

บทบาทการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ:
กรณีศึกษาการสั่งระงับการเดินทางของคนงานที่ลักลอบ
ไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย*

The operating role of Suvarnabhumi Airport Checkpoint
Officers: A case study of travel suspension of Illegal
migrant workers

ยศสรล สมนวนล**

Yossarun Somnuen
ball1204@hotmail.com

ชลิดา สรมณี***

Chalida Sornmanee
chalida.rujournal@gmail.com

Received: 19/02/6 Revised: 12/03/63 Accepted: 12/03/63

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนแนวทางแก้ไข ปัญหา อุปสรรค และการพัฒนาการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ กรณีศึกษา การสั่งระงับการเดินทางของคนงานที่ลักลอบไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย โดยใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยสนาม ในส่วนของการวิจัยสนามเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการดำเนินงาน

* บทความนี้เรียบเรียงจากงานวิจัยเรื่อง บทบาทการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ: กรณีศึกษา การสั่งระงับการเดินทางของคนงานที่ลักลอบไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

*** อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ของเจ้าหน้าที่ในการสั่งระงับการเดินทางฯ มีการวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานไว้อย่างชัดเจน ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน พบว่ามีหลายประการ คือ ปัญหาด้านความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ ปัญหาด้านรูปแบบของวิชา ปัญหาด้านเวลาในการตรวจสอบที่จำกัด ปัญหาด้านการเดินทางในลักษณะกลุ่มท่องเที่ยว และปัญหาด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในการตรวจสอบข้อมูล

คำสำคัญ: กระบวนการดำเนินงาน, ด้านตรวจคนหางาน, คนงานลักลอบไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย

Abstract

The main purposes of this research are to study the operating process, problems and obstacles to the role of Suvarnabhumi Airport Checkpoint Officers: A case study of travel suspension of Illegal migrant workers. It employed both documentary and field research. In field research, data were collected by structured interviewing 10 key informants. The finding shows that the operating process of Suvarnabhumi Labour Checkpoint officers has plans and work procedures clearly. However, there are many practical problems occurred which may be classified as follows; problems of the staff competence, visa format issues, limited inspection time, travel issues in from of tourist group and technology problems used in data validation.

Keywords: operating process, labour checkpoint, illegal migrant workers

บทนำ

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 (2560) แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ได้บัญญัติไว้ว่าการไปทำงานต่างประเทศที่ถูกต้องตามกฎหมายมี 5 วิธี กล่าวคือ 1) การไปทำงานต่างประเทศโดยการจัดส่งของรัฐ ผ่านข้อตกลงที่รัฐบาลไทยได้ทำไว้กับประเทศต่างๆ 2) การไปทำงานต่างประเทศโดยบริษัทจัดหางานที่จดทะเบียนแบบถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งบริษัทเหล่านี้จะต้องมีหลักประกันวงไว้ที่กรมการจัดหางานจำนวนไม่น้อยกว่าห้าแสนบาท เพื่อเป็นค่าประกันในกรณีที่ได้รับค่าบริการจากคนหางานมาแล้วและส่งไปไม่ได้ หรือส่งไปแล้วคนหางานเกิดปัญหาในต่างประเทศ เช่น ไม่ได้ทำงานตามสัญญา หรือทำงานไม่ตรงตามสัญญาจ้าง แล้วขอกลับมา และร้องทุกข์ที่กรมการจัดหางาน โดยจะให้บริษัทคืนค่าบริการแก่คนหางาน หากไม่คืนจะหักจากเงินประกันที่วงไว้กับกรมการจัดหางาน หลังจากนั้นก็จะเรียกให้บริษัทนำเงินมาวางเป็นหลักประกันให้ครบในจำนวนไม่น้อยกว่าห้าแสนบาทดังเดิม 3) คนหางานไปทำงานด้วยตัวเอง โดยสามารถติดต่อกับนายจ้างในต่างประเทศเพื่อให้นายจ้างจัดทำสัญญาจ้างให้สอดคล้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศนั้นๆ และนำสัญญาดังกล่าวให้สถานทูตไทย หรือสำนักงานแรงงานไทยที่ตั้งอยู่ในประเทศต้นทางรับรองเอกสาร ก่อนจะส่งสัญญาจ้างฉบับดังกล่าวมาให้คนหางานที่เมืองไทย จากนั้นคนหางานก็จะต้องนำสัญญาไปดำเนินการยื่นขอวีซ่าเพื่อไปทำงานต่อไป 4) คนงานทำงานกับนายจ้างซึ่งมีบริษัทจดทะเบียนอยู่ที่เมืองไทย แต่มีกิจการในต่างประเทศร่วมด้วย และบริษัทต้องการส่งคนงานไทยของตัวเองไปทำงานในต่างประเทศ 5) บริษัทมีกิจการในประเทศไทย แต่ต้องการส่งพนักงานไปฝึกงานกับบริษัทซึ่งเป็นสำนักงานใหญ่ในต่างประเทศ

มาตรา 62 กำหนดให้คนหางาน ซึ่งหมายถึงบุคคลที่ประสงค์จะทำงานโดยเรียกหรือรับค่าจ้างเป็นเงินหรือประโยชน์อย่างอื่น หากประสงค์จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศจะต้องเดินทางผ่านด่านตรวจคนหางาน โดยจะต้องยื่นแบบรายการเดินทางออกไปนอกราชอาณาจักรต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ประจำด่านตรวจคนหางาน และตามมาตรา 63 วรรคหนึ่ง ในกรณีที่ต้องตรวจพบว่าผู้ใดไม่มีหลักฐานเกี่ยวกับการไปทำงานหรือฝึกงานในต่างประเทศตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจระงับการเดินทางออกนอกราชอาณาจักรของผู้นั้นได้เท่าที่จำเป็นตามพฤติการณ์แห่งกรณี โดยให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทำการบันทึกเหตุที่ต้องระงับการเดินทางไว้ให้ชัดเจน

ด้วยปัญหาสภาพเศรษฐกิจ สังคม ในปัจจุบันคนหางานส่วนใหญ่ยังคงประสบปัญหาการว่างงาน เนื่องจากสาเหตุในหลายประการ เช่น ค่าจ้างที่ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครัวเรือน ค่าครองชีพที่สูงขึ้น วุฒิการศึกษาที่ไม่ตรงตามที่นายจ้างต้องการ รวมไปถึงการประกอบอาชีพเกษตรกรรมซึ่งเป็นอาชีพหลักมีรายได้ที่ไม่เพียงพอจกบรายจ่าย ก่อให้เกิดปัญหาหนี้สินต่างๆ ตามมา จึงนับเป็นสาเหตุหลักที่ส่งผลให้คนหางานมีความต้องการที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ประกอบกับนโยบายรัฐบาลในต่างประเทศที่เอื้ออำนวยให้มีการลักลอบการทำงานในต่างประเทศ เช่น กรณีสาธารณรัฐเกาหลี มีนโยบายที่ได้กำหนดมาตรการที่อนุญาตให้ผู้เดินทางสัญชาติไทยสามารถที่จะเดินทางเข้าเมืองได้ โดยไม่ต้องรับการตรวจลงตรา (Visa) และสามารถที่จะพำนักอยู่ในสาธารณรัฐเกาหลีได้ไม่เกิน 90 วัน ทำให้คนหางานอาศัยช่องทางตามมาตรการยกเว้นวีซ่าดังกล่าวทำการลักลอบเข้าไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีอย่างผิดกฎหมาย เป็นต้น

