

**ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงาน
ต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี**

วิรุณศิริ อารยวงศ์

**วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการบริหาร)
โครงการบัณฑิตศึกษาเทคโนโลยีการบริหาร
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**

พ.ศ.2545

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าว
ไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี
วิรุณศิริ อารยวงศ์
เทคโนโลยีการบริหาร

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(เทคโนโลยีการบริหาร) สาขาวิธีวิทยาการวิจัย

ศาสตราจารย์ ประธานกรรมการ
(ดร.สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์)

อาจารย์ กรรมการ
(ดร.บุรพา ชตเชย)

นาย กรรมการ
(เชษฐ บัญประเทือง)

บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์ : ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี

ชื่อผู้เขียน : นางวิรุณศิริ อารยวงศ์

ชื่อปริญญา : วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการบริหาร)

ปีการศึกษา : 2545

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 3 ประการคือ (1) ปัจจัยทางด้านภาครัฐที่มีผลต่อการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ (2) ปัจจัยทางด้านประชาชนที่มีผลต่อการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ และ (3) ปัจจัยทางด้านสถานประกอบการที่มีผลต่อการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ โดยพิจารณาการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายด้านการมีงานทำของแรงงานไทยที่เกี่ยวกับปัจจัยในแต่ละระดับ ดังนี้ (1) ระดับการบรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว ในปัจจัยทางด้านภาครัฐ (2) ความพึงพอใจในโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว สำหรับปัจจัยทางด้านประชาชน และ (3) อัตราการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว ในส่วนของปัจจัยทางด้านสถานประกอบการ

ทั้งนี้ได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจาะลึก เจ้าหน้าที่ระดับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติของฝ่ายแรงงานและฝ่ายป้องกันและปราบปราม การสัมภาษณ์โดยใช้แบบสอบถามจากประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการและไม่เข้าร่วมโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว จำนวน 262 คน กลุ่มแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ 127 คน ตลอดจนเจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้าง รวมทั้งสิ้น 52 คน

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติทางด้านภาครัฐมีการบรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าวได้น้อยไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ เนื่องจากแนวทางปฏิบัติตามนโยบายมีความเป็นไปได้ต่ำในการแก้ไขแรงงานต่างด้าว และเจ้าหน้าที่ขาดการยอมรับนโยบายที่รัฐกำหนดไว้ว่าคุ้มค่า มีประโยชน์สามารถปฏิบัติได้จริง อย่างไรก็ตามในส่วน of ประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการและไม่เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจในโครงการค่อนข้างสูง โดยมีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย 6.8 และ 7.1 จากคะแนนเต็ม 10 ตามลำดับ แม้รัฐบาลไทยจะมี

มาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว โดยการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกราชอาณาจักรก็ตาม แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ยังคง ยืนยันว่าจะไม่กลับประเทศภูมิลำเนา โดยจะหางานอื่นทำในประเทศไทย ทางด้านสถานประกอบการเมื่อรัฐบาลมีมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว โดยให้ใช้แรงงานไทย สถานประกอบการหรือนายจ้างส่วนใหญ่มิได้ดำเนินการใช้แรงงานไทยตามนโยบาย

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากภาครัฐ ประชาชนและสถานประกอบการ จำนวน 9 ประเด็น คือ (1) นโยบาย (2) เจ้าหน้าที่ภาครัฐ (3) แรงงานไทย (4) สถานประกอบการหรือนายจ้าง (5) อิทธิพลทางการเมือง (6) ระบบการควบคุมการเข้าเมืองไม่ดี (7) การประชาสัมพันธ์ (8) การสนับสนุนภาครัฐ และการไม่สนองต่อความต้องการของสถานประกอบการ และ (9) ระบบข้อมูลข่าวสาร

นอกจากนั้น พบว่า ปัจจัยทางด้านภาครัฐในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้าน (1) แนวทางการปฏิบัติตามนโยบาย (2) การยอมรับนโยบายของผู้ปฏิบัติ และ (3) ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรม มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลกับการปฏิบัติงานของแรงงานไทย ในระดับการบรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นผลสำเร็จของโครงการ โดยการยอมรับนโยบายของผู้ปฏิบัติ จะส่งผลทางตรง นอกนั้นจะส่งผลในทางอ้อม โดยมีการสนับสนุนจากรัฐบาลและตัวการสำคัญ เป็นปัจจัยหนุนที่มีผลต่อแนวทางปฏิบัติตามนโยบายและความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรมอันส่งผลต่อระดับการบรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว

เมื่อพิจารณาด้านประชาชน พบว่า ประชาชนคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวราคาถูกทำให้ไม่พัฒนาฝีมือคนไทย และต้องการให้แรงงานต่างด้าวออกไปให้หมด เพื่อต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ยังผลให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจในโครงการ กลุ่มผู้ไม่เข้าร่วมโครงการ ซึ่งมีความคิดเห็นว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวราคาถูกทำให้ไม่พัฒนาฝีมือคนไทย และแรงงานต่างด้าวเป็นพาหะโรคระบาด ทำให้รัฐสูญเสียค่ารักษาพยาบาล และมีผลกระทบต่อชนบทธรรมนิยมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น เมื่อรับรู้ว่ามีโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในโครงการ ในด้านสถานประกอบการ พบว่า ความต้องการใช้แรงงานไทยและการปรับสภาพการจ้างงาน มีผลทางตรงต่ออัตราการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว

มาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว เมื่อพิจารณาถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทั้งในด้านความมั่นคงของชาติและเศรษฐกิจแล้วควรค่าแก่การนำไปปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ด้วยการปรับปรุงแก้ไขแนวทางปฏิบัติในการแก้ไขแรงงานต่างด้าว

ABSTRACT

Title of Dissertation	:	Factors Influencing Successful Implementation of Policy on Illegal Migrant Labour in Ratburi Province
Author	:	Mrs. Viroonsiri Arayawongse
Degree	:	Master of Science (Administration Technology)
Year	:	2003

This study dealt with three sectoral factors influencing the implementation of illegal labour policy, namely; (1) the government (2) the people and (3) the employer.

Fulfillment of the objectives of such policy was translated in terms of employment of substitute Thai labour in 3 dimensions;

- (1) The role of the government and its effect upon the level of recruitment of substituted Thai labour
- (2) Satisfaction of the people as a result of policy implementation
- (3) The rate of recruitment by the employer

Data from the government sector were collected from in-depth interviews of its employees at executive and staff levels at the division of labour and prevention and control. Data from people as well as employers were obtained through questionnaire/ interviews from 262 participants and non-participants in the program, 127 illegal migrant labours and 52 employers .

The overall results showed that the program failed to meet its stated targets. This was partly due to some impracticality inherent in its implementation, coupled with the negative impression of the government worker as to its usefulness and practicality. However, the program score high in the eye of participating and non-participating people (6.8 and 7.1 out of respectively). Although the government had introduced a measure by which illegal immigrants would be extradited, most of them were determined not to return to their homeland and would attempt at finding other jobs in this country. As a contrast, information from the employer side showed a generally un favourable response to the program.

Stakeholders' problem and suggestion could be categorized into 9 issues, viz. (1) policy (2) government role (3) Thai labour perception (4) employer reaction (5) political influence (6) immigrant control (7) Public relation (8) government support vis-a-vis employer 's need and (9) Information system.

In summary, it was found that factors related to the implementation of the program by government workers in the areas of (1) procedure (2) acceptance and (3) competency, all had direct causal relationship to the level of Thai labour employment, hence, the degree of fulfillment of the program.

Government worker acceptance exerted direct effect while the other factors had indirect influence. Support from the government and other principle players would facilitate program implementation. Competency of government worker had a bearing up on the level of Thai labour replacement.

With respect to the people who participate in the program, satisfaction were expressed. Their view was that cheap immigrant labour would inadvertently decrease the chance of skill development of the Thai labour. Also, the extradition measure would encourage Thai labour to enter the void thus created.

As for the non-participating people, satisfaction were also expressed citing the same reasons as above, plus the illegal immigrant were prone to communicable diseases and initiating outbreaks, causing unnecessary burden to medical care facilities. Furthermore, they may post negative influence upon local and tradition.

Regarding the employer's reaction, concerns were voiced as to the need to adjust employment condition to suite Thai labour. This, coupled with the need to employ, had direct bearing upon the level of recruitment of substitute labour.

In view of its impact upon national and economic security, the program, after certain adjustments, should certainly be continued.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี เป็นการศึกษากระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติเฉพาะมาตรการระยะสั้นที่ใช้แก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว ตามมติคณะรัฐมนตรี ปี 2542 ในระยะเวลาดำเนินการในปี 2543 ซึ่งดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในปี 2543 แล้วทำการวิเคราะห์ ประมวลผล จัดทำรายงานการศึกษา เสนอกรรมการวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาไประดับหนึ่ง

เนื่องด้วยความจำเป็นบางประการที่ทำให้มิได้นำเสนอผลการศึกษาในช่วงเวลาที่ผ่านมา แต่ข้อค้นพบที่ได้ยังมีคุณค่า และสามารถนำมาเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการแก้ไขแรงงานต่างด้าวได้ ผู้เขียนจึงได้ปรับปรุงเนื้อหาของผลการศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทั้งนี้เพื่อการใช้ประโยชน์จากข้อค้นพบ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาเป็นอย่างสูงจากศาสตราจารย์ ดร. สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ คุณเชษฐ บุญประเทืองและอาจารย์ดร.บูรพา ชตเชย ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ด้วยดีตลอดมา ผู้เขียนรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณ นายแพทย์อมร นนทสุด อดีตปลัดกระทรวงสาธารณสุข คุณเมธี จันท์จารุภรณ์ ผู้อำนวยการกองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน คุณจำนงค์ อิ่มสมบุญ ผู้อำนวยการสำนักบริหาร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พี่ น้องและเพื่อนๆนักวิชาการกองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน น้องๆชาวราชภัฏราชบุรี และเพื่อนๆเทคโนโลยีทางการบริหาร สาขาวิธีวิทยาการวิจัยที่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกในทุกๆด้าน ในการทำวิทยานิพนธ์

ที่สำคัญและจะลืมมิได้ที่จะขอบคุณ คุณชาติชาย อารยวงศ์ และด.ช ภักดีรัฐ อารยวงศ์ ผู้ให้ความเอื้ออาทรและเป็นพลังใจอันสำคัญยิ่งที่ทำให้ผู้เขียนสามารถผ่านพ้นอุปสรรคต่างๆตลอดระยะเวลาของการศึกษา จนพบกับความสำเร็จในที่สุด

ในส่วนความดีของวิทยานิพนธ์นี้ ผู้เขียนขออุทิศเป็นมุทิตาจิตแด่ดวงวิญญาณของคุณพ่อและพี่ชาย เพื่อแสดงความกตัญญูในฐานะครูคนแรกของลูกและพี่ชายที่แสนดีของน้องสาว

วิรุณศิริ อารยวงศ์

พฤษภาคม 2546

สารบัญ

	หน้า
<u>บทคัดย่อภาษาไทย</u>	(3)
ABSTRACT	ab (5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	co (8)
สารบัญตาราง	(11)
สารบัญแผนภาพ	(15)
<u>บทที่ 1</u> บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	8
1.3 ขอบเขตและวิธีการศึกษา	8
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
<u>บทที่ 2</u> วรรณกรรมและการศึกษาที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 นโยบาย แนวทางดำเนินงาน และมาตรการในการแก้ไขแรงงานต่างด้าว	9
2.2 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521	12
2.3 พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522	13
2.4 การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation)	14
2.4.1 แนวคิดของการนำนโยบายไปปฏิบัติ	14
2.4.2 ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ	15
2.4.3 ลักษณะพิเศษของการนำนโยบายไปปฏิบัติ	15
2.4.4 ความสำเร็จและความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ	15
2.4.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ	16
2.4.6 ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ	16
2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
2.6 กรอบแนวความคิดในการศึกษา	19
2.7 สรุปแนวความคิดที่ใช้ในการศึกษา	26

<u>บทที่ 3</u>	ระเบียบวิธีวิจัย		27
3.1	ประชากรเป้าหมายและการสุ่มตัวอย่าง		27
3.2	คุณลักษณะประชากรที่ศึกษา		31
3.3	การเก็บรวบรวมข้อมูล		38
3.4	การจัดระเบียบข้อมูล		41
3.5	วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล		41
3.6	นิยามปฏิบัติการ		43
<u>บทที่ 4</u>	การนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี	c4-1	51
4.1	สภาพการจ้างงานของจังหวัดราชบุรี		51
4.2	ผลการนำนโยบายปฏิบัติ		59
4.2.1	ระดับภาครัฐ		59
4.2.2	ระดับประชาชน		74
4.2.3	<u>ระดับสถานประกอบการ</u>	c4 -2	99
4.3	ปัญหาอุปสรรค		110
4.4	ข้อเสนอแนะ		111
<u>บทที่ 5</u>	ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี	c5-1	113
5.1	ปัจจัยทางด้านภาครัฐ		114
5.2	ปัจจัยทางด้านประชาชน		121
5.2.1	กลุ่มแรงงานไทยผู้เข้าร่วมโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว		121
5.2.2	กลุ่มผู้ไม่เข้าร่วมโครงการหรือประชาชนในพื้นที่		128
5.2.3	<u>กลุ่มแรงงานต่างด้าว</u>	c5-2	133
5.3	ปัจจัยทางด้านสถานประกอบการ		136
5.4	สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ		144
<u>บทที่ 6</u>	สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ		146
6.1	สรุปข้อค้นพบ		146
6.2	อภิปรายผล		151
6.3	ปัญหาอุปสรรค		152
6.4	ข้อเสนอแนะ		154

<u>บรรณานุกรม</u>	bi	157
<u>ภาคผนวก</u>	q	161
แบบสัมภาษณ์การแก้ไขแรงงานต่างด้าว		162
แบบสอบถามผู้เข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างชาติและประชาชนในพื้นที่ การแก้ไขแรงงานต่างด้าว		169
แบบสอบถามแรงงานต่างชาติการแก้ไขแรงงานต่างด้าว		174
แบบสอบถามสถานประกอบการเกี่ยวกับการแก้ไขแรงงานต่างด้าว		178
<u>ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์</u>		183

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
3.1	คุณลักษณะประชากรที่ศึกษา กลุ่มประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการและ ไม่เข้าร่วมโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว	33
3.2	คุณลักษณะประชากรตัวอย่างกลุ่มแรงงานต่างด้าว	34
3.3	คุณลักษณะของเจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้าง	36
3.4	ผลการทดสอบความเชื่อถือได้ของมาตรวัดความคิดเห็นต่อแรงงาน ต่างด้าวในประเทศของประชาชน	46
3.5	ผลการทดสอบความเชื่อถือได้ของมาตรวัดความต้องการใช้แรงงาน ไทยของสถานประกอบการ	48
3.6	ผลการทดสอบความเชื่อถือได้ของมาตรวัดการปรับสภาพการจ้างงาน เพื่อจูงใจแรงงานไทยเข้าทดแทนแรงงานต่างด้าวของสถาน ประกอบการ	49
4.1	อัตราส่วนร้อยละของสภาวะการว่างงานและระดับแรงงานที่ว่างงานของ จังหวัดราชบุรี	52
4.2	อัตราส่วนร้อยละของการขาดแคลนแรงงานและระดับแรงงานที่ขาดแคลน	55
4.3	อัตราส่วนร้อยละของอัตราค่าจ้างในจังหวัดราชบุรี ตามความคิดเห็นของ ประชาชนและเจ้าของสถานประกอบการ	56
4.4	อัตราส่วนร้อยละของจำนวนแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่ในจังหวัดราชบุรี	58
4.5	อัตราส่วนร้อยละประสิทธิภาพประสิทธิผลของขั้นตอนหรือกิจกรรม ดำเนินงานโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าวของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ	70
4.6	อัตราส่วนร้อยละของการรับรู้โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าวและสื่อที่ทำ ให้รับรู้โครงการ	75
4.7	อัตราส่วนร้อยละของความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ระยะเวลาที่แรงงานไทยจะทำงานและเคยว่างงานมาก่อน	76
4.8	อัตราส่วนร้อยละของเหตุผลการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว	77
4.9	ค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศของ แรงงานไทยผู้เข้าร่วมโครงการ	77

ตารางที่	หน้า
4.10 ค่าเฉลี่ยของระยะเวลาการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ค่าจ้างและความพึงพอใจในโครงการ	79
4.11 ความพึงพอใจในค่าจ้าง สวัสดิการที่ได้รับจากนายจ้าง ลักษณะงานที่ทำทดแทนแรงงานต่างด้าวและความคิดเห็นของแรงงานไทยเกี่ยวกับงานที่ทำทดแทนแรงงานต่างด้าว	80
4.12 แรงจูงใจที่ทำให้แรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว	81
4.13 การรับรู้โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว แหล่งของการรับรู้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว สวัสดิการและประเภทสวัสดิการที่ต้องการของผู้ไม่เข้าร่วมโครงการ	83
4.14 ค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยของผู้ไม่เข้าร่วมโครงการ	85
4.15 ค่าเฉลี่ยของค่าจ้างต้องการและความพึงพอใจในโครงการของผู้ไม่เข้าร่วมโครงการ	86
4.16 แรงจูงใจสำคัญที่ทำให้แรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว	86
4.17 ครั้งที่ในการทำงาน เหตุผลและสิ่งจูงใจเข้ามาทำงาน ผู้ชักชวนให้เข้ามาทำงาน ลักษณะการเดินทางเข้ามาทำงาน ประเภทค่าใช้จ่ายในการเดินทางและการรับทราบว่าจะต้องทำงานอะไรในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าว	87
4.18 อัตราส่วนร้อยละของการกู้ยืมเงิน การปลดเปลื้องหนี้สิน ภาระทางบ้าน ระยะเวลาการส่งเงินและวิธีการส่งเงิน	91
4.19 อัตราส่วนร้อยละของโอกาสในการหางานทำในจังหวัดราชบุรี และความคิดเห็นว่าแรงงานคนไทยทำของแรงงานต่างด้าว	93
4.20 ค่าเฉลี่ยของระยะเวลาการเข้ามาทำงาน เงินที่ส่งไปเลี้ยงดูทางบ้าน และอัตราค่าจ้างที่ได้รับในประเทศไทย	93
4.21 อัตราส่วนร้อยละของความคิดจะทำงานที่ประเทศไทยตลอดไป เหตุผลของความคิด ความพึงพอใจต่อค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับของแรงงานต่างด้าว	94

ตารางที่	หน้า
4.22 ลักษณะงานที่ทำ การรับทราบโครงการ สื่อในการรับทราบของ แรงงานต่างด้าว	96
4.23 อัตราส่วนร้อยละของการดำเนินการกลับประเทศเมื่อรัฐบาลผลักดันและ การเกิดปัญหาเมื่อผลักดันแรงงานต่างด้าวออกไปให้หมด	98
4.24 อัตราส่วนร้อยละของระดับการศึกษาของแรงงานไทยและแรงงาน ต่างด้าวที่จ้างให้ทำงาน	100
4.25 ลักษณะงานที่จ้างให้แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวทำในแต่ละ ประเภทกิจการ	100
4.26 อัตราส่วนร้อยละของสวัสดิการที่ให้แรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าวที่ จ้างให้ทำงาน	101
4.27 ค่าเฉลี่ยของอัตราค่าจ้างที่สถานประกอบการหรือนายจ้าง จ่ายให้กับ แรงงานต่างด้าว	102
4.28 อัตราส่วนร้อยละของความต้องการจ้างแรงงานไทยทดแทนแรงงาน ต่างด้าว การดำเนินการจัดหาแรงงานไทยและการมีแรงงานไทยมา สมัครงาน	103
4.29 ค่าเฉลี่ยจำนวนแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าวที่ต้องการจ้าง จำนวนแรงงานไทยที่มาสมัครและจำนวนแรงงานที่รับไว้ทำงาน	104
4.30 อัตราส่วนร้อยละของการดำเนินการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงาน ต่างด้าว และเหตุผลที่สถานประกอบการหรือนายจ้างยังไม่ ดำเนินการ	104
4.31 อัตราส่วนร้อยละของการได้ทำการปรับปรุงสภาพการจ้างงาน	106
4.32 อัตราส่วนร้อยละของมูลเหตุที่สถานประกอบการได้ทำการปรับสภาพ การจ้างงาน	107
4.33 อัตราส่วนร้อยละของการไม่ปรับสภาพการจ้างงาน	108
4.34 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุดและค่าสูงสุดของผลการ ดำเนินงานแก้ไขแรงงานต่างด้าว	109
5.1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุดและค่าสูงสุดของตัวแปรที่ใช้ ในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชาชนกลุ่มผู้เข้าร่วมโครงการ	123
5.2 เมตริกความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านประชาชนกลุ่มผู้เข้าร่วมโครงการ	124

ตารางที่	หน้า
5.3 การวิเคราะห์ถดถอยความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี	126
5.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุดและค่าสูงสุด ของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชาชนกลุ่มผู้ไม่เข้าร่วมโครงการ	129
5.5 เมตริกความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชาชนกลุ่มผู้ไม่เข้าร่วมโครงการ	131
5.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรของกลุ่มที่กลับประเทศภูมิลำเนา และกลุ่มที่ไม่กลับประเทศภูมิลำเนา เมื่อรัฐบาลมีมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว	134
5.7 ผลการวิเคราะห์จำแนกประเภทของตัวแปรในสมการ	135
5.8 ผลการจำแนกกลุ่มประเภท	136
5.9 คุณสมบัติของปัจจัยทางด้านสถานประกอบการในการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี	139
5.10 เมตริกความสัมพันธ์ของคุณสมบัติของปัจจัยทางด้านสถานประกอบการ	140
5.11 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางความสัมพันธ์ปัจจัยทางด้านสถานประกอบการที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี	141
5.12 การแยกส่วนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	143

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
2.1 แบบจำลองของเจ้าหน้าที่ภาครัฐการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ	21
2.2 แบบจำลองของประชาชนการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ	22
2.3 แบบจำลองของแรงงานต่างด้าวการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ	24
2.4 แบบจำลองของสถานประกอบการการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ	25
5.1 แบบจำลองของสถานประกอบการการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี	137
5.2 แบบจำลองผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านสถานประกอบการที่มีผลต่อการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ	141

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

มาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว คือ วิธีการแก้ไขเรื่องแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนานโยบายที่รัฐบาลได้พยายามแก้ไขปัญหาการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว มาโดยตลอด ด้วยการสำรวจประมาณการจำนวนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ลักลอบทำงาน แล้วจัดระบบควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายขึ้น เพื่อให้ทางราชการสามารถดูแลได้และเป็นไปตามกฎหมาย ป้องกันและสกัดกั้นการลักลอบเข้ามาใหม่ โดยให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งผู้ประกอบการหรือนายจ้าง ผู้ใช้แรงงาน ข้าราชการ กลุ่มคน และประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบ

การดำเนินนโยบายและมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว ได้ยึดรูปแบบการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา สามารถทำงานได้ในอาชีพกรรมกรในบางจังหวัดเป็นการชั่วคราว โดยมีมติคณะรัฐมนตรีออกมาหลายครั้ง นับตั้งแต่ปี 2535 เป็นต้นมา และนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวที่ใช้มา มักจะมีลักษณะแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เป็นการผ่อนผันที่มีหลักการไม่แน่นอน และเป็นนโยบายผ่อนผันที่มีการขัดแย้งในตนเองเป็นพื้นฐาน กล่าวคือ สถานภาพทางกฎหมายของแรงงานต่างด้าวมีความขัดแย้งกันระหว่างการเป็นคนต่างด้าวผู้เข้าเมืองผิดกฎหมายพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง กับ การเป็นแรงงานที่ได้รับอนุญาตทำงานได้ในอาชีพกรรมกร ที่ต้องได้รับความคุ้มครองสิทธิมนุษยชนตามหลักสากล ขณะเดียวกันในการดำเนินการนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าว ได้ก่อให้เกิดปัญหาตามมาหลายประการ คือ ประการที่หนึ่ง เกิดโครงสร้างผลประโยชน์ในการจัดหา และหรือควบคุมแรงงานเถื่อนที่กลายเป็นแหล่งรายได้มหาศาล ประการที่สอง เกิดความเคยชินกับภาวะพุดอย่างทำอย่างของทางการเมืองและทางการบริหารราชการของรัฐ ประการที่สาม เกิดโครงสร้างและระบบความต้องการและการจัดหาเพื่อตอบสนองความต้องการต่อแรงงานต่างด้าว และประการที่สี่ เกิดการตั้งถิ่นฐานชุมชนคนต่างด้าวและการเคลื่อนย้ายคนไม่อยู่กับที่ของแรงงานต่างด้าว

อย่างไรก็ตามมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าวก็จำเป็นที่จะต้องดำเนินการต่อไป ทั้งนี้เนื่องด้วยปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายลักลอบทำงาน เป็นปัญหาสำคัญของชาติที่มีมาช้านานและนับวันแต่จะมีจำนวนแรงงานต่างด้าวมากขึ้น ในปี 2539 – 2540 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้สำรวจจำนวนแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายลักลอบทำงานหรือเรียกว่าแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายโดยการคาดประมาณตัวเลขของหอการค้าแห่งประเทศไทยและสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พบว่ามีจำนวนประมาณ 986,889 คน ส่วนตัวเลขที่ไม่เป็นทางการแรงงานต่างด้าวมีไม่ต่ำกว่า 1 ล้านคนทั่วประเทศ (กร ทัพพะรังสี และชาญวุฒิ วัชรพุกก์, 2542) หรือในประชาชนไทย 60 คนจะต้องมีแรงงานต่างด้าวหนึ่งคน (ไทยรัฐ, 2542: 2)

แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ที่เข้ามาค้าแรงงานในประเทศไทยเป็นแรงงานไร้ฝีมือ มีการศึกษาดำ ถือสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา พบว่าในบรรดาแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ที่มีมากที่สุด คือ แรงงานที่มาจากประเทศพม่าที่มีพรมแดนติดกับไทยยาว 2,532 กิโลเมตร ติดพื้นที่ 10 จังหวัดในประเทศไทย ตั้งแต่เหนือจรดใต้ ซึ่งมีอยู่ทั่วประเทศมากกว่า 5 แสนคน (กรมการจัดหางาน, 2540: 1) แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มาประกอบอาชีพ กรรมกรผู้ใช้แรงงาน ลูกเรือประมง ดูแลสวนหรือรับจ้างทั่วไป แรงงานเหล่านี้กระจายอยู่ทั่วทุกภาคของประเทศไทย

สาเหตุของการลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ เกิดจากความต้องการจ้างแรงงานต่างชาติในกิจการภาคธุรกิจต่างๆในประเทศไทย ทั้งที่เป็นการขาดแคลนจริงในงานประเภทที่คนไทยไม่ต้องการทำ และความต้องการแฝง เพื่อให้ได้แรงงานราคาถูก เพื่อผลประโยชน์ทางธุรกิจ ประกอบกับปัญหาภายในของประเทศเพื่อนบ้าน ทั้งปัญหาการเมืองภายในและสภาพเศรษฐกิจต่ำกว่าประเทศไทย อีกทั้งค่าจ้างในประเทศไทยสูงกว่าที่ได้รับในประเทศ แรงงานเหล่านี้จำเป็นต้องอพยพเคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศไทย เพื่อแสวงหาสิ่งที่ดีกว่าทั้งในฐานะผู้ลี้ภัยและผู้ลักลอบขายแรงงานผิดกฎหมาย ทำให้มีแรงงานต่างด้าวไหลทะลักเข้ามาเป็นจำนวนมากและตั้งถิ่นฐานก่อนข้างถาวรเป็นแรงงานอพยพที่เคลื่อนเข้าสู่เมืองใหญ่

เมื่อแรงงานต่างด้าวเหล่านี้เข้ามา แม้ว่าจะช่วยบรรเทาการขาดแคลนแรงงาน แต่ได้ก่อให้เกิดปัญหาต่อสังคมไทยมากมาย ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข การเมือง ความมั่นคงของประเทศและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ กล่าวคือ ด้านสังคม แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาส่วนใหญ่จะเข้ามาในลักษณะตัวคนเดียว เมื่อมาอยู่นานทำให้เกิดการแต่งงานข้ามชาติเด็กที่เกิดมาจะต้องเผชิญปัญหาเรื่องสัญชาติ การศึกษา และสถานภาพทางสังคม

นอกจากนี้ยังมีปัญหาโรคระบาดและโรคติดต่อที่แรงงานต่างด้าวเป็นผู้นำเข้ามา ได้เกิดการแพร่ระบาดมากขึ้น ซึ่งโรคระบาดบางอย่างได้หายไปจากประเทศไทยแล้วกลับมาอีก อาทิ โรคเรื้อน โรคเท้าช้าง และไข้มาลาเรีย ส่วนปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนนั้น พบว่า มีคดีอาญาที่เกิดขึ้นจากการกระทำผิดกฎหมายของชาวพม่าเกิดขึ้นในหลายจังหวัด เช่น ระนอง สมุทรสาคร ตาก กรุงเทพฯ เป็นต้น

ด้านการเมืองและความมั่นคงของประเทศ เมื่อแรงงานต่างด้าวเข้ามาเป็นจำนวนมาก ก่อให้เกิดปัญหาชนกลุ่มน้อยภายในประเทศ ซึ่งคนเหล่านี้บางกลุ่มได้ก่อความไม่สงบ หรือการชุมนุมเรียกร้อง เช่น เผาโรงงานที่จังหวัดตาก (ไทยรัฐ, 2542: 1; The Nation, 2542: 1)

ด้านเศรษฐกิจ เกิดผลกระทบกับแรงงานไทยซึ่งถูกกดค่าจ้างแรงงาน เพราะนายจ้างมีทางเลือกที่สามารถเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวได้หากแรงงานไทยไม่ทำ ซึ่งมีผลต่อค่าจ้างขั้นต่ำภายในประเทศและการเข้ามาแย่งงานของแรงงานไทยในระดับเดียวกัน โดยเฉพาะการแย่งงานคนไทยในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจที่มีคนไทยตกงานจำนวนมาก

ดังนั้นเมื่อเศรษฐกิจของประเทศไทยต้องประสบกับภาวะวิกฤติเศรษฐกิจในปี 2540 ที่มีคนไทยตกงานจำนวนมาก รัฐบาลจึงใช้มาตรการเข้มงวดกับแรงงานต่างด้าว โดยการควบคุมและผลักดันแรงงานต่างด้าวออกจากพื้นที่ชั้นในและออกจากโรงงานทั้งหมด เพื่อให้คนไทยที่ว่างงานเข้าไปทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว เนื่องจากงานในโรงงานคนไทยสามารถทำได้ คงเหลือเฉพาะกิจการที่ขาดแคลนแรงงานจริง ๆ ที่ไม่สามารถหาแรงงานท้องถิ่นทำได้ เพราะเป็นงานยากลำบาก อันตราย สกปรก และน่ารังเกียจ จึงได้กำหนดพื้นที่ควบคุมโดยการผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าวทำงานกรรมกรที่จ้างแรงงานไทยไม่ได้

การดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี ปี 2541 และปี 2542 จึงเป็นการดำเนินการภายใต้กรอบการบรรเทาปัญหาการว่างงาน ซึ่งมุ่งเน้นให้จ้างแรงงานไทยที่ว่างงานเป็นจำนวนมาก นโยบายจึงจำกัดจำนวนพื้นที่และกิจการให้ใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายบางส่วนที่จำเป็น นอกเหนือจากนั้นจะดำเนินการผลักดันออก โดยปี 2541 มติคณะรัฐมนตรี ผ่อนผันให้แรงงาน 3 สัญชาติเดิมทำงานได้ใน 54 จังหวัด ในงานกรรมกร 47 กิจการ ซึ่งปรากฏว่าแรงงานต่างด้าวมาจดทะเบียนเพียง 90,911 คน จากยอดแจ้งความต้องการ 230,000 คน และรัฐบาลผ่อนผันจำนวน 150,000 คน ระยะเวลาการผ่อนผัน 1 ปี โดยสิ้นสุดการผ่อนผัน ในวันที่ 4 สิงหาคม 2542

สำหรับปี 2542 มติคณะรัฐมนตรีได้อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำงานกรรมกรได้จำนวน 86,895 คน ใน 18 กิจการ พื้นที่ 37 จังหวัด และได้มีนายจ้างนำแรงงานต่างด้าวมารายงานตัวและประกันตัว เพื่อขออนุญาตทำงาน จำนวน 106,684 คน ซึ่งมากกว่าจำนวนที่คณะรัฐมนตรีมีมติอนุญาตให้จ้าง เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2542 (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2542) ต่อมาได้มีมติคณะอนุกรรมการแก้ไขแรงงานต่างด้าว อนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มเติมเฉพาะในกรรมกร ในประเภทกิจการที่ขาดแคลนแรงงานได้ จำนวนไม่เกิน 106,684 คน ในจำนวนกิจการและพื้นที่จังหวัดเหมือนเดิม พร้อมทั้งให้มีการกวาดล้างจับกุมและส่งกลับแรงงานต่างด้าวทันที เมื่อพ้นกำหนดรายงานตัวคือ ตั้งแต่วันที่ 4 พฤศจิกายน 2542 เป็นต้นไป ที่เริ่มกวาดล้างและจับกุม (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร. 0206/ว(ล)/15536)

ดังนั้นมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว จึงเป็นมาตรการปฏิบัติระยะกลางประการหนึ่งของแผนปฏิบัติการบรรเทาปัญหาการว่างงาน ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้ดำเนินการเพื่อช่วยเหลือคนไทยที่ว่างงานจากวิกฤติเศรษฐกิจให้มีโอกาสทำงานมากขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อควบคุม ผลักดันและจัดหาแรงงานไทยทดแทน ทั้งนี้เพื่อให้คนไทยมีโอกาสมีงานทำ ซึ่งมีเป้าหมายดำเนินการแก้ไขแรงงานต่างด้าว ด้วยการลดจำนวนแรงงานต่างด้าว โดยแบ่งเป็น (1) ลดจำนวนการอนุญาตให้ทำงานของคนต่างด้าวเข้าเมืองตามกฎหมาย กับ (2) ลดจำนวนแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายซึ่งทำงานในโรงงาน และ (3) จัดแรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว

ในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน รัฐบาลได้กำหนดแนวปฏิบัติ เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายไว้ 5 มาตรการ ในปี 2542 โดยเน้นในเรื่องการผลักดันคนต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมายให้ไปอยู่จังหวัดชายแดน หรือส่งกลับประเทศภูมิลำเนา ซึ่งมีขั้นตอนหรือกิจกรรมดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ คือ (1) การบรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว (2) การส่งแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมายออกนอกราชอาณาจักร (3) ตรวจสอบและดำเนินคดีการลักลอบทำงานในสถานประกอบการ (4) ดำเนินคดีนายจ้างและแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงาน (5) จับกุมแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย (6) การอนุญาตใหม่และต่ออายุใบอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าว (7) การฝึกอาชีพและการฝึกอบรมทักษะให้แก่แรงงานไทย (8) การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ (9) การจัดนัดพบแรงงาน (10) การจัดแรงงานเคลื่อนที่และ (11) การอบรมวินัยอุตสาหกรรม

สำหรับการปฏิบัติการแก้ไขแรงงานต่างด้าวจะเป็นการมอบอำนาจจากระดับชาติให้เข้าสู่ระดับจังหวัด ซึ่งจัดทำในรูปของคณะกรรมการ โดยในระดับชาติได้จัดตั้งคณะกรรมการแก้ไขแรงงานต่างด้าวรับผิดชอบดำเนินการ โดยมีรองนายกรัฐมนตรีผู้ได้รับมอบหมายจากนายกรัฐมนตรี เป็นประธานอนุกรรมการ และอธิบดีกรมการจัดหางาน เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ ผู้บัญชาการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง เป็นอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบดำเนินการ คือ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมรับผิดชอบในด้าน การไม่อนุญาตให้มีการจดทะเบียนและผ่อนผันแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายทำงานอีก การจัดระเบียบควบคุมแรงงานต่างด้าวที่มีการผ่อนผันและไม่ควรมีการผ่อนผันให้ทำงานในโรงงาน เป็นหน่วยงานหลัก ร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องศึกษาและเสนอแนวทางแก้ไขปัญห สำหรับกิจการบางประเภทที่มีปัญหาขาดแคลนแรงงานและไม่สามารถหาแรงงานไทยทำได้ ร่วมกับคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ศึกษาและเตรียมการเกี่ยวกับแนวทางในระยะยาวในการแก้ไขปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าว การส่งแรงงานต่างด้าวเข้ามาโดยถูกต้องตามกฎหมาย หากมีกิจการใดขาดแคลน

กระทรวงมหาดไทยรับผิดชอบสกัดกั้นและป้องกันการเข้ามาใหม่ รวมทั้งการตรวจจับผู้ลักลอบจ้างงานโดยผิดกฎหมาย โดยเอาผิดทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ที่เกี่ยวข้อง

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมร่วมกับกระทรวงมหาดไทย และกระทรวงการต่างประเทศ รับผิดชอบในด้านดำเนินการส่งกลับประเทศภูมิลำเนาสำหรับผู้ที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน หากยังไม่สามารถส่งกลับได้ให้อนุญาตทำงานชั่วคราวระหว่างรอการส่งกลับเฉพาะจังหวัดชายแดนที่ติดต่อกับประเทศพม่า ลาว กัมพูชา

สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ รับผิดชอบด้านการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและจริงจัง ให้เห็นภัยอันตรายของการจ้างแรงงานต่างด้าว ความผิดและเหตุผลความจำเป็นในการดำเนินการตามมาตรการต่างๆ

สำหรับส่วนภูมิภาค ได้มีการมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบให้จังหวัดดำเนินการตามกฎหมาย 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 และพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 โดยมีคณะกรรมการปฏิบัติการระดับจังหวัด ซึ่งมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน เป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

การดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ ในการแก้ไขแรงงานต่างด้าว โดยการสร้างโอกาสให้คนไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ซึ่งคาดหวังว่าเมื่อคนไทยมีงานทำ มีเงินใช้และมีกำลังซื้อ เศรษฐกิจก็จะเริ่มดีขึ้น ที่สำคัญยังเป็นโอกาสดีที่รัฐบาลจะจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวให้เป็นระบบ หลังจากที่ได้ปล่อยให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาแย่งงานคนไทยมานาน แต่ในทางปฏิบัติ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมสามารถบรรจุแรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวได้ต่ำกว่าเป้าหมาย

