

การประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี

The evaluation policy of the office of foreign workers employment Phetchaburi

จिरนันท์ มณีน้อย^{1*}

Jiranan Maninoi^{1*}

วิภาณี เพ็ญบัวขาว²

Wipavane Phueakbuakhao²

บทคัดย่อ

ปัญหาแรงงานต่างด้าวเป็นปัญหาที่คณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ให้ความสำคัญและกำหนดเป็นนโยบายเร่งด่วนที่ต้องเร่งดำเนินการ ผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัยเรื่องนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี 2) ศึกษาความสำเร็จของนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลนโยบายกับความสำเร็จของนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี และ 4) เสนอแนวทางที่เหมาะสมในการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามกับนายจ้าง จำนวน 240 คน และวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์กับเจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 10 คน สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าวโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านผลผลิต ด้านกระบวนการ และด้านปัจจัยนำเข้าตามลำดับ

2. ความสำเร็จของการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ ด้านการบรรลุเป้าหมายของนโยบาย และด้านผลกระทบจากนโยบาย ตามลำดับ

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จของนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง .513 ถึง .692

¹ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อ.เมือง จ.เพชรบุรี 76000
* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ : 062-2249935 อีเมล : maey2558@gmail.com
¹ Graduated Student, Public Administration Phetchaburi Rajabhat University 76000
* Corresponding Author Tel. : 062-2249935 e-mail : maey2558@gmail.com
² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ค. (ยุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค) มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี: อีเมล : kung_pbpu@hotmail.com
² Associate Professor Ph.D. (Regional Development Strategies) Phetchaburi Rajabhat University : e-mail : kung_pbpu@hotmail.com

4. แนวทางที่เหมาะสมในการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี พบว่า 1) สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีควรสร้างความเข้าใจในการรับบริการแก่นายจ้าง โดยจัดทำโครงการประชุมชี้แจงขั้นตอนการรับบริการหรือจัดทำคู่มือการรับบริการให้นายจ้างได้ศึกษา และ 2) สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี ควรมีขั้นตอนการให้บริการอย่างถูกต้องและรวดเร็ว สามารถออกใบอนุญาตทำงานได้ทันตามกำหนดระยะเวลา

ข้อค้นพบจากวิจัย พบว่า สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีควรจัดหาเครื่องผลิตใบอนุญาตทำงานให้เพียงพอต่อการให้บริการ โดยขอรับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมจากรัฐบาล เพื่อให้สามารถออกใบอนุญาตทำงานแก่แรงงานต่างด้าวได้ทันตามกำหนดเวลาที่กำหนดไว้ และควรจัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์และจัดทำคู่มืออธิบายขั้นตอนการขอรับใบอนุญาตทำงานอย่างน้อย 2 ภาษา เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจขั้นตอนที่ตรงกัน

คำสำคัญ : การประเมินผล นโยบาย แรงงานต่างด้าว

Abstract

The problem is that migrants national council for peace and order to impose a policy priority and an urgent need to speed up the process. The researcher is interested in doing this research. The objective is to 1) the evaluation policy of the office of foreign workers employment Phetchaburi 2) the success of the policy of labor recruitment agencies, Phetchaburi 3) to study the relationship between the evaluation policy by the success of the policy of labor recruitment agencies, Phetchaburi and 4) guidelines for the evaluation of foreign workers recruitment policy Phetchaburi. The research, quantitative research methodology. The questionnaire for the employer of 240 peoples and qualitative research, using interviews with officials of the office of employment Phetchaburi 10 peoples. Statistics used were percentage, average, standard deviation and Pearson's correlation test.

The research results were as follows:

1. The evaluation policy of the office of foreign workers employment Phetchaburi were at a high level, when considering each order based on an average from descending below the environmental, aspects of the production, process and inputs respectively.

