

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

โลกของเรานี้ประกอบไปด้วยมนุษย์ชนชาติต่างๆ มากมาย มีการเดินทางไปมาหาสู่กัน ตั้งแต่ยังเป็นสังคมชนเผ่า ไม่มีเขตดินแดนที่เป็นประเทศหรือรัฐ ไม่มียานพาหนะ แต่ต่อมาได้มีการรวมกลุ่มจัดตั้งอาณาเขตขึ้นเป็นประเทศหรือรัฐมีการกำหนดกฎเกณฑ์เงื่อนไขของตนเองเพื่อมาใช้บังคับกับสังคมของประเทศหรือรัฐของตนเอง แต่ก็เป็นที่รู้สึกรู้สีกกันคนชาติอื่นมิให้เข้ามาทำมาหากินหรือประกอบอาชีพในดินแดนของตน ถึงแม้จะเป็นยุคโลกาภิวัตน์ก็ตาม มนุษย์ก็ยังคงมีการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานเข้ามาทำมาหากินอยู่ตลอดเวลา แต่เชื่อว่า จะเข้ามาทำงานหรือประกอบวิชาชีพได้โดยง่าย ซึ่งเห็นได้จากประเทศหรือรัฐต่างๆ ได้มีมาตรการสำหรับควบคุมคนต่างชาติ มิให้เข้ามาทำงานหรือประกอบอาชีพได้โดยง่าย โดยได้มีการออกกฎหมายมาควบคุมการทำงานหรือการประกอบธุรกิจของคนต่างชาติ ซึ่งมีกฎหมายกำหนดขึ้นตอนและเงื่อนไขของการขอวีซ่าเพื่อประกอบอาชีพ และการขอใบอนุญาตทำงาน อันถือว่าเป็นหลักเช่นเดียวกันทั่วโลก

ประเทศไทยก็ใช้หลักการเดียวกันกับประเทศต่างๆ กล่าวคือ การที่คนต่างด้าวจะเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้น จะต้องเตรียมการทั้งในขั้นตอนของการขอวีซ่าตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองให้ถูกต้อง และขั้นตอนการขออนุญาตทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวด้วย โดยมีหลักของการทำงานที่สำคัญคือ คนต่างด้าวที่ประสงค์จะทำงานอยู่ในประเทศไทยจะต้องขอรับใบอนุญาตทำงานเสียก่อนจึงจะทำงานได้ มิฉะนั้นจะมีความผิดตามกฎหมายซึ่งมีโทษทางอาญาทั้งจำคุกและปรับเป็นเงิน

1. สรุปผลการวิจัย

จากหลักที่ว่า ไม่มีประเทศใดในโลกห้ามคนต่างด้าวเข้าเมืองโดยเด็ดขาด และในขณะเดียวกันก็ไม่มีประเทศใดที่ปล่อยให้คนต่างด้าวเข้าเมือง โดยไม่มีการควบคุม พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับกับคนต่างด้าวที่เดินทางเข้า หรืออยู่ในราชอาณาจักรทั้งเป็นการชั่วคราว หรือมีถิ่นที่อยู่ตลอดจนการเดินทางออกนอกราชอาณาจักร โดยมีวัตถุประสงค์หลักที่สำคัญ คือ เพื่อรักษาความมั่นคงและอธิปไตยของประเทศ ความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีของประชาชน และกำหนดนโยบายทางเศรษฐกิจในการที่จะเข้ามาลงทุนจากต่างประเทศ

ดังนั้นการที่คนต่างด้าวที่มีความประสงค์จะเข้ามาจะต้องได้รับการตรวจอนุญาตจากพนักงานตรวจคนเข้าเมืองตามด่าน หรือช่องทางที่กำหนดตลอดจนการพิสูจน์สัญชาติไทย ซึ่งถือเป็นการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลเช่นกัน และการบังคับใช้พระราชบัญญัตินี้จะต้องใช้ความระมัดระวังเนื่องจากการออกคำสั่งของเจ้าพนักงานตรวจคนเข้าเมืองตามพระราชบัญญัตินี้ไม่ว่าจะเป็นคำสั่งอนุญาตหรือไม่อนุญาตให้เดินทางเข้ามาหรือออกนอกราชอาณาจักร คำสั่งเป็นบุคคลต้องห้าม การเพิกถอนการมีถิ่นที่อยู่ที่อยู่ในราชอาณาจักร เจ้าพนักงานจะต้องกระทำการโดยชอบด้วยกฎหมาย มีความถูกต้อง เหมาะสมกับเรื่องในกรณีเฉพาะรายจะต้องไม่ใช้อำนาจอย่างไรซึ่งเหตุผลหรือเกินสมควรแก่เหตุ

