

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลจากการศึกษาการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในพื้นที่ชายแดนจังหวัดตาก โดยผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐ และกลุ่มประชาชนผู้รับบริการ โดยแยกกลุ่มละ 179 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 358 คน และสัมภาษณ์แบบไม่ใช้แบบสัมภาษณ์จากข้าราชการระดับผู้บริหารในพื้นที่ และตัวแทน ภาคเอกชน รวม จำนวน 10 คน ต่อมาได้นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำไปวิเคราะห์ทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งปรากฏผลโดยการนำเสนอ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานหรือประเด็นปัญหา

ตอนที่ 3 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 1 สถานภาพของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาอยู่ในพื้นที่ชายแดนของ 5 อำเภอชายแดน จังหวัดตาก มีข้อมูลทั่วไปประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประเภทยุทธการ แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	234	65.4
หญิง	124	34.6
รวม	358	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	2	0.6
20 - 29 ปี	64	17.9
30 - 39 ปี	112	31.3
40 - 49 ปี	138	38.5
50 ปี ขึ้นไป	42	11.7
รวม	358	100
สถานภาพสมรส		
โสด	85	23.7
สมรส	255	71.2
ม้าย	7	2.0
หย่าร้าง	11	3.1
รวม	358	100
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	21	5.9
มัธยมศึกษาตอนต้น	40	11.2
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	91	25.4
อนุปริญญา/ปวศ.	44	12.3
ปริญญาตรี	148	41.3
ปริญญาโท	14	3.9
รวม	358	100
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ	179	50
ประชาชน	179	50
รวม	358	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย(ร้อยละ 65.4) มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 40 - 49 ปี (ร้อยละ 38.5) รองลงมาได้แก่ 30 - 39 ปี (ร้อยละ 31.3) มีสถานภาพทางครอบครัวเป็นผู้สมรสแล้วเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 71.2) รองลงมาได้แก่ โสด (ร้อยละ 23.7) มีการศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้จบปริญญาตรี (ร้อยละ 41.3) รองลงมาได้แก่ มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ร้อยละ 25.4) ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ และประชาชน มีจำนวนเท่ากัน (ร้อยละ 50)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานหรือประเด็นปัญหา

2.1 ความสำเร็จของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ เมืองคัมเปอร์บอที่ศึกษาตามกรอบแนวคิดทั้งหมด 6 ด้าน คือ

- 1) ด้านบุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติ จำนวน 8 ข้อ
- 2) ด้านความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ จำนวน 13 ข้อ
- 3) ด้านสถานะ อำนาจและทรัพยากรของหน่วยงาน จำนวน 9 ข้อ
- 4) ด้านจำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติ จำนวน 5 ข้อ
- 5) ด้านความสามารถในการต่อรอง จำนวน 5 ข้อ
- 6) ด้านการสนับสนุนจากสื่อมวลชน นักการเมือง หัวหน้าหน่วยงานอื่นๆ กลุ่มต่างๆ และบุคคลสำคัญ จำนวน 6 ข้อ

ซึ่งผลการวิเคราะห์ความความคิดเห็นของกลุ่มข้าราชการและประชาชน ปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 4.2 – 4.7

ตารางที่ 4.2 ความคิดเห็นที่มีต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

ความสำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านบุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติ	3.45	0.67	ปานกลาง	1
2. ด้านความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ	3.30	0.59	ปานกลาง	2
3. ด้านสถานะ อำนาจและทรัพยากรของหน่วยงาน	2.87	0.60	ปานกลาง	6
4. ด้านจำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติ	3.08	0.90	ปานกลาง	3

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความสำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
5. ด้านความสามารถในการต่อรอง	3.02	0.66	ปานกลาง	4
6. ด้านการสนับสนุนจากสื่อมวลชน นักการเมือง หัวหน้าหน่วยงานอื่นๆ กลุ่มต่างๆ และบุคคลสำคัญ	2.95	0.70	ปานกลาง	5
รวมเฉลี่ย	3.11	0.51	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรื่ององค์ประกอบความสำเร็จทั้ง 6 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ
ด้านบุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติ

บุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ในการให้บริการแก่นายจ้าง/ ผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าว	3.44	0.847	ปานกลาง	4
2. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความกระตือรือร้น ในการทำงาน	3.36	0.814	ปานกลาง	7
3. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความสุ่มรอบคอบ ในการทำงาน	3.37	0.819	ปานกลาง	6
4. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความอดทน ในการทำงาน	3.48	0.903	ปานกลาง	3
5. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความเสียสละ ในการทำงาน	3.41	0.930	ปานกลาง	5
6. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีการรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่นในการทำงาน	3.23	0.877	ปานกลาง	8

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

บุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
7. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความรับผิดชอบ ในหน้าที่ของตนเอง	3.59	0.752	มาก	2
8. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีการแต่งกายสะอาด และเรียบร้อยในการทำงาน	3.75	0.752	มาก	1
เฉลี่ยรวม	3.45	0.670	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ด้านบุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.45$) เมื่อพิจารณาในส่วนรายละเอียดพบว่าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพที่มีต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแรงงานไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีการแต่งกายสะอาดและเรียบร้อยในการทำงาน ($\bar{X}=3.75$) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง ($\bar{X}=3.59$) นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางทุกเรื่อง

ตารางที่ 4.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ
ด้านความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ

ความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ผู้ปฏิบัติมีความรู้ในรายละเอียดของ นโยบายเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และ เป้าหมาย	3.41	0.799	ปานกลาง	4
2. ผู้ปฏิบัติมีความรู้ในสายงานและ ขั้นตอนที่ต้องปฏิบัติงาน	3.49	0.826	ปานกลาง	1
3. ผู้ปฏิบัติมีความรู้เกี่ยวกับประกาศ กระทรวงมหาดไทยที่อนุญาตให้ คนต่างด้าวอยู่ในประเทศไทยเป็นการ ชั่วคราวและ ผ่อนผันให้สามารถทำงาน ได้ระหว่างรอการส่งกลับ	3.36	0.847	ปานกลาง	5