2. The success of the evaluation policy of recruitment of foreign workers in the province's overall high level, considering the average order from descending below ; the response to the service, the goal of the policy and the effect of the change in the order.

3. Environmental factors, input, process and output are positively correlated with the success of the policy of foreign labor employment agencies Phetchaburi significant statistical level. 01, with a coefficient of correlation (r) between .513 to .692

4. Guidelines on the assessment of foreign workers recruitment policy that province 1) Phetchaburi Provincial employment office should establish an understanding of the service to employers, the project meeting procedure or manual preparation of service to an employer and 2) recruitment province should have taken steps to provide accurate and quick to issue work permits to meet the period.

Findings from the research showed that the employment office supply manufacturers license province should work to provide adequate services, the request for the allocation of more funds from the government, to be able to

issue work permits to foreign workers to meet the deadlines set and information board and should prepare a manual explaining procedures for obtaining a work permit for at least two languages so that all parties understand the stamp.

Keywords : evaluation, policy, foreign workers

บทนำ

นโยบายการจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองจัดเป็นนโยบายที่เกี่ยวกับการควบคุมพฤติกรรมของบุคคล เพื่อประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม (protective regulatory policies) บทบาทของฝ่ายการเมืองจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับโดยตรง โดยเฉพาะเมื่อถูกสังคมวิพากษ์วิจารณ์ว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติไม่ได้ผล ดังจะเห็นได้ว่าในช่วงก่อนปี พ.ศ. 2544 นโยบายการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเป็นไปในลักษณะการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวทำงานได้บางประเภทและอยู่ในไทยได้ชั่วคราว เมื่อการนำนโยบายไปปฏิบัติไม่ประสบผล ฝ่ายการเมืองก็ออกนโยบายใหม่ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544-2551 โดยเปลี่ยนจากนโยบายผ่อนผันมาเป็นนโยบายเพื่อจัดระบบแรงงานต่างด้าว ซึ่งจะเห็นความเปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัต (dynamic) ได้อย่างชัดเจน [1]

เงื่อนไขที่นำความล้มเหลวมาสู่การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การขาดการเชื่อมโยงระหว่างการกำหนดนโยบายกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งทำให้เกิดเป็นประเด็นคำถามที่ยังไม่มีคำตอบชัดเจนว่าแนวทางแก้ไขปัญหาการจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของรัฐบาลที่ถูกต้องคือแนวทางใด รัฐบาลจะลดทอนปัญหาให้น้อยลงได้อย่างไร เนื่องจากจำนวนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองไม่ได้ลดลง แต่กลับมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นกว่า 2 ล้านคน ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบต่อตรงต่อความมั่นคงของประเทศ โดยรัฐควรจะหันมาทบทวนและให้ความสำคัญในการนำนโยบายการจัดระบบแรงงานต่างด้าวเพื่อนำไปปฏิบัติได้จริง เพื่อนำไปสู่การจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้เป็นรูปธรรมมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน [1]

ปัญหาแรงงานต่างด้าวเป็นปัญหาหนึ่งที่คณะกรรมการความสงบแห่งชาติ (คสช.) ให้ความสำคัญและกำหนดเป็นนโยบายเร่งด่วนที่ต้องเร่งดำเนินการ

โดยมีจุดประสงค์หลักคือ การจัดระเบียบให้ตรวจสอบได้อย่างชัดเจน เพราะนอกจากการเข้ามาใช้แรงงานอย่างผิดกฎหมายแล้ว การเข้ามาของแรงงานเหล่านี้ยังกระทบต่อความมั่นคง ในแง่ที่มีการเชื่อมโยงกับการค้ามนุษย์อีกด้วย ซึ่งล่าสุดจากปัญหาดังกล่าวนี้เอง ส่งผลให้กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐ ได้ลดอันดับการค้ามนุษย์ของไทยลงจาก tier 2 มาอยู่ที่ tier 3 ซึ่งถือเป็นอันดับที่ต่ำที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้การแก้ปัญหาเป็นไปอย่างบูรณาการ คสช. ได้ออกคำสั่ง ฉบับที่ 59/2557 เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2557 โดยแต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว หรือ กนร. เพื่อแก้ไขแรงงานต่างด้าวทั้งระบบให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการบูรณาการ ลดผลกระทบต่อด้านเศรษฐกิจและสังคม ครอบคลุมทั้งการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่ชายแดนแบบมาเข้า-เย็นกลับ แรงงานตามฤดูกาล แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว และแรงงานต่างด้าวประเภทอื่นๆ [2]