กรมการจัดหางานมีด่านตรวจคนงานทั้งหมด 19 จังหวัด 25 ด่านทั่วประเทศ โดยด่านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิเป็นด่านที่มีความสำคัญและมีขนาดใหญ่ที่สุด

เนื่องจากเป็นช่องทางหลักในการเดินทางของคนหางานที่จะไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งจากข้อมูลรายงานของกรมการจัดหางาน เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2562 มีข้อมูลที่น่าสนใจเกี่ยวกับกรณีการสกัดกั้นคนหางานที่จะลักลอบไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย โดยพบว่า จากการดำเนินงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ทั้ง 25 ด้านทั่วประเทศ ได้มีการเรียกตรวจสอบบุคคลที่มีพฤติกรรมที่จะลักลอบไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมายมากถึงจำนวน 5,621 ราย และในจำนวนดังกล่าว สามารถระงับการเดินทางคนหางานที่จะลักลอบไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมายได้ถึง 3,941 ราย คิดเป็นร้อยละ 70.11 ของผู้ที่ถูกเรียกตรวจสอบทั้งหมด

ดังนั้น เพื่อเป็นการป้องกันและปราบปรามการลักลอบเข้าไปทำงานในต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย ด้านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ จึงได้กำหนดมาตรการในการตรวจสอบการเดินทางของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่จะเดินทางไปต่างประเทศ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยการให้พนักงานเจ้าหน้าที่ประจำด่านฯ เผ่าสังเกต ตรวจสอบพฤติกรรม การเดินทางของคนไทยหรือกลุ่มคนไทยที่จะเดินทางไปต่างประเทศ หากพบผู้เดินทางที่มีพฤติกรรมสงสัยว่าจะลักลอบเดินทางไปทำงานในต่างประเทศจะต้องดำเนินการตรวจสอบการเดินทางตามกฎหมายทันที และเพื่อให้การดำเนินการเกิดประสิทธิภาพมากขึ้นก็ได้บูรณาการความร่วมมือกับกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2 ในการตรวจสอบผู้เดินทางที่ขอตรวจลงตรา ณ จุดตรวจลงตรา และขอความร่วมมือกับสายการบินระหว่างประเทศ ในการตรวจสอบผู้เดินทางที่เข้าไปเช็คอินที่ ณ เคาน์เตอร์สายการบิน หากพบผู้เดินทางที่มีพฤติกรรมสงสัยว่าจะลักลอบเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ให้แจ้งหรือส่งตัวบุคคลดังกล่าวมาตรวจสอบการเดินทางตามกฎหมาย ณ ด้านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิทันที รวมไปถึงได้มีการบูรณาการความร่วมมือกับกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว 1 เพื่อเข้าตรวจสอบคณะทัวร์ที่จะไป

ท่องเที่ยวในต่างประเทศ ซึ่งมักจะมีบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่พยายามแฝงตัวไปกับคณะทัวร์เหล่านี้ หากพบเจอบุคคลใดที่มีพฤติการณ์สงสัยว่าผู้เดินทางจะลักลอบเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ พนักงานเจ้าหน้าที่จะทำการระงับการเดินทางออกนอกราชอาณาจักรตามอำนาจหน้าที่ภายใต้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ผู้วิจัยในฐานะเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายซึ่งปฏิบัติงาน ณ ด่านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ จึงมีความสนใจที่จะศึกษากระบวนการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ กรณีการสั่งระงับการเดินทางของคนหางานที่ลักลอบไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน รวมถึงแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรค และการพัฒนาการดำเนินงานเพื่อนำไปสร้างเสริมศักยภาพในการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ กรณีการสั่งระงับการเดินทางของคนหางานที่ลักลอบไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมายให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดแก่หน่วยงาน และประเทศชาติโดยรวม

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัย 2 วิธี ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ สิ่งพิมพ์ วารสาร รายงานการวิจัย สื่ออิเล็กทรอนิกส์ วิทยานิพนธ์ คู่มือในการปฏิบัติงาน รายงานการประชุม พระราชบัญญัติ พระราชกำหนด ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการในการกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ กรณีศึกษา การสั่งระงับการเดินทางของคนหางานที่ลักลอบไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย

2. การวิจัยสนาม (Field research) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสัมภาษณ์ที่จัดทำขึ้นซึ่งสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เป็นลักษณะการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ของการวิจัยนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนทางานสุวรรณภูมิ ที่มีบทบาท หน้าที่ตามกฎหมายในการสั่งระงับการเดินทางของคนทางานที่ลี้กอบไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้รูปแบบในการสุ่มตัวอย่างที่ไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น (non probability sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะแบบเจาะจง (Purposive sampling) คือ กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2561, หน้า 45) และดำเนินการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 10 คน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ดังนี้

1) เป็นเจ้าหน้าที่ระดับบริหาร ซึ่งเป็นผู้ที่นำนโยบายจากส่วนกลางของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน มากำหนดเป็นแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับ บทบาทอำนาจและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนทางานสุวรรณภูมิ ในกรณีการสั่งระงับการเดินทางของคนทางานที่ลี้กอบไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย จำนวน 2 คน

2) เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ในสายปฏิบัติการซึ่งมีภารกิจหลักและมีประสบการณ์เกี่ยวกับการสั่งระงับการเดินทางของคนทางานที่ลี้กอบไปทำงาน

ต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย โดยจะเลือกจากกะเช้า จำนวน 1 คน และกะกลางคืน จำนวน 7 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 8 คน

หมายเหตุ : ด้านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิจะกำหนดการทำงานของเจ้าหน้าที่เป็น 2 กะทำงาน โดยกะกลางวันจะมีเจ้าหน้าที่จำนวน 2 คน และกะกลางคืนจะมีเจ้าหน้าที่จำนวน 3 คน ซึ่งภารกิจในการตรวจสอบ และระงับการเดินทางส่วนใหญ่จะเป็นบทบาทของเจ้าหน้าที่ในกะกลางคืน เนื่องจากคนหางานที่ลักลอบไปทำงานในต่างประเทศแบบผิดกฎหมายจะเลือกเดินทางในช่วงเวลากลางคืน เพราะมีเที่ยวบินให้เลือกมากกว่า