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
4. ผู้ปฏิบัติมีความรู้เกี่ยวกับประกาศ กระทรวงแรงงานที่กำหนดให้ นายจ้าง/ ผู้ประกอบการ สามารถจ้างแรงงาน คนต่างด้าวทำงานได้ในอาชีพประเภท/ กิจการที่ได้รับอนุญาต เช่น คนรับใช้ ในบ้าน กรรมกร เป็นต้น	3.42	0.849	ปานกลาง	3
5. ผู้ปฏิบัติมีความรู้ในเรื่อง ข้อห้ามและ บทลงโทษ นายจ้าง/ผู้ประกอบการ และ แรงงานต่างด้าว ตามพระราชบัญญัติ การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 และพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522	3.29	0.869	ปานกลาง	9
6. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความรู้ด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การใช้ คอมพิวเตอร์ทำงานและเก็บข้อมูล	3.32	0.813	ปานกลาง	6
7. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความสามารถ ที่ติดต่อสื่อสารทางภาษากับแรงงาน ต่างด้าวได้เข้าใจ เช่น จัดให้มีล่าม แปลภาษาพม่า, ภาษากะเหรี่ยง เป็นต้น	3.00	0.956	ปานกลาง	13
8. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความสามารถในการ คิดแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	3.20	0.836	ปานกลาง	11
9. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความสามารถทำงาน เป็นทีม	3.46	0.899	ปานกลาง	2
10. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความสามารถ ถ่ายทอดความรู้	3.24	0.797	ปานกลาง	10
11. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความสามารถ ถ่ายทอดประสบการณ์ทำงาน	3.30	0.842	ปานกลาง	7

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
12. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความสามารถ ในการประชาสัมพันธ์ให้เข้าใจ การปฏิบัติงานนโยบาย	3.29	0.836	ปานกลาง	8
13. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความสามารถ ติดตามและตรวจสอบผลงานทุกระยะ	3.06	0.888	ปานกลาง	12
เฉลี่ยรวม	3.295	0.591	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ด้านความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.295$) เมื่อพิจารณาในส่วนรายละเอียดพบว่าทุกเรื่องมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความรู้ในสายงานและขั้นตอนที่ต้องปฏิบัติ ($\bar{X}=3.49$) ผู้ปฏิบัติมีความสามารถทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=3.46$) และผู้ปฏิบัติมีความรู้เกี่ยวกับประกาศกระทรวงแรงงานที่กำหนดให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการ สามารถจ้างแรงงานคนต่างด้าวทำงานได้ในอาชีพประเภทหรือกิจการที่ได้รับอนุญาต ($\bar{X}=3.42$)

ตารางที่ 4.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ
ด้านสถานะ อำนาจ และทรัพยากรของหน่วยงาน

สถานะ อำนาจ ทรัพยากรของหน่วยงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. มีมติคณะรัฐมนตรีกำหนดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน ที่นำนโยบายไปปฏิบัติชัดเจน	3.19	0.870	ปานกลาง	1
2. มีการให้รางวัลตอบแทนแก่เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติในหน่วยงานที่ตั้งใจปฏิบัติตาม นโยบาย เช่น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เลื่อนขั้นเงินเดือนเกิน 1 ขั้น ได้รับค่าชมเชย เป็นต้น	2.72	0.885	ปานกลาง	8

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

สถานะ อำนาจ ทรัพยากรของหน่วยงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
3. มีการลงโทษเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติที่ กระทำผิดแสวงหาผลประโยชน์จากการ ปฏิบัติงาน เช่น โยกย้าย พิจารณาพัฒนา ทางวินัย หรือดำเนินคดีตามกฎหมาย	2.78	1.095	ปานกลาง	7
4. มีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	2.79	0.912	ปานกลาง	6
5. มีงบประมาณเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	2.68	0.906	ปานกลาง	9
6. มีสถานที่ทำงานเหมาะสมและสะดวก ในการติดต่อ	3.05	0.816	ปานกลาง	2
7. มีวัสดุ อุปกรณ์ เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น	2.89	0.929	ปานกลาง	3
8. มีเครื่องมือ เครื่องใช้ เช่น ยานพาหนะ เพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	2.85	0.898	ปานกลาง	5
9. มีเทคโนโลยีทันสมัยเหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน	2.87	0.867	ปานกลาง	4
เฉลี่ยรวม	2.871	0.601	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ด้านสถานะ อำนาจ และ ทรัพยากรของหน่วยงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.871$) เมื่อพิจารณาในส่วนรายละเอียดพบว่าในทุกเรื่องมีความเห็นระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีมติคณะรัฐมนตรีกำหนดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติชัดเจน ($\bar{X}=3.19$) มีสถานที่ทำงานเหมาะสมและสะดวกในการติดต่อ ($\bar{X}=3.05$) และมีวัสดุ อุปกรณ์ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น ($\bar{X}=2.89$)

ตารางที่ 4.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของการนํานโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ
ด้านจำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนํานโยบายไปปฏิบัติ

จำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. มีการวางแผนงานปฏิบัติการร่วมกัน ของหลายหน่วยงานที่รับผิดชอบ นํานโยบายไปปฏิบัติ	3.11	0.856	ปานกลาง	2
2. มีการประสานงานต่อเนื่องระหว่าง หน่วยงานที่นํานโยบายไปปฏิบัติ	3.07	0.864	ปานกลาง	4
3. มีการสื่อสารโดยรวดเร็วระหว่าง หน่วยงานผู้ปฏิบัติ	3.09	0.829	ปานกลาง	3
4. มีการสื่อสารที่ชัดเจนระหว่างระหว่าง หน่วยงานผู้ปฏิบัติ	3.13	0.843	ปานกลาง	1
5. มีการจัดโครงสร้างหน่วยงานผู้ปฏิบัติ ในลักษณะกระจายอำนาจ	2.98	0.778	ปานกลาง	5
เฉลี่ยรวม	3.076	0.693	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของการนํานโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ด้านจำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนํานโยบายไปปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.076$) เมื่อพิจารณาในส่วนรายละเอียดพบว่าทุกเรื่องมีความเห็นในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีการสื่อสารที่ชัดเจนระหว่างระหว่างหน่วยงานผู้ปฏิบัติ ($\bar{X}=3.13$) มีการวางแผนงานปฏิบัติการร่วมกันของหลายหน่วยงานที่รับผิดชอบนํานโยบายไปปฏิบัติ ($\bar{X}=3.11$) และมีการสื่อสารโดยรวดเร็วระหว่างหน่วยงานผู้ปฏิบัติ ($\bar{X}=3.09$)