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่องการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งจะเป็นข้อมูลไปวางแผนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้ทำงานได้อย่างถูกต้อง โดยไม่สร้างผลกระทบต่อชุมชนที่อาศัยอยู่และไม่สร้างผลกระทบต่อประชาชนที่เป็นนายจ้าง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาความสำเร็จของนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลนโยบายกับความสำเร็จของนโยบายแรงงานต่างด้าว

ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี

4. เพื่อเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี

วิธีดำเนินการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ ประชาชนที่เป็นนายจ้างของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 600 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนที่เป็นนายจ้างของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเพชรบุรีที่ได้มาโดยใช้สูตรของทาร์ยามานน์ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนที่เป็นนายจ้างของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเพชรบุรี โดยข้อคำถามได้แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประเภทกิจการ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าว ลักษณะคำถามเป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จของนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี ลักษณะคำถามเป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือในการศึกษา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสาร หลักการแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าว เพื่อใช้ในการสร้างแบบสอบถามและร่างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการวิจัยและของนิยามศัพท์เฉพาะตามตัวแปรที่

ใช้ในการวิจัย นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบให้คำแนะนำแก้ไขและปรับปรุง ตรวจสอบหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามรายข้อกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะวัด (Index of Item-objective congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชาชนที่เป็นนายจ้างแรงงานต่างด้าวที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำผลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้เท่ากับ 0.917

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยนำข้อมูลไปวิเคราะห์ประมวลผลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดำเนินการโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 โดยกำหนดคะแนนของคำตอบในแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scales) จากนั้นนำข้อมูลมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในแต่ละฉบับ
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามโดยใช้สถิติของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อนำมาใช้ในการเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางาน



จังหวัดเพชรบุรี โดยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 10 ราย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาสรุปได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 55.42 มีอายุระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 53.75 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 39.16 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 75,000 บาท จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 64.58 และประเภทกิจการที่จ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด คือ ค้าขาย จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67

2. ระดับการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.34$) ด้านผลผลิต ($\bar{X} = 4.31$) ด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 4.23$) และด้านปัจจัยนำเข้า ($\bar{X} = 4.18$) ตามลำดับ ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าวโดยภาพรวม และรายด้าน

การประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าว	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1 ด้านสภาพแวดล้อม	4.34	0.50	มาก	1
2 ด้านปัจจัยนำเข้า	4.18	0.54	มาก	4
3 ด้านกระบวนการ	4.23	0.35	มาก	3
4 ด้านผลผลิต	4.31	0.31	มาก	2
เฉลี่ย	4.25	0.32	มาก	

3. ความสำเร็จของการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.48$) ด้านการบรรลุเป้าหมายของนโยบาย ($\bar{X} = 4.38$) และด้านผลกระทบจากนโยบาย ($\bar{X} = 4.36$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จของการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวม และรายด้าน

ความสำเร็จของการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าว	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1 ด้านการบรรลุเป้าหมายของนโยบาย	4.38	0.29	มาก	2
2 ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ	4.48	0.30	มาก	1
3 ด้านผลกระทบจากนโยบาย	4.36	0.40	มาก	3
เฉลี่ย	4.42	0.37	มาก	

4. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม (X_1) ด้านปัจจัยนำเข้า (X_2) ด้านกระบวนการ (X_3) และด้านผลผลิต (X_4) กับตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จของนโยบายแรงงานต่างด้าว (Y) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ระหว่าง .513 ถึง .692 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างการประเมินผลกับความสำเร็จของนโยบาย แรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี

ตัวแปร	Y
ด้านสภาพแวดล้อม (X_1)	.513**
ด้านปัจจัยนำเข้า (X_2)	.692**
ด้านกระบวนการ (X_3)	.513**
ด้านผลผลิต (X_4)	.600**
การประเมินผลโดยรวม ($X_{รวม}$)	.754**

5. แนวทางที่เหมาะสมในการประเมินผลนโยบาย แรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี

5.1 ด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ 1) ประเมินความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องนำนโยบายไปปฏิบัติ และ 2) ประเมินความเป็นไปได้ทางการเมืองของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

5.2 ด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ 1) ประเมินความเพียงพอของเจ้าหน้าที่ 2) ความเหมาะสมของกระบวนการและขั้นตอนการรับบริการ และ 3) ความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้ในการรับบริการ

5.3 ด้านกระบวนการ ได้แก่ 1) ความเหมาะสมของวิธีการสร้างความเข้าใจในการรับบริการแก่นายจ้าง 2) ความรวดเร็วในการรับบริการ และ 3) ความถูกต้องในการให้บริการ

5.4 ด้านผลผลิต ได้แก่ 1) การเพิ่มขึ้นของจำนวนแรงงานต่างด้าวรายใหม่ที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน ถูกต้องตามกฎหมาย

การอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. การประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ

ด้านสภาพแวดล้อม ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สภาพสังคมในปัจจุบันมีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องมีการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจตกต่ำส่งผลให้นายจ้างเลือกใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ไม่มีใบอนุญาตทำงาน เพื่อให้มีต้นทุนในการผลิตที่ลดลง แต่จากการเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายได้ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมต่างๆ ตามมามากมาย อาทิ ปัญหาสังคม ปัญหาด้านสาธารณสุข ปัญหาด้านความมั่นคง เป็นต้น คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) จึงได้ออกคำสั่งที่ 59-60 และ 77/2557 เกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้อยู่ในกรอบของกฎหมาย โดยออก 12 มาตรการชั่วคราวในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว และการค้ามนุษย์ และตั้งคณะกรรมการนโยบายและอนุกรรมการประสานงานการจัดการปัญหาดังกล่าวซึ่งเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายมาขึ้นทะเบียน เพื่อให้ง่ายต่อการบริหารจัดการและการควบคุม ซึ่งเป็นภารกิจและหน้าที่ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีที่ต้องทำหน้าที่รับขึ้นทะเบียนใบอนุญาตทำงาน การตรวจสอบสัญชาติ การตรวจสอบสุขภาพ และการออกใบอนุญาตทำงาน ทั้งนี้ผลการวิจัย พบว่า การประเมินผลที่ต้องปรับปรุง คือ ปัจจัยนำเข้า เนื่องจากการกำหนดวัตถุประสงค์ของนโยบายจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีขาดความชัดเจน ขาดการกำหนดแนวทางการดำเนินงานของนโยบายจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวที่มีความเป็นไปได้ที่จะประสบผลสำเร็จ และขาดวัสดุ อุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการให้บริการด้านแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสรรพสิริ อรชัชพันธ์ลัก [3] ได้ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพของนโยบายแรงงานต่างด้าว : ศึกษากรณีจังหวัดตาก พบว่า นโยบายแรงงานต่างด้าวขาดความชัดเจน และไม่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติขาดความพร้อมด้านงบประมาณ กำลังคน และวัสดุอุปกรณ์ และปัจจัยด้านการให้ความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (คือ ผู้ประกอบการ และประชาชนในท้องถิ่น) อยู่ในระดับน้อย