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นแบบสัมภาษณ์ที่จัดทำขึ้น เพื่อให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และใช้วิธีการสัมภาษณ์ที่เป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) โดยในแบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้กำหนดข้อความที่มีลักษณะเป็นแบบแน่นอนตายตัว คือจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็จะใช้คำถามเดียวกันทั้งหมด (สุภาคค์ จันทวานิช, 2561, หน้า 75) และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล โดยจะสัมภาษณ์บุคคลที่กำหนดไว้แบบตัวต่อตัวไม่มีบุคคลอื่นมารวมในการสัมภาษณ์ ทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจะมีการสลับกันเข้าเวรในแต่ละวัน ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลในแต่ละครั้งผู้วิจัยจึงได้กำหนดวันนัดหมายในการสัมภาษณ์ โดยจะมีการแจ้งให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้าทุกครั้ง และในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยหรือผู้สัมภาษณ์จะทำการจดบันทึกข้อมูลในการสัมภาษณ์ตามที่ถูกสัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลและอนุญาตให้บันทึกเท่านั้น

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือหรือเอกสาร ซึ่งเป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบทั่วไป โดยจะดำเนินการรวบรวมหนังสือหรือเอกสารที่เป็นข้อมูลซึ่งมีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ คู่มือ ตำรา เอกสารประกอบการเรียนหรือการบรรยาย รวมถึงเอกสารทางวิชาการ สิ่งพิมพ์ วารสาร เป็นต้น

1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ พจนานุกรม สารานุกรม เป็นต้น

1.3 งานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ ซึ่งเป็นงานที่ได้มีการวิจัยหรือได้ทำการศึกษาค้นคว้าไว้อย่างละเอียดดีแล้วในเรื่องนั้นๆ

1.4 เอกสารทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการได้จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกำหนด นโยบาย คู่มือปฏิบัติงาน กฎระเบียบ คำสั่ง ประกาศ เป็นต้น

2. วิธีการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ติดต่อกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นรายบุคคลเพื่อขออนุญาตหมายวัน – เวลาสัมภาษณ์ เป็นการล่วงหน้า พร้อมทั้งอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประเด็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์ให้ทราบก่อน รวมทั้งชี้แจงอย่างชัดเจนว่า ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์เชิงวิชาการเท่านั้น ทั้งนี้ผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์ตามข้อคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีทั้งหมด 3 ข้อ และจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น โดยผู้วิจัยจะทำการจดบันทึกข้อมูลตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์ และจะบันทึกเฉพาะข้อมูลที่ถูกผู้ถูกสัมภาษณ์อนุญาตให้บันทึกเท่านั้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้งหมดมาแยกประเด็นในแต่ละประเด็นตามข้อคำถามทั้ง 3 ข้อ

2. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ซึ่งได้แยกประเด็นตามข้อคำถามแล้ว มาทำการเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

3. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ซึ่งได้แยกประเด็นตามข้อคำถามแล้ว มาทำการเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎี แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงข้อมูลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

4. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบทั้งหมด มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลของการวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานสภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน รวมถึงข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรค และการพัฒนาบทบาทการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ กรณีการส่งระงับการเดินทางของคนหางานที่ลี้กอบไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย โดยใช้รูปแบบการนำเสนอผลการวิจัยในลักษณะพรรณนา

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเอกสารและการวิจัยสนาม พบว่า

บทบาทการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ เกี่ยวข้องกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในกระบวนการนโยบายมาสู่การวางแผนเพื่อกำหนดกลยุทธ์ และแผนงาน โดย อนิวัช แก้วจันทงค์ (อ้างอิงใน ปรัชญา ชูมนาเสียว, 2562) ได้อธิบายว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นสิ่งที่ผู้บริหารขององค์กรต้องให้ความสำคัญ เพราะจะนำพาองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้เร็วยิ่งขึ้น เนื่องจากการบริหารเชิงกลยุทธ์จะช่วยลดความซับซ้อนในงาน ลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำกลยุทธ์ ซึ่งจะทำให้เขาเกิดความพึงพอใจและยินดีที่จะให้ความร่วมมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เพราะพนักงานจะทราบถึงบทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน โดยการบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญที่อธิบายได้ดังนี้

1. ทำให้เกิดการกำหนดทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน (Direction setting) ตั้งแต่วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ ซึ่งการกำหนดทิศทางที่มีความเหมาะสมจะทำให้องค์กรมีแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินงาน

2. องค์กรสามารถคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรได้อย่างถูกต้อง (Stakeholders) ซึ่งผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร ได้แก่ ผู้ถือหุ้น คนกลางทางการตลาด พนักงาน ลูกค้า ประชาชน หรือคู่แข่ง เป็นต้น ทั้งนี้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเหล่านี้ย่อมมีความคาดหวังกับองค์กรที่แตกต่างกัน หากได้รับการตอบสนองตรงกับที่คาดหวังไว้ก็จะให้การสนับสนุนองค์กรให้เจริญก้าวหน้า ในทางตรงกันข้ามหากไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเคลื่อนไหวในรูปแบบต่างๆ ที่อาจจะเป็นอุปสรรคต่อองค์กรและส่งผลให้องค์กรเกิดความล้มเหลวได้

3. ทำให้องค์กรคำนึงถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว จะเห็นได้ว่า องค์กรโดยทั่วไปจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้

4. การมุ่งเน้นผลความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นเกณฑ์ในการวัดผลการดำเนินงานขององค์การที่พิจารณาถึงหลักประสิทธิภาพคือสามารถดำเนินการได้สำเร็จภายใต้การบริหารจัดการในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด และเกิดประสิทธิผลตามแผนที่กำหนดไว้ คือสามารถดำเนินการได้บรรลุความสำเร็จตรงตามตัวชี้วัด และครบถ้วนทุกกิจกรรม

เมื่อการกำหนดกลยุทธ์ แผนงานต่างๆ เสร็จสิ้น เจ้าหน้าที่ด้านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิในฐานะผู้ปฏิบัติจะต้องนำแผนงานที่กำหนดขึ้นไปสู่การดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ โดย วิมา พิงวิวัฒน์กุล (2561) อธิบายไว้ว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่สำคัญและมีความสลับซับซ้อน เพราะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลและหน่วยงานต่างๆ จำนวนมาก รวมทั้งยังต้องเผชิญกับปัจจัยทั้งจากภายในและภายนอกองค์การซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ และการนำนโยบายไปปฏิบัติมีลักษณะที่เป็นกระบวนการซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินแต่ละกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยในแต่ละขั้นตอนมีความสัมพันธ์กันและเป็นการดำเนินการเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย และได้กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย

- 1) ลักษณะของนโยบายนั้นๆ
- 2) วัตถุประสงค์ของนโยบาย
- 3) ความเป็นไปได้ทางการเมือง
- 4) ความเป็นไปได้ทางเทคโนโลยี
- 5) ความพอเพียงของทรัพยากร
- 6) ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ
- 7) ทศนคติของผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และ
- 8) กลไกภายในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

ทั้งนี้ในการที่เจ้าหน้าที่ด้านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิสั่งระงับการเดินทางของคนหางานที่ลี้กอบไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมายล้วนเป็นคำสั่งทางปกครองที่ก่อให้เกิดผลกระทบทั้งในด้านบวกและด้านลบ มีทั้งผู้ที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์

จึงต้องมีรูปแบบในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องตามยุคตามสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้การบริหารงานภาครัฐเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

เดช อุณหะจิริรักษ์ (2561, หน้า 34) ได้อธิบายถึงการจัดการภาครัฐแนวใหม่ว่าเป็นการสะท้อนของจิตวิญญาณในการมุ่งมั่นที่จะ “ปฏิรูป” การบริหารงานในภาครัฐ เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารในแบบเดิมที่ไม่สามารถบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้สู่การบริหารจัดการภาครัฐในรูปแบบใหม่ที่เน้นความสำคัญไปที่ระบบการจัดการมากกว่าเรื่องนโยบาย การมุ่งเน้นผลงานและประสิทธิภาพ การมุ่งปรับโครงสร้างที่ใหญ่โตหะหะไปสู่อำนาจขนาดเล็กที่คล่องตัว และยืดหยุ่น การปรับระบบการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับระบบกลไกตลาดเพื่อกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันมากขึ้น การลดค่าใช้จ่ายภาครัฐ และประการสุดท้ายคือ การจัดการที่เน้นเป้าหมายและการให้แรงจูงใจทางการเงิน รวมถึงการให้อิสระในการบริหารจัดการ โดยการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นแนวคิดพื้นฐานในการบริหารจัดการภาครัฐที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของระบบต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรม ซึ่งมีแนวทางในการบริหารจัดการดังนี้

1. การให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน
2. ลดการควบคุมจากส่วนกลางเพื่อเพิ่มอิสระในการบริหารให้แก่หน่วยงาน
3. มีการวัดผล และการให้รางวัลจูงใจแก่ผลการดำเนินงานทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคล
4. การสร้างระบบสนับสนุนในด้านบุคลากร เทคโนโลยี เพื่อช่วยให้หน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์
5. การเปิดกว้างในการแข่งขันระหว่างรัฐด้วยกัน และระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน รวมถึงการเปิดโอกาสให้เอกชนดำเนินการแทนภาครัฐในบางกิจการ

Hood (อ้างถึงใน บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์, 2562, หน้า 32) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า “การจัดการภาครัฐแนวใหม่” มีหลักการสำคัญ 7 ประการ ดังนี้

1. จัดการโดยนักวิชาชีพที่ชำนาญการ (Hands-on professional management) หมายถึง การให้ผู้จัดการมืออาชีพใช้ความชำนาญ ดุลพินิจ และเหตุผลในการจัดการด้วยตัวเอง ซึ่งจะทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อการตรวจสอบจากภายนอก

2. มีมาตรฐานและการวัดผลงานที่ชัดเจน (Explicit standards and measures of performance) ภาครัฐต้องมีการกำหนดเป้าหมายของงานอย่างชัดเจน ซึ่งจะทำได้สามารถตรวจสอบจุดมุ่งหมายได้อย่างถูกต้องแม่นยำ

3. เน้นการควบคุมผลผลิตที่มากขึ้น (Greater emphasis on output controls) เน้นผลสำเร็จมากกว่าระเบียบวิธีการ ภายใต้การใช้ทรัพยากรตามผลงานที่วัดได้

4. แยกหน่วยงานภาครัฐออกเป็นหน่วยย่อยๆ (Shift to disaggregation of units in the public sector) เป็นการแยกหน่วยงานใหญ่ออกเป็นหน่วยงานย่อยตามลักษณะสินค้าและบริการที่ผลิต แยกเงินสนับสนุนออกจากกัน แต่สามารถติดต่อกันได้อย่างเป็นอิสระ

5. เปลี่ยนภาครัฐให้แข่งขันกันมากขึ้น (Shift to greater competition in the public sector) เปลี่ยนวิธีทำงานไปเป็นการจ้างเหมาและประมูล เพื่อให้เกิดการแข่งขันกันตั้งแต่ว่าราคาประมูลและมาตรฐานในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้ต้นทุนในการจ้างงานต่ำลงและมาตรฐานในการทำงานสูงขึ้น

6. เน้นการจัดการตามแบบภาคเอกชน (Stress on private sector styles of management practice) เปลี่ยนวิธีการเป็นแบบยืดหยุ่นในการจ้างและการให้รางวัล

7. เน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีวินัยและประหยัด (Stress on greater discipline and parsimony in resource use) เช่น เพิ่มวินัยการทำงาน การตัดค่าใช้จ่าย จำกัดต้นทุนการปฏิบัติ หยุดยั้งการเรียกร้องของสหภาพแรงงาน ตรวจสอบการใช้ทรัพยากรของภาครัฐให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด

ในส่วนของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง สามารถนำมาวิเคราะห์แยกประเด็นต่างๆ เรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้สามประเด็น ดังนี้

1. กระบวนการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ กรณีการสั่งระงับการเดินทางของคนหางานที่ลักลอบไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย มีดังนี้

1.1 ร่วมประชุมวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางในการออกไปตรวจสอบตามจุดต่างๆ หากเป็นกรณีใหญ่ๆ มีกลุ่มผู้ต้องสงสัยจำนวนมาก หรือต้องการดำเนินคดีกับสายหรือนายหน้าเถื่อนด้วยก็อาจจะเป็นการประชุมเพื่อวางแผนร่วมกันกับหลายๆ หน่วยงานในลักษณะบูรณาการ

1.2 การสังเกตและติดตามพฤติการณ์ของคนหางานที่จะลักลอบไปทำงานในต่างประเทศตามเคาน์เตอร์เช็คอินของสายการบิน ช่องทางก่อนเข้าตรวจหนังสือเดินทางของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และบริเวณที่เป็นเป้าหมายในห้องโถงของผู้โดยสารขาออก

1.3 หากเจอผู้ที่มีลักษณะต้องสงสัยก็จะเข้าแสดงตัวและสอบถามข้อมูลเบื้องต้น เช่น วัตถุประสงค์ในการเดินทาง ประเทศที่จะไป จำนวนวันเดินทาง ที่พัก ตรวจสอบหนังสือเดินทางและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเดินทาง อาชีพที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน เป็นต้น