ส่วนการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานพม่าที่ฝายป้องกันและปราบปราม ทั้งในส่วนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงมหาดไทย ทหารสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และกระทรวงการต่างประเทศ ไม่สามารถผลักดันออกไปทั้งหมดได้ เนื่องจากพม่าปิดด่านตามชายแดน รวมทั้งที่รัฐบาลกลางของพม่าไม่เต็มใจรับแรงงานต่างด้าวกลับประเทศ โดยกล่าวอ้างว่า หากไทยพิสูจน์ได้ว่าแรงงานต่างด้าวเป็นชาวพม่าจริง ไม่ใช่ชนกลุ่มน้อยหรือกะเหรี่ยง รัฐบาลพม่ายินดีรับกลับประเทศ ในข้อเท็จจริงแรงงานต่างด้าวมีทั้งชาวพม่า กะเหรี่ยงและไทยใหญ่ ทำให้การผลักดันของประเทศไทยเป็นเรื่องลำบาก

นอกจากนี้การกวาดล้างจับกุมการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวเป็นไปด้วยความยากลำบาก เนื่องจากสภาพภูมิประเทศที่เป็นป่าเขา ง่ายต่อการหลบหนี แต่ยากต่อการเข้าไปจับกุม ทั้งยังมีกลุ่มบุคคล ข้าราชการบางกลุ่มแสวงหารายได้จากการดำเนินการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศ (กร ทัพพะรังสีและชาญวุฒิ วัชรพุกก์, 2542.) อีกทั้งแม้จะจับกุมได้แต่มีปัญหาเรื่องสถานที่คุมขังไม่เพียงพอที่จะรองรับแรงงานต่างด้าวที่มีจำนวนมาก

ด้านสถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่ต้องการเข้าสู่ระบบ ซึ่งพิจารณาได้จากจำนวนแรงงานต่างด้าวที่นายจ้างนำมารายงานตัว เพื่อขอรับใบอนุญาตทำงานในปี 2541 เมื่อครบกำหนดจดทะเบียน พบว่ามีนายจ้างนำแรงงานมาขอรับใบอนุญาตทำงานเพียง 90,911 คน เท่านั้น จากที่นายจ้างแจ้งความต้องการแรงงานต่างด้าว 230,617 คน แต่รัฐบาลผ่อนผันให้นายจ้าง 158,253 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 57 ของแรงงานที่ผ่อนผันให้นายจ้างเท่านั้น ความแตกต่างระหว่างจำนวนแรงงานที่ผ่อนผันให้นายจ้างกับแรงงานที่ขอรับใบอนุญาตทำงาน แสดงถึงเจตนาบางอย่างของผู้ขอใช้แรงงานและแสดงให้เห็นว่านายจ้างส่วนหนึ่งยังใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

นอกจากนี้ สถานประกอบการหลายแห่งเรียกร้องและต่อรองรัฐบาลให้ผ่อนผันแรงงานต่างด้าวต่อไปอีก เพราะไม่อาจหาแรงงานไทยเข้าไปทดแทนได้ จนถึงขั้นสถานประกอบการบางแห่งต้องปิดกิจการชั่วคราว กลุ่มผู้ประกอบการ ได้อ้างว่า นโยบายผลักดันแรงงานต่างด้าวจะก่อให้เกิดปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจต่อเนื่องและไม่สามารถฟื้นฟูได้ เพราะภาคธุรกิจต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นประมง โรงสีข้าว สวนยางพาราหรืออีกหลายกิจการยังต้องใช้แรงงานต่างด้าวอยู่และแรงงานไทยก็ปฏิเสธที่จะทำงานลักษณะนี้

ขณะเดียวกัน สิ่งที่ผู้ประกอบการทำอยู่ก็ขัดต่อกฎหมายไทย ในการจ่ายค่าจ้างแก่แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว โดยจ่ายน้อยกว่าค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงานไทย อีกทั้งสถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่ปรับสภาพการจ้างงานให้จูงใจแรงงานไทยเข้าทำงาน (ไทยรัฐ, 2542: 5)

รัฐบาลไทยได้ดำเนินงานแก้ไขแรงงานต่างด้าวของประเทศมาตั้งแต่ปี 2535 พบว่ามีอุปสรรคสำคัญ 2 ประการ กล่าวคือ ประการแรก ตัวบุคคล ซึ่งหมายถึงเจ้าหน้าที่ทั้งฝ่ายแรงงาน และเจ้าหน้าที่ฝ่ายป้องกันและปราบปราม ในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่ระบุไว้ แรงงานไทยที่จะเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวและแรงงานต่างด้าวที่มีการลักลอบเข้ามาทำงานตลอดเวลา และประการที่สอง กฎหมายที่เกี่ยวข้องและตัวนโยบายที่ไม่สามารถปฏิบัติได้จริง

จังหวัดราชบุรี เป็นจังหวัดหนึ่งที่ได้รับการผ่อนผันให้นายจ้างแรงงานต่างด้าวมาโดยตลอด ทั้งนี้เนื่องจากจังหวัดราชบุรีเป็นจังหวัดชายแดนไทย-พม่า มีพื้นที่บริเวณด้านตะวันตกของจังหวัดติดต่อกับประเทศพม่า ยาวประมาณ 60 ก.ม. เป็นส่วนของเทือกเขาตะนาวศรี มีภูเขาสลับซับซ้อน ซึ่งแรงงานต่างด้าวชาวพม่าสามารถลักลอบเข้ามาได้ง่าย

จังหวัดราชบุรี มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ 5,196,462 ตร.กม. หรือ 3.25 ล้านไร่ ประกอบด้วย 9 อำเภอ 1 กิ่งอำเภอ มีประชากรรวม 804,587 คน (สำนักงานสถิติจังหวัดราชบุรี, 2542) ผู้มีอายุต่ำกว่า 13 ปี จำนวน 165,597 คน ผู้มีอายุ 13 ปีขึ้นไป 638,990 คน มีกำลังแรงงานรวม 448,613 คน แบ่งเป็นกำลังแรงงานปัจจุบัน 448,041 คน กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล 276 คน ผู้มีงานทำ 442,613 คน ผู้ไม่มีงานทำ 5,428 คน ส่วนผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน มีจำนวน

190,673 คน ประกอบด้วย ผู้ทำงานบ้าน 53,351 คน เรียนหนังสือ 68,294 คน และอื่นๆ 69,028 คน

พื้นที่จังหวัดราชบุรีเป็นพื้นที่อุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การทำเกษตร มีทรัพยากรธรรมชาติพวกแร่ธาตุเป็นจำนวนมาก ทั้งแร่ดีบุก เฟลด์สปาร์ ฟลูออไรด์ ดินลูกรัง ดินขาวที่ใช้ในการก่อสร้าง และดินเหนียวที่ใช้เป็นวัตถุดิบสำคัญในการปั้นโอ่งและผลิตภัณฑ์ดินเผาประเภทต่างๆ รายได้พื้นฐานของจังหวัดมาจากภาคการเกษตร ได้แก่ สวนผักผลไม้ การปศุสัตว์ เลี้ยงหมู ภาคอุตสาหกรรมเนื่องจากการเกษตร เช่น โรงสีข้าว โรงงานทอผ้าเดี่ยวและเส้นไหม โรงงานไซโปว และอุตสาหกรรมพื้นบ้าน เช่น การทำโอ่ง การปั้นอิฐ ซึ่งกิจการต่างๆเหล่านี้มีลักษณะของการใช้แรงงานเข้มข้น (Labour Intensive) และมีความต้องการแรงงานจำนวนมาก จากสภาพการณ์ ดังกล่าว ประกอบกับสภาพภูมิศาสตร์ที่ติดต่อกับประเทศพม่า และสภาพเศรษฐกิจที่รุ่งเรืองในจังหวัดจึงมีผู้หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่าเข้ามาจำนวนมาก แต่ที่จังหวัดราชบุรีได้รับการผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2543 จำนวน 3,034 คน ใน 8 ประเภทกิจการคือ ไร่อ้อย สวนผักผลไม้เหมืองแร่และเหมืองหิน โรงสีข้าว โรงทำอิฐ โรงงานทำโอ่ง/เครื่องเคลือบดินเผา เลี้ยงหมู และก่อสร้าง ใน 9 อำเภอ คือ เมือง บ้านโป่ง โพธาราม ดำเนินสะดวก บางแพ ปากท่อ สวนผึ้ง จอมบึงและวัดเพลง ต่อมาได้มีมติคณะอนุกรรมการแก้ไขแรงงานต่างด้าวได้อนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มเติมเฉพาะในกรรมกรในประเภทกิจการที่ขาดแคลนแรงงาน จังหวัดราชบุรีจึงได้รับอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มจากเดิมเป็น จำนวน 3,690 คน ซึ่งแรงงานต่างด้าวทั้งหมดจะสิ้นสุดการอนุญาตผ่อนผันในวันที่ 31 สิงหาคม 2543

จากนโยบายมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าวที่ดำเนินการ โดยเน้นความมั่นคงของชาติและการพัฒนาเศรษฐกิจที่ปฏิบัติได้บ้าง ไม่ไม่ได้บ้าง แต่ก็ต้องดำเนินการต่อ รัฐบาลพม่าไม่ยอมรับแรงงานต่างด้าวเข้าประเทศ โดยกล่าวอ้างว่าเป็นชนกลุ่มน้อย ไม่ใช่ชาวพม่าที่จะต้องรับกลับประเทศ อาจจะเหมาะสมกับพื้นที่หนึ่ง เมื่อมีการนำนโยบายไปปฏิบัติตามมาตรการที่กำหนดแล้วผลที่เกิดขึ้นจริง (Actual Result) หากไม่เป็นไปตามที่คาดหวังหรือไม่พึงประสงค์ และไม่ตรงกับสภาพปัญหาหรือเกิดผลกระทบด้านใดด้านหนึ่งแล้ว นโยบายดังกล่าวก็ควรปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม ด้วยตระหนักต่อปัญหาและเพื่อให้เกิดความชัดเจน ในการแก้ไขปัญหาเฉพาะพื้นที่ ผู้เขียนจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีความหลากหลายของประเภทกิจการที่ได้รับการผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชา ตามมติคณะรัฐมนตรี พ.ศ 2542

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

ในการศึกษารั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาใน 3 ประเด็นดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยทางด้านภาครัฐที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ
2. ศึกษาปัจจัยทางด้านภาคประชาชนที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ
3. ศึกษาปัจจัยทางด้านภาคสถานประกอบการที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

1.3 ขอบเขตและวิธีการศึกษา

การศึกษารั้งนี้ เป็นการศึกษาข้อเท็จจริงของกระบวนการนำนโยบายมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี โดยศึกษาเฉพาะมาตรการระยะสั้นตามแนวทางปฏิบัติ 5 มาตรการที่รัฐบาลได้กำหนดใช้ในการแก้ไขแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ตามมติคณะรัฐมนตรีปี 2542 ในระยะเวลาดำเนินการในปี 2543 ซึ่งได้ดำเนินการเก็บรวบรวม วิเคราะห์และจัดทำรายงานในปี 2543

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการศึกษารั้งนี้มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ จะทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนรัฐบาลได้ทราบข้อเท็จจริง ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการแก้ไขแรงงานต่างด้าว เพื่อจะได้นำมาใช้ประโยชน์ในการปรับเปลี่ยนแนวทางแก้ไขแรงงานต่างด้าวในระยะยาวให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
2. ประโยชน์ในความรู้เรื่องการผสมผสานการใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ และระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพให้อื้อประโยชน์ต่อกันและกัน อีกทั้งเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ตรงทางการวิจัย

บทที่ 2

วรรณกรรมและการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

การสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี ผู้เขียนได้ทบทวนวรรณกรรมและศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานและเป็นแนวทางในทางการวิจัย โดยจำแนกเนื้อหาของงานนำเสนอออกเป็น 6 ส่วน คือ (1) นโยบายแนวทางการดำเนินงานและมาตรการในการแก้ไขแรงงานต่างด้าว (2) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 (3) พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 (4) การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation) (5) ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ และ (6) เป็นการเสนอกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

2.1 นโยบาย แนวทางดำเนินงาน และมาตรการในการแก้ไขแรงงานต่างด้าว

ปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายลักลอบทำงาน เป็นปัญหาสำคัญของชาติ ซึ่งทุกฝ่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน จะต้องร่วมมือ ร่วมใจกันป้องกันและแก้ไข ปัญหา อย่างเร่งด่วนและต่อเนื่อง รัฐบาลจึงได้กำหนดกรอบแนวทางดำเนินงานและมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว ดังต่อไปนี้

2.1.1 นโยบาย: ในการกำหนดนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าว จะอยู่ในรูปของมติคณะรัฐมนตรี โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 17 และพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 แบ่งออกเป็น 2 ช่วง คือ

ช่วงแรก (พ.ศ.2524 - 2539) มุ่งเน้นเพื่อการแก้ไขปัญหาความมั่นคงของชาติ เพียงด้านเดียว

ช่วงที่สอง (พ.ศ.2540 - ปัจจุบัน) มุ่งเน้นเพื่อการแก้ไขปัญหาความมั่นคงของชาติและประโยชน์ในการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยการแก้ไขปัญหาการว่างงานของคนไทยควบคู่กันไป

อนาคต นโยบายแก้ไขปัญหาความมั่นคงของชาติ การแก้ไขปัญหาการว่างงานของคนไทยและระบบการจัดการปัญหาแรงงานไร้ฝีมือ

ดังนั้นนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าว ปี 2542 จึงเป็นการดำเนินการภายใต้กรอบการบรรเทาปัญหาการว่างงาน ซึ่งมุ่งเน้นให้จ้างแรงงานไทยที่ว่างงานเป็นจำนวนมาก นโยบายจึงจำกัดจำนวนพื้นที่และกิจการ ให้ใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายบางส่วนที่จำเป็น นอกเหนือจากนั้น จะดำเนินการผลักดันออกนอกราชอาณาจักร โดยมีคณะกรรมการบรรเทาปัญหาการว่างงาน เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและแผนงานในภาพรวม

2.1.2 มาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว ปี 2542: เป็นมาตรการเพื่อเพิ่มโอกาสการมีงานทำของคนไทย โดยเน้นการผลักดันแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมายออกนอกราชอาณาจักรหรือส่งกลับภูมิลำเนา แล้วจัดให้แรงงานไทยเข้าทำงานแทน โดยมีองค์กรรับผิดชอบคือ คณะอนุกรรมการแก้ไขแรงงานต่างด้าว

มาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว ปี 2542 มีเป้าหมาย การจ้างแรงงานไทย 100,000 คน รัฐบาลได้กำหนดมาตรการดำเนินการนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวที่เข้มข้นขึ้นไว้ 5 ประการ คือ

มาตรการที่ 1 ผลักดัน จับกุม และสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายอย่างจริงจัง เข้มงวดและต่อเนื่อง โดยเอาผิดตามกฎหมาย ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ที่เกี่ยวข้อง

มาตรการที่ 2 เปิดโอกาส ส่งเสริม สนับสนุนและจัดคนไทยเข้าไปทำงาน

มาตรการที่ 3 กิจการใดที่ยังไม่สามารถจัดคนไทยเข้าไปทำงานได้ในทันทีและยังมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายไปอีกระยะหนึ่ง ต้องจัดการให้แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ได้รับอนุญาตทำงานอยู่ในระบบที่สามารถควบคุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรการที่ 4 จัดทำแผนลดการใช้และพึ่งพาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย และปรับเปลี่ยนโครงสร้างอุตสาหกรรมจากที่เคยใช้แรงงานเข้มข้น (Labor Intensive) มาเป็นการใช้ฝีมือและทักษะที่สูงขึ้น (Skill Composition)

มาตรการที่ 5 ประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง และจริงจังให้เห็นผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อม และความมั่นคงของชาติที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและเหตุผลความจำเป็นในการดำเนินการตามมาตรการต่างๆ ของรัฐบาล

2.1.3 แนวทางการดำเนินงานแก้ไขแรงงานต่างด้าว : เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวทั้ง 5 ประการ คณะอนุกรรมการแก้ไขแรงงานต่างด้าวได้มอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไปดำเนินการดังนี้

2.1.3.1 ให้มีการผ่อนผันให้จังหวัดชายแดนและจังหวัดที่มีกิจการที่ขาดแคลนแรงงานอย่างแท้จริง หรือจังหวัดที่มีกิจการอยู่ระหว่างปรับกระบวนการผลิต เพื่อให้สอดคล้อง

กับการทำงานของคนไทย มีการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายได้อีก 1 ปี แต่ให้นายจ้าง / เจ้าของสถานประกอบการ จะต้องดำเนินการตามขั้นตอน เพื่อขออนุญาตจ้างคนต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย และอยู่ระหว่างรอการส่งกลับให้ทำงานได้ชั่วคราว เพื่อให้มีการจัดทำทะเบียนประวัติ ให้สามารถควบคุมดูแลได้ ซึ่งคณะรัฐมนตรี ได้มีมติให้ความเห็นชอบ เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2542 และอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำงานได้จำนวน 86,895 คน ใน 18 กิจการ พื้นที่ 37 จังหวัด และอนุญาตให้ทำได้เฉพาะงานกรรมกร เท่านั้น

หลักเกณฑ์การผ่อนผัน

1) ต้องเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรก่อนมีประกาศกระทรวงมหาดไทย ปี 2541 และอนุญาตให้ผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราวตามมติคณะรัฐมนตรี ปี 2541 ซึ่งจะสิ้นสุดการผ่อนผันในวันที่ 4 สิงหาคม 2542 มารายงานตัว ประกันตัว และขอรับใบอนุญาตทำงานได้

2) สัญชาติและพื้นที่ที่อนุญาตให้อยู่เพื่อทำงาน แรงงานต่างด้าวที่ผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรชั่วคราว ผ่อนผันให้สัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา ตามสัดส่วนที่กำหนด ในพื้นที่จังหวัดระนอง ตาก เชียงราย เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ราชบุรี กาญจนบุรี ตราด จันทบุรี นครพนม กระบี่ ชลบุรี ฉะเชิงเทรา ชุมพร ตรัง นครศรีธรรมราช ประจวบคีรีขันธ์ ปัตตานี พังงา เพชรบุรี ภูเก็ต ระยอง สมุทรปราการ สมุทรสาคร สมุทรสงคราม สุราษฎร์ธานี สงขลา สตูล สระบุรี กำแพงเพชร นครปฐม สุพรรณบุรี ลำพูน ชัยนาท นครสวรรค์ กรุงเทพมหานคร และปทุมธานี

3) อาชีพและกิจการที่อนุญาตให้ทำงาน

อาชีพ เฉพาะกรรมกร

กิจการ 18 กิจการ คือ สวนผักผลไม้ โรงสีข้าว ก่อสร้าง ขนถ่ายสินค้าทางน้ำ เลี้ยงหมู ไร่อ้อย ต่อเนื่องประมงทะเล สวนยางพารา เก็บสินค้าในโกดัง สวนปาล์ม พืชไร่สวนกาแฟ เลี้ยงกุ้ง โรงงานทำอิฐ โรงงานทำโอ่ง/เครื่องเคลือบดินเผา เหมืองแร่เหมืองหิน คานเรือ และโรงงานปลาป่น

4) ระยะเวลาดำเนินการ ระยะเวลาการอนุญาตให้ต่างด้าวอยู่ในราชอาณาจักร เพื่อรอส่งกลับ ให้สิ้นสุดไม่เกิน 31 สิงหาคม 2542 และให้ผู้ว่าราชการจังหวัดดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 90 วันนับตั้งแต่วันที่ 4 สิงหาคม 2546

5) กำหนดการผ่อนผัน ผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมายทำงานได้ 1 ปี ตั้งแต่วันที่ 4 สิงหาคม 2542

2.1.3.2 มอบและกระจายความรับผิดชอบให้จังหวัดดำเนินการตามกฎหมาย 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

- 1) ผู้ว่าราชการจังหวัดออกประกาศจังหวัดแจ้ง ให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายมา รายงานตัว และผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดจัดทำทะเบียนประวัติ
- 2) นายจ้างนำแรงงานต่างด้าวตามสัดส่วนที่กำหนดไปทำทะเบียนประวัติกับเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง
- 3) นายจ้างนำแรงงานต่างด้าวตามสัดส่วนที่กำหนด ไปรายงานตัวและขอประกันตัวกับ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง
- 4) นายจ้างนำแรงงานต่างด้าวไปตรวจสุขภาพ ณ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวง สาธารณสุข
- 5) ขอรับใบอนุญาตทำงานกับสำนักงานจัดหางานจังหวัด และจัดหางานจังหวัด พิจารณาอนุญาตการทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าว ตามงานกิจการ พื้นที่ และจำนวนที่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประกาศกำหนดตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการทำงาน ของคนต่างด้าว

2.1.3.3 ผลการดำเนินงาน

ผลการดำเนินงานแก้ไขแรงงานต่างด้าว ปี 2542 มีดังนี้

- | | |
|---|-----------------|
| 1) จัดทำทะเบียนแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว | 49,620 คน |
| 2) เลิกจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย | 51,775 คน |
| 3) บรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว | 18,209 คน |
| 4) ส่งแรงงานต่างด้าวออกนอกราชอาณาจักร | 51,651 คน จำแนก |
- เป็น พม่า 36,097 คน ลาว 4,495 คน กัมพูชา 9,153 คน และอื่นๆ 1,906 คน

2.2 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 มีวัตถุประสงค์ เพื่อสงวนอาชีพ บางประเภท สำหรับคนไทยเท่านั้น ห้ามคนต่างด้าวทำ ซึ่งมีใจความสำคัญสรุปได้ ดังนี้

1. ระเบียบการจำกัดการทำงานของคนต่างด้าว

คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรไทยได้นั้น ต้องได้รับการอนุญาตจากทาง ราชการและจำกัดลักษณะของงาน สถานที่ทำงาน ระยะเวลาการทำงาน และเงื่อนไขอื่นๆ ที่จะ ค้ำครองแรงงานไทยมิให้เสียเปรียบ มีการกำหนดคุณสมบัติของคนต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงาน ในกรณีที่นำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายเฉพาะ เช่น การส่งเสริม การลงทุน (BOI) หรือกฎหมายอื่น จะอนุญาตให้แรงงานทำงานไปพลางก่อนได้ แรงงาน ต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะเร่งด่วน จำเป็นและชั่วคราวสามารถให้คนต่างด้าวนั้นเข้ามา ทำงานในราชอาณาจักรได้ไม่เกิน 15 วัน เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากทางราชการแล้ว คุณสมบัติ

ของคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรได้นั้น ต้องไม่ใช่ผู้ถูกเนรเทศตามกฎหมาย ผู้ที่อยู่ระหว่างรอการส่งกลับออกนอกราชอาณาจักร และผู้ที่ไม่ได้รับสัญชาติไทยหรือผู้ถูกถอนสัญชาติไทย

2. ระเบียบการขออนุญาต

ขั้นตอนและค่าใช้จ่ายในการขอใช้คนต่างด้าวทำงาน ในกิจการจากทางราชการกำหนด ระเบียบของนายจ้างและลูกจ้างก่อน และระหว่างการใช้แรงงานต่างด้าว ใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวมีอายุเท่ากับเวลาที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายนั้นๆ หากไม่มีกฎหมายใดรองรับใบอนุญาตจะมีอายุ 1 ปี นับตั้งแต่วันที่ออก ในกรณีที่ได้รับการขยายเวลาการทำงานตามกฎหมายใดๆ หรือการต่ออายุ ใบอนุญาตปกติต้องทำก่อนใบอนุญาตนั้นหมดอายุ โดยมีระยะเวลาผ่อนผันหลังวันที่หมดอายุ 30 วัน หลังจากได้รับใบอนุญาตแล้ว ผู้รับใบอนุญาตต้องมีใบอนุญาตติดอยู่กับตัวระหว่างทำงาน ห้ามมิให้ผู้รับใบอนุญาตทำงานหรือสถานที่นอกเหนือจากที่ใบอนุญาตระบุกรณีที่มีการเลิกทำงาน ใบอนุญาตชั่วคราวหรือสูญหายต้องแจ้งต่อนายทะเบียนตามระยะเวลาที่กำหนด

3. คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว

คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว ประกอบด้วย ผู้แทนของกระทรวงมหาดไทย กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงอุตสาหกรรม กรมการปกครอง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรมประชาสัมพันธ์ กรมอัยการ กรมทะเบียนการค้า กรมการค้าภายใน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่มีหน้าที่ติดตาม ประเมินผลการทำงานของคนต่างด้าว และนำเสนอกลวิธีปรับปรุงแก้ไขให้คำปรึกษาในการกำหนดแก้ไขการทำงานของคนต่างด้าวให้ถูกต้องและเป็นธรรม

4. ตรวจสอบและบทลงโทษผู้กระทำผิดพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว

การกระทำผิดพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว ถือเป็นความผิดทางอาญา บทลงโทษสำหรับนายจ้างหรือคนต่างด้าวที่ไม่ปฏิบัติตาม หรือหลบเลี่ยงการอนุญาตจากทางราชการ มีโทษทั้งจำคุกและปรับ โดยโทษจำคุกขั้นต่ำสุดในการจำคุก ไม่เกิน 3 เดือน และสูงสุดไม่เกิน 5 ปี ส่วนโทษในการปรับ มีตั้งแต่ต่ำสุดไม่เกิน 500 บาท และสูงสุดไม่เกิน 100,000 บาท แล้วแต่ลักษณะการกระทำผิด

2.3 พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522

คนต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาในหรือออกนอกราชอาณาจักรไทย เป็นการชั่วคราวหรือเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร ต้องได้รับอนุญาตจากทางราชการ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง

พ.ศ. 2522 เป็นกฎหมายที่ใช้ในการคุ้มครองคนไทยให้ปลอดภัย ไม่เสียเปรียบ ซึ่งมีใจความสำคัญสรุปได้ดังนี้

1. ห้ามคนต่างด้าวมีอาชีพเป็นกรรมกร
2. กรณีพิเศษเฉพาะเรื่อง รัฐมนตรีโดยอนุมัติของคณะรัฐมนตรี อนุญาตให้คนต่างด้าวผู้ใด จำนวนเท่าใด เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักร ภายใต้เงื่อนไขใดๆ กรณีใดๆก็ได้
3. คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรชั่วคราว ต้องไม่ประกอบอาชีพ ไม่ต้องขออนุญาตจากอธิบดี เว้นแต่กฎหมายว่าด้วยการทำงานคนต่างด้าวจะบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ต้องได้รับอนุญาตตามกฎหมายนั้น บทลงโทษ จำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ
4. ผู้ใดนำหรือพาคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักร มีโทษจำคุกไม่เกินสิบปี และปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท
5. ผู้ใดรู้ว่าคนต่างด้าวคนใดเข้ามาในราชอาณาจักร โดยฝ่าฝืนพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ให้เข้าอาศัย ซ่อนเร้น หรือช่วยด้วยประการใดๆ เพื่อให้คนต่างด้าวพ้นจากการจับกุม มีโทษจำคุกไม่เกินห้าปี และปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท
6. คนต่างด้าวผู้ใดอยู่ในราชอาณาจักร โดยไม่ได้รับอนุญาตหรือการอนุญาตสิ้นสุดหรือถูกเพิกถอน มีโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

2.4 การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation)

การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่สำคัญ มีลักษณะเป็นกระบวนการ มีขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม แต่ละขั้นตอนมีความสัมพันธ์กันตลอดเวลา โดยมุ่งหวังที่จะให้บรรลุเป้าหมายของนโยบาย

2.4.1 แนวคิดของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดให้สำเร็จ บรรลุผลที่สมบูรณ์ เกิดผลกระทบทางทักษะ สามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม อันเป็นการแสวงหาข้อเท็จจริงในการดำเนินการให้บรรลุผลตามต้องการ ซึ่งจะมีผู้เข้าไปเกี่ยวข้องจำนวนมาก มีกิจกรรมหลากหลาย ไม่สนใจเพียงแต่ผล แต่ให้ความสนใจในกลยุทธ์และยุทธวิธีที่ใช้ในการสร้างงาน

2.4.2 ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติไว้หลายมุม ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

2.4.2.1 การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การเกิดผลตามเป้าหมาย เป็นการทำให้สำเร็จบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ หรือผลที่เกิดขึ้นตามมาภายหลังการดำเนินการทำให้สำเร็จเสร็จสิ้น ด้วยเงื่อนไขเบื้องต้น (Pressman and Wildansky,1979: 135-151; Lane,1993: 90 - 106)

2.4.2.2 การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน ขั้นตอน หรือกิจกรรมในการแก้ปัญหาอย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการบริหารและการเมือง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด เป็นการดำเนินงานตามการตัดสินใจเชิงนโยบาย มีการยินยอมทำตามนโยบายของกลุ่มเป้าหมาย และมีผลกระทบเกิดขึ้น (Williams,1975: 58-90; Goggin,1976: 89-136; Mazmanian and Sabatier,1983: 538-560)

2.4.2.3 การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถที่จะผลักดันให้การทำงานของกลไกที่สำคัญทั้งหมด สามารถบรรลุผลลัพธ์ที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ (วรเดช จันทรศร, 2545: 3)

2.4.3 ลักษณะพิเศษของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การนำนโยบายไปปฏิบัติมีลักษณะเป็นกระบวนการมีความต่อเนื่องไม่หยุดนิ่ง มีขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมที่ต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง แต่ละขั้นตอนมีความสัมพันธ์กันตลอดเวลา โดยมุ่งหวังที่จะให้บรรลุเป้าหมายของนโยบาย

ลักษณะของการนำนโยบายไปปฏิบัติ จึงมีลักษณะพิเศษ 5 ประเด็นที่สำคัญ คือ

2.4.3.1 มีผู้เกี่ยวข้องสำคัญๆ มากมาย

2.4.3.2 ผู้เกี่ยวข้องล้วนมีวัตถุประสงค์ที่หลากหลายและมักแตกต่างกัน

2.4.3.3 นโยบายและโครงการของรัฐมักขยายใหญ่โตขึ้นทุกวัน

2.4.3.4 หน่วยงานในหลายระดับจากหลายกระทรวง ทบวง กรม มีส่วนร่วมในการดำเนินการ

5. มีปัจจัยหลายประการที่สำคัญมากและอยู่นอกเหนือการควบคุม

2.4.4 ความสำเร็จและความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ความสำเร็จ หมายถึง

2.4.4.1 ระดับความร่วมมือที่ผู้รับนโยบายไปปฏิบัติต่อผู้ออกคำสั่ง หรือกำหนดนโยบาย ถ้าร่วมมือสูง ความสำเร็จสูง

2.4.4.2 มีการบรรลุผลการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ตามภาระหน้าที่ขององค์กรที่รับผิดชอบด้วยความราบรื่นและปราศจากปัญหา

2.4.4.3 นโยบายก่อให้เกิดผลการปฏิบัติในระยะสั้น และหรือก่อให้เกิดผลกระทบตามที่พึงปรารถนา

2.4.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ได้แก่

2.4.5.1 แหล่งที่มาของนโยบาย นโยบายต้องถูกต้องมีความชอบธรรม สอดคล้องกับค่านิยมของสังคม จึงจะมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากประชาชน และสามารถดำเนินการนำนโยบายไปปฏิบัติต่อไปได้ตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย

2.4.5.2 ความชัดเจนของนโยบาย นโยบายต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพราะจะช่วยส่งเสริมให้การนำนโยบายไปปฏิบัติ มีความสอดคล้องประสานกัน และนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่พึงปรารถนา หากนโยบายขาดความชัดเจนจะทำให้เกิดความสับสน การดำเนินการให้บรรลุผลจะเป็นเรื่องยากที่จะเกิดขึ้นได้

2.4.5.3 การสนับสนุนนโยบาย นโยบายจะถูกนำไปปฏิบัติจริงหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการสนับสนุนจากผู้ปฏิบัติและผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากการปฏิบัติตามนโยบาย

2.4.5.4 ความซับซ้อนในการบริหารงาน การนำนโยบายไปปฏิบัติจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ องค์กรที่นำไปปฏิบัติต้องหลีกเลี่ยงการใช้องค์กรที่มีความซับซ้อนสูง และมีจำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากเกินไป เพราะจะส่งผลให้เกิดการบิดเบือนวัตถุประสงค์ของนโยบาย ซึ่งเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

2.4.5.5 การจูงใจสำหรับผู้ปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ

2.4.5.6 การจัดสรรทรัพยากร การดำเนินงานใดๆก็ตาม หากขาดทรัพยากรสนับสนุนแผนงาน โครงการนั้นย่อมประสบความล้มเหลวตั้งแต่เริ่มต้น

2.4.6 ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ

สำหรับตัวแบบของการนำนโยบายไปปฏิบัติ แวนมิเตอร์และแวนฮอร์น (Van Meter and Van Horn, 1975: 18-25) ได้นำเสนอตัวแบบวิเคราะห์ที่เชื่อว่าสามารถนำไปใช้ได้ทั้งในกรณีองค์กรเดียวหรือหลายองค์กรร่วมกัน ตัวแบบนี้มองว่ามีปัจจัยหรือตัวแปรหลัก 6 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน (Performance) คือ (1) มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย (2) ทรัพยากร (3) การสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมผลักดันไปปฏิบัติ (4)

ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (5) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง (6) ความเต็มใจของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

ส่วนวอร์เตซ จันทรศร (2527: 13-21) ได้นำเสนอตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติที่เกิดจากการพัฒนา ไว้ 6 ตัวแบบ คือ (1) ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational Model) เป็นตัวแบบที่มีฐานคิดว่า นโยบาย แผนงาน และโครงการที่ประสบความสำเร็จ จะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ มีภารกิจชัดเจน มีการมอบหมายงาน การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีระบบการวัดและการประเมิน ตลอดจนมีมาตรการให้คุณให้โทษ (2) ตัวแบบทางด้านจัดการ (Management Model) ตัวแบบนี้ให้ความสนใจสมรรถนะขององค์กร (3) ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์กร (Organization Development Model) ตัวแบบนี้จะเน้นการมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ (4) ตัวแบบทางกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic Process) ตัวแบบนี้เชื่อว่าอำนาจขององค์กรไม่ได้อยู่ที่ตำแหน่งทางรูปนัย (5) ตัวแบบทางการเมือง (Political) ตัวแบบนี้เน้นว่า การสร้างความสมานฉันท์การมีส่วนร่วม เป็นสิ่งที่ยากจะเกิดขึ้นได้ในความเป็นจริง (6) ตัวแบบทั่วไป (General Model) เป็นตัวแบบที่รวมเอาตัวแปรบางส่วนจากตัวแบบอื่นๆ เข้าไว้ ตัวแบบนี้ให้ความสำคัญแก่ปัจจัยหลัก 3 ประการ คือ กระบวนการสื่อสารข้อความปัญหาทางด้านสมรรถนะขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และความร่วมมือสนับสนุนจากผู้ปฏิบัติ

2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เมื่อรัฐบาลมีมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว โดยมีมติคณะรัฐมนตรีอนุญาตให้ผ่อนผันจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ตั้งแต่ปี 2535 เป็นต้นมา จนถึงปัจจุบัน มีผู้สนใจศึกษาปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นจำนวนมาก แต่ยังไม่พบว่า มีผู้สนใจศึกษาถึงการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีปี 2542 ไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี

ดังนั้น ผู้เขียนจึงได้นำผลงานวิทยานิพนธ์ และสารนิพนธ์ที่ใกล้เคียงที่สุดมาผสมผสานเป็นแนวทางในการทบทวนวรรณกรรม คือ

ภณิศร์ มีกุล (2538) ได้ศึกษาปัญหาการใช้แรงงานผู้หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่าและแนวทางแก้ไขปัญหากรณีศึกษาจังหวัดระนอง พบว่า (1) จังหวัดระนอง มีความจำเป็นต้องใช้แรงงานพม่า เนื่องจากขาดแคลนแรงงานไทยในกิจการต่างๆ โดยเฉพาะกิจการประมง แพลลา และอุตสาหกรรมต่อเนื่องประมงทะเล (2) มาตรการปฏิบัติตามแนวทางของกระทรวงมหาดไทย ที่รองรับมติคณะรัฐมนตรี 2535 ไม่สามารถนำไปใช้ได้ผลอย่างสมบูรณ์ (3) ส่วนราชการที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติและผู้ประกอบการมีความเห็นตรงกันว่า ควรผ่อนผันให้มีการใช้

แรงงานพม่าในจังหวัดระนอง เฉพาะงานที่ต้องใช้แรงงานที่ไม่มีฝีมือเท่านั้น เพื่อมิให้เกิดการแย่งอาชีพคนไทย

วิชาดา ไตรรัตน์ (2540) ได้ศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายการจัดระบบเพื่อควบคุมการทำงานของแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายไปปฏิบัติ พบว่า การดำเนินนโยบายการจัดระบบเพื่อควบคุมการทำงานของแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายบรรลุตามวัตถุประสงค์ในระดับหนึ่ง แต่ส่งผลให้มีแรงงานต่างชาติเข้ามาในประเทศไทยเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ เพราะเกิดจากปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติตามนโยบายการจัดระบบเพื่อควบคุมการทำงานของแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายในด้าน (1) ความไม่ชัดเจนและความไม่มีเอกภาพของนโยบาย (2) นโยบายไม่สอดคล้องกับข้อเท็จจริง (3) ขาดความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามนโยบาย (4) ขาดความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล วัสดุอุปกรณ์ สถานที่และงบประมาณ (5) ผู้ปฏิบัติไม่กระตือรือร้นในนโยบาย และ (6) การประชาสัมพันธ์ไม่กว้างขวางและครอบคลุมเพียงพอ