ตารางที่ 4.7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ
ด้านความสามารถในการต่อรอง

ความสามารถในการต่อรอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. มีความคิดสร้างสรรค์โดยมองปัญหา การนำนโยบายไปปฏิบัติจากแง่มุม ต่างๆ	2.96	0.801	ปานกลาง	5
2. มีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างที่นำนโยบาย ไปปฏิบัติ	2.99	0.815	ปานกลาง	4
3. มีการนำเสนอที่ดีเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง เมื่อเกิดข้อขัดแย้งเพื่อให้ทุกฝ่าย เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน	3.00	0.783	ปานกลาง	3
4. มีการพูดคุยหารือร่วมกันทั้ง 2 ฝ่าย กรณีมีข้อขัดแย้ง เพื่อประนีประนอม ให้เกิดประโยชน์ทุกฝ่ายที่นำนโยบาย ไปปฏิบัติ	3.05	0.803	ปานกลาง	2
5. มีข้อตกลงร่วมกันทั้ง 2 ฝ่าย เพื่อยุติ ข้อขัดแย้งทำให้ทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติ ตามนโยบายต่อไปได้	3.10	0.793	ปานกลาง	1
เฉลี่ยรวม	3.019	0.660	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ด้านความสามารถในการต่อรอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.019$) แต่เมื่อพิจารณาในส่วนรายละเอียดพบว่าทุกเรื่องมีความเห็นในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีข้อตกลงร่วมกันทั้ง 2 ฝ่าย เพื่อยุติข้อขัดแย้งทำให้ทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติตามนโยบายต่อไปได้ ($\bar{X}=3.10$) มีการพูดคุยหารือร่วมกันทั้ง 2 ฝ่ายกรณีมีข้อขัดแย้ง เพื่อประนีประนอมให้เกิดประโยชน์ทุกฝ่ายที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ($\bar{X}=3.05$) และมีการนำเสนอที่ดีเกี่ยวกับข้อเรียกร้องเมื่อเกิดข้อขัดแย้งเพื่อให้ทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X}=3.00$)

ตารางที่ 4.8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ
ด้านการสนับสนุนจากสื่อมวลชน นักการเมือง หัวหน้าหน่วยงานอื่นๆ กลุ่มต่างๆ
และบุคคลสำคัญ

การสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. มีการสนับสนุนให้ปฏิบัติตามนโยบายจากสื่อมวลชนท้องถิ่น เช่น สถานีวิทยุชุมชนในพื้นที่ หนังสือพิมพ์ท้องถิ่น	3.06	0.872	ปานกลาง	1
2. มีการสนับสนุนให้ปฏิบัติตามนโยบายจากนักการเมืองท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด	3.03	0.872	ปานกลาง	2
3. มีการสนับสนุนให้ปฏิบัติตามนโยบายจากหน่วยงานอื่น เช่น หอการค้าจังหวัด ตาก สภาอุตสาหกรรมจังหวัดตาก	2.99	0.876	ปานกลาง	3
4. มีการสนับสนุนให้ปฏิบัติตามนโยบายจากกลุ่มนักธุรกิจที่ลงทุนในพื้นที่	2.81	0.883	ปานกลาง	6
5. มีการสนับสนุนให้ปฏิบัติตามนโยบายจากกลุ่มผลประโยชน์ เช่น กลุ่มผู้มีอาชีพเกษตรกรรม กลุ่มผู้มีอาชีพปศุสัตว์ กลุ่มผู้ประกอบการโรงงานต่างๆ	2.87	0.869	ปานกลาง	5
6. มีการสนับสนุนให้ปฏิบัติตามนโยบายจากบุคคลสำคัญในพื้นที่ คือ กำนันผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน	2.94	0.871	ปานกลาง	4
เฉลี่ยรวม	2.948	0.695	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติด้านการสนับสนุนจากสื่อมวลชน นักการเมือง หัวหน้าหน่วยงานอื่นๆ กลุ่มต่างๆ และบุคคลสำคัญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.948$) เมื่อพิจารณาในส่วนรายละเอียดพบว่าทุกเรื่องมีความเห็นในระดับปานกลาง

โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีการสนับสนุนให้ปฏิบัติตามนโยบายจากสื่อมวลชนท้องถิ่น เช่น สถานีวิทยุชุมชนในพื้นที่ หนังสือพิมพ์ท้องถิ่น ($\bar{X}=3.06$) มีการสนับสนุนให้ปฏิบัติตามนโยบายจากนักการเมืองท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็น เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด ($\bar{X}=3.03$) และมีการสนับสนุนให้ปฏิบัติตามนโยบายจากหน่วยงานอื่น เช่น หอการค้าจังหวัดตาก สภาอุตสาหกรรมจังหวัดตาก ($\bar{X}=2.99$)

2.2 การทดสอบสมมติฐาน

2.2.1 สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติแตกต่างกัน เมื่อทดสอบโดยใช้ค่า t-Test ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติระหว่างเพศชายและเพศหญิง

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D	t	P
ชาย	234	3.086	0.507	-1.220	0.223
หญิง	124	3.155	0.517		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่าเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2.2 สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติแตกต่างกัน เมื่อทดสอบโดยใช้ค่า F-Test ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติจำแนกตามอายุ

อายุ	N	$\bar{X}$	S.D	F	P
ต่ำกว่า 20 ปี	2	3.419	0.151	4.015*	0.003
20 - 29 ปี	64	3.295	0.494		
30 - 39 ปี	112	3.115	0.462		
40 - 49 ปี	138	3.003	0.510		
50 ปี ขึ้นไป	42	3.154	0.589		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติแตกต่างกัน ดังนั้น จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2.3 สมมติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีสถานสมรสแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติแตกต่างกัน เมื่อทดสอบโดยใช้ค่า F-Test ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	N	$\bar{X}$	S.D	F	P
โสด	85	3.196	0.478	1.101	0.349
สมรส	255	3.087	0.528		
ม้าย	7	3.024	0.295		
หย่าร้าง	11	3.051	0.397		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2.4 สมมติฐานที่ 4 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติแตกต่างกัน เมื่อทดสอบโดยใช้ค่า F-Test ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D	F	P
ประถมศึกษา	21	2.969	0.440	1.034	0.398
มัธยมศึกษาตอนต้น	40	3.026	0.522		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	91	3.159	0.492		
อนุปริญญา/ปวศ.	44	3.108	0.524		
ปริญญาตรี	148	3.129	0.535		
ปริญญาโท	14	3.132	0.348		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2.5 สมมติฐานที่ 5 บุคลากรที่มีประเภทแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติแตกต่างกัน เมื่อทดสอบโดยใช้ค่า t-Test ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติจำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	N	$\bar{X}$	S.D	t	P
ข้าราชการ	179	3.226	0.503	4.397*	.000
ประชาชน	179	2.994	0.493		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีประเภทที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติแตกต่างกัน ดังนั้น จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.3 การสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับหัวหน้าหน่วยงานและภาคเอกชน จำนวน 10 ราย คือ นายเชิดศักดิ์ ชูศรี รองผู้ว่าราชการจังหวัดตาก, พันตำรวจเอก รัชต์ สืบสายอัน รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตาก, พันเอก ผดุง ยิ่งไพบูลย์สุข ผู้บังคับการหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารราบที่ 17, นายสุชาติ สุวรรณภาส นายอำเภอแม่สอด, แพทย์หญิง กนกนาถ พิศุทธกุล ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่สอด, นายเมธา จันทร์ยวง หัวหน้าสำนักงานจัดหางานจังหวัดตาก สาขาแม่สอด, พันตำรวจเอก ทศวัฒน์ บุญญวัฒน์ ผู้กำกับการด่านตรวจคนเข้าเมืองตาก (แม่สอด), พันตำรวจโทอัมพล วงศ์ใหญ่ รองผู้กำกับการ(ฝ่ายสืบสวนสอบสวน) สถานีตำรวจภูธรอำเภอแม่สอด, พันตำรวจโท ถวัลย์ พัฒนเจริญ ผู้บังคับกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 345 อำเภอแม่ระมาด และนายพรชัย สิทธิวงษ์ ผู้จัดการห้างหุ้นส่วนเพทายสหกิจ อำเภอแม่สอด ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 9 คน ที่เหลือเป็นประชาชนที่รับบริการ จำนวน 1 คน โดยแยกเป็นเพศชาย จำนวน 9 คน เพศหญิง จำนวน 1 คน ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานและอยู่ในพื้นที่มาแล้วไม่น้อยกว่า 13 ปี ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏผลดังนี้

1) นโยบายแรงงานต่างด้าวเป็นนโยบายที่ดี แต่ยังคงมีการแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม เนื่องจากนโยบายมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาขึ้นอยู่กับรัฐบาลที่เข้ามาบริหารประเทศ และบางส่วนยังไม่ชัดเจน ไม่สามารถแก้ปัญหาได้เบ็ดเสร็จ และไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง

2) การดำเนินนโยบายสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายเป็นไปยาก เนื่องจากพื้นที่ชายแดนมีระยะพื้นที่กว้าง ซึ่งสามารถเดินเข้าได้ทุกช่องทาง การจะใช้กำลังเข้าตรวจสอบและดูแลกระทำได้ยาก เนื่องจากจะต้องทุ่มเทสรรพกำลังและงบประมาณเป็นจำนวนมาก และพื้นที่ส่วนใหญ่ของ จังหวัดตาก เป็นภูเขา ดังนั้นจึงมีช่องว่างตลอด และการอพยพแรงงานผิดกฎหมายเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นทั่วประเทศ เนื่องจากปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจระหว่างประเทศมีความแตกต่างกัน เห็นชัดเจน โดยเฉพาะประเทศไทยมีภาวะความเป็นอยู่และเศรษฐกิจที่ดีกว่าประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้ผู้คนโดยเฉพาะผู้มีสัญชาติพม่า หลั่งไหลเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมากว่าชนชาติอื่น ฉะนั้น จึงควรจะเน้นในเรื่องมาตรการควบคุม โดยกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน และเหมาะสม และควรจะดำเนินการเป็นเรื่องเร่งด่วน และต้องปฏิบัติอย่างจริงจัง

3) การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวและขอใบอนุญาตทำงาน ยังเป็นวิธีการที่ดีในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว เพื่อทราบยอดแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

ในแต่ละปี เนื่องจากมีการไหลของแรงงานเปลี่ยนแปลงเข้าออกประเทศอยู่เสมอ ดังนั้น จึงเห็นว่า ควรให้มีต่อไป เนื่องจากตั้งแต่ปี 2547 ที่มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายแล้ว และ นำคนเหล่านั้นมาขอใบอนุญาตทำงาน(Work Permit) ต่อมาจนกระทั่งถึงปัจจุบันก็ยังไม่เคยมีการอนุญาตให้จดทะเบียนและขอใบอนุญาตทำงานเพิ่ม เพียงแต่อนุญาตให้ต่อใบอนุญาตของเดิม ทุกๆปี แต่ความเป็นจริงนายจ้าง/ผู้ประกอบการมีการต่อใบอนุญาตน้อยลงทุกๆปี และมีการไปจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเป็นจำนวนมาก

4) การกำหนดโควตาการจ้างแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามความเป็นจริงและความต้องการของนายจ้าง/ผู้ประกอบการ โดยสามารถนำแรงงานต่างด้าวไปขอใบอนุญาตทำงาน ได้โดยตลอดภายในโควตา เนื่องจากแรงงานต่างด้าวเมื่อทำงานไปได้สักระยะอาจมีการลาออก เดินทางกลับประเทศตนเอง หรือหลบหนีเปลี่ยนแปลงนายจ้าง ทำให้เกิดปัญหาและขาดแคลนแรงงาน และระเบียบยังไม่เปิดช่องให้สามารถนำแรงงานใหม่มาจดทะเบียนและขอใบอนุญาตทำงานใหม่ภายในโควตาเดิมได้ ทำให้ไม่เกิดความยืดหยุ่น นายจ้าง/ผู้ประกอบการขาดแคลนแรงงาน จึงต้องหันไปจ้างแรงงานที่ผิดกฎหมายมาทดแทน