1.4 หากผู้เดินทางมีเหตุการณ์ที่น่าสงสัย เจ้าหน้าที่ก็จะเชิญตัวไปสอบถามข้อเท็จจริงเพิ่มเติมที่ด่านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ โดยจะให้ผู้ให้ปากคำกรอกข้อมูลในแบบฟอร์ม “บันทึกปากคำผู้แจ้งความประสงค์จะเดินทางไปต่างประเทศ” ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ต้องถ่ายสำเนา หนังสือเดินทาง วีซ่า ตัวเครื่องบิน และหลักฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ไว้ด้วย

1.5 การสอบข้อเท็จจริง และรวบรวมพยานเอกสาร หลักฐานต่างๆ จากผู้ต้องสงสัยจะต้องมีความละเอียดรอบคอบ บางครั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนเจ้าหน้าที่อาจต้องโทรไปสอบถามกับบุคคลใกล้ชิด หรือตามสถานที่ทำงานตามที่ต้องสงสัยกล่าวอ้าง เพื่อถามถึงสถานะที่ทำงาน การรับรู้ของเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ในการเดินทางครั้งนี้ ตลอดจนการขอตรวจสอบข้อมูลการสนทนาในแอปพลิเคชันต่างๆ ในโทรศัพท์มือถือ (ต้องได้รับการอนุญาตจากเจ้าของโทรศัพท์มือถือก่อนทุกครั้ง) และจะต้องรีบดำเนินการสอบถามให้ได้ข้อเท็จจริง ตลอดจนตรวจสอบเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียดรอบคอบ

1.6 การวินิจฉัย จากข้อเท็จจริง พยาน และหลักฐานหรือผู้เดินทางมีเหตุการณ์ที่เชื่อได้ว่าจะลักลอบไปทำงานในต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย เจ้าหน้าที่จะส่งระงับการเดินทางในเที่ยวบินดังกล่าว โดยการสั่งระงับการเดินทางสามารถทำได้ 3 กรณี คือ กรณีแรกระงับการเดินทางตามเหตุการณ์ที่ต้องสงสัย เช่น ผู้เดินทางไม่สามารถแจ้งรายละเอียดการเดินทาง หรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับจุดหมายปลายทางที่จะไปได้ กรณีที่สองระงับการเดินทางจากหลักฐานที่เจอ เช่น บทสนทนาจากแอปพลิเคชันในโทรศัพท์มือถือ และกรณีสุดท้ายระงับการเดินทางโดยผู้เดินทางให้การยอมรับต่อหน้าเจ้าหน้าที่ว่าจะเดินทางไปทำงานหรือไปหางานโดยไม่ได้รับการอนุญาตตามกฎหมาย แต่หากไม่พบข้อมูลหรือหลักฐานใดๆ ที่เชื่อมโยงได้ว่าผู้เดินทางจะลักลอบไปทำงานหรือไป

หางานในต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย เจ้าหน้าที่อาจพิจารณาให้ผู้เดินทางสามารถเดินทางได้ตามปกติ

1.7 เจ้าหน้าที่จะนำตัวผู้เดินทางไปที่เคาน์เตอร์สายการบินที่มีการเช็คอินไว้ เพื่อแจ้งสถานะในการอนุญาตหรือระงับการเดินทางต่อเจ้าหน้าที่ประจำสายการบิน

1.8 เจ้าหน้าที่ต้องมีการบันทึกเหตุในการสอบข้อเท็จจริงไว้เป็นหลักฐานอย่างละเอียด และมีการลงลายมือชื่อของเจ้าหน้าที่ พยานและผู้ให้ปากคำไว้ด้วยทุกครั้ง รวมทั้งต้องมีการชี้แจงถึงแนวทางในการไปทำงานที่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้ผู้เดินทางได้รับทราบและเข้าใจอย่างละเอียด

2. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ กรณีการสั่งระงับการเดินทางของคนหางานที่ลักลอบไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย มีดังนี้

2.1 เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และเทคนิคในการตรวจสอบการเดินทางของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีพฤติการณ์จะลักลอบไปทำงานในต่างประเทศ รวมถึงประมวลกฎหมาย ระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากหากเกิดความผิดพลาดไม่ว่าในกรณีใดก็ตามจะต้องมีผู้ได้รับผลกระทบ เจ้าหน้าที่จึงต้องดำเนินการด้วยความละเอียด รอบคอบ รัดกุม ในประเด็นที่สำคัญต่างๆ ซึ่งจะต้องพิจารณาตามระเบียบและแนวปฏิบัติที่กรมการจัดหางานกำหนดเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันในการพิจารณาวินิจฉัย

2.2 รูปแบบของวีซ่าในบางประเทศนั้น เมื่อเดินทางเข้าประเทศปลายทางแล้วผู้เดินทางสามารถขอเปลี่ยนเป็นวีซ่าทำงานได้ในภายหลัง ทำให้ผู้เดินทางอาศัยช่องทางนี้ในการขอวีซ่าท่องเที่ยวหรือวีซ่าธุรกิจก่อนเพื่อจะลักลอบไปทำงานใน

ต่างประเทศ ในขณะที่การขออนุญาตไปทำงานในต่างประเทศตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานจะต้องเป็นวีซ่าทำงานหรือวีซ่าประเภทที่ได้รับอนุญาตให้เข้าไปทำงานเท่านั้น

2.3 ผู้เดินทางที่มีพฤติการณ์จะลักลอบไปทำงานในต่างประเทศ มักจะเข้าทำการเช็คคินในช่วงระยะเวลาที่สายการบินจะปิดเคาน์เตอร์ ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องเร่งปฏิบัติหน้าที่ให้ทันต่อระยะเวลาที่มีจำกัดเพื่อให้ทันต่อเวลาที่สายการบินกำหนดไว้ ซึ่งเสี่ยงต่อการถูกเรียกค่าเสียหายหากผู้เดินทางไม่สามารถเดินทางในเที่ยวบินนั้นได้

2.4 ผู้เดินทางที่มาเป็นกลุ่มคณะ หรือมาในลักษณะทัวร์ท่องเที่ยว มักจะมีสายหรือนายหน้าเถื่อนทำการชักจูงและเตรียมความพร้อมในการตอบข้อซักถามต่อเจ้าหน้าที่ไว้แล้วหรือแม้กระทั่งการแนะนำให้ลบหลักฐานข้อความในโทรศัพท์มือถือที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

