยและต่างประเทศ ข่าวสาร สื่อมวลชน นิตยสาร วารสาร สิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาษาไทยและต่างประเทศ รวมทั้งข้อมูลจากแหล่งอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง

2. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยกำหนดวันและนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้ให้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า พร้อมทั้งอธิบายประเด็นของการสัมภาษณ์ให้ทราบอย่างคร่าว ๆ และก่อนการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยจะอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยอย่างชัดเจนว่าจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปใช้ในการวิเคราะห์เชิงวิชาการเท่านั้น ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยที่ผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์เท่านั้น การสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ในการสัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ทุกครั้ง

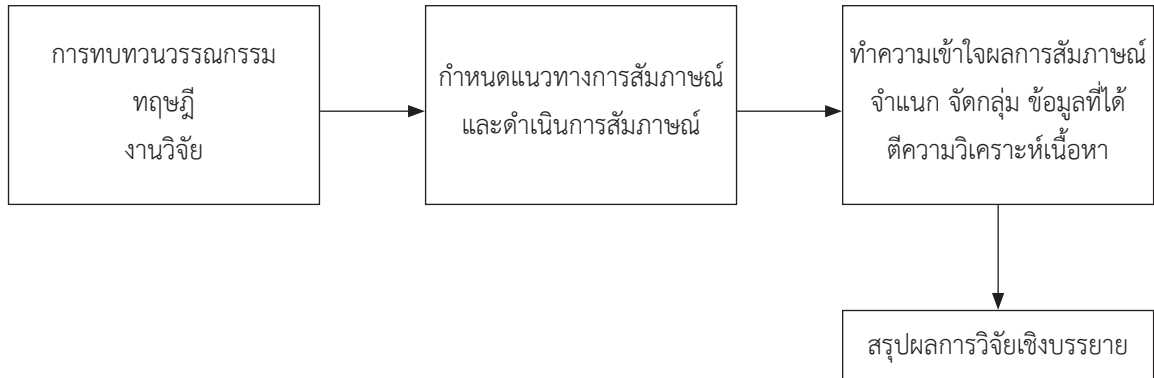
การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามข้อคำถาม จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูล ในแต่ละประเด็นโดยใช้วิธีการตีความตามหลักการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อสรุปผลการวิจัยแยกเป็นประเด็น ๆ เรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้

2. นำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กับข้อมูลจากเอกสาร เพื่อใช้ในการอภิปรายผล

3. ผู้วิจัยทำการบรรยายถึงขั้นตอนต่าง ๆ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลโดยละเอียด ในรายงานการวิจัยด้วยถ้อยคำที่ละเอียด โดยเริ่มตั้งแต่วิธีการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากผู้ที่มีประสบการณ์จริง พร้อมเหตุผลในการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแต่ละราย ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนา สรุปเรียบเรียงเป็นข้อมูลเชิงบรรยายและทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบแบบแผน สรุปดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูล

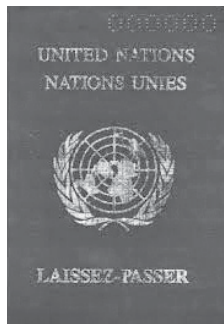
ผลการวิจัย

สภาพปัญหาด้านขั้นตอนการขึ้นทะเบียน

จากการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับสภาพปัญหาด้านขั้นตอนการขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายพบว่า ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลให้จำกัดการให้บริการและต้องมีการปฏิบัติตามมาตรการของรัฐบาล แรงงานต่างด้าวจึงไม่สามารถเข้าถึงบริการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวได้ นอกจากนี้ขั้นตอนการให้บริการมีความยุ่งยากและช่องทางการให้บริการน้อย โดยแรงงานต่างด้าวจะต้องดำเนินการทำเรื่องขอใบอนุญาตให้ถูกต้อง และยังต้องตรวจสอบด้วยว่าแรงงานเหล่านั้นจะต้องใช้ใบอนุญาตแบบใด ซึ่งขอบเขตของใบอนุญาตจะมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้ต้องคอยติดตามข่าวสารจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ และในปัจจุบันมีใบอนุญาตที่ยังคงใช้ได้อยู่ 5 ประเภท ดังนี้