2. ความสำเร็จของการประเมินผลนโยบาย
แรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด
คือ ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ ทั้งนี้เนื่องจากการ
การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวของ คสช. ส่งผลดีต่อ
นายจ้าง ทำให้นายจ้างมีความสบายใจมากขึ้นจากการ
มีแรงงานที่ถูกกฎหมาย ไม่ต้องวิตกกังวลการถูกจับกุม
ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และลดความเสี่ยงในการถูกรีดไถ
เงินจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ
ซีรดา พุ่มชบา [4] ได้ทำการศึกษาเรื่อง การน่านโยบาย
แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ไปปฏิบัติในเขตพื้นที่อำเภอฝาง
จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การน่านโยบายแรงงานต่างด้าว
ไร้ฝีมือ ไปปฏิบัติในเขตพื้นที่อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่
ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้า
ด้านกระบวนการ และด้านผลลัพธ์มีความสัมพันธ์กับ
ความสำเร็จของนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงาน
จัดหางานจังหวัดเพชรบุรี ทั้งนี้เนื่องสำนักงานจัดห
างานจังหวัดเพชรบุรีมีสถานที่ตั้งที่สามารถเดินทางไป
รับบริการได้โดยสะดวก โดยเมื่อไปถึงจะมีแบบฟอร์ม
คำร้องต่าง ๆ ได้ถูกจัดเตรียมให้นายจ้างอย่างเพียงพอ
ในขณะที่กระบวนการตรวจสอบสุขภาพเพื่อการออก
ใบอนุญาตทำงานมีขั้นตอนที่ไม่ซับซ้อนมากเกินไป โดย
นายจ้างสามารถเข้าใจถึงขั้นตอนการปฏิบัติเป็นอย่าง
ดีอันเนื่องมาจากได้มีการประชาสัมพันธ์การปฏิบัติตาม
มาตรการ คสช. ผ่านสื่อต่าง ๆ ให้นายจ้างได้รับทราบ
อย่างทั่วถึง รวมทั้งรัฐบาลให้ความสำคัญกับนโยบาย
จัดระเบียบแรงงานต่างด้าวเนื่องจากสภาพปัจจุบัน
มีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องน่านโยบายจัดระเบียบ
แรงงานต่างด้าวมาปฏิบัติ ส่งผลให้ปัจจัยดังกล่าวทำให
่นโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัด
เพชรบุรีมีความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้สอดคล้อง
กับผลการวิจัยของนพดล ชันดิชัยมงคล [5] ได้วิจัย เรื่อง
ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการน่านโยบายแรงงาน
ต่างด้าว พ.ศ. 2547 ไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีเขตหนองจอก
กรุงเทพมหานคร พบว่า การให้ความรู้ความเข้าใจใน

ทัศนคติที่ดีแก่นายจ้าง/ผู้ประกอบการ และบุคลากร
ผู้ปฏิบัติงานทำให้การจัดระบบแรงงานต่างด้าวประสบ
ความสำเร็จ

4. แนวทางที่เหมาะสมในการประเมินผล
นโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัด
เพชรบุรี

4.1 สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี
ควรสร้างความเข้าใจในการรับบริการแก่นายจ้าง โดย
จัดทำโครงการประชุมชี้แจงขั้นตอนการรับบริการ
หรือจัดทำคู่มือการรับบริการให้นายจ้างได้ศึกษา ทั้งนี้
เนื่องจากนายจ้างส่วนใหญ่ไม่เข้าใจขั้นตอนการรับ
บริการและมีการเตรียมเอกสารมาไม่ครบถ้วน ทำให้ต้อง
เสียเวลาสอดคล้องกับผลการวิจัยของซีรดา พุ่มชบา
ได้ทำการศึกษาเรื่อง การปฏิบัติตามนโยบายผ่อนผันการ
จ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายของเจ้าหน้าที่สำนักงาน
ตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษากรณีด่านชายแดนไทย-พม่า
พบว่า แนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในการ
แก้ไขปัญหาลูกจ้างต่างด้าว ได้แก่ การทำความเข้าใจ
กับนโยบายของรัฐบาลให้ชัดเจนว่ามีแนวทางใน
การดำเนินการกับแรงงานต่างด้าวอย่างไร และนพดล
ชันดิชัยมงคล [5] ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ
ในการน่านโยบายแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2547 ไปปฏิบัติ
: ศึกษากรณีเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่า
ควรให้มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับนโยบายแรงงาน
ต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง และมีการกำหนดมาตรการต่าง ๆ
เพื่อแก้ไขปัญหาให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น