2.5 ปกติในการตรวจสอบเจ้าหน้าที่จะตรวจสอบเฉพาะสายการบินที่เป็นกลุ่มประเทศเป้าหมายซึ่งมีการลักลอบไปทำงานบ่อยๆ ทำให้ผู้ลักลอบกลุ่มนี้ใช้วิธีการตบตาเจ้าหน้าที่โดยการบินไปประเทศอื่นก่อนแล้วค่อยไปต่อเครื่องไปยังประเทศเป้าหมายอีกที เช่น จะบินจากไทยไปฮ่องกงแล้วต่อเครื่องจากฮ่องกงไปเกาหลี เป็นต้น

2.6 จำนวนเจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากด่านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิเปิดทำการ 24 ชั่วโมง มีการกำหนดเวลาทำงานของเจ้าหน้าที่สลับหมุนเวียนกัน ทำให้แต่ละกะทำงานมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพียง 2-3 คน ทำให้ไม่สามารถตรวจสอบได้ทั่วถึง และเนื่องจากสายการบินส่วนใหญ่จะมีช่วงเวลาในการบินที่ใกล้เคียงกัน หากเจอผู้ที่ต้องสงสัยเป็นกลุ่มจำนวนมากก็จำเป็นต้องใช้เจ้าหน้าที่ในการสอบข้อเท็จจริงที่มีความชำนาญ และมีประสบการณ์เพื่อแข่งกับเวลาก่อนที่เคาน์เตอร์สายการบินจะปิด

2.7 การปฏิบัติงานของด้านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ ยังขาดระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ ที่ใช้ในการตรวจสอบข้อมูลของคนหางาน

2.8 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ยังไม่ทราบภารกิจของด้านตรวจคนหางาน และยังคงขาดความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติจัดงานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติมรวมทั้งกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดอุปสรรคในการประสานงานที่เป็นปัญหาต่อการปฏิบัติภารกิจ

2.9 เจ้าหน้าที่ยังขาดทักษะด้านภาษาอังกฤษ เนื่องจากหลายครั้งที่ผู้เดินทางอ้างว่าไปหาแฟนซึ่งเป็นชาวต่างชาติ และได้โทรศัพท์ไปหาแฟนชาวต่างชาติ เพื่อให้ยืนยันข้อเท็จจริงกับเจ้าหน้าที่ แต่เจ้าหน้าที่ไม่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ ทำให้ต้องหาข้อมูลในส่วนอื่นแทน และทำให้เสียเวลามากขึ้นไปอีก

3. แนวทางแก้ไขปัญหาคือ อุปสรรค และการพัฒนาการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ กรณีการสั่งระงับการเดินทางของคนหางานที่ลี้กลออกไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย มีดังนี้

3.1 ควรมีการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ผ่านการอบรม สัมมนาของพนักงานเจ้าหน้าที่ด้านตรวจคนหางาน เพื่อทบทวนบทบาทการทำงานพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน และกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันการลี้กลออกไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.2 ควรมีการอบรมพัฒนาทักษะด้านภาษาให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะภาษาอังกฤษที่จะเป็นประโยชน์ต่อการหาข้อมูลจากผู้เดินทางได้ง่ายขึ้น และประหยัดเวลาในการสอบสวนได้มากขึ้น

3.3 สนับสนุนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ด้านตรวจคนหางาน ให้เหมาะสมเพียงพอต่อการจัดกำลังเจ้าหน้าที่ในการออกตรวจ ตรวจจับ เพื่อการป้องกันและระงับผู้เดินทางที่จะลักลอบไปทำงานในต่างประเทศได้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

3.4 ควรมีการประชาสัมพันธ์การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศที่ถูกต้องตามกฎหมายอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง เพื่อให้คนหางานมีความรู้ ความเข้าใจ ในขั้นตอนสมัครงานและการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ โดยผ่านสื่อต่างๆ อาทิ เอกสาร แผ่นพับ วิทยุ และโทรทัศน์ เป็นต้น ตลอดจนให้หน่วยงานระดับจังหวัดที่สังกัดกรมการจัดหางานจัดประชุม สัมมนา เพื่อชี้แจงแก่ประชาชนและผู้นำท้องถิ่น

3.5 กรมการจัดหางาน สายการบิน และตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ควรบูรณาการในการทำงานร่วมกันเพื่อหาวิธีในการสกัดกั้นการลักลอบไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมายอย่างจริงจัง เช่น การติดแบล็คลิสต์กับผู้ที่เคยถูกระงับการเดินทางเพื่อไม่ให้ลักลอบไปทำงานได้อีก จนกว่าจะมีการดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมาย

3.6 ควรมีการจัดทำฐานข้อมูลของผู้ที่ถูกระงับการเดินทางด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและเชื่อมโยงไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง สายการบินระหว่างประเทศ กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว และบริษัทการทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เป็นต้น เพื่อให้การทำงานเกิดความรวดเร็ว มีความถูกต้องของข้อมูล และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3.7 พัฒนาศักยภาพของคนหางานให้สามารถผ่านเกณฑ์ในการทดสอบการไปทำงานในต่างประเทศให้มากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันมีผู้ผ่านเกณฑ์ที่สามารถไปทำงานได้น้อยกว่าจำนวนโควตาที่ประเทศไทยได้ทำข้อตกลงไว้

3.8 ส่งเสริมการทำงานในประเทศไทย โดยการยกระดับค่าแรง และสวัสดิการให้สูงขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจให้คนทำงานในประเทศ

3.9 ขอความร่วมมือจากประชาชนในการแจ้งเบาะแสให้กับเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับผู้ที่จะลักลอบไปทำงาน หรือผู้ที่เป็นสายหรือนายหน้าเถื่อนในการชักจูงหรือหลอกลวงคนไปทำงานในต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย

3.10 ตรวจสอบจับกุม ดำเนินคดีกับสายหรือนายหน้าเถื่อนที่ทำการส่งคนไปทำงานในต่างประเทศแบบผิดกฎหมายอย่างจริงจัง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่ค้นพบดังกล่าวข้างต้น มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

กระบวนการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ กรณีการส่งรับจัดการเดินทางของคนหางานที่ลักลอบไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย

พบว่าจะดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยก่อนที่จะดำเนินการตรวจสอบคนหางานที่ลักลอบไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมายในแต่ละครั้ง จะต้องมีการวางแผนร่วมกัน ซึ่งหลายครั้งจะมีเจ้าหน้าที่จากส่วนกลางของกรมการจัดหางานมาชี้แจงแนวทางและทิศทางในการดำเนินงาน เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของกรมการจัดหางานที่กำหนดไว้ รวมทั้งอาจมีการประชุมวางแผนร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ตำรวจท่องเที่ยว และสายการบินระหว่างประเทศ เป็นต้น เนื่องจากมีหลายกรณีที่มีข้อมูลว่าจะมีผู้ลักลอบไปทำงานเป็นจำนวนมาก และอาจจะมีสายหรือนายหน้าเถื่อนมากอวยควบคุม และแนะนำวิธีการในการหลบหลีกเจ้าหน้าที่ด้วย จึงจำเป็นต้องมีการวางแผน