5) ควรจะแบ่งพื้นที่การจ้างแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมและชัดเจน ไม่ใช่อนุญาตให้ใช้แรงงานได้ทั่วประเทศ เช่น กลุ่มที่ 1 จังหวัดที่มีพื้นที่ติดกับแนวชายแดน และกลุ่มที่ 2 จังหวัดซึ่งเป็นพื้นที่สำคัญทางภาคอุตสาหกรรมและมีความจำเป็นในเรื่องแรงงานต่างด้าว เพราะถ้ามีการแบ่งพื้นที่การจ้างงานแล้ว ส่วนหนึ่งก็จะเป็นการป้องกันไม่ให้แรงงานต่างด้าว เคลื่อนย้ายเข้าไปสู่จังหวัดอื่นใน เนื่องจากถ้าไม่มีการจ้างงาน คนต่างด้าวเหล่านั้นก็จะไม่เดินทางเข้าไป และขบวนการขนแรงงานที่ผิดกฎหมายก็ไม่เกิดขึ้น ส่วนหนึ่งจะทำให้ผู้ประกอบการ หรือนายจ้าง สามารถวางแผนธุรกิจของตนเองในอนาคตต่อไปได้ และหยุดยั้งให้ตัวเมืองชั้นใน พึ่งแรงงานต่างด้าวให้น้อยลง

6) มาตรการควบคุมการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว จะต้องมีการระบุกำหนด ให้ชัดเจน เนื่องจากเมื่อนายจ้าง/ผู้ประกอบการ ได้นำแรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนไปขอใบอนุญาต ทำงานและเสียเงินค่าธรรมเนียมเรียบร้อยแล้ว แต่ปรากฏว่าภายหลังแรงงานต่างด้าวเหล่านั้นหนีไป หรือเปลี่ยนงานและนายจ้าง โดยไม่ยอมบอกนายจ้างเดิม เป็นเหตุให้นายจ้างเดิมต้องสูญเสียเงิน ที่จ่ายไปกับค่าธรรมเนียม ถ้าเป็นกรณีผู้ประกอบการที่ทำธุรกิจใหญ่ที่ต้องจ้างแรงงานเป็นจำนวนมากได้รับผลกระทบ ดังนั้น เมื่อไม่มีหลักประกันให้กับนายจ้าง/ผู้ประกอบการ ส่วนใหญ่จำเป็นต้องเสี่ยงหันไปจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายผสมกับแรงงานที่ถูกกฎหมาย เพื่อหลีกเลี่ยงกฎหมายและยอมเสียผลประโยชน์ให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐในการตรวจสอบหรือถูกจับกุม เพื่อแลก ให้ธุรกิจของตนเองดำเนินต่อไปได้ กรณีเช่นนี้ อาจแก้ไขปัญหาคด้วยการมีการทำสัญญาจ้างแรงงาน ให้ถูกต้องและสามารถบังคับได้ตามกฎหมายระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง แต่ถ้ามีการเปลี่ยนแปลง

นายจ้างก็สามารถทำได้ เมื่อมีการตกลงยินยอมกันทั้ง 2 ฝ่าย และนายจ้างเดิมยังจะได้รับเงินค่าธรรมเนียมที่เสียกับการทำใบอนุญาตไปแล้วในบางส่วนคืนจากนายจ้างใหม่

7) การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว ควรจะมีการพิสูจน์สัญชาติและรับรองสถานะของคนต่างด้าว โดยเป็นการประสานความร่วมมือกับประเทศเมียนมาร์ (MOU) ในการจ้างแรงงานสัญชาติพม่า เมื่อผ่านกระบวนการนั้นแล้ว แรงงานต่างด้าวเหล่านั้นจะมีหนังสือเดินทาง (Passport) หรือเอกสารแทนหนังสือเดินทาง (Border pass) ต่อจากนั้นกระทรวงการต่างประเทศและด่านตรวจคนเข้าเมือง สามารถออกวีซ่า (Visa) ให้อยู่ในประเทศไทยโดยมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน และเสียค่าธรรมเนียมที่ถูกลง กรณีนี้ส่งผลดี เนื่องจากต่อไปจะมีการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายตั้งแต่เริ่มต้นเดินทางเข้ามาในประเทศไทย และมีประวัติส่วนบุคคลที่แน่นอนชัดเจนสามารถตรวจสอบได้ง่าย

8) ปัจจัยที่สำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ได้ผล เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติต้องปฏิบัติตามกฎหมายอย่างจริงจัง เสมอภาค ยุติธรรม ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากนายจ้างหรือผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าว แต่ปัจจุบันนี้แรงงานต่างด้าวไม่เกรงกลัวกฎหมาย เนื่องจากเมื่อถูกจับกุม เจ้าหน้าที่ฝ่ายปราบปรามก็จะควบคุมตัวส่งด่านตรวจคนเข้าเมืองตาก ส่งผลักดันออกนอกประเทศโดยไม่ได้มีการดำเนินคดีตามกฎหมาย เนื่องจากเป็นนโยบายของรัฐ เพราะต้องแบกภาระค่าเลี้ยงดู สถานที่ควบคุมไม่เพียงพอ ดังนั้น เมื่อแรงงานต่างด้าวถูกผลักดันกลับประเทศเมียนมาร์ แรงงานต่างด้าวก็หลบหนีเข้ามายังประเทศไทยอีก ซึ่งมาตรการในการจับกุมเป็นเพียงการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเท่านั้น ส่วนนายจ้าง/ผู้ประกอบการ ถูกจับกุมดำเนินคดีน้อยมาก เนื่องจากเจ้าหน้าที่ของรัฐผ่อนปรนและเห็นใจ โดยมีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง

ตอนที่ 3 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.14 การเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของกลุ่มตัวอย่าง

การแสดงข้อคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
มีข้อคิดเห็น	285	79.6
ไม่มีข้อคิดเห็น	73	20.4
รวม	358	100

จากตารางที่ 4.14 มีผู้ที่ตอบคำถามแบบปลายเปิดเฉพาะส่วนที่ให้ความสนใจความคิดเห็นถึงปัญหาและการแก้ไขปัญหาระหว่างแรงงานต่างด้าว กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้แสดงความคิดเห็นร้อยละ 79.6 ซึ่งปรากฏรายละเอียดในข้อคิดเห็นที่คล้ายคลึงกัน สามารถสรุปได้ดังนี้

1) ปัญหาเรื่องนโยบายแรงงานต่างด้าว โดยเรียงลำดับตามความคิดเห็นภาพรวมจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไปหาน้อย ดังนี้ คือ