ทัศนีย์ ผ่านจันทาร (2542) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของนายจ้างธุรกิจโรงสีต่อการบริหาร จัดการด้านแรงงานไทยภายหลังการใช้มาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว เป้าหมายของการวิจัยครั้งนี้เป็นการหาข้อเท็จจริงและข้อคิดเห็นของนายจ้างธุรกิจโรงสีข้าว ภายหลังการใช้มาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว โดยการสอบถามจากนายจ้างธุรกิจโรงสีข้าวในเชิงพาณิชย์ที่เป็นสมาชิกของสมาคมโรงสีข้าวไทย ปี 2541 เฉพาะ 34 จังหวัดที่ได้รับการผ่อนผันการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานเป็นการชั่วคราวตามมติคณะรัฐมนตรี 2541 พบว่า โรงสีข้าวส่วนใหญ่มีการจ้างแรงงานเท่าเดิม โดยมีแนวโน้มการจ้างแรงงานไทยเพิ่มมากขึ้น และการจ้างแรงงานต่างด้าวลดลง ธุรกิจโรงสีข้าวมีการปรับปรุงสภาพการจ้างงาน เพื่อเตรียมการรองรับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยนำเครื่องทุ่นแรงมาใช้ในกระบวนการผลิต มีการเพิ่มค่าจ้างเพื่อจูงใจให้แรงงานไทยเข้ามาทำงาน แต่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงสวัสดิการเดิมที่จัดให้แรงงาน แม้ว่านายจ้างจะมีความเห็นด้วยกับการจัดสวัสดิการในระดับสูง และมีความต้องการจ้างแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว หากแรงงานไทยสามารถทำงานหนักได้ ขณะเดียวกันนายจ้างส่วนใหญ่ได้มีการรวมกลุ่มเพื่อเสนอให้รัฐบาลออกมาตรการจ้างแรงงานต่างด้าว สำหรับการลักลอบการจ้างแรงงานต่างด้าว ผิดกฎหมาย นอกจากนี้ในการดำเนินการตามนโยบายของธุรกิจโรงสีข้าว มีข้อจำกัดและปัญหา 2 ด้าน คือ ด้านนายจ้าง การรับแรงงานไทยมีเงื่อนไขการพิจารณาของนายจ้างไม่เหมาะสม โดยในการทดสอบแบกข้าวสาร น้ำหนัก 100 กิโลกรัม คนละ 20 กระสอบ ก่อนเข้าทำงาน ตามสภาพความเป็นจริงผู้ที่ไม่มีประสบการณ์มาก่อนจะไม่สามารถรับกระสอบจากสายพานยนต์ได้ ด้าน ลูกจ้าง แรงงานไทยไม่มีความมั่นใจกับงานหนักในโรงสีข้าว โดยอ้างว่าเป็นงานหนัก สกปรก และไม่มีความปลอดภัยในหน้าที่การงาน

สุภางศ์ จันทวานิช (2542) ได้ทำการศึกษาความขาดแคลนแรงงานปี 2542 โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจของกรมการจัดหางานเกี่ยวกับความต้องการ การผ่อนผัน และการลักลอบทำงานของแรงงานต่างด้าวในปี 2539, 2541 และต้นปี 2542 พบว่า รายชื่องาน 27

งาน ตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง กำหนดงานให้คนต่างด้าวทำได้ ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของการจ้างงาน มีเพียง 13 งานที่สอดคล้องกับความเป็นจริง และ ควรผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าวในงานกรรมกรเพียงงานเดียวในด้านการขาดแคลนแรงงาน การวิเคราะห์ระบุว่า ควรผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าว จำนวน 86,895 คน ใน 37 จังหวัด ใน 18 กิจการ เพราะเป็นกิจการที่มีความขาดแคลนอย่างแท้จริง โดยจังหวัดที่ควรได้รับการผ่อนผัน คือ จังหวัดชายแดน 10 จังหวัด จังหวัดที่อยู่ระหว่างการปรับปรุงกระบวนการผลิต 9 จังหวัด

2.6 กรอบแนวความคิดในการศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรม และศึกษาผลงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ หรือล้มเหลวของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ผนวกกับแนวคิดของผู้วิจัย ทำให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดและสมมติฐาน เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจาก ผู้เกี่ยวข้องกับโครงการ (Stakeholders) ซึ่งเป็นผู้ได้รับผลกระทบจากโครงการในแต่ละระดับได้ 3 ระดับ คือ (1) ปัจจัยทางด้านภาครัฐในการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ (2) ปัจจัยทางด้านประชาชนในการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ และ (3) ปัจจัย ทางด้านสถานประกอบการในการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ในแต่ละส่วนมี รายละเอียดดังนี้

2.6.1 ปัจจัยทางด้านภาครัฐในการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

มาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี ปี 2542 มีเป้าหมายการจ้าง แรงงานไทย 100,000 คน โดยรัฐบาลได้กำหนดมาตรการดำเนินการนโยบายแก้ไขแรงงาน ต่างด้าวที่เข้มข้นขึ้นกว่าปี 2541 การดำเนินการตามนโยบายจึงต้องอาศัยความร่วมมือของ เจ้าหน้าที่ภาครัฐเป็นหลักในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผล การปฏิบัติการภายใต้บริบทที่ กำหนดจากส่วนกลาง ซึ่งไม่ได้สัมผัสหรือคลุกคลี ปัญหาข้อเท็จจริงในพื้นที่จะสามารถทำให้การ นำนโยบายไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จได้หรือไม่ เป็นประเด็นคำถามที่นำไปสู่กรอบแนวคิดใน การศึกษาปัจจัยทางด้านภาครัฐที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่าง ด้าวไปปฏิบัติ

การนำนโยบายไปปฏิบัติโดยเจ้าหน้าที่ภาครัฐจะเน้นการวิเคราะห์ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) แนวทางปฏิบัติตามนโยบาย (2) การยอมรับนโยบายของผู้ปฏิบัติ และ (3) ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรมในรายละเอียด ดังนี้

2.6.1.1 แนวทางปฏิบัติตามนโยบาย

รัฐบาลได้กำหนดมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าวปี 2542 ไว้ 5 ประการ คือ (1) ผลักดัน จับกุม และสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายอย่างจริงจัง เข้มงวด และต่อเนื่อง โดยเอาผิดตามกฎหมาย ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ของรัฐ และผู้ที่เกี่ยวข้อง (2) เปิดโอกาส ส่งเสริม สนับสนุน และจัดคนไทยเข้าไปทำงาน (3) กิจการใดที่ยังไม่สามารถจัดคนไทยเข้าไปทำงานได้ทันที และยังมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายไปอีกระยะหนึ่ง ต้องจัดการให้แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ได้รับอนุญาตทำงานอยู่ในระบบที่สามารถควบคุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (4) จัดทำแผนลดการใช้และพึ่งพาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย และปรับเปลี่ยนโครงสร้างอุตสาหกรรมจากที่เคยใช้แรงงานเข้มข้น (Labor Intensive) มาเป็นการใช้ฝีมือและทักษะที่สูงขึ้น (Skill Composition) และ (5) ประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและจริงจัง ให้เห็นผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อม และความมั่นคงของชาติที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และเหตุผลความจำเป็นในการดำเนินการตามมาตรการต่างๆ ของรัฐบาล

2.6.1.2 การยอมรับนโยบายของผู้ปฏิบัติ

การยอมรับนโยบายของผู้ปฏิบัติ ซึ่งเป็นผู้เชื่อมโยงนโยบายระดับนามธรรมไปสู่การปฏิบัติระดับพื้นที่เป็นรูปธรรม จะทำให้เกิดความพร้อมและสนับสนุนที่จะดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย สามารถจำแนกได้ 2 ประการ คือ

ประการแรก การยอมรับนโยบายของผู้ปฏิบัติ คือ ความรู้ คิดเห็น หรือทัศนคติของเจ้าหน้าที่ฝ่ายแรงงานและฝ่ายป้องกันและปราบปราม ต่อนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าว ด้าน (1) ความจำเป็นที่ต้องผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าว (2) ผลกระทบของการจ้างแรงงานต่างด้าวต่อการมีงานทำของแรงงานไทย (3) ประโยชน์ของโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว ช่วยให้แรงงานไทยที่ว่างงานมีงานทำ (4) ความคุ้มค่าของโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว และ (5) ความสามารถหลีกเลี่ยงได้ในการไม่ให้มีแรงงานต่างด้าวในทางปฏิบัติ

ประการที่สอง คือ การมีแผนงาน โครงการรองรับ ได้แก่ (1) แผนลดการใช้และพึ่งพาแรงงานต่างด้าว หรือแผนการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกราชอาณาจักร และ (2) แผนงาน/โครงการบรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว

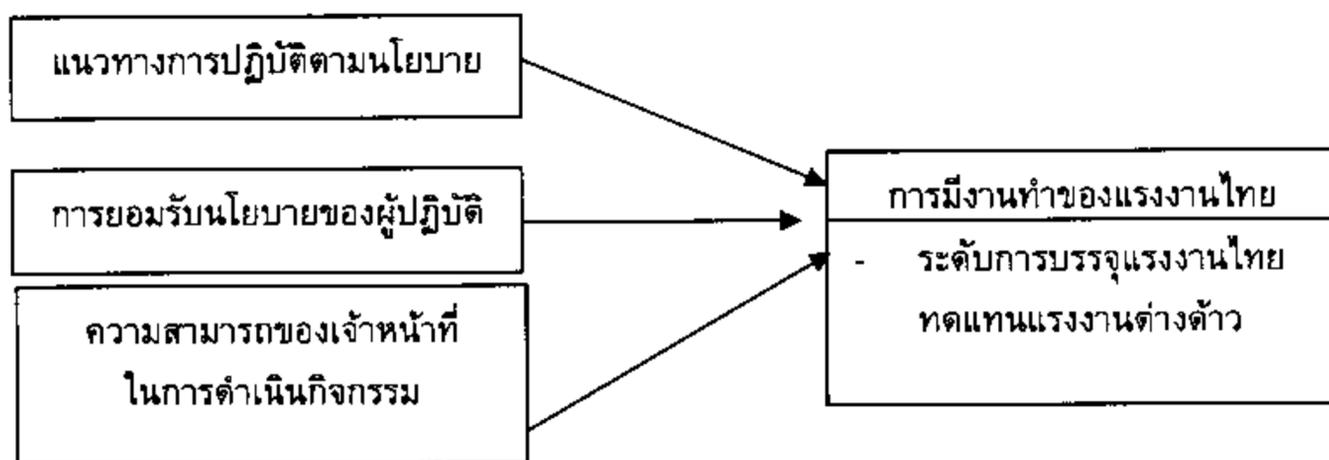
2.6.1.3 ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติกิจกรรมดำเนินการแก้ไขแรงงานต่างด้าว

ในการดำเนินการแก้ไขแรงงานต่างด้าว เจ้าหน้าที่ฝ่ายแรงงานมีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ คือ (1) ไม่อนุญาตให้มีการจดทะเบียนและผ่อนผันแรงงานต่างชาติเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายทำงานอื่น (2) จัดระเบียบควบคุมและไม่ผ่อนผันให้ทำงานในโรงงาน (3) การบรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว (4) การตรวจสอบจำนวนแรงงานต่างด้าวในโรงงาน (5) ประกาศเตือนนายจ้าง/สถานประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าว (6) การต่ออายุ

ใบอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าว (7) การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ (8) การฝึกอบรมทักษะ (9) การให้แรงงานต่างด้าวมารายงานตัว (10) การผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าว และ (11) การจัดนัดพบแรงงาน

ขั้นตอน กิจกรรมดำเนินการแก้ไขแรงงานต่างด้าวของเจ้าหน้าที่ฝ่ายป้องกันและปราบปรามทั้งในส่วนของเจ้าหน้าที่ตำรวจและตรวจคนเข้าเมือง ประกอบด้วย (1) การส่งแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมายออกนอกราชอาณาจักร (2) การตรวจสอบดำเนินคดีการลักลอบทำงานในสถานประกอบการ (3) การดำเนินคดีนายจ้างและแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงาน และ (4) การจับกุมแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย

ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 3 ประการ ที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยทางด้านภาครัฐในการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ สามารถเขียนได้ดังแผนภาพ 2.1 แบบจำลองของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ การนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ



แผนภาพที่ 2.1 แบบจำลองของเจ้าหน้าที่ภาครัฐการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

จากแผนภาพ 2.1 ซึ่งให้เห็นว่า การนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ เมื่อแนวทางปฏิบัติตามนโยบายมีความเป็นไปได้หรือมีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานยอมรับนโยบาย และเจ้าหน้าที่ สามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล จะทำให้มีการบรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว อันจะนำไปสู่การมีงานทำของแรงงานไทย ซึ่งเป็นเป้าหมายของนโยบาย

2.6.2 ปัจจัยทางด้านประชาชนในการปฏิบัติตามนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าว

เพื่อบรรเทาปัญหาการว่างงาน และก่อให้เกิดรายได้ในการจับจ่ายใช้สอย อันจะทำให้ภาวะเศรษฐกิจดีขึ้น ประชาชนจึงเป็นเป้าหมายสำคัญของนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าว การดำเนินการให้บรรลุตามที่มุ่งหวังได้ ประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐ จะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ซึ่งการเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมดำเนินการตาม

นโยบายมีปัจจัยสำคัญ 3 ประการ คือ (1) การรับรู้โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว (2) ความต้องการทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวของประชาชน และ (3) ความคิดเห็นของประชาชนต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศ ดังรายละเอียดคือ

2.6.2.1 การรับรู้โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว

เมื่อรัฐบาลมีการประชาสัมพันธ์โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว เพื่อมุ่งหวังให้แรงงานไทยเข้าร่วมงาน โดยเฉพาะผู้ว่างงาน การรับรู้รับทราบโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าวของแรงงานไทย จะทำให้แรงงานไทยใช้เป็นข้อมูลประกอบในการตัดสินใจที่จะเข้าร่วมโครงการ

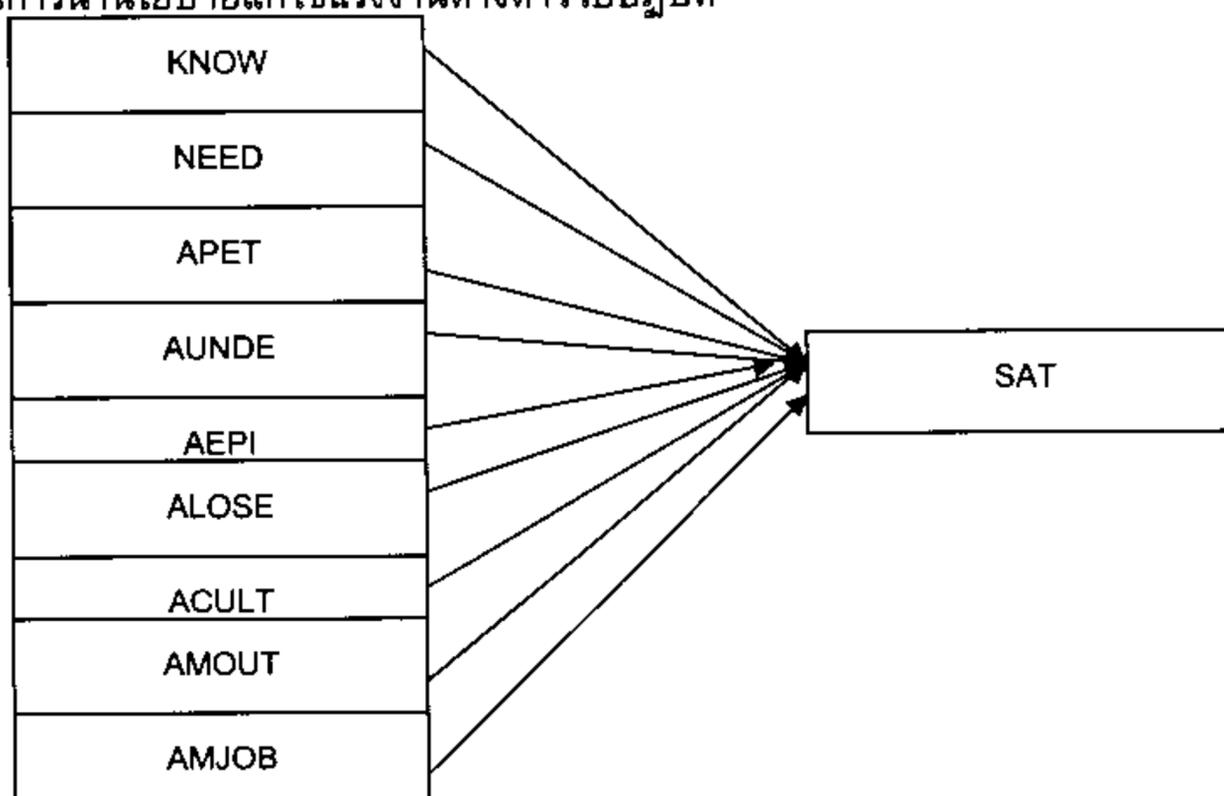
2.6.2.2 ความต้องการทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวของประชาชน

การทำงานอย่างมีความสุขและทำงานได้ดีมีคุณภาพ แรงงานไทยต้องมีความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว

2.6.2.3 ความคิดเห็นของประชาชนต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศ

ความคิดเห็นของประชาชนต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศ มีทั้งหมด 7 ด้าน คือ (1) ด้านการแย่งงานคนไทยทำ (2) ด้านการจ้างแรงงานราคาถูกทำให้ไม่พัฒนาฝีมือคนไทย (3) ด้านการเป็นพาหะโรคระบาด (4) ด้านการสูญเสียค่ารักษาพยาบาล (5) ด้านผลกระทบต่อชนบทธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่น (6) ด้านความต้องการให้แรงงานต่างด้าวออกไปให้หมด และ (7) ด้านความต้องการให้แรงงานต่างด้าวทำงานต่อไป

ความสัมพันธ์ของปัจจัยสำคัญทางด้านประชาชน ทั้ง 3 ประการ ที่ใช้ในการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ สามารถเขียนได้ดังแผนภาพ 2.2 แบบจำลองของประชาชนการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ



แผนภาพที่ 2.2 แบบจำลองของประชาชนการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

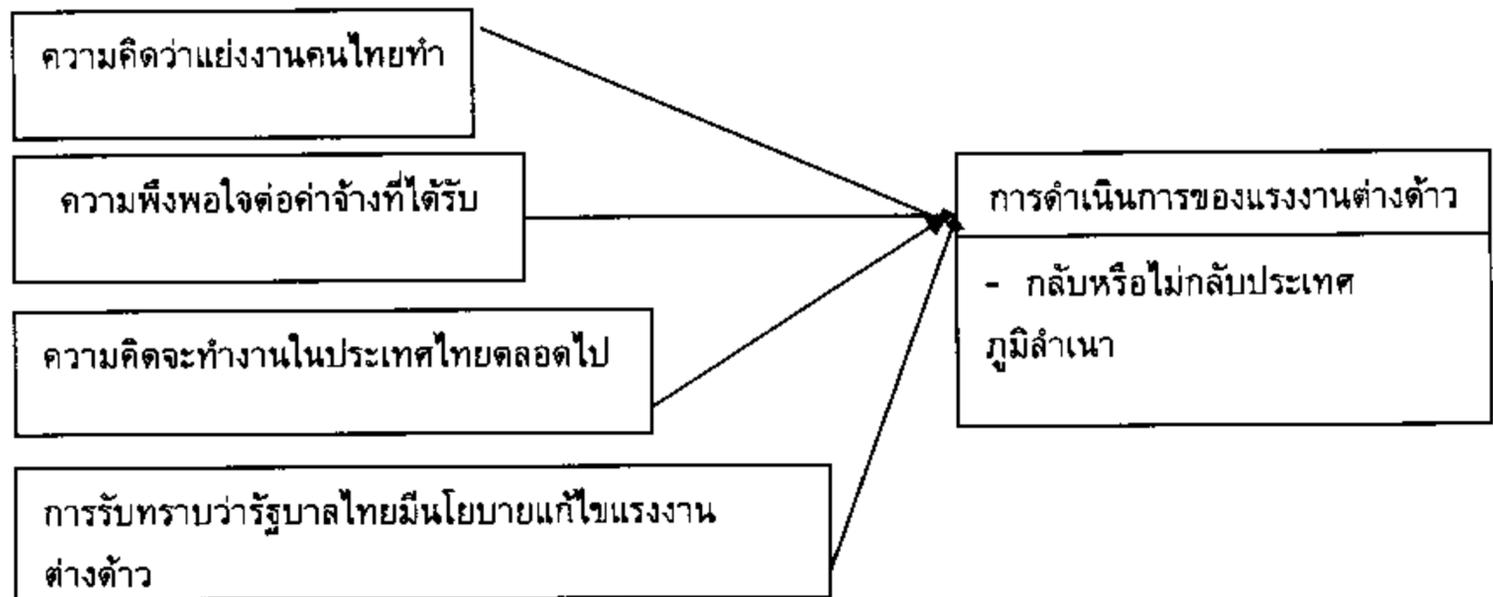
เมื่อ

KNOW	คือ การรับรู้โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว
NEED	คือ ความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว
APET	คือ ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ด้านการแย่งงานคนไทยทำ
AUNDE	คือ ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวราคาถูก ทำให้ไม่พัฒนาฝีมือคนไทย
AEPI	คือ ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ด้านการเป็นพาหะโรคระบาด
ALOSE	คือ ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ด้านการสูญเสียค่ารักษาพยาบาล
ACULT	คือ ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อชนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
AMOUT	คือ ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ด้านความต้องการให้แรงงานต่างด้าวออกไปให้หมด
AMJOB	คือ ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ด้านความต้องการให้แรงงานต่างด้าวทำงานต่อไป
SAT	คือ ความพึงพอใจในโครงการ

จากแผนภาพที่ 2.2 การปฏิบัติตามนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวของประชาชน เมื่อประชาชนเกิดการรับรู้โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว เกิดความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว และมีความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ในการก่อให้เกิดปัญหาด้านต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้าน จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าวของประชาชน อันเป็นความสำเร็จระดับหนึ่งของโครงการ

นอกจากนี้ ในการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ นอกจากแรงงานไทยแล้ว ผู้ได้รับผลกระทบจากนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวอีกส่วนหนึ่งคือ แรงงานต่างด้าว ซึ่งผู้วิจัยได้ทำ การศึกษาถึงการดำเนินการของแรงงานต่างด้าว เมื่อรัฐบาลไทยมีนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าว โดยการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกจากสถานประกอบการ หรือโรงงาน เพื่อให้แรงงานไทยเข้าทำงานทดแทน ซึ่งการดำเนินการในการกลับหรือไม่กลับประเทศ ภูมิลำเนาของแรงงานต่างด้าวตามนโยบายของรัฐบาลไทย มีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ (1) ความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าวว่ามาแย่งงานคนไทยทำ (2) ความพึงพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับ (3) ความคิดจะทำงานในประเทศไทยตลอดไป และ(4) การรับทราบว่ารัฐบาลไทยมีนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าว

ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 4 ประการ ที่ใช้ในการศึกษา สามารถเขียนเป็นแผนภาพที่ 2.3 แบบจำลองของแรงงานต่างด้าว การนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ



แผนภาพที่ 2.3 แบบจำลองของแรงงานต่างด้าวการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

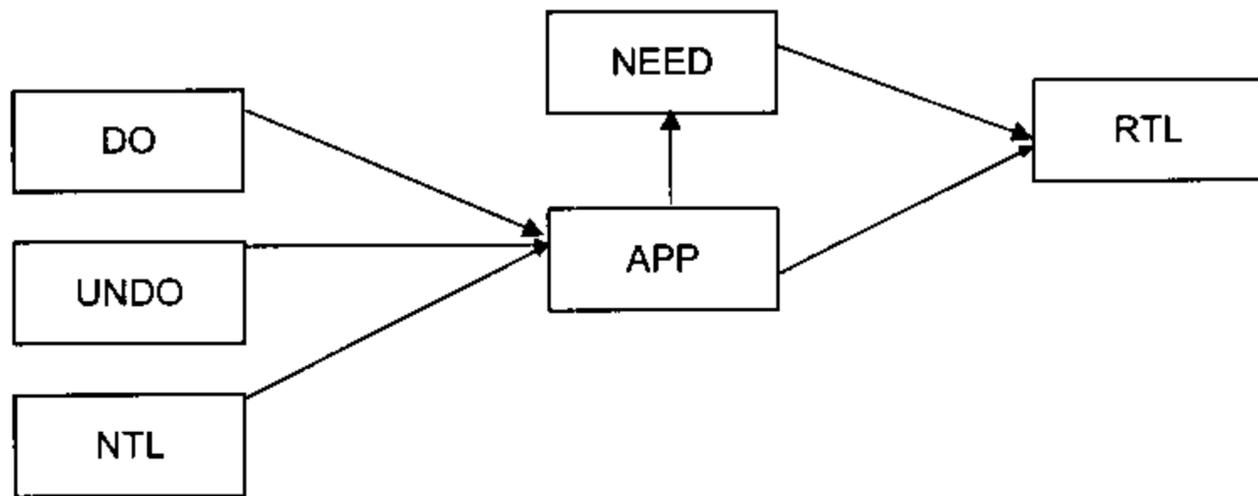
การดำเนินการตามนโยบายรัฐบาลของแรงงานต่างด้าว เมื่อแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยมาแรงงานคนไทยทำ ได้รับค่าจ้างที่พึงพอใจ มีความคิดที่จะทำงานในประเทศไทยตลอดไป เมื่อมีการรับทราบจากรัฐบาลไทยมีนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าว โดยการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกราชอาณาจักร องค์ประกอบเหล่านี้จะส่งผลในการตัดสินใจของแรงงานต่างด้าวที่จะกลับหรือไม่กลับประเทศภูมิลำเนา หากแรงงานต่างด้าวดำเนินการกลับประเทศภูมิลำเนา โอกาสการมีงานทำของแรงงานไทยมากขึ้น แต่ถ้าแรงงานต่างด้าวไม่กลับประเทศภูมิลำเนา การลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าวจะคงมีอยู่ต่อไป โอกาสการมีงานทำของแรงงานไทยลดลง อันส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าว

2.6.3 ปัจจัยทางด้านสถานประกอบการในการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

สถานประกอบการเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการปฏิบัติตามนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าว การนำนโยบายไปปฏิบัติ จะสามารถทำให้ประสบผลสำเร็จได้หรือไม่ โดยมีอัตราการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าวในระดับหนึ่ง น่าจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยทั้งทางตรงและทางอ้อม ประกอบด้วย (1) การดำเนินการตามนโยบายรัฐบาล (2) การไม่ดำเนินการตาม

นโยบายของรัฐ (3) จำนวนแรงงานไทยที่เข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว (4) การปรับปรุงสภาพการจ้างงาน และ (5) ความต้องการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว

ความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยทางด้านสถานประกอบการในการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ สามารถเขียนแผนภาพ 2.4 แบบจำลองของสถานประกอบการการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ



แผนภาพที่ 2.4 แบบจำลองของสถานประกอบการการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

ในที่นี้คือ

DO	คือ	การดำเนินการตามนโยบายรัฐบาล
UNDO	คือ	การไม่ดำเนินการตามนโยบายรัฐบาล
NTL	คือ	จำนวนแรงงานไทยที่เข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว
APP	คือ	การปรับสภาพการจ้างงานของสถานประกอบการ เพื่อจูงใจให้แรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว
NEED	คือ	ความต้องการใช้แรงงานไทย
RTL	คือ	อัตราการใช้แรงงานไทย

จากแผนภาพที่ 2.4 ซึ่งให้เห็นว่า การนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติของสถานประกอบการ โดยการให้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าวหรือไม่ดำเนินการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว เมื่อรัฐบาลมีนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าว และมีแรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว จะทำให้เกิดการปรับสภาพการจ้างงานในสถานประกอบการ เพื่อจูงใจให้แรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว อันส่งผลให้เกิดอัตราการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว นอกจากนี้การปรับสภาพการจ้างงาน ก่อให้เกิดความต้องการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว เมื่อสถานประกอบการมีความต้องการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว สถานประกอบการหรือนายจ้างจะมีการรับแรงงานไทยเข้าทำงานใน

สถานประกอบการ ส่งผลให้มีอัตราการจ้างแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว อันจะนำไปสู่ การมีงานทำของแรงงานไทย ซึ่งเป็นเป้าหมายของโครงการ

2.7 สรุปแนวความคิดที่ใช้ในการศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมและผลงานที่เกี่ยวข้อง เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของ การนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ผู้เขียนได้คัดเลือกตัวแปรที่เคยถูกค้นพบแล้วว่า เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ผนวกกับ แนวคิดของผู้เขียน โดยพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ (1) ปัจจัยทางด้านภาครัฐ (2) ปัจจัยทางด้านประชาชน และ (3) ปัจจัยทางด้านสถานประกอบการ

การพิจารณาปัจจัยทางด้านภาครัฐ ที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ จะเป็นการวิเคราะห์ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) แนวทางปฏิบัติตามนโยบาย 2) การยอมรับ นโยบายของผู้ปฏิบัติ และ 3) ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรม มีความสัมพันธ์ กับระดับการบรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว เพื่อให้สามารถได้คำตอบส่วนหนึ่ง ในเรื่องปัจจัยทางด้านภาครัฐ ที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำโครงการไปปฏิบัติ ซึ่งเป็น วัตถุประสงค์ข้อที่ 1

สำหรับปัจจัยทางด้านประชาชน จะพิจารณาปัจจัยสำคัญ 3 ประการ คือ 1) การรับรู้ โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว 2) ความต้องการทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวของประชาชน และ 3) ความคิดเห็นของประชาชนต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย กับความพึงพอใจใน โครงการ ซึ่งเป็นผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น และเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของ โครงการ

นอกจากนี้ในส่วนของแรงงานต่างด้าวได้พิจารณาตัวแปรเกี่ยวกับ 1) ความคิดว่าแย่ง งานคนไทยทำ 2) ความพึงพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับ 3) ความคิดจะทำงานในประเทศไทยตลอดไป และ 4) การรับทราบว่ารัฐบาลไทยมีนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวกับการดำเนินการอย่างไร เมื่อ รัฐบาลไทยมีมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าวโดยผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกราชอาณาจักร

ส่วนปัจจัยทางด้านสถานประกอบการ จะพิจารณาจาก 1) การดำเนินการตามนโยบาย รัฐบาล 2) การไม่ดำเนินการตามนโยบายของรัฐ 3) จำนวนแรงงานไทยที่เข้าทำงานทดแทน แรงงานต่างด้าว 4) การปรับปรุงสภาพการจ้างงาน และ 5) ความต้องการใช้แรงงานไทยทดแทน แรงงานต่างด้าว กับอัตราการจ้างแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว เพื่อให้ทราบถึงปัจจัย ที่มีผลต่อความสำเร็จของโครงการตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

จากนโยบายมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว ที่เน้นความมั่นคงของชาติและการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกราชอาณาจักรและให้แรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว เป็นการดำเนินการบนความขัดแย้งระหว่างรัฐบาลกับผู้ประกอบการท่ามกลางปัญหาที่หลากหลายและแตกต่างกันในพื้นที่ เกิดภาวะคับขันในการแก้ไขปัญหาในภาพรวม ดังนั้นในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี ในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งด้านภาครัฐ ภาคประชาชนและสถานประกอบการ จึงมีความสำคัญและจะต้องดำเนินการด้วยความรอบคอบ เพื่อให้ผลการศึกษาก่อเกิดความชัดเจนในการแก้ไขปัญหาเฉพาะพื้นที่ ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีความหลากหลายของประเภทกิจการที่ได้รับการผ่อนผันอีกทั้งเป็นจังหวัดชายแดนที่ได้รับการผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าวมาโดยตลอด

ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นหลัก ควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเอกสาร ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลทั้งแนวกว้างและแนวลึกอันจะทำให้ผลการศึกษามีความสมบูรณ์มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยมีรายละเอียดขั้นตอนการวิจัยดังนี้

3.1 ประชากรเป้าหมาย และการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการศึกษานี้ จำแนกออก เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

3.1.1 กลุ่มเจ้าหน้าที่ภาครัฐ

ประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มนี้เป็นผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบแรงงานต่างด้าวของหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านแรงงาน ทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนี้

ก. ฝ่ายแรงงาน ได้แก่ จัดหางานจังหวัด ผู้ช่วยจัดหางานจังหวัด เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว

ข. ฝ่ายป้องกันและปราบปราม ได้แก่ ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร จังหวัดราชบุรี รองสารวัตรสืบสวนและสอบสวน สถานีตำรวจภูธรจังหวัดราชบุรี

ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ตามแนวทางของการวิจัยเชิงคุณภาพ

ข้อมูลในส่วนนี้ได้จากการสัมภาษณ์เจ้าสีกจัดหางานจังหวัด ผู้ช่วยจัดหางานจังหวัด เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรราชบุรี รองสารวัตรสืบสวนและสอบสวน สถานีตำรวจภูธร จังหวัดราชบุรี ด้วยแบบสัมภาษณ์การแก้ไขแรงงานต่างด้าว ซึ่งประกอบด้วยประเด็นคำถาม 8 ประเด็น คือ (1) ภาวะการว่างงานและการขาดแคลนแรงงานภายในจังหวัด (2) สถานการณ์แรงงานต่างด้าว (3) อัตราค่าจ้างในจังหวัด (4) ความต้องเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวและระดับการบรรจุแรงงานไทย (5) แนวทางการดำเนินการนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าว (6) การยอมรับนโยบายของผู้ปฏิบัติ (7) ประสิทธิภาพประสิทธิผลของการดำเนินงาน (8) ปัญหาอุปสรรคและแนวทางปรับปรุงแก้ไข

3.1.2 กลุ่มประชาชน

ประชาชนเป้าหมายในกลุ่มนี้มี 3 ประเภท คือ (1) แรงงานไทยผู้เข้าร่วมโครงการ เป็นกลุ่มลูกจ้างที่เป็นคนไทยที่ทำงานในสถานประกอบการ ประเภทกิจการที่ได้รับการผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าว ตามมติคณะรัฐมนตรี ปี 2542 (2) แรงงานไทยที่ไม่เข้าร่วมโครงการ เป็นกลุ่มประชาชนที่อาศัยอยู่ในบริเวณใกล้เคียงกับสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว และ(3) แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการที่ได้รับการผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าว

ประชากรตัวอย่างที่เป็นแรงงานไทยผู้เข้าร่วมโครงการ ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยสุ่มตัวอย่างจากอำเภอทั้งหมดของจังหวัดราชบุรีซึ่งมีอยู่ 10 อำเภอ มา 2 อำเภอ ในการสุ่มอำเภอเป้าหมาย จะนำข้อมูลจำนวนแรงงานต่างด้าวที่จ้างในแต่ละอำเภอมารวบรวมเรียงตามจำนวนมากน้อยตามลำดับ จากนั้นจะเลือกอำเภอที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวมากที่สุดสองอันดับแรก 2 อำเภอ เมื่อสุ่มตัวอย่างในระดับอำเภอแล้ว ในลำดับถัดไปคือการสุ่มตัวอย่างประเภทกิจการที่ได้รับการผ่อนผัน จากนั้นจึงสุ่มตัวอย่างประชากรเป้าหมายซึ่งเป็นแรงงานไทยในสถานประกอบการ โดยใช้การสุ่มกระจายแบบง่าย (Sample Random Sampling) สุ่มร้อยละ 50 ของแรงงานในสถานประกอบการ ได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 137 คน

ส่วนประชากรตัวอย่างที่เป็นผู้ไม่เข้าร่วมโครงการ ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างในอัตราส่วนประมาณ 1:1 กับผู้เข้าร่วมโครงการ โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 125 คน

ข้อมูลในกลุ่มนี้ได้มาจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานไทย ผู้เข้าร่วมโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าวและผู้ไม่เข้าร่วมโครงการ ด้วยแบบสอบถามผู้เข้าทำงาน ทดแทนแรงงานต่างชาติและประชาชนในพื้นที่ “ การแก้ไขแรงงานต่างด้าว ” ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับตลาดแรงงาน อัตราค่าจ้างและสถานการณ์แรงงานต่างด้าวในจังหวัด การรับรู้โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว มีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบ (เป็นผู้เข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมโครงการ) ความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวและความพึงพอใจในโครงการ จำนวน 3 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสาระทั่วไปของมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว และแรงจูงใจสำคัญที่จะทำให้แรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ซึ่งแบ่งเป็น 2 กรณี คือ กรณีผู้เข้าร่วมโครงการ มีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ กรณีประชาชนทั่วไป มีจำนวน 5 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 7 ข้อคำถาม สำหรับประชากรตัวอย่างที่เป็นแรงงานต่างด้าว ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยพิจารณาจากแรงงานต่างด้าวที่สามารถพูดภาษาไทยได้ และสื่อสารกับคนไทยได้รู้เรื่องและเข้าใจในอัตราส่วนประมาณ 1:1 กับแรงงานไทยในสถานประกอบการ ทั้งนี้ได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 127 คน

ข้อมูลในส่วนนี้ได้มาจากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวที่สามารถพูดภาษาไทยได้ ด้วยแบบสอบถามแรงงานต่างชาติ “ การแก้ไขแรงงานต่างด้าว ” ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการเข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งมีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยและภาระทางบ้านในประเทศภูมิลำเนา มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 3 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทย มีคำถามจำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวของรัฐบาลไทย และการดำเนินการของแรงงานต่างด้าวตลอดจนปัญหาในการดำเนินการ จำนวน 3 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างด้าว มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ

3.1.3 กลุ่มเอกชน

ประชากรเป้าหมายในกลุ่มนี้ได้แก่ เจ้าของสถานประกอบการ หรือนายจ้าง ในประเภทกิจการที่ได้รับการผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าว และประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัด

ประชากรตัวอย่างที่เป็นเจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้าง ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยสุ่มตัวอย่างจากอำเภอที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการผ่อนผันทั้งหมดของจังหวัดราชบุรีซึ่งมีอยู่ 10 อำเภอ มา 2 อำเภอ โดยพิจารณาจากข้อมูลจำนวนแรงงานต่างด้าวที่จ้างในแต่ละอำเภอมารวบรวมตามจำนวนมากน้อยตามลำดับ แล้วจึงเลือกอำเภอที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวมากที่สุดสองอันดับแรก จากนั้นเลือกประเภทกิจการประมาณร้อยละ 50 ของประเภทกิจการทั้งหมด โดยพิจารณาจากจำนวนของแรงงานต่างด้าวที่จ้างและช่วงเวลาที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวตรงกับช่วงเวลาที่เก็บข้อมูลหรือไม่ เนื่องจากบางประเภทกิจการใช้แรงงานต่างด้าวเป็นช่วง ๆ ตามฤดูกาลผลิต

