

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ : กรณีศึกษา
จังหวัดระนอง



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
พฤษภาคม 2555

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ : กรณีศึกษา
จังหวัดระนอง



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ

พฤษภาคม 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ : กรณีศึกษา
จังหวัดระนอง



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
พฤษภาคม 2555

วรพล กาลานุสนธิ. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ:กรณีศึกษาจังหวัดระนอง*. สารนิพนธ์ ropolitana. (นโยบายสาธารณะ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: อาจารย์จักราทิพย์ ธนาคม

งานวิจัยเชิงวิชาการฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายแรงงานไปปฏิบัติ โดยเกี่ยวข้องกับนโยบายด้านแรงงานต่างด้าวในจังหวัดระนอง ซึ่งตั้งอยู่ทางภาคใต้ของประเทศไทย

ตามที่เจอร์จ ซี เอ็ดเวิร์ดส ที่สาม ได้เคยศึกษาเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติมักจะอุดมไปด้วยงานวิจัยแบบกรณีศึกษา กรณีศึกษามักจะเน้นที่นโยบายด้านใดด้านหนึ่ง หรือคุณลักษณะด้านหนึ่งด้านใดเป็นการเฉพาะของนโยบายนั้นๆ ดังนั้นนโยบายในฉบับนี้จะมุ่งเน้นไปที่ผลกระทบทางตรงและทางอ้อมต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ใน 3 หน่วยงาน ของจังหวัดระนอง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่รัฐจำนวน 92 คน ได้แก่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดระนอง คณะกรรมการตรวจสอบสุขภาพแรงงานต่างด้าว โรงพยาบาลระนอง

ระเบียบวิธีการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อถือได้ และนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา (ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน) สถิติอ้างอิง (การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ)

ผลการศึกษาพบว่า

1.เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรสแล้ว ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไป และส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านโครงสร้างระบบราชการ

FACTORS AFFECTING THE IMPLEMENTATION OF FOREIGN WORKERS POLICY :
A CASE STUDY OF RANONG PROVINCE



AN ABSTRACT
BY
WORAPOL KALANUSONTH

Presented In Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Public Administration Degree in Public Policy
at Srinakharinwirot University

May 2012

Worapol Kalanusonth. (2012). *Factors Affecting the Implementation Of Foreign Workers Policy: A Case Study Of Ranong Province*. Master's Project, M.P.A. (Public Policy). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University.
Advisor Committee: Dr.Chakratit Dhanagom.

This academic research is aimed at studying factors affecting the implementation of an aspect of the labor policy that dealing with foreign workers in Ranong Province, Southern part of Thailand.

According to George C. Edwards III (1980), most implementation studies have been of the case study variety. Case studies usually focus upon one policy or one aspect of a policy. Therefore, this policy paper is being focused on the direct and indirect impacts on implementation of foreign workers policy in three administrative units in Ranong Province.

The population sample being used for analysis and interpretation of the data in this policy analysis came from the 92 government officials in Immigration Office, Labour Office, and Provincial Health Worker Office in Ranong Provincial Hospital.

The quantitative approach is being used as a methodology in this policy research. The primary data were collected by reliability-tested questionnaires and analyzed through descriptive statistics (percentage, arithmetic mean and standard deviation) and inferential statistics (t-test, one way analysis of variance or F-test and multiple regressions).

The results are as follows:

1. Government officials involved in implementation of foreign workers policy in Ranong Province. Most are male, aged 36 years and married. Education Bachelor's degree or equivalent in the 12 years and most of the immigration officials in Ranong Province.
2. The most significant factor affecting implementation of foreign workers policy is Bureaucratic Structure.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และ คณะกรรมการ
สอบได้พิจารณาสารนิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ : ศึกษา
กรณี จังหวัดระนอง ของนายวรพล กาลานุสนธิ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ของ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์จักราทิตย์ ธนาคม)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(อาจารย์จักราทิตย์ ธนาคม)

คณะกรรมการสอบ

.....
(อาจารย์จักราทิตย์ ธนาคม)

ประธาน

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(อาจารย์ ดร.นิตี มณีกาญจน์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(อาจารย์ ดร.กัลยา แซ่อั้ง)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชลวิทย์ เจียรจิตต์)

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2555

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก อาจารย์จักราทิตย์ ชนาคม อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ซึ่งได้ให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่อง ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.นิตติ มณีกาญจน์ และอาจารย์ ดร.กัลยา แซ่อึ้ง ที่ให้ข้อคิดในการทำสารนิพนธ์ และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขข้อบกพร่อง ในการสอบสารนิพนธ์ รวมถึงให้กำลังใจมาโดยตลอด และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางาน จังหวัดระนอง และคณะกรรมการตรวจสอบสภาพแรงงานต่างด้าว โรงพยาบาลระนอง ที่กรุณาตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัย

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ทุกๆคนในครอบครัว เพื่อนๆรพ.ม.ร.ร. 5 และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัย ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จด้วยดี

วรพล กาลานุสนธิ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
สมมติฐานในการวิจัย.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ.....	7
ความหมายนโยบายสาธารณะ.....	7
แนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติ.....	9
ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Edward III.....	11
แนวคิดในการกำหนดนโยบายแรงงานต่างด้าวของไทย.....	13
แนวคิดในด้านความมั่นคงแห่งชาติหรือชาตินิยม (National Security).....	13
แนวคิดเกี่ยวกับเศรษฐกิจแบบทุนนิยม (Capitalism).....	16
แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน (Human rights).....	17
นโยบายแรงงานต่างด้าว.....	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	41
การกำหนดประชากร และการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	41
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย.....	42
วิธีการหาคุณภาพแบบสอบถาม.....	43
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำ นโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง.....	47
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ... การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับ การนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง.....	49
การทดสอบอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติตามนโยบาย แรงงานต่างด้าว.....	53
การทดสอบอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติตามนโยบาย แรงงานต่างด้าว.....	70
การทดสอบอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติตามนโยบาย แรงงานต่างด้าว.....	71
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	74
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
อภิปรายผลการวิจัย.....	78
ข้อเสนอแนะ.....	80
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	81
บรรณานุกรม.....	82
ภาคผนวก.....	89
ประวัติย่อผู้ทำวิจัย.....	101

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่รัฐ ที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่ จังหวัดระนอง.....	47
2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไป ปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านการติดต่อสื่อสาร.....	49
3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไป ปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านทรัพยากร.....	50
4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไป ปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ.....	51
5 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไป ปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านโครงสร้างระบบราชการ.....	52
6 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไป ปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ทั้ง 4 ด้านในภาพรวม.....	52
7 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไป ปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามเพศ.....	53
8 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไป ปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านทรัพยากร จำแนกตามเพศ.....	53
9 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไป ปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ จำแนกตามเพศ.....	54
10 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไป ปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านโครงสร้างระบบราชการ จำแนกตามเพศ.....	54
11 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไป ปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามอายุ.....	55
12 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไป ปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนองที่มีอายุแตกต่างกันกับด้านการติดต่อสื่อสาร.....	55
13 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไป ปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านทรัพยากร จำแนกตามอายุ.....	56

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนองที่มีอายุแตกต่างกันกับด้านทรัพยากร.....	56
15 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติจำแนกตามอายุ.....	57
16 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านโครงสร้างระบบราชการ จำแนกตามอายุ.....	57
17 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	57
18 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านทรัพยากร จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	58
19 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	58
20 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านโครงสร้างระบบราชการ จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	58
21 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	59
22 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนองที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับด้านการติดต่อสื่อสาร.....	60
23 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านทรัพยากร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	60
24 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	61

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
25 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านโครงสร้างระบบราชการ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	61
26 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน.....	62
27 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนองที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันกับด้านการติดต่อสื่อสาร.....	62
28 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านทรัพยากร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน.....	63
29 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนองที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันกับด้านทรัพยากร.....	63
30 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน.....	64
31 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านโครงสร้างระบบราชการ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน.....	64
32 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามหน่วยงาน/ประเภทงาน.....	65
33 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนองที่มีหน่วยงาน/ประเภทงานแตกต่างกันกับด้านการติดต่อสื่อสาร.....	65

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
34 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านทรัพยากร จำแนกตามหน่วยงาน/ประเภทงาน.....	66
35 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนองที่มีหน่วยงาน/ประเภทงานแตกต่างกันกับด้านทรัพยากร.....	67
36 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ จำแนกตามหน่วยงาน/ประเภทงาน.....	67
37 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนองที่มีหน่วยงาน/ประเภทงานแตกต่างกันกับด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน.....	68
38 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านโครงสร้างระบบราชการ จำแนกตามหน่วยงาน/ประเภทงาน.....	69
39 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนองที่มีหน่วยงาน/ประเภทงานแตกต่างกันกับด้านโครงสร้างระบบราชการ.....	69
40 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ.....	70

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แผนที่จังหวัดระนอง.....	3
2 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันแม้ว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยจะจำกัดวงในอุตสาหกรรมโรงงานที่ใช้แรงงานเข้มข้น คือเป็นการลงทุนในเรื่องของแรงงานค่อนข้างมาก เช่น แรงงานภาคเกษตร การประมง และงานบริการก็ตาม แต่นับวันแรงงานเหล่านี้เริ่มเข้ามากระทบกับอุตสาหกรรมในประเทศไทยมากยิ่งขึ้น ยิ่งปัจจุบันเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานเนื่องจากแรงงานไทยเลือกงาน ประกอบกับการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีมีรายได้ที่ดีมากขึ้นนั่นเอง ในส่วนค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำระหว่างคนไทยและแรงงานต่างด้าว ก็เริ่มไม่มีช่องว่างทางค่าจ้างแล้ว แรงงานต่างด้าวที่มีการจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายจะได้รับค่าแรงขั้นต่ำเท่ากับแรงงานไทย ยิ่งไปกว่านั้นการขาดแคลนแรงงานไทยยังทำให้แรงงานต่างด้าวมีการเพิ่มราคาค่าแรง และแรงงานต่างด้าวมีระบบสื่อสารกันเองที่ค่อนข้างรวดเร็วมาก อีกทั้งยังมีข้อมูลอีกว่าหากเข้าไปทำงานที่โรงงานแต่ละแห่งมีค่าจ้างอย่างไร (สำนักประชาสัมพันธ์เขต 4. 2554)

ปัจจุบัน ผู้ประกอบการบางส่วนมีความจำเป็นต้องรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานในงานที่มีลักษณะที่แรงงานไทยไม่ต้องการทำหรือไม่มีทักษะเพียงพอ ซึ่งการจัดการของรัฐมุ่งเน้นไปที่กลุ่มแรงงานต่างด้าวระดับล่างซึ่งเป็นปัญหาและมีจำนวนมาก โดยในช่วง 15 ปี (พ.ศ.2540 - 2554) มีจำนวนเพิ่มขึ้น จาก 2.9 แสนคน ในปี 2540 เป็น 1.3 ล้านคน (เฉพาะส่วนที่มีการขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้อง) ในปี 2554 และเมื่อรวมกับจำนวนแรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนสิ้นสุดไปเมื่อเดือนมิถุนายนที่ผ่านมาซึ่งคาดว่าไม่น้อยกว่า 7 แสนคน จะทำให้มีจำนวนแรงงานต่างด้าวในปัจจุบันกว่า 2 ล้านคน และในช่วง 15 ปี ก็พบว่าจำนวนแรงงานต่างด้าวขึ้นๆ ลงๆ มาตลอด เป็นผลจากนโยบายผ่อนผันที่ไม่ได้ผลและความไม่จริงจังในการดำเนินการตามมาตรการต่างๆ รวมทั้งความไม่เข้มงวดเพียงพอของมาตรการ ตรวจ จับ ส่งกลับ ที่ทำให้มีแรงงานย้อนกลับเข้ามาอยู่อย่างไม่ถูกต้อง ทำให้มีแรงงานต่างด้าวระดับล่างกว่า 40% ที่อยู่ในประเทศไทยในลักษณะกึ่งผิดกึ่งถูก (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. 2554)

ปัจจุบันรัฐบาลพยายามที่จะควบคุมและกำหนดนโยบายแรงงานต่างด้าว ซึ่งขณะนี้ มีทั้งสิ้น 3 แนวทาง (สมาน เหล่าดำรงชัย. 2554) คือ

1. นำเข้าแรงงานต่างด้าวจาก 3 ประเทศเพื่อนบ้านอย่างถูกกฎหมาย
2. การพิสูจน์สัญชาติเพื่อเข้ามาขอใบอนุญาตผ่อนผันการทำงานชั่วคราวในประเทศไทย
3. การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายผ่อนผันอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทย

นโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาที่อาศัยอยู่ประเทศไทยเป็นการชั่วคราวนั้นไม่มีความผิดตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2552 (พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2552 ให้ไว้ ณ วันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2522) และยังผ่อนผันให้คนต่างด้าวเหล่านี้ สามารถทำงานบางประเภทได้ไม่มีความผิดตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 (พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 ให้ไว้ ณ วันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551) ดังนั้นในการนำนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวข้องกับหน่วยงานของภาครัฐและภาคเอกชน โดยการทำงานต้องอาศัยบูรณาการทุกส่วน ไม่ว่าจะเป็นส่วนราชการหรือส่วนเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่จะต้องแปลงนโยบายจากฝ่ายบริหารไปสู่การปฏิบัติ และประชาชนยังเป็นกลุ่มที่ได้รับประโยชน์จากนโยบายหรือบ้างกลุ่มที่ต้องเสียผลประโยชน์ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องอาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องใช้อธิบายปัจจัยตัวแปรต่างๆ ในการทำงานเพื่อเกิดผลประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้

สำหรับการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยนั้นจะเดินทางเข้ามาตามบริเวณแนวชายแดนของจังหวัดต่างๆ รวมถึงจังหวัดระนองด้วย เนื่องจากจังหวัดระนอง เป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ในภาคใต้ตอนบนทางด้านฝั่งตะวันตก บนชายฝั่งทะเลอันดามันมีอาณาเขตติดต่อกับประเทศพม่ายาวกว่า 100 กิโลเมตร โดยฝั่งตรงข้ามเป็นจังหวัดเกาะสอง ดินแดนใต้สุดของพม่าและมีท่าเรือระหว่างจังหวัดระนองและเกาะสอง จึงเป็นช่องทางสำคัญในการใช้ข้ามแดนของประชากรทั้งสองประเทศ ซึ่งมีความง่ายและสะดวก เนื่องจากมีเรือโดยสารรับ-ส่งระหว่างท่าเรือ ทั้งสองตลอดเวลา นอกจากนี้ยังมีจุดผ่านแดนทางบกที่สำคัญอีกแห่งหนึ่งของระนอง คือ อำเภอกระบุรี ซึ่งตั้งอยู่ทางเหนือของจังหวัดระนองโดยเป็นจุดที่แคบสุดของแหลมมลายูและตลอดแนวทางชายแดนยังเป็นจุดหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายด้วย ดังนั้นจำนวนผู้ย้ายถิ่นชาวพม่าที่อาศัยในจังหวัดระนอง จึงไม่สามารถระบุชัดเจนว่ามีจำนวนเท่าใด ซึ่งนอกจากผู้ย้ายถิ่นจากพม่าจะมาอาศัยทำมาหากินในจังหวัดระนองแล้ว ยังมีส่วนหนึ่งที่ใช้จังหวัดระนองเป็นทางผ่านเพื่อเดินทางต่อไปยังจังหวัดอื่นๆ ของประเทศไทย และเป็นจุดสำคัญในการรับและส่งต่อแรงงานต่างด้าวด้วย ซึ่งเป็นทั้งแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย (สาธารณสุขแรงงานต่างด้าวจังหวัดระนอง. 2553)

ด้วยเหตุผลที่แรงงานคนต่างด้าวปรากฏอยู่ทุกวันนี้ อาจมีทั้งผลดีและผลเสียต่อประเทศไทย โดยเฉพาะพื้นที่ในจังหวัดระนอง ทุกวันนี้มีแรงงานต่างด้าวที่แอบหนีเข้าเมืองมาเป็นจำนวนมาก โดยจะเห็นได้จากข่าวตามสื่อต่างๆ ที่มีการจับกุมได้ อีกทั้งปัจจุบันแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า เริ่มมีมากขึ้นในจังหวัดระนอง และนอกจากจะเข้ามาทำงานรับจ้างต่างๆแล้ว ปัจจุบันยังหันไปทำธุรกิจแบบคนไทยในจังหวัดระนองอีกด้วย ซึ่งอาจส่งผลต่อความมั่นคงต่อประเทศได้ ผู้ศึกษาจึงสนใจถึงนโยบายแรงงานต่างด้าว ในส่วนของขั้นตอนการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดระนอง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล อันส่งผลถึงความสำเร็จของภาพรวมของประเทศไทย ในการกระตุ้นเตือนให้รัฐอย่ามองข้ามถึงปัญหาดังกล่าว และมีความต้องการเห็นนโยบายที่ชัดเจนในการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง และวางแผนในอนาคตอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง



ภาพประกอบ 1 แผนที่จังหวัดระนอง

ที่มา: องค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ในพื้นที่จังหวัดระนอง

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดระนอง และคณะกรรมการตรวจสอบสภาพแรงงานต่างด้าว โรงพยาบาลระนอง จำนวน 92 คน

ระยะเวลาและสถานที่

ผู้วิจัยเริ่มทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 10 มกราคม - วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2555

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

1.1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ได้แก่

- การติดต่อสื่อสาร
- ทรัพยากร
- ทำหน้าที่ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ
- โครงสร้างระบบราชการ

1.1.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพการสมรส
- ระดับการศึกษา
- ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
- หน่วยงาน/ประเภทงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ผลการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไป

ปฏิบัติ

นิยามศัพท์เฉพาะ

นโยบาย หมายถึง นโยบายแรงงานต่างด้าวที่รัฐบาลได้กำหนดขึ้นมาโดยมติคณะรัฐมนตรีและถูกนำมาใช้ในพื้นที่จังหวัดระนอง

แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทยที่ได้ทำงานโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ด้วยประสงค์ค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม

ผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดระนอง เจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง และคณะกรรมการตรวจสุขภาพแรงงานต่างด้าว จังหวัดระนอง

การติดต่อสื่อสาร หมายถึง ความชัดเจนของข้อมูล ความถูกต้องของข้อมูล ความสม่ำเสมอของการได้รับข้อมูลภายในและระหว่างหน่วยงาน ความเหมาะสมของช่องทางเดินข่าวสารภายในหน่วยงาน

ทรัพยากร หมายถึง ความเพียงพอของงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และสารสนเทศในองค์กร โดยที่บุคลากรมีความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ และระบบสารสนเทศมีความทันสมัย ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการต่อองค์กร

ท่าทีของผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง แนวโน้มความรู้สึกของบุคลากร ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามนโยบายแรงงานต่างด้าว

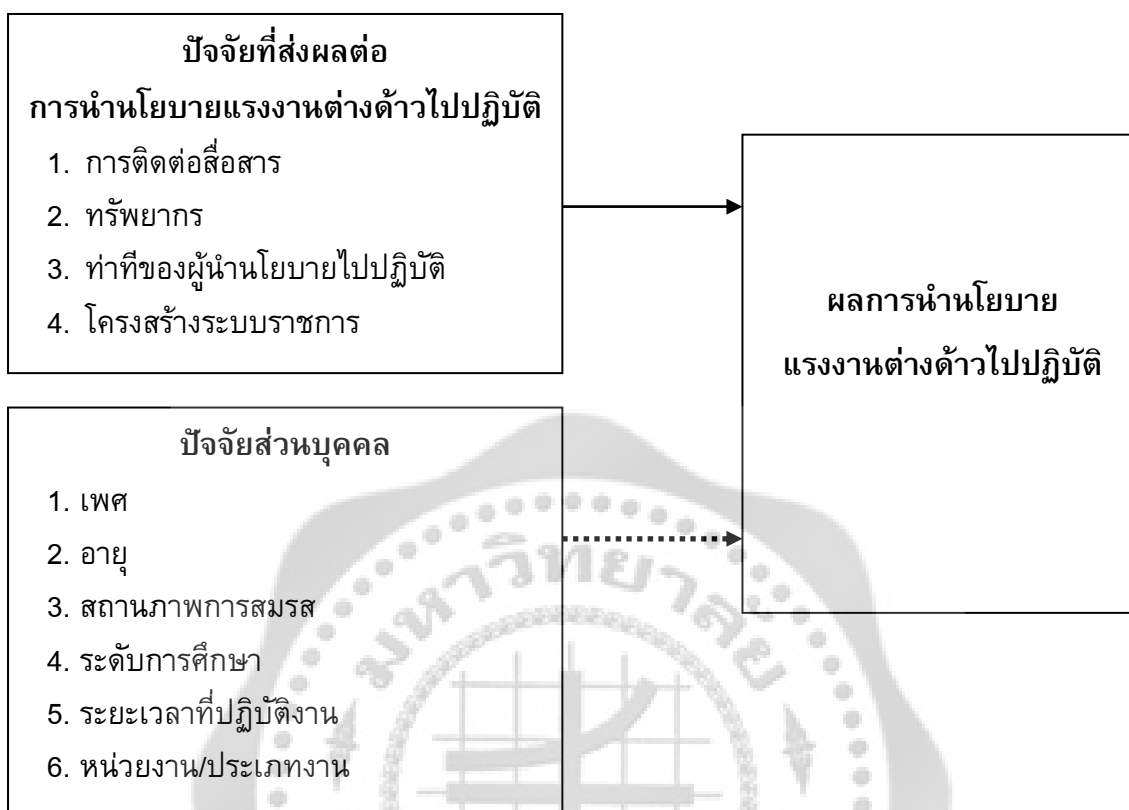
โครงสร้างระบบราชการ หมายถึง ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ นโยบาย การกระจายงาน การประสานงานระหว่างหน่วยงาน และการสนับสนุนจากผู้บริหารหรือหน่วยงานอื่น ๆ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดระนอง สามารถแบ่งตามลักษณะของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ทรัพยากร ทำที่ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และโครงสร้างระบบราชการ ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ
2. เพศต่างกันทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ทรัพยากร ทำที่ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และโครงสร้างระบบราชการแตกต่างกัน
3. อายุแตกต่างกันทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ทรัพยากร ทำที่ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และโครงสร้างระบบราชการแตกต่างกัน
4. สถานภาพการสมรสต่างกันทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ทรัพยากร ทำที่ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และโครงสร้างระบบราชการแตกต่างกัน
5. ระดับการศึกษาต่างกันทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปัจจัยด้านติดต่อสื่อสาร ทรัพยากร ทำที่ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และโครงสร้างระบบราชการแตกต่างกัน
6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ทรัพยากร ทำที่ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และโครงสร้างระบบราชการแตกต่างกัน
7. หน่วยงาน/ประเภทงานต่างกันทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ทรัพยากร ทำที่ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และโครงสร้างระบบราชการแตกต่างกัน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดระนอง ผู้วิจัยได้ศึกษาและนำเสนอแนวคิด ทฤษฎี จากนักวิชาการต่าง ๆ รวมทั้งแนวนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปใช้อธิบายถึงกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ โดยมีหัวข้อสำคัญดังต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ
2. แนวคิดในการกำหนดนโยบายแรงงานต่างด้าวของไทย
3. นโยบายแรงงานต่างด้าว
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ

นโยบาย เป็นกรอบสำคัญของการบริหารและการดำเนินการ หน่วยงานไม่ว่าจะเป็นระดับชาติหรือระดับท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชน ต่างก็มีความจำเป็นที่จะใช้นโยบายเป็นกรอบปฏิบัติสำหรับการวางแผน การตัดสินใจและการดำเนินงานในด้านต่างๆ เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่ตั้งความปรารถนาไว้ โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า “นโยบายสาธารณะ” (Public Policy) ในหลายมิติตามวัตถุประสงค์และแนวทางการศึกษาของแต่ละคน ซึ่ง กุลชน ธนา พงศธร (อ้างในมยุรี อนุমানราชชน. 2547: 4-6) ได้จำแนกความหมายต่างๆ ออกเป็น 3 กลุ่ม มีดังนี้

1. ในมิติที่เป็นกิจกรรมหรือการกระทำของรัฐบาล

1.1 David Easton (1953) ให้คำนิยามของคำว่านโยบายสาธารณะว่า หมายถึง การแจกแจงคุณค่าต่างๆ อย่างถูกต้องตามกฎหมายให้แก่สังคมโดยส่วนรวม บุคคลและองค์การที่สามารถใช้อำนาจดังกล่าวได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายได้แก่ รัฐบาลและหน่วยงานต่างๆ ของรัฐบาล ดังนั้นการกระทำต่างๆ ของรัฐบาลไม่ว่าด้านใด ย่อมก่อให้เกิดผลในการแจกแจงคุณค่าต่างๆ ของสังคมนั้นๆ

1.2 James Anderson (1970) นโยบายสาธารณะ คือ แนวทางการกระทำของรัฐที่มีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง นโยบายอาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับการออกกฎหมาย การนำกฎหมายไปปฏิบัติและการบังคับใช้กฎหมาย นอกจากนี้นโยบายต้องเกี่ยวข้องกับสิ่งที่รัฐบาลกระทำจริง ไม่ใช่สิ่งที่ตั้งใจกระทำหรือกำลังจะกระทำ การกระทำจะก่อให้เกิดผลของนโยบาย แนวความคิดเกี่ยวกับผลของนโยบายนี้ทำให้นโยบายแตกต่างจากการตัดสินใจในทางเลือกต่างๆ นโยบายของรัฐอาจเป็นเรื่องที่ได้กระทำการหรืองดเว้นการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีกฎหมายรองรับและมีอำนาจในการบังคับการกระทำนั้น