(1) ปัญหาอาชญากรรม กลุ่มประชากรตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นปัญหาสำคัญอันดับหนึ่ง เห็นว่าไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาพักอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นจำนวนมากก่อให้เกิด ลักขโมยทรัพย์สิน โดยเฉพาะรถจักรยานยนต์ ยาเสพติดให้โทษ นำนายจ้างและชิงทรัพย์ การค้าประเวณี นอโก่งประชาชน และทะเลาะวิวาททำร้ายร่างกายหรือฆ่าพวกเดียวกันเอง ซึ่งเมื่อคนต่างด้าวก่อคดีเสร็จแล้วก็จะหลบหนีได้ง่าย ไม่สามารถตรวจสอบประวัติและติดตามตัวได้ยาก

(2) ปัญหาสาธารณสุข กลุ่มประชากรตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นปัญหาระดับรองลงมา เห็นว่าแรงงานต่างด้าวเป็นพาหะนำโรคที่สำคัญ ได้แก่ วัณโรค มาเลเรีย อหิวาตกโรค และแรงงานต่างด้าวยังไปแย่งการใช้บริการจากทางโรงพยาบาลในการตรวจและรักษาของคนไทย ทำให้เจ้าหน้าที่แพทย์และพยาบาลไม่เพียงพอ และทางรัฐต้องสูญเสียเงินงบประมาณในการรักษา แรงงานต่างด้าวรวมทั้งครอบครัวที่ติดตามเข้ามา ซึ่งเป็นพวกที่ไม่ได้จดทะเบียนและไม่มีใบอนุญาตทำงาน ซึ่งพวกนี้ไม่ได้เสียเงินประกันรักษาสุขภาพ

(3) ปัญหาด้านสังคม กลุ่มประชากรตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าปัญหาถัดมา แรงงานต่างด้าวและครอบครัวเข้ามาพักอาศัยอยู่ในพื้นที่เป็นจำนวนมาก เกิดชุมชนแออัดไร้ระเบียบ สกปรก ทั้งขยะเกลี่ยกลาด บ้วนน้ำหมากและน้ำลายตามถนน สร้างความวุ่นวาย ส่งเสียงรบกวนเพื่อนบ้าน ขาดความเกรงใจผู้อื่น เป็นแหล่งมั่วสุมยาเสพติด อบายมุขและค้ายาเสพติด อีกทั้งมีขอทานต่างด้าว รวมทั้งคนต่างด้าวขยายประชากรเพิ่มขึ้นโดยไม่มีการควบคุม เช่น ทำหมัน

(4) การเข้ามาแย่งงานของคนไทย เนื่องจากนายจ้าง/ผู้ประกอบการนิยมจ้างแรงงานต่างด้าวเพราะค่าแรงถูก เช่น โรงงาน สถานบริการต่างๆ เป็นต้น รวมทั้งแรงงานต่างด้าวยังเข้ามาแย่งพื้นที่ทำกิน ซึ่งคนไทยเคยทำอยู่

(5) นายจ้าง/ผู้ประกอบการ ได้ทำใบอนุญาตทำงาน(work permit)ให้กับแรงงานต่างด้าวแล้ว ขณะที่ใบอนุญาตยังไม่หมดอายุแรงงานต่างด้าวเหล่านั้นได้ทำงานจนรู้งานจากนายจ้าง/ผู้ประกอบการเดิมในพื้นที่ ส่วนหนึ่งพากันหลบหนีเข้าไปทำงานในจังหวัดอื่นใน เช่น กรุงเทพฯ เป็นต้น อีกส่วนหนึ่งได้เปลี่ยนงานและเปลี่ยนนายจ้างโดยไม่ยอมบอก ทำให้เกิดปัญหานายจ้าง/ผู้ประกอบการ ขาดแคลนแรงงาน กรณีจะนำแรงงานใหม่มาจ้างทดแทนแรงงานเดิมไม่สามารถทำได้ เนื่องจากระเบียบไม่ได้กำหนดและอนุญาตให้ทำได้ จึงเกิดปัญหาโดยแรงงาน

ต่างตัวส่วนหนึ่งได้หายไปจ้างพื้นที่ชายแดน ทำให้นายจ้าง/ผู้ประกอบการ หันมาจ้างแรงงานต่างตัวที่ผิดกฎหมาย

(6) มีแรงงานต่างตัวที่ผิดกฎหมายเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ เนื่องจากพื้นที่เป็นชายแดนยากต่อการควบคุม โดยแรงงานต่างตัวมีการไหลเวียนเข้าออกตลอดเวลา โดยที่มีการนำครอบครัวติดตามเข้ามาในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก อาศัยอยู่กระจัดกระจาย และทุกครั้งที่มีการขึ้นทะเบียนหรืออนุญาตให้จดทะเบียนและขอใบอนุญาตทำงานได้ ก็จะมีการย้ายแรงงานเข้ามาเป็นจำนวนมากกว่าปกติ ซึ่งปัจจุบันยากจะจับกุมและผลักดันออกทั้งหมดได้ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในเรื่องความมั่นคง เกิดบุคคลไร้สัญชาติ

(7) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติไม่ปฏิบัติตามนโยบายอย่างจริงจัง ส่วนหนึ่งอ้างว่ากำลังไม่เพียงพอ ไม่ทำงานให้เต็มที่ ขาดความเด็ดขาด มีการผ่อนปรนตลอดเวลา และมีข้าราชการเข้าไปเกี่ยวข้องในการนำแรงงานต่างตัวผิดกฎหมายเข้ามาและเดินทางส่งต่อไปยังจังหวัดชั้นใน โดยเห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประเทศชาติ ทำให้เกิดขบวนการค้ำนุ้ยในแรงงานต่างตัว

(8) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติรู้เห็นเป็นใจเอื้อประโยชน์ต่อนายจ้าง/ผู้ประกอบการ ในการจ้างแรงงานต่างตัวผิดกฎหมาย โดยมีการรับเงินจากนายจ้าง/ผู้ประกอบการ ที่ยินดีจ่ายให้กับเจ้าหน้าที่เพื่อความสะดวกกว่าที่จะนำแรงงานต่างตัวไปขอใบอนุญาตถูกต้องตามกฎหมาย

(9) นายจ้าง/ผู้ประกอบการ ให้ความร่วมมือไม่เต็มที่ในการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยนำแรงงานต่างตัวไปจดทะเบียนและขอใบอนุญาตทำงานเพียงบางส่วน และยังมีการนำแรงงานต่างตัวเคลื่อนย้ายออกจากพื้นที่กำหนดโดยไม่ได้รับอนุญาต และบางส่วนให้ต่างตัวทำงานในอาชีพที่สงวนไว้ให้กับคนไทย โดยนายจ้าง/ผู้ประกอบการคำนึงถึงประโยชน์ตนเองมากกว่า ทำให้นโยบายแรงงานต่างตัวไม่บรรลุผล