เมื่อคนต่างด้าวเดินทางเข้าเพื่อประกอบธุรกิจโดยเฉพาะกิจการการเปิดโรงเรียนนานาชาติ จะต้องมีการดำเนินการจดทะเบียนตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข ของพระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจคนต่างด้าว พ.ศ.2542 อย่างเคร่งครัด ประกอบกับระเบียบและหลักเกณฑ์ของ พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 โดยหลักแล้วพระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจคนต่างด้าว พ.ศ.2542 เป็นกฎหมายที่ใช้บังคับกับคนต่างด้าวที่เข้ามาประกอบธุรกิจ ซึ่งจะควบคุมเกี่ยวกับในเรื่องสถานประกอบการและหากเข้าข่ายที่ถือว่าเป็นคนต่างด้าวตามความหมายของพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว ส่วนพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 ก็จะต้องมีการขอใบอนุญาตประกอบธุรกิจนั้นอีกต่างหากอันเป็นคนละกรณีกับการขอใบอนุญาตทำงาน เพราะการขอใบอนุญาตประกอบธุรกิจเป็นเรื่องของการขออนุญาตให้แก่สถานประกอบการ แต่การขอใบอนุญาตทำงานเป็นเรื่องของการขออนุญาตทำงานให้กับบุคคลธรรมดา

ในส่วนของบุคลากรทางการศึกษาของคนต่างด้าวที่จะขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู นั้นจะต้อง มีคุณสมบัติและลักษณะที่ไม่ต้องห้ามที่กำหนดไว้ในบังคับข้อ 5 ของคุรุสภาว่าด้วย

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พ.ศ.2547 ซึ่งกำหนดว่า ผู้ที่จะขอรับใบอนุญาตเป็นครูนั้นจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้ คือ มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์ มีวุฒิปริญญาทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือมีคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด และนอกจากนั้นต้องไม่มีลักษณะต้องห้าม คือ เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือไม่เคยต้องโทษจำคุกที่คุรุสภาเห็นว่าอาจนำมาซึ่งความเสียหายเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ จากกรณีดังกล่าวแล้วคนต่างชาตินั้นจะต้องผ่านการทดสอบและประเมินผลความรู้ในการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พ.ศ.2549 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด ซึ่งประกอบด้วยภาษาและวัฒนธรรมไทย จรรยาบรรณของวิชาชีพ และความรู้ในการประกอบวิชาชีพครูที่ว่าด้วยข้อบังคับมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548 ซึ่ง ข้อ 5(ก) ได้กำหนดมาตรฐานความรู้ ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง

แต่ในทางปฏิบัติที่ผ่านมาขั้นตอนการรับครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติหรือสถานศึกษาที่จะขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูนั้นเป็นเพียงการตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้น เฉพาะคุณวุฒิการศึกษาที่จบมาเท่านั้น ไม่สามารถที่จะพิสูจน์ข้อเท็จจริงได้ว่าคนต่างชาตินั้นมีความชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ คุณวุฒิที่นำมาแสดงนั้นเป็นจริงหรือไม่ และบางกรณีก็จะต้องนำวุฒิการศึกษามาใช้เป็นหลักฐานในการยื่นคำร้องขอรับการเปลี่ยนประเภทการตรวจลงตรา เพื่อขอทำงานในวิชาชีพ

ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบที่บังคับใช้กฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง เจ้าหน้าที่ที่ต้องศึกษาพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง เพื่อมิให้เกิดข้อผิดพลาดหรือข้อโต้แย้งการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ตลอดจนมีผลกระทบต่อประชาชนทั้งที่เป็นคนไทยและคนต่างด้าวที่เกินขอบเขตอำนาจตามกฎหมายอันจะทำให้ผิดวัตถุประสงค์ของกฎหมาย ในทางกลับกันหากไม่เข้มงวดในการบังคับใช้กฎหมายก็จะมีผลกระทบทั้งในเรื่องของความมั่นคงของประเทศ ความสงบสุขเรียบร้อยและศีลธรรมอันดี ตลอดจนผลกระทบทางเศรษฐกิจของประเทศ อันเป็นผลจากการขาดประสิทธิภาพของการบังคับใช้กฎหมาย และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคการบังคับใช้กฎหมาย จึงจำเป็นจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวตามแนวทางที่ได้กล่าวมาแล้วต่อไป

2. ข้อเสนอแนะ

เมื่อพิจารณาบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ในส่วนที่เกี่ยวกับการที่คนต่างด้าวเข้ามาประกอบวิชาชีพจะเห็นได้ว่าส่วนสำคัญที่ต้องคำนึงถึงคือการควบคุมคนต่างด้าวหากไม่มีมาตรการควบคุมตรวจสอบจนเป็นที่แน่นอน อาจทำให้ใครก็ได้ที่เป็นคนต่างด้าวที่เป็นฆาตกร หรือบุคคลที่ไม่พึงปรารถนาเข้ามาเป็นครูสอนหนังสือภายในประเทศ และเป็นแหล่งหลบซ่อนของคนต่างชาติกระทำผิดกฎหมายได้ นอกจากนี้แล้วยังมีข้อบกพร่องบางประการที่สมควรต้องได้รับการแก้ไขเพิ่มเติมในกรณีที่จะกล่าวดังต่อไปนี้

2.1 ปัญหาเกี่ยวกับการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรไทย ระยะเวลาในการอนุญาต

และการเพิกถอนการอนุญาต

การแก้ไขปัญหการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรไทยนั้น ควรระบุหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรไทยให้มีความชัดเจน และการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ต่อคนต่างด้าวต้องมีความโปร่งใสและชัดเจน มีบรรทัดฐานที่แน่นอน

ผู้เขียนเห็นว่า ควรกำหนดหลักเกณฑ์ การให้อยู่ในราชอาณาจักรไทยไว้ในกฎกระทรวงให้มีความชัดเจนและโปร่งใสเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน

ส่วนระยะเวลาในการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรนั้น ผู้เขียนเห็นว่า ตามมาตรา 34 และมาตรา 35 ของพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ได้บัญญัติไว้ดีแล้ว

สำหรับการแก้ไขปัญหา ในการเพิกถอน การอนุญาตได้ให้อำนาจอธิบดีหรือคณะกรรมการมีคำสั่งเพิกถอน การอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร แต่เนื่องจากเหตุผลในการเพิกถอนไม่มีความชัดเจนและโปร่งใส ไม่สามารถตรวจสอบได้ โดยเหตุผลของกฎหมายใช้คำว่า “หากมีพฤติการณ์ที่สมควรเพิกถอนการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร” แต่คำว่า “พฤติการณ์ที่สมควรเพิกถอนนั้น” ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนและไม่ได้มีบทบัญญัติไว้ชัดเจน” เป็นการใช้อำนาจดุลพินิจของเจ้าหน้าที่โดยไม่มีหลักเกณฑ์และแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน พร้อมต้องมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้เช่นกัน

ดังนั้นผู้เขียน จึงเห็นควรให้ออกกฎกระทรวง มาเป็นหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาที่ชัดเจน และถือเป็นแนวทางปฏิบัติเดียวกันอันเกี่ยวกับพฤติการณ์ที่สมควรเพิกถอนการอนุญาตของคนต่างด้าว

2.2 ปัญหาเกี่ยวกับความไม่ชัดเจนของพระราชกฤษฎีกาตามพระราชบัญญัติการทำงาน ของคนต่างด้าว พ.ศ.2521

ตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 บัญญัติว่า พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช่บังคับแก่การปฏิบัติหน้าที่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าว เฉพาะในฐานะดังต่อไปนี้ มาตรา 4(6) กำหนดว่า “บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา วัฒนธรรม ศิลป การกีฬา หรือกิจการอื่น ทั้งนี้จะได้อำนาจโดยพระราชกฤษฎีกา”