1.3 Ira Sharkansky (1970) ให้ความหมายว่า นโยบายของรัฐ คือ กิจกรรมต่างๆที่รัฐบาลกระทำ กิจกรรมดังกล่าวครอบคลุม 3 ประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1) กิจกรรมเกี่ยวกับบริการสาธารณะด้านต่างๆ เช่น การศึกษาสวัสดิการ การคมนาคมและขนส่ง เป็นต้น

2) กิจกรรมนั้นต้องมีกฎข้อบังคับสำหรับบุคคล และหน่วยงานในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เช่น วินัยของทหารและตำรวจ ข้อบังคับของพนักงานควบคุมโรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น

3) กิจกรรมนั้นเกี่ยวข้องกับควบคุมกระบวนการกำหนดนโยบายหรือการกระทำทางการเมืองอื่นๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงวิธีการเสนอร่างกฎหมายต่อรัฐสภาการแก้ไขกฎหมายรัฐธรรมนูญ การสถาปนาหรือตัดสัมพันธ์ทางทหารทูตกับประเทศหนึ่งๆ

1.4 Thomas Dye (1974) ให้คำนิยามของนโยบายสาธารณะว่า เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่รัฐบาลจะต้องทำ เหตุผลที่ต้องกระทำเช่นนั้น และสิ่งที่เป็นความแตกต่างที่ รัฐบาลได้กระทำ นโยบายสาธารณะจึงหมายถึงสิ่งใดก็ตามที่รัฐบาลเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่กระทำ

1.5 Louis Koenig (1976) กล่าวว่า นโยบายของรัฐ คือ กิจกรรมที่รัฐบาลกระทำหรือไม่กระทำ ซึ่งมีผลกระทบต่อความกินดีอยู่ดีของประชาชน เช่น นโยบายควบคุมกำลังอาวุธ นโยบายกำลังทหาร นโยบายควบคุมมลภาวะในอากาศ นโยบายสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น นโยบายสาธารณะมีเนื้อหาและผลของนโยบายที่ตามมาในการกำหนดชีวิตและอนาคตของประชาชน

2. ในมิติที่เป็นแนวทางเลือกสำหรับตัดสินใจของรัฐบาล

2.1 William Greenwood (1965) ให้ความหมายของนโยบายสาธารณะไว้ว่า หมายถึง การตัดสินใจขั้นต้นที่จะกำหนดแนวทางกว้างๆ เพื่อนำไปเป็นแนวทางของการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างถูกต้องและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.2 Lynton Caldwell (1970) ได้ให้ความหมายของนโยบายของรัฐว่า บรรดาการตัดสินใจอย่างสัมฤทธิ์ผลที่เกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ที่สังคมอนุญาตหรือห้ามมิให้กระทำการการตัดสินใจดังกล่าวอาจออกมาในรูปคำแถลงการณ์ กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ หรือคำพิพากษาเป็นต้น

2.3 Heinz Eulau and Kenneth Prewitt (1973) กล่าวว่านโยบายสาธารณะเป็นการตัดสินใจที่ไม่ใช่การตัดสินใจชั่วขณะ แต่เป็นการตัดสินใจที่แน่นอน การตัดสินใจนี้มีลักษณะของการกระทำที่ไม่เปลี่ยนแปลงและกระทำซ้ำๆ เป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการในระยะยาวมากกว่าระยะสั้น ในระบอบประชาธิปไตย การตัดสินใจกระทำโดยผู้ซึ่งกำหนดนโยบายและผู้ซึ่งปฏิบัติตามนโยบาย แม้ว่าผู้ซึ่งกำหนดนโยบายจะเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือเป็นผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง การตัดสินใจของบุคคลดังกล่าวมักเป็นผลมาจากปฏิกิริยาของบุคคลและกลุ่มบุคคล การตัดสินใจเป็นผลผลิตของความเข้าใจและความคิด การปฏิสัมพันธ์และการผลักดัน ด้วยเหตุนี้ นโยบายสาธารณะที่สำคัญ จึงประกอบด้วยผู้เกี่ยวข้องจำนวนมาก

3. ในมิติที่เป็นแนวทางในการกระทำของรัฐบาล

3.1 Charles Jacop (1966) ได้ให้คำนิยามว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง หลักการ แผนงาน หรือแนวทางการกระทำต่างๆ

3.2 Harold Lasswell and Abraham Kaplan (1970) กล่าวว่านโยบายสาธารณะ หมายถึง แผนหรือโครงการที่ได้กำหนดขึ้นอันประกอบด้วยเป้าหมายปลายทางคุณค่าและการปฏิบัติต่างๆ

3.3 ทินพันท์ นาคะตะ (1973) ได้อธิบายว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง โครงการที่รัฐบาลบัญญัติขึ้นเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติในการจัดสรรคุณค่าต่างๆ ให้แก่สังคม

กล่าวโดยสรุปความหมายของนโยบายสาธารณะที่กล่าวไว้ข้างต้น สรุปได้เป็น 2 แนวทางดังนี้ ในความหมายที่แคบนโยบายสาธารณะ หมายถึง กิจกรรม/การกระทำของรัฐบาล และมติการเลือกตัดสินใจของรัฐบาล ส่วนในความหมายที่กว้างๆ หมายถึง สิ่งที่รัฐบาลได้ทำการตัดสินใจเลือกและกำหนดไว้ล่วงหน้า เพื่อชี้้นำให้มีกิจกรรม/การกระทำต่างๆเกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ โดยมีการวางแผน การจัดทำโครงการ วิธีการบริหารงาน หรือกระบวนการดำเนินงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ด้วยวิธีปฏิบัติงานที่ถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และความต้องการของประชาชน/ผู้ให้บริการในแต่ละเรื่อง

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2538: 33 – 35) กล่าวถึงขั้นตอนของนโยบายว่าประกอบไปด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 3 ขั้นตอน คือ

- 1) การกำหนดนโยบาย หมายถึงรวมถึง การระบุประเด็นปัญหา การพัฒนาทางเลือก และการเสนอทางเลือกที่เหมาะสม เพื่อกำหนดเป็นนโยบาย
- 2) การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือการแปลความนโยบายให้อยู่ในรูปแบบที่วางแผนปฏิบัติได้ การรวบรวมทรัพยากร การวางแผน การจัดองค์การ และการดำเนินงาน
- 3) การประเมินผลนโยบาย หมายถึงรวมถึงการนำผลการประเมินไปใช้ ซึ่งอาจส่งผลไปสู่การยกเลิกหรือปรับเปลี่ยนนโยบายในที่สุด

แนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติ

Pressman and A. Wildavsky (รศ.ดร.สมพร เฟื่องจันทร์. 2552: 195; อ้างอิงจาก Pressman and A. Wildavsky 1973) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การผลิตผลลัพธ์ออกมากระทำให้สำเร็จ ซึ่งเป็นความหมายที่ทั้งสองได้นำมาจากพจนานุกรมของ เวปสเตอร์ และโรเจท ทั้งสองได้ขยายความต่อไปด้วยว่า “implementation” โดยตัวเองนั้นไม่มีความหมายที่สมบูรณ์ คำถามที่ต้องตอบ คือนำอะไรไปปฏิบัติ ซึ่งคำตอบก็คือนโยบาย นั่นคือต้องมีนโยบายเกิดขึ้นก่อนที่

จะมีการนำนโยบายไปปฏิบัติ การนำนโยบายไปปฏิบัติอาจพิจารณาได้ว่า เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ กับการกระทำเพื่อให้บรรลุสิ่งที่มุ่งหวัง

Carl E. Van Horn; & Donald S. Van Meter (รศ.ดร.สมพร เฟื่องจันทร์. 2552: 195; อ้างอิงจาก Carl E. Van Horn; & Donald S. Van Meter 1976: 103) เป็นผู้ที่สนใจศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยเน้นความสนใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ และได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ว่าครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดที่กระทำโดยรัฐบาล และเอกชน ทั้งปัจเจกบุคคลและกลุ่มบุคคล ซึ่งมีผลต่อการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าจากการตัดสินใจนโยบาย ในกรณีนี้หมายรวมปัจจัยทั้งหลายที่มีผลต่อความพยายามที่จะเปลี่ยนรูปแบบของการตัดสินใจไปสู่มาตรการเชิงปฏิบัติ รวมทั้งความพยายามที่จะบรรลุการเปลี่ยนแปลงที่กำหนดไว้ จากการตัดสินใจนโยบายด้วย

W. Williams (รศ.ดร.มยุรี อนุมานราชชน. 2549: 218; อ้างอิงจาก W. Williams 1971) ได้กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการรวบรวมทรัพยากรทางการบริหารในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องมีการจัดหา ทรัพยากรวิธีการทั้งหลายเพื่อจะทำให้การดำเนินงานตามนโยบายสำเร็จลุล่วง โดยต้องใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่องในช่วงระยะเวลาหนึ่ง จนสามารถดำเนินการได้สำเร็จ

D.A. Mazmanian; & P.A. Sabatier (รศ.ดร.มยุรี อนุมานราชชน. 2549: 218; อ้างอิงจาก D.A. Mazmanian; & P.A. Sabatier 1989) ได้ให้ความคิดเห็นว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การนำการตัดสินใจกำหนดนโยบายที่ได้กระทำไว้ ซึ่งอาจอยู่ในรูปของกฎหมาย คำพิพากษาของศาล คำสั่งของรัฐบาลหรือคณะรัฐมนตรีไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ โดยมีกระบวนการซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้คือ การพิจารณาผลลัพธ์ที่พึงปรารถนาตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย การยินยอมปฏิบัติตามของผู้ที่เกี่ยวข้อง และการพิจารณาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ของผู้ตัดสินใจกำหนดนโยบาย และหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

เอ็ดเวิร์ดที่สาม (รศ.ดร.เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. 2551: 7; อ้างอิงจาก Edward III, 1980, pp. 1-2) อธิบายว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่อยู่ระหว่างการกำหนดนโยบาย กับผลลัพธ์ของนโยบายที่คนได้รับ ถ้าหากว่านโยบายไม่เหมาะสม และไม่สามารถแก้ปัญหาที่ออกแบบได้ ก็อาจล้มเหลวตั้งแต่แรกโดยไม่ต้องไปสนใจว่าการนำไปปฏิบัติจะดีเพียงใด แต่ถ้าเป็นนโยบายที่หลักแหลม หากปฏิบัติไม่ดีก็อาจจะไม่สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ การนำนโยบายไปปฏิบัติมีกิจกรรมหลายอย่างมาก ตั้งแต่การกำหนดและบังคับให้เป็นไปตามทิศทาง การกระจายทุน การให้เงินกู้ ให้รางวัลเป็นเงินให้เปล่า ลงนามในสัญญา เก็บรวบรวมข้อมูล กระจายข้อมูล วิเคราะห์ปัญหา มอบหมายงานและจ้างงานบุคลากร สร้างหน่วยงาน เสนอทางเลือก วางแผนเพื่ออนาคตและต่อรองกับเอกชน นักธุรกิจ กลุ่มผลประโยชน์ หน่วยงานราชการหรือแม้แต่กับต่างประเทศ

การนำนโยบายต่าง ๆ ไปดำเนินการให้เกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุดนั้น จะต้องมีการกำหนดนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องคำนึงความต้องการของประชาชน สังคม และปัญหาของชาติส่วนรวม ซึ่งโดยแท้จริงแล้ว เราพบว่าหลายนโยบายสาธารณะของประเทศไทย

มักจะกำเนิดขึ้นโดยกลุ่มนักการเมือง ชนชั้นผู้นำ นักวิชาการและกลุ่มผลประโยชน์แทบทั้งสิ้น ทำให้กระบวนการขั้นตอนดำเนินนโยบายต่าง ๆ มักประสบปัญหาในกระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ก่อให้เกิดความสับสนเปลี่ยนแปลงในการใช้งบประมาณอย่างไร้คุณค่า ทำให้ไม่ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างเด่นชัด ดังนั้น เพื่อให้การนำนโยบายไปปฏิบัติจะเกิดประโยชน์สูงสุด กระบวนการขั้นตอนการกำหนดนโยบายสาธารณะจะต้องดำเนินไปอย่างมีระบบ วิธีการและขั้นตอนที่ถูกต้อง ต้องมีการศึกษาถึงผลกระทบของโครงการต่าง ๆ ให้ลึกซึ้ง ต้องให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป็นต้น

ปัจจุบัน พบว่าตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติที่นักวิชาการรุ่นหลัง ๆ อ้างถึงมักมีอยู่ไม่กี่ทฤษฎี เช่น ทฤษฎีตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของ แวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น ทฤษฎีตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของ เอ็ดเวิร์ดที่สาม กรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของ ซาบาเตียร์ และแมสมาเนียน โดยก่อนหน้านี้ ความสนใจในศาสตร์นโยบายได้มุ่งเน้นไปที่การกำหนดนโยบายเป็นส่วนใหญ่ต่อมาภายหลังเมื่อพบว่าผลงานของนโยบายที่เกิดขึ้นไม่ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้เสมอไป จึงได้มีการศึกษาถึงสาเหตุต่าง ๆ ที่ทำให้นโยบายล้มเหลว หรือประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้เสมอไป จึงได้มีการศึกษาถึงสาเหตุต่าง ๆ ที่ทำให้นโยบายล้มเหลวหรือประสบความสำเร็จ ซึ่งพบว่าขั้นตอนของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นประเด็นที่สำคัญประการหนึ่ง ที่สามารถอธิบายถึงปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งเป็นสาเหตุของความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบาย ความสนใจเรื่องการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเกิดขึ้นโดยมีการนำผลของกรณีศึกษาต่าง ๆ มากำหนดเป็นตัวแบบของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นและได้มีการนำไปทดลองกันต่อ ๆ มาจนพัฒนาเป็นตัวแบบต่าง ๆ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้มุ่งศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ จากตัวแบบของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนี้

ตัวแบบของเอ็ดเวิร์ดที่สาม (รศ.ดร.เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. 2551: 219-221; อ้างอิงจาก Edward III, 1980, pp. 10-12) ตัวแบบนี้เป็นการมองแบบบนลงล่าง ซึ่งเอ็ดเวิร์ดที่สาม ระบุว่าปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติมี 4 ปัจจัย ได้แก่

1) การติดต่อสื่อสาร (Communication) หากต้องการให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จแล้ว ผู้ที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติต้องทราบว่าเขาจะทำอะไร ดังนั้น คำสั่งของการนำนโยบายไปปฏิบัติต้องถ่ายทอดไปให้ทุกคน และคนนั้นต้องรับคำสั่งด้วยความเข้าใจอย่างแม่นยำและสม่ำเสมอ เพราะถ้าคนที่นำนโยบายไปปฏิบัติเข้าใจไม่ชัด ก็อาจนำนโยบายไปปฏิบัติในทางที่ผิด หากเขาเกิดความสับสนก็ยังมีโอกาสไม่เป็นไปตามที่คนสั่งต้องการ การสื่อสารที่ไม่ดีพอ นั้นจะทำให้ผู้ปฏิบัติใช้ดุลพินิจเพื่อกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติม แต่เป็นสิ่งที่ผู้กำหนดนโยบายตั้งแต่แรกไม่ต้องการ ดังนั้นจึงต้องมีคำสอนในการปฏิบัติเพื่อไม่ให้เกิดการบิดเบือนในการถ่ายทอด หรือเกิดความคลุมเครือ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการสื่อสาร ในทางกลับกัน หากคำสั่งชัดเจนไปก็จะมีปัญหา เพราะจะปิดกั้นการสร้างสรรค์และการปรับตัว ซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้นโยบายล้มเหลวได้

2) ทรัพยากร (Resource) แม้คำสั่งจะชัดเจนหรือถ่ายทอดลงไปดีเพียงใด ถ้าผู้นำนโยบายไปปฏิบัติไม่มีทรัพยากรที่จะทำงานได้ การนำนโยบายไปปฏิบัติก็ยังไม่ประสบความสำเร็จ อยู่ดี ทรัพยากรที่สำคัญ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่มีจำนวนเหมาะสมและมีประสบการณ์ มีข้อมูลเกี่ยวกับวิธีทำตามนโยบาย ให้คนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม มีอำนาจหน้าที่และมีเครื่องอำนวยความสะดวก เช่น อาคาร เครื่องมือ ที่ดินและอุปกรณ์ การมีทรัพยากรไม่เพียงพอ จะทำให้นโยบายไม่ถูกนำไปปฏิบัติ และไม่เกิดการให้บริการ

3) ท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ (Disposition of Implementers) ท่าที หรือทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีความสำคัญเป็นลำดับสาม นอกจากผู้ปฏิบัติต้องรู้สิ่งที่จะทำ และมีความสามารถที่จะทำแล้ว ยังต้องตั้งใจที่จะทำด้วย ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติส่วนใหญ่ใช้ดุลพินิจมาก เหตุผลหนึ่งเป็นเพราะอิสระจากผู้กำหนดนโยบาย ส่วนอีกเหตุผลหนึ่งเป็นเพราะความซับซ้อนของนโยบาย แต่การใช้ดุลพินิจของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติส่วนใหญ่ก็ขึ้นอยู่กับท่าทีหรือทัศนคติของเขา ต่อนโยบาย ซึ่งท่าทีของเขาจะเป็นอย่างไรก็ขึ้นอยู่กับทฤษฎีที่มีต่อนโยบายหรือความคิดที่ว่านโยบายมีผลกระทบต่อผลประโยชน์ส่วนตัวและองค์การอย่างไร แต่อย่างไรก็ดี ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมักมีท่าทีที่ไม่ตรงกับที่ผู้กำหนดนโยบายคิด ผู้กำหนดนโยบายจึงต้องเผชิญกับปัญหาการปรับท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติให้ถูกต้อง

4) โครงสร้างระบบราชการ (Bureaucratic Structure) แม้ว่าจะมีทรัพยากรเพียงพอ และผู้นำนโยบายไปปฏิบัติรู้และต้องการที่จะทำตามนโยบายแล้ว การนำนโยบายไปปฏิบัติยังอาจมี ปัญหาเพราะความบกพร่องของโครงสร้างของโครงสร้างระบบราชการ การที่โครงสร้างระบบราชการแยกออกจากกันเป็นส่วนๆ อาจเป็นอุปสรรคต่อการประสานงานที่ต้องรวมคนและทรัพยากรตามนโยบาย เช่น ก่อให้เกิดการขัดขวางการเปลี่ยนแปลง หรือเกิดความสับสนในการทำงานข้ามสายงาน จนเป็นผลให้ไม่เห็นความสำคัญของนโยบาย องค์การส่วนใหญ่แก้ปัญหาโดยสร้างมาตรฐานการทำงานขึ้นมา แต่มาตรฐานกลับยังไม่เหมาะกับนโยบายใหม่ๆ และเป็นต้นเหตุให้เกิดการต่อต้านเปลี่ยนแปลง ถ่วงเวลา ทำให้งานล่าช้าหรือเกิดพฤติกรรมที่ไม่ต้องการอื่นๆ มาตรฐานการทำงานจึงเป็นอุปสรรคต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติมากกว่าเป็นประโยชน์

ตัวแบบของเอ็ดเวิร์ดส์ที่สาม เกิดจากการเริ่มต้นด้วยการตั้งคำถามว่าอะไรเป็นเงื่อนไขขั้นต้นของการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ ขณะเดียวกันอะไรเป็นอุปสรรคของความสำเร็จดังกล่าว ซึ่งคำตอบที่ได้รับ คือ การสื่อสาร ทรัพยากร ท่าทีหรือทัศนคติ และโครงสร้างระบบราชการ เหตุผลของเอ็ดเวิร์ดส์ที่สาม คือ ปัจจัยดังกล่าวมีผลพร้อมกันทั้งด้านบวกและลบต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งเขาเห็นว่าต้องมองการทำงานของปัจจัยทั้งหมดพร้อมกัน เมื่อเข้าใจแล้วก็สามารถแยกออกมาพิจารณาหลักการแต่ละด้าน แต่เขาย้ำว่าถึงอย่างไรก็ต้องมองการกำหนดนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการที่พลวัต (dynamic process) ซึ่งเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพร้อมๆ กัน

2. แนวคิดในการกำหนดนโยบายแรงงานต่างด้าวของไทย

วรวิทย์ เจริญเลิศ และ บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ (2542: 70-72) ให้แนวคิดในการกำหนดนโยบายแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย สามารถมองได้ 3 แนวคิดหลัก คือ

1. แนวคิดในด้านความมั่นคงแห่งชาติหรือชาตินิยม (National Security) เพราะมองว่าแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าไทย เป็นผู้กระทำผิดกฎหมายต้องจับตัวส่งกลับ และนายจ้างต้องมาประกันตัว และเพื่อผ่อนผันขอใบอนุญาตทำงานแก่แรงงานต่างด้าว ทั้งนี้ หน่วยงานที่ต้องมีส่วนเกี่ยวข้องคือ สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และกระทรวงมหาดไทย

2. แนวคิดในด้านทุนนิยม (Capitalist) นักธุรกิจทั่วไปมองว่ามีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อความเติบโตอย่างรวดเร็วของการพัฒนาเศรษฐกิจ มีปัญหาขาดแคลนแรงงานบางอย่างที่คนงานไทยไม่ทำ ทำให้ต้องจ้างแรงงานต่างด้าวทดแทนโดยเฉพาะงาน 3 ส. หรือ 3 D คืองานเสี่ยงสูง (Danger) งานแสนลำบาก (Difficulty) และงานสกปรก (Dirty) ผู้ที่เกี่ยวข้องคือ นักธุรกิจ ผู้ประกอบการ หอการค้าจังหวัด กลุ่มนักธุรกิจ

3. แนวคิดด้านการคุ้มครองแรงงาน หรือสิทธิมนุษยชน (Human Rights, Labor Protection) ถือว่าผู้ใช้แรงงานทั่วโลกคือ พี่น้องกันที่ได้รับการถูกเอาเปรียบจากระบบทุนนิยมร่วมกัน แรงงานทุกคนมีสิทธิเสรีภาพ ความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน ไม่ถูกเลือกปฏิบัติ กดขี่แบ่งแยก กีดกันเพราะความแตกต่างของเชื้อชาติ สัญชาติ สีผิว ศาสนา และเพศ โดยมีองค์การเอกชน องค์กรแรงงานต่างๆ ในประเทศไทย เป็นผู้ที่มิชอบเกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดในด้านความมั่นคงแห่งชาติหรือชาตินิยม (National Security)

Arnold Wolfers (1952: 481-502) กล่าวไว้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงแห่งชาตินั้น เป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เพราะผูกพันกับทุกสิ่งในสังคม เพราะ คำว่าความมั่นคงแห่งชาตินั้นเป็นคำที่มีความหมายคลุมเครือไม่ชัดเจน ที่เขากล่าวเช่นนี้เป็นเพราะว่าได้มีผู้ให้นิยามแนวคิดนี้ไว้ค่อนข้างหลากหลายแนวคิดนี้นับว่าเป็นแนวคิดดั้งเดิมของประเทศทางยุโรปภายหลังการก่อตั้งประเทศเป็น "รัฐประชาชาติ" (City-State) ระหว่างศตวรรษที่ 17-19 ความหมายของความมั่นคงแห่งชาตินั้นใน ความหมายกว้างๆ หมายถึง ความอยู่รอดของชาติ กล่าวคือ ความสามารถของชาติหนึ่งในอันที่จะ ป้องกันตัวเองจากการรุกรานด้วยกำลังทหารของชาติอื่นต่อชาติของตน ดังนั้นความมั่นคงจึงเกิดขึ้น เมื่อมีการใช้อำนาจของชาติ (National Power) ออกไปเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของชาติใน ต่างประเทศ อันเกี่ยวข้องกับการกำหนดสถานะและเงื่อนไขบางอย่างของระบบระหว่างประเทศเพื่อ คำประกันและสนับสนุนให้ชาติมีความมั่นคงปลอดภัยในระดับที่น่าพอใจ หรือเรียกว่า "ความมั่นคง ขั้นพื้นฐาน"

จะเห็นได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงแห่งชาติในช่วงแรกๆ จะจำกัดอยู่เพียงในกิจการของทหารหรือการใช้อำนาจแห่งชาติให้บรรลุผลอันสมบูรณ์ ในสถานการณ์ความขัดแย้งระหว่างประเทศ หรือสถานการณ์อันเร่งด่วนฉุกเฉิน อย่างไรก็ตามแนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงแห่งชาติก็ได้เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมกาลเวลา เมื่อมีสิ่งท้าทายใหม่ๆ ก้าวเข้ามามีอิทธิพล มีผลกระทบต่อความเป็นชาติ แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงแห่งชาติได้ขยายครอบคลุมถึงความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะแวดล้อมภายในประเทศหลายๆ ด้านคือ ปัจจัยทางการเมือง ทางเศรษฐกิจและทางสังคมจิตวิทยา