(10) ปังจัยในเรื่องการต่อใบอนุญาตทำงาน โดยส่วนหนึ่งนายจ้าง/ผู้ประกอบการไม่สามารถนำแรงงานต่างตัวที่มีใบอนุญาตทำงานแล้วแต่หมดอายุ โดยไม่ได้นำไปต่อใบอนุญาตทำงานตามเวลาที่กำหนด อันเนื่องมาจากแรงงานภาคเกษตร มีการจ้างแรงงานตามฤดูกาล พอหมดฤดูเก็บเกี่ยวพืชผล ทำให้แรงงานต่างตัวเดินทางกลับบ้านพัก แต่เมื่อแรงงานต่างตัวเดินทางกลับมาในภายหลัง นายจ้าง/ผู้ประกอบการไม่สามารถไปขอใบอนุญาตทำงานต่อไปได้ เนื่องจากระเบียบไม่เปิดช่องให้ทำได้

(11) ปังจัยในเรื่องทรัพยากรในหน่วยงาน โดยเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติไม่เพียงพอ ขาดงบประมาณสนับสนุน ขาดอุปกรณ์สื่อสารที่ทันสมัย ยานพาหนะไม่เหมาะสมกับพื้นที่

(12) แรงงานต่างตัวเข้ามาทำหลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ตัดฟันป่าไม้ เผ้วถางป่า บุกรุกป่าสงวน เพื่อทำมาหากิน และเมื่อโรงงานในพื้นที่เพิ่มมากขึ้นทำให้ปล่อยน้ำเสีย และแรงงานต่างตัวมาอาศัยอยู่มาก ทำให้แย่งการใช้ทรัพยากร

ทางน้ำของคนไทย

(13) ปัญหาเรื่องระเบียบ กฎหมาย โดยยังไม่มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง เช่น บทลงโทษน้อยเกินไป กรณีผู้กระทำความผิดให้การช่วยเหลือหรือนำพาแรงงานต่างด้าวเข้าเมือง และการจับกุมแรงงานต่างด้าวมีการผลักดันออกนอกประเทศโดยไม่ได้มีการดำเนินคดีส่งฟ้องศาล ทำให้แรงงานต่างด้าวไม่เกรงกลัว รวมทั้งแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ยังเดินและใช้รถ(ขับจักรยาน)ไม่ปฏิบัติตามกฎจราจร เนื่องจากไม่รู้กฎหมาย

(14) นโยบายขาดความชัดเจน ใช้กับพื้นที่ที่ไม่เหมาะสม ขาดการดูแลปัญหาอย่างจริงจัง มาตรการควบคุมยังไม่ดีพอ เช่น การไม่กำหนดระยะเวลาในการจ้างแรงงานต่างด้าวได้นานแค่ไหน ทำให้ผู้ประกอบการเดือนร้อน เนื่องจากนโยบายแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ไม่มีการแก้ไขปัญหาระยะยาว

(15) งานภาคเกษตรเป็นงานในระยะสั้น ขาดแรงงานที่เป็นคนไทย จึงต้องใช้แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย ขาดต่อการควบคุม

(16) มีขั้นตอนในการทำใบอนุญาตทำงานมากเกินไป มีหลายหน่วยงานเข้ามาเกี่ยวข้องเกินความจำเป็น

(17) ค่าธรรมเนียมในการทำใบอนุญาตทำงานสูงเกินไป

(18) ในการติดต่อขอทำใบอนุญาตทำงานไม่สะดวก เนื่องจากมีที่อำเภอแม่สอดแห่งเดียวที่ให้บริการ ทำให้มีผู้ใช้บริการมากเป็นเหตุให้เกิดความล่าช้าและเสียเวลามาก

(19) มีการประชาสัมพันธ์น้อยไป เช่น การสร้างจิตสำนึก อบรณายจ้างหรือผู้ประกอบการ เป็นต้น

(20) ผู้นำท้องถิ่นไม่ให้ความสนใจ และไม่เห็นความสำคัญ เช่น ปลัดอปละเลขให้แรงงานต่างด้าวมาอยู่ในพื้นที่ ขาดความร่วมมือที่จะแจ้งเบาะแสให้กับเจ้าหน้าที่

(21) พื้นที่พักพิงชั่วคราวสำหรับผู้หลบหนีภัยสงครามในพื้นที่ เป็นแหล่งที่พักของแรงงานต่างด้าวก่อนจะไปทำงานในที่อื่น

2) การแก้ไขปัญหาเรื่องนโยบายแรงงานต่างด้าว ซึ่งเรียงลำดับตามความคิดเห็นโดยภาพรวมจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไปหาน้อย ดังนี้ คือ.-

(1) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติต้องปฏิบัติตามกฎหมายอย่างจริงจัง มีการจับกุมแรงงานต่างด้าวและผลักดันออกนอกประเทศอย่างเข้มงวด เจ้าหน้าที่จะต้องปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา โดยจะต้องมีการจับกุมทั้งนายจ้าง/ผู้ประกอบการด้วย โดยตรวจสอบสถานประกอบการอย่างเข้มงวดในเรื่องใบอนุญาต และประกอบอาชีพ ตรงตามที่กำหนดหรือไม่

(2) กำหนดค่าธรรมเนียมในการขอใบอนุญาตทำงาน(work permit) ให้ถูกกว่า

(3) เพิ่มโทษนายจ้าง/ผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าว และลงโทษผู้ที่นำพาแรงงานต่างด้าว ผู้ให้ที่พักอาศัยอย่างเด็ดขาด และลงโทษเจ้าหน้าที่ผู้กระทำความผิดมากกว่านายจ้าง และให้รับโทษทางวินัยอย่างรุนแรง เช่น ไล่ออก เป็นต้น

(4) มีนโยบายให้สามารถขอใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวใหม่ เพื่อทดแทนแรงงานต่างด้าวที่หลบหนี เปลี่ยนงานและนายจ้าง/ผู้ประกอบการ โดยสำรวจความต้องการแรงงานที่แท้จริงในพื้นที่ 5 อำเภอชายแดนของจังหวัดตาก และจัดทำโควตาใหม่