ในการสุ่มตัวอย่างสถานประกอบการเป้าหมาย ได้ใช้วิธีการสุ่มกระจายแบบง่าย สุ่มร้อยละ 30 ของสถานประกอบการ ได้จำนวนตัวอย่างสถานประกอบการทั้งสิ้น 52 ตัวอย่าง จากทั้งหมด 174 แห่ง นอกจากนี้ได้สัมภาษณ์เจาะลึกประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัด และเจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้างที่มีตำแหน่งทางสังคมในท้องถิ่น

ข้อมูลในกลุ่มสถานประกอบการนี้ได้มาจากการสัมภาษณ์ เจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้าง ด้วยแบบสอบถามสถานประกอบการเกี่ยวกับการแก้ไขแรงงานต่างด้าวประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของสถานประกอบการและการจ้างงานข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาวะการว่างงาน และการขาดแคลนแรงงานตลอดจนสถานการณ์แรงงานต่างด้าวในจังหวัด มีจำนวน 6 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวและการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล มีจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและแนวทางในการแก้ไข มีจำนวนทั้งสิ้น 2 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว จำนวน 3 ข้อคำถาม

สำหรับข้อมูลอีกส่วนหนึ่งในกลุ่มเป้าหมายนี้ ได้มาจากการสัมภาษณ์เจาะลึกประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรีและเจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้างที่มีตำแหน่ง

ทางสังคมในท้องถิ่น ในประเด็นเกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการแก้ไข
แรงงานต่างด้าว ทั้งในส่วนของราชการ สถานประกอบการและแรงงาน สำหรับการปฏิบัติได้จริง

3.2 คุณลักษณะประชากรที่ศึกษา

จากกลุ่มเป้าหมายที่ได้กำหนดทั้ง 3 กลุ่ม ในการศึกษาปัจจัยที่ผลต่อความสำเร็จในการ
นำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
โดยการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ภาครัฐ ทั้งฝ่ายแรงงานและฝ่ายป้องกันและปราบปราม ซึ่งเป็น
ผู้เกี่ยวข้อง กับปัญหาที่ศึกษาโดยตรงและทราบข้อเท็จจริงของสภาพปัญหา ซึ่งมี 2 ระดับ คือ
ระดับผู้บริหารของฝ่ายแรงงานกับฝ่ายป้องกันและปราบปราม ได้แก่ จัดหางานจังหวัดราชบุรี
และผู้ที่กำกับการสถานีตำรวจภูธร จังหวัดราชบุรี ระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานจัดหางาน
จังหวัดและสถานีตำรวจภูธร จังหวัดราชบุรี ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการแก้ไขแรงงาน
ต่างด้าว นักวิชาการประจำสำนักงานจัดหางานจังหวัด ผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยจัดหางานจังหวัด
และรองสารวัตรสืบสวนสอบสวน สถานีตำรวจภูธร จังหวัดราชบุรี จำนวนทั้งสิ้น 5 คน เป็นเพศ
ชาย 3 ใน 5 ของประชากรตัวอย่าง มีอายุเฉลี่ย 48 ปี ทุกคนมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือ
สูงกว่า

เมื่อพิจารณาคณะคุณลักษณะประชากรของผู้ที่เข้าร่วมโครงการ และไม่เข้าร่วมโครงการ
แก้ไขแรงงานต่างด้าว ตามรายละเอียดในตาราง 3.1 พบว่าประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการแก้ไข
แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ (ร้อยละ 65.0) เป็นเพศชาย มีอายุโดยเฉลี่ย 32 ปี และเกินกว่า
ครึ่งหนึ่งมีการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีเพียงร้อยละ 1.5 ของผู้เข้าร่วมโครงการมี
ระดับการศึกษาต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 นอกจากนั้นยังพบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการร้อยละ
55.9 ได้สมรสและอาศัยอยู่ด้วยกัน มีผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 37.5 ระบุว่าไม่โสด โดย
ประกอบอาชีพเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ

ตารางที่ 3.1 คุณลักษณะประชากรที่ศึกษากลุ่มประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการและไม่เข้าร่วมโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว

คุณลักษณะประชากร	ผู้เข้าร่วมโครงการ		ผู้ไม่เข้าร่วมโครงการ	
	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน
เพศชาย	65.0	89	58.4	73
สถานภาพสมรส				
โสด	37.5	51	37.6	47
แต่งงานและอยู่ด้วยกัน	55.9	76	47.2	59
แยกกันอยู่	2.9	4	9.2	12
ม้าย หย่าร้าง	3.7	5	5.6	7
รวม	100.0	136	100.0	125
การศึกษา				
ต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่	1.5	2	6.4	8
ประถมศึกษาปีที่ 6	58.8	80	29.6	37
มัธยมศึกษาปีที่ 3	28.7	39	14.4	18
มัธยมศึกษาปีที่ 6 / ปวช.	3.7	5	18.4	23
อนุปริญญา/ปวส.	5.1	7	11.2	14
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	2.2	3	20.0	25
รวม	100.0	136	100.0	125
อาชีพปัจจุบัน				
ลูกจ้างในสถานประกอบการ	100.0	137	19.2	24
รับจ้างทั่วไป			17.6	22
รับราชการ			0.8	1
ทำนา/ทำไร่/ทำสวน/เลี้ยงสัตว์			14.4	18
กรรมกร			4.8	6
ค้าขาย			6.4	8
ว่างงาน			28.8	36
อื่นๆ			8.0	10
รวม			100.0	125

ตารางที่ 3.1 คุณลักษณะประชากรที่ศึกษากลุ่มประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการและไม่เข้าร่วมโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว (ต่อ)

คุณลักษณะประชากร	ผู้เข้าร่วมโครงการ		ผู้ไม่เข้าร่วมโครงการ	
	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน
ประเภทสถานประกอบการที่ทำงาน				
เลี้ยงหมู	65.7	90		
โรงสีข้าว	5.1	7		
โรงอิฐ	21.9	30		
อื่นๆ	7.3	10		
รวม	100.0	137		
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
อายุผู้ไม่เข้าร่วมโครงการ	33.0	10.4	17	68
อายุผู้เข้าร่วมโครงการ	32.4	9.5	15	72

ผู้เข้าร่วมโครงการได้ให้รายละเอียดประเภทกิจการของสถานประกอบการที่ทำงาน โดยระบุว่าส่วนใหญ่ (ร้อยละ 65.7) ทำงานในสถานประกอบการประเภทกิจการเลี้ยงหมู และมีกว่า 1 ใน 5 ระบุว่าทำงานในประเภทกิจการโรงอิฐ ส่วนร้อยละ 7.3 ของผู้เข้าร่วมโครงการรายงานว่าทำงานในประเภทกิจการอื่นคือโรงงานเส้นไหมเส้นก๋วยเตี๋ยว มีผู้เข้าร่วมโครงการเพียงส่วนน้อยที่ทำงานในโรงสีข้าว

ส่วนกลุ่มประชาชนผู้อาศัยอยู่ในพื้นที่ที่มีสถานประกอบการ แต่ไม่เข้าร่วมโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่าผู้ไม่เข้าร่วมโครงการกว่า 2 ใน 5 เป็นเพศหญิง มีอายุโดยเฉลี่ย 33 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เป็นส่วนน้อยส่วนใหญ่ (ร้อยละ 29.6) มีระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ร้อยละ 47.2 ของผู้ไม่เข้าร่วมโครงการระบุว่า แต่งงานและอาศัยอยู่ด้วยกัน ส่วนผู้ไม่เข้าร่วมโครงการที่ระบุว่า เป็นโสดมีถึงร้อยละ 37.6 นอกจากนั้นยังพบว่าผู้ไม่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่ (ร้อยละ 28.8) เป็นผู้ว่างงาน และมีถึงร้อยละ 14.4 ของผู้ไม่เข้าร่วมโครงการเป็นผู้ว่างงานแอบแฝงจากการประกอบอาชีพทำนา/ทำไร่/ทำสวนและเลี้ยงสัตว์

สำหรับกลุ่มแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย ที่ลักลอบเข้ามาทำงานในจังหวัดราชบุรี กลุ่มที่สำรวจนี้ร้อยละ 79.5 เป็นเพศชาย มีอายุโดยเฉลี่ย 26 ปี ทุกคนเป็นชาวพม่า พบว่าร้อยละ 46.4 ของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ลักลอบเข้ามาทำงาน มีสถานภาพโสด มี 1 ใน 3 ของแรงงานต่างด้าว รายงานว่า แต่งงานแล้วและอาศัยอยู่ด้วยกัน ลักษณะเช่นนี้พบว่า

จะมีผลกระทบต่อประเทศไทยด้านประชากร ด้านสัญชาติ ด้านสวัสดิการสังคมและด้านสิทธิมนุษยชนเพิ่มขึ้น กรณีบุตร-หลานของแรงงานต่างด้าวที่เกิดในประเทศไทย

ตารางที่ 3.2 คุณลักษณะประชากรตัวอย่างกลุ่มแรงงานต่างด้าว

คุณลักษณะประชากร	ร้อยละ	จำนวน
เพศ		
ชาย	79.5	101
สัญชาติ		
พม่า	100.0	127
สถานภาพสมรส		
โสด	46.4	58
สมรสและอยู่ด้วยกัน	32.8	41
แยกกันอยู่	19.2	24
ม้าย หย่าร้าง	1.6	2
รวม	100.0	126
อาชีพเดิมก่อนอพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทย		
รับจ้างทั่วไป	44.9	57
กรรมกร	18.1	23
ทำการเกษตร	16.5	21
ค้าขาย	0.8	1
อื่น ๆ เช่น วางงาน เรียนจบแล้วมา	19.7	25
รวม	100.0	127
ประเภทสถานประกอบการที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน		
เลี้ยงหมู	54.3	69
โรงอิฐ	15.7	20
โรงสีข้าว	22.1	28
โรงเส้นไหม เส้นก๋วยเตี๋ยว	7.9	10
รวม	100.0	103
การมีใบอนุญาตทำงาน		
ไม่มี	18.9	24
มี	81.1	103
รวม	100.0	127

ตารางที่ 3.2 คุณลักษณะประชากรตัวอย่างกลุ่มแรงงานต่างด้าว (ต่อ)

คุณลักษณะประชากร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
อายุ (ปี)	26.2	6.5	14	46
รายได้ในประเทศกัมพูชา (บาท/เดือน)	972.5	732.6	200	3,600
ระยะเวลาที่เข้ามาทำงาน ในประเทศไทย(เดือน)	17.5	10.5	6	48

อาชีพเดิมของแรงงานต่างด้าวก่อนลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทย พบว่าส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้างทั่วไป รองลงมาคือ อาชีพกรรมกรและทำการเกษตร (ร้อยละ 18.1 และร้อยละ 16.5 ตามลำดับ) และมีรายได้จากการประกอบอาชีพต่อเดือนประมาณ 972.50 บาท หรือวันละ 32.40 บาท ซึ่งมีความแตกต่างกันมาก คือ รายได้ต่ำสุด 200 บาท และรายได้สูงสุด 3,600 บาท เกือบ 1 ใน 5 ของแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยรายงานว่าเป็นผู้ว่างงานหรือเป็นผู้ที่เพิ่งจบจากโรงเรียนแล้วมุ่งสู่ประเทศไทยทันทีเพื่อทำงาน นับว่างานบางอย่างในประเทศไทยเป็นแรงดึงดูดที่สำคัญให้แรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงานในจังหวัดราชบุรี แรงงานต่างด้าวที่ศึกษานี้กว่าครึ่งหนึ่งรายงานว่า ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่ได้รับการผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าว ในประเภทกิจการเลี้ยงหมู ร้อยละ 22.0 ของแรงงานต่างด้าวทำงานในโรงสีข้าว ส่วนโรงอิฐ มีแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่เพียงร้อยละ 15.7 ที่เหลือนอกจากนั้น ทำงานในสถานประกอบการโรงงานเส้นไหมเส้นก๋วยเตี๋ยว ซึ่งเป็นประเภทกิจการที่ไม่ได้รับการผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าว แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการหรือโรงงาน ที่ศึกษาพบว่า กว่า 4 ใน 5 ของแรงงานต่างด้าว มีใบอนุญาตให้ทำงานกรรมกรในสถานประกอบการหรือโรงงานได้ แต่มีเกือบ 2 ใน 10 ของแรงงานต่างด้าว ซึ่งทำงานในสถานประกอบการหรือโรงงานในประเภทกิจการที่ได้รับการผ่อนผันและไม่ได้รับการผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าว รายงานว่าไม่มีใบอนุญาตให้ทำงานกรรมกรในประเทศไทยได้ หรือทุกๆ 10 คนของแรงงาน ต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการจะพบแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตให้ทำงาน 2 คน ลักษณะเช่นนี้แสดงให้เห็นถึงการไม่รัดกุมหรือเคร่งครัดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐหรือการเพิกเฉยของผู้ประกอบการหรือนายจ้างที่ไม่ได้ดำเนินการตามนโยบายของรัฐอย่างเคร่งครัด หรืออาจเป็นช่องว่างของช่วงเวลาในการกำหนดให้นำแรงงานต่างด้าวไปรายงานตัว ขึ้นทะเบียนขออนุญาตทำงานไม่พอดีกับระยะเวลาที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในสถานประกอบการ แรงงานต่างด้าวโดยเฉลี่ยแต่ละคนเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นระยะเวลานาน 17.5 เดือน หรือ 1.5 ปีแล้ว ซึ่งมีความแตกต่างกัน

พอสมควร คือ เข้ามาทำงานในประเทศไทย น้อยสุด 6 เดือน และเข้ามาทำงานในประเทศไทยนานสุด 48 เดือน

กลุ่มภาคเอกชน ซึ่งเป็นเจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้าง ที่ได้รับการผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าว นับว่าเป็นตัวจักรสำคัญในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี ตามตารางที่ 3.3 พบว่า เจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้างที่สำรวจนี้ กว่าครึ่งหนึ่งเป็นเพศชาย มีอายุโดยเฉลี่ย 48 ปี ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 46.0) มีการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 ระดับปริญญาตรี อนุปริญญาและมีการศึกษาระดับต่ำกว่าระดับชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6 (ร้อยละ 20.0 ร้อยละ 18.0 ร้อยละ 10.0 ร้อยละ 4.0 และร้อยละ 2.0 ตามลำดับ)

ตารางที่ 3.3 คุณลักษณะของเจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้าง

คุณลักษณะสถานประกอบการหรือนายจ้าง		ร้อยละ	จำนวน
เพศ			
	ชาย	53.8	28
การศึกษา			
	ต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	2.0	1
	ประถมศึกษาปีที่ 6	46.0	23
	มัธยมศึกษาปีที่ 3	18.0	9
	มัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช.	20.0	10
	อนุปริญญา/ปวส.	4.0	2
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	10.0	7
	รวม	100.0	52
ประเภทกิจการ			
	โรงสีข้าว	11.5	6
	โรงอิฐ	15.4	8
	เลี้ยงหมู	71.2	37
	อื่น ๆ เช่น โรงงานเส้นไหม เส้นก้วยเดี่ยว	1.9	1
	รวม	100.0	52

ตารางที่ 3.3 คุณลักษณะของเจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้าง (ต่อ)

คุณลักษณะสถานประกอบการหรือนายจ้าง	ร้อยละ		จำนวน	
ขนาดธุรกิจ				
ธุรกิจขนาดเล็กมีลูกจ้างไม่เกิน 100 คน		98.1		51
ธุรกิจขนาดกลางมีลูกจ้างประมาณ 100-300 คน		1.9		1
รวม		100.0		52
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
อายุ(ปี)	48.5	8.9	30	77
จำนวนแรงงานทั้งหมดที่จ้าง (คน)	7.2	5.1	1	23
จำนวนแรงงานไทยที่จ้าง (คน)	2.9	1.7	0	7
จำนวนแรงงานพม่าที่จ้าง(คน)	3.3	2.2	1	10
ระยะเวลาการจ้างแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการ(ปี)	3.8	2.0	2	10

เมื่อพิจารณารายละเอียดของประเภทกิจการที่ได้สุ่มสำรวจจำนวน 3 กิจการ จาก 8 ประเภทกิจการที่ได้รับการผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดราชบุรีพบว่า ส่วนใหญ่ เป็นประเภท กิจการเลี้ยงหมู รองลงมาคือ โรงอิฐ โรงสีข้าวและโรงงานเส้นไหมเส้นก๋วยเตี๋ยว (ร้อยละ 15.4 ร้อยละ 11.5 และร้อยละ 1.9 ตามลำดับ) ซึ่งกิจการโรงงานเส้นไหม เส้นก๋วยเตี๋ยว มิใช่ประเภทกิจการที่ได้รับการผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าว แต่เจ้าของกิจการได้นำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียนมีใบอนุญาตทำงานในประเภทกิจการโรงสีข้าว ซึ่งเป็นกิจการดั้งเดิมของสถานประกอบการก่อนที่จะปรับเปลี่ยนกิจการมาเป็นโรงงานเส้นไหมเส้นก๋วยเตี๋ยวดังเช่นปัจจุบัน

ในส่วนของประเภทกิจการโรงอิฐ ซึ่งมีเป้าหมายในการผ่อนผันโรงอิฐมอญหรืออิฐแดง แต่สถานประกอบการหลายแห่งที่นำแรงงานต่างด้าวไปรายงานตัวขึ้นทะเบียน มักจะเป็นกิจการโรงอิฐบล็อก ซึ่งมีใช่ประเภทกิจการที่ผ่อนผัน ลักษณะเช่นนี้แสดงให้เห็นถึงช่องว่างของกฎหมายที่ระบุข้อความไม่ชัดเจน ตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เขียนไว้เพียงว่า โรงอิฐ ทำให้ผู้ประกอบการตีความเพื่อประโยชน์ส่วนตน และอาศัยช่องว่างของการขาดแคลนกำลังเจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบสถานประกอบการที่ได้รับการผ่อนผันได้อย่างทั่วถึง จึงทำให้สถานประกอบการหรือนายจ้างบิดเบือนข้อมูล แม้การกระทำของสถานประกอบการหรือนายจ้างจะเป็นการนำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบควบคุม แต่การกระทำดังกล่าวยังจะส่งผลกระทบต่อ

นโยบายของรัฐในด้านการวางแผนแก้ไขแรงงานต่างด้าวระยะยาว เพราะขาดข้อมูลข้อเท็จจริงที่เชื่อถือได้

ขนาดของธุรกิจของเจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้างที่สำรวจ เกือบทั้งหมดเป็นธุรกิจขนาดเล็กมีลูกจ้างไม่เกิน 100 คน มีเพียงร้อยละ 1.9 ของสถานประกอบการที่สำรวจเป็นธุรกิจขนาดกลางมีลูกจ้างประมาณ 100-300 คน นายจ้างที่สำรวจแต่ละคนรายงานว่า โดยเฉลี่ยมีแรงงานทั้งหมดประมาณ 7 คน ซึ่งมีความแตกต่างกันมาก คือ สถานประกอบการหรือนายจ้างมีแรงงานทั้งหมดต่ำสุด 2 คน และมีแรงงานทั้งหมดมากที่สุด 20 คน นายจ้างแต่ละแห่งจ้างแรงงานไทยโดยเฉลี่ยประมาณ 3 คน ซึ่งมีความแตกต่างกันมากในจำนวนแรงงานไทยที่จ้าง คือ สถานประกอบการบางแห่งหรือบางประเภทไม่จ้างแรงงานไทยแม้แต่คนเดียว และมีการจ้างแรงงานไทยสูงสุดประมาณ 7 คน โดยจ้างแรงงานพม่า โดยเฉลี่ยแห่งละ 1 คน และสูงสุดจ้างแรงงานพม่า จำนวน 10 คน

สำหรับระยะเวลาการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการหรือนายจ้าง โดยเฉลี่ยนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการแต่ละคนจ้างแรงงานต่างด้าวมานานเป็นระยะเวลาเกือบ 4 ปี ซึ่งมีความแตกต่างกันพอควร คือ ระยะเวลาการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างต่ำสุด 2 ปี และระยะเวลาการจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด คือ 10 ปี ลักษณะเช่นนี้แสดงให้เห็นว่านายจ้างมีการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง แม้จะมีนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าว โดยมีมติคณะรัฐมนตรีตั้งแต่ปี 2535 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความไม่แน่นอนและความไม่ชัดเจนของนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าว เจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้าง ซึ่งมีอำนาจต่อรองเรียกร้องกับรัฐบาลจึงไม่ได้ดำเนินการตามนโยบาย อันส่งผลกระทบต่อ นโยบายแก้ไข แรงงานต่างด้าวในระยะยาว

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ประกอบด้วย 1) เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล 2) วิธีดำเนินการเก็บข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งผู้เขียนได้จัดทำขึ้น โดยมีขั้นตอนกิจกรรมดำเนินการ ตั้งแต่การออกแบบและพัฒนาแบบสอบถาม การทดสอบแบบสอบถาม (Pretest) ตลอดจนวางแผนการปฏิบัติงานเก็บข้อมูลภาคสนาม ดังนี้

3.3.1.1 ทำการรวบรวมเอกสารเกี่ยวกับมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าวทั้งที่เป็นแผนปฏิบัติงาน คู่มือปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในการออกใบอนุญาตทำงาน เอกสาร

ประกาศกระทรวง พระราช บัญญัติที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ และระเบียบวิธีวิจัย เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการออกแบบสอบถาม

3.3.1.2 วางแผนและกำหนดกรอบการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้จังหวัดสมุทรสงครามเป็นสถานที่เก็บแบบสอบถาม

3.3.1.3 ดำเนินการประสานขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของจังหวัดสมุทรสงคราม เพื่อให้ความอนุเคราะห์ในการทดสอบแบบสอบถาม

3.3.1.4 ดำเนินการทดสอบแบบสอบถาม ณ จังหวัดสมุทรสงคราม วันที่ 13-15 มิถุนายน 2543 พร้อมทั้งสรุปผลและประเด็นปัญหาที่พบในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม

3.3.1.5 ดำเนินการทดสอบแบบสอบถามอีกครั้งหนึ่ง ณ จังหวัดสมุทรสงคราม วันที่ 18-20 มิถุนายน 2543 ภายหลังจากได้ปรับปรุงและพัฒนาแบบสอบถาม

3.3.1.6 รวบรวมประเด็นปัญหา และข้อคิดสำคัญ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้งจนแล้วเสร็จ โดยมีแบบสอบถามทั้งสิ้น 4 ชุด ประกอบด้วย

ชุดที่ 1 แบบสัมภาษณ์การแก้ไขแรงงานต่างด้าว

ชุดที่ 2 แบบสอบถามผู้เข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างชาติและประชาชนในพื้นที่ “ การแก้ไขแรงงานต่างด้าว ”

ชุดที่ 3 แบบสอบถามแรงงานต่างชาติ “ การแก้ไขแรงงานต่างด้าว ”

ชุดที่ 4 แบบสอบถามสถานประกอบการเกี่ยวกับการแก้ไขแรงงานต่างด้าว

3.3.1.7 ดำเนินการประสานงานอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดราชบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลภาคสนามและอำนวยความสะดวกในการประสานงานทั้งในส่วนเจ้าหน้าที่ภาครัฐและเจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้าง

3.3.1.8 ดำเนินการประสานงานกับประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนัดหมายในการสัมภาษณ์ วันที่ 22 มิถุนายน 2543

3.3.1.9 รับสมัครพนักงานและอบรมพนักงานเก็บข้อมูลภาคสนาม โดยใช้เวลาในการอบรม 1 วัน

3.3.2 วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การปฏิบัติกรงานสนาม ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 26-30 มิถุนายน 2543 โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ

3.3.2.1 ระดับจังหวัด เพื่อศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการแก้ไขแรงงานต่างด้าว สำนักงานจัดหางานจังหวัดราชบุรี โดยแบ่งผู้วิจัยออกเป็น 2 ทีม ทีมแรกทำการสัมภาษณ์ เจาะลึกจัดหางานจังหวัด เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าวของสำนักงาน จัดหางานจังหวัด และ นักวิชาการแรงงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยจัดหางานจังหวัด ทีมที่สอง สัมภาษณ์ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร จังหวัดราชบุรี และสารวัตรสืบสวนสอบสวน สถานี ตำรวจภูธร จังหวัดราชบุรี ผู้รับผิดชอบการแก้ไขแรงงานต่างด้าว ซึ่งในการสัมภาษณ์แต่ละ บุคคลจะมีผู้ดำเนินการสัมภาษณ์หนึ่งต่อหนึ่ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนที่สุดเท่าที่จะ เป็นไปได้และไม่รีบร้อนจนเกินไปในการสัมภาษณ์ โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระดับ นี้ 1 วัน

3.3.2.2 ระดับงานโครงการและพื้นที่ จะทำการสัมภาษณ์ประชากรเป้าหมายใน แต่ละกลุ่มในส่วนของเจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้าง และประชาชน โดยใช้เวลา ประมาณ 4 วัน โดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามดังนี้

1) ทำการสุ่มตัวอย่างสถานประกอบการหรือนายจ้าง จากบัญชีรายชื่อ สถานประกอบการหรือนายจ้างที่นำแรงงานต่างมาขึ้นทะเบียน ที่ได้จากสำนักงานจัดหางาน จังหวัด และกำหนดแผนการเดินทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับ ระยะเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ

2) แจ้งกำหนดการและรายนามของสถานประกอบการ ที่เป็นเป้าหมาย ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้จัดหางานจังหวัดและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการแก้ไขแรงงาน ต่างด้าวทราบและขออนุญาตลงพื้นที่ เพื่อเก็บข้อมูล

3) ประสานงานเจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้างทางโทรศัพท์ให้ ทราบกำหนดการเก็บข้อมูลและขออนุญาตเก็บข้อมูลในสถานประกอบการ ก่อนลงพื้นที่

4) ลงพื้นที่เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทีมวิจัยทุกคนเข้าแนะนำตัวกับ เจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้าง เพื่อให้ทราบวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อขอความ ร่วมมือในการสัมภาษณ์ และอนุญาตให้แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวให้ข้อมูลในการ สัมภาษณ์แก่ทีมวิจัย จากนั้นผู้เขียนและทีมงานจะแยกย้ายกันไปเก็บข้อมูล ตามหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย ให้สัมภาษณ์แต่ละกลุ่มเป้าหมาย โดยจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่จะสัมภาษณ์จะสุ่ม ตัวอย่างจากยอดแรงงานไทย ที่สถานประกอบการจ้าง โดยสุ่มตัวอย่างจำนวนร้อยละ 50 ของ แรงงานไทยในสถานประกอบการเป็นหลัก หากสถานประกอบการใดไม่จ้างแรงงานไทย จะสุ่ม ตัวอย่างจากจำนวนแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ

5) ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามและบรรณาธิการ ข้อมูล

6) สรุปผลการดำเนินงาน ปัญหาที่เกิดขึ้นและวางแผนลงพื้นที่ในวัน ถัดไป

3.4 การจัดระเบียบข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมจากแบบสอบถามทั้ง 4 ชุด ประกอบด้วย ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-Depth Interview) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ด้วยแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Interview) และข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended) ได้ทำการจัดระเบียบข้อมูลตามประเภทของข้อมูลดังนี้

ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามปลายปิด ได้จัดทำคู่มือลงรหัส พร้อมทั้งลงรหัสและบันทึกข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows

ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึกและแบบสอบถามปลายเปิดได้คัดลอกข้อความโดยละเอียดทั้งหมดเป็นบทสนทนา โดยพิมพ์ลงเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปภาษาไทย และสรุปข้อมูลในหัวข้อต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นสำหรับแต่ละกลุ่มไว้เป็นหมวดหมู่ตามประเด็น กำหนดประโยคหรือคำสำคัญ (Key Word) แล้วจำแนกข้อมูลเป็นประเภท รูปแบบและแบบแผนตามข้อคำถามและประเด็นในการวิเคราะห์ จากนั้นแปลความหมายของข้อค้นพบที่สำคัญในการวิจัย

3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา จะใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงตรรกะ สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึกเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ในการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ในจังหวัดราชบุรีตามแบบจำลองของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ การนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ (แผนภาพ 2.1) ซึ่งเป็นการแปลความหมายของข้อค้นพบที่สำคัญในการวิจัยจากปรากฏการณ์ที่มองเห็น สรุปความเป็นจริงเฉพาะราย แล้วสร้างสมมุติฐานชั่วคราวขึ้นมา แล้วศึกษารวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อนำไปสู่การสรุปเป็นข้อค้นพบต่อไป หากผู้เขียนได้พยายามหลีกเลี่ยงการด่วนสรุปจากการสังเกตและบทสนทนาทั้งหมด แต่บางครั้งอาจมีการคาดคะเนบ้างในการแปลความหมายบทสนทนาจากการสัมภาษณ์เจาะลึก

ส่วนข้อมูลเชิงปริมาณใช้เทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติ ซึ่งสามารถจำแนกได้ 2 ประเภท คือ การวิเคราะห์เพื่อใช้ในการพรรณาคูณลักษณะของตัวแปร และการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา จะใช้เพื่อการบรรยายรายละเอียดการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี ในแต่ละกลุ่มเป้าหมายทั้งด้านภาครัฐ ด้านประชาชน และด้านสถานประกอบการ ตลอดจนปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข โดยใช้สถิติการแจกแจง อัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด

3.5.2 การวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปร

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัย ที่มีผลต่อการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี ตามแบบจำลองของประชาชน การปฏิบัติตามนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าว(แผนภาพ 2.2) แบบจำลองการดำเนินการของแรงงานต่างด้าวเมื่อนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ (แผนภาพ 2.3) และแบบจำลองของสถานประกอบการ การนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ (แผนภาพ 2.4) โดยใช้สถิติวิเคราะห์ดังนี้

3.5.2.1 การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression) ใช้ทดสอบ

ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางด้านประชาชนกลุ่มผู้เข้าร่วมโครงการ และไม่เข้าร่วมโครงการที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี ผลที่ได้จากการวิเคราะห์สามารถพิจารณาได้จากค่าสถิติทดสอบต่างๆคือ (1) ค่า R^2 ซึ่งบ่งชี้ว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดอธิบายตัวแปรตามได้มากน้อยเพียงใด หากค่า R^2 สูงแสดงว่าสมการดังกล่าวสามารถนำไปใช้ประมาณค่าตัวแปรตามได้ดี (2) ค่าสถิติทดสอบ F ถ้ามีค่าเข้าใกล้หรือมากกว่า 2 แสดงว่าสมการที่ได้มีความสัมพันธ์แบบมีนัยสำคัญทางสถิติ (3) ขนาดและทิศทางของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Beta) ของตัวแปรอิสระในสมการที่ได้และมีนัยสำคัญทางสถิติ และ (4) ค่าสถิติทดสอบ T ก่อนที่จะนำสัมประสิทธิ์ไปแทนค่า ในสมการโครงสร้าง ถ้า T มีค่าเข้าใกล้หรือมากกว่า 2 แสดงว่าตัวแปรอิสระนั้นได้มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามในสมการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.5.2.2 การวิเคราะห์จำแนกประเภท (Discriminant Analysis) ใช้ทดสอบ

ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางด้านประชาชนกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรีในด้านการดำเนินการของแรงงานต่างด้าว เมื่อรัฐบาลไทยมีมาตรการแก้ไข แรงงานต่างด้าว ผลที่ได้จากการวิเคราะห์สามารถพิจารณาได้จากค่าสถิติทดสอบต่างๆคือ (1) ค่า Eigenvalue ซึ่งเป็นตัวแสดงความสามารถในการอธิบายการผันแปรของสมการ ถ้าค่า Eigenvalue สูง แสดงว่ามีความผันแปรระหว่างกลุ่มมากกว่าความผันแปรภายในกลุ่ม สมการจำแนกมีค่าอำนาจจำแนกสูง (2) ค่า Canonical Correlation ซึ่งเป็นค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรจำแนกกับความเป็นสมาชิกกลุ่ม เป็นค่าที่บอกให้ทราบว่าความเป็น

สมาชิกกลุ่ม สามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรในสมการได้มากน้อยเพียงใด หากค่า Canonical Correlation สูง แสดงว่าการเป็นสมาชิกของกลุ่มสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรในสมการจำแนกได้มาก (3) ค่าสถิติทดสอบ F ถ้ามีค่าเข้าใกล้หรือมากกว่า 2 แสดงว่าสมการที่ได้มีความสัมพันธ์แบบมีนัยสำคัญทางสถิติ (4) ขนาดและทิศทางของค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปรจำแนก ในสมการมาตรฐาน ซึ่งเป็นสมการที่แสดงน้ำหนักความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัวกับการเป็นสมาชิกของกลุ่ม

3.5.2.3 การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยทางด้านสถานประกอบการที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี ผลที่ได้จากการวิเคราะห์สามารถพิจารณาได้จากค่าสถิติทดสอบต่างๆคือ (1) ค่า R^2 ซึ่งบ่งชี้ว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดอธิบายตัวแปรตามได้มากน้อยเพียงใด หากค่า R^2 สูงแสดงว่าสมการดังกล่าวสามารถนำไปใช้ประมาณค่าตัวแปรตามได้ดี (2) ค่าสถิติทดสอบ F ถ้ามีค่าเข้าใกล้หรือมากกว่า 2 แสดงว่าสมการที่ได้มีความสัมพันธ์แบบมีนัยสำคัญทางสถิติ(3) ขนาดและทิศทางของค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง(Beta) ของตัวแปรอิสระในสมการที่ได้และมีนัยสำคัญทางสถิติ และ (4) ค่าสถิติทดสอบ T ก่อนที่จะนำสัมประสิทธิ์เส้นทางไปแทนค่า ในสมการโครงสร้าง ถ้า T มีค่าเข้าใกล้หรือมากกว่า 2 แสดงว่าตัวแปรอิสระนั้นได้มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามในสมการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.6 นิยามปฏิบัติการ

ในนิยามปฏิบัติการจะครอบคลุมประเด็นในรายการที่ใช้วัด วิธีที่ใช้ในการวัดหรือวิธีการให้คะแนนสำหรับตัวแปรต่าง ๆตามแบบจำลองในการวิเคราะห์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.6.1 นิยามปฏิบัติการของตัวแปรที่ใช้ในแบบจำลองการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ

แบบจำลองของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ การนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ตามแผนภาพ 2.1 ประกอบด้วยตัวแปรอิสระรวม 3 ตัวแปร ที่มีผลต่อการมีงานทำของแรงงานไทยในระดับการบรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นตัวแปรตาม มีนิยามปฏิบัติการดังนี้

3.6.1.1 แนวทางการปฏิบัติตามนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าว เป็นตัวแปรที่ได้มาจากการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้บริหารระดับจังหวัดและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายแรงงานและฝ่ายป้องกันและปราบปราม โดยใช้รายการข้อคำถาม 2 ประเด็นในการสนทนา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) จากการที่รัฐบาลมีนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าว ทางจังหวัดได้มีการดำเนินการอย่างไรบ้าง หากมีการดำเนินการนโยบายการแก้ไขแรงงานต่างด้าวของจังหวัดเป็นอย่างไร มีใครตัวจักรสำคัญ(Key Actor)ในการแก้ไขแรงงานต่างด้าวของจังหวัด และแนวทางปฏิบัติในการแก้ไขแรงงานต่างด้าวของจังหวัดเป็นอย่างไร

2) ขอให้วิเคราะห์ประสิทธิภาพหรือความเป็นไปได้ในการแก้ไขปัญหาของ 5 มาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าวที่รัฐกำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติในปี 2542

3.6.1.2 การยอมรับนโยบายของผู้ปฏิบัติ เป็นตัวแปรที่ได้มาจากการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้บริหารระดับจังหวัดและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายแรงงานและฝ่ายป้องกันและปราบปราม โดยพิจารณาองค์ประกอบการยอมรับนโยบายของผู้ปฏิบัติใน 2 ส่วน คือ (2.1) ความรู้สึก ความเชื่อ หรือทัศนคติของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติทั้งฝ่ายแรงงานและฝ่ายป้องกันและปราบปราม และ(2.2) มีแผนปฏิบัติการรองรับในการดำเนินการแก้ไขแรงงานต่างด้าว และการบรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าวโดยมีรายละเอียดรายการข้อคำถาม ในการสนทนาดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นรายการข้อคำถามที่เกี่ยวกับความคิดเห็นหรือทัศนคติของเจ้าหน้าที่จำนวน 5 ข้อ โดยให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติแสดงความคิดเห็นพร้อมทั้งให้คะแนนแต่ละข้อตามข้อคิดเห็นของตนเอง มีคะแนนตั้งแต่ 0 ถึง 10 คะแนน ซึ่งข้อคำถามที่ใช้ได้แก่

- 1) การยอมรับว่าแรงงานต่างด้าว มีผลกระทบต่อการทำงานของแรงงานไทยในจังหวัด
- 2) การเห็นว่าโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าวช่วยให้แรงงานไทยที่ว่างงาน มีงานทำ
- 3) การเห็นว่าโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าวเพื่อบรรเทาปัญหาการว่างงาน มีความคุ้มค่า
- 4) การเห็นว่าในทางปฏิบัติสามารถหลีกเลี่ยงได้ในการไม่ให้มีแรงงานต่างด้าว
- 5) ความจำเป็นที่ต้องผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าว

ส่วนที่ 2 การมีแผนปฏิบัติการรองรับในการดำเนินการแก้ไขแรงงานต่างด้าว โดยพิจารณาจากแผนของหน่วยงานที่จัดขึ้นตามอำนาจหน้าที่ ว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เป้าหมายของนโยบายหรือไม่ โดยให้นำหนักหรือความสนใจที่ (1) แผนการใช้แรงงานต่างด้าวหรือการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกราชอาณาจักร และ(2) แผนการบรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว

3.6.1.3 ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรมโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว เป็นตัวแปรที่ได้มาจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายแรงงานและฝ่ายป้องกันและปราบปราม หมายถึง เกี่ยวกับผลการดำเนินกิจกรรมหรือขั้นตอนแก้ไขแรงงานต่างด้าวที่เจ้าหน้าที่แต่ละฝ่ายดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ได้แล้วเสร็จตามเป้าหมายและได้ผล

เป็นไปตามที่ความต้องการมากน้อยเพียงใด โดยให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายแรงงานและฝ่ายป้องกันและปราบปรามให้คะแนนตั้งแต่ 0 ถึง 100 คะแนน พร้อมทั้งระบุปัญหาและอุปสรรคในแต่ละขั้นตอน

3.6.2 นียามปฏิบัติการปัจจัยทางด้านประชาชน ในกลุ่มผู้เข้าร่วมโครงการและไม่เข้าร่วมโครงการ มีตัวแปรที่ต้องการให้นียามปฏิบัติการและการแสดงให้เห็นถึงกระบวนการสร้างมาตรวัด ดังนี้

3.6.2.1 การรับรู้โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว (KNOW) เป็นระดับของการรับรู้ของประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการ และไม่เข้าร่วมโครงการว่าทราบหรือไม่ว่ารัฐบาล มีโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว โดยให้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว โดยให้ประชาชนเป็นผู้ตอบว่าทราบหรือไม่ทราบ โดยผู้เขียนกำหนดค่าเป็น 1 และ 0 หากตอบว่าทราบให้คะแนน 1 ถ้าไม่ทราบให้คะแนน 0 ผู้เขียนได้นำเอาจำนวนรวมของแต่ละรายมาหาค่าเฉลี่ยของการรับรู้โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว

3.6.2.2 ความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว (NEED) เป็นการสัมภาษณ์ประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการและไม่เข้าร่วมโครงการว่า ต้องการเข้าหรือจะเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวหรือไม่

เกณฑ์การให้คะแนน หากประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการและไม่เข้าร่วมโครงการตอบว่าต้องการ ให้คะแนน 1 ถ้าไม่ต้องการ ให้คะแนน 0 หลังจากนั้นคำนวณหาค่าอัตราส่วนร้อยละความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว และนำคะแนนที่ได้นี้เป็นตัวแทนของหน่วยวิเคราะห์ ทุกหน่วยที่เป็นเป้าหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6.2.3 ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศ (ATT) เป็นตัวแปรที่ได้จากการสัมภาษณ์ประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการและไม่เข้าร่วมโครงการ โดยให้ประชาชนระดับของความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศ ด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1) คิดว่าแรงงานต่างด้าวแย่งงานคนไทยทำ
- 2) การจ้างแรงงานต่างด้าวราคาถูกทำให้ไม่พัฒนาฝีมือคนไทย
- 3) คิดว่าแรงงานต่างด้าวเป็นพาหะของโรคระบาด
- 4) คิดว่าแรงงานต่างด้าวทำให้ประเทศไทยสูญเสียค่ารักษาพยาบาล

มากขึ้น

5) การจ้างแรงงานต่างด้าวส่ง ผลกระทบขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

- 6) มีความต้องการให้แรงงานต่างชาติออกไปให้หมด
- 7) มีความต้องการให้แรงงานต่างด้าวทำงานในประเทศไทยต่อไป

เกณฑ์การให้คะแนน โดยให้ประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการและไม่เข้าร่วมโครงการ เป็นผู้ประเมิน มีคะแนนตั้งแต่ 0-10 คะแนน ในข้อความเชิงบวก กรณีไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้ 0 คะแนน กรณีเห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 10 คะแนน ในข้อความเชิงลบ กรณีไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้ 10 คะแนน กรณีเห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 0 คะแนน

หลังจากนั้นคำนวณหาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในแต่ละด้าน และนำคะแนนที่ได้นี้เป็นตัวแทนของหน่วยวิเคราะห์ทุกหน่วยที่เป็นเป้าหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูล

จากรายการข้อคำถามทั้ง 7 ข้อ ที่ประกอบกันเป็นมาตรวัดความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ได้ทดสอบความเชื่อถือได้ของมาตรวัด ด้วยการทดสอบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ด้วยสถิติทดสอบ Cronbach's Alpha ซึ่งใช้ในการพิจารณาความเชื่อถือได้ โดยถ้ามีค่า Alpha มากกว่า 0.80 ถือว่ามาตรวัดที่ประกอบด้วยรายการข้อคำถามทั้ง 7 ข้อนี้มีความเชื่อถือได้มาก

การวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของมาตรวัดความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย มีรายละเอียดของค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และค่า Alpha if Item Delete รวมถึงค่า Alpha รวมของมาตรวัด ดังปรากฏในตารางที่ 3.4

ทั้งนี้ผลที่ได้จากการทดสอบมาตรวัดความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย มีค่า อัลฟาอยู่ที่ 0.8649 ซึ่งถือว่ามาตรวัดที่ใช้ในการศึกษามีความเชื่อถือได้อยู่ในระดับสูง ตารางที่ 3.4 ผลการทดสอบความเชื่อถือได้ของมาตรวัดความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยของประชาชน

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	Alpha if Item Deleted
1.แรงงานต่างด้าวมาแย่งงานคนไทยทำ	7.2	2.3	0	10	0.8472
2.การจ้างแรงงานต่างด้าวราคาถูกทำให้ไม่พัฒนาฝีมือคนไทย	6.8	2.4	0	10	0.8286
3.แรงงานต่างด้าวเป็นพาหะโรคระบาด	6.5	2.3	0	10	0.8265
4.แรงงานต่างด้าวทำให้ต้องสูญเสียค่ารักษาพยาบาล	6.6	2.2	0	10	0.8434
5.จ้างต่างด้าวส่งผลกระทบต่อชนบทธรรมนิยม	5.8	2.5	0	10	0.8472
6.ต้องการให้ต่างด้าวออกไปให้หมด	6.0	2.5	0	10	0.8393
7.ต้องการให้แรงงานต่างด้าวทำงานต่อไป	6.9	2.4	0	10	0.8827

Alpha = 0.8649

ในส่วนของนิยามปฏิบัติตามแบบจำลองการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติของแรงงานต่างด้าว ว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจำแนกแรงงานต่างด้าวออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่ดำเนินการกลับประเทศภูมิลำเนาของกลุ่มที่ไม่กลับประเทศภูมิลำเนา ได้แก่

(1) ความคิดว่าแรงงานต่างด้าวแย่งงานคนไทยทำ เป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวว่า “ ท่านคิดว่าท่านมาแย่งงานคนไทยทำหรือไม่ เพราะเหตุใด

เกณฑ์การให้คะแนน จะให้คะแนนเป็น 0 กับ 1 โดยแรงงานต่างด้าวตอบว่าแย่ง ให้คะแนน 1 ถ้าตอบว่าไม่แย่ง ให้คะแนน 0 แล้วนำคะแนนมาหาค่าเฉลี่ย ส่วนคำตอบที่ได้จากคำถามปลายเปิด จะถอดข้อความเป็นหมวดหมู่

(2) ความพึงพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับ ในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยการสอบถามแรงงานต่างด้าวว่า ท่านมีความพึงพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับหรือไม่ เพราะเหตุใด

เกณฑ์การให้คะแนน จะให้คะแนนเป็น 0 กับ 1 โดยแรงงานต่างด้าวตอบว่าพึงพอใจ ให้คะแนน 1 ถ้าตอบว่าไม่พึงพอใจ ให้คะแนน 0 แล้วนำคะแนนมาหาค่าเฉลี่ย ส่วนคำตอบที่ได้จากคำถามปลายเปิด จะถอดข้อความเป็นหมวดหมู่

(3) ความคิดจะทำงานในประเทศไทยตลอดไป จะเป็นการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวว่า คิดจะทำงานในประเทศไทยตลอดไปหรือไม่ เพราะเหตุใด

เกณฑ์การให้คะแนน จะให้คะแนนเป็น 0 กับ 1 โดยแรงงานต่างด้าวตอบว่าทำตลอดไป ให้คะแนน 1 ถ้าตอบว่าไม่ทำ ให้คะแนน 0 แล้วนำคะแนนมาหาค่าเฉลี่ย ส่วนคำตอบที่ได้จากคำถามปลายเปิด จะถอดข้อความเป็นหมวดหมู่

(4) การรับทราบว่ารัฐบาลไทย มีนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวเป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวว่า “ ทราบหรือไม่ว่ารัฐบาลไทยมีนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าว ”

เกณฑ์การให้คะแนน จะให้คะแนนเป็น 0 กับ 1 โดยแรงงานต่างด้าวตอบว่าทราบ ให้คะแนน 1 ถ้าตอบว่าไม่ทราบ ให้คะแนน 0 แล้วนำคะแนนมาหาค่าเฉลี่ย ส่วนคำตอบที่ได้จากคำถามปลายเปิด จะถอดข้อความเป็นหมวดหมู่

3.6.3 นิยามปฏิบัติการปัจจัยด้านสถานประกอบการ

แบบจำลองการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติของสถานประกอบการ ตามแผนภาพ 2.4 ประกอบด้วยตัวแปรอิสระรวม 5 ตัวแปร ที่มีผลต่ออัตราการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นตัวแปรตาม มีนิยามปฏิบัติการดังนี้

3.6.3.1 ความต้องการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว (NEED) เป็นตัวแปรที่ได้จากการสัมภาษณ์เจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้าง โดยใช้รายการข้อความจำนวน 3 ข้อ คือ

- 1) ต้องการจ้างแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าวหรือไม่
- 2) ถ้าต้องการทำนได้ดำเนินการจัดหาแรงงานไทยมาทดแทนหรือไม่

วิธีใด

- 3) ถ้าต้องการมีแรงงานไทยมาสมัครทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวหรือไม่

เกณฑ์การให้คะแนน จากรายการข้อคำถามทั้ง 3 ข้อ ถ้าเจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้างตอบว่าต้องการหรือได้ดำเนินการจะให้คะแนนสำหรับข้อนั้นๆ 1 คะแนน ถ้าตอบว่าไม่ต้องการหรือไม่ได้ดำเนินการให้ 0 คะแนน แล้วนำคะแนนที่ได้มารวมกันหาค่าเฉลี่ย และนำคะแนนที่ได้นี้เป็นตัวแทนของหน่วยวิเคราะห์ทุกหน่วยที่เป็นเป้าหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูล

มาตรวัดนี้คำนวณจาก

3

$$NEED = \sum_{i=1}^3 NEED_i \quad \dots\dots(3.1)$$

$i = 1$

การวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของมาตรวัด ความต้องการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ มีรายละเอียดของค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่า Alpha if item delete และค่า Alpha รวมของมาตรวัด ดังปรากฏในตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 ผลการทดสอบความเชื่อถือได้ของมาตรวัดความต้องการใช้แรงงานไทยของสถานประกอบการ

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	Alpha if Item Deleted
1.ต้องการจ้างแรงงานไทยหรือไม่	1.0	0.0	0	1	0.0
2.ดำเนินการจัดหาแรงงานไทยหรือไม่	0.6	0.5	0	1	0.0
3.มีแรงงานไทยมาสมัครหรือไม่	0.9	0.2	0	1	0.0

Alpha = -0.3500

จากตารางที่ 3.5 ผลจากการทดสอบความเชื่อถือได้ของมาตรวัดความต้องการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว พบว่ามีความเชื่อถือได้ของมาตรวัดอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

โดยได้ค่าอัลฟาที่ระดับ -0.3500 ทั้งนี้เนื่องจากว่าข้อคำถามที่ใช้ทดสอบมีความเป็นอิสระต่อกัน และต่างก็วัดในแต่ละมิติ ซึ่งจะมีการแปรผกผันกัน พิจารณาได้จากทิศทางของค่าอัลฟาที่ติดลบ

3.6.3.2 การปรับปรุงสภาพการจ้างงานเพื่อจูงใจแรงงานไทยเข้าทดแทนแรงงานต่างด้าว (APP) โดยการสอบถามเจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้างว่า

- 1) ได้ปรับปรุงสภาพการจ้างงานในด้านอัตราค่าจ้างหรือไม่ เพราะเหตุใด
- 2) ได้ปรับปรุงสภาพการจ้างงานในด้านสวัสดิการหรือไม่ เพราะเหตุใด
- 3) ได้ปรับปรุงสภาพการจ้างงานในด้านการบริหารงานหรือไม่ เพราะเหตุใด
- 4) ได้ปรับปรุงสภาพการจ้างงานในด้านกระบวนการผลิต เพื่อจูงใจแรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวหรือไม่ เพราะเหตุใด

เกณฑ์การให้คะแนน จากรายการข้อคำถามทั้ง 4 ข้อ ถ้าเจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้างตอบว่าได้ดำเนินการจะให้คะแนนสำหรับข้อนั้นๆ 1 คะแนน ถ้าตอบว่าไม่ได้ดำเนินการให้ 0 คะแนน แล้วนำคะแนนที่ได้มารวมกัน หาค่าเฉลี่ย และนำคะแนนที่ได้นี้เป็นตัวแทนของหน่วยวิเคราะห์ทุกหน่วยที่เป็นเป้าหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูล

มาตรวัดนี้คำนวณจาก

$$APP = \sum_{i=1}^4 APP_i \quad \dots(3.2)$$

ตารางที่ 3.6 ผลการทดสอบความเชื่อถือได้ของมาตรวัดการปรับปรุงสภาพการจ้างงาน เพื่อจูงใจแรงงานไทยเข้าทดแทนแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	Alpha if Item Deleted
1.ได้ปรับปรุงสภาพการจ้างงาน ในด้านอัตราค่าจ้างหรือไม่	0.4	1.3	0	1	0.7035
2.ได้ปรับปรุงสภาพการจ้างงาน ในด้านสวัสดิการหรือไม่	0.2	0.4	0	1	0.6349
3.ได้ปรับปรุงสภาพการจ้างงาน ในด้านการบริหารงานหรือไม่	0.1	0.2	0	1	0.7494
4.ได้ปรับปรุงสภาพการจ้างงาน ในด้านกระบวนการผลิตหรือไม่	0.2	0.4	0	1	0.7014

Alpha = 0.7593

จากตารางที่ 3.6 พบว่ามาตรวัดการปรับสภาพการจ้างงาน เพื่อจูงใจแรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการนั้น ได้ค่าอัลฟา 0.7593 ซึ่งมีความเชื่อถือได้ของมาตรวัดอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

3.6.4 ผลสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

นิยามปฏิบัติการของผลสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ โดยผลสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติระดับภาครัฐ คือ ผลจากปฏิบัติในการบรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าวได้มากน้อยเพียงใด ประเมินโดยเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ระบุถึงระดับการนำแรงงานไทยที่ว่างงานเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวได้มาก ปานกลาง หรือน้อย

ผลสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติระดับประชาชน คือ คะแนนความพึงพอใจของประชาชนต่อโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าวประเมิน โดยให้ประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าวและผู้ไม่เข้าร่วมโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว แสดงความเห็นว่ามีคามพึงพอใจโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าวมากน้อยเพียงใด โดยให้คะแนนตั้งแต่ 0 -10 คะแนน จากนั้นนำคะแนนมารวมกันหาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ และนำคะแนนที่ได้นี้เป็นตัวแทนของหน่วยวิเคราะห์ทุกหน่วยที่เป็นเป้าหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ระดับสถานประกอบการ หรือนายจ้าง คือ อัตราการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว โดยอัตราการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว เป็นจำนวนแรงงานไทยที่รับเข้าทำงานจริงต่อจำนวนแรงงานไทยที่สถานประกอบการ การต้องการใช้จริง โดยให้เจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้างระบุตามความเป็นจริง

เกณฑ์การให้คะแนน จะให้คะแนนตามจริงที่เจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้างระบุ ทั้งจำนวนแรงงานไทยที่รับเข้าทำงาน กับจำนวนแรงงานไทยที่สถานประกอบการต้องการใช้จริง นำมาหารกันเป็นอัตราการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว และนำคะแนนที่ได้นี้เป็นตัวแทนของหน่วยวิเคราะห์ทุกหน่วยที่เป็นเป้าหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูล

บทที่ 4

การนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี

นโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวมีเป้าหมาย มุ่งเน้นให้แรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว โดยการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกประเทศ ในการศึกษาการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี จึงได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในนโยบายนี้ทุกขั้นตอนดำเนินงาน โดยในบทนี้จะเป็นการนำเสนอสภาพการจ้างงานของจังหวัด และผลการนำนโยบายไปปฏิบัติของกลุ่มเป้าหมายในแต่ละระดับ ดังนี้

4.1 สภาพการจ้างงานของจังหวัดราชบุรี

จังหวัดราชบุรี โดยพื้นฐานจริงๆ เป็นเมืองเกษตร แต่ทำอุตสาหกรรมกันมาก ลักษณะแรงงานที่ใช้ในจังหวัด จึงเป็นแรงงานระดับไร้ฝีมือหรือรับจ้างและกรรมกร แต่ชาวราชบุรีส่วนใหญ่ได้รับการศึกษา ซึ่งทางจังหวัดประกาศเป็นจังหวัดปลอดคนไม่รู้หนังสือ ดังนั้นแรงงานส่วนใหญ่ของจังหวัดจึงเป็นแรงงานระดับทักษะและคุณภาพที่ผลิตออกมาเพื่อเข้าการทำงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดส่วนหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่งออกไปทำงานนอกพื้นที่ เช่น นครปฐม และกรุงเทพมหานคร เป็นต้น

4.1.1 สภาวะการว่างงานของแรงงานไทยในจังหวัดและการขาดแคลนแรงงาน

4.1.1.1 สภาวะการว่างงาน

จากการสัมภาษณ์จะเลือกกลุ่มเจ้าหน้าที่ภาครัฐทุกคน ระบุเป็นเสียงเดียวกันว่า ในจังหวัดราชบุรีมีแรงงานไทยว่างงาน แต่มีจำนวนไม่มากนักเมื่อเทียบกับจำนวนประชากรทั้งจังหวัด 1 ใน 5 ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐกล่าวว่า แรงงานที่ว่างงานนั้นเป็นแรงงานไร้ฝีมือหรือ

แรงงานรับจ้างและกรรมกร เกือบครึ่งหนึ่งของเจ้าหน้าที่บอกว่าเป็นแรงงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ส่วนที่เหลือเจ้าหน้าที่กล่าวว่าไม่สามารถระบุได้ชัดเจนว่าแรงงานที่ว่างงานเป็นแรงงานระดับใด เนื่องจากไม่มีข้อมูลสำรวจการว่างงานที่ระบุระดับแรงงานที่ว่างงานไว้ นอกเหนือจากสถิติการว่างงานโดยรวมที่สถิติจังหวัดสำรวจไว้

สำหรับกลุ่มแรงงานไทยผู้เข้าร่วมโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว โดยการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวที่สำรวจ ร้อยละ 29.0 ระบุว่าในหมู่บ้านมีคนว่างงานแต่มีจำนวนไม่มากนัก โดยเฉลี่ยแต่ละหมู่บ้านจะมีคนว่างงาน 13 คน กว่าครึ่งหนึ่งของผู้เข้าร่วมโครงการ รายงานว่า แรงงานที่ว่างงานในหมู่บ้าน เป็นแรงงานระดับแรงงานไร้ฝีมือหรือแรงงานรับจ้างและกรรมกร กว่า 1 ใน 3 ของผู้เข้าร่วมโครงการระบุว่า แรงงานไทยที่ว่างงานในหมู่บ้านเป็นแรงงานกึ่งฝีมือและมีฝีมือ เช่น ช่างสาขาต่างๆ และร้อยละ 12.8 ของผู้ตอบรายงาน ว่า แรงงานที่ว่างงานในหมู่บ้านเป็นแรงงานระดับอื่นๆ เช่น ผู้จบการศึกษาและผู้สูงอายุ ตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 อัตราส่วนร้อยละของสภาวะการว่างงานและระดับแรงงานที่ว่างงานของจังหวัดราชบุรี

รายการ	ร้อยละ	จำนวน
<u>การว่างงานของแรงงานไทยในหมู่บ้าน</u>		
<u>กลุ่มประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการ</u>		
ไม่มีคนว่างงาน	71.0	93
มีคนว่างงาน	29.0	38
รวม	100.0	132
<u>กลุ่มประชาชนที่ไม่เข้าร่วมโครงการ</u>		
ไม่มีคนว่างงาน	64.5	80
มีคนว่างงาน	35.5	44
รวม	100.0	124
<u>กลุ่มเจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้าง</u>		
<u>การว่างงานของแรงงานในจังหวัด</u>		
ไม่มีคนว่างงาน	66.7	16
มีคนว่างงาน	33.3	8
รวม	100.0	24

ตารางที่ 4.1 อัตราส่วนร้อยละของสภาวะการว่างงานและระดับแรงงานที่ว่างงานของจังหวัด
ราชบุรี (ต่อ)

รายการ	ร้อยละ	จำนวน
ระดับฝีมือแรงงานที่ว่างงาน		
<u>กลุ่มประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการ</u>		
แรงงานไร้ฝีมือหรือแรงงานรับจ้างและกรรมกร	51.3	20
แรงงานกึ่งฝีมือและมีฝีมือ	35.9	14
อื่น ๆ เช่น ผู้จบการศึกษา ผู้สูงอายุ	12.8	5
รวม	100.0	39
<u>กลุ่มประชาชนที่ไม่เข้าร่วมโครงการ</u>		
แรงงานไร้ฝีมือหรือแรงงานรับจ้างและกรรมกร	68.2	30
แรงงานกึ่งฝีมือและมีฝีมือ เช่น ช่างในสาขาต่าง ๆ	27.3	12
อื่น ๆ	4.5	2
รวม	100.0	44
<u>กลุ่มสถานประกอบการหรือนายจ้าง</u>		
แรงงานใช้ฝีมือหรือแรงงานรับจ้างและกรรมกร	75.0	6
แรงงานกึ่งฝีมือและมีฝีมือ เช่น ช่างในสาขาต่าง ๆ	12.5	1
อื่น ๆ	12.5	1
รวม	100.0	8

จากการรายงานของกลุ่มผู้ไม่เข้าร่วมโครงการ พบว่า ร้อยละ 64.5 ของผู้ไม่เข้าร่วมโครงการรายงานว่าไม่มีแรงงานไทยว่างงานในหมู่บ้าน มีเพียงร้อยละ 35.5 ของผู้ไม่เข้าร่วมโครงการที่ระบุว่าในหมู่บ้านมีคนว่างงานอยู่ โดยร้อยละ 68.2 ของผู้ไม่เข้าร่วมโครงการรายงานว่าแรงงานที่ว่างงานในหมู่บ้านเป็นแรงงานระดับแรงงานไร้ฝีมือหรือแรงงานรับจ้างและกรรมกร ผู้ไม่เข้าร่วมโครงการร้อยละ 27.3 ระบุว่า แรงงานที่ว่างงานในหมู่บ้านเป็นแรงงานระดับแรงงานกึ่งฝีมือและมีฝีมือ

เมื่อสอบถามผู้ประกอบการหรือนายจ้างเกี่ยวกับภาวะการว่างงานในจังหวัดร้อยละ 66.7 ของผู้ประกอบการหรือนายจ้าง รายงานว่า ไม่มีแรงงานไทยว่างงานในจังหวัด มีเพียง 1 ใน 3 ของผู้ประกอบการหรือนายจ้างที่ระบุว่า มีแรงงานว่างงานในจังหวัด ซึ่งส่วนใหญ่ (ร้อยละ 75.0) รายงานว่า แรงงานที่ว่างงานส่วนใหญ่ เป็นแรงงานระดับแรงงานไร้ฝีมือหรือแรงงานรับจ้างและ

กรรมกร รองลงมาคือ แรงงานระดับแรงงานกึ่งฝีมือและมีฝีมือ เช่น ช่างในสาขาต่างๆ และอื่นๆ เช่น ผู้เพ็ญจบการศึกษาซึ่งผู้ประกอบการหรือนายจ้างระบุว่ามีความพอๆ กันร้อยละ 12.5

4.1.1.2 การขาดแคลนแรงงาน

ในส่วนของการขาดแคลนแรงงาน เจ้าหน้าที่ทุกคนมีความเห็นสอดคล้องกันว่า จังหวัดราชบุรีมีการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งระดับแรงงานที่ขาดแคลน คือ แรงงานระดับไร้ฝีมือ หรือแรงงานรับจ้างและกรรมกร เหตุผลที่ขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือ เพราะงานที่ทำเป็นงานหนัก ช้าชากจำเจ เป็นงานที่ยากลำบาก สกปรกเสี่ยงอันตราย คนไทยไม่ยอมทำ เป็นงานที่มีรายได้ต่ำ เจ้าหน้าที่ 1 ใน 5 มีความเห็นว่า จังหวัดราชบุรี ขาดแคลนแรงงานกึ่งฝีมือ ทั้งนี้เนื่องจาก นายจ้างเลือกคนทำงานและลูกจ้างต่างก็เลือกงาน วัตถุประสงค์ของการจ้างงานกับความต้องการทำงานของแรงงานไม่ตรงกัน และค่าแรงต่ำ

ด้านแรงงานไทยผู้เข้าร่วมโครงการ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 65.1) รายงานว่าไม่มีปัญหาการขาดแคลนแรงงาน มี 1 ใน 3 ของผู้เข้าร่วมโครงการระบุว่ามีปัญหาขาดแคลนแรงงานในจังหวัด ซึ่งร้อยละ 68.8 ของผู้เข้าร่วมโครงการระบุว่า แรงงานที่ขาดแคลนคือ แรงงานระดับไร้ฝีมือหรือแรงงานรับจ้างและกรรมกร มีเพียงร้อยละ 31.3 ของผู้เข้าร่วมโครงการ รายงานว่าแรงงานที่ขาดแคลนนั้น เป็นแรงงานระดับแรงงานกึ่งฝีมือและมีฝีมือ

ส่วนผู้ไม่เข้าร่วมโครงการ กว่าครึ่งหนึ่งรายงานว่า ในจังหวัดราชบุรีมีการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งแรงงานที่ขาดแคลนส่วนใหญ่ (ร้อยละ 55.0) ระบุว่าเป็แรงงานระดับแรงงานไร้ฝีมือหรือแรงงานรับจ้างและกรรมกร

สำหรับเจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้างที่สำรวจ ร้อยละ 75.0 รายงานว่า มีการขาดแคลนแรงงานในจังหวัด ซึ่งระดับแรงงานที่ขาดแคลนในจังหวัด ร้อยละ 75.0 ของนายจ้างระบุว่าเป็แรงงานระดับแรงงานไร้ฝีมือหรือแรงงานรับจ้างและกรรมกร นายจ้างร้อยละ 12.5 รายงานว่า แรงงานที่ขาดแคลนเป็แรงงานระดับแรงงานกึ่งฝีมือและมีฝีมือ เช่น ช่างในสาขาต่างๆ และอื่นๆ

ตารางที่ 4.2 อัตราส่วนร้อยละของการขาดแคลนแรงงานและระดับแรงงานที่ขาดแคลน

รายการ	ร้อยละ	จำนวน
การขาดแคลนแรงงานในจังหวัด		
<u>กลุ่มประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการ</u>		
ไม่มีการขาดแคลนแรงงาน	65.1	28
มีการขาดแคลนแรงงาน	34.9	15
รวม	100.0	43
<u>กลุ่มประชาชนที่ไม่เข้าร่วมโครงการ</u>		
ไม่มีการขาดแคลนแรงงาน	45.7	16
มีการขาดแคลนแรงงาน	54.3	19
รวม	100.0	35
<u>กลุ่มสถานประกอบการหรือนายจ้าง</u>		
ไม่มีการขาดแคลนแรงงาน	25.0	6
มีการขาดแคลนแรงงาน	75.0	18
รวม	100.0	24
ระดับแรงงานที่ขาดแคลน		
<u>กลุ่มประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการ</u>		
ระดับแรงงานไร้ฝีมือหรือแรงงานรับจ้างและกรรมกร	68.8	11
ระดับแรงงานกึ่งฝีมือ	31.2	5
รวม	100.0	16
<u>กลุ่มประชาชนที่ไม่เข้าร่วมโครงการ</u>		
ระดับแรงงานไร้ฝีมือหรือแรงงานรับจ้างและกรรมกร	55.0	11
ระดับแรงงานกึ่งฝีมือและฝีมือ เช่น ช่างในสาขาต่าง ๆ	45.0	9
รวม	100.0	20
<u>กลุ่มสถานประกอบการหรือนายจ้าง</u>		
แรงงานใช้ฝีมือหรือแรงงานรับจ้างและกรรมกร	75.0	6
แรงงานกึ่งฝีมือและมีฝีมือ เช่น ช่างในสาขาต่าง ๆ	12.5	1
อื่น ๆ	12.5	1
รวม	100.0	8

4.1.2 อัตราค่าจ้างในจังหวัด

เจ้าหน้าที่ภาครัฐทั้งฝ่ายแรงงานและฝ่ายป้องกันและปราบปราม เกือบทุกคนต่างระบุว่า อัตราค่าจ้างในจังหวัดราชบุรีเท่ากับค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงาน มีเพียง 1 ใน 5 เท่านั้น ที่กล่าวว่า อัตราค่าจ้างในจังหวัดราชบุรีต่ำกว่าเกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงาน

จากการรายงานของแรงงานไทยผู้เข้าร่วมโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าวพบว่า โดยส่วนใหญ่ผู้เข้าร่วมโครงการมีความเห็นว่าอัตราค่าจ้างในจังหวัดราชบุรีอยู่ในเกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงาน แต่ก็มีจำนวนไม่น้อยที่มีความเห็นว่าค่าจ้างในจังหวัดราชบุรีต่ำกว่าเกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำ พิจารณารายละเอียดจากตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 อัตราส่วนร้อยละของอัตราค่าจ้างในจังหวัดราชบุรี ตามความคิดเห็นของประชาชน และเจ้าของสถานประกอบการ

อัตราค่าจ้างในจังหวัดราชบุรี	ร้อยละ	จำนวน
กลุ่มประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการ		
สูงกว่าเกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำ	11.5	14
เท่ากับเกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำ	71.5	88
ต่ำกว่าเกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำ	14.6	18
อื่น ๆ ระบุ ค่าจ้างขึ้นอยู่กับปริมาณที่ทำ	2.4	3
รวม	100.0	123
กลุ่มประชาชนที่ไม่เข้าร่วมโครงการ		
สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ	6.7	8
เท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำ	83.3	100
ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ	6.7	8
อื่น ๆ เช่น จ้างเหมา จ่ายค่าจ้างตามปริมาณงาน	3.3	4
รวม	100.0	120
กลุ่มสถานประกอบการหรือนายจ้าง		
สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	18.4	9
เท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำ	65.3	32
ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ	10.2	5
อื่น ๆ เช่น ค่าจ้างตามปริมาณงาน	6.1	3
รวม	100.0	49

เมื่อพิจารณารายละเอียดอัตราค่าจ้างในจังหวัดราชบุรี พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่ (ร้อยละ 71.5) ระบุว่าอัตราค่าจ้างในจังหวัดราชบุรีอยู่ในเกณฑ์เท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำ มี 1 ใน 10 ของแรงงานไทยได้รับค่าจ้างสูงกว่าเกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำ ผู้เข้าร่วมโครงการ เพียงร้อยละ 14.6 ที่ระบุว่าอัตราค่าจ้างในจังหวัดราชบุรีต่ำกว่าเกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำ และมีถึงร้อยละ 2.4 ของผู้เข้าร่วมโครงการที่สำรวจรายงานว่าอัตราค่าจ้างขึ้นอยู่กับปริมาณงานที่ทำในลักษณะงานเหมาหรือนับชิ้นงาน

ในกลุ่มผู้ไม่เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 83.3 มีความเห็นว่า อัตราค่าจ้างในจังหวัดราชบุรีเท่ากับที่กำหนดเกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำ มีเพียงส่วนน้อยที่จะจ้างราคาสูงกว่าหรือจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ และผู้ไม่เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 6.7 ระบุว่าอัตราค่าจ้างในจังหวัดราชบุรีต่ำกว่าเกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำ มีเพียงร้อยละ 3.3 ของผู้ไม่เข้าร่วมโครงการ รายงานว่า อัตราค่าจ้างในจังหวัดราชบุรีมีลักษณะอื่น ๆ คือ จ้างเหมาหรือค่าจ้างขึ้นอยู่กับปริมาณที่ทำ

ส่วนเจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้างรายงานว่า อัตราค่าจ้างในจังหวัดราชบุรีปัจจุบันนี้อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ บางกิจการจ้างสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ บางกิจการจ้างต่ำกว่าแรงงานขั้นต่ำ แตกต่างกันไป โดยนายจ้างส่วนใหญ่ระบุว่า อัตราค่าจ้างในจังหวัดราชบุรี เท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำ มีเพียงร้อยละ 18.4 เท่านั้นที่เห็นว่าอัตราค่าจ้างในจังหวัดราชบุรีปัจจุบันสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ มี 1 ใน 10 ของนายจ้าง รายงานว่า อัตราค่าจ้างในจังหวัดราชบุรีต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ และนายจ้าง บางส่วนระบุว่า ค่าจ้างขึ้นอยู่กับปริมาณงานที่ทำในลักษณะการจ้างเป็นชิ้นงานหรืองานเหมา

4.1.3 สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในจังหวัด

ในจังหวัดชายแดนเช่นจังหวัดราชบุรี ย่อมมีแรงงานต่างด้าวเข้า – ออกเป็นประจำจนคุ้นเคย เจ้าหน้าที่ของรัฐรายงานว่า แรงงานต่างด้าวที่มีอยู่ในจังหวัดราชบุรี มีเป็นจำนวนมาก แต่จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนจะมีจำนวนน้อยกว่าจำนวนจริงเสมอ เพราะเป็นการขึ้นทะเบียนเฉพาะแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตผ่อนผันให้ทำงานได้ตามมติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542 ที่เหลือนอกจากนั้นจะแฝงอยู่ในกิจการต่างๆ ที่ไม่ได้รับการผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าว

ส่วนความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดชายแดน ซึ่งจะคุ้นเคยกับภาพที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในพื้นที่ โดยไม่ได้รู้สึกรังเกียจ บางครั้งไม่ได้นับจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในประเทศไทยที่มากขึ้นๆ ทุกขณะด้วยซ้ำไป ว่ามีจำนวนก็มากน้อย มารู้สึกอีกทีต่อเมื่อมีเหตุการณ์ร้ายเกิดขึ้น จากการสอบถามผู้เข้าร่วมโครงการต่อสถานการณ์แรงงานต่างด้าวในจังหวัด แรงงานไทยผู้เข้าร่วมโครงการกลุ่มที่สำรวจส่วนใหญ่ (ร้อยละ 62.4)

รายงานว่า ในจังหวัดราชบุรีมีแรงงานต่างด้าวจำนวนปานกลาง 1 ใน 3 ของผู้เข้าร่วมโครงการ ระบุว่า แรงงานต่างด้าวในจังหวัดราชบุรีมีจำนวนมาก มีเพียงร้อยละ 3.8 เท่านั้นที่ระบุว่าใน จังหวัดราชบุรีมีแรงงานจำนวนน้อย

สำหรับประชาชนที่ไม่เข้าร่วมโครงการเกินกว่าครึ่งหนึ่งรายงานว่า แรงงาน ต่างด้าว ในจังหวัดราชบุรีมีจำนวนปานกลาง มีถึง 1 ใน 3 ของผู้ไม่เข้าร่วมโครงการ ระบุว่า แรงงานต่างด้าว ในจังหวัดราชบุรี มีเป็นจำนวนมาก และผู้ไม่เข้าร่วมโครงการร้อยละ 8.0 รายงานว่า แรงงานต่างด้าวในจังหวัดราชบุรีมีเพียงจำนวนน้อย

ด้านนายจ้างกล่าวว่า ในจังหวัดราชบุรีมีแรงงานต่างด้าวอยู่ในทุกประเภทกิจการ ทั้งที่ได้รับการผ่อนผันและไม่ได้รับการผ่อนผันให้นายจ้างแรงงานต่างด้าว จำนวนมากน้อยแตกต่างกันไปนายจ้างที่สำรวจ กว่าครึ่งหนึ่งรายงานว่า แรงงานต่างด้าวที่มีอยู่ในจังหวัดราชบุรี มี จำนวนปานกลาง เมื่อเทียบกับประชากรในจังหวัดราชบุรี ร้อยละ 41.2 ของนายจ้าง ระบุว่า แรงงานต่างด้าวในจังหวัดราชบุรีมีมาก มีนายจ้างเพียงร้อยละ 5.9 รายงานว่า แรงงานต่างด้าว ในจังหวัดราชบุรีมีน้อย

ตารางที่ 4.4 อัตราส่วนร้อยละของจำนวนแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่ในจังหวัดราชบุรี

จำนวนแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่ในจังหวัด		ร้อยละ	จำนวน
<u>กลุ่มผู้เข้าร่วมโครงการ</u>	มาก	33.8	45
	ปานกลาง	62.4	83
	น้อย	3.8	5
	รวม	100.0	133
<u>ผู้ไม่เข้าร่วมโครงการ</u>	มาก	33.1	41
	ปานกลาง	58.9	73
	น้อย	8.0	10
	รวม	100.0	124
<u>กลุ่มนายจ้าง</u>	มาก	41.2	21
	ปานกลาง	52.9	27
	น้อย	5.9	3
	รวม	100.0	51

4.1.4 ความต้องการทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวของแรงงานไทยที่ว่างงาน

เจ้าหน้าที่ภาครัฐกว่าครึ่งหนึ่งรายงานว่า แรงงานไทยไม่ต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว เพราะงานหนักเกินไป เงินเดือนต่ำ มีเพียง 2 ใน 5 ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ที่ระบุว่า แรงงานไทยที่ว่างงานต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว แต่มีเพียงจำนวนน้อยเท่านั้น ที่ต้องการทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้มค่าของค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานมีน้อย สวัสดิการต่ำ และแรงงานไทยยังมีทัศนคติเดิม ๆ อยู่ กล่าวคือ มองว่างานเหล่านั้น เป็นงานที่ต่ำต้อย ไม่โก้หรู ไม่มีเครื่องแบบ ลำบาก การทำงานต้องเงินเดือนดีและที่สำคัญ คนไทยเลือกงาน ส่วนงานที่แรงงานไทยต้องการที่เข้าไปทำทดแทนแรงงานต่างด้าว มีทั้งงานที่อยู่ในกิจการที่ได้รับการผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าว และงานที่ไม่ได้รับการผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าว แต่ปัจจุบันกิจการเหล่านั้นยังคงจ้างแรงงานต่างด้าวอยู่ เช่น การเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม การทำหัตถกรรม และสวนผักผลไม้ เพราะเป็นงานอิสระมากกว่า