ส่วนความมั่นคงแห่งชาติในบริบทของไทยนั้น พระราชบัญญัติว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ.2495 ได้กำหนดคำนิยามเกี่ยวกับความมั่นคงแห่งชาติเอาไว้ด้วยว่า “ความมั่นคงหรือความปลอดภัยแห่งราชอาณาจักร หมายความว่า การให้เอกราชของชาติหรือสวัสดิภาพของประชาชนอยู่ในความมั่นคงและปลอดภัย รวมตลอดถึงการให้ประเทศดำรงอยู่ในการปกครองระบอบประชาธิปไตยภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร”

ความมั่นคงแห่งชาติเป็นเรื่องที่ค่อนข้างจะมีขอบเขตกว้างขวางและครอบคลุมเรื่องต่างๆ มากมาย โดยทั่วไปมักเข้าใจกันว่าความมั่นคงแห่งชาติเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับสงครามหรือการป้องกันประเทศเท่านั้น ในความเป็นจริงแล้วความมั่นคงแห่งชาตินั้นหาได้จำกัดเฉพาะแต่เพียงด้านการป้องกันประเทศหรือเพียงด้านการทหารอย่างเดียว แต่ยังหมายความรวมถึงไปถึงเรื่องอื่นๆ ที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับความมั่นคงแห่งชาติด้านอื่นๆ อีกด้วยเช่นการเมือง เศรษฐกิจและสังคมจิตวิทยา เป็นต้น ซึ่งความมั่นคงแห่งชาติแต่ละด้านมีความหมายครอบคลุมถึงประเด็นต่างๆ ดังนี้

1) ความมั่นคงแห่งชาติทางด้านเศรษฐกิจ โดยปกติจะพิจารณาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับฐานะทางเศรษฐกิจของประเทศเป็นสำคัญ อันได้แก่ ความเป็นปึกแผ่นทางการค้า การอุตสาหกรรม การเงิน ตลอดจนการกินดีอยู่ดีของประชาชนในชาตินั้น เป็นต้น

2) ความมั่นคงแห่งชาติทางด้านสังคมจิตวิทยา หมายถึง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และการได้รับความคุ้มครองจากรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างเพียงพอสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยความมั่นใจในความปลอดภัย ปราศจากอันตรายและปราศจากความตื่นกลัว และความวิตกกังวลต่างๆ นอกจากนี้แล้วยังหมายความรวมถึงความเป็นธรรมในสังคมด้วย (Social Justification) ซึ่งหมายถึง ความเป็นธรรมที่ได้รับจากกระบวนการยุติธรรมของรัฐเป็นสำคัญ

3) ความมั่นคงแห่งชาติทางการเมือง หมายถึง ความมั่นคงแห่งชาติด้านการเมืองภายในประเทศและความมั่นคงแห่งชาติด้านการเมืองระหว่างประเทศ

สำหรับความมั่นคงแห่งชาติทางการเมืองภายในประเทศที่สำคัญ ได้แก่ ความศรัทธาของประชาชนส่วนใหญ่ในประเทศ ซึ่งพร้อมที่จะให้การสนับสนุนต่อระบบการปกครองและการบริหารงานของรัฐบาลที่เป็นอยู่ในขณะนั้นว่ามีมากน้อยเพียงใด

ส่วนความมั่นคงแห่งชาติทางการเมืองระหว่างประเทศนั้น จะขึ้นอยู่กับนโยบายด้านการเมืองระหว่างประเทศของรัฐบาลเป็นสำคัญ กล่าวคือ จะต้องเป็นไปในลักษณะที่ช่วยให้ประเทศชาติได้รับผลประโยชน์ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง การทหารและสังคมจิตวิทยาโดย

เสริมสร้างมิตรให้มากและหลีกเลี่ยงที่จะสร้างศัตรูโดยไม่จำเป็น หนึ่งการดำเนินนโยบายด้านการเมืองระหว่างประเทศจะได้รับผลอย่างเต็มที่ที่จะต้องสร้างความมั่นคงภายในประเทศให้สูงขึ้นเสียก่อน

4) ความมั่นคงแห่งชาติด้านการทหาร หมายถึง การที่ประเทศมีกำลังทหาร อาวุธยุทโธปกรณ์ในการป้องกันประเทศและรักษาความสงบสุขภายในประเทศอย่างเพียงพอ มีคุณภาพอุดมการณ์ มีวินัย มีขวัญและกำลังใจที่สูง รวมทั้งมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และสามารถเอาชนะการคุกคามทั้งภายในและภายนอกประเทศได้

นอกจากนั้นแล้วเมื่อพิจารณาถึงนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2541-2544) ในรายละเอียดแล้วจะเห็นว่า นโยบายดังกล่าวไม่ได้มองหรือกล่าวถึงปัญหาแรงงานต่างชาติว่าเป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติเลย เพียงแต่ระบุว่าแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายเป็นปัญหาข้ามชาติปัญหาหนึ่งเท่านั้น แต่ไม่ได้กล่าวว่าปัญหาที่ต้องรีบแก้ไข ซึ่งผู้ศึกษามีความเห็นว่าเป็นปัญหาแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายในประเทศไทยนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการป้องกันและแก้ไขอย่างเร่งด่วน เพราะปัญหานี้จะส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีแรงงานต่างชาติเป็นจำนวนมากซึ่งจะสามารถมองเป็นผลกระทบที่เกิดจากแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายได้อย่างชัดเจน

จากที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าปัญหาแรงงานถือว่เป็นปัญหาหนึ่งที่มีความสำคัญและต้องเร่งแก้ไขอย่างเร่งด่วน โดยจะเห็นได้ว่าปัญหาแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยเป็นปัญหาซึ่งส่งผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง และยังส่งผลให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างไทยกับประเทศเพื่อนบ้านอีกด้วย

หนึ่ง การอพยพของผู้ลี้ภัยหรือผู้อพยพครั้งหนึ่งคิดว่าเป็นเพียงปรากฏการณ์ทางสังคมหรือทางเศรษฐกิจ แต่แนวคิดที่เพิ่งเกิดขึ้นโดยผู้นำทางการเมืองและผู้นำทางการทหารของประเทศจำนวนมาก คือ การตระหนักถึงผลกระทบของภัยคุกคามนี้ต่อความมั่นคงแห่งชาติอันเกิดจากผู้ลี้ภัยข้ามชาติ เพราะประเทศที่มั่งคั่งทั้งหลายทั่วโลกต่างเผชิญกับการหลั่งไหลของคนเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและผู้ลี้ภัยที่เพิ่มขึ้น เช่น สหรัฐอเมริกา ฮังการี มาเลเซีย รัสเซีย แอฟริกาใต้ และสาธารณรัฐอาหรับเอมิเรต เป็นต้น

ประเทศเหล่านี้เป็นประเทศที่มีคนเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายเป็นจำนวนมากในปัจจุบัน และกำลังเผชิญกับภัยคุกคามความมั่นคงของประเทศ ซึ่งหลายประเทศได้หันมาใช้วิธีการทางการทหารในการสกัดกั้นการหลั่งไหลเข้ามาของคนต่างชาติ และการผลักดันคนต่างชาติเหล่านี้ให้กลับประเทศด้วย เช่น อิตาลีและมาเลเซีย เป็นต้น

สำหรับการอพยพเข้ามาในประเทศไทยของคนต่างชาตินั้น ได้เกิดขึ้นเป็นระยะเวลาอันยาวนานแล้วเช่นกัน โดยเฉพาะผู้อพยพจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น พม่า ลาว กัมพูชา จีน และอินเดีย ผู้อพยพเหล่านี้นอกจากจะอพยพเพื่อการลี้ภัยทางการเมืองแล้ว โดยส่วนใหญ่ยังเข้ามาเพื่อหางานทำในประเทศไทย เป็นผลให้ไทยประสบกับปัญหาแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายขึ้น จนกระทั่งในสมัยรัฐบาลของ นายบรรหาร ศิลปอาชา ได้ประกาศให้มีการผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติเป็นการ

ชั่วคราวในประเทศไทยเป็นระยะเวลา 2 ปี เพื่อรอส่งกลับประเทศตน เป็นผลให้แรงงานต่างชาติไหลทะลักเข้ามาในประเทศไทยอีกเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานจากประเทศพม่า

การเข้ามาของแรงงานต่างชาติเหล่านี้ ได้ก่อให้เกิดผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติใน 2 ด้าน ตามลำดับ ดังนี้

1. ความมั่นคงของชาติทางด้านเศรษฐกิจ อันได้แก่

1.1 การสูญเสียด้านเศรษฐกิจ เพราะผู้อพยพอาจเข้ามาทำงานหาเงินเมื่อได้รับค่าตอบแทนก็นำกลับประเทศของตน ทำให้เกิดการรั่วไหลของเงินตราไปยังต่างประเทศ

1.2 ปัญหาชนกลุ่มน้อยที่อพยพเข้ามาอยู่ในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก จะส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองภายในประเทศ

1.3 ปัญหาการแข่งขันแรงงานในประเทศ เพราะแรงงานต่างชาติมักมีความได้เปรียบแรงงานในประเทศในเรื่องค่าแรง ความตั้งใจและความอดทนในการทำงาน ซึ่งหากแรงงานต่างชาติไม่พยายามสร้างความได้เปรียบในการทำงานกับแรงงานไทยแล้วนายจ้างก็คงไม่เสี่ยงที่จะจ้าง

1.4 ปัญหาการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แรงงานต่างชาติบางส่วนเข้าทำการบุกรุกทำลายป่าเพื่อใช้ในการปลูกพืช ก่อให้เกิดความเสียหายแก่พื้นที่ป่าในประเทศไทย

2. ความมั่นคงของชาติด้านสังคม อันได้แก่ (พันธู์ทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร. 2540)

2.1 ปัญหาเรื่องเชื้อชาติของบุตรของแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายที่เกิดขึ้นในประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ. 2535

2.2 ปัญหาการก่ออาชญากรรม ฆ่า ปล้น จี้ แล้วหลบหนีกลับไปยังประเทศที่ตนเองอยู่ทำให้ประชาชนในประเทศที่แรงงานต่างชาติดอพยพเข้าไปเดือดร้อน

2.3 ปัญหาทางด้านสาธารณสุข แรงงานต่างชาติบางส่วนนำเอาโรคติดต่อเข้ามาแพร่เชื้อแก่ประชาชนในประเทศได้ โดยเฉพาะแรงงานต่างชาติที่ไม่ได้ผ่านการตรวจร่างกายก่อนเดินทางเข้าประเทศ (เฉลิมศักดิ์ แห่งมงาม. 2535)

อย่างไรก็ตาม หากการบังคับตามกฎหมายมีประสิทธิภาพไม่อาจเกิดขึ้นได้ คนต่างชาติย่อมหลั่งไหลเข้ามาในประเทศไทย เพื่อทำงานมากขึ้นดังเช่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับเศรษฐกิจแบบทุนนิยม (Capitalism)

แมน สารรัตน์ (2527: 122-123) กล่าวว่า ในปัจจุบันภายใต้ระบบเศรษฐกิจแบบทุนเสรีนิยม มองว่าเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศจะพัฒนาเติบโตต่อไปได้ โดยไม่มีปัญหานั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ โดยเฉพาะกำลังแรงงานภายในประเทศของตนต้องไม่เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ในภาคการผลิตแนวคิดดังกล่าวได้เสนอไว้ว่า การใช้แรงงานต่างชาติจะก่อให้เกิดผลดีหลายประการคือ

2.2.1 ในยามที่เกิดภาวะขาดแคลนแรงงาน การอพยพเข้ามาของแรงงานจากต่างประเทศจะช่วยบำบัดหรือบรรเทาภาวะการขาดแคลน โดยเฉพาะอาชีพที่คนในประเทศไม่ทำหรือหาทำยาก เนื่องจากเป็นงานไร้ฝีมือบางประเภทเป็นงานเสี่ยง ลำบากหรือสกปรก เป็นต้น

2.2.2 ในภาวะที่อัตราค่าจ้างมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อยๆ การนำแรงงานจากต่างประเทศเข้ามา นอกจากจะมีผลในการลดต้นทุนที่เป็นค่าจ้างแล้ว ยังเป็นมาตรการสำคัญในการตอบโต้สภาพแรงงานด้วย และถ้ามาตรการนี้ใช้ได้ผลอาจสามารถหยุดยั้งการสูงขึ้นของอัตราค่าจ้างได้อย่างน้อยสักระยะหนึ่ง

2.2.3 มองในแง่ของทรัพยากรมนุษย์ การนำเข้าแรงงานจากต่างประเทศเป็นการชั่วคราว ย่อมจะหมายความว่าประเทศ ผู้นำเข้าสามารถสำรองทรัพยากรมนุษย์ของตนไว้ได้ส่วนหนึ่ง ซึ่งจะมีผลให้สภาพคล่องตัวของเศรษฐกิจของประเทศมีสูงขึ้นตามระดับและโครงสร้างของอุปสงค์ในประเทศ

2.2.4 ในช่วงที่ภาวะเศรษฐกิจถดถอย การมีแรงงานจากต่างประเทศ ซึ่งเป็นผู้อพยพมาทำงานชั่วคราวจะทำให้การแก้ไขปัญหาการว่างงานในประเทศง่ายขึ้น คือผู้อพยพเข้ามาจะเป็นคนงานกลุ่มแรกที่ถูกปลดออกจากงานและตามปกติบุคคลเหล่านี้จะถูกส่งตัวกลับประเทศของตน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน (Human rights)

พิทยาภรณ์ ภูระหงษ์ (2551: 16-18) มีแนวคิดที่ สิทธิมนุษยชนเมื่อก่อนโดยกว้างก็คือสิทธิที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์ทุกคน สิทธินี้จะติดตัวมาตั้งแต่กำเนิดเป็นสิทธิที่มีอยู่ตามธรรมชาติ ผู้ใดจะมาแย่งไม่ได้ ซึ่งสิทธิที่ว่ามานี้ก็ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายท่านโดยสรุปแล้วก็คือสิทธิธรรมชาติที่ว่ามนุษย์เกิดมาเท่าเทียมกันและพระเจ้าเป็นผู้สร้างมนุษย์ขึ้นมาได้ให้สิทธิบางอย่างแก่มนุษย์ สิทธินี้ไม่อาจโอนให้แกกันได้ และไม่มีใครจะล่วงละเมิดได้ ซึ่งได้แก่สิทธิในชีวิต เสรีภาพ และสิทธิที่จะหาความสุขและรัฐทั้งหลายต้องกระทำทุกอย่างเพื่อให้มนุษย์มีสิทธิเหล่านี้อย่างเต็มที่วิธีการเช่นนี้ทำให้มนุษย์ซึ่งเป็นสัตว์โลกที่ให้เหตุผลยอมรับว่าเป็นหลักที่ดีและเชื่อว่าจะทำให้มนุษย์อยู่ในสังคมอย่างสันติและมีความสุข ต่อมาความหมายสิทธิมนุษยชนได้รับการรับรองมากขึ้นภายหลังจากที่ได้มีการก่อตั้งองค์การสหประชาชาติขึ้น โดยสมัชชาได้ลงมติยอมรับและประกาศปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2491 ซึ่งเป็นมาตรฐานร่วมกันแห่งความสำเร็จสำหรับประชากรและประชาชาติทั้งหลาย ในอันที่จะให้มีการยอมรับนับถือและการปฏิบัติตามโดยสากลอย่างเป็นผลจริงจัง ทั้งในบรรดาประชาชนของรัฐสมาชิกด้วยกันเองและในบรรดาประชาชนของดินแดนที่อยู่ใต้อำนาจของรัฐนั้นๆ และได้จำแนกสิทธิที่ได้รับการคุ้มครองออกเป็น 2 ประเภท คือ “สิทธิของพลเมืองและสิทธิทางการเมือง “กับ” สิทธิทางเศรษฐกิจและสังคม

สิทธิมนุษยชนที่ระบุในปฏิญญาสากลนี้ เป็นสิทธิเดียวกับสิทธิตามธรรมชาติ แต่ยังไม่มีความเป็นสิทธิตามกฎหมายอย่างแท้จริง รัฐแต่ละรัฐต้องนำสิทธิเช่นนี้ไปบัญญัติรับรองไว้ในกฎหมายภายใน โดยมากหรือน้อยตามแต่ละรัฐนั้นๆ จะเห็นเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ขนบธรรมเนียมและระบบกฎหมายท้องถิ่นของแต่ละรัฐ ซึ่งจะเป็นสิทธิตามความคิดเห็นของกฎหมายที่ถูกต้องแต่ละรัฐ ดังนั้นสิทธิตามกฎหมายจึงแตกต่างจากสิทธิตามธรรมชาติ

แต่อย่างไรก็ดี สิทธิมนุษยชนโดยสหประชาชาติยังขาดพื้นฐานทางกฎหมาย ที่ชัดเจน เพราะไม่มีข้อตกลงระหว่างประเทศเพื่อกำหนดพันธกรณีของสมาชิก และกำหนดวิธีการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนไว้สำหรับกฎบัตรสหประชาชาติเองก็ไม่ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสหประชาชาติในการแก้ไขความเดือดร้อน กรณีที่มีคำร้องเรียนไว้อย่างชัดเจนเช่นกัน

แต่ในปัจจุบันกระแสเรื่องของสิทธิมนุษยชนได้ขยายความสำคัญอย่างกว้างขวางครอบคลุมประเทศต่างๆ ทั่วโลก เพราะชาติมหาอำนาจตะวันตกคือ สหรัฐอเมริกา, สหภาพยุโรปได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้มาก โดยนำเอาเรื่องนี้มาเป็นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างประเทศพิเศษ ความช่วยเหลือรัฐบาลของประเทศที่กดขี่ทารุณประชาชนของตน เช่น กรณีของประเทศพม่า นอกจากนี้มหาอำนาจตะวันตกยังใช้ เรื่องสิทธิมนุษยชน เป็นเครื่องมือในการแทรกแซงเพื่อแสวงหาผลประโยชน์จากการค้าเสรี เช่น สหรัฐอเมริกาจะไม่ซื้อสินค้าจากการใช้แรงงานเด็กจากประเทศผู้ผลิตทำให้ประเทศต่างๆ ที่เป็นคู่ค้ากับสหรัฐอเมริกาดันให้ต้องปฏิบัติตามที่เงื่อนไข สหรัฐอเมริกาหรือประเทศมหาอำนาจตะวันตกต้องการเพื่อความอยู่รอดของประเทศ ประเทศส่วนใหญ่จะเป็นประเทศที่กำลังพัฒนา ซึ่งต้องพึ่งพิงประเทศมหาอำนาจตะวันตกอยู่ด้วยเหตุนี้เองกระแสของเรื่องสิทธิมนุษยชนจึงทวีความรุนแรงขึ้น จนทำให้ประเทศต่างๆ โดยเฉพาะประเทศที่กำลังพัฒนาต้องนำเรื่องมาปรับใช้กับประเทศของตน

ดังเช่นประเทศไทย ที่ได้นำ เรื่องสิทธิมนุษยชนนี้ มาปฏิบัติโดยบรรจุเรื่องสิทธิมนุษยชนนี้ลงในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ซึ่งร่างโดยประชาชนในหมวดที่ 3 ว่าด้วย “สิทธิและหน้าที่ของชนชาวไทย” และเป็นรัฐธรรมนูญที่ให้ความเสมอภาคกับมนุษยชนด้วย

โดยเฉพาะในมาตรา 30 ที่กล่าวว่า “บุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมาย และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน” ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพร่างกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง อันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้ มาตรานี้รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

โดยส่วนหนึ่งได้ถูกจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการแม่บทว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของคนต่างชาติ โดยภายใต้รัฐธรรมนูญของไทยได้คุ้มครองสิทธิมนุษยชนของคนต่างชาติไว้ด้วยหลักการเคารพเสรีภาพและสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของทุกคน โดยปราศจากการแบ่งแยกทางชาติพันธุ์และการ

เลือกปฏิบัติ การครอบงำ การขูดรีดเอาเปรียบ การแบ่งชนชั้น และการกีดกันโอกาสของชนชาติอื่นที่อาศัยอยู่ในแผ่นดินไทย ในการพัฒนาความเป็นอยู่ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้และเพื่อดำรงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของตนไว้

แต่อย่างไรก็ตาม ภายใต้สภาวะปัจจุบันของสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่ต้องเผชิญกับการแข่งขันกันเพื่อความอยู่รอดทำให้สังคมไทยยังคงมีอคติต่อคนต่างชาติที่เข้ามาขายแรงงานในประเทศไทย โดยมีทัศนคติว่าคนต่างชาติมาแย่งงานคนไทย ทั้งที่ในบางกรณีสถานที่นั้น ไม่มีแรงงานไทยสนใจที่จะทำหรือมีแรงงานไทยไม่เพียงพอ จึงทำให้แรงงานต่างชาติต้องถูกส่งกลับโดยไม่สมัครใจ นอกจากนี้แรงงานต่างชาติยังมีปัญหาในการได้รับความคุ้มครองสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานทั้งปวง อาทิ สิทธิทางแพ่งในการทำงาน สิทธิในสวัสดิการสังคม การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิถึงมี ฯลฯ สำหรับคนต่างชาติอื่นที่อพยพเข้ามาตั้งรกรากในประเทศไทยมักจะถูกเลือกปฏิบัติในการให้ความคุ้มครองเสรีภาพและสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ตลอดจนถูกกลั่นแกล้งสิทธิต่างๆ ที่แสดงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และโอกาสในการพัฒนาความเป็นอยู่ของตนเองและครอบครัว

3. นโยบายแรงงานต่างด้าว

ประเทศไทย เริ่มมีการจัดระบบแรงงานต่างด้าวและเปิดให้ขึ้นทะเบียนมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 จนถึงปัจจุบัน การดำเนินการของรัฐบาลในช่วงที่ผ่านมาจะเข้มงวดรัฐมนตรีเป็นเครื่องมือดำเนินการเชิงนโยบาย เพื่อให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความมั่นคงต่อรัฐและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาประเทศ จากการศึกษาถึงมติคณะรัฐมนตรีตั้งแต่ปี 2535 จนถึงปี 2554 ผู้วิจัยขอสรุปประเด็นที่สำคัญในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา ดังนี้

3.1 มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 23 มกราคม 2550

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเสนอแนวทางและขั้นตอนการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2549 ซึ่งเห็นชอบหลักการขอบเขตพื้นที่และมาตรการสนับสนุนเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ ของกระทรวงแรงงาน ดังนี้

(1) มาตรการจัดหาแรงงานสนับสนุนสถานประกอบการ ในส่วนของการจัดหาแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว (3 สัญชาติ : พม่า ลาว กัมพูชา)

(2) มาตรการสร้างหลักประกันทางสังคมแก่แรงงานจะสนับสนุนเงินทุนดอกเบี้ยต่ำให้กับสถานประกอบการ

(3) มาตรการสร้างงานและจ้างงานเร่งด่วนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปี 2550 โดยกำหนดกรอบอัตราการจ้างงาน ในกลุ่มภารกิจที่ 4 กลุ่มภารกิจฝึกทักษะอาชีพความต้องการของประชาชนและโอกาสทางมีงานทำจากผู้ประกอบการภาคเอกชน จำนวน 1,500 อัตรา

(4) มาตรการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการด้านแรงงาน โดยให้การคุ้มครองแรงงาน การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ส่งเสริมด้านความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมและให้บริการสวัสดิการแรงงาน

3.2 มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2550

คณะรัฐมนตรีเห็นชอบตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ซึ่งมีรองนายกรัฐมนตรี (นายโฆสิต ปั้นเปี่ยมรัษฎ์) เป็นประธานในคราวการประชุมครั้งที่ 1/2550 เมื่อวันที่ 22 มกราคม 2550 เรื่อง การพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา การนำแรงงานพม่าเข้ามาทำงานโดยถูกต้องกฎหมาย และการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ ดังนี้

การพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว และกัมพูชา เห็นควรให้ดำเนินการพิสูจน์สัญชาติให้แก่แรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว และกัมพูชา ที่ได้จัดทำทะเบียนประวัติหรือบัตรประจำตัวตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร และได้รับอนุญาตทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งใบอนุญาตทำงานยังไม่สิ้นอายุและยังมิได้รับการพิสูจน์สัญชาติ จำนวน 99,698 คน ให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่แรงงานต่างด้าวดังกล่าวได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรตามกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังนี้

1. ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการเจรจากับผู้แทนสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และราชอาณาจักรกัมพูชา เพื่อให้ส่งเจ้าหน้าที่มาดำเนินการพิสูจน์สัญชาติแรงงานสัญชาติลาวและกัมพูชา ที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานอยู่ในประเทศไทย เพื่อออกหนังสือเดินทางชั่วคราวหรือเอกสารรับรองบุคคลให้กับแรงงานที่ผ่านการรับรอง

2. ให้กระทรวงมหาดไทยอาศัยอำนาจตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ออกประกาศมิให้นำบทบัญญัติมาตรา 12(3) มาใช้บังคับกับคนต่างด้าวสัญชาติลาวและกัมพูชา ที่ใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2550 และได้รับการพิสูจน์สัญชาติแล้ว ให้สามารถใช้หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of Identity) เพื่อขอรับการตรวจลงตราและประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นเวลา 2 ปี และสามารถขออยู่ในราชอาณาจักรได้อีกครั้งเดียวระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี

3. ให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองดำเนินการรับตรวจลงตราและตรวจประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรแก่แรงงานต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ และจัดเก็บค่าธรรมเนียม การตรวจลงตราตามกฎหมายกระทรวงที่กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการตรวจลงตรา สำหรับคนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. 2549 ในอัตรารายละ 500 บาท