4.2 สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี
ควรมีขั้นตอนการให้บริการอย่างถูกต้อง และรวดเร็ว
สามารถออกใบอนุญาตทำงานได้ทันตามกำหนดระยะเวลา
 ทั้งนี้เพราะว่าการออกใบอนุญาตการทำงานที่ล่าช้า
จะส่งผลให้แรงงานต่างด้าวและนายจ้างอาจถูกรีดไถเงิน
จากตำรวจได้ เนื่องจาก ไม่มีใบอนุญาตทำงานเมื่อถูก
เรียกตรวจสอบขณะทำงาน หรือตรวจเจอในการดำรง
ชีวิตประจำวัน ในสถานที่ต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

รัฐบาลควรออกกฎหมายห้ามแรงงานต่างด้าวเปลี่ยนงาน เปลี่ยนนายจ้าง เพราะจะทำให้เกิดปัญหาเลิกงาน การทิ้งงาน ส่งผลให้เกิดปัญหาขาดแคลนแรงงาน และมีการนำแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายเข้ามาแทนที่แรงงานที่เปลี่ยนไปทำงานประเภทอื่นที่สบายกว่าอีก

ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร

1. สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีควรมีมาตรการช่วยเหลือนายจ้าง/แรงงานต่างด้าวที่ยื่นคำร้องแล้วแต่ยังไม่สามารถออกใบอนุญาตให้ได้ทันตามกำหนดเวลา

2. สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่คอยประสานงานแก้ไขปัญหา หรือให้คำแนะนำในการรับบริการ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีควรประสานความร่วมมือกับตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรีในการแก้ไขปัญหาการรีดไถเงินจากแรงงานต่างด้าวของตำรวจให้หมดไป

2. สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีควรทำความเข้าใจถึงขั้นตอนการรับบริการของนายจ้างเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการรับบริการ

3. สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีควรประชาสัมพันธ์ข้อมูลผ่านสื่อต่าง ๆ ให้นายจ้างได้รับทราบอย่างทั่วถึง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานตามนโยบายการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว

2. ควรศึกษาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเพชรบุรี

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวไปสู่การปฏิบัติ

เอกสารอ้างอิง

- [1] เจษฎา มีบุญลือ. (2552). แนวคิดการนำนโยบายการจัดระบบแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า กัมพูชา และลาว ในช่วงปี 2544-2551 ไปสู่การปฏิบัติที่ให้เป็นรูปธรรม. เอกสารวิเคราะห์เชิงนโยบาย. สถาบันวิจัยทางยุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ กองบัญชาการกองทัพไทย.
- [2] สำนักข่าวทีนิวส์. (2557). นโยบายเร่งด่วน คสช. แก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว. คอลัมน์เจาะข่าวร้อน ล้วงข่าวลึก. ค้นหาเมื่อวันที่ 15 กันยายน 2557 จาก <http://www.tnews.co.th/html/>.
- [3] สรรพสิริ อรชัยพันธ์ลาภ. (2552). ประสิทธิภาพของนโยบายแรงงานต่างด้าว : ศึกษากรณีจังหวัดตาก. คุยฎีนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขา ศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก
- [4] ทิรดา พุ่มชบา. (2549). การนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือไปปฏิบัติในเขตพื้นที่อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- [5] นพดล ชันดิชัยมงคล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2547 ไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.