- 1) ใบอนุญาตเล่มสีน้ำเงิน (ตท.11) สำหรับแรงงานที่อยู่ในกลุ่มช่างฝีมือ แรงงานนำเข้าแบบ MOU ต้องผ่านการตรวจสอบสัญชาติและข้อมูลส่วนบุคคลในเบื้องต้น

เรียบร้อยแล้วดังภาพที่ 3 2) ใบอนุญาตแผ่นสีเหลือง (ตท.15) สำหรับแรงงานที่ทำงานตามฤดูกาล เดินทางไปกลับระหว่างประเทศของตนเองกับแหล่งทำงาน ตามแต่ช่วงที่มีงานเข้ามาดังภาพที่ 4 3) ใบอนุญาตเล่มสีส้ม (ตท.11) สำหรับแรงงานที่ทำหน้าที่ในกิจกรรมเกี่ยวกับการประมงครอบคลุมในทุกกลุ่มงานทางทะเล แต่ก็ยกเว้นบางส่วนซึ่งซ้ำซ้อนกับใบอนุญาตประเภทอื่นเอาไว้ดังภาพที่ 5 4) ใบอนุญาตบัตร 3 สัญชาติ (บัตรสีชมพู) สำหรับแรงงานกลุ่มที่จดทะเบียนตามมติ ครม. ซึ่งมีกิจการหลากหลายประเภทที่อนุญาตให้ทำงานได้ รวมถึงกิจการประมงทะเลด้วยมีข้อความ “ใบอนุญาตทำงาน” ระบุสีตามสัญชาติได้แก่ เมียนมา สีเขียว ลาว สีฟ้า กัมพูชา สีน้ำตาล โดยปัจจุบัน อนุญาตให้ทำงานถึง พ.ศ.2565 และ 5) บัตรประจำตัวคนซึ่งไม่ใช่สัญชาติไทย (บัตรสีชมพู) สำหรับแรงงานกลุ่มที่จดทะเบียนในกิจการแปรรูปสัตว์น้ำและประมงทะเล โดยจะได้รับใบอนุญาตทำงานแตกต่างกันขึ้นอยู่กับประเภทของกิจการ ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 3 ใบอนุญาตเล่มสีน้ำเงิน (ต.ท.11)
 ที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (ม.ป.ป.)



ภาพที่ 4 ใบอนุญาตแผ่นสีเหลือง (ต.ท.15)
 ที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (ม.ป.ป.)



ภาพที่ 5 ใบอนุญาตเล่มสีส้ม (ต.ท.11)
 ที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (ม.ป.ป.)



ภาพที่ 6 ใบอนุญาตบัตร 3 สัญชาติ (บัตรสีชมพู)
 ที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (ม.ป.ป.)

ประเทศไทยมีความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติในการผลิต โดยเฉพาะแรงงานจาก 3 สัญชาติ อันได้แก่ เมียนมา ลาว และกัมพูชา เป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) ว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างประเทศไทยกับประเทศเมียนมา ลาว กัมพูชา เพื่อทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน รวมถึงแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองได้รับการปรับสถานะเป็นเข้าเมืองถูกกฎหมายได้รับอนุญาตทำงาน (หรือเป็นแรงงานข้ามชาติตามมาตรา 9 และมาตรา 14 ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551) ดังนั้น การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจึงมีความเกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วน โดยเฉพาะหน่วยงานในภาครัฐ เช่น รัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นต้น

ในปัจจุบันนี้รัฐบาลมีนโยบายเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและปัญหาการค้ามนุษย์ โดยให้แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายและที่ถูกกฎหมายที่ประสงค์จะทำงานต่อในประเทศไทย ต้องเข้ารับการตรวจพิสูจน์สัญชาติ โดยให้มีการรับรองความเป็นพลเมืองของประเทศต้นทาง ดังนั้น เพื่อสนับสนุนนโยบายดังกล่าวรัฐบาลได้มีการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 อีกทั้งยังปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานให้เป็นมาตรฐานสากล ปรับปรุงอัตราโทษ และดึงภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อลดปัญหาการค้ามนุษย์จากแรงงานต่างด้าว ในปี พ.ศ.2561 คณะรัฐมนตรี มีมติเห็นชอบในหลักการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยตามที่