4. ให้กระทรวงแรงงานดำเนินการออกใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าว ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ ซึ่งได้รับการตรวจลงตราและตรวจประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรแล้ว โดยร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการในรูปแบบศูนย์บริการเบ็ดเสร็จในการตรวจลงตราตรวจประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรและการออกใบอนุญาตทำงาน โดยให้พิจารณาจัดหาสถานที่ที่เหมาะสม

5. ให้กระทรวงแรงงานและกระทรวงการคลังร่วมกันพิจารณาการเก็บเงินค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน สำหรับแรงงานต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ ซึ่งมีใบอนุญาตทำงานตามระบบผ่อนผันเดิมและใบอนุญาตทำงานยังไม่หมดอายุ โดยยกเว้นการเก็บเงินค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานในช่วงเวลาที่ทับซ้อนกัน

6. ให้กระทรวงสาธารณสุขพิจารณาดำเนินการตรวจสุขภาพแรงงานต่างด้าว โดยไม่ให้แรงงาน ต่างด้าวที่ตรวจสุขภาพแล้วตามระบบผ่อนผันเดิมต้องตรวจสุขภาพซ้ำซ้อนอีก

การพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า

เห็นควรให้ดำเนินการพิสูจน์สัญชาติให้แก่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ได้จัดทำทะเบียนประวัติหรือบัตรประจำตัวตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎรและได้รับอนุญาตทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคน ต่างด้าว ซึ่งใบอนุญาตทำงานยังไม่สิ้นอายุและยังไม่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติ จำนวน 568,878 คน (ใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2550 จำนวน 163,499 คน และใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ 30 มิถุนายน 2550 จำนวน 405,379 คน) ให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่แรงงานต่างด้าวดังกล่าวได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรตามกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ และให้กระทรวงการต่างประเทศ (คณะทำงานเร่งรัดติดตามการพิสูจน์สัญชาติแรงงาน ต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา) ดำเนินการเจรจากับสหภาพพม่าให้จัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ามา ดำเนินการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเทศไทยเพื่อให้เป็นบรรทัดฐานเดียวกันกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และราชอาณาจักรกัมพูชา

การนำแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าเข้ามาทำงานโดยถูกกฎหมาย

เห็นควรดำเนินการให้นำแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าเข้ามาทำงาน โดยถูกกฎหมาย เป็นการนำร่อง (กรณีพิเศษ) จำนวน 10,000 คน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการโน้มน้าวให้ทางการพม่าจัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ามาพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเทศไทย โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ

1. ให้กระทรวงมหาดไทยออกกฎกระทรวงมารองรับในการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราวในอัตรา 500 บาท เมื่อกฎกระทรวงมีผลบังคับแล้ว
2. ให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองดำเนินการตรวจลงตราและตรวจประทับตรา ให้อยู่ในราชอาณาจักรแก่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าเฉพาะการนำร่อง (กรณีพิเศษ) จำนวน 10,000 คน ในอัตราคนละ 500 บาท
3. ให้กระทรวงแรงงานดำเนินการออกใบอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าว ที่ได้รับการตรวจลงตราและตรวจประทับตราให้อยู่ในราชอาณาจักร
4. ในระหว่างการดำเนินการออกกฎระเบียบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่แล้วเสร็จ ให้ นายจ้างสามารถนำแรงงานพม่าเข้ามาทำงานโดยถูกกฎหมายได้ โดยเสียค่าธรรมเนียมการตรวจลงตราในอัตราปกติ

การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวตามมาตรการสนับสนุนเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ 5 จังหวัด ชายแดนภาคใต้

เห็นควรให้ดำเนินการเปิดจดทะเบียนคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ หลบหนีเข้าเมืองและลักลอบทำงานอยู่แล้วใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส สตูล และสงขลา 4 อำเภอ คือ อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังนี้

1. ให้กระทรวงมหาดไทยอาศัยอำนาจตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ออกประกาศผ่อนผันให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ หลบหนีเข้าเมืองและลักลอบทำงานอยู่ในประเทศไทยอยู่แล้วเฉพาะ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งที่เคยจดทะเบียน (มี ท.ร.38/1) และไม่เคยจดทะเบียน (ไม่มี ท.ร.38/1) ซึ่งนายจ้างรับรองว่าได้จ้างเข้าทำงานอยู่แล้วก่อนมีมติคณะรัฐมนตรีอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว เพื่อรอการส่งกลับเท่ากับระยะเวลาตามมาตรการสนับสนุนเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 โดยกำหนดเงื่อนไขการเคลื่อนย้ายออกนอกพื้นที่จังหวัดได้เฉพาะ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้
2. ให้กรมการปกครองอาศัยอำนาจตามมาตรา 5 และมาตรา 8(1) แห่งพระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ.2534 ดำเนินการจัดทำทะเบียนประวัติคนต่างด้าว โดยการรับจดทะเบียนราษฎรคนต่างด้าว สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาตาม (1) ทุกคนที่มารายงานตัว ถ่ายรูป พิมพ์ลายนิ้วมือ กำหนดเลขประจำตัว 13 หลัก และออกเอกสารรับรอง รายการทะเบียนประวัติคนต่างด้าว (ท.ร.38/1) สถานที่รับรายงานตัว ณ ที่ว่าการอำเภอเมืองปัตตานี ที่ว่าการอำเภอเมืองนราธิวาส ที่ว่าการอำเภอเมืองยะลา ที่ว่าการอำเภอเบตง ที่ว่าการอำเภอเมืองสตูล และที่ว่าการอำเภอจะนะ

3. ให้กระทรวงสาธารณสุขดำเนินการตรวจสอบสุขภาพและประกันสุขภาพแก่คนต่างด้าวที่จัดทำทะเบียนประวัติแล้ว โดยเก็บค่าตรวจสอบสุขภาพ จำนวน 600 บาท และค่าประกันสุขภาพ จำนวน 1,300 บาท

4. ให้กระทรวงแรงงานดำเนินการพิจารณาอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักร ครั้งละไม่เกิน 1 ปี ทั้งนี้ต้องไม่เกินระยะเวลาตามมาตรการสนับสนุนเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ ส่วนการเปลี่ยนนายจ้างให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่นายทะเบียนกำหนด แต่ได้เฉพาะในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สำหรับค่ายื่นคำขอและค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าวชำระตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

5. ให้กรมการปกครองดำเนินการจัดพิมพ์บัตรประจำตัวบุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทยและใบอนุญาตทำงานในบัตรเดียวกัน โดยให้กำหนดแถบสีให้แตกต่างจากใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวทั่วไป เพื่อให้สะดวกต่อการตรวจสอบของพนักงานเจ้าหน้าที่

6. ให้กองบัญชาการทหารสูงสุดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการป้องกันและสกัดกั้นการลักลอบเข้ามาของคนต่างด้าวรายใหม่ทั้งก่อนและระหว่างการดำเนินการจดทะเบียนคนต่างด้าว

7. ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการปราบปรามจับกุมดำเนินคดี คนต่างด้าวที่ลักลอบทำงาน และนายจ้างผู้ให้ที่พักพิงคนต่างด้าวลักลอบทำงาน

ทั้งนี้ เนื่องจากการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทั้ง 3 สัญชาติ ที่อยู่ในระบบผ่อนผัน จำนวน 668,576 คน (พม่า 568,878 คน ลาว 51,336 คน และกัมพูชา 48,362 คน) โดยคณะเจ้าหน้าที่ของประเทศ ต้นทาง มีผลให้สถานะของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองดังกล่าว เป็นผู้เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย และการดำเนินการโครงการนำร่อง (กรณีพิเศษ) เพื่อนำเข้าแรงงานรายใหม่จากพม่าโดยถูกกฎหมาย จำนวน 10,000 คน เป็นการดำเนินการตามขั้นตอนของยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญประการหนึ่งคือ ให้มีการใช้แรงงานต่างด้าวโดยถูกกฎหมายภายใต้บันทึกข้อตกลงว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน ซึ่งรัฐบาลไทยได้ลงนามไว้กับรัฐบาลของประเทศทั้งสามและคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2549 เห็นชอบหลักการ ขอบเขต พื้นที่ และมาตรการสนับสนุนเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ ตามที่กระทรวงการคลังเสนอ ซึ่งมีมาตรการสนับสนุนแรงงานต่างด้าว

3.3 มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2550

คณะรัฐมนตรีมีมติรับทราบตามที่กระทรวงแรงงานรายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามมาตรการสนับสนุนเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ ได้แก่ การออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส ยะลา ปัตตานี สตูล และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา ระหว่างวันที่ 15 มีนาคม – 30 เมษายน 2550 โดยดำเนินการจดทะเบียนอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวของนายจ้างจำนวน 314 ราย ให้ทำงานได้แล้ว จำนวน 2,820 คน ส่วนผลการต่อใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว กัมพูชาในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส ยะลา ปัตตานี สตูล

และสงขลา ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2549 ระหว่างวันที่ 15 มกราคม – 11 พฤษภาคม 2550 ต่อใบอนุญาตให้แรงงานจำนวน 9,504 คน นายจ้างจำนวน 1,831 ราย สำหรับการผ่อนผันเกี่ยวกับเงินกองทุนประกันสังคมให้แก่ผู้ประกอบการและลูกจ้าง ได้ดำเนินโครงการช่วยเหลือสถานประกอบการในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (นราธิวาส ยะลา ปัตตานี สตูล และสงขลา) โดยสนับสนุนวงเงินจำนวน 400 ล้านบาท ให้ธนาคารที่เข้าร่วมโครงการ คือ ธนาคารกรุงไทยและธนาคารออมสินให้กู้ดอกเบี้ยต่ำ (ร้อยละ 5 ต่อปี และอยู่ระหว่างการพิจารณาปรับปรุงเหลือคงที่ร้อยละ 2.75 ต่อปี) ให้แก่สถานประกอบการระยะเวลาโครงการ 2 ปี (1 กุมภาพันธ์ 2550 – 1 กุมภาพันธ์ 2552) โดยผลการดำเนินงาน ธนาคารกรุงไทยและธนาคารออมสินได้ปล่อยสินเชื่อให้แก่สถานประกอบการในจังหวัดยะลา นราธิวาส ปัตตานี และสงขลาแล้ว จำนวน 20 ราย เป็นเงินจำนวน 67.72 ล้านบาท

3.4 มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2550

คณะรัฐมนตรีอนุมัติหลักการร่างกฎกระทรวงการตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราว สำหรับคนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งได้รับการยกเว้นข้อห้ามมิให้คนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการเฉพาะ พ.ศ.ตามที่กระทรวงมหาดไทยเสนอ และให้ส่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาแล้วดำเนินการต่อไปได้

กระทรวงมหาดไทยเสนอว่า ตามที่รัฐบาลมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ การใช้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย รวมทั้งเป็นการป้องกันและดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพต่อการข้ามแดน และการค้าแรงงานที่มีขอบด้วยกฎหมาย ภายใต้บันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยกับรัฐบาลแห่งสหภาพพม่า รัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรกัมพูชาว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงาน ประกอบกับมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 30 มกราคม 2550 และวันที่ 22 พฤษภาคม 2550 ได้มอบหมายให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองดำเนินการตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราวให้แก่แรงงานต่างด้าวที่นำเข้ามาทำงานโดยถูกกฎหมายจากสหภาพพม่า 10,000 คน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 10,000 คน และราชอาณาจักรกัมพูชา 10,000 คน จึงได้เสนอร่างกฎกระทรวงดังกล่าวมาเพื่อดำเนินการ โดยมีสาระสำคัญเป็นการกำหนดให้พนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีอำนาจตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราวให้แก่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า จำนวน 10,000 คน สัญชาติลาว จำนวน 10,000 คน และสัญชาติกัมพูชา จำนวน 10,000 คน ที่นำเข้ามาทำงานโดยถูกกฎหมาย ในอัตราคนละ 500 บาท

3.5 มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2550

คณะรัฐมนตรีเห็นชอบแนวทางการจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ปี 2551ตามมติคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ครั้งที่ 6/2550 วันที่ 12 พฤศจิกายน 2550 ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ ดังนี้

1. อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2551 วันที่ 14 มีนาคม 2551 และวันที่ 30 มิถุนายน 2551 (รวมทั้งบุตรของแรงงานต่างด้าวที่ใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ 30 มิถุนายน 2551) อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับและทำงานได้เป็นเวลาไม่เกิน 2 ปี สิ้นสุดไม่เกินวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553

2. อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาที่เคยรายงานตัวและจดทะเบียนไว้กับกรมการปกครอง (มี ท.ร.38/1) อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับและทำงานได้เป็นเวลาไม่เกิน 2 ปี สิ้นสุดไม่เกินวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553

อนึ่ง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวตามข้อ 1 และ 2 ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับ การจัดทำทะเบียนประวัติ การตรวจสุขภาพ และการออกใบอนุญาตทำงาน ตลอดจนการรักษาความมั่นคงของชาติให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังนี้

(1) อนุมัติให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยอาศัยอำนาจตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ออกประกาศให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับเป็นเวลาไม่เกิน 2 ปี สิ้นสุดไม่เกินวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553 โดยยกเว้นการบังคับใช้มาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่อยู่ในข่ายได้รับการผ่อนผันจำแนกประเภทได้ ดังนี้

(1.1) แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การอนุญาตให้คนต่างด้าวบางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ ลงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2550 (ใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2551) ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การอนุญาตให้คนต่างด้าวบางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ ลงวันที่ 29 มิถุนายน 2550 (ใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ 30 มิถุนายน 2551 รวมทั้งบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะหรือบุตรที่เกิดในราชอาณาจักรระหว่างบิดามารดาได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร) และตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การอนุญาตให้คนต่างด้าวบางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษในจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส สตูล และสงขลา เฉพาะพื้นที่อำเภอจะนะ อำเภอหาทิว อำเภอบะนอย และอำเภอเทพา ลงวันที่ 9 มีนาคม 2550 (ใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ 14 มีนาคม 2551)

(1.2) แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาที่เคยรายงานตัวและจดทะเบียนไว้กับกรมการปกครอง (มี ท.ร.38/1)

(2) ให้กรมการปกครองอาศัยอำนาจตามมาตรา 5 และมาตรา 8 (1) แห่งพระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534 ดำเนินการจัดทำทะเบียนประวัติคนต่างด้าว โดยการรับจดทะเบียนราษฎรคนต่างด้าว ถ่ายรูป พิมพ์ลายนิ้วมือ กำหนดเลขประจำตัว 13 หลัก ออกเอกสารรับรองรายการทะเบียนประวัติ (ท.ร.38/1) ให้แก่แรงงาน ต่างด้าวตามข้อ (1.2) จัดทำทะเบียนและบัตรประจำตัว รวมทั้งใบอนุญาตทำงานไว้ในบัตรใบเดียวกันให้แก่แรงงานต่างด้าวตามข้อ (1.1) และ (1.2)

(3) ให้กระทรวงสาธารณสุขดำเนินการตรวจสอบ โดยออกประกาศเพื่อกำหนดรายละเอียดของการตรวจสอบ การประกันสุขภาพ และโรคที่ไม่อนุญาตให้ทำงาน สถานพยาบาลที่จะตรวจสอบแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้ แรงงานต่างด้าวต้องตรวจสอบสุขภาพและประกันสุขภาพแบบปีต่อปี โดยชำระค่าตรวจสอบสุขภาพ 600 บาท/ปี และค่าประกัน สุขภาพ 1,300 บาท/ปี

(4) ให้กระทรวงแรงงานอาศัยอำนาจตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ดำเนินการรับคำขอรับใบอนุญาตทำงาน โดยกำหนดเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ในการอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าว ทั้งนี้ การอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าว จะอนุญาตครั้งละไม่เกิน 1 ปี และให้สามารถขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานได้อีกไม่เกินระยะเวลาที่ได้รับ การผ่อนผัน คือ ไม่เกินวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553

(5) ให้กองบัญชาการทหารสูงสุดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในคณะอนุกรรมการสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงาน ดำเนินการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดและจริงจัง ในการสกัดกั้นการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวรายใหม่ ทั้งในช่วงก่อนเปิดจดทะเบียน ระหว่างการจดทะเบียน และหลังสิ้นสุดระยะเวลาการจดทะเบียน เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสังคมและความมั่นคงของประเทศ รวมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ

(6) ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในคณะอนุกรรมการปราบปราม จับกุม ดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวลักลอบทำงาน ดำเนินการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดและจริงจังในการปราบปราม จับกุม ดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวลักลอบทำงาน นายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ตลอดจนผู้นำพา ผู้ให้ที่พักพิงแก่แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง รวมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ

3.6 มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2551

คณะรัฐมนตรีเห็นชอบตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เสนอเรื่อง การพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่าให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการออกประกาศ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องให้แล้วเสร็จพร้อมที่จะดำเนินการดังต่อไปนี้

1. กระทรวงมหาดไทย (มท.) อาศัยอำนาจตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ดำเนินการออกประกาศเพื่อกำหนดเงื่อนไขใด ๆ รองรับกรณีการพิสูจน์สัญชาติในฝั่งพม่า และการพิสูจน์สัญชาติในประเทศไทย พร้อมทั้งยกเว้นการบังคับใช้พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง

เมือง พ.ศ. 2522 มาตรา 12 (1) เพื่อให้คนต่างด้าวสัญชาติพม่า ใช้เอกสารหนังสือเดินทางชั่วคราว แทนหนังสือเดินทาง และมาตรา 12 (3) เพื่อให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่าอยู่ในราชอาณาจักรทำงานเป็นกรรมกรหรือรับจ้างทำงานด้วยกำลังกายได้ และให้พนักงานเจ้าหน้าที่ที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองประทับตราให้คนต่างด้าวซึ่งถือเอกสารแทนหนังสือเดินทางที่มีอายุใช้ได้ไม่น้อยกว่า 2 ปี อยู่ในราชอาณาจักรเป็นเวลาไม่เกิน 2 ปี และต่ออายุได้อีกไม่เกิน 2 ปี

2. มท. ออกกฎกระทรวงเพื่อลดอัตราค่าธรรมเนียมการตรวจลงตราจากอัตราปกติร้อยละ 2,000 บาท เหลือร้อยละ 500 บาท สำหรับคนต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้ว และได้รับเอกสารแทนหนังสือเดินทางที่ทางการพม่าออกให้

3. กระทรวงการต่างประเทศมอบอำนาจให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองดำเนินการตรวจลงตรา (Visa ประเภท Non-Immigrant L-A) ให้แก่แรงงานสัญชาติพม่าที่ผ่านมาพิสูจน์สัญชาติและแรงงานพม่ารายใหม่ที่น่าเข้ามาอย่างถูกกฎหมาย ณ ด่านตรวจคนเข้าเมืองที่กำหนด

4. สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองดำเนินการตรวจลงตราและประทับตราให้อยู่ในราชอาณาจักร ฯ และจัดเก็บค่าธรรมเนียมการตรวจลงตราสำหรับแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติในอัตราร้อยละ 500 บาท

5. รง. ดำเนินการออกใบอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ ซึ่งได้รับการตรวจลงตราและประทับตราให้อยู่ในราชอาณาจักรแล้ว

6. รง. และกระทรวงการคลังร่วมกันพิจารณายกเว้นการเก็บค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานสำหรับแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ ซึ่งมีใบอนุญาตทำงานตามระบบผ่อนผันและใบอนุญาตทำงานยังไม่หมดอายุโดยยกเว้นการเก็บค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานในช่วงเวลาที่ทับซ้อนกัน

7. กระทรวงสาธารณสุข (สธ.) ดำเนินการตรวจสอบสุขภาพแรงงานต่างด้าวโดยการกำหนดให้แรงงานต่างด้าวที่ตรวจสุขภาพแล้วตามระบบผ่อนผันเดิมไม่ต้องตรวจสุขภาพซ้ำซ้อนอีก

อนึ่ง แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติลาวและกัมพูชาที่จัดทำทะเบียนประวัติไว้ในปี 2550 และในปี 2551 ซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรและใบอนุญาตทำงานยังไม่สิ้นอายุ ซึ่งยังไม่ได้ดำเนินการพิสูจน์สัญชาติ ให้ มท. ออกประกาศมารองรับการดำเนินการพิสูจน์สัญชาติด้วยเช่นเดียวกัน

3.7 มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2552

คณะรัฐมนตรีมีมติดังนี้

1. เห็นชอบแนวทางการดำเนินการการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่อยู่นอกระบบผ่อนผัน ตามมติคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ครั้งที่ 2/2552 วันที่ 27 เมษายน 2552 ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ โดยในส่วนของ “กิจการอื่น ๆ ที่จังหวัดเสนอตามที่จำเป็น” นั้น ให้จังหวัดเร่งรัดจัดประชุมพิจารณาให้

แล้วเสร็จโดยเร็วว่าเป็นงานไต่บ้างแล้วเสนอให้ กปร. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนดำเนินการต่อไปได้

2. โดยที่การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวอยู่นอกระบบผ่อนผัน และลักลอบทำงานอยู่ในประเทศอยู่แล้วเท่านั้น ได้จดทะเบียนเพื่อเข้าสู่ระบบการจ้างงานที่ถูกต้อง แต่อาจทำให้มีการนำแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเพิ่มมากขึ้นแล้วมาวมสิทธิในการขอจดทะเบียน รวมทั้งการจดทะเบียนยังไม่ครอบคลุมถึงบุตร และผู้ติดตามของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองด้วย ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาเชื่อมโยงอื่น ๆ ตามมาด้วย เช่น ปัญหาสังคม และภาระในการจัดการศึกษาและบริการสาธารณสุข เป็นต้น จึงขอให้กระทรวงแรงงานรับไปพิจารณาร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมความพร้อมและดำเนินการด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้รอบคอบ รัดกุมด้วย

3.7 มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2552

คณะรัฐมนตรีมีมติรับทราบตามที่รองนายกรัฐมนตรี (พลตรีสนั่น ขจรประศาสน์) ประธานกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง รายงานผลการประชุมคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ครั้งที่ 3/2552 เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2552 ที่เห็นชอบให้เปิดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่อยู่นอกระบบผ่อนผันเพื่อให้ทำงานกรรมกรใน 19 กิจการ โดยให้มีการประกาศรับสมัครคนไทยเข้าทำงานก่อน หากคนไทยไม่ทำจึงอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าวได้ ดังนี้

1. กิจการต่อเนื่องการเกษตร เช่น การแปรรูปพืชผลทางการเกษตร การรับซื้อ พืชไร่ พืชสวน ลานมัน ลานตากข้าว โรงสีข้าว นาเกลือ ฯลฯ
2. กิจการต่อเนื่องปศุสัตว์ เช่น โรงฆ่าสัตว์ ช้าแหละเนื้อสัตว์ ฯลฯ
3. กิจการรีไซเคิล รับซื้อของเก่า คัดแยกขยะ คัดแยกของเก่า
4. กิจการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน เช่น โรงโม่หิน โรงแต่งหิน บ่อดิน บ่อทราย ฯลฯ
5. กิจการผลิต/จำหน่ายผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับโลหะ เช่น โรงกลึง โรงหล่อ โรงชุบ เชื่อมโลหะ หลอม รีด ขัดโลหะ ฯลฯ
6. กิจการผลิต/จำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม
7. กิจการผลิต/จำหน่ายผลิตภัณฑ์จากดิน เช่น การทำอิฐ การผลิตเครื่องปั้นดินเผา เครื่องเคลือบ และเซรามิก ฯลฯ
8. กิจการผลิต/จำหน่ายวัสดุก่อสร้าง
9. กิจการแปรรูปหิน
10. กิจการผลิต/จำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป/เครื่องแต่งกาย/สิ่งทอ/เครื่องประดับ/ชิ้นส่วนรองเท้า
11. กิจการผลิต/จำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติก/เคมีภัณฑ์/ผลิตภัณฑ์ของเล่นเด็ก ฯลฯ

12. กิจการผลิต/จำหน่ายผลิตภัณฑ์กระดาษ

3.7 มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2552

คณะรัฐมนตรีเห็นชอบตามที่รองนายกรัฐมนตรี (พลตรี สนั่น ขจรประศาสน์) ประธานกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเสนอ ดังนี้

1. เห็นชอบยืนยันมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2552 ที่ให้ความเห็นชอบเรื่อง การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาที่อยู่นอกระบบผ่อนผัน ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ

2. เห็นชอบขยายระยะเวลาการเปิดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาเฉพาะในกิจการประมง ที่ได้ประกาศไว้ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2552 จากวันที่ 30 กรกฎาคม 2552 ไปจนถึงวันที่ 30 กันยายน 2552 โดยไม่รวมบุตรและผู้ติดตาม อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับสิ้นสุดไม่เกินวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553 สำหรับขั้นตอนการดำเนินการของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการตามขั้นตอนเดิม

ข้อเท็จจริง

1. คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2552 เห็นชอบแนวทางการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่อยู่นอกระบบผ่อนผัน โดยให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับสิ้นสุดไม่เกินวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553 ในกิจการต่าง ๆ ประกอบด้วย 1) กิจการประมง 2) กิจการเกษตรและปศุสัตว์ 3) กิจการก่อสร้าง 4) กิจการต่อเนื่องประมงทะเล 5) ผู้รับใช้ในบ้าน และ 6) กิจการอื่น ๆ ที่จังหวัดเสนอตามที่จำเป็นและคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเห็นชอบเป็นครั้งคราว