ข้อยกเว้นดังกล่าวเป็นข้อยกเว้นไม่ต้องขอใบอนุญาตทำงานเฉพาะแต่เพียงการปฏิบัติหน้าที่หรือการทำงานในฐานะที่ยกเว้นให้เท่านั้น

ผู้เขียนเห็นว่า ข้อกฎหมายที่ยกเว้นไม่ต้องขอใบอนุญาตทำงานดังกล่าวมานี้ ถ้าเป็นกรณีที่ได้กำหนดการปฏิบัติหน้าที่ไว้โดยพระราชบัญญัติโดยตรงก็จะไม่น่าจะมีปัญหาอะไร เพราะเป็นชัดเจนอยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้แทนทางทูต หรือผู้แทนทางกงสุลเป็นที่เข้าใจได้ แต่สำหรับกรณีข้อยกเว้นที่กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา ยังมีปัญหาที่ไม่มีความชัดเจน ของคำว่า “ช่วยเหลือรัฐบาลแก่รัฐบาลในการพัฒนาการศึกษาของชาติ” ซึ่งในที่นี้มีได้กำหนดว่าผู้ให้ความช่วยเหลือจะต้องเป็นรัฐบาลหรือองค์การต่างประเทศ และต้องได้รับคำตอบแทนหรือไม่

อย่างไรก็ตามหากเป็นบุคคลต่างด้าวที่เป็นบุคคลธรรมดาเข้ามาทำงานช่วยเหลือให้กับมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยการฝึกอบรมอาจารย์และสอนหนังสือให้นักศึกษาด้วย จะเข้าข่ายได้รับการยกเว้นไม่ต้องขอใบอนุญาตทำงาน ดังนั้นผู้เขียนเห็นว่าควรกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขไว้ในกฎกระทรวงให้ชัดเจน และโปร่งใส เพื่อใช้ปฏิบัติเป็นแนวเดียวกันต่อไป

ส่วนคำว่า “รัฐบาล” จะหมายถึงเฉพาะที่เป็นส่วนราชการที่เป็นนิติบุคคลใดก็ได้ หรือจะต้องได้รับอนุมัติ หรือได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีหรือนายกรัฐมนตรี และจะอยู่ในความหมายของรัฐบาลในที่นี้หรือไม่

ผู้เขียนเห็นว่าเมื่อกฎหมายยังไม่มีความชัดเจนเช่นนี้ก็ควรกำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไขไว้ในกฎกระทรวง เพื่อให้เป็นที่ชัดเจนแน่นอน และโปร่งใส ซึ่งจะได้ถือเป็นแนวทางปฏิบัติในแนวทางเช่นเดียวกัน

ปัญหาการจ้างงานที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน หรือทำงานในหน้าที่ ผู้เขียนเห็นว่าควรต้องมีมาตรการทางกฎหมายให้มีความชัดเจนและเป็นธรรมทั้งสองฝ่ายเพื่อความโปร่งใส จึงเห็นควรกำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไขไว้ในกฎกระทรวง เพื่อป้องกันปัญหาในระยะยาว และเป็นประโยชน์แก่นักเรียนอีกด้วย

3. ปัญหาเกี่ยวกับตัวครูต่างด้าว

ในการคัดเลือกครูต่างด้าวเพื่อบรรจุครูนั้น ในทางปฏิบัติโรงเรียนเป็นผู้คัดเลือกบุคคลต่างด้าวในเบื้องต้นว่ามีคุณสมบัติและคุณวุฒิการศึกษาตามที่โรงเรียนต้องการหรือไม่เท่านั้น และโรงเรียนหรือสถานศึกษาจะไม่ทราบได้เลยว่าคนต่างด้าวที่จะมาเป็นครูนั้นเป็นบุคคลต้องห้าม

ผู้เขียนเห็นว่า ตามมาตรา 12 “คำว่าบุคคลต้องห้าม”ตามกฎหมายพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 คำดังกล่าวมิได้บัญญัติไว้โดยชัดเจนว่า และสมควรให้ความหมายของคำว่า บุคคลต้องห้ามในการเข้ามาในราชอาณาจักร หมายถึง บุคคลต่างด้าวที่มีคุณสมบัติต้องห้ามในเรื่องเอกสาร เศรษฐกิจ หรือพฤติกรรมอันไม่น่าไว้วางใจ ตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง

3.1 ปัญหาเกี่ยวกับเงื่อนไขเกี่ยวกับระยะเวลาที่อนุญาตทำงานกับกฎหมายคนเข้าเมือง

ปัญหาของความไม่สอดคล้องกันระหว่างระยะเวลาของวีซ่ากับระยะเวลาในการอนุญาตให้ทำงาน ได้ส่งผลให้เกิดความไม่สะดวกแก่คนต่างด้าวในทางปฏิบัติ

ผู้เขียนเห็นว่า ควรแสวงหาความร่วมมือระหว่างหน่วยงานกรมจัดหางาน และสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เพื่อหาแนวทางลดช่องว่าง ความไม่สะดวกในลักษณะพิธีการและขั้นตอนมากโดยกำหนดเป็นข้อตกลงระหว่างหน่วยงาน เพื่อมิให้เพิ่มภาระแก่คนต่างด้าว และเพื่อป้องกันปัญหาการหลีกเลี่ยงกฎหมาย ปิดช่องว่างเพื่อมิให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมีโอกาสประหลุดมิชอบ

3.2 ปัญหาเกี่ยวกับกรณีที่ได้ทำการตรวจสอบคุณวุฒิการศึกษา

การแก้ไขปัญหา กรณีที่ได้ทำการตรวจสอบคุณวุฒิการศึกษา และสำนักบริหารคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนได้เพิกถอนใบอนุญาตเป็นครู ใบอนุญาตบรรจุครู เนื่องจากขาดคุณสมบัติตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2522 ซึ่งเป็นคนละเรื่องเกี่ยวกับการเพิกถอนใบอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร เมื่อส่งเรื่องขอเพิกถอนการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ซึ่งสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองได้อาศัยข้อกฎหมายและคำสั่งที่เกี่ยวข้องตามมาตรา 12(7) และคำสั่ง ตร.ที่ 543 /2549 ลงวันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ.2549 เรื่องการมอบอำนาจตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ข้อ 7 ให้มีอำนาจเพิกถอนการอนุญาตให้คนต่างด้าวอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522

ผู้เขียนเห็นว่า ตามข้อกฎหมายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการเพิกถอนการขอยุ่ต่อในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวไว้ดีแล้ว

3.3 ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานนอกเหนือจากหน้าที่

การแก้ไขปัญหาดังกล่าวตามมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 กำหนดว่าห้ามมิให้ผู้รับใบอนุญาตทำงานทำงานอื่นใดนอกจากงานที่ระบุไว้ในใบอนุญาตหรือเปลี่ยนท้องที่หรือสถานที่ในการทำงาน เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน

ผู้เขียนมีความเห็นว่า ตามข้อกฎหมายได้กำหนดไว้ดีแล้ว แต่เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องนั้นจะต้องกำหนดให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

3.4 ปัญหาเกี่ยวกับการได้รับการต่อวีซ่าแล้วแต่ไม่เป็นครูผู้สอน

การแก้ไขเมื่อครูผู้สอนได้วีซ่า และการขอย้ายออกจากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองแล้ว ก็จะไม่ขอปฏิบัติหน้าที่ หรือละทิ้งหน้าที่ในการสอน ซึ่งทาง โรงเรียนหรือสถานศึกษายังไม่มิตินในเรื่องการละทิ้งหน้าที่ และยังไม่มีการอนุมัติให้คนต่างด้าวพ้นสภาพการเป็นครูของโรงเรียนหรือสถานศึกษา

ผู้เขียนเห็นว่า หน่วยงานหรือผู้มีความเกี่ยวข้อง ควรดำเนินการดังนี้

กรณีเกี่ยวกับทางโรงเรียนหรือนายจ้าง ควรดำเนินการ

1) ควรระบุข้อความบดทลงโทษไว้ในสัญญาจ้าง หากครูไม่ปฏิบัติตามสัญญา โรงเรียนหรือนายจ้าง

2) ควรมีสิทธิในการดำเนินการใดๆ

3) ควรติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ดูแลห้องพักรูต่างด้าว ให้แจ้งโรงเรียนหากครูแจ้งย้ายที่พัก

4) ควรประชาสัมพันธ์แจ้งรายชื่อครูที่ทำผิดสัญญาไปยังโรงเรียนต่างๆ

รวมทั้งสมาคมโรงเรียนนานาชาติ เพื่อขอความร่วมมือองค์การจ้างงานบุคคลเหล่านี้

กรณีเกี่ยวกับทางสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน(สช.)

