การปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว
กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี

ศรัญญา แก้วบุญเรือง**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี ตลอดจนศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าวและแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว โดยใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยสนาม สำหรับการวิจัยสนามได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน จากการศึกษาพบว่า 1. กระบวนการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว เป็นขั้นตอนทำงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าวของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อควบคุมกวดขันให้แรงงานต่างด้าวที่พักอาศัยและทำงานในประเทศไทยปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อความมั่นคงของประเทศ มีขั้นตอนการปฏิบัติ ดังนี้ 1) การหาข้อมูล/สืบเบาะแส/การหาข่าว 2) การวางแผนเข้าตรวจสอบ 3) การเตรียมความพร้อมในการเข้าตรวจสอบ 4) การเข้าไปในสถานประกอบการ 5) แบบฟอร์ม หรือสัญลักษณ์ ที่สามารถบอกได้ว่าเป็นผู้เข้ามาปฏิบัติงานด้วยกัน และ 6) กรณีการถูกขัดขวางไม่ให้ปฏิบัติงานในการเข้าตรวจสอบสถานประกอบการ 2. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว คือ ขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการหาข้อมูล/สืบเบาะแส/การหาข่าว และการเข้าตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว เช่น วัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และเครื่องพิมพ์ ที่ทันสมัย พกพาสะดวก วิทยุสื่อสาร กล้องขนาดจิ๋วที่มีคุณภาพสามารถบันทึกภาพนิ่งและภาพเคลื่อนไหวได้อย่างคมชัด ไม่เป็นที่สังเกต รวมถึงอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยต่างๆ เช่น รองเท้าและหมวกนิรภัย เป็นต้น ยานพาหนะที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่มีตราสัญลักษณ์ของหน่วยงานชัดเจนทำให้เป้าหมายรู้ตัวเมื่อใช้ในการลงพื้นที่หาข่าว/สืบเบาะแส หรือสถานที่บางแห่งรถยนต์ไม่สามารถเข้าถึง บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ขาดทักษะความรู้ ความสามารถในด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561 รวมถึงทักษะความรู้ด้านการหาข้อมูล/สืบเบาะแส/การหาข่าว การวางแผน การเตรียมความพร้อม ตลอดจนการเข้าตรวจสอบ บุคลากรผู้มีอำนาจตามกฎหมายไม่เพียงพอ ขาดงบประมาณในการจัดหาแบบฟอร์มหรือสัญลักษณ์ที่สามารถบอกได้ว่าเป็นผู้มาปฏิบัติงานด้วยกัน นายจ้าง ผู้ประกอบการ แรงงานต่างด้าว และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ขาดการรับรู้ข้อกฎหมายที่ให้อำนาจแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในการเข้าตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าวตามกฎหมาย ทำให้เกิดความไม่เข้าใจไม่ให้ความร่วมมือ หรือขัดขวางการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ ข้อมูลของแรงงานต่างด้าวไม่เป็นปัจจุบัน และไม่สามารถให้หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องใช้ข้อมูลร่วมกันได้ 3. แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว คือ จัดทำคำของบประมาณ เพื่อจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการหาข้อมูล/สืบเบาะแส/การหาข่าว และการเข้าตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว เช่น วัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และเครื่องพิมพ์ ที่ทันสมัย พกพาสะดวก วิทยุสื่อสาร กล้องขนาดจิ๋วที่มีคุณภาพสามารถบันทึกภาพนิ่งและภาพเคลื่อนไหวได้อย่างคมชัด ไม่เป็นที่สังเกต รวมถึงอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยต่างๆ เช่น รองเท้าและ

คำสำคัญ : การปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษา สำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี

---

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี

**นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

หมวกนิรภัย เป็นต้น ศึกษาระเบียบการใช้รถยนต์ของทางราชการ เพื่อยกเว้นการใช้ตราสัญลักษณ์ของหน่วยงาน และจัดทำคำของบประมาณเพื่อจัดซื้อรถจักรยานยนต์ สำหรับเข้าสืบเบาะแสและหาข่าวในพื้นที่รถยนต์ เข้าไม่ถึง จัดทำโครงการเสนอหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ให้มีทักษะความรู้ ความสามารถในด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561 รวมถึงทักษะความรู้ด้านการหาข้อมูล/สืบเบาะแส/การหาข่าว การวางแผน การเตรียมความพร้อม ตลอดจนการเข้าตรวจสอบ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง กรณีบุคลากรผู้มีอำนาจตามกฎหมายไม่เพียงพอ มีแนวทางอยู่สองประการ คือ ขออัตรากำลังเพิ่มจากต้นสังกัด หรือเสนอให้มีการปรับปรุงกฎหมายให้อำนาจแก่ลูกจ้างชั่วคราวผู้ซึ่งปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว เป็นผู้ช่วยพนักงานเจ้าหน้าที่สามารถเข้าปฏิบัติงานได้ตามกฎหมาย ทำเรื่องเสนอหน่วยงานต้นสังกัด ให้เห็นความสำคัญของการมีแบบฟอร์มหรือสัญลักษณ์ที่สามารถบอกได้ว่าเป็นผู้มาปฏิบัติงานด้วยกัน เพื่อจัดสวัสดิการให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติกรณีการถูกขัดขวางไม่ให้ปฏิบัติงาน ในการเข้าตรวจสอบสถานประกอบการ หัวหน้าชุดปฏิบัติการ จะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านกฎหมายอย่างถ่องแท้ และต้องมีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ดี มีความกล้าตัดสินใจและมีภาวะผู้นำที่ดี ดังนั้น ควรได้รับการอบรมเพิ่มทักษะทั้งในด้านกฎหมายและทักษะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เสริมสร้างการรับรู้ข้อกฎหมาย ที่ให้อำนาจพนักงานเจ้าหน้าที่ในการเข้าตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าวตามกฎหมาย แก่นายจ้าง ผู้ประกอบการ แรงงานต่างด้าว และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

บทนำ

ประเทศไทยมีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจจากภาคเกษตรกรรมเป็นภาคอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็วอีกทั้งมีมาตรการส่งเสริมการลงทุนในหลายอุตสาหกรรมทั้งจากในและต่างประเทศ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจนั้นส่งผลให้เกิดความไม่สมดุลในตลาดแรงงานทำให้ปริมาณงานมากกว่าจำนวนแรงงานที่มีอยู่ เนื่องจากประชากรไม่สามารถปรับตัวได้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการที่มีความต้องการแรงงานจำนวนมาก เนื่องจากแรงงานที่มีอยู่ไม่ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการและตลาดแรงงานประกอบกับปัญหาค่าจ้างค่าครองชีพที่สูงขึ้นตามความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและปัญหาสังคมผู้สูงอายุที่นับวันจะเพิ่มมากขึ้นส่งผลให้ผู้ประกอบการจำเป็นต้องหาแรงงานอื่นเข้ามาทดแทนโดยเริ่มจากการหาแรงงานจากชนบทไปสู่สังคมเมืองจนมาสู่ระดับการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งไปยังประเทศหนึ่ง การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศนั้นก่อให้เกิด “แรงงานข้ามชาติ” หรือ “แรงงานต่างด้าว” ซึ่งมีทั้งถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย รัฐบาลต่างก็พยายามหาแนวทางจัดการแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายให้เป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายเสมอมา แต่ว่ายังไม่สามารถจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวให้หมดสิ้นได้เสียที (เอกสารวิชาการ “Academic Focus” การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวประเทศไทย เมื่อวันที่ – เดือนธันวาคม 2561 โดยสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร หน้า 1-4)