2. เนื่องจากแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่อยู่นอกระบบผ่อนผันมารายงานเพื่อขอรับใบอนุญาตทำงานตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2552 โดยกระทรวงมหาดไทยได้ออกประกาศ ให้คนต่างด้าวไปรายงานตัวในระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม 2552 ถึงวันที่ 30 กรกฎาคม 2552 และให้ยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานต่อนายทะเบียนตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ตามเงื่อนไขและระยะเวลาที่อธิบดีกรมการจัดหางานประกาศกำหนด ซึ่งปรากฏว่าตั้งแต่วันที่ 1 - 26 กรกฎาคม 2552 มีแรงงานต่างด้าวมารายงานตัว จำนวน 848,328 คน และมาขอรับใบอนุญาตทำงานตั้งแต่วันที่ 1 - 23 กรกฎาคม 2552 จำนวน 79,943 คน ในกิจการต่าง ๆ ดังนี้ 1) กิจการประมง 1,064 คน 2) กิจการเกษตรและปศุสัตว์ 14,939 คน 3) กิจการก่อสร้าง 10,816 คน 4) กิจการต่อเนื่องประมงทะเล 10,862 คน 5) ผู้รับใช้ในบ้าน 8,436 คน และ 6) กิจการอื่น ๆ 33,826 คน จะเห็นได้ว่ากิจการประมงมีแรงงานต่างด้าวมาขอรับใบอนุญาตทำงานน้อยที่สุด ซึ่งสมาคมการประมงแห่งประเทศไทยและสมาคมการประมงนอก

น่านน้ำไทยแจ้งว่าสาเหตุที่แรงงานในกิจการประมงมาจดทะเบียนน้อย เนื่องจากในขณะนี้เรือประมงยังคงอยู่กลางทะเลไม่สามารถกลับเข้าฝั่งเพื่อนำแรงงานต่างด้าวมารายงานตัวตามระยะเวลาที่ทางราชการกำหนดได้ เพื่อเป็นการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการประมง ซึ่งไม่สามารถจัดหาแรงงานไทยเข้าทำงานแทนได้ จึงขอให้ขยายระยะเวลาการนำแรงงานต่างด้าวมารายงานตัวจากวันที่ 30 กรกฎาคม 2552 ไปจนถึงวันที่ 30 กันยายน 2552

3.8 มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2552

คณะรัฐมนตรีเห็นชอบการขยายเวลาการจัดทำทะเบียนประวัติ การตรวจสุขภาพ และการขออนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2552 และการจดทะเบียนผ่อนผันให้บุตรของแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2552 และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2552 อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ ดังนี้

1. การขยายเวลาการจัดทำทะเบียนประวัติ การตรวจสุขภาพ และการขออนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2552 โดยให้หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องดำเนินการออกประกาศ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องให้แล้วเสร็จพร้อมที่จะดำเนินการดังต่อไปนี้

1.1 ให้กรมการปกครองใช้อำนาจตามมาตรา 5 และมาตรา 8/2 แห่งพระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534 และพระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ดำเนินการถ่ายรูป พิมพ์ลายนิ้วมือ กำหนดเลขประจำตัว 13 หลัก และออกเอกสารรับรองรายการทะเบียนประวัติ (ท.ร.38/1) ให้กับแรงงานต่างด้าวหลบหนี เข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาที่รายงานตัวต่อสำนักทะเบียนแล้ว โดยแรงงานต่างด้าวต้องชำระค่าจัดทำทะเบียนตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

1.2 ให้กระทรวงสาธารณสุข (สธ.) ดำเนินการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแก่แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาที่ได้จัดทำทะเบียนประวัติไว้กับกรมการปกครองแล้ว โดยแรงงานต่างด้าวต้องชำระค่าตรวจสุขภาพและค่าประกันสุขภาพ

1.3 ให้กรมการจัดหางานดำเนินการรับคำขอและพิจารณาอนุญาตการทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาที่ได้ตรวจสุขภาพกับ สธ.แล้ว โดยแรงงานต่างด้าวต้องชำระค่ายื่นคำขอและค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

2. การจดทะเบียนผ่อนผันให้บุตรของแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2552 และตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2552 อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการออกประกาศ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องให้แล้วเสร็จพร้อมที่จะดำเนินการดังต่อไปนี้

2.1 ให้กระทรวงมหาดไทย (มท.) ใช้อำนาจตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2552 โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีออกประกาศผ่อนผันให้บุตรที่มีอายุไม่เกิน 15 ปี ซึ่งเป็นบุตรของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาที่จดทะเบียนตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2552 และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2552 อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว เพื่อรอการส่งกลับได้เท่าที่แรงงานต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงานและได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวโดยไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522

2.2 ให้กรมการปกครองใช้อำนาจตามมาตรา 5 และมาตรา 8/2 แห่งพระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2535 และพระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ดำเนินการจัดทำทะเบียนประวัติคนต่างด้าวโดยการรับรายงานตัวบุตรของแรงงานต่างด้าว จัดทำทะเบียนประวัติ ถ่ายรูป พิมพ์ลายนิ้วมือ กำหนดเลขประจำตัว 13 หลัก และออกเอกสารรับรองรายการทะเบียนประวัติ (ท.ร.38/1) หรือบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยให้กับบุตรของแรงงานต่างด้าวตามข้อ 2.1 โดยต้องชำระค่าจัดทำทะเบียนตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

3. ระยะเวลาดำเนินการให้ดำเนินการภายหลังคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแล้ว ดังนี้

3.1 การขยายเวลาการจัดทำทะเบียนประวัติ การตรวจสอบ และการขออนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2552 กำหนดระยะเวลาดำเนินการ ดังนี้

(1) ให้กรมการปกครองดำเนินการถ่ายรูป พิมพ์ลายนิ้วมือ กำหนดเลขประจำตัว 13 หลัก และออกเอกสารรับรองรายการทะเบียนประวัติ (ท.ร.38/1) ให้แล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 15 วัน หลังจากคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ

(2) ให้ สธ. ดำเนินการตรวจสอบและประกันสุขภาพให้กับแรงงานต่างด้าวให้แล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 60 วัน หลังจากคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ

(3) ให้กรมการจัดหางานดำเนินการรับแบบคำขอและพิจารณาอนุญาตการทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวให้แล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 90 วัน หลังจากคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ

3.2 การจดทะเบียนผ่อนผันให้บุตรของแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2552 และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2552 อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว กำหนดระยะเวลาดำเนินการ ดังนี้

(1) ให้ มท.ออกประกาศผ่อนผันฯ ให้แล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 15 วัน หลังจากคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ

(2) ให้กรมการปกครองดำเนินการรับรายงานตัว ถ่ายรูป พิมพ์ลายนิ้วมือ กำหนดเลขประจำตัว 13 หลัก และออกเอกสารรับรองรายการทะเบียนประวัติ (ท.ร.38/1) หรือบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยให้แล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 90 วัน หลังจากคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ

ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ได้มีมติเห็นชอบแล้ว ในคราวประชุมครั้งที่ 5/2552 เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2552

สาระสำคัญของเรื่อง

กระทรวงแรงงานรายงานว่า

1. เนื่องจากระยะเวลาดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2552 กำหนดให้กรมการปกครองดำเนินการรับรายงานตัว จัดทำทะเบียนประวัติ ถ่ายรูป พิมพ์ลายนิ้วมือและออกเอกสาร (ท.ร.38/1) เป็นเวลา 30 วัน ให้ สธ. ดำเนินการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าวเป็นเวลา 45 วัน และให้กรมการจัดหางานรับคำขอและพิจารณาอนุญาตทำงานเป็นเวลา 60 วัน แต่แรงงานต่างด้าวที่มารายงานตัวจดทะเบียนมีเป็นจำนวนมาก จึงเป็นเหตุให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการไม่ทันตามระยะเวลาที่กำหนดทำให้แรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งไม่สามารถเข้าสู่ระบบการจ้างงานที่ถูกต้องได้ ดังนั้น เพื่อให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองดังกล่าวซึ่งได้มารายงานตัวแล้วแต่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการไม่ทันตามกำหนดได้เข้าสู่ระบบการจ้างงานที่ถูกต้องมีระบบทะเบียนที่สามารถตรวจสอบได้ และเป็นไปตามยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การใช้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย จึงควรขยายระยะเวลาการตรวจสุขภาพ และการขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวดังกล่าวให้สามารถเข้าสู่ระบบการจ้างงานที่ถูกต้องต่อไป ซึ่งต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี ประกอบกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงานต้องออกประกาศ กฎ ระเบียบต่าง ๆ เพื่อใช้ในการดำเนินการ จึงต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี

2. ตามมติคณะรัฐมนตรี (28 กรกฎาคม 2552) สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ (สมช.) ได้นำเรื่อง ดังกล่าวเข้าพิจารณาในการประชุมสภาความมั่นคงแห่งชาติเมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2552 และมีมติให้แก้ไขปัญหาโดยผ่อนผันให้บุตรของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาที่จดทะเบียนตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2552 และมีมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2552 อาศัยอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเท่าที่ แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองได้รับการผ่อนผันให้ทำงาน ดังนั้นเพื่อให้บุตรของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองดังกล่าว ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรได้เท่าที่แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองได้รับอนุญาตให้ทำงาน จึงควรจดทะเบียนผ่อนผันให้บุตรของแรงงานต่างด้าวดังกล่าวอยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราวเท่าที่แรงงานต่างด้าวได้รับอนุญาตให้ทำงาน ซึ่งต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี ประกอบกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงานต้องออกประกาศ กฎ ระเบียบต่าง ๆ เพื่อใช้ในการดำเนินการจึงต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี

3.9 มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2553

คณะรัฐมนตรีเห็นชอบในหลักการร่างระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ และให้ส่งคณะกรรมการตรวจสอบร่างกฎหมายและ ร่างอนุบัญญัติที่เสนอคณะรัฐมนตรีตรวจพิจารณา แล้วดำเนินการต่อไปได้

ข้อเท็จจริง

กระทรวงแรงงานเสนอว่า คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ได้มีประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ 6/2552 เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2552 มีมติเห็นชอบให้อธิบดีกรมการปกครองเป็นกรรมการในคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง เนื่องจากการจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ตั้งแต่ปี 2547 กรมการปกครองได้รับมอบหมายให้จัดทำทะเบียนประวัติ จัดทำบัตรประจำตัวและบัตรอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว ปรับปรุงฐานข้อมูลทะเบียนประวัติ เช่น การแจ้งเกิด แจ้งตาย แจ้งย้ายที่อยู่ เป็นต้น รวมทั้งการประมวลสถิติข้อมูลให้เป็นปัจจุบันเสมอ ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว แต่อธิบดีกรมการปกครองไม่ได้เป็นกรรมการในคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ทำให้ไม่สามารถเสนอความเห็นในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และมาตรการในการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองได้

สาระสำคัญของร่างระเบียบ

กำหนดให้เพิ่มอธิบดีกรมการปกครองเป็นกรรมการในคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนี เข้าเมือง

3.10 มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 เมษายน 2554

คณะรัฐมนตรีเห็นชอบมาตรการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทั้งระบบตามที่กระทรวง แรงงาน (รง.) เสนอ ดังนี้

1. มาตรการการเปิดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ลักลอบทำงานอยู่ในประเทศไทย ดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่อยู่ในประเทศไทยซึ่งมีผู้ประสงค์จะจ้างงาน รวมทั้งผู้ติดตามซึ่งเป็นบุตรอายุไม่เกิน 15 ปี โดยใช้มาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับไม่เกิน 1 ปี และไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว และใช้มาตรา 5 และมาตรา 8/2 แห่งพระราชบัญญัติการจดทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 จัดทำทะเบียนประวัติราษฎรคนต่างด้าว รวมทั้งใช้มาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 อนุญาตให้ทำงานชั่วคราวในระหว่างการรอการส่งกลับ ทั้งนี้ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันพิจารณากำหนดรายละเอียดก่อนเริ่มดำเนินการ

2. มาตรการป้องกันสกัดกั้น และการปราบปราม จับกุม ดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวหลบหนี เข้าเมืองเน้นดำเนินการในการสกัดกั้นและป้องกันการเข้ามาใหม่อย่างเด็ดขาด จริงจังและต่อเนื่องทั้งก่อนการจดทะเบียน ระหว่างการจดทะเบียน และหลังสิ้นสุดการจดทะเบียนและเน้นการปราบปราม จับกุม และดำเนินคดีตามกฎหมายอย่างเด็ดขาดจริงจังทั้งนายจ้าง ผู้ให้ที่พักพิง ผู้ที่เกี่ยวข้อง และแรงงานต่างด้าวที่ไม่มาเข้าระบบ รวมทั้งเน้นการดำเนินการมิให้มีการลักลอบกลับเข้ามาใหม่อีกหากพบว่าแรงงานต่างด้าวลักลอบกลับเข้ามาซ้ำอีกต้องถูกดำเนินคดีและลงโทษตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด และพร้อมจะทำบัญชีรายชื่อห้ามมิให้เข้าประเทศ

3. มาตรการนำเข้าแรงงานต่างด้าวรายใหม่อย่างถูกกฎหมายดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2548 โดยเร่งรัดดำเนินการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายจากประเทศพม่า ลาวและกัมพูชาให้สามารถตอบสนองความต้องการของนายจ้างผู้ประกอบการได้อย่างทันท่วงที

4. มาตรการปรับโครงสร้างคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) โดยการปรับปรุงแก้ไขระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง พ.ศ. 2544 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ให้ครอบคลุมการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ทั้งระบบรวมทั้งปรับโครงสร้าง กบร. ให้มีคณะอนุกรรมการทั้งในส่วนกลาง และในระดับจังหวัด

5. มาตรการยกระดับหน่วยงานเลขานุการ กบร. เพื่อให้สามารถดำเนินการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองได้อย่างเบ็ดเสร็จทั้งระบบโดยการยกระดับสถานะสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวขึ้นเป็นหน่วยงานระดับกรม สังกัดกระทรวงแรงงาน ให้มีหน่วยงานทั้งในส่วนกลาง และระดับจังหวัด โดยให้กระทรวงแรงงาน และสำนักงาน ก.พ.ร. ร่วมพิจารณาความเป็นไปได้ในการดำเนินการดังกล่าวต่อไป

3.11 มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2554

สาระสำคัญของเรื่อง

1. คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้มีหนังสือลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551 กราบเรียนนายกรัฐมนตรีเสนอแนะเชิงนโยบายให้ รง. กำหนดแนวทางในการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติที่ประสบอันตรายจากการทำงานให้มีหลักประกันและเร่งรัดให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน เพื่อลูกจ้างแรงงานต่างด้าวจะได้ใช้สิทธิประโยชน์จากกองทุนเงินทดแทน

2. สำนักงานประกันสังคมได้มีหนังสือลงวันที่ 15 กันยายน 2552 เสนอให้ รง. พิจารณาเรื่องการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย โดยเห็นควรจัดระบบการดูแลให้แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรชั่วคราวได้รับสิทธิประโยชน์จากพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 อย่างครบถ้วน

3. กรมการจัดหางานได้ประชุมหารือเกี่ยวกับการนำแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรีเข้าสู่ระบบกองทุนเงินทดแทน เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2553 ว่าจะมีระบบใดมารองรับแทนกองทุนเงินทดแทนและประกันสังคม เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรียังไม่สามารถเข้าสู่ระบบกองทุนเงินทดแทนและประกันสังคมได้ และได้ประชุมอีกครั้งเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2553 เพื่อพิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับการนำแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับการผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรี เข้าสู่ระบบกองทุนเงินทดแทน โดยเห็นว่าควรให้มีการทำประกันชีวิตเพื่อคุ้มครองแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองฯ และให้เป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และการคุ้มครองเป็นการเอาส่วนที่จะได้รับสิทธิแบบกองทุนเงินทดแทนและส่วนที่จะได้รับสิทธิแบบประกันสังคมมาใช้ ได้แก่ กรณีทุพพลภาพเนื่องจากการทำงานและไม่เนื่องจากการทำงาน กรณีเสียชีวิต สาเหตุที่เกิดตามแบบกองทุนเงินทดแทนทั้งในและนอกเวลาทำงาน และกรณีชดเชยการขาดรายได้จากการทำงาน แต่เนื่องจากระบบประกันภัยไม่มีการรับเพราะยากต่อการคำนวณจึงให้ความคุ้มครองเฉพาะ 2 กรณี คือ กรณีทุพพลภาพและเสียชีวิต ซึ่งสมาคมประกันวินาศภัยมีการวิเคราะห์ว่า การเก็บเบี้ยประกันขึ้นอยู่กับความเสี่ยงของอาชีพและอัตราสถิติ

4. สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (คปภ.) มีหนังสือลงวันที่ 20 สิงหาคม 2553 แจ้งว่าได้ดำเนินการจัดทำแผนประกันภัยดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว แต่มีประเด็นที่จะสอบถามเพิ่มเติมสำหรับใช้ประกอบการพิจารณารับประกันภัยและชดเชยค่าสินไหมทดแทน ซึ่งกรมการจัดหางานได้มีหนังสือลงวันที่ 24 กันยายน 2553 แจ้งข้อมูลเพิ่มเติมสำหรับใช้ประกอบการพิจารณารับประกันภัยและชดเชยค่าสินไหมทดแทนให้ คปภ. ทราบ

5. คปภ. ได้ส่งร่างกรมธรรม์ประกันภัยคุ้มครองแรงงานต่างด้าวและอัตราเบี้ยประกันภัยสำหรับกรมธรรม์ประกันภัยคุ้มครองแรงงานต่างด้าวให้กรมการจัดหางานพิจารณาเมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2553 ซึ่งกรมการจัดหางานพิจารณาร่างกรมธรรม์ประกันภัยคุ้มครองแรงงานต่างด้าวและอัตราเบี้ยประกันภัยสำหรับกรมธรรม์ประกันภัยคุ้มครองแรงงานต่างด้าวแล้วเห็นว่า

5.1 เมื่อเทียบเคียงกับพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 แล้ว ร่างกรมธรรม์ดังกล่าวไม่ครอบคลุมสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งกำหนดให้ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้กับนายจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทน ซึ่งประกอบด้วยค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ค่าทดแทนกรณีหยุดงานเกิน 3 วัน ค่าทดแทนกรณีสูญเสียอวัยวะ ค่าทดแทนกรณีทุพพลภาพ ค่าทดแทนกรณีตายและค่าทำศพ

5.2 กรณีแรงงานต่างด้าวผู้เอาประกันอยู่นอกระบบการผ่อนผันแล้วแต่กรมธรรม์ประกันภัยยังมีอายุอยู่ ดังนั้น ในกรณีดังกล่าวต้องมีความชัดเจนว่าจะให้กรมธรรม์คุ้มครองแรงงานต่างด้าวดังกล่าวต่อไปหรือไม่ ซึ่งกรมการจัดหางานได้แจ้งผลการพิจารณาร่างกรมธรรม์ประกันภัยคุ้มครองแรงงานต่างด้าวฯ ให้ คปภ. ทราบ และ คปภ. เสนอให้กรมการจัดหางานเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมประชุมหารือ

กรมการจัดหางานได้จัดประชุมหารือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ประกอบด้วย สำนักงานประกันสังคม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมการจัดหางาน คปภ. และสมาคมประกันวินาศภัย) เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2554 เพื่อพิจารณาแนวทางการให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและได้รับอนุญาตทำงาน โดยให้ออกชนเข้ามาดำเนินการและให้ได้รับการคุ้มครองเหมือนกับระบบกองทุนเงินทดแทน ดังนี้

1. การกำหนดสิทธิประโยชน์ ให้มีการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่จดทะเบียนผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและได้รับอนุญาตให้ทำงาน ที่ประสบอันตรายจากการทำงาน โดยให้ได้รับสิทธิประโยชน์เหมือนกองทุนเงินทดแทนที่ให้กับคนไทยทุกประการ

2. การบังคับใช้ ให้ใช้กับแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่จดทะเบียนผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและได้รับอนุญาตให้ทำงาน

3. วิธีการดำเนินการ ใช้วิธีการประกันภัยโดยให้บริษัทประกันภัยเอกชนดำเนินการโดยให้นายจ้างซื้อประกันให้แก่แรงงานต่างด้าวกับบริษัทประกันภัย และนำมาแสดงในการรับนาใบอนุญาตทำงาน และให้สำนักงานประกันสังคมเป็นผู้วินิจฉัยเกี่ยวกับค่าทดแทนโดยการจ่ายค่าสินไหมทดแทน ให้กับบริษัทประกันภัยเป็นผู้จ่ายค่าสินไหมทดแทนให้แก่ผู้มีสิทธิ

4. อัตราค่าเบี้ยประกัน ให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบในการจ่ายค่าเบี้ยประกันภัยให้แก่แรงงานต่างด้าวเพราะเป็นการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างกรณีประสบอันตรายจากการทำงาน ส่วนอัตราค่าเบี้ยประกันให้กำหนดเป็นจำนวนเงินต่อคนต่อปีในอัตราเดียวกันทั่วประเทศ โดยขอให้สมาคมประกันวินาศภัยศึกษาและส่งข้อมูลให้คณะทำงานภายใน 1 สัปดาห์

5. การคัดเลือกบริษัทประกันภัย เห็นควรให้กำหนดคุณสมบัติบริษัทประกันภัยที่เข้าร่วมโครงการโดยคำนึงถึงความมั่นคงแก่ผู้รับประกันและมีจำนวนไม่มากรายเกินไป เพื่อให้มีจำนวนผู้เอาประกันมากเพียงพอต่อการกระจายความเสี่ยง

3.12 มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2554

คณะรัฐมนตรีเห็นชอบขยายระยะเวลาดำเนินการออกใบอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าว โดยให้มีการจัดเก็บภาพใบหน้าและลายพิมพ์นิ้วมือแรงงานต่างด้าวเพื่อประกอบการออกใบอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวออกไปอีกเป็นระยะเวลา 90 วัน (นับตั้งแต่วันที่ 12 ตุลาคม 2554) ทั้งนี้ เพื่อให้แรงงานต่างด้าวที่รายงานตัวจดทะเบียนและขออนุญาตทำงานได้รับใบอนุญาตทำงานที่ถูกต้อง เพื่อใช้แสดงตัวยืนยันตัวบุคคลในการตรวจสอบปราบปรามจับกุมของเจ้าหน้าที่ต่อไป ตามที่กระทรวงแรงงาน (รง.) เสนอ

สาระสำคัญของเรื่อง

กระทรวงแรงงาน รายงานว่า ตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 26 เมษายน 2554 นั้น เนื่องจากกระบวนการเปิดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองดำเนินการมาตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน 2554 ซึ่งการดำเนินการในขั้นตอนการรับแจ้งรายงานตัวจดทะเบียนการตรวจสอบสุขภาพและประกันสุขภาพ ได้ดำเนินการสิ้นสุดลงแล้ว โดยมีนายจ้างแจ้งจำนวนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ลักลอบทำงานเพื่อรายงานตัวจดทะเบียนจำนวนทั้งสิ้น 1,047,612 คน (พม่า 686,774 คน ลาว 107,116 คน กัมพูชา 253,722 คน) ส่วนขั้นตอนการอนุญาตทำงานและการออกใบอนุญาตทำงานยังคงดำเนินการจนถึงวันที่ 12 ตุลาคม 2554 แต่เนื่องจากกระบวนการดำเนินการในการออกใบอนุญาตทำงานกำหนดให้ต้องมีการจัดทำฐานข้อมูล Bio Data แรงงานต่างด้าว โดยการจัดเก็บภาพใบหน้าและลายพิมพ์นิ้วมือแรงงานต่างด้าวเพื่อประกอบการออกใบอนุญาตทำงานต่างด้าวโดยดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 120 วัน ซึ่งจะสิ้นสุดในวันที่ 12 ตุลาคม 2554 นั้น ตามที่กำหนดได้เนื่องจากรูปแบบใบอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวใหม่ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 กำหนดให้ออกใบอนุญาตทำงานเป็นรูปเล่มซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการประกอบกับงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการเป็นเงินนอกงบประมาณ (เงินกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร) โดยต้องทำคำขอของงบประมาณและต้องผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร รวมทั้งต้องได้รับความเห็นชอบจากกรมบัญชีกลางด้วยซึ่งมีขั้นตอนระยะเวลานานโดยกรมบัญชีกลางเห็นชอบเมื่อวันที่ 6 กันยายน 2554 แต่กระบวนการดำเนินการต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎระเบียบของทางราชการ จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการจัดทำใบอนุญาตทำงานให้แล้วเสร็จภายใน 120 วัน คือ วันที่ 12 ตุลาคม 2554 ได้ ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวที่รายงานตัวจดทะเบียนและขออนุญาตทำงานแล้วปัจจุบันยังไม่ได้รับใบอนุญาตทำงานฉบับจริง ซึ่งจะส่งผลต่อการตรวจสอบปราบปรามจับกุมและยืนยันตัวบุคคลของแรงงานต่างด้าวได้ หากไม่ได้มีการขยายเวลาการจัดทำใบอนุญาตทำงานออกไป