1) เมื่อโรงเรียนหรือนายจ้างแจ้งรายชื่อครูที่ละทิ้งหน้าที่ ไม่ว่าจะเป็นครูเก่าหรือครูใหม่ที่ยังไม่ได้รับ

2) การบรรจุ ทาง สช.ควรบันทึกเป็นรายชื่อผู้กระทำผิดไว้ (Black List) และไม่อนุญาตให้บรรจุในโรงเรียนทุกประเภทได้อีก

3) สช.ควรทำหนังสือแจ้งเตือนถึงหน่วยงานการศึกษาอื่นที่ต้องมีการจ้างชาวต่างชาติเข้าทำงาน

4) ควรมีการบริการข้อมูลประวัติผู้กระทำผิดที่โรงเรียนสามารถสืบค้นได้

กรณีเกี่ยวกับสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

1) โรงเรียนหรือนายจ้างสามารถแจ้งยกเลิกวีซ่าครูที่ผิดสัญญาด้วยสำเนาหนังสือเดินทาง เนื่องจากปัจจุบัน ตม.รับแจ้งยกเลิกวีซ่าด้วยหนังสือเดินทางต้นฉบับเท่านั้น ซึ่งในทางปฏิบัติครูต่างคำจะเป็นผู้เก็บหนังสือเดินทางไว้กับตนเองและเตรียมพร้อมที่จะละเมิดสัญญา

2) เมื่อโรงเรียนหรือนายจ้างแจ้งรายชื่อครูที่ละทิ้งหน้าที่ ควรบันทึกเป็นรายชื่อผู้กระทำผิดไว้ (Black List) และสามารถตรวจสอบได้ทุกจุดผ่านแดนด้วยระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อจะได้ดำเนินการต่อไปเช่นกรณีที่ครูค้าวละทิ้งหน้าที่และจะเดินทางออกนอกประเทศ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่ประจำจุดผ่านแดนควรตรวจสอบข้อมูลผู้กระทำผิด หากตรวจพบว่าเป็นครูที่ผิดสัญญาจะต้องเปรียบเทียบปรับตามจำนวนวันนับตั้งแต่วันที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ได้รับความแจ้งจากทางโรงเรียนหรือนายจ้าง ตามใบจากกรมจัดการจัดหางานซึ่งในปัจจุบันนี้สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จะเปรียบเทียบปรับวันละ 500 บาท

กรณีเกี่ยวกับกรมการจัดหางาน

1) เมื่อโรงเรียนแจ้งรายชื่อครูที่ละทิ้งหน้าที่ ควรบันทึกเป็นรายชื่อผู้กระทำผิดไว้ และสามารถตรวจสอบได้ทุกหน่วยงานที่มีหน้าที่ออกใบอนุญาตทำงาน เพื่อป้องกันปัญหาครูย้ายที่อยู่และย้ายที่สถานที่ทำงานใหม่

2) หากพบว่าชาวต่างคำมีประวัติเคยทำผิดสัญญา ควรงคออกใบอนุญาตทำงานใหม่หรือต้องเสีย ค่าปรับในอัตราที่สูงหากต้องการขอใบอนุญาตทำงานใหม่

จากที่กล่าวมาแล้วควรแสวงหาความร่วมมือตามที่กล่าว หากไม่มีความชัดเจนควร กำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข และบทกำหนดโทษ เพื่อมิให้นายจ้างได้รับความเสียหายต่อการกระทำของลูกจ้าง ไว้ในกฎกระทรวงให้มีความชัดเจนและโปร่งใสเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติแนวทางเดียวกัน และเป็นการแก้ไขปัญหาลในระยะยาว