4.2 ผลการนำนโยบายไปปฏิบัติ

4.2.1 ระดับภาครัฐ

4.2.1.1 การดำเนินการตามนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าว

จากการที่รัฐบาลมีมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าวโดยมีนโยบายในการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว จังหวัดราชบุรีได้ดำเนินการตามแนวนโยบายของรัฐ ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ของจังหวัด โดยคำนึงถึงหลักรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ควบคู่กันไป เพราะการจับกุมผู้หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า เพื่อสกัดกั้นและผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกราชอาณาจักร เพื่อให้แรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว หากกระทำอย่างจริงจังก็กระทบต่อเศรษฐกิจของจังหวัด ดังนั้นผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะประธานคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าวจังหวัดราชบุรี ซึ่งมีอำนาจหน้าที่พิจารณาการอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว ตามมาตรา 7 มาตรา 8 มาตรา 10 และมาตรา 12 (1) (3) (4) แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 จึงเห็นควรให้จ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดราชบุรี ถึงแม้ว่าจะให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าว แต่ผู้ว่าราชการจังหวัดยังคงไว้ซึ่งนโยบายของจังหวัดว่า ต้องการลดแรงงานต่างด้าว และผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกประเทศ โดยให้นายจ้างแจ้งความต้องการจำนวนแรงงาน และสำนักงานจัดหางานจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการจัดหาแรงงานไทยให้กับนายจ้าง

ในการดำเนินการตามนโยบายของจังหวัดราชบุรี ในช่วงแรกจะมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้นำในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามนโยบายร่วมกับเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยทำงานร่วมกันในรูปแบบคณะกรรมการที่ทำงานร่วมกันเป็นทีมเข้มข้นและเข้มแข็ง ในช่วงครึ่งปีหลังมีการแต่งตั้งโยกย้ายผู้ว่าราชการจังหวัดใหม่ แต่ในการดำเนินงานยังคงมีรองผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งเป็นทีมงานเดิมในการแก้ไขแรงงานต่างด้าวก่อนหน้านั้นการดำเนินงานยังคงอยู่ในรูปคณะกรรมการเหมือนเดิม แต่จะเป็นการดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน โดยมีการประชุมร่วมกันของคณะทำงานเป็นประจำทุกเดือน

ส่วนแนวทางปฏิบัติในการแก้ไขแรงงานต่างด้าวของจังหวัดราชบุรี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การดำเนินงาน จังหวัดราชบุรี ได้มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

แนวทางที่ 1 การจัดโครงสร้างการบริหารงานโดยการแต่งตั้งคณะทำงานแก้ไขแรงงานต่างด้าวประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน จัดหางานจังหวัดเป็นคณะทำงานและเลขานุการคณะทำงานประกอบด้วยหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำงานร่วมกันเป็นทีม

แนวทางที่ 2 มีการตรวจสอบสถานประกอบการเป็นประจำทุกเดือน

แนวทางที่ 3 จัดหาตำแหน่งงานจากสถานประกอบการหรือนายจ้าง

แนวทางที่ 4 แจ้งข้อมูลตำแหน่งงานทดแทนแรงงานต่างด้าวให้ภาค

อื่นๆทราบ เพื่อรับสมัครแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว และจัดส่งแรงงานให้ผู้ประกอบการ กรณีที่ขาดแคลนแรงงาน อนุญาตให้นำแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียนผ่อนผันให้ทำงานในกิจการที่ได้รับการผ่อนผัน

สำหรับการดำเนินการตามแนวนโยบายแห่งรัฐ ในการแก้ไขแรงงานต่างด้าวได้ดำเนินการดังนี้

1) แนวทางปฏิบัติตามนโยบาย 5 มาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว

สำหรับการดำเนินการตามนโยบายมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว

ปี 2542 5 มาตรการของรัฐ จังหวัดราชบุรีได้ปฏิบัติตามแนวทางนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวเคร่งครัดปานกลาง ทั้งนี้พิจารณาตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ของจังหวัด โดยได้ดำเนินการดังนี้

ประการที่ 1 การผลักดัน จับกุม และสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวอย่างจริงจัง เข้มงวดและต่อเนื่อง โดยการเอาผิดตามกฎหมายทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ของรัฐ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้มีคำสั่งแต่งตั้งในส่วนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย จัดหางานจังหวัด สวัสดิการคุ้มครองแรงงานประกันสังคมและเจ้าหน้าที่ตำรวจ เป็นคณะทำงานในการตรวจสอบสถานประกอบการ ในการตรวจค้นสถานประกอบการ และจับกุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ไม่ได้รับอนุญาตผ่อนผันให้ทำงาน เจ้าหน้าที่ภาครัฐรายงานว่าจะดำเนินการเป็น

ประจำทุกเดือน มาตรการนี้มีความเป็นไปได้หรือประสิทธิภาพของแนวทางปฏิบัตินี้มีประสิทธิภาพในการทำงานระดับปานกลางค่อนข้างสูง โดยเฉพาะในด้านการจับกุม หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ โดยใช้อำนาจผู้กำกับกับการตำรวจภูธร ตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 แต่ไม่สามารถทำได้ครบวงจรในด้านบทลงโทษหรือดำเนินคดี โดยเมื่อมีการจับกุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และส่งตัวกลับไปสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดกาญจนบุรี จะไม่มีการดำเนินคดี เพราะเป็นภาระเกี่ยวกับค่าใช้จ่าย กล่าวคือ แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ เมื่อถูกจับกุมแล้วจะไม่มีเงินเสียค่าปรับ ต้องกักขังแทนค่าปรับ การกักขังแทนค่าปรับ จะทำโดยการส่งแรงงานต่างด้าวให้สถานีตำรวจซึ่งตามจำนวนวันค่าปรับ ปัญหาที่เกิดขึ้นตามมา คือ (1) จำนวนผู้ถูกจับกุมมีมากอยู่ในห้องขังซึ่งไม่สามารถขยายพื้นที่รองรับให้เพียงพอกับจำนวนผู้ต้องขังได้ (2) ปัญหาค่าเลี้ยงดูผู้ต้องขัง ในส่วนของค่าอาหาร ดังนั้นการปราบปรามจึงทำได้ยาก ไม่สามารถทำให้แรงงานต่างด้าวหมดไปได้ เนื่องจากอยู่เขตชายแดน การโยกย้ายแรงงานเป็นไปได้ง่าย การดำเนินการผลักดันจับกุมจึงได้ผลเพียง ร้อยละ 50

ส่วนการผลักดันและสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวทำได้ยาก แม้จะมีการประสานงานระหว่างผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการดำเนินการ เนื่องจากในการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกไป แรงงานต่างด้าวเหล่านั้นไม่สามารถเข้าประเทศภูมิสำเนาของตนเองได้ เพราะรัฐบาลไม่ยอมรับ ประกอบกับมีขบวนการขนแรงงานต่างด้าวกลับเข้ามาขายแรงงานกับนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการในประเทศไทยอีก ตลอดจนเขตติดต่อชายแดนมีพื้นที่กว้างกำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอที่จะตรวจสอบหรือสกัดกั้นทุกจุดได้อย่างทั่วถึง

การผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกประเทศ ทำได้เพียงฝ่ายป้องกันและปราบปรามจะส่งตัวแรงงานต่างด้าวที่ถูกจับกุมไปชายแดน เพื่อผลักดันเข้าด่านตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดกาญจนบุรี กลับกลายเป็นการส่งออกแค่ชายแดนไม่เหมือนส่งผู้ร้ายข้ามแดน ในลักษณะมีเจ้าหน้าที่แต่ละรัฐมารับต่อ แต่การส่งแรงงานต่างด้าวออกนอกประเทศเป็นการปล่อยตัวที่ชายแดน ซึ่งเจ้าหน้าที่ของฝ่ายไทยไม่สามารถข้ามเขตเข้าไปได้ ลักษณะเช่นนี้เป็นช่องว่างทำให้เกิดกระบวนการรับแรงงานต่างด้าวเข้ามา ประกอบกับช่องทางการเข้าออกในเขตติดต่อพรมยาวมาก แรงงานที่ถูกส่งตัวไปชายแดนก็ไม่เข้าประเทศ เพราะกลัวอดอยาก จึงอาศัยอยู่ตามแนวชายแดน แล้วลักลอบกลับมาใหม่ นอกจากนี้ยังมีขบวนการรับจ้างขนส่งแรงงานต่างด้าวเหล่านี้มาในจังหวัด โดยคนไทยเองเป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งมีทั้งส่วนที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายป้องกันและปราบปราม ตรวจคนเข้าเมืองและส่วนอื่นๆ ตลอดจนชาวบ้านในพื้นที่แนวชายแดนที่เป็นนายหน้าหาแรงงาน การตรวจสอบเป็นไปได้ด้วยความยากลำบาก เพราะพื้นที่กว้างมาก

ประการที่ 2 มาตรการเปิดโอกาส ส่งเสริม สนับสนุนและจัดคนไทยเข้าไปทำงาน ในมาตรการนี้ เจ้าหน้าที่ภาครัฐทุกคนรายงานว่า จังหวัดราชบุรีสามารถดำเนิน

การได้อย่างเต็มที่ในการเปิดโอกาส ส่งเสริม สนับสนุนให้แรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว โดยจัดหาตำแหน่งงานจากสถานประกอบการหรือนายจ้าง แล้วแจ้งข้อมูลตำแหน่งงานให้กับแรงงานในจังหวัดและภาคต่างๆที่มีแรงงานอยู่ทราบ โดยเฉพาะภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือ เพื่อให้แรงงานไทยสมัครเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ซึ่งจะมีการประสานการเคลื่อนย้ายแรงงาน อย่างเป็นระบบ โดยมีข้อตกลงร่วมกันกับสถานประกอบการหรือนายจ้าง ถ้ามีแรงงานไทยมาสมัครในกิจการที่แจ้งความต้องการไว้จะต้องรับเข้าทำงาน หากในช่วงที่จัดหาไม่สามารถจัดหาแรงงานไทยเข้าทดแทนได้ นายจ้างจะต้องทำหนังสือแจ้งให้สำนักงานจัดหางานทราบ ก่อนที่จะตัดสินใจดำเนินการจัดหาแรงงานมาทำงานเอง ซึ่งนายจ้างอาจนำข้อมูลการขาดแคลนแรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ไปเสนอต่อระดับที่เหนือขึ้นไปว่าลักษณะการทำงานในกิจการนี้ไม่มีแรงงานไทยเข้าทำงาน มาตรการนี้โดยส่วนใหญ่จะจัดหาคนไทยเข้าไปทำงานได้น้อยมาก

ประการที่ 3 กิจการใดที่ยังไม่สามารถจัดคนไทยเข้าไปทำงานได้ทันที และยังมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายไปอีกระยะหนึ่ง ต้องจัดการให้แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ได้รับอนุญาตทำงานอยู่ในระบบที่สามารถควบคุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการในมาตรการนี้ กรณีกิจการที่ได้รับการผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรี นายจ้างได้นำแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียนขออนุญาตทำงาน และคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าวได้ออกใบอนุญาตทำงานแก่แรงงานต่างด้าวตามจำนวนและประเภทกิจการที่ได้รับการผ่อนผัน ในทางปฏิบัติมีนายจ้างมายื่นเสนอขอเป็นหมื่นราย แต่จังหวัดราชบุรีได้รับอนุญาต ผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าวได้เพียง 3,690 คน ส่วนแรงงานต่างด้าวที่เหลือ นายจ้างได้ประกันตัวไว้ คนละ 1,000 บาท เพื่อรอการส่งตัวกลับหากส่งตัวกลับประเทศภูมิสำเนาไม่ได้จะถูกปรับค่าประกัน ในรายที่สามารถส่งตัวกลับประเทศได้ นายจ้างจะเป็นผู้ดำเนินการจัดส่งที่เหลือนอกจากนี้ ฝ่ายป้องกันและปราบปรามเป็นผู้ใช้กฎหมายดำเนินการจับกุมและผลักดันออกไป เท่าที่ผ่านมาแรงงานต่างด้าวที่ประกันไว้ไม่ได้ถูกส่งกลับ ยังคงทำงานต่อไปในจังหวัดราชบุรี

จังหวัดราชบุรี มีกิจการอีกหลายประเภทที่ไม่สามารถจัดคนไทยเข้าไปทำงานได้ทันที และยังมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าว แต่เป็นกิจการที่ไม่ได้รับการผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าว จึงมีการลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าวใน 2 ลักษณะ กล่าวคือ นำแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียนขออนุญาตทำงานในประเภทกิจการที่ได้รับการผ่อนผัน แต่นำแรงงานต่างด้าวไปใช้ในกิจการประเภทไม่ได้รับการผ่อนผันแทน อีกลักษณะหนึ่งของการลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าว โดยการไม่นำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบ ให้หลบซ่อนทำงานอยู่เฉพาะในสถานประกอบการ ทั้งนี้เนื่องมาจากจำนวนการจัดสรรแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีที่อนุญาตผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าวไม่พอดีกับความต้องการของนายจ้าง ทั้งในด้านจำนวนแรงงานและประเภทกิจการ เจ้าหน้าที่ภาครัฐรายงานว่า กิจการที่ขาดแคลนแรงงานและ

ยังคงมีการลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าว นอกเหนือจาก 8 กิจการ ที่จังหวัดราชบุรีได้รับอนุญาต ผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าว คือ โรงงานน้ำปลา โรงงานทำเต้าหู้ โรงงานเส้นหมี่เส้นก๋วยเตี๋ยว โรงงานน้ำดื่มบรรจุขวด ผู้ช่วยกัก โรงงานปูนขาว งานหัตถกรรม และฝ่ายผลิตโรงงานทอผ้า จากรายงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ แสดงให้เห็นถึงการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ได้ถูกล้ำเข้าสู่ชีวิตความเป็นอยู่ของคนไทยในด้านสุขภาพอนามัยเกี่ยวกับการบริโภคมากขึ้น อันจะส่งผลกระทบต่อนโยบายการแก้ไขแรงงานต่างด้าวด้านสาธารณสุขต่อไป

ประสิทธิภาพของแนวทางปฏิบัตินี้มีสูง สามารถดำเนินการได้เป็นอย่างดี ในกรณีนายจ้างในประเภทกิจการที่ได้รับการผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าวมติ คณะรัฐมนตรี วันที่ 3 สิงหาคม 2542 ส่วนประเภทกิจการที่ไม่ได้รับการผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าว แต่ไม่สามารถจัดหาคนไทยเข้าไปทำงานได้ เจ้าหน้าที่ภาครัฐได้ให้เจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้างดำเนินการจัดหาแรงงานไทยเข้าทำงาน เป็นระยะเวลาประมาณ 1-3 เดือน แล้วแต่กรณี หากไม่มีแรงงานไทยเข้าทำงาน เจ้าหน้าที่ภาครัฐได้กำหนดให้นายจ้างทำหนังสือแจ้งยืนยัน ในการที่ไม่สามารถจัดหาแรงงานไทยได้ จึงขอใช้แรงงานต่างด้าว ซึ่งแรงงานต่างด้าวนี้นายจ้างบางแห่งได้แบ่งแรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานจากประเภทกิจการที่ได้รับการผ่อนผัน บางแห่งจะจ้างแรงงานต่างด้าวที่นายหน้าหามาให้ บางส่วนของนายจ้างจะเป็นผู้ดำเนินการจัดหาแรงงานต่างด้าวเอง ซึ่งอาจเป็นลูกจ้างเก่าที่เคยทำงานมาแล้ว และถูกผลักดันกลับไปชายแดนประเทศไทย-พม่า โดยไม่ได้นำมาขึ้นทะเบียนขออนุญาตทำงาน การดำเนินการลักษณะนี้ทำให้แรงงานต่างด้าวไม่อยู่ในระบบที่สามารถควบคุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเป็นการส่งเสริมให้นายจ้างละเมิดกฎหมายพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2521 และพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2522

ประการที่ 4 มาตรการจัดทำแผนลดการใช้และพึงพาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย และปรับเปลี่ยนโครงสร้างอุตสาหกรรมจากที่เคยใช้แรงงานเข้มข้นมาเป็นการใช้ฝีมือ และทักษะที่สูงขึ้น เจ้าหน้าที่ภาครัฐรายงาน ว่า ความเป็นไปได้หรือประสิทธิภาพของแนวทางปฏิบัตินี้เป็นไปได้น้อยหรือแทบจะเป็นไปไม่ได้เลยในการแก้ไขแรงงานต่างด้าว พิจารณาจากการที่เจ้าหน้าที่ภาครัฐไม่มีการจัดทำแผนลดการใช้และพึงพาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย และปรับเปลี่ยนโครงสร้างอุตสาหกรรม เนื่องจากขาดข้อมูลแรงงานต่างด้าวที่ชัดเจนแน่นอน และใกล้เคียงกับความเป็นจริง หน่วยงานรัฐจะมีเพียงข้อมูลแรงงานต่างด้าวที่เข้าสู่ระบบ ซึ่งมีเพียง 1 ใน 10 ของจำนวนแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่ในประเทศ อีกทั้งนโยบายของรัฐด้านการพัฒนาอุตสาหกรรมไม่ชัดเจน และไม่แน่นอน ตลอดจนไม่ได้สนับสนุนงบประมาณหรือแหล่งเงินในการลงทุน สำหรับนายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อการปรับปรุงสภาพการจ้างงาน ทั้งในยามปกติหรือในยามมีวิกฤตเศรษฐกิจเช่นนี้ ประเด็นสำคัญรัฐบาลไม่ยอมรับข้อเท็จจริงในการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือบนพื้นฐานข้อเท็จจริงว่า สภาพกิจการภายในจังหวัดต้องพึ่งพาแรงงานระดับล่าง ประกอบกับเจ้าหน้าที่มีทัศนคติด้านลบต่อการ

จัดทำแผน ที่มองเป็นเครื่องผูกมัดตนเองในการทำงาน แต่มีได้ถือว่าแผนเป็นเครื่องมือที่จะทำ ให้บรรลุผลตามนโยบายได้ ดังนั้นจึงเป็นไปได้ยากที่จะจัดทำแผนลดการใช้และพึ่งพาแรงงาน ต่างด้าว

ประการที่ 5 มาตรการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและจริงจังให้เห็น ผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และความมั่นคงของชาติที่เกิดจากการจ้าง แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และเหตุผลความจำเป็นในการดำเนินการตามมาตรการต่าง ๆ ของ รัฐบาล จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ภาครัฐทุกคนระบุว่า จังหวัดราชบุรีมีการดำเนินการ ประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง และจริงจังในทุกส่วนราชการ ผ่านสื่อต่างๆ ทุกแขนง ทั้งวิทยุ ป้าย ประกาศ สติกเกอร์ กำนันผู้ใหญ่บ้าน อบต. อาสาสมัครแรงงาน แผ่นพับต่างๆ เจ้าหน้าที่รัฐ เกือบทุกคนกล่าวว่า การดำเนินการประชาสัมพันธ์ ได้ดำเนินการไปตามความเหมาะสมและ งบประมาณที่มีอยู่อย่าง เต็มที่ ประมาณร้อยละ 90 ที่จะทำให้เกิดการตื่นตัวของเจ้าของสถาน ประกอบการหรือนายจ้างในการให้ความร่วมมือกับทางราชการเป็นอย่างดี ซึ่งการดำเนินงานจะมี ลักษณะการสื่อสาร ทางเดียว ในลักษณะการตั้งรับและขาดการประเมินผลอย่างเป็นระบบ เมื่อพิจารณาแนวทางปฏิบัติตามนโยบายทั้ง 5 มาตรการ สามารถสรุป ถึงความเป็นไปได้หรือประสิทธิภาพในการแก้ไขแรงงานต่างด้าวของมาตรการแก้ไขแรงงานที่ นำมาใช้ในปี 2542 ได้ว่า

ประการแรก แนวทางปฏิบัติ 5 มาตรการ มีประสิทธิภาพและความเป็น ไปได้ใน การแก้ไขแรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แต่ยังไม่เพียงพอแก่การแก้ไขปัญหา แรงงานต่างด้าวให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ด้วยติดเงื่อนไขในทางปฏิบัติภาคสนามที่มีข้อจำกัดใน ด้านความสามารถในการปฏิบัติได้ครบวงจร ความกว้างของพื้นที่ชายแดนที่ดำเนินงาน การ ขาดแคลนแรงงานในจังหวัด และนโยบายของจังหวัด

ประการที่สอง แนวทางปฏิบัติบางมาตรการ เช่น การจัดทำแผนลดการ ใช้และพึ่งพาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย และปรับเปลี่ยนโครงสร้างอุตสาหกรรม จาก ที่เคยใช้แรงงานเข้มข้นมาเป็นการใช้ฝีมือและทักษะที่สูงขึ้น ไม่มีประสิทธิภาพหรือความเป็นไป ได้ในการแก้ไขแรงงานต่างด้าว เนื่องด้วยเจ้าหน้าที่ภาครัฐไม่เห็นด้วยกับแนวทางปฏิบัติ จึงมิได้ ดำเนินการใดๆ

2) การยอมรับนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ ความจำเป็นต้องผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าว จากการสัมภาษณ์ เจาะลึกเจ้าหน้าที่ ฝ่ายแรงงานกับฝ่ายป้องกันและปราบปราม ประมาณสี่ในห้าของเจ้าหน้าที่ ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นว่ารัฐบาลจำเป็นต้องผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าวทำงานกรรมกรใน สถานประกอบการหรือโรงงานที่ไม่มีแรงงานไทยเข้าไปทำงาน หรือสถานประกอบการที่ขาด แคลนแรงงานค่อนข้างสูงโดยเฉลี่ยมีคะแนนความจำเป็นต้องผ่อนผัน 7 คะแนน มีเพียงหนึ่งใน

ห้าของเจ้าหน้าที่ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นว่า รัฐบาลไม่จำเป็นต้องผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าวทำงานกรรมกรในสถานประกอบการหรือโรงงาน ทั้งนี้เนื่องจากมีแรงงานไทยสามารถทำงานทดแทนได้

เหตุผลของเจ้าหน้าที่ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่มีความเห็นว่าจำเป็นต้องผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าวได้ยกมากล่าวอ้าง คือ การจัดหาแรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวไม่ได้ แรงงานไทยไม่ทำงานกรรมกรทดแทนแรงงานต่างด้าวเพราะเป็นงานที่ต้องใช้แรงมาก คนไทยชอบงานสบาย ดังนั้นการที่จะจูงใจให้แรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวสถานประกอบการ หรือนายจ้าง ต้องมีสวัสดิการก่อน

ในด้านผลกระทบของแรงงานต่างด้าวต่อการมีงานทำของคนไทย กว่าครึ่งหนึ่งของเจ้าหน้าที่ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นว่า ผลกระทบของแรงงานต่างด้าวต่อการมีงานทำของคนไทยที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง โดยเห็นว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวทำให้แรงงานไทยไม่มีงานทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากไม่มีการแก้ไขด้านค่าจ้างและสวัสดิการเพื่อจูงใจให้แรงงานไทยเข้าทำงาน จะยิ่งทำให้เกิดการว่างงานของแรงงานไทยในพื้นที่มากขึ้น เพราะค่าจ้างไม่เหมาะสมและสวัสดิการไม่ดีพอที่คนไทยจะเข้าไปทำงาน แม้เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ จะเห็นว่าแรงงานต่างด้าวมีผลกระทบต่อการมีงานทำของคนไทย แต่ยังมีเจ้าหน้าที่ส่วนหนึ่งที่เห็นว่า แรงงานต่างด้าวที่ได้รับการผ่อนผันมีผลกระทบต่อการมีงานทำของคนไทยไม่มากนัก เพราะมีจำนวนน้อย แต่แรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานที่แอบแฝงอยู่ในทุกภาคธุรกิจในจังหวัดราชบุรีเป็นจำนวนมาก มีผลกระทบต่อการมีงานทำของคนไทยมากกว่า เจ้าหน้าที่ผู้ให้สัมภาษณ์สองในห้ามีความเห็นว่า ผลกระทบของแรงงานต่างด้าวต่อการมีงานทำของคนไทยมีน้อยมาก จนแทบจะไม่มีเลยก็ว่าได้ ทั้งนี้เนื่องจากว่าลักษณะงานที่ทำระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าวแยกกันอย่างสิ้นเชิง กล่าวคือ งานที่แรงงานต่างด้าวทำเป็นงานที่แรงงานไทยไม่นิยมทำ

ส่วนผลดีของโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าวในการช่วยให้คนไทยมีงานทำได้มากน้อยเพียงใดนั้น เจ้าหน้าที่ผู้ให้สัมภาษณ์ 4 ใน 5 กล่าวว่า โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว หากพิจารณาโดยเจตนาของนโยบายแล้วดีที่พยายามสร้างโอกาสการมีงานทำให้เกิดขึ้นกับแรงงานไทย แต่นโยบายดังกล่าวลืมนำข้อเท็จจริงหรือขาดการยอมรับข้อเท็จจริงในการขาดแคลนแรงงานระดับไร้ฝีมือของพื้นที่ ดังนั้น ผลดีของโครงการที่จะเกิดขึ้นในการช่วยให้คนไทยมีงานทำจึงน้อยมาก ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานไทยเลือกงาน และคนไทยไม่นิยมทำงานในลักษณะงานที่แรงงานต่างด้าวทำ ประการสำคัญคือ นายจ้างไม่ต้องการจ้างแรงงานไทย จึงพยายามสร้างเงื่อนไขในการจ้างงานที่แรงงานไทยรับไม่ได้ เช่น การให้สวัสดิการต่ำ ไม่เพียงพอกับคุณภาพชีวิตที่ดีของคนไทย มีเจ้าหน้าที่ผู้ให้สัมภาษณ์เพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่ระบุว่าผลดีของโครงการในการช่วยให้แรงงานไทยมีงานทำมีมาก กล่าวคือ การที่รัฐบาลมีมาตรการโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว โดยการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกจากสถานประกอบการหรือโรงงาน

แล้วให้แรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว เป็นการบังคับให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องจ้างแรงงานไทยอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ นับว่าโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าวได้สร้างโอกาสการมีงานทำให้เกิดขึ้นกับแรงงานไทยมากขึ้นกว่าเดิมที่ไม่มีโครงการ

ความคุ้มค่าของโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว เพื่อบรรเทาปัญหาการว่างงานโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าวมุ่งหวังให้แรงงานไทยมีงานทำ โดยเฉพาะแรงงานไทยที่ว่างงานจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ หากมองความคุ้มค่าของโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าวในด้านการบรรเทาปัญหาการว่างงาน เจ้าหน้าที่ผู้ให้สัมภาษณ์เกือบทุกคนรายงานว่าไม่คุ้มค่า เพราะการจ้างงานไม่ได้เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของโครงการ กรณีที่มีการจ้างงานเกิดขึ้นตามโครงการเป็นการจ้างงานคนไทยภายใต้เงื่อนไขการจ้างงานที่เคยจ้างแรงงานต่างด้าว ทำให้แรงงานไทยทำได้ไม่นานก็ลาออก เพราะงานบางอย่างสภาพร่างกายและจิตใจของแรงงานไทยรับไม่ไหว จึงทำให้เกิดการเข้า-ออกงานบ่อย เพื่อแสวงหาสิ่งที่ดีกว่าตามความต้องการของแรงงานไทยที่รับได้ และที่สำคัญแรงงานต่างด้าวไม่ควรเข้ามาในประเทศไทย เพราะสร้างปัญหาเยอะ ความคุ้มค่าของโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าวที่เกิดขึ้น จะเป็นความคุ้มค่าสำหรับนายจ้างมากกว่าแรงงานไทย กล่าวคือ ความคุ้มค่าสำหรับนายจ้างด้านต้นทุนการผลิตต่ำ เนื่องจากมีแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานเข้ามาทำงานให้ตามจำนวนที่ต้องการ และลดค่าใช้จ่ายนอกระบบเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวบางส่วนลง และมีแรงงานมาดำเนินการในกระบวนการผลิตอย่างต่อเนื่อง

เจ้าหน้าที่ ก. : ไม่คุ้มค่าอย่างที่สุด คนไทยไม่ทำงานนี้

เจ้าหน้าที่ ข. : จะคุ้มค่าได้อย่างไร การจ้างงานคนไทยไม่เกิด ถ้าจะคุ้มค่านายจ้าง นั่นแหละที่มีต้นทุนผลิตต่ำลงจากแรงงานต่างด้าว

เจ้าหน้าที่ ค. : ไม่คุ้มค่า ต่างด้าวไม่ควรเข้ามาอยู่แล้ว

แม้ว่าความคุ้มค่าของโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว ในการบรรเทาปัญหาการว่างงานจะไม่คุ้มค่า แต่อย่างไรก็ตามเจ้าหน้าที่ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนหนึ่งรายงานว่าโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าวมีความคุ้มค่ามากในการช่วยแก้ไขปัญหาสังคมและความมั่นคงของชาติ

เจ้าหน้าที่ ง. : คุ้มค่า ช่วยแก้ปัญหาสังคมและความมั่นคงของชาติ

เมื่อสอบถามถึงความเป็นไปได้ในการไม่ให้มีแรงงานต่างด้าว ผู้ให้สัมภาษณ์ระบุอย่างหนักแน่นว่า ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ในทางปฏิบัติในการไม่ให้มีแรงงานต่างด้าว ด้วยสภาพทางภูมิศาสตร์ที่เอื้ออำนวยในการลักลอบเข้ามาประเทศไทยที่เข้า-ออกง่าย และปัจจัยด้านเศรษฐกิจจากประเทศไทย ตลอดจนขบวนการช่วยเหลือเกื้อกูลกันของเจ้าหน้าที่ในประเทศไทยที่มีต่อการลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทย หรือการลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้าง จนเกิดกระบวนการนายหน้าหาแรงงานต่างด้าวตามแนวชายแดน หรือการทุจริตในหน้าที่ ทั้งนี้เนื่องจากกิจการภาคธุรกิจต้องดำเนินการต่อไป เมื่อขาดแรงงาน

สถานประกอบการจึงเลือกใช้บริการจัดหาแรงงานจากนายหน้าเหล่านี้ ทั้งๆที่รู้ว่าผิดกฎหมาย แต่เมื่อสามารถประสานประโยชน์ และค่าใช้จ่ายในการลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าวกับเจ้าหน้าที่ ฝ่ายป้องกันและปราบปรามในท้องถิ่นได้ กิจการสามารถดำเนินต่อไปได้ กระบวนการผลิตไม่หยุดชะงัก หากรอหน่วยงานของรัฐจัดหาแรงงานไทยให้ต้องรอนาน ส่วนใหญ่สำนักงานจัดหางานไม่สามารถจัดหาแรงงานไทยให้สถานประกอบการได้

เจ้าหน้าที่ ก. : กิจการต้องดำเนินต่อไป แม้คนไทยไม่ทำ

เจ้าหน้าที่ ข. : ภาวะเศรษฐกิจเพื่อนบ้านไม่ดี ต้องอพยพเข้ามาทำงานในไทย

แม้ว่าไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ในทางปฏิบัติ ในการไม่ให้มีแรงงาน

ต่างด้าว เจ้าหน้าที่ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนหนึ่งกล่าวว่าไม่ถึงกับหมดหวังที่จะดำเนินการกับแรงงานต่างด้าว เมื่อไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ในทางปฏิบัติ ในการไม่ให้มีแรงงานต่างด้าว แต่สามารถควบคุมและจำกัดจำนวนได้ แต่ต้องใช้เวลาดูแลการสำหรับทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง แล้วลดจำนวนแรงงานต่างด้าวลงเรื่อยๆ พร้อมทั้งมีมาตรการเสริมในการเคลื่อนย้ายแรงงาน

สำหรับการมีแผนงานรองรับมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะแผนลดการใช้และพึ่งพาแรงงานต่างด้าว หรือการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกราชอาณาจักรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กว่าครึ่งหนึ่งของผู้ให้สัมภาษณ์ยืนยันอย่างชัดเจน และระบุซ้ำหลายครั้งว่า ไม่มีแผนลดการใช้และพึ่งพาแรงงานต่างด้าว หรือผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกราชอาณาจักร ลักษณะการทำงานของหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องไม่ได้จัดทำแผนลดการใช้และพึ่งพาแรงงานต่างด้าว หรือผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกราชอาณาจักรเช่นนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ระบุขึ้นมาเองว่าเป็นการทำงานที่ต้องดูทิศทางนโยบายของรัฐบาลว่าเป็นอย่างไรแน่ กล่าวคือ นโยบายของรัฐไม่แน่นอนเปลี่ยนแปลงไปเปลี่ยนมา ไม่จริงจังในการที่จะให้บรรลุผล เมื่อมีนโยบายออกมาแล้วมีการต่อรองจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นโยบายนั้นจะถูกชะลอไปหรือมีการผ่อนผัน จะเคลื่อนไหวหรือดำเนินการตามมากอย่างจริงจังไม่ได้ จะเกิดความเดือดร้อน ดังนั้นจะมีแผนงานโครงการอะไรต้องดูทิศทางให้แน่ชัดก่อน บ่อยครั้งที่นโยบายของรัฐเกิดขึ้นตามกระแสเพื่อสร้างความนิยมหรืออำนาจต่อรอง แต่กระนั้นก็ตามเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติในพื้นที่ก็จะดำเนินการไปตามอำนาจหน้าที่ของแต่ละฝ่ายเท่าที่จะทำได้

เจ้าหน้าที่ ค. : ดูทิศทางนโยบาย

เจ้าหน้าที่ ง. : ดูทิศทางนโยบายก่อน จะเอาอย่างไรแน่

เจ้าหน้าที่ ข. : ทำตามอำนาจหน้าที่

ส่วนการมีแผนงานโครงการบรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว เจ้าหน้าที่ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนกล่าวเป็นเสียงเดียวกันว่า ไม่มีแผนงาน/โครงการบรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นเรื่องราวชัดเจนแน่นอนที่จะต้องปฏิบัติ เว้นแต่เพียงเป็นการจัดบันทึกจำนวน หากมีแรงงานไทยเข้ามาสมัครทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว และสำนักงานจัดหางานจังหวัด จัดส่งแรงงานเหล่านั้นไปยังสถานประกอบการ เพราะส่วนนี้ต้องทำข้อมูล

รายงานกรมการจัดหางาน มูลเหตุที่ไม่ได้มีแผนงาน/โครงการบรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าวนี้ เจ้าหน้าที่ผู้ให้สัมภาษณ์ต่างระบุว่า หากจัดทำแผนงาน/โครงการบรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าวขึ้นมา จะเป็นการผูกมัดการทำงานของหน่วยงานว่า จะต้องทำให้ได้ หากทำไม่ได้ตามแผนจะถูกเพ่งเล็งว่าบกพร่องต่อหน้าที่ เพราะการบรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าวไม่ได้ขึ้นกับหน่วยงานภาครัฐเพียงอย่างเดียว ปัจจัยหลักที่สำคัญของการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวคือ แรงงานไทย กล่าวคือ หากแรงงานไทยไม่ยอมเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว แม้แรงงานจะว่างงานอยู่ ไม่มีรายได้ ยากจน เจ้าหน้าที่ภาครัฐก็ไม่สามารถที่จะบังคับขู่เชิญให้แรงงานไทยเข้าทำงานได้ หากเป็นกรณีนายจ้างไม่จ้างแรงงานไทย แต่มีแรงงานไทยต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว เจ้าหน้าที่สามารถประสานประโยชน์ในการที่จะบรรจุแรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวได้ โดยใช้อำนาจหน้าที่ ดังนั้นเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องจึงไม่มีแผนงาน/โครงการบรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว นอกจากการรายงานผลการบรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว กรณีที่มีแรงงานไทยเข้าทำงาน เพราะการมีแผนเป็นการผูกมัดผู้ทำงาน

เจ้าหน้าที่ จ. : ไม่มีแผน ไม่ได้ทำแผนบรรจุแรงงานไทยแทนแรงงานต่างด้าว เพราะเราบังคับให้แรงงานเข้าทำงานไม่ได้ เอาปืนมาจี้เขาก็ไม่ยอมทำ หากเขาไม่ต้องการทำเรื่องอะไรเราจะเขียนแผนมาผูกมัดตัวเอง

เจ้าหน้าที่ ก. : การมีแผนเป็นการผูกมัด อะไรที่ไม่บังคับเราไม่ทำ มีเจ้าหน้าที่ผู้ให้สัมภาษณ์เพียง 1 ราย ที่ระบุว่าไม่มีแผนการบรรจุแรงงานไทย แต่ไม่มีผลการบรรจุ กล่าวคือ แรงงานไทยที่เข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่ผ่านระบบของสำนักงานจัดหางานจังหวัด

การดำเนินการนำแรงงานไทยที่ว่างงานหรือถูกเลิกจ้าง เนื่องจากภาวะทางเศรษฐกิจเข้าทำงานในโรงงานหรือสถานประกอบการต่างๆเป็นการทดแทนแรงงานต่างด้าวตามนโยบายรัฐบาล เจ้าหน้าที่ผู้ให้สัมภาษณ์เกือบทุกคนระบุว่าในทางปฏิบัติได้มีการนำแรงงานไทยที่ว่างงานหรือถูกเลิกจ้างเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวแต่มีจำนวนน้อย ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่ในการทำงานจะไม่ตั้งเป้าหมาย เพราะจะผูกมัดหน่วยงานว่าจะต้องทำงานให้ได้เท่านั้น เท่านั้น หากทำไม่ได้จะเป็นความล้มเหลวของหน่วยงาน ดังนั้นจึงไม่มีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน เจ้าหน้าที่ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า การที่มีผู้ว่างงานเข้ามาทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวน้อย และไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เพราะแรงงานไทยเลือกงาน ไม่นิยมทำงานประเภททดแทนแรงงานต่างด้าวซึ่งเป็นงานหนัก งานสกปรก และงานเสี่ยง เปลี่ยนงานบ่อย งานไม่ตรงกับความต้องการหรือคุณสมบัติของแรงงานไทย สถานที่ทำงานไกล