กล่าวโดยสรุป จากมติคณะรัฐมนตรี ที่ประกาศออกมาสามารถสรุปสาระสำคัญในการบริหารแรงงานต่างด้าว ได้ดังนี้ คือ

1. นำเข้าแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านอย่างถูกกฎหมาย
2. การพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าว พม่า ลาว กัมพูชาเพื่อเข้ามาขอใบอนุญาตผ่อนผันการทำงานชั่วคราวในประเทศไทย
3. การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายผ่อนผันอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทย

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นักสุวรรณ เจริญศิลาวาทย (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานคร และวชิรพยาบาล การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาผลของการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนโยบายนี้ เก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยแบบสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้ที่เข้าร่วมโครงการสร้างเสริมสุขภาพที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านโครงสร้างระบบราชการ แตกต่างกัน 2) ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร

ทรรศน์ ปูนวงศ์. (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายเงินอุดหนุนราชการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยไปปฏิบัติ กรณีศึกษาผู้ประสบอัคคีภัยชุมชนสวนพลูพัฒนา การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายเงินอุดหนุนราชการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยไปปฏิบัติ และผลการปฏิบัติการที่เกิดขึ้น เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยแบบสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า การนำนโยบายเงินอุดหนุนราชการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยไปปฏิบัติ ควรให้ความสำคัญกับตัวแปรอิสระในด้านต่างๆ คือ ด้านการสื่อสารข้อความ ด้านทรัพยากรด้านทัศนคติผู้ปฏิบัติงาน และด้านโครงสร้างระบบราชการ

พิทยาภรณ์ ภูระหงษ์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของนโยบายแรงงานต่างด้าวต่อธุรกิจขนาดเล็กในเทศบาลนครเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับรู้ข่าวสารการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวจากโทรทัศน์ และนำแรงงานต่างด้าวไปจดทะเบียน ขอใบอนุญาตและพิสูจน์สัญชาติเพียงบางส่วน และไปเพียงบางปี และมีความคิดเห็นต่อนโยบายแรงงานต่างด้าว พบว่านโยบายควรชัดเจนและให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วม สำหรับผลกระทบของนโยบายแรงงานต่างด้าวของธุรกิจขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามมาตรการบริหารแรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับน้อย

โอภาส เวชวิมล (2547) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์นโยบายการจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2547 และวันที่ 27 เมษายน 2547 ซึ่งพบว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการเปิดให้จดทะเบียนนายจ้างในทุกกิจการ ซึ่งสรุปผลของการศึกษาแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่านโยบายดังกล่าวมีความเหมาะสมร้อยละ 59.4 และมีความเห็นที่ไม่เหมาะสม 40.6

อุทัยวรรณ บัวศรี (2546) ได้ศึกษาเรื่อง การนำนโยบายไปปฏิบัติ กรณีการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองตามมติคณะรัฐมนตรี ปี 2544 ซึ่งสรุปผลได้ว่า จัดหางานจังหวัดและเจ้าหน้าที่มีระดับความเห็นด้วยในภาพรวมในการปฏิบัติงานตามนโยบายแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองใน 5 ด้าน ประกอบด้วย ลักษณะการปฏิบัติงานตามโครงการ และการจัดองค์กร ลักษณะการปฏิบัติงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลักษณะการปฏิบัติงานตาม

งบประมาณ ลักษณะการปฏิบัติงานตามสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และลักษณะการปฏิบัติงานตามระยะเวลา

ในการปฏิบัติงานทั้งจัดหางานจังหวัดและเจ้าหน้าที่พบว่าปัญหาอุปสรรค ได้แก่ แนวทางการปฏิบัติตามนโยบายแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองไม่ชัดเจนและปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ ระยะเวลาการปฏิบัติงานตามนโยบายกระชั้นชิดไม่สามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำใบอนุญาตทำงานยุ่งยากและล่าช้า และขั้นตอนการปฏิบัติตามนโยบายไม่เหมาะสม

มรกต คงสมพรต (2545) ได้ศึกษาเรื่อง นโยบายผ่อนผันการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย พบว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากมีปัญหาข้อขัดข้องเป็นจำนวนมาก โดยมีปัจจัยที่สำคัญคือ การมีนโยบายไม่ชัดเจนและมีความซับซ้อน ทำให้นโยบายปฏิบัติทำได้โดยยาก ซึ่งการผ่อนผันดำเนินการตามกฎหมายเป็นการสวนทางกับการปฏิบัติการเชิงเดิมที่มีอยู่ ทำให้เกิดความสับสนและขาดความตั้งใจในการปฏิบัติ ซึ่งจะนำไปสู่การใช้อำนาจหน้าที่หรือช่องว่างกฎหมายในการแสวงหาผลประโยชน์ในลักษณะต่าง ๆ รวมทั้งหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติก็มีขีดความสามารถที่จำกัด ขาดความคล่องตัว และมีปัญหาที่สำคัญหลายประการ เช่น ปัญหาทรัพยากรบุคคล วัสดุอุปกรณ์และงบประมาณที่ไม่เพียงพอ ตลอดจนโครงสร้างของหน่วยงานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินการ อีกทั้งมีอำนาจแฝงจากผู้มีอิทธิพลทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่มีผลต่อการปฏิบัติ ส่งผลให้การนำนโยบายไปปฏิบัติไม่สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิรุณศิริ อารยวงศ์ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี ซึ่งพบว่าทางด้านภาครัฐมีการบรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าวได้น้อยไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ เนื่องจากแนวทางปฏิบัติตามนโยบายเป็นไปได้ต่ำในการแก้ไขแรงงานต่างด้าว และเจ้าหน้าที่ขาดการยอมรับนโยบายที่รัฐกำหนดไว้ว่าคุ้มค่า มีประโยชน์สามารถปฏิบัติได้จริง ในส่วนของประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการและไม่เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจในโครงการค่อนข้างสูง มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย 6.8 และ 7.1 จากคะแนนเต็ม 10 ตามลำดับ แม้ว่าจะมีมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว โดยการผลักดันออกนอกประเทศแต่แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ยังคงยืนยันจะไม่กลับประเภทภูมิสำเนาและจะหางานอื่นทำในประเทศไทย ทางด้านสถานประกอบการหรือนายจ้างส่วนใหญ่ไม่ได้ดำเนินการใช้แรงงานไทยตามนโยบาย

ด้านประชาชน จากการศึกษาพบว่า ประชาชนคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวราคาถูกทำให้ไม่พัฒนาฝีมือคนไทย และต้องการให้แรงงานต่างด้าวออกไปให้หมด เพื่อต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ยังผลให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจในโครงการ กลุ่มผู้ไม่เข้าร่วมโครงการ ซึ่งมีความคิดเห็นว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวราคาถูกไม่พัฒนาฝีมือคนไทย และแรงงานต่างด้าวเป็นพาหะโรคระบาด ทำให้รัฐสูญเสียค่ารักษาพยาบาล และ

มีผลกระทบต่อชนบทธรรมนิยมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น เมื่อรับรู้ว่ามีโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในโครงการ

ผานิต แพเกาะ (2544) ได้ศึกษาเรื่อง การนำนโยบายจัดระบบเพื่อควบคุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายไปปฏิบัติ พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของนโยบาย การกำหนดพื้นที่ดำเนินการ จำนวนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ได้รับอนุญาต ระยะเวลาการจ้างและสิ้นสุดของนโยบาย การออกเขตพื้นที่ที่ได้รับอนุญาต และการขอเพิ่มจำนวนแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการอย่างถูกต้องและชัดเจน

ด้านสมรรถนะขององค์กรการ ในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดโครงสร้างองค์กร พบว่า ไม่เหมาะสมมีหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ลักษณะการวินิจฉัย สั่งการจากหน่วยเหนือมายังหน่วยล่าง และมีลักษณะเป็นทางการ ตามลักษณะของหน่วยงานที่รับผิดชอบที่เป็นระบบราชการ

ด้านบุคลากร พบว่า มีจำนวนไม่เพียงพอ และส่วนใหญ่ไม่ได้รับการอบรมก่อนปฏิบัติ ตามนโยบาย ด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้พบว่า มีจำนวนไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง พบว่า จำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีหลายหน่วยงานได้แก่ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ส่วนในเรื่องลักษณะการติดต่อและความสัมพันธ์ พบว่า การติดต่อมีปัญหาไม่ราบรื่น ความร่วมมือหรือการทำความตกลงกับหน่วยงานหลักอื่น ๆ พบว่า มีปัญหาในระเบียบวิธีปฏิบัติ ข้อจำกัดที่แตกต่างกัน

การทำงานร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ของหน่วยปฏิบัติและหน่วยหลักอื่น ๆ พบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ในส่วนของความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อนโยบายพบว่า ส่วนใหญ่เห็นความผ่องผันให้มีการจ้างงานต่างด้าวผิดกฎหมายเท่าที่จำเป็น และส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าควรผลักดันให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอยู่เฉพาะบริเวณชายแดน

สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ เกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง พบว่าผลการศึกษาของผู้วิจัยหลายท่าน แสดงให้เห็นว่าการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นมีอุปสรรคและไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรเป็นผลมาจากนโยบายที่ออกมามักไม่มีความชัดเจน และมีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ จำนวนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์งบประมาณมีไม่เพียงพอ รวมถึงการทำงานต้องเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ผู้ศึกษาจึงสนใจเลือกตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของนักวิชาการ คือ เอ็ดเวิร์ดที่สาม ซึ่งกล่าวไว้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติมี 4 ด้านคือ ด้านการสื่อสาร ด้านทรัพยากร ด้านท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และด้านโครงสร้างระบบราชการ มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติพื้นที่จังหวัดระนอง

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดระนองในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ และเพื่อศึกษาผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าเป็นลำดับขั้นดังนี้

1. การกำหนดประชากร และการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
3. วิธีการหาคุณภาพแบบสอบถาม
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากร และการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง จำนวน 92 คน โดยแบ่งออกเป็นดังนี้

- เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดระนอง จำนวน 20 คน
- เจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง จำนวน 51 คน
- คณะกรรมการตรวจสุขภาพแรงงานต่างด้าว รพ.ระนอง จำนวน 21 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง จำนวน 92 คน

3. การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากการเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนองซึ่งมีเพียง 92 คน ผู้วิจัยจึงเลือกเก็บข้อมูลทั้งหมด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร ข้อมูลหลักเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดขอบข่ายหรือคำนิยามตัวแปรต้นและตัวแปรตามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ เพื่อนำข้อมูลทั้งหมดมาบูรณาการ สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระตามขอบเขตของการวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามเป็น 3 ตอน โดยใช้จากกรอบแนวคิดของการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะเป็นแนวทางในการเขียนข้อคำถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และหน่วยงาน/ประเภทงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดของ Likert scales โดยครอบคลุมเนื้อหาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ทรัพยากร ท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และโครงสร้างระบบราชการ โดยแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง และน้อยที่สุด ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	ความหมาย
5 คะแนน	มากที่สุด
4 คะแนน	มาก
3 คะแนน	ปานกลาง
2 คะแนน	น้อย
1 คะแนน	น้อยที่สุด

การตีความหมาย

- 4.21 – 5.00 คะแนน หมายถึง ระดับเห็นด้วยมากที่สุด
- 3.41 – 4.20 คะแนน หมายถึง ระดับเห็นด้วยมาก
- 2.61 – 3.40 คะแนน หมายถึง ระดับเห็นด้วยปานกลาง
- 1.81 – 2.60 คะแนน หมายถึง ระดับเห็นด้วยน้อย
- 1.00 – 1.80 คะแนน หมายถึง ระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended) ใช้วิธีการบันทึกความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในแต่ละหัวข้อ เพื่อดูกลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะ มีความคิดเห็น หรือต้องการในเรื่องใดมากที่สุดเพื่อนำไปเป็นข้อเสนอแนะในเรื่องต่อไป

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบแล้วไปทดสอบกับเจ้าหน้าที่จัดหางานเขตพื้นที่ 1 และพื้นที่ 3 จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยมีเกณฑ์ตัดสินค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าใกล้เคียงประมาณ 0.8 ขึ้นไปจะไม่แก้ไขแบบสอบถาม แต่ถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.8 ก็จะมีการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม แล้วจึงนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

วิธีการหาคุณภาพแบบสอบถาม

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยในครั้งนี้หรือไม่รวมทั้งพิจารณาภาษาที่ใช้ ว่าสามารถเข้าใจง่ายและเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ศึกษาหรือไม่ หลังจากนั้นนำมาแก้ไขใหม่ตามคำแนะนำต่อไป

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทำการทดลองเก็บข้อมูล (try-out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งในการหาความเชื่อมั่นในครั้งนี้ได้ค่าเท่ากับ 0.887

การจัดการทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดการทำข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.1 ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

1.2 กำหนดรหัสแต่ละข้อของแบบสอบถาม เพื่อนำรหัสที่ได้บันทึกข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์

1.3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

1.4 ประมวลผลข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัยและสมมติฐานในการวิจัย

1.5 แปลผลข้อมูลที่ได้จากการประมวลผล

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้วยค่าความถี่และร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายความถี่และร้อยละของข้อมูล ที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 3

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติด้วยค่าเฉลี่ยตัวอย่าง (Sample mean) เพื่อใช้อธิบายค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2

2.3 วิเคราะห์ข้อมูลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติด้วยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้อธิบายการกระจายของข้อมูล ที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2

2.4 วิเคราะห์ข้อมูลทดสอบสมมติฐานด้วย t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ที่มี 2 กลุ่ม โดยได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งถ้าค่าน้อยกว่า 0.05 มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

2.5 วิเคราะห์ข้อมูลทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA: F-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป โดยได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งถ้าค่าน้อยกว่า 0.05 มีระดับความที่แตกต่างกัน และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม โดยใช้วิธีแบบ LSD (Least-Significant Different)

2.6 วิเคราะห์ข้อมูลทดสอบสมมติฐานด้วยสมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อทดสอบสมมติฐาน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดระนอง โดยเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง จำนวน 92 คน ซึ่งการแปลความหมายในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดการใช้สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ค่าผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา (F-distribution)
Sig.	แทน	นัยสำคัญของการทดสอบสมมติฐาน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างแบบทีชนิดที่เป็นอิสระจากกัน (t-test)
b	แทน	สัมประสิทธิ์การถดถอยที่ยังไม่ได้ปรับค่ามาตรฐาน
β	แทน	สัมประสิทธิ์การถดถอยที่ปรับค่ามาตรฐาน
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
R^2	แทน	สัมประสิทธิ์ของการอธิบาย
Adj.R	แทน	สัมประสิทธิ์ของการอธิบายที่ปรับค่า
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

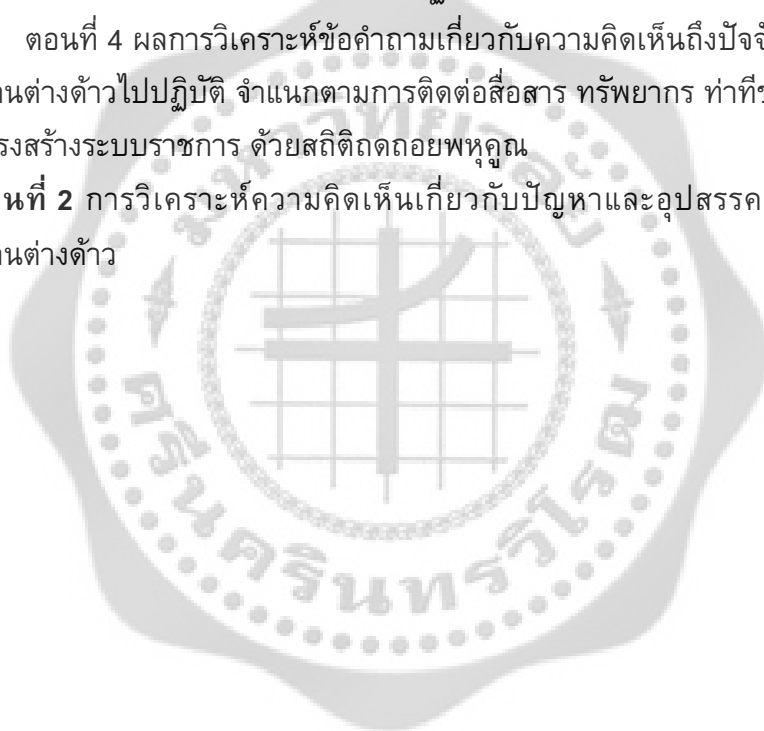
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลจากเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ โดยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ จำแนกตามการติดต่อสื่อสาร ทรัพยากร ทำที่ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และโครงสร้างระบบราชการ ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติตามนโยบายแรงงานต่างด้าว



ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง

ตาราง 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง (n=92)

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	47	51.09
	หญิง	45	48.91
	รวม	92	100.00
	อายุ		
อายุ	20-25 ปี	5	5.43
	26-30 ปี	14	15.22
	31-35 ปี	13	14.13
	36 ปีขึ้นไป	60	65.22
	รวม	92	100.00
สถานภาพการสมรส	โสด	31	33.70
	สมรส	61	66.30
	รวม	92	100.00
	ระดับการศึกษา		
ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	10	10.87
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	12	13.04
	อนุปริญญา/ปวส.	10	10.87
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	46	50.00
	ปริญญาโทขึ้นไป	14	15.22
	รวม	92	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 3 ปี	15	16.30
4-7 ปี	4	4.35
8-11 ปี	12	13.04
12 ปีขึ้นไป	61	66.30
รวม	92	100.00
หน่วยงาน/ประเภทงาน		
เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดระนอง	20	21.74
เจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง	51	55.43
คณะกรรมการตรวจสอบสภาพแรงงานต่างด้าว จังหวัดระนอง	21	22.83
รวม	92	100.00

จากตาราง 1 แสดงปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง จำนวน 92 คน พบว่า

1. เพศ พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 47 คน (ร้อยละ 51.09) และเป็นเพศหญิง จำนวน 45 คน (ร้อยละ 48.91)

2. อายุ พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป จำนวน 60 คน (ร้อยละ 65.22) รองลงมาคืออายุ 26-30 ปี จำนวน 14 คน (ร้อยละ 15.22) มีอายุ 31-35 ปี จำนวน 13 คน (ร้อยละ 14.13) และมีอายุ 20-25 ปี จำนวน 5 คน (ร้อยละ 5.43) ตามลำดับ

3. สถานภาพการสมรส พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 61 คน (ร้อยละ 66.30) และสถานภาพโสด จำนวน 31 คน (ร้อยละ 33.70)

4. ระดับการศึกษา พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 46 คน (ร้อยละ 50.00) รองลงมาคือระดับการศึกษา ปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 14 คน (ร้อยละ 15.22) มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 12 คน (ร้อยละ 13.04) และมีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นและอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 10 คน (ร้อยละ 10.87) ตามลำดับ

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไป จำนวน 61 คน (ร้อยละ 66.30) รองลงมาคือระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 15 คน

(ร้อยละ 16.30) มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 8-11 ปี จำนวน 12 คน (ร้อยละ 13.04) และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 4-7 ปี จำนวน 4 คน (ร้อยละ 4.35) ตามลำดับ

6. หน่วยงาน/ประเภทงาน พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ด้านตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง จำนวน 51 คน (ร้อยละ 55.43) รองลงมาเป็นคณะกรรมการตรวจสุขภาพแรงงานต่างด้าว รพ.ระนอง จำนวน 21 คน (ร้อยละ 22.83) และเป็นเจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดระนอง จำนวน 20 คน (ร้อยละ 21.74) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย

- 1) การติดต่อสื่อสาร
- 2) ทรัพยากร
- 3) ทักษะของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ
- 4) โครงสร้างระบบราชการ

ตาราง 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ
พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านการติดต่อสื่อสาร

1. ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.1 มีการประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการทราบถึงมาตรการในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว	3.93	0.92	มาก
1.2 มีการอธิบาย ถึงขั้นตอนและวิธีการในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ให้แก่เจ้าหน้าที่ได้ทราบก่อนปฏิบัติงานจริง	3.75	1.03	มาก
1.3 การถ่ายทอดคำสั่งจากระดับบริหารสู่เจ้าหน้าที่ มีความชัดเจน ถูกต้อง ไม่คลุมเครือ	4.04	0.92	มาก
1.4 หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมีการติดต่อ สื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลแรงงานต่างด้าวโดยใช้ระบบจัดการฐานข้อมูล	3.60	1.07	มาก
1.5 มีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ	3.83	1.01	มาก
รวม	3.83	0.81	มาก

จากตาราง 2 แสดงว่า เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง มีความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสารโดยรวมอยู่ระดับมาก

ตาราง 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านทรัพยากร

2. ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านทรัพยากร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
2.1 หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ได้รับงบประมาณเพียงพอจากภาครัฐและเอกชนในการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว	3.43	0.99	มาก
2.2 หน่วยงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์ สถานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น	3.40	0.85	ปานกลาง
2.3 เจ้าหน้าที่ มีความรู้ ความเข้าใจ หรือประสบการณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.98	0.71	มาก
2.4 จำนวนของเจ้าหน้าที่ เพียงพอต่อการให้บริการแก่นายจ้าง/ผู้ประกอบการ หรือแรงงานต่างด้าว	3.43	1.01	มาก
2.5 มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงานมาใช้	3.51	0.97	มาก
รวม	3.55	0.73	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง มีความคิดเห็นด้านทรัพยากร แยกเป็น 2 ส่วน ในส่วนปานกลาง ได้แก่ หน่วยงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์ สถานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

3. ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัย ด้านท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
3.1 ประกาศกระทรวงมหาดไทยที่อนุญาตให้คนต่างด้าวอยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราวและผ่อนผันให้สามารถทำงานได้ระหว่างรอการส่งกลับเป็นนโยบายที่เหมาะสม	3.63	0.91	มาก
3.2 ประกาศกระทรวงแรงงานที่กำหนดให้ นายจ้าง/ผู้ประกอบการ สามารถจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานได้ในอาชีพประเภท/กิจการที่ได้รับอนุญาต เช่น คนรับใช้ในบ้าน กรรมกร เป็นต้น เป็นนโยบายที่เหมาะสม	3.91	0.79	มาก
3.3 ท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมหรือเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว เช่น กิจกรรมรณรงค์ เป็นต้น	3.60	1.00	มาก
3.4 งานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญต่อนโยบายแรงงานต่างด้าว	4.02	0.70	มาก
3.5 ท่านยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายแรงงานต่างด้าว	4.09	0.74	มาก
รวม	3.85	0.58	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง มีความคิดเห็นด้านท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตาราง 5 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านโครงสร้างระบบราชการ

4. ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านโครงสร้างระบบราชการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
4.1 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานในการดำเนินงาน	4.00	0.73	มาก
4.2 มีการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	3.89	0.78	มาก
4.3 งานที่ท่านปฏิบัติจริง ตรงตามตำแหน่ง หรือลักษณะงาน (Job Description) ที่วางไว้	3.83	0.76	มาก
4.4 หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานในลักษณะที่ซับซ้อนหรือข้ามสายงาน	3.50	0.97	มาก
4.5 มีการวางแผนปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐกับนายจ้าง/ผู้ประกอบการ	3.59	0.97	มาก
รวม	3.76	0.61	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง มีความคิดเห็นด้านโครงสร้างระบบราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตาราง 6 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ทั้ง 4 ด้านในภาพรวม

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.83	0.81	มาก
2. ด้านทรัพยากร	3.55	0.73	มาก
3. ด้านท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ	3.85	0.58	มาก
4. ด้านโครงสร้างระบบราชการ	3.76	0.61	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทั้งหมดอยู่ในระดับมาก

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง

ตาราง 7 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามเพศ

ปัจจัย	เพศ	Mean	S.D.	df	t	Sig.
ด้านการติดต่อสื่อสาร	ชาย	4.04	0.72	90	2.61	0.04*
	หญิง	3.61	0.84			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนองที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 8 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านทรัพยากร จำแนกตามเพศ

ปัจจัย	เพศ	Mean	S.D.	df	t	Sig.
ด้านทรัพยากร	ชาย	3.74	0.57	90	2.67	0.01*
	หญิง	3.35	0.83			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนองที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทรัพยากร แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 9 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ จำแนกตามเพศ

ปัจจัย	เพศ	Mean	S.D.	df	t	Sig.
ด้านท่าทีของผู้นำ นโยบายไปปฏิบัติ	ชาย	3.99	0.49	90	2.36	0.02*
	หญิง	3.71	0.64			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นด้านท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 10 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านโครงสร้างระบบราชการ จำแนกตามเพศ

ปัจจัย	เพศ	Mean	S.D.	df	t	Sig.
ด้านโครงสร้างระบบ ราชการ	ชาย	3.92	0.49	90	2.62	0.00**
	หญิง	3.60	0.68			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 10 เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นด้านโครงสร้างระบบราชการ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 11 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามอายุ

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	3	9.44	3.15	5.57	0.00**
	ภายในกลุ่ม	88	49.68	0.56		
	รวม	91	59.11			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 11 เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ดังแสดงในตารางที่ 12

ตาราง 12 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ที่มีอายุต่างกับด้านการติดต่อสื่อสาร