(5) ผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกประเทศให้หมด จากนั้นมีการประสานกับรัฐบาลประเทศเมียนมาร์โดยตรง เพื่อกำหนดให้เข้ามาในประเทศไทยแบบถูกต้องตามกฎหมาย โดยมีหนังสือเดินทาง(Passport) หรือเอกสารแทนหนังสือเดินทาง(Border pass) และสามารถเข้ามาทำงานได้โดยมีวีซ่า(Visa)

(6) นโยบายต้องจริงจัง ต่อเนื่อง โดยมีระเบียบการปฏิบัติที่ชัดเจน ไม่เอื้อประโยชน์ให้นักธุรกิจมาก และมีการปรับเปลี่ยนระเบียบบางข้อที่ไม่เหมาะสม

(7) จัดที่อยู่ให้เป็นสัดส่วน เพื่ออำนวยความสะดวกและตรวจสอบ ป้องกันโรคติดต่อ จัดทำหมั่นเพื่อควบคุมการเกิดใหม่ของครอบครัวแรงงานต่างด้าว รวมทั้งดูแลแรงงานที่อยู่ร่วมกันเป็นชุมชนแออัด และบ้านเช่า

(8) ห้ามเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวออกนอกเขตพื้นที่ที่ได้รับอนุญาต กรณีจะออกนอกเขตพื้นที่ หรือเปลี่ยนแปลงนายจ้าง จะต้องแจ้งสำนักงานจัดหางาน โดยไม่ควรมีการปฏิบัติที่ยู่ยาก แต่มีระบบที่ชัดเจน และมีการเสียค่าธรรมเนียม

(9) ควรจัดให้แรงงานคนไทยทำก่อน แต่ถ้าไม่มีค้อยจ้างแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรม กำหนดอัตราส่วนจ้างแรงงานไทยและต่างด้าวให้ชัดเจนในสถานประกอบการ ทั้งพื้นที่ชายแดน และจังหวัดอื่นๆ ส่วนประเภทงานที่ไม่ให้คนต่างด้าวทำ เช่น ร้านค้า(ขายของหน้าร้าน) และสถานบันเทิง(เด็กเสิร์ฟ) เป็นต้น ให้เข้มงวดต่อผู้ประกอบการ

(10) มีมาตรการควบคุมแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาใหม่อย่างจริงจัง ต่อเนื่อง โดยจัดทำประวัติ และการจ้างงานในพื้นที่ 5 อำเภอชายแดน ควรแตกต่างจากจังหวัดชั้นใน โดยจ้างงานที่ง่าย และค่าจ้างต่ำกว่าพื้นที่จังหวัดชั้นใน เพื่อจูงใจให้แรงงานที่ถูกต้องในพื้นที่ เนื่องจากมีการไหลเวียนเข้าออกตลอดเวลา และเป็นการป้องกันไม่ให้หลบหนีเข้าไปทำงานในจังหวัดชั้นใน

(11) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องร่วมมือกันปฏิบัติอย่างจริงจัง และประชุมหารือในการแก้ไขปัญหาทั้งระบบ เพื่อให้งานคล่องตัว มีประสิทธิภาพ

(12) การขอใบอนุญาตทำงานกระทำได้ตลอดเวลา และจัดทำให้รวดเร็ว

(13) เปิดการจดทะเบียนและขอใบอนุญาตทำงานใหม่ เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับความเป็นจริง และกำหนดว่าจะอยู่ได้อย่างน้อยน่าจะเป็นเวลา 3 ปี

(14) ประชาสัมพันธ์ให้มากและต่อเนื่อง โดยปลูกจิตสำนึก ความเข้าใจ นายจ้างหรือผู้ประกอบการ ให้ความรู้ผู้นำท้องถิ่น ประชาชนในพื้นที่ ให้เห็นแก่ประโยชน์ประเทศชาติ

(15) จัดเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีงบประมาณสนับสนุนในการแก้ไขปัญหา เพิ่มงบในการจับกุม เช่น น้ำมันเชื้อเพลิงในการขนส่งแรงงานต่างด้าว สร้างขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ(ชั้นผู้น้อย) เช่น เงินสินบนนำจับ เงินเบี่ยเลี้ยง ให้เป็นธรรม

(16) ตรวจสอบสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง ยุติธรรม โดยมีหน่วยตรวจสอบในพื้นที่

(17) เรื่องการทำใบอนุญาตทำงาน เช่น ลดหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ลดขั้นตอนการปฏิบัติลง ลดเอกสารที่มีมากเกินไปกรณีที่ต่อใบอนุญาตซึ่งข้อมูลเดิมมีอยู่แล้วเพื่อสะดวกและรวดเร็ว และควรเปิดสำนักงานจัดหางานทุกอำเภอชายแดนเพื่อง่ายในการติดต่อ

(18) ให้ส่วนท้องถิ่นกำหนดนโยบายขึ้นควบคุมแรงงานต่างด้าวเอง เนื่องจากแต่ละพื้นที่มีปัญหาไม่เหมือนกัน รวมทั้งให้ท้องถิ่นรับผิดชอบแทน เปลี่ยนจากใบอนุญาตทำงาน เป็นเสียภาษีในอัตราที่เหมาะสมแทน และให้ชุมชนเป็นหูเป็นตาในการกำจัดการลักลอบค้าคนต่างด้าว

(19) จัดทำสัญญาระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแรงงานต่างด้าวให้ทำงานครบตามระยะเวลาในใบอนุญาตทำงาน

(20) หอการค้าต้องร่วมแก้ไข โดยไม่ใช่คำนึงถึงการค้าอย่างเดียวแต่ต้องคำนึงถึงผลเสียหายนบ้านเมือง ส่วนสภาอุตสาหกรรมต้องควบคุมโรงงานต่างๆที่อยู่ในพื้นที่

(21) จัดรับฟังความเห็นของประชาชนในการแก้ปัญหา

(22) จัดระเบียบโดยจำกัดเวลาไม่ให้แรงงานต่างด้าวออกจากที่พักในช่วงเวลากลางคืน เช่น เวลา 20.00 นาฬิกาหรือ 22.00 นาฬิกา เว้นแต่เจ็บป่วย

(23) จัดอบรมให้ความรู้กฎจรรยาบรรณแก่แรงงานต่างด้าวในเรื่องการใช้รถและใช้ถนน