กระทรวงแรงงานเสนอ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว สัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา อาทิเช่น การผ่อนผัน ให้แรงงานต่างด้าวทำงานในประเทศไทย ตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 การดำเนินการ จัดตั้งคณะกรรมการ เพื่อการจัดทำฐานข้อมูลแรงงาน ต่างด้าวให้มีเอกภาพเป็นฐานเดียวกัน การจัดทำทะเบียน ประวัตินี้และบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยทะเบียนราษฎรให้กับแรงงานต่างด้าว ที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยเพื่อการทำงาน หรือการวางระบบ สารสนเทศ เพื่อการจัดระบบฐานข้อมูลของแรงงานต่างด้าว โดยมีกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการ และประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น สอดคล้องกับผู้ที่ให้ข้อมูลที่ระบุว่า “การขึ้นทะเบียนเป็น แรงงานต่างด้าวนั้น มีความยุ่งยาก ในเรื่องของเอกสาร ที่นายจ้างนั้นต้องเตรียม เพื่อที่จะนำเข้าแรงงานต่างด้าว มาขึ้นทะเบียน และมีขั้นตอนในการนำเข้าจำนวนมาก อาจทำให้นายจ้างนั้น สับสนหากไม่เข้าใจขั้นตอนต่าง ๆ นั้น ใช้เวลาประมาณ 1 เดือน และไม่สามารถลดขั้นตอน การขึ้นทะเบียนได้ เนื่องจากแต่ละขั้นตอนนั้นมีความสำคัญ และทางเจ้าหน้าที่จำเป็นที่จะต้องตรวจสอบข้อมูลให้ถูกต้อง และครบถ้วน เพื่อไม่ให้เกิดการปลอมแปลงเข้ามาทำงาน อย่างผิดกฎหมาย และในสถานการณ์โควิดควรปฏิบัติงาน ตามแนวทางปฏิบัติด้านสาธารณสุขในการติดต่อราชการ” (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 10 สิงหาคม 2564)

แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของ สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น

1. ด้านขั้นตอนการขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานต่างด้าว อย่างถูกกฎหมาย ควรดำเนินการ คือ 1.1) ควรปรับเปลี่ยน กฎ ระเบียบเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายในการยื่น จดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ การกำหนดเงื่อนไขด้าน ระยะเวลาในการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ การขอต่อ ใบอนุญาตและการจัดทำเอกสารต่างๆในการพิสูจน์สัญชาติ

รวมถึงขั้นตอนการส่งแรงงานข้ามชาติกลับประเทศต้นทาง 1.2) ควรมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ เพื่อนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงพัฒนางาน การดำเนินการจดทะเบียน อาจมีการจ้างเจ้าหน้าที่ชั่วคราว มาช่วยงานในช่วงเวลาที่แรงงานข้ามชาติต้องไปขึ้นทะเบียน 1.3) ควรจัดเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อจำนวนผู้ประกอบการ ที่มารับบริการ 1.4) ควรเพิ่มช่องทางขึ้นทะเบียนแรงงาน ต่างด้าวให้มีหลายช่องทาง 1.5) ควรสร้างระบบเทคโนโลยี กลางของศูนย์ข้อมูลแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ เพื่อ รวบรวมข้อมูลทั้งแรงงานต่างด้าวและนายจ้าง มีการสำรวจ และวิเคราะห์ข้อมูลเศรษฐกิจและความต้องการแรงงาน ที่เป็นปัจจุบัน เพื่อกำหนดจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสม และใช้เป็นข้อมูลในการปรับเปลี่ยนนโยบายและมาตรการ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสม 1.6) ควร เพิ่มศูนย์ให้บริการแรงงานต่างด้าวแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ ให้ครอบคลุมพื้นที่ในจังหวัดต่าง ๆ โดยเฉพาะจังหวัด ที่ติดกับประเทศเพื่อนบ้านที่มีแรงงานต่างด้าวย้ายถิ่นฐาน เข้ามาภายในประเทศ ในส่วนของการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่า “การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว นั้น “ยุ่งยากสำหรับนายจ้าง” เนื่องจากต้องเตรียมเอกสาร จำนวนมาก และมีหลายขั้นตอนหากไม่ได้รับรู้ข่าวสารที่ชัดเจน อาจทำให้เสียเวลานาน และเวลาในการดำเนินการนั้น ใช้เวลาประมาณ 1 เดือน ถึงแม้ขั้นตอนการขึ้นทะเบียน นั้นยุ่งยาก แต่ไม่สามารถลดขั้นตอนได้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ ต้องตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ ที่นายจ้างเอามา เพื่อตรวจสอบ ว่าจริงหรือไม่ ส่วนในสถานการณ์โควิดควรปฏิบัติงาน ตามแนวทางปฏิบัติด้านสาธารณสุขในการติดต่อราชการ เพื่อการจัดการภาวะระบาดของโควิด” (การสัมภาษณ์ ส่วนบุคคล, 12 สิงหาคม 2564)

2. ด้านความรู้ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ ควรดำเนินการ คือ 2.1) การสำรวจความต้องการเรียนรู้ ของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ เช่น การเรียนรู้ภาษาที่สาม

ภาษาอังกฤษ เป็นต้น 2.2) การวางแผนการพัฒนาบุคลากรตามความจำเป็นและสมรรถนะเป็นรายบุคคล 2.3) ประเมินผลการเรียนรู้ การพัฒนาของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ 2.4) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ เพื่อจัดระบบความรู้และทักษะที่สำคัญในการทำงาน 2.5) เจ้าหน้าที่ควรได้รับการอบรมความรู้ด้านกฎหมายแรงงานต่างด้าว กฎหมายคนเข้าเมือง การสาธารณสุข ระเบียบในการปฏิบัติงาน ขั้นตอนในการทำงาน และประกาศของคณะรัฐมนตรีเพิ่มเติม สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลที่ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า “เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานนั้น ควรมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่างด้าว พ.ร.ก.การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พรบ.คนเข้าเมือง สาธารณสุขประกันสังคม กฎหมายแรงงาน และผู้ให้ข้อมูลยังคิดว่ากฎหมายแรงงานต่างด้าวในปัจจุบันนั้น มีความเหมาะสมแล้ว เพื่อไม่ให้นายจ้างและต่างด้าว กระทำผิดต่อกฎหมาย อุปสรรคการทำงานในสถานการณ์โควิด คือ การติดต่อสื่อสารกับนายจ้างและต่างด้าวยากขึ้น ไม่สามารถออกตรวจได้มากเท่าที่ตั้งไว้ และเจ้าหน้าที่เสี่ยงต่อการติดโควิด ข้อเสนอแนะในการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ ติดต่อสื่อสารกับเจ้าหน้าที่และขอรับใบอนุญาตผ่านทางออนไลน์” (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 20 สิงหาคม 2564)

3. ด้านกฎหมายการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่เกี่ยวข้อง ควรดำเนินการ คือ 3.1) ควรปรับปรุงกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกัน อาทิ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พระราชบัญญัติตรวจคนเข้าเมือง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติสัญชาติ พระราชบัญญัติกองทุนประกันสังคม และอื่น ๆ 3.2) ควรมีการกำหนดมาตรการจูงใจให้มีการนำเข้าแรงงานข้ามชาติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และอย่างคล่องตัว 3.3) ควรมีระเบียบหรือแนวปฏิบัติสำหรับการส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติได้รับสิทธิ ความเสมอภาค และโอกาส รวมถึงปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติและแรงงาน

ไทยอย่างเท่าเทียมกันในเรื่องสภาพการจ้างงาน การจัดตั้งองค์กรและการเจรจาต่อรองร่วม สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลที่ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า “เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบนั้น ควรมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบในการปฏิบัติงาน ขั้นตอนในการทำงาน ประกาศของ ครม. และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว เจ้าหน้าที่ควรมีทักษะในการบริการ” (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 10 สิงหาคม 2564)