รายการ	ค่าเฉลี่ย	20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36 ปีขึ้นไป
20-25 ปี	3.44	-	-0.060	0.163	-0.620
26-30 ปี	3.50		-	0.223	-0.560*
31-35 ปี	3.28			-	-0.783**
36 ปีขึ้นไป	4.06				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 12 เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ

1. อายุ 36 ปีขึ้นไป กับ อายุ 26-30 ปี
2. อายุ 36 ปีขึ้นไป กับ อายุ 31-35 ปี

ตาราง 13 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านทรัพยากร จำแนกตามอายุ

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	3	4.24	1.41	2.81	0.04*
	ภายในกลุ่ม	88	44.35	0.50		
	รวม	91	48.59			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นด้านทรัพยากร แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ดังแสดงในตารางที่ 14

ตาราง 14 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนองที่มีอายุต่างกับด้านทรัพยากร

รายการ	ค่าเฉลี่ย	20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36 ปีขึ้นไป
20-25 ปี	3.40	-	0.143	0.185	-0.307
26-30 ปี	3.26		-	0.042	-0.450*
31-35 ปี	3.22			-	-0.491*
36 ปีขึ้นไป	3.71				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นด้านทรัพยากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ

1. อายุ 36 ปีขึ้นไป กับ อายุ 26-30 ปี
2. อายุ 36 ปีขึ้นไป กับ อายุ 31-35 ปี

ตาราง 15 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ
พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ จำแนกตามอายุ

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านท่าทีของผู้ นำนโยบายไปปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.13	0.38	1.11	0.35
	ภายในกลุ่ม	88	29.80	0.34		
รวม		91	30.93			

จากตาราง 15 เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง
ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นด้านท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 16 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่
จังหวัดระนอง ด้านโครงสร้างระบบราชการ จำแนกตามอายุ

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านโครงสร้างระบบ ราชการ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.87	0.29	0.77	0.52
	ภายในกลุ่ม	88	33.15	0.38		
รวม		91	34.02			

จากตาราง 16 เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง
ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นด้านโครงสร้างระบบราชการ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 17 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่
จังหวัดระนอง ด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัย	สถานภาพการสมรส	Mean	S.D.	df	t	Sig.
ด้านการ ติดต่อสื่อสาร	โสด	3.41	0.70	90	-3.79	0.88
	สมรส	4.04	0.78			

จากตาราง 17 เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสาร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 18 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านทรัพยากร จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัย	สถานภาพการสมรส	Mean	S.D.	df	t	Sig.
ด้านทรัพยากร	โสด	3.31	0.72	90	-2.32	0.73
	สมรส	3.68	0.71			

จากตารางที่ 18 เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นด้านทรัพยากร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 19 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัย	สถานภาพการสมรส	Mean	S.D.	df	t	Sig.
ด้านท่าทีของผู้นำ นโยบายไปปฏิบัติ	โสด	3.66	0.62	90	-2.30	0.30
	สมรส	3.95	0.54			

จากตาราง 19 เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นด้านท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 20 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านโครงสร้างระบบราชการ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัย	สถานภาพการสมรส	Mean	S.D.	df	t	Sig.
ด้านโครงสร้างระบบ ราชการ	โสด	3.64	0.62	90	-1.37	0.93
	สมรส	3.82	0.60			

จากตาราง 20 เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นด้านโครงสร้างระบบราชการ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 21 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	4	6.54	1.63	2.70	0.04*
	ภายในกลุ่ม	87	52.58	0.60		
	รวม	91	59.11			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ดังแสดงในตารางที่ 22

ตาราง 22 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนองที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับด้านการติดต่อสื่อสาร

รายการ	ค่าเฉลี่ย	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญา ตรีหรือ เทียบเท่า	ปริญญา โทขึ้นไป
มัธยมศึกษา ตอนต้น	4.36	-	0.410	0.340	0.773*	0.346
มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.	3.95		-	-0.070	0.363	-0.064
อนุปริญญา/ ปวส.	4.02			-	0.433	0.006
ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	3.59				-	-0.427
ปริญญาโท ขึ้นไป	4.01					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนองที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า กับ ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น

ตาราง 23 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านทรัพยากร จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	4	3.38	0.85	1.63	0.17
	ภายในกลุ่ม	87	45.21	0.52		
	รวม	91	48.59			

จากตาราง 23 เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นด้านทรัพยากร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 24 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านท่าทีของผู้นำ นโยบายไปปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	4	1.41	0.35	1.04	0.39
	ภายในกลุ่ม	87	29.52	0.34		
รวม		91	30.93			

จากตาราง 24 เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นด้านท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 25 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านโครงสร้างระบบราชการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านโครงสร้างระบบ ราชการ	ระหว่างกลุ่ม	4	1.79	0.45	1.21	0.31
	ภายในกลุ่ม	87	32.23	0.37		
รวม		91	34.02			

จากตาราง 25 เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นด้านโครงสร้างระบบราชการ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 26 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	3	9.59	3.20	5.68	0.00**
	ภายในกลุ่ม	88	49.52	0.56		
	รวม	91	59.11			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ดังแสดงในตารางที่ 27

ตาราง 27 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนองที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันกับด้านการติดต่อสื่อสาร

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 3 ปี	4-7 ปี	8-11 ปี	12 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 3 ปี	3.33	-	-0.517	0.000	-0.716**
4-7 ปี	3.85		-	0.517	-0.199
8-11 ปี	3.33			-	-0.716**
12 ปีขึ้นไป	4.05				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ

1. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไป กับ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 3 ปี
2. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไป กับ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 8-11 ปี

ตาราง 28 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านทรัพยากร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	3	4.32	1.44	2.86	0.04*
	ภายในกลุ่ม	88	44.27	0.50		
	รวม	91	48.59			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านทรัพยากร แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ดังแสดงในตารางที่ 29

ตาราง 29 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนองที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันกับด้านทรัพยากร

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 3 ปี	4-7 ปี	8-11 ปี	12 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 3 ปี	3.40	-	-0.100	0.333	-0.289
4-7 ปี	3.50		-	0.433	-0.189
8-11 ปี	3.07			-	-0.622*
12 ปีขึ้นไป	3.69				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้านทรัพยากร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไป กับ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 8-11 ปี

ตาราง 30 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านท่าทีของผู้ นำนโยบายไปปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.42	0.47	1.41	0.25
	ภายในกลุ่ม	88	29.51	0.34		
	รวม	91	30.93			

จากตาราง 30 เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้านท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 31 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านโครงสร้างระบบราชการ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านโครงสร้างระบบ ราชการ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.97	0.66	1.80	0.15
	ภายในกลุ่ม	88	32.05	0.36		
	รวม	91	34.02			

จากตาราง 31 เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้านโครงสร้างระบบราชการ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 32 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามหน่วยงาน/ประเภทงาน

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	2	10.13	5.07	9.21	0.00**
	ภายในกลุ่ม	89	48.98	0.55		
	รวม	91	59.11			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ที่มีหน่วยงาน/ประเภทงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ดังแสดงในตารางที่ 33

ตาราง 33 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนองที่มีหน่วยงาน/ประเภทงานแตกต่างกันกับด้านการติดต่อสื่อสาร

รายการ	ค่าเฉลี่ย	เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหา งานจังหวัดระนอง	เจ้าหน้าที่ด่าน ตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดระนอง	คณะกรรมการตรวจ สุขภาพแรงงานต่าง ้าว รพ.ระนอง
เจ้าหน้าที่สำนักงาน จัดหางานจังหวัด ระนอง	3.34	-	-0.778*	-0.260
เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้า เมืองจังหวัดระนอง	4.12		-	0.518*
คณะกรรมการตรวจ สุขภาพแรงงานต่าง ้าว รพ.ระนอง	3.60			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ที่มีหน่วยงาน/ประเภทงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ

1. เจ้าหน้าที่ด้านตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง กับ เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดระนอง
2. คณะกรรมการตรวจสุขภาพแรงงานต่างด้าว รพ.ระนอง กับ เจ้าหน้าที่ด้านตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง

ตาราง 34 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านทรัพยากร จำแนกตามหน่วยงาน/ประเภทงาน

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	2	4.03	2.01	4.02	0.02*
	ภายในกลุ่ม	89	44.56	0.50		
	รวม	91	48.59			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 34 เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ที่มีหน่วยงาน/ประเภทงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้านทรัพยากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ดังแสดงในตารางที่ 35

ตาราง 35 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนองที่มีหน่วยงาน/ประเภทงานแตกต่างกันกับด้านทรัพยากร

รายการ	ค่าเฉลี่ย	เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหา งานจังหวัดระนอง	เจ้าหน้าที่ด้าน ตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดระนอง	คณะกรรมการตรวจ สุขภาพแรงงานต่างด้าว รพ.ระนอง
เจ้าหน้าที่สำนักงาน จัดหางานจังหวัด ระนอง	3.41	-	-0.323	0.162
เจ้าหน้าที่ด้านตรวจคน เข้าเมืองจังหวัดระนอง	3.73		-	0.486*
คณะกรรมการตรวจ สุขภาพแรงงานต่าง ด้าว รพ.ระนอง	3.25			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 35 เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนองที่มีหน่วยงาน/ประเภทงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้านทรัพยากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ คณะกรรมการตรวจสุขภาพแรงงานต่างด้าว รพ.ระนอง กับ เจ้าหน้าที่ด้านตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง อาจเนื่องมาจากในแต่ละหน่วยงานมีลักษณะงานหรือขั้นตอนการทำงาน มากน้อยไม่เท่ากัน ทำให้จำนวนของทรัพยากรที่ต้องการแตกต่างกัน

ตาราง 36 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ จำแนกตามหน่วยงาน/ประเภทงาน

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านท่าทีของผู้นำ นโยบายไปปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.32	1.66	5.35	0.01*
	ภายในกลุ่ม	89	27.61	0.31		
	รวม	91	30.93			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 36 เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ที่มีหน่วยงาน/ประเภทงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้านท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ดังแสดงในตารางที่ 37

ตาราง 37 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนองที่มีหน่วยงาน/ประเภทงานแตกต่างกันกับด้านท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

รายการ	ค่าเฉลี่ย	เจ้าหน้าที่ สำนักงานจัดหา งานจังหวัดระนอง	เจ้าหน้าที่ด่าน ตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดระนอง	คณะกรรมการตรวจ สุขภาพแรงงานต่างด้าว รพ.ระนอง
เจ้าหน้าที่สำนักงาน จัดหางานจังหวัด ระนอง	3.74	-	-0.272	0.178
เจ้าหน้าที่ด่านตรวจคน เข้าเมืองจังหวัดระนอง	4.01	-	-	0.450*
คณะกรรมการตรวจ สุขภาพแรงงานต่าง ด้าว รพ.ระนอง	3.56	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 37 เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ที่มีหน่วยงาน/ประเภทงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้านท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ คณะกรรมการตรวจสุขภาพแรงงานต่างด้าว รพ.ระนอง กับ เจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง

ตาราง 38 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ด้านโครงสร้างระบบราชการ จำแนกตามหน่วยงาน/ประเภทงาน

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านโครงสร้างระบบราชการ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.59	1.80	5.26	0.01*
	ภายในกลุ่ม	89	30.43	0.34		
	รวม	91	34.02			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 38 เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ที่มีหน่วยงาน/ประเภทงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้านโครงสร้างระบบราชการ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ดังแสดงในตารางที่ 39

ตาราง 39 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนองที่มีหน่วยงาน/ประเภทงานแตกต่างกันกับด้านโครงสร้างระบบราชการ

รายการ	ค่าเฉลี่ย	เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหา	เจ้าหน้าที่ด้านตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง	คณะกรรมการตรวจสุขภาพแรงงานต่างด้าว รพ.ระนอง
เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดระนอง	3.74	-	-0.170	0.321
เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง	3.91		-	0.491*
คณะกรรมการตรวจสุขภาพแรงงานต่างด้าว รพ.ระนอง	3.42			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 39 เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ที่มีหน่วยงาน/ประเภทงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้านโครงสร้างระบบราชการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ คณะกรรมการตรวจสอบภาพแรงงานต่างด้าว รพ.ระนอง กับเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง

3.2 การทดสอบอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ดังนี้

- Y = ผลการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ
 X_1 = การติดต่อสื่อสาร
 X_2 = ทรัพยากร
 X_3 = ทำที่ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ
 X_4 = โครงสร้างระบบราชการ

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

ตัวแปรพยากรณ์ที่อยู่ในสมการพยากรณ์	b	SE	β	t	Sig.
ค่าคงที่	0.438	0.330		1.327	0.188
การติดต่อสื่อสาร (X_1)	-0.108	0.094	-0.120	-1.148	0.254
ทรัพยากร (X_2)	0.139	0.101	0.140	1.373	0.173
ทำที่ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ (X_3)	0.053	0.136	0.042	0.387	0.700
โครงสร้างระบบราชการ (X_4)	0.872	0.134	0.734	6.516	0.000**

$R^2 = 0.638$, Adj. $R^2 = 0.621$, $F = 38.27$, Sig. = 0.000**

จากตารางที่ 40 สมการที่ได้คือ $Y = 0.438 + 0.872 X_1$

**มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ผลจากการวิเคราะห์ตารางที่ 40 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง คือ โครงสร้างระบบราชการ ซึ่งปัจจัยนี้สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติได้ร้อยละ 63.8

4. การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานตามนโยบายแรงงานต่างด้าว

4.1 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามนโยบายแรงงานต่างด้าว

4.1.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร

- นายจ้าง สำนักงานจัดหางาน และโรงพยาบาล ขาดการประสานงาน เชื่อมโยงกัน ส่งผลให้การดำเนินงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4.1.2 ด้านทรัพยากร

- จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวมียังไม่เพียงพอ และยังขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดเก็บข้อมูลของแรงงานต่างด้าว

4.1.3 ด้านท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

- มีการจัดเก็บค่าธรรมเนียมต่างๆ มากเกินไปสำหรับบางหน่วยงาน
- การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ยังไม่จริงจังกับแรงงานต่างด้าวที่ไม่ทำบัตรประกันสุขภาพ ทำให้แรงงานต่างด้าวจำนวนมากที่ไม่ยอมขึ้นทะเบียนสุขภาพ

- โรงพยาบาลต้องแบกรับภาระแรงงานต่างด้าวมากกว่าหน่วยงาน อื่นๆ ที่แรงงานต่างด้าวต้องจ่ายค่าธรรมเนียม

- นายจ้างมักจะนำแรงงานต่างด้าวมาตรวจสุขภาพในวันเกือบสุดท้ายของการเปิดตรวจสุขภาพ จึงทำให้มีปริมาณแรงงานต่างด้าวเข้ามามากในวันที่ใกล้จะปิดตรวจ จนทางโรงพยาบาลไม่สามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง ทำให้ต้องขยายเวลาออกไปเป็นประจำ

- สวัสดิการที่แรงงานต่างด้าวได้รับประกอบด้วยเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น และได้รับความสนใจจากองค์กรต่างๆ เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนมากยิ่งขึ้น ทำให้แรงงานต่างด้าวมีอำนาจต่อรองในการจ้างงานเพิ่มขึ้นจึงทำให้เกิดปัญหาการทะเลาะวิวาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

4.1.4 ด้านโครงสร้างระบบราชการ

- มีนโยบายผ่อนผันออกมาเป็นจำนวนมาก จึงทำให้เจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน

- นโยบายการจัดระบบบริหารแรงงานต่างด้าวไม่ชัดเจน ขั้นตอนต่างๆ ต้องเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน หลายกระทรวง แต่ละหน่วยงานใช้คำสั่งของกระทรวงตนเอง นายจ้างและผู้รับจ้างจึงเกิดความสับสนเนื่องจากไม่เข้าใจระบบที่เปลี่ยนทุกปี

- นโยบายการให้แรงงานต่างด้าวซื้อประกันคุณภาพ/ซื้อประกันสังคม โดยแยกประเภทอาชีพ เวลาปฏิบัติจริงทำได้ยาก เนื่องจากนายจ้างไม่ทราบและไม่เคยเข้าระบบประกันสังคม และสิทธิประกันสังคมของลูกจ้างจ้างแรงงานต่างด้าว ก็ไม่เท่าเทียมกับสิทธิประกันสังคมของคนไทย แต่วิธีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมเท่ากันกับคนไทย

- เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว ทั้งการขึ้นทะเบียน การประกันสุขภาพ มีความล่าช้า เนื่องจากมีกระบวนการทำงานที่ซับซ้อนและยุ่งยากจนเกินไป

4.2 ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา

4.2.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร

- ต้องประชุมชี้แจงนายจ้าง/ลูกจ้าง/ภาครัฐ ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงระบบหรือประชุมเป็นประจำทุกปี โดยมีผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมด้วยได้แก่ ตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานประกันสังคม สำนักงานจัดหางาน โรงพยาบาล ฝ่ายออกทะเบียนของกรมปกครอง เพื่อร่วมกันชี้แจงขั้นตอนในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ง่ายและชัดเจนยิ่งขึ้น

- ควรมีเวทีให้ผู้ประกอบการ/นายจ้าง/ลูกจ้าง เป็นตัวแทนในการกำหนดนโยบายแรงงานต่างด้าวร่วมกับภาครัฐ จะได้มองเห็นถึงปัญหาในทุกๆ ด้าน และหาแนวทางแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

- หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องควรมีการประชาสัมพันธ์หรือมีการกำหนดมาตรการต่าง ๆ ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการรณรงค์ให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการร่วมมือในการนำแรงงานต่างด้าวมาตรวจสุขภาพให้ทันกำหนดเวลาหรือก่อนกำหนดเวลา

4.2.2 ด้านทรัพยากร

- ควรเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

- ควรนำระบบการจัดการฐานข้อมูลการจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ในการออกเอกสารและติดต่อประสานงาน

4.2.3 ด้านท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

- ควรให้ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวทำระบบประกันสุขภาพ เนื่องจากกระทรวงสาธารณสุขต้องรับภาระค่ารักษาแรงงานต่างด้าวทั้งที่มีประกันสุขภาพและไม่มีสิทธิ์ใด ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้างและลูกจ้าง

- ควรมีมาตรการคุมกำเนิดของแรงงานต่างด้าว เนื่องจากปัจจุบันแรงงานต่างด้าวตั้งครรภ์เป็นจำนวนมากและส่งผลให้ทางโรงพยาบาลเกิดภาระมากยิ่งขึ้น

- แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทย ส่วนใหญ่มีถิ่นฐานอยู่ในประเทศไทยอยู่แล้ว บางครั้งจ้างคนไทยเป็นพ่อ-แม่ เพื่อให้ลูกชาวพม่าเป็นคนไทยมีสิทธิตามแบบคนไทย เพราะฉะนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องใช้หลักฐานในการเกิดจากโรงพยาบาลอย่างละเอียดและใบฝากครรภ์ประกอบสูติบัตรรับเป็นผู้ให้กำเนิด

4.2.4 ด้านโครงสร้างระบบราชการ

- รัฐบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว ควรมีการกำหนดนโยบายหรือมาตรการที่ควบคุมแรงงานต่างด้าวให้ทั่วถึง ไม่ใช่เพียงแต่แรงงานต่างด้าวเท่านั้นควรจะควบคุมไปถึงบุตร คู่สมรส เป็นต้น โดยการกำหนดนโยบายตั้งแต่แรกคลอด วัยเรียน วัยทำงานให้ทั่วถึง

- ควรมีการประกาศนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวล่วงหน้า เพื่อให้ผู้ประกอบการวางแผนการดำเนินงานได้อย่างทันเวลา และเกิดประสิทธิภาพ

- ควรมีการควบคุมทางด้านสาธารณสุขให้มากยิ่งขึ้น

- การมีพาสปอร์ตของลูกจ้างทำให้ลูกจ้างหนีไปทำงานที่อื่นได้ นายจ้าง
ต้องการแรงงานเถื่อนทดแทน ดังนั้นควรมีมาตรการที่บังคับลูกจ้างไม่ให้มีการเปลี่ยนงานบ่อย
- ควรจัดตั้งหน่วยงานที่ดำเนินงานเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวเพียง
หน่วยงานเดียว เพราะจะเป็นการควบคุมแรงงานต่างด้าวได้โดยง่ายและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น การ
ติดต่อหรือประสานงานก็จะรวดเร็วมากยิ่งขึ้น



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดระนอง โดยสรุปผลการศึกษาวิจัยดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ในพื้นที่ จ.ระนอง

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ทรัพยากร ทำที่ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และโครงสร้างระบบราชการ ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ
2. เพศต่างกันทำให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ทรัพยากร ทำที่ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และโครงสร้างระบบราชการแตกต่างกัน
3. อายุแตกต่างกันทำให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ทรัพยากร ทำที่ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และโครงสร้างระบบราชการแตกต่างกัน
4. สถานภาพการสมรสต่างกันทำให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ทรัพยากร ทำที่ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และโครงสร้างระบบราชการแตกต่างกัน
5. ระดับการศึกษาต่างกันทำให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ทรัพยากร ทำที่ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และโครงสร้างระบบราชการแตกต่างกัน
6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันทำให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ทรัพยากร ทำที่ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และโครงสร้างระบบราชการแตกต่างกัน
7. หน่วยงาน/ประเภทงานต่างกันทำให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ทรัพยากร ทำที่ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และโครงสร้างระบบราชการแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดระนอง และคณะกรรมการตรวจสุขภาพแรงงานต่างด้าว โรงพยาบาลระนอง จำนวน 92 คน

ระยะเวลาและสถานที่

ผู้วิจัยเริ่มทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 10 มกราคม - วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2555

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

1.1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ได้แก่

- การติดต่อสื่อสาร
- ทรัพยากร
- ทำที่ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ
- โครงสร้างระบบราชการ

1.1.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพการสมรส
- ระดับการศึกษา
- ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
- หน่วยงาน/ประเภทงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ผลการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และหน่วยงาน/ประเภทงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดของ Likert scales โดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ทรัพยากร ทำที่ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และโครงสร้างระบบราชการ แบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended) ใช้วิธีการบันทึกความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในแต่ละหัวข้อ เพื่อดูกลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะ มีความคิดเห็น หรือต้องการในเรื่องใดมากที่สุดเพื่อนำไปเป็นข้อเสนอแนะในเรื่องต่อไป

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 51.09 มีอายุ 36 ปีขึ้นไป จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 65.22 มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 66.30 ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไป จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 66.30 และเป็นเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 55.43

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ประกอบด้วยด้าน การติดต่อสื่อสาร ทรัพยากร ทำที่ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และโครงสร้างระบบราชการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 4 ด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทั้งหมดอยู่ในระดับมาก

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ทรัพยากร ทำที่ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และโครงสร้างระบบราชการ ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง คือ ด้านโครงสร้างระบบราชการ

สมมติฐานที่ 2 เพศต่างกันทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร ทรัพยากร ทำที่ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และโครงสร้างระบบราชการแตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านทรัพยากร ด้านทำที่ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และด้านโครงสร้างระบบราชการ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 อายุต่างกันทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร ทรัพยากร ทำที่ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และโครงสร้างระบบราชการแตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า

- เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนองที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านทรัพยากร แตกต่างกัน คือ อายุ 36 ปีขึ้นไป กับ อายุ 26-30 ปี และอายุ 36 ปีขึ้นไป กับ อายุ 31-35 ปี

- เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนองที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นด้านทำที่ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติและด้านโครงสร้างระบบราชการ ไม่แตกต่างกัน

- เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนองที่มีหน่วยงาน/ประเภทงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้านทรัพยากร ด้านท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และด้านโครงสร้างระบบราชการ แตกต่างกัน คือ คณะกรรมการตรวจสอบสภาพแรงงานต่างด้าว รพ. ระนอง กับ เจ้าหน้าที่ด้านตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง

อภิปรายผลการวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง คือ ด้านโครงสร้างระบบราชการ ซึ่งปัจจัยนี้สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการศึกษาของ เอ็ดเวิร์ดที่สาม (Edward III, 1980, pp. 10-12) ที่กล่าวว่า การที่โครงสร้างระบบราชการแยกออกจากกันเป็นส่วนๆ อาจเป็นอุปสรรคต่อการประสานงานที่ต้องรวมคนและทรัพยากรตามนโยบาย เช่น ก่อให้เกิดการขัดขวางการเปลี่ยนแปลงหรือเกิดความสับสนในการทำงานข้ามสายงาน จนเป็นผลให้ไม่เห็นความสำคัญของนโยบาย

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง

1.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร

จากการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ด้านการติดต่อสื่อสาร ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะสถานภาพของการสมรสเป็นเพียงแค่สถานะที่บ่งบอกลักษณะเฉพาะบุคคลเท่านั้น ไม่ได้เกี่ยวข้องกับความคิดหรือการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูล

ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และหน่วยงาน/ประเภทงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการติดต่อสื่อสารเป็นการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่ง หรือหลายคน เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ซึ่งการส่งข่าวสารอาจอยู่ในรูปของการสื่อสารด้วยวาจา ลายลักษณ์อักษร การใช้กิริยาท่าทางอย่างหนึ่งอย่างใดก็ได้ ซึ่งเพศ อายุและการศึกษาที่ต่างกัน ย่อมมีเทคนิคในการสื่อสารข้อมูลออกมาไม่เหมือนกัน และ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานรวมถึงหน่วยงาน ที่ต่างกัน ย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานหรือวิธีการทำงานไม่เหมือนกัน ทำให้การติดต่อสื่อสาร เป็นไปในลักษณะที่ต่างกันได้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารโดยรวมอยู่ระดับมาก เนื่องจากการถ่ายทอดคำสั่งจากระดับบริหารสู่เจ้าหน้าที่ มีความชัดเจน ถูกต้อง ไม่คลุมเครือ และ

ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะมีการประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการทราบถึงมาตรการในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง

1.2 ด้านทรัพยากร

จากการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านสถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ด้านทรัพยากร ไม่แตกต่างกัน

ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน หน่วยงาน/ประเภทงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ด้านทรัพยากร แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบางหน่วยงานได้รับทรัพยากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน แต่บางหน่วยงานนั้นก็ขาดทรัพยากร เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร หรือแม้กระทั่งบุคลากร จึงส่งผลให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกันทั้งด้านเพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน หน่วยงาน/ประเภทงาน ดังนั้นภาครัฐจึงควรเร่งแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการเพิ่มอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งเพิ่มจำนวนบุคลากรให้มากยิ่งขึ้นเพื่อให้รองรับกับจำนวนของแรงงานต่างด้าวที่มากขึ้นเรื่อย ๆ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง มีความคิดเห็นด้านทรัพยากรโดยรวมอยู่ระดับมาก เนื่องจากเจ้าหน้าที่ มีความรู้ ความเข้าใจ หรือประสบการณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้หน่วยงานแต่ละหน่วยยังมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงานมาใช้

1.3 ด้านท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

จากการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ด้านท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน

ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ และหน่วยงาน/ประเภทงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ด้านท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพศหญิงและเพศชายย่อมมีทัศนคติต่อนโยบายแรงงานต่างด้าวแตกต่างกันออกไป ทั้งในเรื่องของนโยบายที่ภาครัฐได้กำหนดให้ปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมหรือเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว เช่น กิจกรรมรณรงค์ เป็นต้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง มีความคิดเห็นด้านท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติโดยรวมอยู่ระดับมาก เนื่องจากเจ้าหน้าที่โดยส่วนใหญ่มีความยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายแรงงานต่างด้าว

ซึ่งเห็นว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีความสำคัญต่อนโยบายแรงงานต่างด้าว ถ้าขาดการปฏิบัติงานย่อมส่งผลกระทบต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ หน่วยงาน

1.4 ด้านโครงสร้างระบบราชการ

จากการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ด้านโครงสร้างระบบราชการ ไม่แตกต่างกัน

ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศและหน่วยงาน/ประเภทงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ด้านโครงสร้างระบบราชการ แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติมีโครงสร้างการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นการกำหนดมาตรฐานในการดำเนินงาน การมอบหมายงาน การวางแผนในการปฏิบัติงาน หรือแนวทางในการร่วมมือกันระหว่างผู้ประกอบการ แรงงานต่างด้าว และหน่วยงานของภาครัฐ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง มีความคิดเห็นด้านโครงสร้างระบบราชการโดยรวมอยู่ระดับมาก เนื่องจากหน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน มีการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ งานที่ปฏิบัติจริง ตรงตามตำแหน่ง หรือลักษณะงาน (Job Description) ที่วางไว้

ข้อเสนอแนะ

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้พบว่าปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ผลการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ พื้นที่จังหวัดระนอง คือปัจจัยด้านโครงสร้างระบบราชการ ทางผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ

1. ควรจัดตั้งหน่วยงานที่ดำเนินงานเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวเพียงหน่วยงานเดียว เพราะจะเป็นการควบคุมแรงงานต่างด้าวได้โดยง่ายและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น โดยคัดเลือก มาจาก สำนักจัดหางาน โรงพยาบาล และตรวจคนเข้าเมือง
2. ควรมีการประชุมหน่วยงานทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องพร้อมกันทั้งหมด เพื่อความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน
3. ควรมีการแบ่งอำนาจหน้าที่ในการทำงานของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงตัวแปรอื่นที่อาจส่งผลต่อผลการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ เช่น การสนับสนุนบรรยากาศองค์การ ประสิทธิภาพการทำงาน ขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ เป็นต้น
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในพื้นที่อื่น เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบกับพื้นที่จังหวัดระนอง เพื่อให้สามารถนำผลดังกล่าวมาปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน
3. ควรมีการศึกษาถึงความพร้อมของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ
4. ควรศึกษาถึงมาตรการการแก้ไขปัญหานโยบายแรงงานต่างด้าว โดยวิธีนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยการร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อนบ้านที่ต้องการส่งแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย
5. ควรศึกษาข้อมูลในเชิงคุณภาพโดยการสังเกตการณ์ และการสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้ประกอบการ แรงงานต่างด้าว และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มดังกล่าวได้โดยตรง และเพื่อนำมาวิเคราะห์ผลให้เที่ยงตรงยิ่งขึ้น



ปรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- เฉลิมศักดิ์ แห่งมงาม. (2535). ปัญหาแรงงานต่างชาติ ศึกษากรณีกะเหรี่ยงหลบหนีเข้าเมือง อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รศ.ดร.สมพร เฟื่องจันทร์. (2552). นโยบายสาธารณะ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ออน อาร์ต ครีเอชั่น.
- รศ.ดร.มยุรี อนุมานราชชน. (2549). นโยบายสาธารณะ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ชรรคมลการพิมพ์.
- รศ.ดร.เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2551). การนำนโยบายไปปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: บพิทการพิมพ์
- แมน สารรัตน์. (2527). เศรษฐศาสตร์แรงงาน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2538). นโยบายสาธารณะ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นภัสวรรณ เจริญศิลาทนต์. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล. สารนิพนธ์ รม. (นโยบายสาธารณะ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทรงศน์ ปูนวงศ์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายเงินอุดหนุนราชการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาผู้ประสบอัคคีภัยชุมชนสวนพลูพัฒนา. สารนิพนธ์ รม. (นโยบายสาธารณะ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิทยาภรณ์ ภูระหงษ์. (2551). ผลกระทบของนโยบายแรงงานต่างด้าวต่อธุรกิจขนาดเล็กในเทศบาลนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มรกต คงสมพรต. (2545). การนำนโยบายการผ่อนผันแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายไปปฏิบัติ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.
- วิรุณศิริ อารยวงศ์. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต: คณะเทคโนโลยีการบริหาร สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

- ผานิต แพเกาะ. (2544). *การนำนโยบายไปปฏิบัติ: กรณีศึกษานโยบายไปปฏิบัติ: กรณีศึกษา นโยบายจัดระบบเพื่อควบคุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย*. รายงานการศึกษาระดับปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต: สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ปิยะนุช เงินคล้าย. (2545). *ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐศาสตร์: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. อภินันท์ จันตะนี. (2550). *สถิติและการวิจัยทางธุรกิจ สำหรับนักศึกษา MBA และ Ph.D.*
- พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พรทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร. (2540). *รายงานการวิจัย เรื่อง การเข้ามาในประเทศไทยของคนต่างด้าวเพื่อทำงาน: ข้อสำรวจทางกฎหมาย ปัญหาและทางเลือกนโยบาย*. นครปฐม: ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. (2554). *ทีดีอาร์ไอไม่หวังแรงงานต่างด้าว จัดระบบดีคุมได้แน่ อีก 5 ปี หมดยุคแรงงานราคาถูก*. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- วรวิทย์ เจริญเลิศ และ บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. (2540). *รายงานวิจัยเรื่อง นโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมของรัฐกับการจ้างแรงงานข้ามชาติ*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมาน เหล่าดำรงชัย. (2554). *นโยบายแรงงานต่างด้าวกับนโยบายขึ้นค่าแรงขั้นต่ำรัฐบาลใหม่*. ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นฐานในเอเชีย ประชาชาติธุรกิจ วันที่ 29 สิงหาคม พ.ศ. 2554.
- สาธารณสุขแรงงานต่างด้าวจังหวัดระนอง. (2553). *สถานการณ์และสภาพปัญหาของพื้นที่*. ค้นคืนวันที่ 30 พฤศจิกายน 2554, จาก: แหล่งที่มา: http://www.rno.moph.go.th/blog_migrant/?page_id=107
- สำนักประชาสัมพันธ์ เขต 4. (2554). *บทความแรงงานต่างด้าว ตอนที่ 13*. ออนไลน์. ค้นคืนวันที่ 25 พฤศจิกายน 2554, จาก: แหล่งที่มา: http://region4.prd.go.th/ewt_news.php?nid=7946&filename=index
- โอภาส เวชวิมล. (2547). *การวิเคราะห์นโยบายการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าว*. ออนไลน์ สารสังเขป. ค้นคืนวันที่ 13 ธันวาคม 2554 จากฐานข้อมูลการวิจัยด้านแรงงาน กลุ่มงานวิจัย : สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงแรงงาน. แหล่งที่มา: <http://research.mol.go.th/prg/eachview.php?okey=GFYHIY3&prg=srech.php&optionradio=FSname&xkw=โอภาส&Page=1>
- อุทัยวรรณ บัวศรี. (2546). *การนำนโยบายไปปฏิบัติกรณีศึกษาแก้ไขปัญหาลดแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองตามมติคณะรัฐมนตรีปี 2544*. ออนไลน์ สารสังเขป. ค้นคืนวันที่ 13 กันยายน 2549 จากฐานข้อมูลการวิจัยด้านแรงงาน กลุ่มงานวิจัย : สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงแรงงาน. แหล่งที่มา: <http://research.mol.go.th/prg/eachview.php?okey=GFYHIY3&prg=srech.php&optionradio=FSname&xkw=อุทัยวรรณ&Page=1>

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2550). *มาตรการสนับสนุนเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ*. มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 23 มกราคม 2550. สืบค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2555, จาก http://www.cabinet.soc.go.th/soc/Program2-3.jsp?top_serl=211137&key_word=แรงงานต่างด้าว&owner_dep=&meet_date_dd=&meet_date_mm=&meet_date_yyyy=2550&doc_id1=&doc_id2=&meet_date_dd2=&meet_date_mm2=&meet_date_yyyy2=2554.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2550). *การพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา การนำแรงงานพม่าเข้ามาทำงานโดยถูกต้องกฎหมาย และการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้*. มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2550. ค้นคืนวันที่ 18 มีนาคม 2555, จาก: แหล่งที่มา: http://www.cabinet.soc.go.th/soc/Program2-3.jsp?top_serl=211330&key_word=แรงงานต่างด้าว&owner_dep=&meet_date_dd=&meet_date_mm=&meet_date_yyyy=2550&doc_id1=&doc_id2=&meet_date_dd2=&meet_date_mm2=&meet_date_yyyy2=2554.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2550). *รายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2549 (มาตรการสนับสนุนเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ)*. มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2550. สืบค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2555, จาก: แหล่งที่มา: http://www.cabinet.soc.go.th/soc/Program2-3.jsp?top_serl=212650&key_word=แรงงานต่างด้าว&owner_dep=&meet_date_dd=&meet_date_mm=&meet_date_yyyy=2550&doc_id1=&doc_id2=&meet_date_dd2=&meet_date_mm2=&meet_date_yyyy2=2554

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2550). *ร่างกฎกระทรวงการตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราวสำหรับคนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งได้การยกเว้นข้อห้ามมิให้คนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการเฉพาะ พ.ศ....* มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2550. สืบค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2555, จาก: แหล่งที่มา: http://www.cabinet.soc.go.th/soc/Program2-3.jsp?top_serl=214052&key_word=แรงงานต่างด้าว&owner_dep=&meet_date_dd=&meet_date_mm=&meet_date_yyyy=2550&doc_id1=&doc_id2=&meet_date_dd2=&meet_date_mm2=&meet_date_yyyy2=2554.

- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2550). การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และ กัมพูชา ปี 2551. มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2550. สืบค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2555, จาก: แหล่งที่มา: http://www.cabinet.soc.go.th/soc/Program2-3.jsp?top_serl=214827&key_word=แรงงานต่างด้าว&owner_dep=&meet_date_dd=&meet_date_mm=&meet_date_yyyy=2550&doc_id1=&doc_id2=&meet_date_dd2=&meet_date_mm2=&meet_date_yyyy2=2554.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2551). การพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า และการเปิดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และ กัมพูชารอบใหม่. มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2551. สืบค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2555, จาก: แหล่งที่มา: http://www.cabinet.soc.go.th/soc/Program2-3.jsp?top_serl=217535&key_word=แรงงานต่างด้าว&owner_dep=&meet_date_dd=&meet_date_mm=&meet_date_yyyy=2550&doc_id1=&doc_id2=&meet_date_dd2=&meet_date_mm2=&meet_date_yyyy2=2554.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2552). การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาที่อยู่นอกระบบผ่อนผัน. มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2552. สืบค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2555, จาก: แหล่งที่มา: http://www.cabinet.soc.go.th/soc /Program2-3.jsp?top_serl=220064&key_word=แรงงานต่างด้าว&owner_dep=&meet_date_dd=&meet_date_mm=&meet_date_yyyy=2550&doc_id1=&doc_id2=&meet_date_dd2=&meet_date_mm2=&meet_date_yyyy2=2554.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2552). ประเภทกิจการที่จังหวัดเสนอให้จดทะเบียนแรงงานต่างด้าว. มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2552. สืบค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2555, จาก: แหล่งที่มา: http://www.cabinet.soc.go.th/soc/Program2-3.jsp?top_serl=220158&key_word=แรงงานต่างด้าว&owner_dep=&meet_date_dd=&meet_date_mm=&meet_date_yyyy=2550&doc_id1=&doc_id2=&meet_date_dd2=&meet_date_mm2=&meet_date_yyyy2=2554.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2552). ขยายระยะเวลาการเปิดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ในกิจการประมงที่อยู่นอกระบบผ่อนผัน. มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2552. สืบค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2555, จาก: แหล่งที่มา: http://www.cabinet.soc.go.th/soc/Program2-3.jsp?top_serl= 220712 &key_word=แรงงานต่างด้าว&owner_dep=&meet_date_dd=&meet_date_mm=&meet_date_yyyy=2550&doc_id1=&doc_id2=&meet_date_dd2=&meet_date_mm2=&meet_date_yyyy2=2554.

- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2552). การขยายเวลาการจัดทำทะเบียนประวัติ การตรวจสุขภาพ และการขออนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติ พม่า ลาว และ กัมพูชา ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2552 และการจดทะเบียนผ่อนผัน ให้บุตรของแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2552 และมติ คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2552 อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว. มติ คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2552. สืบค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2555, จาก: แหล่งที่มา: http://www.cabinet.soc.go.th/soc/Program2-3.jsp?top_serl=221844&key_word=แรงงานต่างด้าว&owner_dep=&meet_date_dd=&meet_date_mm=&meet_date_yyyy=2550&doc_id1=&doc_id2=&meet_date_dd2=&meet_date_mm2=&meet_date_yyyy2=2554.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2553). ร่างระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารแรงงาน ต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (ฉบับที่ ..) พ.ศ. มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2553. สืบค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2555, จาก: แหล่งที่มา: http://www.cabinet.soc.go.th/soc/Program2-3.jsp?top_serl=223297&key_word=แรงงานต่างด้าว&owner_dep=&meet_date_dd=&meet_date_mm=&meet_date_yyyy=2550&doc_id1=&doc_id2=&meet_date_dd2=&meet_date_mm2=&meet_date_yyyy2=2554.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2554). ร่างระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารแรงงาน ต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (ฉบับที่ ..) พ.ศ. มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 เมษายน 2554. สืบค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2555, จาก: แหล่งที่มา: http://www.cabinet.soc.go.th/soc/Program2-3.jsp?top_serl=99227283&key_word=แรงงานต่างด้าว&owner_dep=&meet_date_dd=&meet_date_mm=&meet_date_yyyy=2550&doc_id1=&doc_id2=&meet_date_dd2=&meet_date_mm2=&meet_date_yyyy2=2554.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2554). การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับการ ผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและได้รับอนุญาตทำงาน. มติ คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2554. สืบค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2555, จาก: แหล่งที่มา: http://www.cabinet.soc.go.th/soc/Program2-3.jsp?top_serl=99227803&key_word=แรงงานต่างด้าว&owner_dep=&meet_date_dd=&meet_date_mm=&meet_date_yyyy=2550&doc_id1=&doc_id2=&meet_date_dd2=&meet_date_mm2=&meet_date_yyyy2=2554.

- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2554). การขยายระยะเวลาดำเนินการออกใบอนุญาตทำงาน
แรงงานต่างด้าว. มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2554. สืบค้นเมื่อ 18 มีนาคม
2555, จาก: แหล่งที่มา: http://www.cabinet.soc.go.th/soc/Program2-3.jsp?top_serl=99228749&key_word=แรงงานต่างด้าว&owner_dep=&meet_date_dd=&meet_date_mm=&meet_date_yyyy=2550&doc_id1=&doc_id2=&meet_date_dd2=&meet_date_mm2=&meet_date_yyyy2=2554.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง.(2552). แผนที่จังหวัดระนอง. สืบค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2555 , จาก
[http:// http://www.ranongpao.go.th/images/tour_center/mapprovince.jpg](http://www.ranongpao.go.th/images/tour_center/mapprovince.jpg)
- Arnold Wolfers. (1952). *National Security*. Political Science Quarterly, Vol. 67, No. 4 pp.
481-502.
- Edwards, G. c. (1980). *Implementing public policy*. Washington, DC: Congressional
Quarterly Press.







ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ในพื้นที่จังหวัดระนอง

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นสำหรับใช้ประกอบการศึกษาหลักสูตรปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
จัดทำเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดระนอง
และเพื่อศึกษาผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดระนอง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ต้องการทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่าง
ด้าวไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดระนอง โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ทศนคติต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

2. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงเพื่อสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้
ในการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดระนองให้มากที่สุด

3. ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือใน
การตอบแบบสอบถามเป็นอย่างสูง

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() 1) ชาย

() 2) หญิง

2. อายุ

() 1) 20-25 ปี

() 2) 26-30 ปี

() 3) 31-35 ปี

() 4) 36 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพการสมรส

() 1) โสด

() 2) สมรส

4. ระดับการศึกษา

- () 1) มัธยมศึกษาตอนต้น () 2) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.
 () 3) อนุปริญญา/ปวส. () 4) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 () 5) ปริญญาโทขึ้นไป

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

- () 1) ต่ำกว่า 3 ปี () 2) 4-7 ปี
 () 3) 8-11 ปี () 4) 12 ปีขึ้นไป

6. หน่วยงาน/ประเภทงาน

- () 1) เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดระนอง
 () 2) เจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง
 () 3) คณะกรรมการตรวจสอบสุขภาพแรงงานต่างด้าว รพ.ระนอง

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นท้ายคำถามที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาดังต่อไปนี้

- 5 คะแนน มากที่สุด
 4 คะแนน มาก
 3 คะแนน ปานกลาง
 2 คะแนน น้อย
 1 คะแนน น้อยที่สุด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร					
1.1 มีการประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการ ทราบถึงมาตรการในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว					
1.2 มีการอธิบาย ถึงขั้นตอนและวิธีการในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ให้แก่เจ้าหน้าที่ได้ทราบก่อนปฏิบัติงานจริง					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงาน ต่างด้าวไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1.3 การถ่ายทอดคำสั่งจากระดับบริหารสู่เจ้าหน้าที่ที่มีความชัดเจน ถูกต้อง ไม่คลุมเครือ					
1.4 หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมีการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลแรงงานต่างด้าวโดยใช้ระบบจัดการฐานข้อมูล					
1.5 มีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ					
2. ปัจจัยด้านทรัพยากร					
2.1 หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ได้รับงบประมาณเพียงพอจากภาครัฐและเอกชนในการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว					
2.2 หน่วยงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์ สถานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น					
2.3 เจ้าหน้าที่ มีความรู้ ความเข้าใจ หรือประสบการณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
2.4 จำนวนของเจ้าหน้าที่ เพียงพอต่อการให้บริการแก่นายจ้าง/ผู้ประกอบการ หรือแรงงานต่างด้าว					
2.5 มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงานมาใช้					
3. ปัจจัยด้านท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ					
3.1 ประกาศกระทรวงมหาดไทยที่อนุญาตให้คนต่างด้าวอยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราวและผ่อนผันให้สามารถทำงานได้ระหว่างรอการส่งกลับเป็นนโยบายที่เหมาะสม					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงาน ต่างด้าวไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3.2 ประกาศกระทรวงแรงงานที่กำหนดให้ นายจ้าง/ผู้ประกอบการ สามารถจ้างแรงงานต่าง ด้าวทำงานได้ในอาชีพประเภท/กิจการที่ได้รับ อนุญาต เช่น คนรับใช้ในบ้าน กรรมกร เป็นต้น เป็นนโยบายที่เหมาะสม					
3.3 ท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมหรือเข้าร่วม โครงการต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานเกี่ยว กับแรงงานต่างด้าว เช่น กิจกรรมรณรงค์ เป็นต้น					
3.4 งานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญต่อนโยบาย แรงงานต่างด้าว					
3.5 ท่านยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตาม นโยบายแรงงานต่างด้าว					
4. ปัจจัยด้านโครงสร้างระบบราชการ					
4.1 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานใน การดำเนินงาน					
4.2 มีการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมต่อการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่					
4.3 งานที่ท่านปฏิบัติจริง ตรงตามตำแหน่ง หรือ ลักษณะงาน (Job Description) ที่วางไว้					
4.4 หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานในลักษณะ ที่ซับซ้อน หรือข้ามสายงาน					
4.5 มีการวางแผนปฏิบัติงานร่วมกันระหว่าง ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐกับนายจ้าง/ ผู้ประกอบการ					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติตามนโยบายแรงงานต่างด้าว

ท่านคิดว่า การปฏิบัติตามนโยบายการจัดการระบบบริหารแรงงานต่างด้าว ยังมีปัญหาและอุปสรรคทางด้านใด

.....

.....

.....

.....

ท่านมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

****ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม****





ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ ศธ 0519.11/



คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา
กรุงเทพฯ 10110

กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้าคณะกรรมการตรวจสอบรายงานต่างตัวโรงพยาบาลระนอง

เนื่องด้วยนายวรพล กาลานุสนธิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (นโยบายสาธารณะ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ กรณีศึกษาจังหวัดระนอง" ในกรณี นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอแจกแบบสอบถาม ในเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2555

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขออนุญาตเผยแพร่ ได้โปรดพิจารณาให้นายวรพล กาลานุสนธิ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์จัทราทิตย์ อนาคต)

ประธานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขานโยบายสาธารณะ

สำนักงานภาควิชารัฐศาสตร์
โทร. 0 2649 5000 ต่อ 5585
โทรสาร 0 2259 8987



ที่ ศธ 0519.11/

คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา
กรุงเทพฯ 10110

กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมโรงพยาบาลระนอง

เนื่องด้วยนายวรพล กาลานุสนธิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (นโยบายสาธารณะ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ กรณีศึกษาจังหวัดระนอง” ในกรณี นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอแจกแบบสอบถาม ในเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2555

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขออนุญาตเผยแพร่ ได้โปรดพิจารณาให้นายวรพล กาลานุสนธิ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์จักราทิตย์ ชนาคม)

ประธานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขานโยบายสาธารณะ

สำนักงานภาควิชารัฐศาสตร์
โทร. 0 2649 5000 ต่อ 5585
โทรสาร 0 2259 8987

ที่ ศธ 0519.11/



คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา
กรุงเทพฯ 10110

กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานจังหวัดระนอง

เนื่องด้วยนายวรพล กาลานุสนธิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (นโยบายสาธารณะ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ กรณีศึกษาจังหวัดระนอง” ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอแจกแบบสอบถาม ในเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2555

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขออนุญาตเผยแพร่ ได้โปรดพิจารณาให้นายวรพล กาลานุสนธิ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์จัทรัตย์ ธนาคม)

ประธานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขานโยบายสาธารณะ

สำนักงานภาควิชารัฐศาสตร์
โทร. 0 2649 5000 ต่อ 5585
โทรสาร 0 2259 8987



ที่ ศธ 0519.11/

คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา
กรุงเทพฯ 10110

กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานจังหวัดระนอง

เนื่องด้วยนายวรพล กาลานุสนธิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (นโยบายสาธารณะ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ กรณีศึกษาจังหวัดระนอง" ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอแจกแบบสอบถาม ในเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2555

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้นายวรพล กาลานุสนธิ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์จัทราทิตย์ ธนาคม)

ประธานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขานโยบายสาธารณะ

สำนักงานภาควิชารัฐศาสตร์
โทร. 0 2649 5000 ต่อ 5585
โทรสาร 0 2259 8987



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นายวรพล กาลานุสนธิ์
วันเดือนปีเกิด	8 กรกฎาคม 2526
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดระนอง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	19/1 ถนนกำลังทรัพย์ ตำบลเขานิเวศน์ อำเภอเมือง จังหวัดระนอง 85000
ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่สรรหาและว่าจ้างอาวุโส ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่ จำกัด (มหาชน)

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2544	มัธยมศึกษาตอนปลาย จาก โรงเรียนพิชัยรัตนาคาร จังหวัดระนอง
พ.ศ. 2548	ปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
พ.ศ. 2555	ปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชานโยบายสาธารณะ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร