ประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

Effectiveness of Implementing the Policy for Managing the Work of Foreigners in Mae Sot District, Tak Province

ปุณณดา ทรงอิทธิสุข[1],
ศรชัย ท้าวมิตร[2] และ โชติ บดีรัฐ[3]
[1]มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แม่สอด, [2,3]มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Punnada Songittisuk[1],
Sornchai Thaomit[2] and Chot Bodeerat[3]
[1]Kamphaengphet Rajabhat University Maesot,
[2,3]Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: psongitthisuk@gmail.com

****

บทคัดย่อ

วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลและปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของหน่วยงานรัฐในการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว และเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการทำงานของหน่วยงานรัฐในการนำนโยบายการบริหารจัดการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ใช้วิจัยแบบผสานวิธี กลุ่มตัวอย่าง คือ สำนักจัดหางาน โรงพยาบาลแม่สอด สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานประกันสังคม ที่ว่าการอำเภอแม่สอด จ.ตาก จำนวน 316 คน คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยเห็นด้วยกับการที่มีการใช้กฎหมายควบคุมการขออนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวมากที่สุด (Mean = 4.47, S.D. = 0.702)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยเห็นด้วยกับนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวมีความชัดเจนและนำไปปฏิบัติได้จริงมากที่สุด อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (Mean = 4.58, S.D. = 0.664)

* วันที่รับบทความ : 14 กุมภาพันธ์ 2567; วันแก้ไขบทความ 8 มีนาคม 2567; วันตอบรับบทความ : 11 มีนาคม 2567
Received: February 14 2024; Revised: March 8 2024; Accepted: March 11 2024

3. มีการชี้แจงการดำเนินงานให้แก่บุคลากรทราบแนวทางการปฏิบัติ เพื่อให้มีความเข้าใจในหน้าที่งานของตนเอง และมีการปรับปรุงในการดำเนินงานอยู่เสมอเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยการประชุม ชี้แจงแนวทางการปฏิบัติของบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ

คำสำคัญ: ประสิทธิผล; นโยบายการบริหารจัดการ; การทำงานของคนต่างด้าว

Abstract

The objectives of this research were to study the effectiveness and factors influencing the success and failure of government agencies in implementing policies for managing the work of foreign workers. It also aims to provide recommendations for improving the work of government agencies in implementing policies for managing the work of foreign workers in the area of Mae Sot District, Tak Province. The research uses a mixed-method approach with a sample group comprising the Employment Office, Mae Sot Hospital, Immigration Office, Social Security Office, and the Mae Sot District Chief Officer, totaling 316 individuals. The sample size was calculated using Yamane's formula. Research tools include questionnaires and interviews. Data analysis involves calculating percentages, means, and standard deviations.

The research results found that:

1. The effectiveness of the policy implementation for managing the work of foreign workers in Mae Sot District, Tak Province, was found to be mostly favorable. Respondents largely agreed with the strict enforcement of laws regulating work permits for foreign workers the most (Mean = 4.47, S.D. = 0.702).

2. The factors influencing the implementation of policies for managing the work of foreign workers in Mae Sot District, Tak Province, were generally perceived positively. Respondents strongly agreed that the policy for managing the work of foreign workers is clear and practical (Mean = 4.58, S.D. = 0.664).

3. There is a provision of guidelines and regular communication to staff to ensure understanding of their job responsibilities and ongoing improvement in work processes to accommodate changes. This is achieved through meetings, briefings, and consistent communication of guidelines to relevant personnel.

Keywords: Effectiveness; Management Policy; Work Of Foreigners

บทนำ

แรงงานข้ามชาติหรือแรงงานต่างด้าวเป็นหนึ่งปัจจัยสำคัญในการดำเนินธุรกิจภาคส่วนต่างๆ ของประเทศไทยไม่น้อยไปกว่าแรงงานไทย แรงงานข้ามชาติที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยมีจำนวนมากและกระจายอยู่เกือบทุกภาคส่วนธุรกิจทั่วประเทศไทย จากการสำรวจ “สถานการณ์แรงงานต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทยจนถึงประจำเดือนธันวาคม ปี พ.ศ. 2565” พบว่า มีแรงงานข้ามชาติที่พำนักอยู่ในประเทศไทยจำนวนทั้งสิ้น 2,994,453 คน ทั้งนี้ หากพิจารณาในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ 4 สัญชาติ (เมียนมา สาธารณะรัฐประชาชนลาว กัมพูชา และเวียดนาม) มีจำนวนทั้งสิ้น 2,738,190 คน เป็นกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่

มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนธุรกิจโดยเฉพาะธุรกิจก่อสร้าง การผลิต และการบริการ ทำให้แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยกระจายตัวอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศไทย โดยแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่พำนักอยู่ในบริเวณเขตปริมณฑล รองลงมา คือ ภาคกลาง และกรุงเทพมหานคร (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน, 2565 : 1)

ในการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว หากกรณีที่เป็นคนต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกต้องตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 เป็นกฎหมายที่ควบคุมการเดินทางของคนต่างด้าวที่เข้ามาและออกนอกราชอาณาจักร โดยให้สิทธิแก่คนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการ ชั่วคราว หรือเพื่อให้สิทธิถิ่นที่อยู่ในประเทศไทยโดยได้รับวีซ่าและประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราวหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือตามกฎหมายอื่น ซึ่งในอดีตนั้นคนต่างด้าวประเภทนี้ส่วนใหญ่เข้ามาทำงานในอาชีพที่ใช้ความรู้ความสามารถ ที่เรียกว่าประเภทแรงงานฝีมือหรือกึ่งฝีมือ ได้แก่ งานบริหาร งานจัดการ วิศวกร ช่างเทคนิค ผู้ชำนาญการพิเศษ เป็นต้น คนต่างด้าวเหล่านี้ได้แก่ คนต่างด้าวสัญชาติญี่ปุ่น อังกฤษ จีน อเมริกัน และอินเดีย เป็นต้น แต่นับตั้งแต่ปี 2547 เป็นต้นมา ประเทศไทยได้ลงนามบันทึกทำความเข้าใจ (MOU) กับประเทศพม่า เพื่อขึ้นทะเบียนผู้ที่มีสถานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายให้มีการจ้างงานและอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราวอย่างถูกกฎหมาย ประกอบกับในปี 2549 หลังจากการแถลงนโนบายว่าด้วยการรักษาความมั่นคงของรัฐที่เน้นไปที่การจัดการในด้านความมั่นคงปลอดภัยจากอาชญากรรมในประเทศ และภัยข้ามชาติประเภทต่างๆ ซึ่งรวมถึงภัยที่อาจเกิดขึ้นจากการกระทำของผู้หลบหนีเข้าเมืองและคนต่างด้าวผิดกฎหมายที่รัฐไม่สามารถติดตามหรือควบคุมได้ (สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ, 2558 : 1) ด้วยเหตุนี้ ประเทศไทยจึงได้เริ่มมีการบริหารจัดการแรงงานอย่างจริงจังและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นผลทำให้แรงงานต่างด้าวที่เคยถูกจัดอยู่ในกลุ่มแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายหรือผู้หลบหนีเข้าเมืองกลายเป็นแรงงานถูกกฎหมายจำนวนเพิ่มมากขึ้นตามระยะเวลาที่เปลี่ยนผ่าน

อย่างไรก็ดี ในการพยายามข้ามพรมแดนของคนสัญชาติอื่นไปสู่เขตแดนของอีกรัฐหนึ่งที่ตนไม่มีสัญชาติย่อมเกิดปัญหา เนื่องจากรัฐผู้มีอำนาจเหนือเขตแดนปลายทางดังกล่าวต้องมีหน้าที่ในอันที่จะป้องกันและรักษาดินแดนของตนมิให้บุคคลสัญชาติอื่นรุกล้ำข้ามพรมแดน ทั้งนี้ การปล่อยให้บุคคลที่มิใช่คนที่มีสัญชาติของรัฐข้ามพรมแดนเข้ามายังรัฐย่อมกระทบต่อความมั่นคงของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการเข้ามาแย่งอาชีพคนในรัฐปัญหาอาชญากรรม การควบคุมโรคติดต่อ เป็นต้น ในขณะที่รัฐมีหน้าที่ต่อประชาชนของตนในการจัดทำบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนของตน ได้แก่ บริการสาธารณสุข การสงวนอาชีพให้ประชาชนได้ทำมาหากิน เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ การมองปัญหาการเข้าเมืองมาทำงานของแรงงานต่างด้าวเป็นปัญหาการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวในมุมมองของรัฐไทยจึงถือเป็น “ภัย” รูปแบบหนึ่งต่อการปกครองประเทศ (ประสงค์ เลาหะพงษ์, 2559 : 125; ศิวิไล ชยางกูร, 2555)

ดังนั้น รัฐบาลจึงต้องมีการกำหนดนโยบายเพื่อจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอย่างจริงจังมากขึ้น เพื่อเป็นการสร้างมาตรฐานในการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International labour organization - ILO) รวมถึงเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนของนายจ้าง ผู้ประกอบการที่มีความต้องการแรงงานต่างด้าวเข้ามาขับเคลื่อนธุรกิจของตนเอง และเพื่อขจัดปัญหาการบังคับใช้แรงงานและการแสวงหาผลประโยชน์ที่มิชอบกับแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง โดยเมื่อปี พ.ศ. 2524 เป็นปีที่รัฐบาลได้มีการกำหนดนโยบายแก้ไขปัญหาโดยการจัดการระบบและควบคุมการทำงานของแรงงานนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอย่างจริงจัง โดยทั้งนี้รัฐบาลได้ให้กรมจัดหาแรงงาน กระทรวงแรงงานได้กำหนดนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง โดยการให้แรงงานต่างด้าวมารายงานตัวจัดทำทะเบียนประวัติ ตรวจสุขภาพ และขออนุญาตทำงานมาโดยตลอด ซึ่งการกำหนดนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของรัฐบาลมีวัตถุประสงค์ควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายในประเทศไทยให้ออกมาแสดงตน แสดงที่อยู่ให้ชัดเจน แต่ที่ผ่านมายังไม่สามารถจัดการแก้ไขปัญหาการลักลอบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวได้และยังคงมีการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายเพื่อเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวอยู่ตลอดเวลาจนถึงปัจจุบัน (วิชาดา ไตรรัตน์, 2540)

โดยที่พื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เป็นพื้นที่ที่มีการผลิตและการลงทุนในภาคอุตสาหกรรมมาอย่างยาวนาน รวมถึงยังเป็นพื้นที่ชายแดนที่มีการข้ามแดนทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมายมาอย่างยาวนาน โดยเฉพาะการข้ามแดนของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านตัวเลขจำนวนแรงงานทั้งไทยและแรงงานข้ามชาติทั้งประเทศรวม 3 ล้านคน โดยแม่สอดมีแรงงานที่ถูกกฎหมายตามการจดทะเบียนของสำนักงานสวัสดิการแรงงานจังหวัดประมาณกว่า 3 หมื่นคนในปี พ.ศ. 2565 แต่ประมาณการแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้จดทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมายในเขตแม่สอดมีมากถึง 3 แสนคน ที่ผ่านมารัฐบาลได้แก้ปัญหาแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายด้วยหลายมาตรการ โดยเฉพาะการเร่งรัดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานที่ข้ามพรมแดนอย่างเป็นระบบ

รัฐบาลไทยได้ประกาศให้จังหวัดตากอยู่ในแผนการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษมาตั้งแต่ปี 2557 โดยรวมเอา 3 อำเภอหลัก คือ แม่สอด พบพระ และแม่ระมาด เข้ามาเป็นพื้นที่ของการพัฒนา (ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 2, 2559 : 1) แน่นอนว่าความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของแม่สอดนั้นพึ่งพิงทั้งแรงงานที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมายที่อยู่บริเวณชายแดนเข้ามาทำงาน เพื่อให้นายจ้างและสถานประกอบการมีแรงงานที่เพียงพอในการขับเคลื่อนกิจการตลอดจนเศรษฐกิจของประเทศ แก้ไขปัญหาการลักลอบเข้าเมืองได้อย่างเป็นระบบ และเพื่อให้แรงงานต่างด้าวได้เข้าสู่ระบบการจ้างงานที่ถูกกฎหมายเกิดประโยชน์แก่ประเทศไทย ทั้งด้านเศรษฐกิจ สาธารณสุข ความมั่นคง แต่จะพบว่า มาตรการต่างๆ ของภาครัฐทั้งในส่วนกลางและท้องถิ่น เกี่ยวกับการควบคุมดูแลการเข้าเมือง การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว สวัสดิการ การจ้างงาน และคุณภาพชีวิตด้านอื่นๆ ของแรงงานยังอยู่ในสภาวะที่ประสบกับความล้มเหลว สามารถจำแนกได้หลายประการ คือ 1) การขาดนโยบายที่เป็นระบบระยะยาว ซึ่งที่ผ่านมาเป็นการกำหนดนโยบายแบบระยะสั้นปีต่อปี รวมทั้ง

ปัญหาความยุ่งยากและเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งของระบบการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติซึ่งสร้างความสับสนในการปฏิบัติงานของหน่วยงานในท้องถิ่นและภูมิภาคและเพิ่มต้นทุนให้แก่แรงงานในพื้นที่ ซึ่งนี่เป็นสาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานส่วนมากในพื้นที่ปฏิเสธการจดทะเบียนตามกฎหมาย 2) การขาดแคลนข้อมูลของแรงงานในระดับชาติที่เป็นข้อมูลมาตรฐาน 3) ความต้องการอิสระเพื่อการเคลื่อนย้ายถิ่นและไม่ถูกควบคุมจากรัฐ 4) ค่าธรรมเนียมขึ้นทะเบียนและการต่ออายุอยู่ในอัตราที่สูงเกินไปจนไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้นายจ้างและแรงงานเข้าสู่ระบบการจดทะเบียนตามกฎหมาย นอกจากนี้ นายจ้างส่วนใหญ่ยังผลักภาระให้กับแรงงานเป็นผู้แบกรับต้นทุนการจดทะเบียนด้วย อีกทั้งยังไม่มีมาตรการหรือแนวทางรองรับให้กับนายจ้างในกรณีขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว แรงงานต่างด้าวหลบหนี ค่าธรรมเนียมที่นายจ้างที่จ่ายไปภาครัฐจะชดเชยหรือมีแนวทางในการช่วยเหลืออย่างไร

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องประสิทธิผลการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอดจังหวัดตากเพื่อศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวของหน่วยงานรัฐไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอดจังหวัดตากและเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของหน่วยงานรัฐในการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตากรวมทั้งเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการทำงานของหน่วยงานรัฐเกี่ยวกับการนำนโยบายการบริหารจัดการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอดจังหวัดตากทั้งนี้ ผลการศึกษาที่ได้จะประกอบกอบไปด้วยข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ไขปรับปรุงการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอดจังหวัดตากในด้านต่างๆได้แก่การลดขั้นตอนและค่าใช้จ่ายในการนำเข้าและออกใบอนุญาตทำงาน การถ่ายโอนภารกิจและงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดูแลแรงงานข้ามชาติในพื้นที่การบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการเชื่อมต่อกับองค์กรภาคประชาสังคมที่ทำงานกับแรงงานข้ามชาติ และการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานและองค์กรในประเทศเพื่อนบ้านเพื่อเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหาการลักลอบนำเข้าแรงงานและการค้ามนุษย์ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐในอำเภอแม่สอดจังหวัดตากในอันที่จะบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวของหน่วยงานรัฐไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของหน่วยงานรัฐในการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

3. เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการทำงานของหน่วยงานรัฐเกี่ยวกับการนำนโยบายการบริหารจัดการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methodology) กล่าวคือ เป็นการนำเทคนิควิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเทคนิควิธีการวิจัยเชิงคุณภาพมาผสมผสานกัน ทั้งนี้เพื่อที่จะตอบคำถามงานวิจัยได้สมบูรณ์มากกว่าการใช้วิธีวิจัยอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียว วิธีวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods) เป็นการแก้จุดอ่อนของแต่ละวิธีด้วยการเสริมจุดแข็ง โดยมีจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายประการ ดังนี้ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และกรรณิการ์ สุขเกษม, 2547 : 285-286) คือ (1) เพื่อเป็นการตรวจสอบสามเส้า (triangulation)ให้เพิ่มความเชื่อมั่นในผลของการวิจัย (2) เพื่อเป็นการเสริมให้การวิจัยสมบูรณ์หรือเติมให้เต็ม (complementarity) เช่น ตรวจสอบประเด็นที่ซ้ำซ้อนหรือประเด็นที่แตกต่างของปรากฏการณ์ศึกษา (3) เพื่อเป็นการริเริ่มinitiation) เช่น ค้นหาประเด็นที่ผิดปกติ ประเด็นที่ผิดธรรมดา ประเด็นที่ขัดแย้งหรือทัศนะใหม่ๆ (4) เพื่อเป็นการพัฒนา(development)เช่นนำเอาผลจาการศึกษาในขั้นตอนหนึ่งไปใช้ให้เป็นประโยชน์กับในอีกขั้นตอนจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรกลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่หน่วยงานของรัฐในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติสามารถจำแนกได้ดังนี้ 1) สำนักจัดหางานจังหวัดตาก จำนวน 35 คน 2) โรงพยาบาล แม่สอด จ.ตาก จำนวน 1,277 คน 3) สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดตาก จำนวน 101 คน 4) สำนักงานประกันสังคมจังหวัดตาก สาขาแม่สอด จำนวน 40 คน 5) ที่ว่าการอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก จำนวน 47 คน รวมทั้งสิ้น 1,500 คน โดยการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane การคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยการใช้สูตรทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane)

1. แบบสัมภาษณ์กลุ่มประชากรที่ให้ข้อมูลสำคัญ การกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการทำวิจัยแบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้ (1) เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งเกี่ยวข้องกับการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติที่ซึ่งสังกัดหน่วยงานในระดับจังหวัด ได้แก่ ที่ว่าการอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โรงพยาบาลแม่สอด จังหวัดตาก สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดตาก สำนักงานจัดหางานจังหวัดตาก สำนักงานประกันสังคมจังหวัดตาก

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษาจึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) เพื่อให้เห็นประสิทธิผลการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดตาก ทั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะเป็นผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะได้ข้อมูลในการบริหารจัดการแบบเชิงลึก กระบวนการในการปฏิบัติตามนโยบายรวมทั้งปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับด้านกระบวนการอนุญาตให้เข้าเมือง การตรวจสุขภาพ การทำและต่อใบอนุญาตแรงงานต่างด้าวและการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว จำนวน 30 คน โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญพิจารณาจากคุณสมบัติ ดังนี้ 1) นายอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก หรือหัวหน้าที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 คน (2) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลของรัฐอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก หรือหัวหน้าที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 คน (3) ผู้บังคับบัญชาสำนักงานตรวจตนเข้าเมืองจังหวัดตากหรือหัวหน้าที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 คน (4) ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหาแรงงานจังหวัดตาก หรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 คน (5) หัวหน้ากลุ่มงานประกันสังคมจังหวัดตาก หรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 คน (6) ผู้ว่าจ้างแรงงานสัญชาติเมียนมาชาวไทย โดยในการศึกษานี้ มุ่งเน้นความสนใจไปที่การจ้างงานในภาคโรงงานอุตสาหกรรมที่มีจำนวนลูกจ้างแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวจำนวน 100 คนขึ้นไป, ภาคธุรกิจครัวเรือน หรือในธุรกิจ SMEs ที่ประกอบการในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก จำนวน 5 คน (7) บริษัทจัดหาแรงงานต่างด้าวเป็นบริษัทเอกชนที่ประกอบธุรกิจการให้บริการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ว่าจ้างแรงงานและแรงงานต่างด้าวในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก จำนวน 5 คน 8) แรงงานเมียนมาระดับหัวหน้า จำนวน 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ดังนี้(1)แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณโครงร่างแบบสอบถาม องค์ประกอบของชุดแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ โดย (Check List) โดยเก็บจากเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งเกี่ยวข้องกับการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ตอนที่ 2 ความเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งเกี่ยวข้องกับการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในอำเภอแม่สอด จังหวัดตากเกี่ยวกับนโยบาย ทรัพยากรที่ใช้ เกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดการแปลความหมายค่าเฉลี่ยในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2545 : 103) ตอนที่ 3 ความเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ตอนที่ 4 ความเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในอำเภอแม่สอด จังหวัดตากเพื่อให้เกิดประสิทธิผล และตอนที่ 5 เป็นการลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิดเพื่อให้ความเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มี

ต่อปัญหาและอุปสรรคในการการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในอำเภอแม่สอด จังหวัดตากให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเพื่อให้เกิดประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบคุณภาพของเนื้อหาพร้อมทั้งแก้ไขตามคำแนะนำ ก่อนให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบครั้งที่สอง จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) นำผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item objective Congruence: IOC) โดยเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปมาใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม (ยุทธ ไกยวรรณ์, 2553 : 103) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.67-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขแล้วไปทดลอง (Try-Out) กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (∝ - coefficient) ของครอนบาร์ค (Cronbach, 1970 : 161)

แบบสัมภาษณ์ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามลำดับ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ ตรงประเด็นตามกรอบแนวคิดระหว่างผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลเนื้อหาการสัมภาษณ์เป็นไปด้วยบรรยากาศแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก และทำการบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ด้วยเครื่องบันทึกเสียง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ มีรายละเอียดดังนี้ 1) แบบสอบถาม ขอหนังสือจากวิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ถึงหน่วยงานของรัฐแต่ละแห่งที่เป็นเป้าหมายในการเก็บข้อมูลเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนแล้ว ทำการตรวจสอบเพื่อหาแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป 2) แบบสัมภาษณ์ ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง การสัมภาษณ์เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก และทำการบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ด้วยเครื่องบันทึกเสียง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ เพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้ (1) จากข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percent) (2) ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นความเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เกี่ยวกับนโยบาย ทรัพยากรที่ใช้ ความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ในการ

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยกระทำอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ก่อนการสัมภาษณ์ การเก็บข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยยึดหลักการตามแนวคิดของ Miles and Huberman (1994) แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน (ชาย โพธิสิตา, 2554 : 335-377)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามและหาคุณภาพของแบบสอบถาม 1) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามด้วยการ ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ (SPSS) ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553 : 314) (1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วย (2)ร้อยละ (Percentage) โดยวิเคราะห์ข้อมูลและสถานภาพของประชากรที่วิจัย โดยใช้สูตร fn x 100

การนำเสนอข้อมูลวิเคราะห์จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลและวิเคราะห์จากแบบสอบถามแล้วนำมาสังเคราะห์ (1) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อหารูปแบบการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดตากไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิผล (2) การเสนอสรุปผลการวิจัย คือ ความพยายามในการหาความหมายของข้อมูลที่ได้จากการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูล และการอภิปรายผล ที่ได้จากการศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ สังคม กระบวนการการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสมทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ผลการวิจัย

จากการใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลและความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จำหวัดตาก ของเจ้าหน้าที่รัฐ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว แสดงรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 419 คน

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	255	60.9
อายุ		
40-49 ปี	153	36.5
ตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ	186	44.4

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก		
5 ปี ขึ้นไป	247	59
หน่วยงานที่สังกัด		
โรงพยาบาลแม่สอด จังหวัดตาก	319	76.1

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเจ้าหน้าที่รัฐ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 ส่วนใหญ่อายุ 40-49 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 เป็นเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 สังกัดที่โรงพยาบาลแม่สอด จังหวัดตาก จำนวน 319 คน คิดเป็นร้อยละ 76.1

ผู้วิจัยได้ทำการสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวของหน่วยงานรัฐไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

ตารางที่ 2 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

ประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก	Mean	S.D.	**แปลความหมาย**
มีการใช้กฎหมายควบคุมการขออนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวในระดับใด	4.47	0.702	มาก
ระบบและกระบวนการขออนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวมีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้นในระดับใด	3.94	0.640	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยเห็นด้วยกับการที่มีการใช้กฎหมายควบคุมการขออนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวมากที่สุด (Mean = 4.47, S.D. = 0.702) และที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ระบบและกระบวนการขออนุญาตการทำงานของคนต่าง ด้าวมีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น (Mean = 3.94, S.D. = 0.640) จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็น พบว่า มีการดำเนินงานที่มีประสิทธิผล การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวนั้นมีกระบวนการทำงานที่ได้กำหนดและแจ้งไว้อย่างชัดเจน เป็นขั้นเป็นตอน และในปัจจุบันได้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการดำเนินงาน ซึ่งทำให้

กระบวนการต่างๆ มีความสะดวก ง่าย และรวดเร็วกว่าเมื่อก่อนเป็นอย่างมาก มีการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว และมีการตรวจสุขภาพของแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งถือว่ามีการดำเนินงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของหน่วยงานรัฐในการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