จังหวัดชลบุรีตั้งอยู่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic corridor : EEC) มีโครงสร้างพื้นฐานอยู่ในเกณฑ์ดี มีทางหลวงระดับมาตรฐาน มีท่าเรือน้ำลึก ตลอดจนนิคมอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ โครงสร้างของเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของจังหวัดมีลักษณะผสมผสานระหว่างอุตสาหกรรมการเกษตร การพาณิชย์ และการท่องเที่ยวทำให้เกิดสภาวะการขาดแคลนแรงงานในกิจการที่มีลักษณะงานที่ค่าจ้างต่ำ งานหนัก สถานประกอบการมีกลิ่นเหม็น งานอันตราย งานที่ทำไม่เป็นเวลา ไม่มีเวลาพักผ่อนที่แน่นอน เช่น งานก่อสร้าง เกษตรและปศุสัตว์ โรงงานอุตสาหกรรม ประมงทะเลร้านอาหาร ฯลฯ ผู้ประกอบการจึงหันมาใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมา

เป็นจำนวนมากเพื่อทดแทนแรงงานไทย นอกจากนั้นยังมีชาวต่างชาติที่เป็นนักลงทุน นักธุรกิจ ตลอดจนช่างชำนาญการเฉพาะด้านที่ขาดแคลน เข้ามาประกอบอาชีพและทำงานในจังหวัดชลบุรีเป็นจำนวนมากด้วยเช่นกัน โดยข้อมูล ณ วันที่ 25 พฤษภาคม 2562 จังหวัดชลบุรี มีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 220,727 คน ประกอบด้วยแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมาที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมติคณะรัฐมนตรีและนำเข้าตามบันทึกการจ้างแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศคู่ภาคี (MOU) จำนวน 205,525 คน (สัญชาติกัมพูชา จำนวน 123,539 คน สัญชาติลาว จำนวน 23,971 คน สัญชาติเมียนมา จำนวน 58,015 คน) และ คนต่างด้าวสัญชาติอื่นๆ ที่เป็นนักลงทุน นักธุรกิจ ตลอดจนช่างชำนาญการเฉพาะด้านที่ขาดแคลน รวมทั้งบุคคลบนพื้นที่สูงหรือชนกลุ่มน้อย จำนวน 21,993 คน

สำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี มีภารกิจในการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว โดยมีการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว นายจ้าง/สถานประกอบการตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้ปฏิบัติตามกฎหมาย และบางครั้งจำเป็นต้องบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชลบุรี กองอำนายการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดชลบุรี ฝ่ายปกครองประจำจังหวัด ประจำอำเภอ เป็นต้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (ตุลาคม 2561 – กันยายน 2562) มีผลการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว ได้แก่ผลการตรวจสอบนายจ้าง/สถานประกอบการ จำนวน 645 แห่ง จากเป้าหมาย 2,000 แห่ง และผลการ ตรวจสอบแรงงานต่างด้าว จำนวน 15,402 คน จากเป้าหมาย 16,000 คน ซึ่งพบว่ายังมีเป้าหมายนายจ้าง/สถานประกอบการ ที่ต้องดำเนินการภายในเดือนกันยาน 2562 จำนวน 1,355 แห่ง แรงงานต่างด้าว จำนวน 598 คน นอกจากนี้ยังมีเรื่องที่ได้รับการแจ้งเบาะแสจากประชาชนผ่านช่องทางการร้องเรียนต่างๆ เกี่ยวกับการลักลอบทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ยังไม่ได้ดำเนินการอีกจำนวนมาก ในการนี้ผู้วิจัยในฐานะที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าวต่อจากเจ้าหน้าที่คนเดิมซึ่งเปลี่ยนไปปฏิบัติงานด้านอื่นมีความตั้งใจที่จะทำงานดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษากระบวนการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัย 2 วิธี ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ รายงานการประชุม รายงานผลการปฏิบัติงาน คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงาน กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง นโยบาย เอกสารทางวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี
2. การวิจัยสนาม (Field research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากร เจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชลบุรี กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดชลบุรี และที่ทำการปกครองจังหวัดชลบุรี ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าวในจังหวัดชลบุรี

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informations) จำนวน 8 คน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ดังนี้

2.1 เป็นผู้บังคับบัญชาของสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย จัดหางานจังหวัดชลบุรี จำนวน 1 คน หัวหน้างานตรวจและคุ้มครองคนหางาน(คนเดิม) จำนวน 1 คน

2.2 เป็นเจ้าหน้าผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปราบแรงงานต่างด้าว ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี จำนวน 3 คน

2.3 เป็นเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าวในจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชลบุรี จำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดชลบุรี จำนวน 1 คน เจ้าหน้าป้องกันจังหวัด ที่ทำงานการปกครองจังหวัดชลบุรี จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยกรณีศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแบบสามเส้า (Triangulation) ได้แก่ การแสวงหาความเชื่อถือได้ของข้อมูลจากแหล่งที่แตกต่างกัน (สุภางค์ จันทวานิช, 2559, หน้า 129-130) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้า ได้แก่

1. การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) ตรวจสอบข้อมูลจากแหล่งข้อมูล เวลา สถานที่และบุคคล ที่ต่างกันได้ข้อมูลที่ตรงกัน

2. การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation) คือ ใช้ข้อมูลจากผู้วิจัยหลายคน ที่วิจัยเรื่องเดียวกันมาตรวจสอบว่าได้ข้อมูลผลการวิจัยตรงกันหรือไม่

3. การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) คือการตรวจสอบว่าถ้าผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีที่ต่างไปจากเดิมจะทำให้การตีความข้อมูลแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด

4. การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) ตรวจสอบข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลหลายวิธีในเรื่องเดียวกันด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ การศึกษาเอกสาร

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ประกอบด้วย

1.1 หนังสือทั่วไป เช่น เอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

1.2 หนังสืออ้างอิง เช่น รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ เป็นต้น

1.3 เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น นโยบาย รายงานการประชุม รายงานผลการปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงาน กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น

2. วิธีการรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ โดยที่ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) โดยที่ผู้วิจัยต้องทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์และจดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยกระบวนการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี สภาพปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเอกสารและการวิจัยสนาม พบว่า

การปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี โดยแนวคิดนี้เกิดจากการที่จังหวัดชลบุรีตั้งอยู่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic corridor : EEC) มีโครงสร้างพื้นฐานอยู่ในเกณฑ์ดี มีทางหลวงระดับมาตรฐาน มีท่าน้ำลึก ตลอดจนนิคมอุตสาหกรรม ขนาดใหญ่ โครงสร้างของเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของจังหวัดมีลักษณะผสมผสานระหว่างอุตสาหกรรมการเกษตร การพาณิชย์ และการท่องเที่ยวทำให้เกิดสภาวะการขาดแคลนแรงงานในกิจการที่มีลักษณะงานที่ค่าจ้างต่ำ งานหนัก สถานประกอบการมีกลิ่นเหม็น งานอันตราย งานที่ทำไม่เป็นเวลา ไม่มีเวลาพักผ่อนที่แน่นอน เช่น งานก่อสร้าง เกษตรและปศุสัตว์ โรงงานอุตสาหกรรม ประมงทะเลร้านอาหาร ฯลฯ ผู้ประกอบการจึงหันมาใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมา เป็นจำนวนมากเพื่อทดแทนแรงงานไทย นอกจากนั้นยังมีชาวต่างชาติที่เป็นนักลงทุน นักธุรกิจ ตลอดจนช่างชำนาญการเฉพาะด้านที่ขาดแคลน เข้ามาประกอบอาชีพและทำงานในจังหวัดชลบุรีเป็นจำนวนมากด้วยเช่นกัน โดยข้อมูล ณ วันที่ 25 พฤษภาคม 2562 จังหวัดชลบุรี มีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 220,727 คน ประกอบด้วยแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมาที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมติคณะรัฐมนตรีและนำเข้าตามบันทึกการจ้างแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศคู่ภาคี (MOU) จำนวน 205,525 คน (สัญชาติกัมพูชา จำนวน 123,539 คน

สัญชาติลาว จำนวน 23,971 คน สัญชาติเมียนมา จำนวน 58,015 คน) และ คนต่างด้าวสัญชาติอื่นๆ ที่เป็นนักลงทุน นักธุรกิจ ตลอดช่างชำนาญการเฉพาะด้านที่ขาดแคลน รวมทั้งบุคคลบนพื้นที่สูงหรือชนกลุ่มน้อย จำนวน 21,993 คน

สำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี มีภารกิจในการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว โดยมีการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว นายจ้าง/สถานประกอบการตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (ตุลาคม 2561 – กันยายน 2562) มีผลการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว ได้แก่ผลการตรวจสอบนายจ้าง/สถานประกอบการ จำนวน 645 แห่ง จากเป้าหมาย 2,000 แห่ง และผลการ ตรวจสอบแรงงานต่างด้าว จำนวน 15,402 คน จากเป้าหมาย 16,000 คน ซึ่งพบว่าพบว่ายังมีเป้าหมายนายจ้าง/สถานประกอบการ ที่ต้องดำเนินการภายในเดือนกันยาน 2562 จำนวน 1,355 แห่ง แรงงานต่างด้าว จำนวน 598 คน นอกจากนี้ยังมีเรื่องที่ได้รับการแจ้งเบาะแสจากประชาชนผ่านช่องทางการร้องเรียนต่างๆ เกี่ยวกับการลักลอบทำงานของแรงงานต่างด้าว ที่ยังไม่ได้ดำเนินการอีกจำนวนมาก การศึกษากระบวนการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี จะทำให้ทราบกระบวนการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

จากความสำคัญข้างต้นจึงได้รวบรวมแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว ดังนี้

ขั้นตอนการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว และนายจ้าง/สถานประกอบการ กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน (2561, หน้า 8-11) ได้อธิบายว่า ขั้นตอนการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว และนายจ้าง/สถานประกอบการ มี 6 ขั้นตอน ได้แก่

1. การหาข้อมูล/สืบเบาะแส/การหาข่าว ข้อมูลเบาะแสการทำงานของคนต่างด้าวหรือนายจ้าง/สถานประกอบการที่มีการกระทำผิดกฎหมาย อาจได้มาจากการที่มีผู้ร้องเรียน พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบเอง และจากชาวบ้านหรือประชาชนทั่วไปได้แจ้งให้ทราบ เป็นต้น เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับแจ้งแล้ว ต้องทำการตรวจสอบหรือวิเคราะห์ว่าเรื่องที่ได้รับการร้องเรียนหรือได้รับแจ้งนั้นมีความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด มีการสำรวจสถานที่ที่ถูกร้องเรียน ซึ่งการหาข้อมูล/สืบเบาะแส/หาข่าว จะต้องกระทำโดยที่เป้าหมายไม่รู้ตัว หรือเกิดความสงสัย มีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้ 1) การสำรวจสถานที่/พื้นที่ของเป้าหมาย 2) การตรวจสอบประวัติ ทำการตรวจสอบนายจ้าง/สถานประกอบการ 3) การลงพื้นที่หาข่าว มีวิธีการ เช่น การอำพราง หาสายข่าว กำหนดตัวเป้าหมายโดยมุ่งเน้นไปที่กลุ่มเป้าหมาย 4) การรวบรวมและประมวลข่าว

2. การวางแผนเข้าตรวจสอบ รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสืบสวนหาข่าวและข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อขออนุมัติแผนการตรวจ ประชุมวางแผน มอบหมายงานและแบ่งหน้าที่ มีหัวหน้าชุดเป็นผู้รับผิดชอบและตัดสินใจ

3. การเตรียมความพร้อมในการเข้าตรวจสอบ โดยการเตรียมข้อมูลและวางแผนขั้นตอนในการปฏิบัติงานก่อนการออกทำการตรวจสอบ จัดเตรียมอุปกรณ์ ยานพาหนะ และเครื่องมือสื่อสารที่ใช้ในการปฏิบัติงาน จัดเตรียมผู้ปฏิบัติงาน พนักงานเจ้าหน้าที่เข้าพบนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการ หรือผู้ดูแลสถานที่ แสดงบัตรพนักงานเจ้าหน้าที่และแจ้งวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบด้วยความสุภาพ และขอให้นำพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบบริเวณสถานที่ทำงานตามความเหมาะสม ตรวจสอบคนต่างด้าว ตรวจสอบนายจ้าง/สถานประกอบการ ตรวจสอบเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนต่างด้าว จัดทำบันทึกการตรวจสอบนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการ หรือผู้นำตรวจสอบไว้เป็นหลักฐาน ในกรณีที่มีการกระทำการฝ่าฝืนกฎหมาย ให้จัดทำบันทึกคำให้การผู้ต้องหาและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นหลักฐานในการดำเนินคดี

4. การเข้าไปในสถานประกอบการ เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่จะเข้าไปในสถานประกอบการใด ให้แจ้งความจำนงต่อนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการ ผู้จัดการ หรือผู้มีอำนาจในสถานประกอบการแห่งนั้นให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ในการเข้ามาทำการตรวจในสถานที่แห่งนี้ และแสดงบัตรประจำตัวพนักงานเจ้าหน้าที่ พร้อมกับขอทำการตรวจสอบและขอเอกสารหลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการตรวจสถานประกอบการดังกล่าว พนักงานเจ้าหน้าที่ไม่จำเป็นต้องแจ้งให้ผู้ที่ถูกตรวจหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทราบล่วงหน้าในการเข้าไปทำการตรวจในสถานประกอบการนั้นก็ได้ นายจ้างหรือผู้จัดการอาจเป็นผู้ให้การหรือชี้แจงข้อเท็จจริงต่างๆ ด้วยตนเอง หรือมอบอำนาจให้ผู้อื่นทำการชี้แจงแทนได้

5. มีแบบฟอร์ม หรือสัญลักษณ์ ที่สามารถบอกได้ว่าเป็นผู้เข้ามาปฏิบัติงานด้วยกัน เช่น เสื้อ ป้ายแสดงบัตรประจำตัว เป็นต้น

6. กรณีการถูกขัดขวางไม่ให้ปฏิบัติงาน ในการเข้าตรวจสอบสถานประกอบการ พนักงานเจ้าหน้าที่อาจไม่ได้รับความร่วมมือ หรืออาจถูกขัดขวางจากนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการหรือผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ให้เข้าไปทำการตรวจสอบ และไม่ยินยอมส่งมอบเอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้องให้แก่พนักงานเจ้าหน้าเพื่อใช้ในการตรวจสอบ ซึ่งพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแจ้งและทำความเข้าใจกับนายจ้างหรือผู้ที่เกี่ยวข้องให้ทราบถึงการกระทำที่เป็นการขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ในการเข้าตรวจสอบเป็นการฝ่าฝืนพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นความผิดตามมาตรา 126 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และการที่ไม่อำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในการเข้าตรวจสอบ ซึ่งมีความผิดตามมาตรา 127 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท ซึ่งถ้าหากนายจ้างหรือผู้ที่เกี่ยวข้องยังได้มีการฝ่าฝืนอีกให้พิจารณาดำเนินการตามกฎหมายต่อไป

ในส่วนของการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ สมบัติ ธำรงธัญวงศ์ (2556, หน้า 431 – 432) กล่าวว่า การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Factors Influencing Policy Implementation) จะทำให้ทราบว่าในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้น ความสำเร็จ (success) หรือความล้มเหลว (failure) ของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ ทั้งนี้เพราะความสำเร็จของแผนงาน (programs) และโครงการ (projects) มีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้นำและภาวะผู้นำขององค์การ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย และความสำเร็จที่เคยเกิดขึ้นในอดีต ในขณะที่ความล้มเหลวของแผนงานและโครงการเป็นผลมาจากความเฉื่อยชาของผู้นำและผู้ปฏิบัติ การขาดความร่วมมือระหว่างกลุ่มผู้สนับสนุนแผนงานและโครงการ การขาดความพยายามที่พอเพียง การขาดการสนับสนุนจากผู้นำ การขาดเงินทุนที่พอเพียงสำหรับการดำเนินงาน และการขาดผู้นำที่มุ่งมั่นต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ ลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ ได้แก่ แหล่งที่มาของนโยบาย ความชัดเจนของนโยบาย การสนับสนุนนโยบาย ความซับซ้อนในการบริหารงาน สิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติ และการจัดสรรทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เหมาะสมและพอเพียง ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้จะได้รับผลกระทบจากเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องหลายประการ เช่น ข้อจำกัดทางกฎหมาย ความจำเป็นในการพิจารณาตามหลักเหตุผลของระบบราชการ เป็นต้น

สำหรับการนำนโยบายไปปฏิบัติ วรเดช จันทรศร (อ้างถึงใน บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์, 2562, หน้า 10) ได้อธิบายว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นเรื่องของการศึกษาว่า องค์กรที่รับผิดชอบสามารถนำและกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนกลไกที่สำคัญทั้งมวลมาปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบายที่ระบุไว้ได้หรือไม่ และได้เพียงใด การศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นการแสวงหาวิธีการและแนวทางเพื่อปรับปรุงนโยบาย แผนงาน โครงการให้ดีขึ้น

ความล้มเหลวจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ Andrew Dunsire (อ้างถึงใน สมบัติ ธำรงธัญวงศ์, 2543, หน้า 478 – 480) สรุปไว้ว่า ความล้มเหลวจากการนำนโยบายไปปฏิบัติอาจเกิดจาก ประการแรก การเลือกกลยุทธ์การ

นำนโยบายไปปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม ประการที่สอง กลยุทธ์การนำนโยบายไปปฏิบัติที่เหมาะสม แต่การเลือกหน่วยปฏิบัติและกลไกในการปฏิบัติไม่เหมาะสม ประการที่สาม ถึงแม้ว่าสิ่งที่กล่าวมาแล้วจะมีความเหมาะสมทั้งหมด แต่การเลือกเครื่องมือและวิธีปฏิบัติไม่เหมาะสม ก็จะเป็นอุปสรรคสำคัญต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ในส่วนของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง สามารถนำมาวิเคราะห์แยกเป็นประเด็นต่างๆ เรียงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้สามประเด็น ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษากระบวนการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี ดังนี้

กระบวนการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว เป็นขั้นตอนทำงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าวของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อควบคุมกวดขันให้แรงงานต่างด้าวที่พักอาศัยและทำงานในประเทศไทยปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อความมั่นคงของประเทศ มีขั้นตอนการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าวมี 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การหาข้อมูล/สืบเบาะแส/การหาข่าว เป็นการรวบรวมข้อมูลของแรงงานต่างด้าวที่พักอาศัยและทำงานในประเทศไทยเพื่อการตรวจสอบให้เป็นไปตามกฎหมาย โดยการหาข้อมูล/สืบเบาะแส/การหาข่าว จำแนกตามประเภทการตรวจสอบ ได้แก่ การตรวจให้คำแนะนำ การตรวจลักษณะงานเพื่อประกอบการพิจารณาอนุญาตทำงาน การตรวจตามคำร้องเรียน และการตรวจแบบบูรณาการ 1.2 การวางแผนเข้าตรวจสอบ เป็นการรวบข้อมูลที่ได้จากการหาข้อมูล/สืบเบาะแส/การหาข่าวมาทำแผนเข้าตรวจสอบ 1.3 การเตรียมความพร้อมในการเข้าตรวจสอบ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์และยานพาหนะที่ใช้ในการตรวจสอบ ข้อกฎหมายและแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง ประชุมกำลังพลที่จะเข้าตรวจสอบเพื่อชี้แจงแผนการตรวจสอบที่วางไว้ 1.4 การเข้าไปในสถานประกอบการซักซ้อมแผนที่วางไว้ แสดงตัวพร้อมบัตรประจำตัวตามกฎหมายแก่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของสถานที่ตามเป้าหมาย(ถ้ามี) หรือผู้ดูแล พร้อมแจ้งความประสงค์ขอพบเจ้าของ หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง แจ้งวัตถุประสงค์การเข้าตรวจสถานประกอบการ และให้มีผู้นำตรวจสอบ ในการเข้าตรวจสอบพนักงานเจ้าหน้าที่จะต้องไม่ทำในลักษณะที่ทำให้คนต่างด้าวต้องหยุดทำงานเกินสมควรแก่เหตุ หรือทำให้การประกอบการของนายจ้างต้องสะดุดหยุดลงหรือทำในเวลากลางคืนโดยไม่จำเป็น หากพบการกระทำความผิดให้ดำเนินคดีตามกฎหมาย 1.5 มีแบบฟอร์ม หรือสัญลักษณ์ที่สามารถบอกได้ว่าเป็นผู้เข้ามาปฏิบัติงานด้วยกัน เช่น เสื้อ ป้ายแสดงบัตรประจำตัว เป็นต้น 1.6 การปฏิบัติกรณีการถูกขัดขวางไม่ให้ปฏิบัติงาน ในการเข้าตรวจสอบสถานประกอบการ ต้องแจ้งข้อกฎหมายแก่ผู้เกี่ยวข้องให้ทราบก่อน และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหายแก่สถานประกอบการนั้น โดยให้มีการบันทึกภาพขั้นตอนการทำงานทั้งภาพนิ่งและภาพเคลื่อนไว้ทุกขั้นตอน

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี ดังนี้ 1) ขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการหาข้อมูล/สืบเบาะแส/การหาข่าว รวมถึงในการเข้าตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว 2) ยานพาหนะที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่มีตราสัญลักษณ์ของหน่วยงานชัดเจนอาจทำให้เป้าหมายรู้ตัวเมื่อใช้ในการลงพื้นที่หาข่าว หรือสถานที่บางแห่งรถยนต์ไม่สามารถเข้าถึง 3) บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ขาดทักษะความรู้ ความสามารถในด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงทักษะความรู้ด้านการหาข้อมูล/สืบเบาะแส/การหาข่าว การวางแผน การเตรียมความพร้อม ตลอดจนการเข้าตรวจสอบ 4) บุคลากรผู้มีอำนาจตามกฎหมายไม่เพียงพอ 5) ขาดงบประมาณในการจัดหาแบบฟอร์มหรือสัญลักษณ์ที่สามารถบอกได้ว่าเป็นผู้มาปฏิบัติงานด้วยกัน 6) นายจ้าง ผู้ประกอบการ แรงงานต่างด้าว และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ขาดการรับรู้ข้อกฎหมายที่ให้อำนาจแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในการเข้าตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าวตามกฎหมาย ทำให้เกิดความไม่เข้าใจ ไม่ให้

ความร่วมมือ หรือขัดขวางการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่โดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ 7) ข้อมูลของแรงงานต่างด้าวไม่เป็นปัจจุบัน และไม่สามารถให้หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องใช้ข้อมูลร่วมกันได้

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี

แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี ดังนี้ 1) ของบประมาณเพื่อจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย 2) ศึกษาหาวิธีใช้รถยนต์ที่ไม่มีตราสัญลักษณ์ และของบประมาณเพื่อจัดซื้อรถจักรยานยนต์ 3) จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ให้มีทักษะความรู้ ความสามารถในด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงทักษะความรู้ด้านการหาข้อมูล/สืบเบาะแส/การหาข่าว การวางแผน การเตรียมความพร้อม ตลอดจนการเข้าตรวจสอบ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง 4) ขออัตรากำลังข้าราชการเพิ่มจากต้นสังกัด หรือเสนอให้มีการปรับปรุงกฎหมายให้อำนาจแก่ลูกจ้างชั่วคราวผู้ซึ่งปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว เป็นผู้ช่วยพนักงานเจ้าหน้าที่สามารถเข้าปฏิบัติงานได้ตามกฎหมาย 5) เสนอต้นสังกัดเพื่อขอให้มีสวัสดิการแบบฟอร์มหรือสัญลักษณ์ที่สามารถบอกได้ว่าเป็นผู้มาปฏิบัติงานด้วยกันแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ 6) กรณีการถูกขัดขวางไม่ให้ปฏิบัติงาน ในการเข้าตรวจสอบสถานประกอบการ หัวหน้าชุดปฏิบัติการ จะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านกฎหมายอย่างถ่องแท้ และต้องมีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ดี มีความกล้าตัดสินใจและมีภาวะผู้นำที่ดี ดังนั้น ควรได้รับการอบรมเพิ่มทักษะทั้งในด้านกฎหมายและทักษะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง 7) เสริมสร้างการรับรู้ข้อกฎหมาย ที่ให้อำนาจพนักงานเจ้าหน้าที่ในการเข้าตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าวตามกฎหมาย แก่นายจ้าง ผู้ประกอบการแรงงานต่างด้าว และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี สามารถนำแนวคิดทฤษฎีมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. กระบวนการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแสดงความเห็นว่า เป็นขั้นตอนทำงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าวของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อควบคุมกวดขันให้แรงงานต่างด้าวที่พักอาศัยและทำงานในประเทศไทยปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อความมั่นคงของประเทศ มีขั้นตอนการปฏิบัติ แสดงให้เห็นว่ากระบวนการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว สอดคล้องกับ แนวคิดของวรเดช จันทรศร (อ้างถึงใน บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์, 2562, หน้า 10) ได้อธิบายว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นเรื่องของการศึกษาว่าองค์กรที่รับผิดชอบสามารถนำและกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนกลไกที่สำคัญทั้งมวลมาปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบายที่ระบุไว้ได้หรือไม่ และได้เพียงใด การศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นการแสวงหาวิธีการและแนวทางเพื่อปรับปรุงนโยบาย แผนงาน โครงการให้ดีขึ้น

1.1 ขั้นตอนการหาข้อมูล/สืบเบาะแส/การหาข่าว ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแสดงความเห็นว่า เป็นการรวบรวมข้อมูลของแรงงานต่างด้าวที่พักอาศัยและทำงานในประเทศไทยเพื่อการตรวจสอบให้เป็นไปตามกฎหมาย โดยการหาข้อมูล/สืบเบาะแส/การหาข่าวจำแนกตามประเภทการตรวจสอบ ได้แก่ 1) การตรวจให้คำแนะนำ 2) การตรวจลักษณะงาน 3) การตรวจตามคำร้องเรียน 4) การตรวจแบบบูรณาการ แสดงให้เห็นว่า ขั้นตอนการหาข้อมูล/สืบเบาะแส/การหาข่าว สอดคล้องกับ แนวปฏิบัติสำหรับพนักงานเจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ การทำงานของคนต่างด้าว และนายจ้าง/สถานประกอบการตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (อ้างถึงใน กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, 2561) ได้อธิบายว่า ข้อมูลเบาะแสการทำงานของคนต่างด้าวหรือนายจ้าง/สถานประกอบการที่มี

การกระทำผิดกฎหมาย อาจได้มาจากการที่มีผู้ร้องเรียน พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบเอง และจากชาวบ้านหรือประชาชนทั่วไปได้แจ้งให้ทราบ เป็นต้น เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับแจ้งแล้ว ต้องทำการตรวจสอบหรือวิเคราะห์ว่าเรื่องที่ได้รับการร้องเรียนหรือได้รับแจ้งนั้นมีความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด มีการสำรวจสถานที่ที่ถูกร้องเรียน ซึ่งการหาข้อมูล/สืบเบาะแส/หาข่าว จะต้องกระทำโดยที่เป้าหมายไม่รู้ตัว หรือเกิดความสงสัย มีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้ 1) การสำรวจสถานที่/พื้นที่ของเป้าหมาย 2) การตรวจสอบประวัติ ทำการตรวจสอบนายจ้าง/สถานประกอบการ 3) การลงพื้นที่หาข่าว มีวิธีการ เช่น การอำพราง หาสายข่าว กำหนดตัวเป้าหมายโดยมุ่งเน้นไปที่กลุ่มเป้าหมาย 4) การรวบรวมและประมวลข่าว

1.2 การวางแผนเข้าตรวจสอบ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแสดงความเห็นว่า รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการหาข้อมูล/สืบเบาะแส/การหาข่าว เพื่อจัดทำแผนเข้าตรวจสอบ แสดงให้เห็นว่า การวางแผนเข้าตรวจสอบ สอดคล้องกับ แนวปฏิบัติสำหรับพนักงานเจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ การทำงานของคนต่างด้าว และนายจ้าง/สถานประกอบการตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (อ้างถึงใน กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, 2561) ได้อธิบายว่า นำข้อมูลที่ได้จากการสืบสวนหาข่าวว่านายจ้าง/สถานประกอบการ เป็นผู้ใดประกอบกิจการประเภทใด ขนาดและสถานที่ตั้ง ตลอดจนสภาพแวดล้อมภายนอกภายในของสถานประกอบการเป็นอย่างไร และจำนวนพนักงาน/ลูกจ้างทำงานในสถานประกอบการมีจำนวนเท่าใด เป็นคนไทยจำนวนเท่าใด คนต่างด้าวจำนวนเท่าใด และข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อขออนุมัติแผนการตรวจ เมื่อได้รับอนุมัติแผนในการตรวจสอบแล้ว ผู้ปฏิบัติงานจะต้องประชุมวางแผน เพื่อมอบหมายและแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน มีหัวหน้าชุดเป็นผู้รับผิดชอบและตัดสินใจ เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของสถานประกอบการ

1.3 การเตรียมความพร้อมในการเข้าตรวจสอบ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแสดงความเห็นว่า ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์และยานพาหนะที่ใช้ในการตรวจสอบ ข้อกฎหมาย และแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง ประชุมกำลังพลชี้แจงแผนการตรวจสอบ ลงพื้นที่เพื่อดูเป้าหมายอีกครั้ง แสดงให้เห็นว่า การเตรียมความพร้อมในการเข้าตรวจสอบ สอดคล้องกับ แนวปฏิบัติสำหรับพนักงานเจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ การทำงานของคนต่างด้าว และนายจ้าง/สถานประกอบการตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (อ้างถึงใน กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, 2561) ได้อธิบายว่า การเตรียมความพร้อมในการเข้าตรวจสอบ โดยการเตรียมข้อมูลและวางแผนขั้นตอนในการปฏิบัติงานก่อนการออกทำการตรวจสอบ จัดเตรียมอุปกรณ์ ยานพาหนะและเครื่องมือสื่อสารที่ใช้ในการปฏิบัติงาน จัดเตรียมผู้ปฏิบัติงาน พนักงานเจ้าหน้าที่เข้าพบนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการ หรือผู้ดูแลสถานที่ แสดงบัตรพนักงานเจ้าหน้าที่และแจ้งวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบด้วยความสุภาพ และขอให้นำพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบบริเวณสถานที่ทำงานตามความเหมาะสม ตรวจสอบคนต่างด้าว ตรวจสอบนายจ้าง/สถานประกอบการ ตรวจสอบเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนต่างด้าว จัดทำบันทึกการตรวจสอบนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการ หรือผู้นำตรวจสอบไว้เป็นหลักฐาน ในกรณีที่มีการกระทำการฝ่าฝืนกฎหมาย ให้จัดทำบันทึกคำให้การผู้ต้องหาและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นหลักฐานในการดำเนินคดี

1.4 การเข้าไปในสถานประกอบการ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแสดงความเห็นว่า ผู้มีบัตรประจำตัวพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย แสดงตัวพร้อมบัตรประจำตัวตามกฎหมายแก่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของสถานที่ตามเป้าหมาย(ถ้ามี) หรือผู้ดู แจ้งความประสงค์ขอพบเจ้าของ หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อแจ้งวัตถุประสงค์การเข้าตรวจสถานประกอบการ และให้มีผู้นำตรวจสอบ ตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและเอกสารหลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับ แนวปฏิบัติสำหรับพนักงานเจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ

การทำงานของคนต่างด้าว และนายจ้าง/สถานประกอบการตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (อ้างถึงใน กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, 2561) ได้อธิบายว่า การเข้าไปในสถานประกอบการ เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่จะเข้าไปในสถานประกอบการใด ให้แจ้งความจำนงต่อนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการ ผู้จัดการ หรือผู้มีอำนาจในสถานประกอบการแห่งนั้นให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ในการเข้ามาทำการตรการเข้าไปในสถานประกอบการ เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่จะเข้าไปในสถานประกอบการใด ให้แจ้งความจำนงต่อนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการ ผู้จัดการ หรือผู้มีอำนาจในสถานประกอบการแห่งนั้นให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ในการเข้ามาทำการตรวจในสถานที่แห่งนี้ และแสดงบัตรประจำตัวพนักงานเจ้าหน้าที่ พร้อมกับขอทำการตรวจสอบและขอเอกสารหลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.5 แบบฟอร์ม หรือสัญลักษณ์ ที่สามารถบอกได้ว่าเป็นผู้เข้ามาปฏิบัติงานด้วยกัน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแสดงความเห็นว่า เจ้าหน้าที่ซึ่งเข้าปฏิบัติงานตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว ต้องมีแบบฟอร์มหรือสัญลักษณ์ที่สามารถบอกได้ว่าเป็นผู้เข้ามาปฏิบัติงานด้วยกัน แสดงให้เห็นว่า แบบฟอร์ม หรือสัญลักษณ์ ที่สามารถบอกได้ว่าเป็นผู้เข้ามาปฏิบัติงานด้วยกัน สอดคล้องกับ แนวปฏิบัติสำหรับพนักงานเจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ การทำงานของคนต่างด้าว และนายจ้าง/สถานประกอบการตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (อ้างถึงใน กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, 2561) ได้อธิบายว่า ในการเข้าตรวจสอบ ควรมีแบบฟอร์ม หรือสัญลักษณ์ ที่สามารถบอกได้ว่าเป็นผู้เข้ามาปฏิบัติงานด้วยกัน เช่น เสื้อ ป้ายแสดงบัตรประจำตัว เป็นต้น

1.6 การปฏิบัติกรณีการถูกขัดขวางไม่ให้ปฏิบัติงาน ในการเข้าตรวจสอบสถานประกอบการ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแสดงความเห็นว่า ให้พนักงานเจ้าหน้าที่แจ้งข้อกฎหมายและใช้อำนาจตามกฎหมายเข้าตรวจสอบได้ทันที และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหายแก่สถานประกอบการนั้น โดยให้มีการบันทึกภาพขั้นตอนการทำงานทั้งภาพนิ่งและภาพเคลื่อนไว้ทุกขั้นตอน แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติกรณีการถูกขัดขวางไม่ให้ปฏิบัติงาน ในการเข้าตรวจสอบสถานประกอบการ สอดคล้องกับ แนวปฏิบัติสำหรับพนักงานเจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ การทำงานของคนต่างด้าว และนายจ้าง/สถานประกอบการตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (อ้างถึงใน กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, 2561) ได้อธิบายว่า พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแจ้งข้อกฎหมายและทำความเข้าใจกับนายจ้างหรือผู้ที่เกี่ยวข้องให้ทราบถึงการกระทำที่เป็นการขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ หากนายจ้างหรือผู้ที่เกี่ยวข้องยังได้มีการฝ่าฝืนอีกให้พิจารณาดำเนินการตามกฎหมายต่อไป

2. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าวกรณีศึกษาสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี

ในประเด็นนี้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี ดังนี้ 1) ขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการหาข้อมูล/สืบเบาะแส/การหาข่าว รวมถึงในการเข้าตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว เช่น วัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และเครื่องพิมพ์ ที่ทันสมัย พกพาสะดวก วิทยุสื่อสาร กล้องขนาดจิ๋วที่มีคุณภาพสามารถบันทึกภาพนิ่งและภาพเคลื่อนไหวได้อย่างคมชัด ไม่เป็นที่สังเกต เช่น กล้องปากกา หรือกล้องแว่นตา ฯลฯ รวมถึงอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยต่างๆ เช่น รองเท้าและหมวกนิรภัย เป็นต้น 2) ยานพาหนะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นปัญหาอุปสรรคในการสืบเบาะแสและการหาข่าว เนื่องจากเป็นรถของทางราชการ มีตราสัญลักษณ์ของหน่วยงานชัดเจน ซึ่งอาจทำให้เป้าหมายรู้ตัวเมื่อใช้ในการลงพื้นที่ หรือสถานที่บางแห่งรถยนต์ไม่สามารถเข้าถึง บางหน่วยงานไม่มียานพาหนะต้องใช้รถส่วนตัวในการไปปฏิบัติงาน 3) บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ขาดทักษะความรู้ ความสามารถในด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561 รวมถึงทักษะความรู้ด้านการหาข้อมูล/สืบเบาะแส/การหาข่าว การวางแผน การเตรียมความพร้อม

ตลอดจนการเข้าตรวจสอบ 4) บุคลากรผู้มีอำนาจตามกฎหมายไม่เพียงพอ 5) ขาดงบประมาณในการจัดหาแบบฟอร์มหรือสัญลักษณ์ที่สามารถบอกได้ว่าเป็นผู้มาปฏิบัติงานด้วย ต้องใช้งบส่วนตัว หรือของหัวหน้าหน่วยงานหรือหัวหน้าชุด บางหน่วยงานไม่มีเบี้ยเลี้ยงสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน 6) นายจ้าง ผู้ประกอบการ แรงงานต่างด้าวและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ขาดการรับรู้ข้อกฎหมายที่ให้อำนาจแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในการเข้าตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าวตามกฎหมาย ทำให้เกิดความไม่เข้าใจ ไม่ให้ความร่วมมือ หรือขัดขวางการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่โดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ 7) ข้อมูลของแรงงานต่างด้าวไม่เป็นปัจจุบัน และไม่สามารถให้หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องใช้ข้อมูลร่วมกันได้ แสดงให้เห็นว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าวกรณีศึกษาสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี สอดคล้องกับ แนวคิดของ Andrew Dunsire (อ้างถึงใน สมบัติ ธำรงธัญวงศ์, 2543, หน้า 478 – 480) สรุปไว้ว่า ความล้มเหลวจากการนำนโยบายไปปฏิบัติอาจเกิดจาก ประการแรก การเลือกกลยุทธ์การนำนโยบายไปปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม ประการที่สอง กลยุทธ์การนำนโยบายไปปฏิบัติที่เหมาะสม แต่การเลือกหน่วยปฏิบัติและกลไกในการปฏิบัติไม่เหมาะสม ประการที่สาม ถึงแม้ว่าสิ่งที่กล่าวมาแล้วจะมีความเหมาะสมทั้งหมด แต่การเลือกเครื่องมือและวิธีปฏิบัติไม่เหมาะสม ก็จะเป็นอุปสรรคสำคัญต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

3. แนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี

ประเด็นนี้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี ดังนี้ 1) จัดทำคำของบประมาณ เพื่อจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการหาข้อมูล/สืบเบาะแส/การหาข่าว รวมถึงในการเข้าตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว เช่น วัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และเครื่องพิมพ์ ที่ทันสมัย พกพาสะดวก วิทยุสื่อสาร กล้องขนาดจิ๋วที่มีคุณภาพสามารถบันทึกภาพนิ่งและภาพเคลื่อนไหวได้อย่างคมชัด ไม่เป็นที่สังเกต เช่น กล้องปากกา หรือกล้องแว่นตา รวมถึงอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยต่างๆ เช่น รองเท้าและหมวกนิรภัย เป็นต้น 2) ศึกษาระเบียบการใช้รถยนต์ของทางราชการ เพื่อยกเว้นการใช้ตราสัญลักษณ์ของหน่วยงาน และจัดทำคำของบประมาณเพื่อจัดซื้อรถจักรยานยนต์ สำหรับเข้าสืบเบาะแสและหาข่าวในพื้นที่รถยนต์เข้าไม่ถึง 3) จัดทำโครงการเสนอหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ให้มีทักษะความรู้ ความสามารถในด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561 รวมถึงทักษะความรู้ด้านการหาข้อมูล/สืบเบาะแส/การหาข่าว การวางแผน การเตรียมความพร้อม ตลอดจนการเข้าตรวจสอบ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง 4) กรณีบุคลากรผู้มีอำนาจตามกฎหมายไม่เพียงพอ มีแนวทางอยู่สองประการ คือ ขออัตรากำลังเพิ่มจากต้นสังกัด หรือเสนอให้มีการปรับปรุงกฎหมายให้อำนาจแก่ลูกจ้างชั่วคราวผู้ซึ่งปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว เป็นผู้ช่วยพนักงานเจ้าหน้าที่สามารถเข้าปฏิบัติงานได้ตามกฎหมาย 5) ทำเรื่องเสนอหน่วยงานต้นสังกัด ให้เห็นความสำคัญของการมีแบบฟอร์มหรือสัญลักษณ์ที่สามารถบอกได้ว่าเป็นผู้มาปฏิบัติงานด้วยกัน เพื่อจัดสวัสดิการให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ 6) กรณีการถูกขัดขวางไม่ให้ปฏิบัติงาน ในการเข้าตรวจสอบสถานประกอบการ หัวหน้าชุดปฏิบัติการ จะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านกฎหมายอย่างถ่องแท้ และต้องมีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ดี มีความกล้าตัดสินใจและมีภาวะผู้นำที่ดี ดังนั้น ควรได้รับการอบรมเพิ่มทักษะทั้งในด้านกฎหมายและทักษะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง 7) เสริมสร้างการรับรู้ข้อกฎหมาย ที่ให้อำนาจพนักงานเจ้าหน้าที่ในการเข้าตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าวตามกฎหมาย แก่นายจ้าง ผู้ประกอบการ แรงงานต่างด้าว และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ แสดงให้เห็นว่า แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี สอดคล้องกับแนวคิดของ สมบัติ ธำรงธัญวงศ์ (2543, หน้า 431 – 432) การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำ

นโยบายไปปฏิบัติ (Factors Influencing Policy Implementation) จะทำให้ทราบว่าในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้น ความสำเร็จ (success) หรือความล้มเหลว (failure) ของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ ทั้งนี้เพราะความสำเร็จของแผนงาน (programs) และโครงการ (projects) มีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้นำและภาวะผู้นำขององค์การ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย และความสำเร็จที่เคยเกิดขึ้นในอดีต ในขณะที่ความล้มเหลวของแผนงานและโครงการเป็นผลมาจากความเฉื่อยชาของผู้นำและผู้ปฏิบัติ การขาดความร่วมมือระหว่างกลุ่มผู้สนับสนุน แผนงานและโครงการ การขาดความพยายามที่พอเพียง การขาดการสนับสนุนจากผู้นำ การขาดเงินทุนที่พอเพียงสำหรับการดำเนินงาน และการขาดผู้นำที่มุ่งมั่นต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ ลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ ได้แก่ แหล่งที่มาของนโยบาย ความชัดเจนของนโยบาย การสนับสนุนนโยบาย ความซับซ้อนในการบริหารงาน สิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติ และการจัดสรรทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เหมาะสมและพอเพียง ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้จะได้รับผลกระทบจากเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องหลายประการ เช่น ข้อจำกัดทางกฎหมาย ความจำเป็นในการพิจารณาตามหลักเหตุผลของระบบราชการ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการหาข้อมูล/สืบเบาะแส/การหาข่าว

ควรจัดฝึกอบรมหรือให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติเกี่ยวกับการหาข้อมูล/สืบเบาะแส/การหาข่าวอยู่สม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย ยานพาหนะที่เหมาะสมกับการใช้งาน และหาแหล่งข่าวเพิ่มขึ้น

2. การวางแผนเข้าตรวจสอบ

ควรใช้ข้อมูลที่ได้จากการหาข้อมูล/สืบเบาะแส/การหาข่าว ที่มีประสิทธิภาพในการนำมาวิเคราะห์ต้องใช้ความรอบรอบในการจัดทำแผน และควรหารือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ด้วยเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น

3. การเตรียมความพร้อมในการเข้าตรวจสอบ

ควรจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และยานพาหนะ ที่เกี่ยวข้องให้พร้อมและทันสมัย เหมาะสมกับเป้าหมาย ศึกษาข้อกฎหมายและแนวปฏิบัติให้เข้าใจ ข้อมูลต้องเป็นปัจจุบัน ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้พร้อมเพรียง ลงพื้นที่ตรวจสอบเป้าหมายให้แน่นอนอีกครั้งก่อนถึงวันนัดหมาย และควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องรวมถึงแนวทางปฏิบัติให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความรู้และทักษะในการทำงาน

4. การเข้าไปในสถานประกอบการ

ควรเข้าไปในสถานประกอบการตามขั้นตอนของกฎหมายอย่างเคร่งครัด บันทึกภาพและวีดิโอทุกขั้นตอนในการเข้าปฏิบัติงาน มีพยานรู้เห็นซึ่งกันและกันอย่าอยู่ตามลำพัง อย่ารับข้อเสนอใดๆ จากสถานประกอบการอันเป็นผลประโยชน์ และให้ใช้หลักนิติธรรมและคุณธรรมควบคู่กันในการปฏิบัติงาน

5. แบบฟอร์ม หรือสัญลักษณ์ ที่สามารถบอกได้ว่าเป็นผู้เข้ามาปฏิบัติงานด้วยกัน

ควรมีแบบฟอร์ม หรือสัญลักษณ์ ที่สามารถบอกได้ว่าเป็นผู้เข้ามาปฏิบัติงานด้วยกัน ซึ่งในส่วนของแบบฟอร์มอาจจะต่างกันในแต่ละหน่วยงาน แต่ควรมีสัญลักษณ์ที่เหมือนกันทุกหน่วยงานในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบปราบปรามแรงงานต่างด้าว

6. การปฏิบัติกรณีการถูกขัดขวางไม่ให้ปฏิบัติงาน ในการเข้าตรวจสอบสถานประกอบการ

ควรแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและเข้าใจข้อกฎหมาย กรณีขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่มีความผิดตามกฎหมาย และควรประชาสัมพันธ์เสริมสร้างการรับรู้ให้แก่นายจ้าง/ผู้ประกอบการ และประชาชนทั่วไป ให้รับทราบข้อกฎหมายดังกล่าวด้วย

เอกสารอ้างอิง

กรมการจัดหางาน, กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน.(2561). *แนวปฏิบัติสำหรับพนักงานเจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ การทำงานของคนต่างด้าว นายจ้าง/สถานประกอบการ ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม.* กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง

กรมการจัดหางาน.(2561). *มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2561.* ค้นเมื่อ 7 มิถุนายน 2561. จาก http://lib.doe.go.th/FileopenAn?filename=a14060_1.pdf&fileno=1&docno=14060

กิตติสัณห์ ชะนะ และ เพ็ญศรี พัทธ์วิวัฒนศิริ (2561). *มาตรการป้องกันอาชญากรรมแรงงานต่างชาติสัญชาติกัมพูชาในพื้นที่จังหวัดตราด* ค้นเมื่อ 6 มิถุนายน 2562, จาก www.graduate.dusit.ac.th > download

บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์. (2562). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาการนำนโยบายไปปฏิบัติและการประเมินผลนโยบาย.* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

สมบัติ ธำรงธัญวงศ์. (2556). *นโยบายสาธารณ* (พิมพ์ครั้งที่ 26). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, สำนักงานวิชาการ. (2561). *การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย.* ค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2562 จาก https://library2.parliament.go.th/Enjournal/content_af/2561/dec2561-4.pdf

สุภางค์ จันทวานิช. (2559). *วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 24). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.