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัญหาด้านขั้นตอนการขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย พบว่าในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลให้จำกัดการให้บริการ และต้องมีการปฏิบัติตามมาตรการของรัฐบาล แรงงานต่างด้าวจึงไม่สามารถเข้าถึงบริการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวได้ ขั้นตอนการให้บริการมีความยุ่งยากและช่องทาง การให้บริการน้อย สอดคล้องกับกองเศรษฐกิจการแรงงาน (2564, น.12) และยงยุทธ แฉล้มวงษ์ (2564) ที่ระบุถึงสภาพปัญหาของแรงงานต่างด้าว จำนวน 654,864 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม พบว่า กลุ่มที่ 1 มีนายจ้าง แต่เอกสารขาดความสมบูรณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง อาจจะไม่ครบทำให้สถานภาพการจ้างเป็นคนที่ทำงานผิดกฎหมาย จำนวน 596,562 คน กลุ่มที่ 2 ไม่มีนายจ้างจำนวน 58,362 คน ถ้ารวมกับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติถูกกฎหมายก่อนที่จะมีการจดทะเบียนประมาณ 2.261 ล้านคน จะทำให้ประเทศไทยมีแรงงานถูกต้อง 3 สัญชาติเข้าระบบประมาณ 2.917 ล้านคนเศษ ซึ่งจำนวนนี้สูงกว่าจำนวนเมื่อเดือนธันวาคม 2563 ก่อนมี COVID-19 ระบาดอยู่ประมาณ 0.655 ล้านคน สิ่งที่ยังเป็นประเด็นปัญหา คือ คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอย่างเป็นทางการ เป็นฤดูกาลประมาณ 6-7 หมื่นคน ถูกระงับไป เนื่องจากปัญหาปิดชายแดนหยุดการผ่อนผันนำเข้าแรงงานจำนวนดังกล่าว ในช่วงฤดูเก็บเกี่ยวผลิตผลการเกษตร บุคคลต่างด้าวเข้ามา

เป็นฤดูกาล ชาวเมียนมา ทำงานประมาณ 3 ถึง 5 เดือน (ไม่มีกิจกรรมที่ทำงานได้ทั้งปี) ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน และปัญหาแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่จดทะเบียนใหม่ แต่ยังไม่มียาจ้าง 58,362 คน ซึ่งมีปัญหาที่อยู่ในประเทศไทยอยู่อย่างยากลำบาก เพราะน่าจะไม่มีเงินใช้จ่ายอย่างน้อยคนละ 2,000-3,000 บาท ต่อเดือน และจะต้องมีค่าใช้จ่ายในกระบวนการจดทะเบียนอีก 9,000 บาท ซึ่งเป็นภาระกับแรงงานกลุ่มนี้มาก (ถ้าไม่มีนายจ้างรองรับ)

2. แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ด้านขั้นตอนการขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานต่างด้าว อย่างถูกกฎหมาย ควรดำเนินการ คือ 2.1) ควรปรับเปลี่ยนกฎระเบียบ เกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายในการยื่นจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ การกำหนดเงื่อนไขด้านระยะเวลาในการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ การขอต่อใบอนุญาต และการจัดทำเอกสารต่าง ๆ ในการพิสูจน์สัญชาติ รวมถึงขั้นตอนการส่งแรงงานข้ามชาติกลับประเทศต้นทาง 2.2) ควรมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ เพื่อนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มาปรับปรุงพัฒนางาน การดำเนินการจดทะเบียน อาจมีการจ้างเจ้าหน้าที่ชั่วคราว มาช่วยงานในช่วงเวลาที่แรงงานข้ามชาติต้องไปขึ้นทะเบียน 2.3) ควรจัดเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อจำนวนผู้ประกอบการ ที่มารับบริการ 2.4) ควรเพิ่มช่องทางขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้มีหลายช่องทาง 2.5) ควรสร้างระบบเทคโนโลยี กลางของศูนย์ข้อมูลแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ เพื่อรวบรวมข้อมูลทั้งแรงงานต่างด้าวและนายจ้าง มีการสำรวจ และวิเคราะห์ข้อมูลเศรษฐกิจและความต้องการแรงงาน ที่เป็นปัจจุบัน เพื่อกำหนดจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสม และใช้เป็นข้อมูลในการปรับเปลี่ยนนโยบายและมาตรการ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสม 2.6) ควรเพิ่มศูนย์ให้บริการแรงงานต่างด้าวแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ ให้ครอบคลุมพื้นที่ในจังหวัดต่าง ๆ โดยเฉพาะจังหวัด

ที่ติดกับประเทศเพื่อนบ้านที่มีแรงงานต่างด้าวย้ายถิ่นฐาน เข้ามาภายในประเทศ สอดคล้องกับทรงชัย ทองปาน (2563, น. 5) และ นกสร เจริญโพธิ์ (2560, น. 240) ที่ระบุถึง จำนวนเจ้าหน้าที่ ที่ให้บริการควรเพียงพอต่อจำนวนผู้ประกอบการที่มารับบริการและควรเพิ่มศูนย์ให้บริการ แรงงานต่างด้าวแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จให้ครอบคลุมพื้นที่ใน จังหวัดต่าง ๆ โดยเฉพาะจังหวัดที่ติดกับประเทศเพื่อนบ้าน ที่มีแรงงานต่างด้าวย้ายถิ่นฐานเข้ามาภายในประเทศ

3. แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของ สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น ด้านความรู้ความเข้าใจ ของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ ควรดำเนินการ คือ 3.1) การสำรวจความต้องการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบ เช่น การเรียนรู้ภาษาที่สาม ภาษาอังกฤษ เป็นต้น 3.2) การวางแผนการพัฒนาบุคลากรตาม ความจำเป็นและสมรรถนะเป็นรายบุคคล 3.3) ประเมินผล การเรียนรู้ การพัฒนาของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ อย่างสม่ำเสมอ 3.4) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ของเจ้าหน้าที่ เพื่อจัดระบบความรู้และทักษะที่สำคัญ ในการทำงาน 3.5) เจ้าหน้าที่ควรได้รับการอบรมความรู้ ด้านกฎหมายแรงงานต่างด้าว กฎหมายคนเข้าเมือง การสาธารณสุข ระเบียบในการปฏิบัติงาน ขั้นตอน ในการทำงานและประกาศของคณะรัฐมนตรีเพิ่มเติม สอดคล้องกับ สุวรรณ แก้วนะ (2562, น. 17) ที่ระบุว่า ปัญหาเรื่องการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวเป็นปัญหา ที่มีทั้งเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและผู้ประกอบการ ภาค รัฐบาลจึงควรตั้งคณะอนุกรรมการเพิ่มเติมใน กบร. เช่น คณะอนุกรรมการเพื่อดูแลด้านสิทธิมนุษยชนของ แรงงานต่างด้าว คณะอนุกรรมการด้านสาธารณสุข และปรับปรุงวิธีการทำงานของคณะอนุกรรมการหรือ คณะทำงานที่ได้รับการแต่งตั้ง โดยให้มีการรายงานผล ต่อคณะอนุกรรมการอำนวยการบริหารแรงงานต่างด้าว ทั้งระบบและคณะอนุกรรมการอำนวยการและประสานงาน

ด้านความมั่นคง เกี่ยวกับการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสามสัญชาติทุกเดือน และควรมีคณะกรรมการที่จะเข้าไปดูแลด้านคุ้มครองสิทธิแรงงาน โดยตรงเจ้าหน้าที่ควรมีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามกฎหมายใช้มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ได้แก่ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ.2534 พระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ.2508 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ (กริชพล ลีลาชัย และโสภา ขปิลมันท์, 2554, น. 42; วชิรวัชร งามละม่อม และภิกษุศักดิ์ กัลยาณมิตร, 2561, น. 415) ทั้งนี้ ในงานวิจัยของโสภณา ศรีจำปา (2562, น. 94) ระบุว่า นายจ้างชาวไทยตลอดจนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ไม่สนใจที่จะเรียนรู้ภาษาของแรงงานแต่อย่างใด หรือเรียนแต่ไม่สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งในอดีตเอกสารต่าง ๆ ของหน่วยงานราชการไทยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติเป็นภาษาไทยทั้งหมด การที่แรงงานข้ามชาติไม่รู้ภาษาไทยจึงเป็นข้อกีดกันให้เจ้าหน้าที่บางคนถือโอกาสคุกคาม ข่มขู่และขูดรีดค่าปรับ (อย่างไม่เป็นทางการ) ด้วยข้อหา ที่ไม่สมเหตุสมผล จึงกลายเป็นปัญหาด้านการสื่อสารข้อมูล

4. แนวทางการบริหารการจัดการแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่นด้านกฎหมาย การทำงานของแรงงานต่างด้าวที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้ 4.1) ควรปรับปรุงกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกัน อาทิ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พระราชบัญญัติตรวจคนเข้าเมือง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติสัญชาติ พระราชบัญญัติกองทุนประกันสังคม และอื่น ๆ 4.2) ควรมี

การกำหนดมาตรการจูงใจ ให้มีการนำเข้าแรงงานข้ามชาติอย่างถูกต้องตามกฎหมายและอย่างคล่องตัว 4.3) ควรมีระเบียบหรือแนวปฏิบัติสำหรับการส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติได้รับสิทธิ ความเสมอภาค และโอกาส รวมถึงปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติและแรงงานไทยอย่างเท่าเทียมกันในเรื่องสภาพการจ้างงาน การจัดตั้งองค์กรและการเจรจาต่อรองร่วม สอดคล้องกับ ประชา วสุประสาท (2553, น. xviii) ที่ระบุถึงระเบียบหรือแนวปฏิบัติสำหรับการส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติควรได้รับสิทธิ ความเสมอภาค และโอกาส รวมถึงการปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติและแรงงานไทยอย่างเท่าเทียมกัน ในเรื่องสภาพการจ้างงาน การจัดตั้งองค์กรและการเจรจาต่อรองร่วม แนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวมีความสลับซับซ้อนในหลายมิติ จึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของภาคีทุกภาคส่วน โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืนและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย (ไพรินทร์ มากเจริญ, 2558, น. 63; ทรงชัย ทองปาน, 2563, น. 3) ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าว เพื่อประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยและภาพพจน์ที่ดีของประเทศต่อสายตาประชาคมโลก โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการจ้างแรงงานต่างด้าว และการคุ้มครองแรงงาน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องร่วมมือกัน เนื่องจากปัญหาแรงงานต่างด้าว มีผลกระทบและเชื่อมโยงกับปัญหาด้านต่าง ๆ อันอาจทำให้มีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย

สรุปผลการวิจัย

การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวเป็นกลไกหนึ่งในการช่วยแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ โดยแรงงานต่างด้าวจะเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายและสามารถเข้าถึงการประกันสังคมให้ได้รับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองต่าง ๆ ภายในรัฐตามหลักมนุษยธรรม

และสามารถทำให้รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบข้อมูลจำนวนแรงงานต่างด้าวได้ แต่จากการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์พบว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคม ซึ่งหมายความว่าแรงงานเหล่านี้ จะไม่มีทางเข้าถึงกระบวนการชดเชยเยียวยาของภาครัฐได้ ดังนั้น รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องมีการกำหนดมาตรการและแผนการจัดการแรงงานต่างด้าวในด้านขั้นตอนการขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย ด้านความรู้ ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ และด้านกฎหมายการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่เกี่ยวข้องทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาวที่ชัดเจน เพื่อให้แรงงานต่างด้าวได้รับการคุ้มครอง เข้าถึงสิทธิและบริการ ไม่ตกอยู่ในความเสี่ยงจนต้องกลายเป็นแรงงานผิดกฎหมาย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ

1.1 ด้านบุคลากร ควรมีการจัดอบรมความรู้ด้านกฎหมายแรงงานต่างด้าว กฎหมายคนเข้าเมือง การสาธารณสุข ระเบียบในการปฏิบัติงาน ขั้นตอนในการทำงาน และประกาศของคณะรัฐมนตรี