ตารางที่ 3 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก	Mean	S.D.	**แปลความหมาย**
นโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวมีความชัดเจนและนำไปปฏิบัติได้จริง	4.58	0.664	มากที่สุด
มีการจัดศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน	3.74	0.756	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ระดับความคิดเห็นที่มากที่สุด คือ นโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวมีความชัดเจนและนำไปปฏิบัติได้จริง โดยค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (Mean = 4.58, S.D. = 0.664) แต่ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด คือ มีการจัดศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน (Mean = 3.74, S.D. = 0.756) จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็น พบว่า ทั้งกระบวนการในการกำหนดนโยบาย และการนำนโยบายการบริหารการจัดการแรงงานต่างด้าวมาปฏิบัตินั้นมีความชัดเจน สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง การนำระบบออนไลน์มาใช้ทั้งในการจองคิวและยื่นเอกสาร ช่วยให้เกิดความสะดวกสบายและรวดเร็วมากขึ้น มีความเป็นระบบและระเบียบในการให้บริการ และมีความเป็นธรรมมากขึ้นด้วย

เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของหน่วยงานรัฐในการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า ทุกปัจจัยมีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของหน่วยงานรัฐในการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ในระดับมาก

ส่วนที่ 3 วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการทำงานของหน่วยงานรัฐเกี่ยวกับการนำนโยบายการบริหารจัดการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า โดยปกติตามกฎหมายจะมีการกำหนดลักษณะงานของแรงงานต่างด้าวที่สามารถทำได้อยู่แล้ว ซึ่งหน่วยงานไม่สามารถอนุมัตินอกเหนือจากงานที่กฎหมายกำหนด อีกทั้งการขึ้นทะเบียนแรงงานเจ้าหน้าที่จะมีการรตรวจสอบลักษณะงานกับธุรกิจหรือกิจการของนายจ้างว่าสัมพันธ์กันหรือไม่ ซึ่งเป็นการตรวจสอบความถูกต้องก่อนที่จะอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวนั้นทำงานในสถานประกอบการนั้นได้ เพื่อป้องกันปัญหาการแย่งงานคนไทย อีกทั้งมี พรก. คำสั่ง ประกาศต่างๆ กำหนดการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว จะเห็นว่ามีกระบวนการที่ควบคุมที่ง่ายและสะดวกในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย ข้อมูลต่างๆ ของแรงงานต่างด้าวก็จะมีเก็บไว้ ซึ่งหากแรงงานต่างด้าวหนีหรือกระทำความผิดก็สามารถดูข้อมูลแรงงานต่างด้าวเพื่อเป็นข้อมูลในการจับกุม และสามารถผลักดันกลับประเทศต้นทางได้

ทุกหน่วยงานจะมีการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ซึ่งแต่ละหน่วยงานก็มีหน้าที่แตกต่างกันไป โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวจะมีการประชุม ชี้แจง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน แต่บางครั้งหากมองในรูปแบบของการปฏิบัติงาน จะเป็นในลักษณะต่างคนต่างทำมากกว่า เพราะแต่ละส่วนไม่ค่อยเกี่ยวข้องหรือต้องประสานงานกันสักเท่าไหร่ อีกทั้งปัจจุบันหน่วยงานยังไม่มีศูนย์ประสานความร่วมมือกันอย่างเป็นรูปธรรม แต่จะมีการประชุมเพื่อชี้แจงและเตรียมความพร้อมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานมีการประสานงานกันที่ดี และในการแสดงความคิดเห็นและสอบถามข้อมูลต่างๆ ส่วนใหญ่จะใช้ในรูปแบบการประชุม ปรึกษาหารือ หรือโทรศัพท์ถามข้อสงสัยในประเด็นที่ไม่เข้าใจหรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติม

การกำหนดข้อห้าม ณ ปัจจุบันถือว่ามีความเหมาะสม การกำหนดอัตราโทษในปัจจุบันมีความยืดหยุ่นขึ้นจากเดิม จากมติ ครม. ล่าสุด 5กค 66 ได้มีการขยายระยะเวลาให้กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่บัตรหมดอายุหรือกลุ่มแรงงานต่างด้าวกลุ่มใหม่สามารถอยู่ในประเทศไทยได้หากขึ้นทะเบียนรายชื่อไว้ วัตถุประสงค์หลักๆ ของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวก็เพื่อให้เกิดการควบบคุมทั้งโรค และการทำงานของแรงงานต่างด้าว ซึ่งจากการที่ทางหน่วยงานนำมาปฏิบัติถือว่าชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีระบบออนไลน์ช่วยให้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น

เนื่องจากแรงงานต่างด้าวยังรอต่อคิวเพื่อทำบัตรชมพูซึ่งตอนนี้คิวรอเป็นเดือน ซึ่งอาจเกิดจากวัสดุอุปกรณ์ที่สามารถทำบัตรได้ใน 1 วัน ได้จำนวนไม่มาก และการกรอกเอกสาร ตรวจสอบความถูกต้องใช้ความละเอียดในการตรวจสอบทุกขั้นตอนเพราะจะทำพลาดไม่ได้ จึงยังมีความต้องการเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญและมีวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการทำงาน รวมถึงเจ้าหน้าที่ที่สามารถสื่อสารภาษาได้โดยไม่ต้องใช้ล่าม อย่างไรก็ตาม วัสดุอุปกรณ์ในหน่วยงานและระบบออนไลน์ที่นำมาใช้ มีจำนวนที่เพียงพอต่อการดำเนินงาน แต่ยังคง

ต้องการให้หน่วยงานมีการอบรมเกี่ยวกับระบบการกรอกข้อมูลและการอัพโหลดเอกสารต่างๆ ว่าจะต้องทำอย่างไรบ้าง เนื่องจากบางครั้งเจ้าหน้าที่ยังไม่มีความเข้าใจในระบบและวิธีการใช้อุปกรณ์ต่างๆ อย่างเพียงพอ ส่วนในด้านของงบประมาณ ความเพียงพอต่อการบริหารงานและการดำเนินงาน รวมถึงการของบประมาณในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน มีขั้นตอนและระเบียบกำหนดไว้ในการบริหารจัดการ ซึ่งมีความเหมาะสมและสะดวก

หน่วยงานจะมีการชี้แจงในการดำเนินงานให้แก่บุคลากรเพื่อให้ทราบแนวทางการปฏิบัติทุกครั้ง บุคลากรจึงมีความเข้าใจในหน้าที่งานของตนเอง และมีการปรับปรุงในการดำเนินงานอยู่เสมอ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยทางหน่วยงานจะมีการประชุม ชี้แจง แนวทางการปฏิบัติของบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และเพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกันในการดำเนินงาน ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีการให้บริการที่ดีแก่แรงงานต่างด้าว รวมถึงมีการประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็ปไซด์ อีกทั้งยังมีการสรุปขั้นตอนการดำเนินการการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว และคลิป VDO ที่เป็นขั้นตอนการขึ้นทะเบียนไว้ เพื่อความสะดวกแก่นายจ้าง ผู้ประกอบการ หรือผู้ที่จะต้องดำเนินการ และมีสายด่วนในการให้คำปรึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเห็นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวุฒิ จันทร์แก้ว (2564 : 125) ที่ศึกษาเรื่องประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในเขตอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอยู่ในระดับมาก และอรรถสิทธิ์ วารีศรี (2563 : 70) ที่ศึกษาเรื่องการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปการปฏิบัติใน พื้นที่ภาคใต้ พบว่า ผลสำเร็จในการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ พบว่า มีฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวที่เป็นเอกภาพ การบังคับใช้กฎหมาย การกำหนดรูปแบบองค์กร/กลไกในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก

วัตถุประสงค์ที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวุฒิ จันทร์แก้ว (2564 : 125) ที่ศึกษาเรื่องประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในเขตอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงบวกประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอย่างมีนัยสำคัญเพื่อนำนโยบายไปปฏิบัติ ทุกหน่วยงานจะมีการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ซึ่งแต่ละหน่วยงานก็มีหน้าที่แตกต่างกันไป โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการ

ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวจะมีการประชุม ชี้แจง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับอรรถสิทธิ์ วารีศรี (2563 : 70) ที่ศึกษาเรื่องการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปการปฏิบัติใน พื้นที่ภาคใต้ พบว่า รัฐบาลทุกสมัยให้ความสำคัญกับนโยบายของประเทศมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ประเด็นปัจจัยด้านความชัดเจนของนโยบาย ด้านความพร้อมและความเพียงพอของทรัพยากร ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านลักษณะองค์กร การสื่อสารระหว่างองค์การไม่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน

วัตถุประสงค์ที่ 3 ในปัจจุบันได้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการดำเนินงาน ซึ่งทำให้กระบวนการต่างๆ มีความสะดวก ง่าย และรวดเร็วกว่าเมื่อก่อนเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับ ประสงค์ อุทัย, สมบัติ ทีฆทรัพย์ และวัฒนา เอกปมิตศิลป์ (2563 : 110) ที่ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการบริหารจัดการระบบการลงทะเบียนแรงงานต่างด้าวในเขตกรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะว่าควรมีระบบในการรับลงทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้มีความหลากหลายมากขึ้น เช่น ผ่านระบบเว็บไซต์ออนไลน์ มีรายละเอียดครบถ้วนชัดเจน เพื่อลดปัญหาขั้นตอนการลงทะเบียนของแรงงานต่างด้าวเพื่อลดข้อผิดพลาดได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. มีการรวมศูนย์ในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ เพื่ออำนวยความสะดวกและสามารถให้บริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว

2. ควรเพิ่มความเชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีให้แก่บุคลากร เพื่อให้มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับระบบที่นำมาให้บริการเพื่อที่จะทำงานได้อย่างรวดเร็วและสามารถให้คำแนะนำหรือบริการแก่ผู้บรับบริการได้

3. ควรมีการใช้เทคโนโลยีในการดำเนินงานมากขึ้น มีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน มีฐานข้อมูลที่สามารถใช้ข้อมูลร่วมกันได้ เพื่อลดภาระแก่ผู้กรอกข้อมูลในระบบ

4. ควรมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังและปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

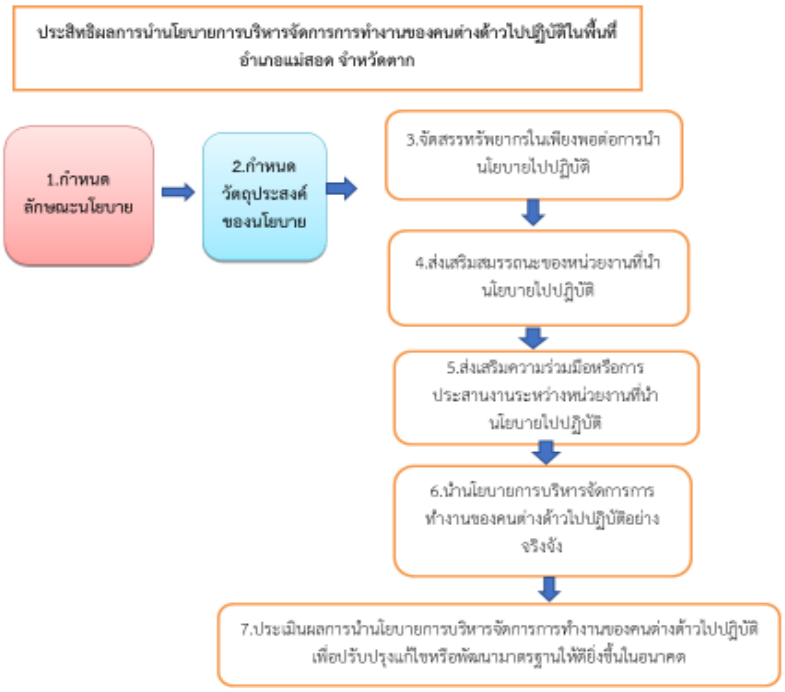
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เสนอให้มีการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ว่ามีวามสัมพันธ์กับการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติในพื้นที่อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาแนวนโยบายให้สอดคล้องกับปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างแท้จริง

2. สามารถนำปัจจัยที่ได้ค้นพบจากงานวิจัยนี้ไปการสร้างรูปแบบการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติในพื้นที่ ที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับพื้นที่อื่นๆ เพื่อเป็นการพัฒนาการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศไทยต่อไป

องค์ความรู้ที่ได้รับ

จากผลการวิจัย พบว่า จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า มีองค์ความรู้ใหม่ซึ่งเป็นแนวทางในการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) กำหนดลักษณะนโยบาย 2) กำหนดวัตถุประสงค์ของนโยบาย 3) จัดสรรทรัพยากรในเพียงพอต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ 4) ส่งเสริมสมรรถนะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ 5) ส่งเสริมความร่วมมือหรือการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ 6) นำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติอย่างจริงจัง 7) ประเมินผลการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติเพื่อปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนามาตรฐานให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต



รูปที่ 1 แนวทางในการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

กรมการจัดหางาน. (2565). การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ประจำเดือนพฤศจิกายน 2565. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 4 พฤศจิกายน 2565. แหล่งที่มา: https://www.doe.go.th.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: ไทเนรมิตกิจอินเตอร์ โปรเกรสซิฟ.

ณัฐวุฒิ จันทร์แก้ว. (2564). ประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในเขตอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน*ใ 3 (3), 121-134.

ประสงค์ เลาหะพงษ์. (2559). การศึกษาเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติเมียนมา ลาวและกัมพูชา ในการบังคับใช้กฎหมายของประเทศไทย. *วารสารศรีปทุมปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*ใ 16 (2), 118-128.

ประสงค์ อุทัย, สมบัติ ทีฆทรัพย์ และวัฒนา เอกปมิตศิลป์. (2563). ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการระบบการลงทะเบียนแรงงานต่างด้าวในเขตกรุงเทพมหานคร. *Journal of Humanities and Social Sciences Thonburi University*. 14 (1), 105-113.

ยุทธ ไกยวรรณ์. (2553). *หลักการทำวิจัยและการทำวิทยานิพนธ์*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

วิชาดา ไตรรัตน์. (2540). *ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายการจัดระบบเพื่อควบคุมการทำงานของแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายไปปฏิบัติ*. ภาคนิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ศิวิไล ชยางกูร. (2555). *แรงงานข้ามชาติกับความต้องการดูแลผู้สูงอายุในประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 2. (2559). เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สอด จังหวัดตาก. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 4 พฤศจิกายน 2565. แหล่งที่มา: https://ipc2.dip.go.th/th/category/2016-11-09-08-51-32/2018-02-14-04-01-35.

สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ.(2558). *นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ.2558-2564)*. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และกรรณิการ์ สุขเกษม. (2547). *วิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ: การวิจัยปัญหาปัจจุบันและการวิจัยอนาคตกาล*. กรุงเทพมหานคร: เฟื่องฟ้า พริ้นติ้ง.

อรรถสิทธิ์ วารีศรี. (2563). การนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปการปฏิบัติในพื้นที่ภาคใต้. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*. 10 (1), 65-74.

Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing*. (3 rd ed). New York: Harper & Row.