ในการทำงานให้รัดกุม ทั้งในขั้นตอนของการตรวจสอบข้อเท็จจริง การพิจารณาหลักฐาน จากข้อมูลการให้ปากคำ พฤติการณ์ที่แสดงออก ที่จะนำไปสู่การสั่งระงับการเดินทาง และสามารถนำไปสู่การจับกุมผู้กระทำความผิดที่เป็นสายหรือนายหน้าเถื่อนได้ ครบถ้วน รวมทั้งป้องกันการถูกฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายจากกลุ่มคนหางานที่ถูกสั่งระงับการเดินทาง สอดคล้องกับแนวคิดของ อนิวัช แก้วจางง์ (อ้างถึงใน ปรัชญา ชูมนานเสียว, 2562, หน้า 35) ได้กล่าวสรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นสิ่งที่ผู้บริหารขององค์การต้องให้ความสำคัญ เพราะจะนำพาทิศทางการให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้เร็วยิ่งขึ้น เนื่องจากการบริหารเชิงกลยุทธ์จะช่วยลดความซับซ้อนในงาน ลดการต่อต้าน การเปลี่ยนแปลง และเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำกลยุทธ์ ซึ่งจะ使他เกิดความพึงพอใจและยินดีที่จะให้ความร่วมมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เพราะพนักงานจะทราบถึงบทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน โดยการบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญที่อธิบายได้ ดังนี้

1. ทำให้เกิดการกำหนดทิศทางขององค์การได้อย่างชัดเจน (Direction setting) ตั้งแต่วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ ซึ่งการกำหนดทิศทางที่มีความเหมาะสมจะทำให้องค์การมีแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินงาน
2. องค์การสามารถคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์การได้อย่างถูกต้อง (Stakeholders) ซึ่งผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์การ ได้แก่ ผู้ถือหุ้น คนกลางทางการตลาด พนักงาน ลูกค้า ประชาชน หรือคู่แข่ง เป็นต้น ทั้งนี้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเหล่านี้ย่อมมีความคาดหวังกับองค์การที่แตกต่างกัน หากได้รับการตอบสนองตรงกับที่คาดหวังไว้ก็จะให้การสนับสนุนองค์การให้เจริญก้าวหน้า ในทางตรงกันข้ามหากไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเคลื่อนไหวในรูปแบบต่างๆ ที่อาจจะเป็นอุปสรรคต่อองค์การและส่งผลให้องค์การเกิดความล้มเหลวได้

3. ทำให้องค์การคำนึงถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว จะเห็นได้ว่า องค์กรโดยทั่วไปจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้

4. การมุ่งเน้นผลความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นเกณฑ์ในการวัดผลการดำเนินงานขององค์กรที่พิจารณาถึงหลักประสิทธิภาพคือสามารถดำเนินการได้สำเร็จภายใต้การบริหารจัดการในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด และเกิดประสิทธิผลตามแผนที่กำหนดไว้ คือสามารถดำเนินการได้บรรลุความสำเร็จตรงตามตัวชี้วัด และครบถ้วนทุกกิจกรรม

อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิณา พิงวิวัฒน์นิกุล (2561) ที่ให้ความเห็นว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่สำคัญและมีความสลับซับซ้อนเพราะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลและหน่วยงานต่างๆ จำนวนมาก รวมทั้งยังต้องเผชิญกับปัจจัยทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรซึ่งจะส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ และการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีลักษณะที่เป็นกระบวนการซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินแต่ละกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยในแต่ละขั้นตอนมีความสัมพันธ์กันและเป็นการดำเนินการเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเพชรรัตน์ พ่วงจาด (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของภาครัฐและประชาสังคมต่อปัญหาการค้าประเวณี ผลการวิจัยสรุปว่า บทบาทด้านการปราบปรามและการดำเนินคดี เน้นใช้พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. 2539 ในการปฏิบัติงาน รวมถึงกฎหมายอื่นๆ และบทบาทในการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานโดยการประชุมร่วมกัน เพื่อรับฟังคำชี้แจงผลการปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจคนหางาน สวรรณภูมิ กรณีการส่งรับการเดินทางของคนหางานที่ลักลอบไปทำงานต่างประเทศ แบบผิดกฎหมาย มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และเทคนิคในการตรวจสอบการเดินทางของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีพฤติการณ์จะลักลอบไปทำงานในต่างประเทศ รวมถึงประมวลกฎหมาย และระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชรรัตน์ พวงจาด (2558) ได้ศึกษา บทบาทของภาครัฐและประชาสังคมต่อปัญหาการค้าประเวณี ผลการวิจัยสรุปว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาค้าประเวณี คือ บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงาน

2. จำนวนเจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากด้านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิเปิดทำการ 24 ชั่วโมง มีการกำหนดเวลาทำงานของเจ้าหน้าที่ สลับหมุนเวียนกัน ทำให้แต่ละกะทำงาน มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพียง 2-3 คน

3. การปฏิบัติงานของด้านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ ยังขาดระบบในการตรวจสอบข้อมูลคนหางานที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ

4. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ยังไม่ทราบภารกิจของด้านตรวจคนหางาน และยังขาดความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติจัดทำงาน และคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติมรวมทั้งกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดอุปสรรคในการประสานงานที่เป็นปัญหาต่อการปฏิบัติภารกิจ

จากปัญหาและอุปสรรคทั้ง 4 ข้อที่กล่าวมาข้างต้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Brewer และ DeLeon (อ้างถึงใน บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์, 2562) ได้กล่าวสรุปว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ อาทิเช่น แหล่งที่มาของนโยบาย ความชัดเจนของนโยบาย การสนับสนุนนโยบาย ความ

ซับซ้อนในการบริหารงาน สิ่งจูงใจของผูปฏิบัติ และการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุน ให้การนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดความเหมาะสมและเพียงพอ ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้จะ ได้รับผลกระทบจากเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องหลายประการ คือ ข้อจำกัดทางกฎหมาย และความจำเป็นในการพิจารณาตามหลักเหตุผลของระบบราชการ เป็นต้น

*แนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรค และการพัฒนาการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่
ด้านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ กรณีการสั่งระงับการเดินทางของคนหางานที่ลี้กอลไป
ทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้*

1. ควรมีการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ผ่านการอบรม สัมมนา ของพนักงานเจ้าหน้าที่ด้านตรวจคนหางาน เพื่อทบทวนบทบาทการทำงานพัฒนา ศักยภาพ เพิ่มพูนองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการ ป้องกันการลี้กอลไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศบอโรเฮง เวานิ (2555) ได้ศึกษา บทบาท องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ผลการวิจัย สรุปว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีควรจัดดำเนินการสัมมนาประชุมเครือข่าย องค์กรด้านคนพิการภาครัฐ ภาคเอกชน ในการเสริมสร้างแนวทางในการปฏิบัติงานด้าน คนพิการ เทคนิคในการสงเคราะห์คนพิการเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างหน่วยงาน เสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ และสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทิศ ทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการสู่การปฏิบัติงานจริง

2. ควรมีการประชาสัมพันธ์การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศที่ถูกต้อง ตามกฎหมาย เพื่อให้คนหางานมีความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนสมัครงานและการ เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ โดยผ่านสื่อต่างๆ อาทิ เอกสาร แผ่นพับ วิทยู และ

โทรทัศน์ เป็นต้น ตลอดจนให้หน่วยงานระดับจังหวัดที่สังกัดกรมการจัดหางานจัดประชุม สัมมนา เพื่อชี้แจงแก่ประชาชนและผู้นำท้องถิ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อีส บอโรเฮง เวานิ (2555) ได้ศึกษา บทบาทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ผลการวิจัยสรุปว่า ควรมีการจัดทำหนังสือ วารสารแจ้งข่าว ด้านคนพิการ เพื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับงานด้านคนพิการให้คนพิการเกิดความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วม และองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีควรจัดดำเนินการสัมมนาประชุมเครือข่ายองค์กรด้านคนพิการภาครัฐ ภาคเอกชน ในการเสริมสร้างแนวทางในการปฏิบัติงานด้านคนพิการ เทคนิคในการสงเคราะห์คนพิการเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างหน่วยงาน เสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ และสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทิศทาง การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการสู่การปฏิบัติงานจริง รวมทั้งการเพิ่มและขยายเครือข่ายคนพิการกลุ่มใหม่ และขยายพื้นที่ใหม่

3. ควรมีการบูรณาการในการทำงานร่วมกันกับทุกภาคส่วน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชรรัตน์ พ่วงจาด (2558) ได้ศึกษา บทบาทของภาครัฐและประชาสังคมต่อปัญหาการค้าประเวณี ผลการวิจัยสรุปว่า ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย คือ ควรมีการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคประชาสังคมในการกำหนดนโยบาย การเสนอแนวทางและหาข้อสรุปร่วมกัน

4. ควรมีการจัดทำฐานข้อมูลของผู้ที่ถูกระงับการเดินทางด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และเชื่อมโยงไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การทำงานเกิดความรวดเร็ว มีความถูกต้องของข้อมูล และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ เดช อุณหะจิริงรักษ์ (2561) ได้กล่าวสรุปว่า การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นแนวคิดพื้นฐานในการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการสร้างระบบสนับสนุนด้านบุคลากร เทคโนโลยี เพื่อช่วยให้หน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณา

ยามา (2555) ได้ศึกษา บทบาทเจ้าหน้าที่ศุลกากรกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กรณีศึกษา สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ผลการวิจัยสรุปว่า เจ้าหน้าที่ที่ต้องพัฒนา ศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ ด้านเทคโนโลยี และจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการ ทำงานครอบคลุมทั้งส่วนกลางและภูมิภาค

5. ตรวจสอบจับกุม ดำเนินคดีกับสายหรือนายหน้าเถื่อนที่ทำการส่งคนไป ทำงานในต่างประเทศแบบผิดกฎหมายอย่างจริงจัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชรรัตน์ พวงจาด (2558) ได้ศึกษา บทบาทของภาครัฐและประชาสังคมต่อปัญหาการค้าประเวณี ผลการวิจัยสรุปว่า แนวทางในการแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี ภาครัฐไม่ควรอนุญาตให้มีการค้าประเวณี ควรนำกฎหมายมาบังคับใช้อย่างเคร่งครัด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรปลูกฝังความมีระเบียบวินัยตั้งแต่วัยเด็ก เพื่อลดการฝ่าฝืนและไม่ ปฏิบัติตามกฎหมายบ้านเมืองที่จะก่อให้เกิดความวุ่นวายและผลเสียต่างๆ ตามมา

2. ควรเพิ่มมาตรการ และบทลงโทษสำหรับผู้ที่ลักลอบไปทำงาน ต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย เพื่อให้เกิดบทเรียน และไม่กระทำตัวฝ่าฝืนกฎหมายซ้ำ แล้วซ้ำอีก

3. รัฐบาลควรมีการพัฒนาศักยภาพของประชาชนให้มีทักษะในการทำงานที่ สอดคล้องตามความต้องการของตลาดแรงงานที่แท้จริง ปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างให้ เหมาะสมกับค่าครองชีพและระดับทักษะฝีมือของแรงงาน ส่งเสริมการทำงาน ภายในประเทศโดยการสร้างงาน สร้างรายได้ให้กับชุมชนทั้งในเมือง และชนบท ลด ปัญหาการโยกย้ายแรงงานหนีมาทำงานในเขตเมือง

4. รัฐบาลมีหน่วยงานแนะแนวอาชีพให้กับประชาชนเพื่อให้สามารถเข้าไปทำงานได้ตรงตามความถนัด ลดปัญหาการออกจากงาน การเปลี่ยนงานบ่อย รวมทั้งควรมีการส่งเสริมการออม เพื่อเพิ่มความมั่นคงในการดำรงชีวิตประจำวัน และลดปัญหาหนี้สินภาคครัวเรือน

เอกสารอ้างอิง

เดช อุณหะจิริงรักษ์. (2561). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบวญวิชาขบข่ยและแนวคิดเชิงทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

บุญเกียรติ การะเวกพันธ์. (2562). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบวญวิชาการนำนโยบายไปปฏิบัติและการประเมินผลนโยบาย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

ปรีชญา ชุ่มนาเสียว. (2562). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

เพชรรัตน์ พ่วงจาด. (2558). บทบาทของภาครัฐและประชาสังคมต่อปัญหาการค้าประเวณี. *วารสารนวัตกรรมการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 3(2), 53-54.

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528. (2560, กุมภาพันธ์ 20). *ราชกิจจานุเบกษา*, 118(106ก), 62 – 63.

- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2561). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัย
ทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วีณา พึ่งวิวัฒน์นิกุล. (2561). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการกำหนด
และการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วรรณ ยามา. (2555). บทบาทเจ้าหน้าที่บุคลากรกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน:
กรณีศึกษา สำนักงานบุคลากรท่าเรือแหลมฉบัง. การศึกษาอิสระรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2561) วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 24).
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อิสบรอเฮง เวานิ. (2555). บทบาทองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีในการพัฒนา
คุณภาพชีวิตคนพิการ. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.