1.2 ด้านเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในกระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ควรสร้างระบบเทคโนโลยีกลางของศูนย์ข้อมูลแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ เพื่อรวบรวมข้อมูลทั้งแรงงานต่างด้าวและนายจ้าง

1.3 ด้านการให้บริการ ควรเพิ่มศูนย์ให้บริการแรงงานต่างด้าวแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ หรือมีการให้บริการเชิงรุกด้วยการเข้าพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อสื่อสารกับสถานประกอบการและแรงงานต่างด้าว

1.4 ด้านการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ควรมีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ที่มีรูปแบบหลากหลายภาษาสำหรับแรงงานต่างด้าว เพื่อเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

1.5 ด้านภาษาที่ใช้และการสื่อสาร ควรมีบุคลากรที่มีความสามารถในการสื่อสารภาษาในหน่วยงานให้บริการของสำนักงานจัดหางาน เพื่ออธิบายขั้นตอนและการดำเนินงานการขึ้นทะเบียนให้แรงงานต่างด้าว รับทราบข้อมูลและทำหน้าที่ตรวจเอกสารต่าง ๆ และจัดทำคู่มือในภาษาต่าง ๆ สำหรับแรงงานต่างด้าว

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายแรงงานต่างด้าว กฎหมายคนเข้าเมือง การสาธารณสุข ระเบียบในการปฏิบัติงาน ขั้นตอนในการทำงาน และประกาศของคณะรัฐมนตรี

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการในกระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว เพื่อพัฒนากระบวนการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ

2.3 ควรทำการศึกษาการแจ้งเข้า-แจ้งออกจากงานของแรงงานต่างด้าวผ่าน Application E-Inform

เอกสารอ้างอิง

- กรมการจัดหางาน. (2559). *ประวัติความเป็นมา*. [ออนไลน์], สืบค้นจาก https://www.doe.go.th/prd/main/general/param/site/1/cat/26/sub/0/pull/singleview/view/detail/object_id/1 (26 กรกฎาคม 2564).
- กองเศรษฐกิจการแรงงาน. (2564). *รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจ การแรงงานระหว่างประเทศ และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ไตรมาส 1/2564*. กรุงเทพฯ: กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- ทรงชัย ทองปาน. (2563). สภาพปัญหา และข้อเสนอเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย: ผลจากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. *วารสารสังคมวิจัยและพัฒนา*, 2(4), 3-8.
- วชิรวัชร งามละม่อม และภิกคีย์ กัลยาณมิตร. (2561). ความท้าทายของประเทศไทยในประชาคมอาเซียนกับการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 10(1), 415-417.
- วนิดา บุญโณม และณัฐพศุภณ์ ภัทธีราสินศิริ. (2561). การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายของผู้ประกอบการในจังหวัดขอนแก่น. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 23(3), 87-97.
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. (2564). *ข้อเสนอ การบริหารจัดการ “ลงทะเบียนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติใหม่” ปี 2564 ให้มีความยั่งยืนอย่างยั่งยืน*. [ออนไลน์], สืบค้นจาก <https://tdri.or.th/2021/05/migrant-workers-registration-2021/> (27 กรกฎาคม 2564).
- สุวรรณ์ แก้วนะ. (2562). การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. *วารสาร มจร การพัฒนาสังคม*, 4(1), 17-29.
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น. (ม.ป.ป.). *ภารกิจของหน่วยงาน*. [ออนไลน์], สืบค้นจาก https://www.doe.go.th/prd/khonkaen/general/param/site/90/cat/30/sub/0/pull/singleview/view/detail/object_id/267 (26 กรกฎาคม 2564).
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (ม.ป.ป.). *ประเภทใบอนุญาตทำงาน*. กรุงเทพฯ: กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.
- โสภณา ศรีจำปา. (2562). ภาษา: การพัฒนาทุนมนุษย์ให้กับแรงงานข้ามชาติในสังคมพหุวัฒนธรรมอาเซียน. *วารสารภาษาและภาษาศาสตร์*, 37(2), 82-112.