เจ้าหน้าที่ ก. : คนไทยเลือกงานและเปลี่ยนงานบ่อย

เจ้าหน้าที่ ก. : งานกับคนไม่ตรงกัน จึงนำคนว่างงานที่มีอยู่เข้าทำงานทดแทน
แรงงานต่างด้าวไม่ได้

มีหนึ่งในผู้ให้สัมภาษณ์รายงานว่า ในทางปฏิบัติไม่ได้มีการนำแรงงานไทยที่ว่างงานหรือถูกเลิก
จ้างเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว เพราะคนไทยไม่ทำ บังคับไม่ได้

ดังนั้น การยอมรับนโยบายของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติสามารถสรุปได้ว่า
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ มีความคิดเห็นหรือทัศนคติที่สวนทางกับนโยบายของรัฐบาล และมีความคิด
เห็นว่านโยบายของรัฐไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของพื้นที่ จึงมีการยอมรับนโยบายใน
ระดับต่ำ ทำให้ไม่มีการจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับนโยบายเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์
ประสงค์

3) ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรม

การดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามอำนาจ
หน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐฝ่ายแรงงานและฝ่ายป้องกันและปราบปราม เป็นส่วนที่เอื้ออำนวย
ต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ในการประเมินประสิทธิภาพ
ของการดำเนินการแก้ไขแรงงานต่างด้าวในแต่ละขั้นตอนกิจกรรมว่าทำได้แล้วเสร็จตามเป้าหมาย
หรือไม่ โดยให้เจ้าหน้าที่ ผู้ให้สัมภาษณ์เป็นผู้ประเมินออกมาเป็นอัตราส่วนร้อยละ พบว่า บาง
ขั้นตอนมีประสิทธิภาพต่ำและบางขั้นตอนมีประสิทธิภาพสูงแตกต่างกันไป กล่าวคือ ในการไม่
อนุญาตให้มีการจดทะเบียนและผ่อนผันแรงงานต่างชาติเข้าเมืองผิดกฎหมายทำงานอื่น สามารถ
ทำได้แล้วเสร็จตามเป้าหมายร้อยละ 80 การจัดระเบียบควบคุม และไม่ผ่อนผันให้ทำงานใน
โรงงาน ทำได้แล้วเสร็จตามเป้าหมายร้อยละ 80 การบรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว
สามารถทำได้แล้วเสร็จร้อยละ 65 การตรวจสอบจำนวนแรงงานต่างด้าวในโรงงาน สามารถ
ดำเนินการตรวจสอบจำนวนแรงงานในสถานประกอบการได้ร้อยละ 80 ส่วนการประกาศเตือน
นายจ้าง/สถานประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าว เจ้าหน้าที่ของรัฐกล่าวว่า สามารถดำเนินการ
ได้แล้วเสร็จร้อยละ 100 การต่ออายุใบอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าว เจ้าหน้าที่ผู้ให้สัมภาษณ์
กล่าวว่า การต่ออายุใบอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าวในปี 2542 ได้ดำเนินการแล้วเสร็จตามช่วง
เวลาที่ส่วนกลางกำหนด ตามมติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2542 ส่วนการต่อใบอนุญาตทำงาน
ให้คนต่างด้าวปี 2543 ยังไม่ได้ดำเนินการ เนื่องจากยังไม่หมดอายุบัตร ซึ่งบัตรหมดอายุในวันที่
31 สิงหาคม 2543 ต้องรอดมติคณะรัฐมนตรีและนโยบายของรัฐก่อนว่า จะผ่อนผันให้จ้าง
แรงงานต่างด้าวต่อไปหรือไม่ การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ สามารถดำเนินการได้อย่าง
ต่อเนื่องหลากหลายรูปแบบ และสามารถทำได้เต็มที่ร้อยละ 100 การฝึกอบรมทักษะ จะ
ดำเนินการฝึกทักษะเฉพาะแรงงานไทย การให้แรงงานต่างด้าวมารายงานตัว สามารถทำได้แล้ว
เสร็จตามเป้าหมาย โดยนายจ้างจะเป็นผู้นำแรงงานต่างด้าวมารายงานตัว สำหรับการผ่อนผันให้
จ้างแรงงานต่างด้าวและการจัดนัดพบแรงงานไทย สามารถทำได้แล้วเสร็จตามเป้าหมายร้อยละ

100 โดยการผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าวตามจำนวนและประเภทกิจการที่ได้รับการผ่อนผัน ตามมติคณะรัฐมนตรี 3 สิงหาคม 2543

ส่วนการส่งแรงงานต่างด้าวออกนอกราชอาณาจักร การตรวจสอบ ดำเนินคดีการลักลอบทำงานในสถานประกอบการ ทั้งนายจ้างและแรงงานต่างด้าว จะดำเนินการเป็นประจำทุกเดือน การดำเนินคดีนายจ้างและแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงาน และการจับกุมแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้แล้วเสร็จ ตามเป้าหมายร้อยละ 100 ในการจับกุม แต่ส่วนใหญ่ในการทำงานมักจะไม่ได้อิงเป้าหมาย

ตารางที่ 4.5 อัตราส่วนร้อยละประสิทธิภาพประสิทธิผลของขั้นตอนหรือกิจกรรมดำเนินงาน โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าวของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ

ขั้นตอน/กิจกรรม	ทำได้แล้วเสร็จตามเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ		ได้ผลเป็นไปตามที่ ต้องการ คิดเป็นร้อยละ	
	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน
(1) ไม่อนุญาตให้มีการจดทะเบียนและผ่อนผัน แรงงานต่างชาติเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ทำงานอื่น	80	4	80	4
(2) จัดระเบียบควบคุมและไม่ผ่อนผันให้ ทำงานในโรงงาน	80	4	80	4
(3) การบรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงาน ต่างด้าว	65	4	30	4
(4) การตรวจสอบจำนวนแรงงานต่างด้าวใน โรงงาน	80	4	80	4
(5) ประกาศเตือนนายจ้าง/สถานประกอบการ ที่จ้างแรงงานต่างด้าว	100	4	90	4
(6) การต่ออายุใบอนุญาตทำงานให้คน ต่างด้าว	100	4	100	4
(7) การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ	100	4	90	4
(8) การฝึกอาชีพ/การฝึกอบรมทักษะ	100	4	90	4
(9) การให้แรงงานต่างด้าวมารายงานตัว	100	4	90	4
(10) การผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าว	100	4	100	4
(11) การจัดนัดพบแรงงาน	100	4	0	4

ตารางที่ 4.5 อัตราส่วนร้อยละประสิทธิภาพประสิทธิผลของขั้นตอนหรือกิจกรรมดำเนินงาน
โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าวของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ (ต่อ)

ขั้นตอน/กิจกรรม	ทำได้แล้วเสร็จตาม เป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ		ได้ผลเป็นไปตามที่ ต้องการ คิดเป็น ร้อยละ	
	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน
(11) การส่งแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิด กฎหมายออกนอกราชอาณาจักร	100	4	100	4
(12) การตรวจสอบดำเนินคดีการลักลอบ ทำงานในสถานประกอบการ				
- นายจ้าง	100	4	100	4
- แรงงานต่างด้าว	100	4	100	4
(13) การดำเนินคดีนายจ้างและแรงงาน ต่างด้าวที่ลักลอบทำงาน				
- นายจ้าง	100	4	100	4
- แรงงานต่างด้าว	100	4	100	4
(14) การจับกุมแรงงาน	100	4	100	4

สำหรับประสิทธิผลในการดำเนินงาน โดยให้เจ้าหน้าที่ของรัฐประเมิน
เองว่า ได้ผลเป็นไปตามที่ต้องการหรือไม่ พบว่า ประสิทธิภาพในแต่ละขั้นตอนมีความแตกต่าง
กันมาก กล่าวคือ ด้านการไม่อนุญาตให้มีการจดทะเบียนและผ่อนผันแรงงานต่างชาติเข้าเมือง
โดยผิดกฎหมายทำงานอื่น ด้านการจัดระเบียบควบคุมและไม่ผ่อนผันให้ทำงานในโรงงานและ
การตรวจสอบจำนวนแรงงานต่างด้าว ไม่เป็นไปตามที่ต้องการ ประสิทธิภาพร้อยละ 80.0
เนื่องจากไม่สามารถเข้าไปบางสถานบริการได้ มีการลักลอบเข้ามาของแรงงานต่างด้าว
ตลอดเวลาตามลักษณะเมืองชายแดน ส่วนการต่ออายุใบอนุญาตทำให้คนต่างด้าว การประกาศ
เตือนนายจ้าง/สถานประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าว การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ การฝึก
อบรมทักษะ และการให้แรงงานต่างด้าวมารายงานตัว ประสิทธิภาพสูงร้อยละ 90 สำหรับขั้นตอน
กิจกรรมที่ได้ผลตามต้องการ มีประสิทธิภาพร้อยละ 100 คือ การต่ออายุใบอนุญาตทำงานให้คน
ต่างด้าว ปี 2542 การผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าว การส่งแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมือง
ผิดกฎหมายออกนอกราชอาณาจักร การตรวจสอบดำเนินคดีการลักลอบทำงานในสถาน
ประกอบการ ทั้งกลุ่มนายจ้างและกลุ่มแรงงานต่างด้าว การดำเนินคดีนายจ้างและแรงงาน
ต่างด้าวที่ลักลอบทำงานได้ผลตามที่ต้องการ ทั้งการดำเนินคดีนายจ้างและแรงงานต่างด้าว

ตลอดจนการจับกุมแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย แม้ว่าแรงงานต่างด้าวในจังหวัดราชบุรี ซึ่งเป็นพม่าจะสามารถพูดภาษาไทยได้ชัดเจน หน้าตาคล้ายคนไทย แต่เจ้าหน้าที่ฝ่ายป้องกันและปราบปรามสามารถมีวิธีตรวจสอบว่าเป็นแรงงานต่างด้าวด้วยเทคนิคต่างๆ ส่วนขั้นตอนกิจกรรมดำเนินการที่ไม่เป็นไปตามความต้องการ ประสิทธิภาพต่ำมากจนแทบจะไม่มีประสิทธิภาพคือ การจับนัดพบแรงงาน ทุกครั้งที่จับนัดพบแรงงานจะมีผู้ให้ความสนใจจำนวนมาก แต่ไม่มีใครสมัครเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวแม้แต่คนเดียว สำหรับการบรรจุแรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ประสิทธิภาพต่ำเพียงร้อยละ 30 ด้วยดีเดียนไซแรงงานไทยไม่ตัดสินใจเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว มีบางส่วนที่เข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวเหมือนกัน แต่ไม่ผ่านระบบสำนักงานจัดหางาน

4.2.1.2 ผลการดำเนินงาน

การนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ มุ่งหวังให้เกิดการมีงานทำของแรงงานไทย โดยการบรรจุแรงงานแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว แต่ผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง สามารถบรรจุแรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวได้เพียงร้อยละ 30

4.2.1.3 ปัญหาอุปสรรค

ในการดำเนินการแก้ไขแรงงานต่างด้าว ปัญหาอุปสรรคที่ได้รับรายงานจากเจ้าหน้าที่ภาครัฐฝ่ายแรงงานและฝ่ายป้องกันและปราบปรามที่สำคัญๆ มีดังต่อไปนี้

1) นโยบาย นโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวปี 2542 มีแนวทางปฏิบัติดำเนินการแก้ไขแรงงานต่างด้าว 5 มาตรการ ไม่สามารถปฏิบัติได้จริงในจังหวัดราชบุรี เพราะเป็นนโยบายที่ขาดการยอมรับข้อเท็จจริงเรื่องการขาดแคลนแรงงานในพื้นที่ และสภาพกิจการที่ต้องพึ่งพิงแรงงานระดับล่าง เป็นนโยบายที่กำหนดจากส่วนกลางที่ไม่ให้อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของแรงงานต่างด้าวของจังหวัดมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือกำหนดประเภทกิจการที่ต้องผ่อนผันให้ใช้แรงงานต่างด้าว ดังนั้น นโยบายที่ออกมาจึงไม่สอดคล้องกับความต้องการของจังหวัด

2) เจ้าหน้าที่ภาครัฐ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าทำงานในประเทศไทยไม่เคร่งครัดในการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง ในการสกัดกั้น เจ้าหน้าที่บางคนอาศัยกฎหมายเป็นเครื่องมือในการหาประโยชน์ส่วนตัว ทุจริตต่อหน้าที่ เจ้าหน้าที่บางส่วนรู้เห็นการลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าว แต่ไม่ดำเนินการในการดำเนินการต่างๆ ในแก้ไขแรงงานต่างด้าว เจ้าหน้าที่ต่างสกัดกั้น ต่างก็มองว่าไม่ใช่หน้าที่โดยตรงของตนเอง อาทิเช่น ฝ่ายแรงงานก็มองว่าเป็นงานของตำรวจตรวจคนเข้าเมือง หรือฝ่ายป้องกันและปราบปราม

3) ระบบการควบคุมการเข้าเมืองไม่ดี แรงงานต่างด้าวเมื่อถูกตำรวจจับกุมส่งให้ตรวจคนเข้าเมือง เพื่อผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกราชอาณาจักร แรงงาน

ต่างด้าวไม่สามารถกลับเข้าประเทศภูมิลาเนาได้ จึงลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยใหม่ โดยอาจเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือบางครั้งไม่เปลี่ยนสถานที่ทำงาน เป็นเช่นนี้ตลอด

4) แรงงานต่างด้าว แรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่จะมาทำงานอยู่กับผู้มีอำนาจหรือมีอิทธิพลในท้องถิ่น หรือการเมืองระดับประเทศ ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจต่อรองกับข้าราชการประจำระดับสูงของจังหวัด ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างจริงจัง

5) แรงงานไทย แรงงานไทยระดับแรงงานไร้ฝีมือ หรือรับจ้าง และกรรมกร ที่ทำงานในสถานประกอบการ ขาดวินัยอุตสาหกรรม และแรงงานไทยที่ว่างงานในจังหวัดคุณวุฒิไม่ตรงกับงานทดแทนแรงงานต่างด้าว แรงงานไทยไม่นิยมทำงานหนัก ทำให้ไม่สามารถจัดหาแรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวได้

6) นายจ้าง ในการขึ้นทะเบียนนำแรงงานต่างด้าวมารายงานตัว บางกรณีมีการบิดเบือนประเภทกิจการ เพื่อให้เข้าข่ายการผ่อนผันและในการแจ้งจำนวนแรงงานต่างด้าว จะบิดเบือนจำนวนข้อมูลที่แท้จริงของจำนวนแรงงานต่างด้าว บางแห่งแจ้งน้อยกว่าความเป็นจริง บางกิจการแจ้งมากกว่าความเป็นจริง เพื่อนำไปใช้ในกิจการประเภทอื่นที่ไม่ได้รับการผ่อนผัน

7) อัตราค่าจ้าง บางสถานประกอบการยังคงจ้างแรงงานไทยด้วยค่าจ้างที่ต่ำกว่าเกณฑ์แรงงานขั้นต่ำ แต่แรงงานไทยยอมเข้าไปทำงานในลักษณะค่าจ้างแบบ समयอม ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งเจ้าหน้าที่ไม่สามารถดำเนินการใดๆ ได้ เพราะเป็นความพอใจของทั้งสองฝ่าย แต่ลักษณะเช่นนี้ทำให้เสียระบบอัตราค่าจ้าง และจะเป็นข้ออ้างของนายจ้างหรือสถานประกอบการเสมอในการใช้แรงงานไทยว่า แรงงานไทยไม่ยอมรับค่าจ้างเท่าเดิม จึงต้องใช้แรงงานต่างด้าว ส่วนแรงงานไทยมักจะอ้างว่าค่าจ้างต่ำ งานหนัก ไม่ต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว

4.2.1.4 แนวทางปรับปรุงแก้ไข

1) นโยบาย

รัฐบาลยอมรับการขาดแคลนแรงงานระดับล่างของจังหวัด แล้วกำหนดนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวที่ชัดเจนแน่นอนสามารถปฏิบัติได้ จัดระบบควบคุมการอนุญาตประเภทกิจการภายใต้ข้อมูลของพื้นที่ในการดำเนินการโดยให้อำนาจแก่จังหวัด ในขั้นแรกควรใช้ข้อมูลของหอการค้า จัดสรรแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของสถานประกอบการ ในอนาคตเมื่อประเมินผลการดำเนินการขั้นแรกแล้ว ควรตั้งหลักเกณฑ์การใช้แรงงานต่างด้าว คล้ายกับประเทศสิงคโปร์และมาเลเซีย จัดทำทะเบียนประวัติ/ข้อมูลแรงงานต่างด้าวที่ละเอียด และรัดกุม มีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย

2) สถานประกอบการหรือนายจ้าง

รัฐบาลควรเข้าไปปรับปรุง ส่งเสริม สนับสนุน สถานประกอบการ ในการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ เพื่อลดการใช้แรงงานต่างด้าว และให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมดำเนินการตามนโยบายได้มากกว่าที่เป็นอยู่ พร้อมทั้งให้เจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้าง เข้ามามีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม ในกรณีที่ใช้แรงงานต่างด้าว โดยการปรับปรุงค่าธรรมเนียมในการขออนุญาตทำงาน ซึ่งสัดส่วนของค่ารับผิดชอบต่อสังคมที่จะต้องมีต่อสังคม ขึ้นอยู่กับความจำเป็นของสถานประกอบการที่จะใช้แรงงานต่างด้าวจำนวนมาก น้อย แตกต่างกันไป

3) กฎหมาย

ให้มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างศักดิ์สิทธิ์จริงจัง เจ้าหน้าที่ต้องไม่เลือกปฏิบัติ

4) การสนับสนุนช่วยเหลือสถานประกอบการหรือนายจ้าง

ให้รัฐบาลควรรหาแหล่งเงินกู้หรือทุนสนับสนุนให้สถานประกอบการในการปรับปรุงสภาพการจ้างงานให้เป็นไปในทิศทางที่พัฒนาที่ความต้องการตามนโยบาย

5) แผนการใช้แรงงานต่างด้าว

ให้รัฐบาลมีแผนการใช้และจัดระบบแรงงานต่างด้าวที่แน่นอน ชัดเจน มิใช่แผนการใช้หรืออนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวปีต่อปีดังเช่นปัจจุบัน

6) ให้รัฐบาลอบรมและพัฒนาวิทยุอุตสาหกรรมแรงงานไทยซึ่งไม่เพียงแต่เรื่องกฎระเบียบที่ควรรู้ วิทยุการทำงานและมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานเท่านั้น แต่หมายรวมถึงการพัฒนาทักษะและความคิดให้แรงงานไทยได้มองเห็นอนาคตของตนเอง

4.2.2 ระดับประชาชน

4.2.2.1 แรงงานไทยผู้เข้าร่วมโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว

การแก้ไขแรงงานต่างด้าว โดยการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกโรงงาน เพื่อสร้างโอกาสให้คนไทยที่ว่างงานได้เข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว เป็นการมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์กับประชาชนโดยตรง ดังนั้นการศึกษาครั้งนี้จึงได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแรงงานไทยผู้เข้าทำงานในกิจการที่ได้รับการผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรี โดยมีรายละเอียดในการนำเสนอ ดังนี้

1) การดำเนินงานตามนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าว

การที่รัฐบาลมีนโยบายที่จะแก้ไขปัญหาความยากลำบากของประชาชน อันเกิดจากวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ ด้วยโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว โดยการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกจากสถานประกอบการหรือโรงงาน เพื่อให้แรงงานไทยเข้าทำงานทดแทน

2) สถานประกอบการหรือนายจ้าง

รัฐบาลควรเข้าไปปรับปรุง ส่งเสริม สนับสนุน สถานประกอบการ ในการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ เพื่อลดการใช้แรงงานต่างด้าว และให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมดำเนินการตามนโยบายได้มากกว่าที่เป็นอยู่ พร้อมทั้งให้เจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้าง เข้ามามีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม ในกรณีที่ใช้แรงงานต่างด้าว โดยการปรับปรุงค่าธรรมเนียมในการขออนุญาตทำงาน ซึ่งสัดส่วนของค่ารับผิดชอบต่อสังคมที่จะต้องมีต่อสังคม ขึ้นอยู่กับความจำเป็นของสถานประกอบการที่จะใช้แรงงานต่างด้าวจำนวนมาก น้อย แตกต่างกันไป

3) กฎหมาย

ให้มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างศักดิ์สิทธิ์จริงจัง เจ้าหน้าที่ต้องไม่เลือกปฏิบัติ

4) การสนับสนุนช่วยเหลือสถานประกอบการหรือนายจ้าง

ให้รัฐบาลควรรหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนให้สถานประกอบการในการปรับปรุงสภาพการจ้างงานให้เป็นไปในทิศทางที่พัฒนาที่โครงการตามนโยบาย

5) แผนการใช้แรงงานต่างด้าว

ให้รัฐบาลมีแผนการใช้และจัดระบบแรงงานต่างด้าวที่แน่นอน ชัดเจน มีใช้แผนการใช้หรืออนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวปีต่อปีดังเช่นปัจจุบัน

6) ให้รัฐบาลอบรมและพัฒนาวิสัยอุตสาหกรรมแรงงานไทยซึ่งไม่เพียงแต่เรื่องกฎระเบียบที่ควรรู้ วินัยการทำงานและมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานเท่านั้น แต่หมายรวมถึงการพัฒนาทักษะและความคิดให้แรงงานไทยได้มองเห็นอนาคตของตนเอง

4.2.2 ระดับประชาชน

4.2.2.1 แรงงานไทยผู้เข้าร่วมโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว

การแก้ไขแรงงานต่างด้าว โดยการผลักดันแรงงานต่างด้าวนอกนอกรองงาน เพื่อสร้างโอกาสให้คนไทยที่ว่างงานได้เข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว เป็นการมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์กับประชาชนโดยตรง ดังนั้นการศึกษาครั้งนี้จึงได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแรงงานไทยผู้เข้าทำงานในกิจการที่ได้รับการผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรี โดยมีรายละเอียดในการนำเสนอ ดังนี้

1) การดำเนินงานตามนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าว

การที่รัฐบาลมีนโยบายที่จะแก้ไขปัญหาความยากลำบากของประชาชน อันเกิดจากวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ ด้วยโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว โดยการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกจากสถานประกอบการหรือโรงงาน เพื่อให้แรงงานไทยเข้าทำงานทดแทน

แรงงานต่างด้าวสิ่งที่เป็นปัญหาคือ ประชาชนเองได้รับทราบหรือไม่ว่ารัฐบาลได้มีนโยบายดังกล่าว ซึ่งการที่ ประชาชนรับทราบนโยบายดังกล่าวนี้ มีส่วนเกี่ยวข้องกับทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี จากการศึกษาพบว่าประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว ร้อยละ 62.5 ไม่ทราบว่า ในปี 2542 ได้มีมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าวดังกล่าว มีเพียงร้อยละ 37.5 ของประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการระบุว่าทราบว่าในปี 2542 รัฐบาลได้มีโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 4.6 อัตราส่วนร้อยละของการรับรู้โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าวและสื่อที่ทำให้รับรู้โครงการ

การรับรู้โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว	ร้อยละ	จำนวน
ทราบหรือไม่ว่ามีโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว		
ไม่ทราบ	62.5	85
ทราบ	37.5	51
รวม	100.0	136
ทราบจากสื่อใด		
วิทยุ	1.9	1
โทรทัศน์	73.1	38
หนังสือพิมพ์	1.9	1
อื่น ๆ ได้แก่ แถวแถวและเพื่อนกัน	23.1	12
รวม	100.0	52

ในการรับรู้โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าวของประชาชน พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการโดยส่วนใหญ่ (ร้อยละ 73.1) รายงานว่าทราบจากสื่อโทรทัศน์ รองลงมาได้แก่สื่ออื่น ๆ เช่น แถวแถวและเพื่อนบ้าน ร้อยละ 23.1 ส่วนทราบจากสื่อวิทยุและสื่อหนังสือพิมพ์มีจำนวนพอ ๆ กันคือ ร้อยละ 1.9

ส่วนความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว กลุ่มแรงงานไทยผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 82.6 รายงานว่ามีความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ด้วยเหตุผลที่ว่าเป็นคนว่างงานต้องการทำงาน งานที่ทำอยู่ใกล้บ้านและหากรายได้ดีกว่าปัจจุบัน มีถึงร้อยละ 17.4 ของประชาชนที่เข้าร่วมโครงการ ไม่ต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว กลุ่มแรงงานไทยที่เข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวที่สำรวจเกินกว่าครึ่งหนึ่งไม่ใช่แรงงานไทยที่ว่างงานมาก่อน มีเพียงร้อยละ 43.2 เท่านั้นที่เป็นผู้ว่างงานมาก่อนที่จะเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 4.7 อัตราส่วนร้อยละของความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ระยะเวลาที่แรงงานไทยจะทำงานและเคยว่างงานมาก่อน

รายการ	ร้อยละ	จำนวน
ความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว		
ไม่ต้องการ	17.4	23
ต้องการ	82.6	109
รวม	100.0	132
จะทำงานนี้ตลอดไปหรือไม่		
ไม่ทำ	55.1	75
ทำ	44.9	61
รวม	100.0	132
ก่อนหน้าที่จะมาทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว		
เคยว่างงานมาก่อนใช่หรือไม่		
ไม่ใช่	56.8	75
ใช่	43.2	57
รวม	100.0	132

เมื่อถามถึงระยะเวลาที่แรงงานไทยผู้เข้าร่วมโครงการว่า จะทำงานนี้ตลอดไปหรือไม่ กว่าครึ่งหนึ่งของผู้เข้าร่วมโครงการ ระบุว่าไม่ทำงานนี้ตลอดไป เพราะงานที่ทำ ไม่เหมาะกับเพศ ต้องการประกอบอาชีพส่วนตัวและถ้ามีงานอื่นที่ดีกว่านี้ก็ไปทำงานใหม่ มีเพียงร้อยละ 44.9 ของผู้เข้าร่วมโครงการ ที่ระบุว่าจะทำงานนี้ตลอดไป เพราะว่ามีอิสระหยุดวันไหนก็ได้ สะดวกสบายใกล้บ้าน เจ้าของใจดี ค่าจ้างอยู่ในเกณฑ์น่าพอใจ อายุมาก ไม่มีงานอื่นทำและไม่มีความรู้

เหตุผลที่แรงงานไทยเข้าร่วมโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว โดยการเข้ามาทำงานทดแทนต่างด้าว คือ ว่างงาน (ร้อยละ 35.0) หรือมีเพื่อน พ่อ แม่หรือสามีทำงานนี้อยู่ก่อน (ร้อยละ 17.1) สถานที่ทำงานใกล้บ้าน งานอิสระและเก็บใจดี (ร้อยละ 16.5) เกือบ 1 ใน 10 เข้าร่วมโครงการเพราะนายหน้าหางานให้ บางส่วน (ร้อยละ 7.9) ของผู้เข้าร่วมโครงการ เป็นแรงงานที่ทำงานลักษณะนี้มานาน นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมโครงการ ด้วยเพราะว่าค่าจ้างและสวัสดิการดี (ร้อยละ 6.4) มีถึง 4 ใน 100 บอกว่าไม่ต้องการตกงาน มีเพียงส่วนน้อย (ร้อยละ 2.1) ที่เข้ามาทำงานด้วยเพียงเพราะ เป็นงานที่หาง่าย เป็นงานไม่หนัก และมั่นคงแน่นอน

ตารางที่ 4.8 อัตราส่วนร้อยละของเหตุการณ์เข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว

เหตุการณ์เข้าทำงานทดแทนต่างด้าว	ร้อยละ	จำนวน
สถานที่ทำงานใกล้บ้าน งานอิสระ เข้าใจดี	16.5	23
ค่าจ้างและสวัสดิการดี	6.4	9
ว่างงาน	35.0	49
ทำงานลักษณะนี้มานาน	7.9	11
ไม่ต้องการตกงาน	4.3	6
นายหน้าหางานให้	8.6	12
มีเพื่อนพ่อแม่หรือสามีทำงานนี้อยู่	17.1	24
งานไม่หนักและเป็นงานที่มั่นคงแน่นอน	2.1	3
งานหาง่าย	2.1	3
รวม	100.0	140

เมื่อสอบถามความคิดเห็นต่อการมีแรงงานต่างด้าวในประเทศ ผู้เข้าร่วมโครงการมีคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยด้านต่าง ๆ ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ตามตารางที่ 4.9 ยกเว้นความคิดเห็น ด้านความต้องการให้แรงงานต่างด้าวทำงานต่อไป ที่มีคะแนนความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศของแรงงานไทย ผู้เข้าร่วมโครงการ

ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
ด้านการแย่งงานคนไทยทำ	6.8	2.3	0	10
ด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวราคาถูก	6.3	2.3	0	10
ถูก ทำให้ไม่พัฒนาฝีมือคนไทย				
ด้านการเป็นพาหะโรคระบาด	6.1	2.1	0	10
ด้านการสูญเสียค่ารักษาพยาบาล	6.1	2.4	0	10

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศของแรงงานไทย
ผู้เข้าร่วมโครงการ (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าว ในประเทศไทย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
ด้านผลกระทบต่อชนบทธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น	5.3	2.5	0	10
ด้านความต้องการให้แรงงาน ต่างด้าวออกไปให้หมด	5.7	2.6	0	10
ด้านความต้องการให้แรงงานต่าง ด้าวทำงานต่อไป	3.1	2.2	0	10

เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวว่ามาแย่งงานคนไทยทำ การจ้างแรงงานต่างด้าวราคาถูกทำให้ไม่พัฒนาฝีมือคนไทย แรงงานต่างด้าวเป็นพาหะโรคระบาดทำให้รัฐต้องสูญเสียค่ารักษาพยาบาล และมีความต้องการให้แรงงานต่างด้าวออกไปให้หมด อีกทั้งเห็นว่าแรงงานต่างด้าวเหล่านี้มีผลกระทบต่อชนบทธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น จึงมีความคิดที่จะให้แรงงานต่างด้าวทำงานต่อไปอยู่ในระดับต่ำ

2) ผลการดำเนินงาน

จากตารางที่ 4.10 ประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการ โดยการทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว โดยเฉลี่ยแต่ละคนเข้ามาทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวมานาน 13 เดือน หรือ 1 ปี 1 เดือน และได้รับค่าจ้างวันละ 136 บาท ซึ่งมีความแตกต่างกันมาก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภทกิจการและสวัสดิการที่ได้รับ ค่าจ้างต่ำสุดวันละ 70 บาท และสูงสุดวันละ 330 บาท โดยทั้งนี้ประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจในโครงการระดับปานกลางค่อนข้างสูง มีคะแนนความพึงพอใจในโครงการอยู่ในระดับ 6.8 คะแนน

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยของระยะเวลาการเข้ามาทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ค่าจ้างและความพึงพอใจในโครงการ

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
เข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวเป็นระยะเวลานาน (เดือน)	13.1	7.6	1	30
ค่าจ้างที่ได้รับ (บาท/วัน)	136.3	48.4	70	330
ความพึงพอใจในโครงการ	6.8	2.5	0	10

ในด้านความพึงพอใจต่อค่าจ้าง สวัสดิการที่ได้รับ ลักษณะงานที่ทำ ทดแทนแรงงานต่างด้าว และความคิดเห็นของแรงงานไทยเกี่ยวกับงานที่ทำทดแทนแรงงานต่างด้าว ตามตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่ (ร้อยละ 88.8) พอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับ มีเพียง 1 ใน 10 ของผู้เข้าร่วมโครงการระบุว่าไม่พอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับ เนื่องจากค่าจ้างต่ำ งานหนักและเงินไม่พอใช้ นอกเหนือจากค่าจ้างแล้ว เกือบทั้งหมดของผู้เข้าร่วมโครงการระบุว่า นายจ้างมีสวัสดิการให้ โดยสวัสดิการส่วนใหญ่ที่นายจ้างให้กับแรงงานไทย คือ ที่พักพร้อมอาหารหรือข้าวสาร ค่ารักษาพยาบาลและเงินพิเศษหรือเงินเบิกล่วงหน้า ซึ่งสวัสดิการเหล่านี้นายจ้างได้ให้กับแรงงานต่างด้าวเช่นเดียวกัน

สำหรับลักษณะงานที่ทำ เมื่อแรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว นั้น แรงงานไทยส่วนใหญ่ (ร้อยละ 55.6) ได้ทำงานเลี้ยงหมู ผสมอาหารและล้างขี้หมู รองลงมาคือ บันอัฐ เลี้ยงเป็ดเลี้ยงไก่และส่งไข่ให้ลูกค้า คัดเส้นก๋วยเตี๋ยวและบรรจุภัณฑ์ ตลอดจนงานสัตวบาล (ร้อยละ 21.8 ร้อยละ 9.2 ร้อยละ 5.6 และร้อยละ 2.8 ตามลำดับ) มีเพียง 1 ใน 10 เท่านั้นที่ได้ทำงานในหน้าที่ควบคุมคนงาน ทั้งนี้โดยส่วนใหญ่ของผู้เข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวระบุว่า งานที่ทำไม่หนักเกินไปสำหรับแรงงานไทย เพราะเป็นงานที่เคยทำมาก่อน เป็นงานที่ทำไหวเช่นเดียวกับคนอื่น และประการสำคัญที่บอกว่าไม่หนัก เพราะไม่มีงานทำหากไม่ทำก็ไม่มีรายได้ มีเพียง 1 ใน 5 ของผู้เข้าร่วมโครงการเท่านั้นที่ระบุว่างานทดแทนแรงงานต่างด้าวเป็นงานหนักสำหรับแรงงานไทย ด้วยเหตุผลว่าเป็นงานเหม็นและหนัก เป็นงานที่ต้องดูแลตลอดเวลา เช่น งานเลี้ยงหมู เป็นงานที่ใช้แรงงานมากและประเด็นสำคัญแรงงานไทยต้องการได้ทำงานที่ดีกว่างานทดแทนแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 4.11 ความพึงพอใจในค่าจ้าง สวัสดิการที่ได้รับจากนายจ้าง ลักษณะงานที่ทำทดแทน
แรงงานต่างด้าวและความคิดเห็นของแรงงานไทยเกี่ยวกับงานที่ทำทดแทน
แรงงานต่างด้าว

รายการ	ร้อยละ	จำนวน
ความพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับ		
ไม่พอใจ	11.2	15
พอใจ	88.8	119
รวม	100.0	134
นอกจากค่าจ้างแล้วนายจ้างมีสวัสดิการให้หรือไม่		
ไม่มี	7.4	10
มี	92.6	125
รวม	100.0	135
สวัสดิการที่นายจ้างให้แก่แรงงานไทย		
ที่พักพร้อมข้าวสารหรืออาหาร	15.7	19
ที่พักพร้อมค่ารักษาพยาบาลและเงินเบิกล่วงหน้า	7.5	9
ที่พักพร้อมอาหารหรือข้าวสาร ค่ารักษาพยาบาล และเงินเบิกล่วงหน้า	38.8	47
ที่พักและเงินเบิกล่วงหน้า	14.0	17
เฉพาะที่พัก	19.0	23
ประกันสังคมและโบนัสพิเศษ	5.0	6
รวม	100.0	121
ลักษณะงานที่ทำ		
ปั้นอิฐ	21.8	31
แบกข้าวสาร	2.1	3
เลี้ยงหมู ผสมอาหารและล้างขี้หมู	55.6	79
เลี้ยงเป็ด เลี้ยงไก่และส่งไข่ให้ลูกค้า	9.2	13
คัดเส้นก๋วยเตี๋ยวและบรรจุภัณฑ์	5.6	8

ตารางที่ 4.11 ความพึงพอใจในค่าจ้าง สวัสดิการที่ได้รับจากนายจ้าง ลักษณะงานที่ทำทดแทน
แรงงานต่างด้าวและความคิดเห็นของแรงงานไทยเกี่ยวกับงานที่ทำทดแทน
แรงงานต่างด้าว (ต่อ)

รายการ	ร้อยละ	จำนวน
ลักษณะงานที่ทำ		
สัปดาห์	2.8	4
ควบคุมเครื่องสีข้าวและจัดซื้อข้าวเปลือก	2.1	3
ควบคุมคนงาน	0.8	1
รวม	100.0	142
คิดว่างานที่ทำทดแทนแรงงานต่างด้าวหนักเกินไปหรือไม่		
ไม่หนัก	79.2	103
หนัก	20.8	27
รวม	100.0	130

ส่วนแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้แรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว จากตารางที่ 4.12 จะเห็นได้ว่า ค่าจ้างและสวัสดิการยังเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ทำให้แรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวอยู่เสมอ

ตารางที่ 4.12 แรงจูงใจที่ทำให้แรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว

แรงจูงใจ	ลำดับความสำคัญของการจูงใจ											
	1		2		3		4		5		6	
ค่าจ้าง	60	46.8	46	36.8	15	12.5	4	3.4	0	0.0	0	0.0
ค่าจ้างและสวัสดิการ	41	34.4	39	31.3	21	17.5	5	4.2	0	0.0	1	2.3
สวัสดิการ	1	0.8	18	14.4	48	40.0	49	41.5	6	5.5	0	0.0
การใช้เครื่องทุ่นแรง	3	2.3	15	12.0	29	24.2	42	35.6	26	24.1	0	0.0
ในกระบวนการผลิต												
สถานที่ทำงานใกล้บ้าน	18	14.1	3	2.4	6	5.0	17	14.4	76	70.4	1	2.3
อื่น ๆ เช่น ถ้ำแกใจดี	2	1.6	4	3.2	1	3.2	1	0.9	0	0.0	42	95.4
ไม่ต้องเข้ากะ												
ได้อยู่กับครอบครัว												
มีที่อยู่เป็นหลักแหล่ง												
รวม	128	100.0	125	100.0	125	100.0	118	100.0	108	100.0	44	100.0

เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า แรงงานไทยผู้เข้าร่วมโครงการ ได้จัดลำดับให้ค่าจ้างเป็นแรงจูงใจสำคัญลำดับหนึ่ง รองลงมา คือค่าจ้างและสวัสดิการ สถานที่ทำงานใกล้บ้าน การใช้เครื่องทุ่นแรงในการผลิต และอื่น ๆ เช่น ถ้าแก่ใจดี ไม่ต้องเข้ากะได้อยู่กับครอบครัว มีที่อยู่เป็นหลักแหล่ง (ร้อยละ 34.4 ร้อยละ 14.1 ร้อยละ 2.3 และร้อยละ 1.6 ตามลำดับ) มีเพียงส่วนน้อยของผู้เข้าร่วมโครงการที่จัดให้สวัสดิการเป็นแรงจูงใจลำดับหนึ่ง

4.2.2.2 กลุ่มผู้ไม่เข้าร่วมโครงการ

ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด ประชาชนผู้รับผลประโยชน์โดยตรงจะเป็นผู้ให้ข้อมูลได้ดีที่สุด เพราะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับโครงการ ดังนั้นจึงได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนผู้ไม่เข้าร่วมโครงการมาศึกษาด้วย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) การดำเนินการตามนโยบาย

การที่รัฐบาลมีนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าว โดยพยายามผลักดันให้แรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว สิ่งที่สำคัญและมีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ คือ การประชาสัมพันธ์ให้ทราบทั่วกัน จากการรายงานของประชาชนผู้ไม่เข้าร่วมโครงการ พบว่า กลุ่มผู้ไม่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่ (ร้อยละ 69.6)ไม่ทราบว่าในปี 2542 มีโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว โดยให้แรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว แต่ยังคงมีผู้ที่ไม่เข้าร่วมโครงการร้อยละ 30.4 ที่ทราบว่าปี 2542 มีโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว โดย 1 ใน 3 ของกลุ่มผู้ไม่เข้าร่วมโครงการระบุว่า ทราบว่ามีโครงการจากหลาย ๆ สื่อรวมกัน เช่น หนังสือพิมพ์ เพื่อนบ้าน หอกระจายข่าว ซึ่งส่วนใหญ่ทราบจากสื่อโทรทัศน์

เมื่อสอบถามผู้ไม่เข้าร่วมโครงการ เพิ่มเติมถึงเหตุผลของการไม่เข้าร่วมโครงการ ผู้ไม่เข้าร่วมโครงการ ระบุว่า ไม่ทราบว่ามีการแก้ไขแรงงานต่างด้าว และอีกประการหนึ่งไม่มีความต้องการจะทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวแม้จะว่างงาน

ในด้านความคิดเห็น เกี่ยวกับงานทดแทนแรงงานต่างด้าวว่า งานทดแทนแรงงานต่างด้าวหนักเกินไปสำหรับแรงงานไทยที่จะเข้าไปทำหรือไม่ กลุ่มผู้ไม่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่มีความเห็นว่า งานทดแทนแรงงานต่างด้าวเป็นงานที่หนักเกินไป สำหรับแรงงานไทย โดยให้เหตุผลประกอบที่ระบุว่า เป็นงานหนัก เพราะว่าเป็นงานที่ต้องใช้แรงมาก เป็นงานที่ต้องยกของหนัก ๆ และประเด็นสำคัญคือทำไม่ไหว แต่มีส่วนหนึ่งของผู้ไม่เข้าร่วมโครงการระบุว่างานทดแทนแรงงานต่างด้าวเป็นงานที่ไม่หนัก ด้วยเหตุผลที่ว่า ต้องการงานมีรายได้พออยู่พอกินและประเด็นสำคัญคือเป็นคนสู้งาน

ตารางที่ 4.13 การรับรู้โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว แหล่งของการรับรู้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว สวัสดิการและประเภทสวัสดิการที่ต้องการของผู้ไม่เข้าร่วมโครงการ

รายการ	ร้อยละ	จำนวน
ทราบหรือไม่ว่ามีโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว		
ไม่ทราบ	69.6	87
ทราบ	30.4	38
รวม	100.0	120
ทราบจากสื่อใด		
วิทยุ	2.8	1
โทรทัศน์	63.9	23
หลายแหล่งรวมกัน เช่น โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ เพื่อนบ้าน หอกระจายข่าว	33.3	12
รวม	100.0	36
คิดว่างานทดแทนแรงงานต่างด้าวหนักเกินไปหรือไม่		
ไม่หนัก	36.1	26
หนัก	63.9	46
รวม	100.0	92
ต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวหรือไม่		
ไม่ต้องการ	38.7	48
ต้องการ	61.3	76
รวม	100.0	124
ประเภทกิจการที่ต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว		
ก่อสร้าง	16.8	21
เลี้ยงหมู	2.4	3
ผักและผลไม้	36.8	46
โรงสีข้าว	0.9	1
เหมืองแร่ เหมืองหิน	0.9	1
โรงอิฐ	6.4	8
โรงโม่	2.4	3

ตารางที่ 4.13 การรับรู้โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว แหล่งของการรับรู้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว สวัสดิการและประเภทสวัสดิการที่ต้องการของผู้ไม่เข้าร่วมโครงการ (ต่อ)

รายการ	ร้อยละ	จำนวน
ประเภทกิจการที่ต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว		
อื่น ๆ เช่น โรงงานอุตสาหกรรมหรืองานอะไรก็ได้	33.4	42
รวม	100.0	124
นอกจากค่าจ้างแล้วท่านต้องการสวัสดิการอื่น ๆ หรือไม่		
ไม่ต้องการ	9.1	11
ต้องการ	90.9	110
รวม	100.0	121
สวัสดิการที่ต้องการ		
ค่ารักษาพยาบาล	3.6	4
ที่พักพร้อมอาหารกลางวัน ค่ารักษาพยาบาลและเงิน	6.4	7
เบิกล่วงหน้า		
ที่พัก	7.3	8
เงินเบิกล่วงหน้า	2.7	3
ที่พักพร้อมค่ารักษาพยาบาลและเงินเบิกล่วงหน้า	80.0	88
รวม	100.0	110

ในด้านความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว พบว่าประชาชนส่วนใหญ่ต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ด้วยเหตุผลเพราะต้องการมีงานทำ โดยงานที่ต้องการเข้าไปทำทดแทนแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่(ร้อยละ 36.8) คือ งานสวนผักและผลไม้ รองลงมา คือ โรงงานอุตสาหกรรมหรืองานอะไรก็ได้ที่แรงงานต่างด้าวทำอยู่ในปัจจุบันและไม่หนักมาก งานก่อสร้าง (ร้อยละ 33.4 และร้อยละ 16.8 ตามลำดับ) แต่ยังมีผู้ไม่เข้าร่วมโครงการถึงร้อยละ 38.7 ที่ไม่ต้องการจะเข้าไปทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว โดยระบุเหตุผลว่าเนื่องจากงานทดแทนแรงงานต่างด้าวเป็นงานหนัก และไม่ต้องการที่จะทำงานลักษณะนี้

นอกเหนือจากค่าจ้างแล้ว ผู้ไม่เข้าร่วมโครงการเกือบทุกคนต่างระบุว่า แรงงานไทยต้องการได้รับสวัสดิการจากนายจ้าง โดยสวัสดิการส่วนใหญ่ที่ต้องการ คือ ที่พักพร้อมค่ารักษาพยาบาลและเงินเบิกล่วงหน้า

ส่วนความคิดเห็นของผู้ไม่เข้าร่วมโครงการ ที่มีต่อการมีแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยด้านต่าง ๆ เป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้แรงงานไทยเข้าร่วมโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว หรือมีความพึงพอใจในโครงการ เมื่อพิจารณารายละเอียดจากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ไม่เข้าร่วมโครงการมีความคิดเห็นว่าแรงงานต่างด้าวแย่งงานคนไทย และการจ้างแรงงานต่างด้าวยากถูกทำให้ไม่พัฒนาฝีมือคนไทย อีกทั้งแรงงานเหล่านี้เป็นพาหะของโรคระบาด ทำให้ประเทศไทยต้องสูญเสียค่ารักษาพยาบาล จึงมีความต้องการให้แรงงานต่างด้าวออกไปให้หมด และไม่ต้องการผ่อนผันให้แรงงานเหล่านี้ทำงานในประเทศไทยต่อไป

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยของผู้ไม่เข้าร่วมโครงการ

ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
ด้านการแย่งงานคนไทยทำ	7.2	2.4	0	10
ด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวยากถูกทำให้ไม่พัฒนาฝีมือคนไทย	6.8	2.4	0	10
ด้านการเป็นพาหะโรคระบาด	6.5	2.3	0	10
ด้านการสูญเสียค่ารักษาพยาบาล	6.6	2.2	0	10
ด้านผลกระทบต่อชนบทรรมนิยมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น	5.8	2.6	0	10
ด้านความต้องการให้แรงงานต่างด้าวออกไปให้หมด	6.1	2.6	0	10
ด้านความต้องการให้แรงงานต่างด้าวทำงานต่อไป	3.1	2.5	0	10

2) ผลการดำเนินงาน

ส่วนความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี ส่วนหนึ่งได้พิจารณาจากความพึงพอใจของประชาชน โดยการสอบถามผู้ไม่เข้าร่วมโครงการว่า มีความพึงพอใจในโครงการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวมากน้อยเพียงใด โดยการให้คะแนน (ซึ่งมีคะแนนเต็ม 10 คะแนน) จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ไม่เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจในโครงการค่อนข้างสูง ถึง 7.1 คะแนน และหากจะเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวแล้ว อัตราค่าจ้างที่แรงงานไทยต้องการและคิดว่าเหมาะสมที่จะทำให้แรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว คือ 167 บาทต่อวัน

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยของค่าจ้างที่ต้องการและความพึงพอใจในโครงการของผู้ไม่เข้าร่วมโครงการ

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
ค่าจ้างที่ต้องการ (บาท/วัน)	166.9	35.3	100	300
ความพึงพอใจในโครงการ	7.1	1.8	0	10

ในด้านแรงจูงใจสำคัญ ที่จะทำให้แรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ผู้ไม่เข้าร่วมโครงการได้เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย จากตารางที่ 4.16 พบว่า แรงจูงใจสำคัญอันดับ 1 ที่จะทำให้แรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว คือ ค่าจ้างและสวัสดิการ

ตารางที่ 4.16 แรงจูงใจสำคัญที่ทำให้แรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว

แรงจูงใจ	ลำดับความสำคัญของการจูงใจ							
	1		2		3		4	
	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน
ค่าจ้าง	33.6	36	33.0	32	38.9	12	6.5	6
ค่าจ้างและสวัสดิการ	58.0	62	34.0	33	13.9	15	1.0	1
สวัสดิการ	0.9	1	7.2	7	33.3	36	66.7	62
การใช้เครื่องทุ่นแรง ในกระบวนการผลิต	7.2	8	25.8	25	13.9	15	25.8	93
รวม	100.0	107	100.0	97	100.0	108	100.0	162

4.2.2.3 กลุ่มแรงงานต่างด้าว

จากการที่รัฐบาลมีนโยบายที่จะผลักดันแรงงานต่างด้าวออกจากสถานประกอบการหรือโรงงาน โดยการส่งกลับประเทศภูมิลำเนา เพื่อให้คนไทยมีงานทำด้วยการทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับนโยบายดังกล่าว ส่วนหนึ่งคือ แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ลักลอบทำงานในประเทศไทย ในการศึกษาผลของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติงานของจังหวัดราชบุรี จึงได้ทำการศึกษาโดยการ

สอบถามแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ ตามประเภทกิจการที่ได้รับการผ่อนผันตามมติ คณะรัฐมนตรี ปี 2542 ใน 3 ประเภทกิจการ จาก 8 ประเภทกิจการที่จังหวัดราชบุรีได้รับการผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าวในงานกรรมกร โดยกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่สำรวจนี้ รายงานว่าได้เข้ามาทำงานในประเทศไทย ตั้งแต่ ปี 2533 จนถึงปัจจุบันคือปี 2543 และพบว่าเกือบครึ่งหนึ่งของแรงงานต่างด้าวได้เข้ามาทำงานในช่วงปี 2542 เป็นจำนวนมากที่สุด แม้ว่ารัฐบาลจะมีนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าว และมีการดำเนินการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกราชอาณาจักร

ตารางที่ 4.17 ครั้งที่ในการทำงาน เหตุผลและสิ่งจูงใจเข้ามาทำงาน ผู้ชักชวนให้เข้ามาทำงาน ลักษณะการเดินทางเข้ามาทำงาน ประเภทค่าใช้จ่ายในการเดินทางและการรับทราบว่าจะต้องทำงานอะไรในประเทศไทย ของแรงงานต่างด้าว

รายการ	ร้อยละ	จำนวน
การทำงานครั้งนี้เป็นครั้งที่		
ครั้งที่ 1	83.2	104
ครั้งที่ 2	8.0	10
ครั้งที่ 3	7.2	9
ครั้งที่ 4	1.6	2
รวม	100.0	125
เหตุผลการเลือกเข้ามาทำงานในประเทศไทย		
เข้าง่าย	6.3	8
หางานง่าย	52.0	66
รัฐบาลไม่เข้มงวด	10.2	13
เข้าง่าย หางานง่าย รัฐบาลไม่เข้มงวด	31.5	40
พ่อแม่ทำงานอยู่ก่อน อยู่สบายมีความสุข และนายหน้าหางานไว้ให้		
รวม	100.0	127

ตารางที่ 4.17 ครั้งที่ในการทำงาน เหตุผลและสิ่งจูงใจเข้ามาทำงาน ผู้ชักชวนให้เข้ามาทำงาน ลักษณะการเดินทางเข้ามาทำงาน ประเภทค่าใช้จ่ายในการเดินทางและการรับทราบว่าจะต้องทำงานอะไรในประเทศไทย ของแรงงานต่างด้าว (ต่อ)

รายการ	ร้อยละ	จำนวน
สิ่งจูงใจที่ทำให้เข้ามาในประเทศไทย		
รายได้ดี	49.2	62
สวัสดิการดี	0.8	1
มีเพื่อน/ญาติชวนมา	8.7	11
มีนายหน้า	5.6	7
อื่น ๆ พ่อแม่และนายจ้าง	35.7	45
รวม	100.0	126
ผู้ชักชวนให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย		
เพื่อน/ญาติ	59.8	76
นายหน้าชาวไทย	19.7	25
นายหน้าชาวพม่า	2.4	3
พ่อแม่	3.9	5
อื่น ๆ เช่นนายจ้าง มาเอง	14.2	18
รวม	100.0	127
การเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย		
มาร่วมกันกับผู้อื่น	66.1	84
มาคนเดียว	33.9	43
รวม	100.0	127
ประเภทค่าใช้จ่าย		
ค่าเดินทาง	70.8	90
ค่านายหน้า	26.1	33
ค่าผ่านด่านจากพม่า	3.1	4
รวม	100.0	127

ตารางที่ 4.17 ครั้งที่ในการทำงาน เหตุผลและสิ่งจูงใจเข้ามาทำงาน ผู้ชักชวนให้เข้ามาทำงาน ลักษณะการเดินทางเข้ามาทำงาน ประเภทค่าใช้จ่ายในการเดินทางและการรับทราบว่าจะต้องทำงานอะไรในประเทศไทย ของแรงงานต่างด้าว (ต่อ)

รายการ	ร้อยละ	จำนวน		
การรับทราบก่อนเข้ามาในประเทศไทย				
ไม่ทราบ	56.7	72		
มีนายจ้างเตรียมให้	5.5	7		
ทราบว่ามาทำงานจากเพื่อน	27.6	35		
อื่น ๆ เช่น นายหน้าหรือพ่อแม่หรือสามีทาให้	10.2	13		
รวม	100.0	127		
รายการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
ผู้ร่วมเดินทาง				
มาร่วมกันทั้งหมด	2.8	.36	2	6
มาร่วมกับญาติ	2.3	1.6	1	5
มาร่วมกับเพื่อน	1.7	0.8	1	4
มาร่วมกับคนรู้จัก	1.0	0.0	1	1
มาร่วมกับคนอื่น ๆ ซึ่งไม่รู้จัก	2.3	1.3	1	4
ประเภทค่าใช้จ่าย				
ค่านายหน้า	2766.7	1192.3	500	6,500
ค่าเดินทาง	2131.9	1251.9	200	4,000
ค่าผ่านด่านจากพม่า	100	0.0	100	100

เมื่อพิจารณารายละเอียดจากตารางที่ 4.17 พบว่า การทำงานครั้งนี้ของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ (ร้อยละ 83.2) เป็นการทำงานครั้งแรก รองลงมา คือ การเข้ามาทำงานครั้งนี้เป็นครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 (ร้อยละ 8.0 และร้อยละ 7.2 ตามลำดับ) โดยแรงงานต่างด้าวที่สำรวจให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า ค่าจ้างที่ได้รับในการทำงานครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 เหมือนกันโดยเฉลี่ยวันละ 80 บาท แต่ลักษณะงานที่ทำงานจะเปลี่ยนไป เช่น ครั้งแรกกมมาทำงานก่อสร้าง ประมงและเลี้ยงหมู ส่วนครั้งที่ 2 เป็นการทำงานแบกข้าวสารในโรงสีข้าว

เมื่อถามถึงเหตุผลที่แรงงานต่างด้าวเลือกเข้ามาทำงานในประเทศไทย กว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานต่างด้าวระบุว่าหางานง่าย รองลงมาคือ เช่าง่าย หางานง่าย รัฐบาลไม่

เข้มงวด มีพ่อแม่ทำงานในประเทศไทยอยู่ก่อนแล้วและเมื่อมาอยู่แล้วสบายดีมีความสุข งานที่ทำเป็นสบาย อีกทั้งมีนายหน้าหางานไว้ให้ (ร้อยละ 31.5)

สำหรับสิ่งจูงใจที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย แรงงานต่างด้าวที่สำรวจ เกือบครึ่งหนึ่งระบุว่าสิ่งจูงใจที่ทำให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย คือ รายได้ดี (ร้อยละ 31.5) ทั้งนี้มีผู้ชักชวนให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย คือ เพื่อนหรือญาติ รองลงมา คือ นายหน้าชาวไทย อื่นๆ เช่น นายจ้างและมาเอง (ร้อยละ 19.7 และร้อยละ 14.2 ตามลำดับ)

แรงงานต่างด้าวให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า นายหน้าชาวไทยมีส่วนหนึ่งเป็นเจ้าของที่ของรัฐ ส่วนนายหน้าพม่า คือ ชาวพม่าที่มีหนังสือเดินทางที่ได้รับอนุญาตให้เข้า-ออกประเทศไทยได้ ซึ่งนายหน้าชาวพม่าเหล่านี้ เป็นผู้ที่เคยมาอาศัยอยู่ในประเทศไทยมาก่อน โดยการบวชเป็นพระมาศึกษาปฏิบัติธรรมในประเทศไทย นับว่าเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับประเทศไทยเป็นอย่างดี มีความชำนาญภูมิประเทศ และการเข้า-ออกประเทศไทยดีมาก ลักษณะเช่นนี้ นับว่ามีผลต่อการแก้ไขแรงงานต่างด้าว ในด้านการผลักดันแรงงานต่างด้าว ออกจากราชอาณาจักรและการควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวในอนาคต เพราะยังคงมีการลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยตลอดเวลา จากการชักชวนของบุคคลกลุ่มต่าง ๆ อย่างเป็นขบวนการ

ในการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 66.1) เข้ามาทำงานในประเทศไทยรวมกันกับคนอื่น ๆ โดยในภาพรวม แรงงานต่างด้าวแต่ละคนเข้ามาประเทศไทยรวมกัน จำนวน 3 คน ส่วนหนึ่งมาร่วมกับญาติ จำนวน 2 คน มาร่วมกับเพื่อน 1.7 คน มาร่วมกับคนรู้จัก 1 คน และมาร่วมกับคนอื่น ๆ ซึ่งไม่รู้จักและไม่ใช้ญาติ จำนวน 2 คน โดยมีค่าใช้จ่ายด้านเดินทาง เฉลี่ยประมาณคนละ 2,132 บาท ค่านายหน้า ประมาณคนละ 2,767 บาท และมีบางส่วนที่เสียค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เพียงค่าผ่านด่านจากพม่า คนละประมาณ 100 บาท

แรงงานต่างด้าวลักลอบทำงานรายงานเพิ่มเติมว่าค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นด้านค่านายหน้า จะรวมค่าพาหนะและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ อยู่ด้วย โดยนายหน้าจะเป็นผู้ดำเนินการตั้งแต่พม่าพามาส่งให้ที่ชายแดนแล้วนายหน้าคนไทยเป็นผู้จัดส่งให้สถานประกอบการหรือโรงงาน ส่วนค่าใช้จ่าย ค่าเดินทางจะเป็นค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในประเทศไทย เมื่อแรงงานต่างด้าวมาถึงชายแดนไทย-พม่า จะมีคนไทยหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นผู้จัดหาพาหนะเดินทางนำแรงงานต่างด้าวไปส่งยังเป้าหมาย ซึ่งค่าเดินทางจะเป็นการเหมาจ่ายตลอดการเดินทาง แรงงานต่างด้าวจะไม่เสียค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เพิ่ม สำหรับแรงงานต่างด้าวที่เสียค่าใช้จ่ายเพียงค่าผ่านทาง ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทย ที่มีการเข้า-ออกบ่อยครั้งเคยกับการเดินทาง ลักษณะของค่าใช้จ่ายในการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าวที่เกิดขึ้นเป็นไปตามลักษณะของการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว

ที่กลุ่มคนทั้งในประเทศพม่าและประเทศไทยเป็นเครือข่าย เช่นนี้ นับว่าจะมีผลกระทบต่อประเทศไทยด้านการจัดระบบควบคุมการเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว การทราบว่าทำงานอะไรก่อนเข้ามาในประเทศไทย แรงงานต่างด้าวกว่าครึ่งหนึ่งรายงานว่า ไม่ทราบว่าทำงานอะไร แต่มีถึงร้อยละ 27.6 ของแรงงานต่างด้าว ที่ทราบว่ามาหางานจากเพื่อน และมี 1 ใน 10 ของแรงงานต่างด้าวที่ระบุว่า มีนายหน้าหรือพ่อแม่หรือสามี หางานไว้ให้ทำ อีกส่วนหนึ่งของแรงงานต่างด้าวรายงานว่า มีนายจ้างเตรียมงานไว้ให้ทำ

จากตารางสรุปบ่งบอกให้ทราบถึงความพร้อมของแรงงานต่างด้าวที่จะทำงานในลักษณะไปตายเอาดาบหน้า จะส่งผลให้มีการลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ อย่างต่อเนื่อง หากว่ารัฐบาลไม่มีนโยบายหรือการดำเนินการแก้ไขแรงงานต่างด้าวที่แน่นอนและสอดคล้องกับความเป็นจริง

ในด้านการกักขังเงิน เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงานในประเทศไทย จากตารางที่ 4.18 พบว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ (ร้อยละ 84.3) ไม่ต้องกักขังเงิน เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงานในประเทศไทย มีเพียงร้อยละ 15.7 ของแรงงานต่างด้าวระบุว่าต้องกักขังเงิน เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงานในประเทศไทย ซึ่งส่วนใหญ่ระบุว่า ขณะนี้ปลดเปลื้องหนี้สินไม่หมด มีเพียง 1 ใน 3 ของแรงงานต่างด้าวที่ต้องกักขังเงิน ได้ปลดเปลื้องหนี้สินหมดแล้ว

แรงงานต่างด้าวร้อยละ 41.6 มีภาระทางบ้านที่ต้องส่งเงินไปเลี้ยงดู พ่อ แม่ ลูกเมียและยาย ซึ่งส่วนใหญ่ (ร้อยละ 70.0) จะส่งเงินไปเลี้ยงดูปีละครั้ง โดยการฝากเพื่อนหรือญาติไป ลักษณะวิธีการส่งเงินเช่นนี้ทำให้เกิดการหมุนเวียนของเงินนอกระบบเป็นจำนวนมาก

ตารางที่ 4.18 อัตราส่วนร้อยละของการกักขังเงิน การปลดเปลื้องหนี้สิน ภาระทางบ้านระยะเวลาการส่งเงินและวิธีการส่งเงิน

รายการ	ร้อยละ	จำนวน
การกักขังเงิน		
ไม่ต้องกักขังเงิน	84.3	107
ต้องกักขังเงิน	15.7	20
รวม	100.0	127
การปลดเปลื้องหนี้สิน		
หมดแล้ว	36.4	8
ยังไม่หมด	63.6	14
รวม	100.0	22

ตารางที่ 4.18 อัตราส่วนร้อยละของการกู้ยืมเงิน การปลดปล่อยหนี้สิน ภาระทางบ้านระยะเวลา การส่งเงินและวิธีการส่งเงิน (ต่อ)

รายการ	ร้อยละ	จำนวน
การปลดปล่อยหนี้สิน		
หมดแล้ว	36.4	8
ยังไม่หมด	63.6	14
รวม	100.0	22
ภาระทางบ้านหรือสมาชิกของครอบครัวที่ต้องส่งเงินไปเลี้ยงดู		
ไม่มีภาระ	58.4	73
มีภาระทางบ้านหรือสมาชิกของครอบครัว	41.6	52
รวม	100.0	25
ระยะเวลาการส่งเงินไปเลี้ยงดู		
สัปดาห์ละครั้ง	2.0	1
ทุกเดือน	28.0	14
ปีละครั้ง	100.0	70
วิธีการส่งเงินไปประเทศภูมิลำเนา		
ฝากเพื่อนหรือญาติ	62.8	27
ฝากนายหน้า	18.6	8
ฝากเงินทางธนาคาร	9.3	4
กลับไปให้เอง	9.3	4
รวม	100.0	43

สำหรับโอกาสในการหางานทำในจังหวัดราชบุรี เมื่อแรงงานต่างด้าว ลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทย จากตารางที่ 4.19 พบว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มี โอกาสในการหางานทำได้ง่าย และไม่ได้คิดว่าตนเองมาแย่งงานคนไทยทำ เพราะงานที่แรงงาน ต่างด้าวทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่แรงงานไทยไม่ทำ และอีกประการหนึ่งงานในประเทศไทยมี จำนวนมาก แรงงานไทยสามารถเลือกทำได้มากกว่าแรงงานต่างด้าว ที่สำคัญการจ้างแรงงาน ต่างด้าวเป็นเรื่องของนายจ้างที่เลือกจ้างแรงงานต่างด้าวเอง

ตารางที่ 4.19 อัตราส่วนร้อยละของโอกาสในการหางานทำในจังหวัดราชบุรี และความคิดว่า
แย่งงานคนไทยทำของแรงงานต่างด้าว

รายการ	ร้อยละ	จำนวน
โอกาสในการหางานทำในจังหวัดราชบุรี		
ยาก	10.2	13
ง่าย	77.2	98
มีนายหน้าหาให้	12.6	16
รวม	100.0	127
ความคิดว่าแย่งงานคนไทยทำ		
ไม่แย่งงานคนไทย	44.1	56
แย่งงานคนไทย	55.9	71
รวม	100.0	127

เมื่อพิจารณารายละเอียดจากตารางที่ 4.20 พบว่า แรงงานต่างด้าวแต่ละคนเข้ามาทำงานในประเทศไทย ณ สถานประกอบการที่สำรวจ เป็นระยะเวลาสั้น 16.5 เดือน หรือ 1.4 ปี ซึ่งมีความแตกต่างกันพอสมควร กล่าวคือ แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานต่ำสุดนาน 6 เดือน และสูงสุด 36 เดือน โดยได้รับค่าจ้างคนละ 106 บาทต่อวัน ซึ่งมีความแตกต่างกันมากตามชนิดของงานที่ทำและประเภทสถานประกอบการ ซึ่งแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ต้องส่งเงินไปเลี้ยงดูครอบครัวหรือสมาชิกของครอบครัวในประเทศภูมิลำเนาคนละ 1,067 บาทต่อครั้ง

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยของระยะเวลาการเข้ามาทำงาน เงินที่ส่งไปเลี้ยงดูที่บ้านและอัตราค่าจ้างที่ได้รับในประเทศไทย

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
ระยะเวลาการทำงาน	16.5	9.2	6	36
ณ สถานประกอบการ (เดือน)				
จำนวนเงินที่ส่งไปเลี้ยงดูที่บ้าน	1067.3	546.4	300	500
อัตราค่าจ้างที่ได้รับ	106.6	38.6	35	200

ด้านความคิดจะทำงานที่ประเทศไทยตลอดไป จากตารางที่ 4.21 แร้งงานต่างตัวส่วนใหญ่ (ร้อยละ 79.5) คิดจะทำงานที่ประเทศไทยตลอดไป ด้วยเหตุผลหลักที่สำคัญ คือ รายได้ดี มีเพียง 1 ใน 5 ของแร้งงานต่างตัวเท่านั้น ที่ไม่คิดจะทำงานที่ประเทศไทยตลอดไป เนื่องด้วยเพราะอยากกลับบ้าน (ร้อยละ 87.4) อายุมาก ไม่แน่ใจรัฐบาลไทยและงานที่ทำเป็นงานที่ไม่มั่นคงแน่นอน

ตารางที่ 4.21 อัตราส่วนร้อยละของความคิดจะทำงานที่ประเทศไทยตลอดไป เหตุผลของความคิด ความพึงพอใจต่อค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับของแร้งงานต่างตัว

รายการ	ร้อยละ	จำนวน
ความคิดจะทำงานที่ประเทศไทยตลอดไป		
ไม่คิด	20.5	26
คิด	79.5	101
รวม	100.0	127
เหตุผลที่คิดจะทำงานที่ประเทศไทยตลอดไป		
รายได้ดี	72.9	43
ต้องการหาเงินจำนวนมาก ๆ	11.9	7
มีครอบครัวเป็นคนไทย	8.4	5
มีภาระทางครอบครัว	3.4	2
งานที่ทำไม่ลำบาก	3.4	2
รวม	100.0	59
เหตุผลที่ไม่คิดจะทำงานที่ประเทศไทยตลอดไป		
ต้องการกลับภูมิลำเนา	87.4	21
อายุมาก	4.2	1
ไม่แน่ใจรัฐบาลไทย	4.2	1
งานที่ทำเป็นงานไม่มั่นคงแน่นอน	4.2	1
รวม	100.0	25
ท่านพึงพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับหรือไม่		
ไม่พอใจ	4.7	6
พอใจ	95.3	121
รวม	100.0	127

ตารางที่ 4.21 อัตราส่วนร้อยละของความคิดจะทำงานที่ประเทศไทยตลอดไป เหตุผลของความคิด ความพึงพอใจต่อค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับของแรงงานต่างด้าว (ต่อ)

รายการ	ร้อยละ	จำนวน
นอกจากค่าจ้างแล้วมีสวัสดิการอื่น ๆ ให้หรือไม่		
ไม่มี	0.0	0
มี	100.0	126
สวัสดิการที่ได้รับ		
ที่พัก	43.7	55
ที่พักพร้อมข้าวสาร	39.7	50
ที่พักพร้อมข้าวสารและค่ารักษาพยาบาล	5.5	7
ที่พักพร้อมค่ารักษาพยาบาล	5.5	7
ที่พักพร้อมเงินเบิกล่วงหน้า	2.4	3
ที่พักพร้อมข้าวสารและเงินพิเศษ	3.2	4
รวม	100.0	26

ด้านความพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับ ร้อยละ 95.3 ของแรงงานต่างด้าวมองมีความพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับ มีเพียงส่วนน้อยที่ไม่พึงพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับ เพราะค่าจ้างที่ได้รับเป็นอัตราค่าจ้างที่ต่ำ ต้องการได้รับค่าจ้างสูงกว่านี้ และต้องการค่าจ้างในอัตราที่เท่ากับค่าจ้างแรงงานไทย ลักษณะความต้องการเช่นนี้ นับว่าส่งผลกระทบต่อประเทศไทยในด้านสิทธิมนุษยชนและกฎหมายแรงงาน ขณะเดียวกัน อาจเป็นผลดีต่อนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวในระยะยาวที่ผู้ประกอบการต้องจ้างแรงงานต่างด้าวในอัตราค่าจ้างเท่ากับแรงงานไทย ทำให้เกิดโอกาสที่สถานประกอบการเลือกจ้างแรงงานไทย ซึ่งเป็นการปิดโอกาสการทำงานของแรงงานต่างด้าวมากขึ้น และแรงงานไทยมีโอกาสเข้าทำงานในสถานประกอบการมากขึ้น นอกเหนือจากค่าจ้างแล้ว แรงงานต่างด้าวทุกคนได้รับสวัสดิการจากสถานประกอบการหรือนายจ้าง ซึ่งส่วนใหญ่สวัสดิการที่ได้รับ คือ ที่พักพร้อมข้าวสาร ที่พักพร้อมข้าวสารและค่ารักษาพยาบาล ที่พักและค่ารักษาพยาบาล ที่พักพร้อมข้าวสารและเงินพิเศษ และที่พักพร้อมเงินเบิกล่วงหน้า

สำหรับลักษณะงานที่ทำเข้ามาทำงานในประเทศไทย ณ สถานประกอบการของจังหวัดราชบุรี เครื่องหนึ่งของแรงงานต่างด้าวได้ทำงานเลี้ยงหมู เกือบ 1 ใน 5 ของแรงงานต่างด้าวได้ทำงานแบกข้าวสาร แรงงานต่างด้าว ร้อยละ 13.7 ทำงานปั้นอิฐ ที่เหลือนอกจากนั้นทำงานส่งข้าวและสีข้าว เลี้ยงไก่ เลี้ยงปลา แบกเส้นก๋วยเตี๋ยว เป็นหัวหน้าคนงาน

งานหมักข้าวสำหรับทำก๋วยเตี๋ยว รีดเส้นก๋วยเตี๋ยว งานกรรมกรทั่วไป คูแลฟาร์มทั่วไป และ เลาะแผ่นก๋วยเตี๋ยว (ตารางที่ 4.22)

1) การดำเนินการตามนโยบาย

การรับทราบว่ารัฐบาลไทยมีมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว โดยให้แรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวนับเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมในการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย จากการศึกษาพบว่ากลุ่มแรงงานต่างด้าวที่สำรวจเกินกว่าครึ่งระบุว่าไม่ทราบว่าในปี 2542 รัฐบาลไทยมีมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว มีเพียงร้อยละ 46.5 ของแรงงานต่างด้าวระบุว่าทราบว่าในปี 2542 รัฐบาลไทยมีมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว ซึ่งโดยส่วนใหญ่(ร้อยละ 64.4) ทราบจากโทรทัศน์ รองลงมาคือ สื่ออื่น เช่น นายจ้างบอก เจ้าหน้าที่ตำรวจบอก พ่อแม่และเพื่อนบอก (ร้อยละ 25.4)

จากตารางที่ 4.22 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลข่าวสาร เพื่อการประชาสัมพันธ์เข้าถึงกลุ่มแรงงานต่างด้าวก่อนข้างต่ำ หากไม่มีการดำเนินการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ รูปแบบหรือกิจกรรมการประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสมและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย จะทำให้ปัญหาแรงงานต่างด้าวยังคงมีต่อไปในอนาคต อันส่งผลกระทบต่อกระบวนการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี

ตารางที่ 4.22 ลักษณะงานที่ทำ การรับทราบโครงการ สื่อในการรับทราบของแรงงานต่างด้าว

รายการ	ร้อยละ	จำนวน
ลักษณะงานที่ทำ		
ฟาร์มหมู		
เลี้ยงหมู	50.0	62
คูแลฟาร์มทั่วไป	0.8	1
หัวหน้าคนงาน	1.6	2
เลี้ยงไก่ เลี้ยงปลา	3.3	4
โรงสีข้าว		
แบกข้าวสาร	18.5	23
ส่งข้าวและสีข้าว	3.3	4
กรรมกรทั่วไป	0.8	1
โรงอิฐ		
ปั้นอิฐ	13.7	17
ทำทุกอย่างในโรงอิฐ	1.6	2

ตารางที่ 4.22 ลักษณะงานที่ทำ การรับทราบโครงการ สื่อในการรับทราบ ของแรงงานต่างด้าว
(ต่อ)

รายการ	ร้อยละ	จำนวน
โรงงานหมี ก่วยเดี่ยว		
หมักข้าวสำหรับทำก่วยเดี่ยว	1.6	2
เลาะแผ่นก่วยเดี่ยว	0.8	1
รีดเส้นก่วยเดี่ยว	1.6	2
แบกเส้นก่วยเดี่ยว	2.4	3
รวม	100.0	124
ท่านทราบหรือไม่ว่ารัฐบาลไทยมีมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว		
ไม่ทราบ	53.5	68
ทราบ	46.5	59
รวม	100.0	127
ท่านรับทราบจากสื่อใด		
โทรทัศน์	64.4	38
วิทยุ	10.2	6
อื่น ๆ เช่น นายจ้างบอก เจ้าหน้าที่ตำรวจบอก	25.4	15
พ่อแม่และเพื่อนบอก		
รวม	100.0	59

2) ผลการดำเนินการตามนโยบาย

เมื่อรัฐบาลผลักดันให้แรงงานต่างด้าวออกจากโรงงานหรือสถานประกอบการและให้แรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว พฤติกรรมตอบโต้ของแรงงานต่างด้าวเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี จึงได้สอบถามถึงวิธีปฏิบัติของแรงงานต่างด้าว ถ้าหากผลักดันให้ออกจากประเทศไทยจริง จากตารางที่ 4.23 แรงงานต่างด้าวกว่าครึ่งหนึ่ง จะดำเนินการกลับประเทศภูมิลำเนา และหาทางกลับเข้ามาทำงานอีก และอีกร้อยละ 29.3 ระบุว่า ไม่กลับประเทศของตน และจะหางานอื่นทำมีเพียงร้อยละ 15.9 ที่รายงานว่า จะกลับประเทศภูมิลำเนา ทั้งนี้เนื่องจากกลัวถูกจับ อีกทั้งเป็นการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลไทย ประเด็นสำคัญ คือ คิดถึงบ้าน จากแนวคิดและความต้องการของแรงงานต่างด้าวที่ระบุไว้ แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวจะยังคงลักลอบทำงาน ในประเทศไทยต่อไป หากไม่มีการดำเนินการที่เฉียบขาดจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ทุกหน่วยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเจ้าของสถานประกอบการหรือนายหน้าและประชาชนไทย การแก้ไขแรงงานต่างด้าวตามนโยบายของรัฐมีอาจบรรลุวัตถุประสงค์ได้

เมื่อสอบถามความคิดเห็นต่อปัญหาที่จะเกิดขึ้น หากให้แรงงานต่างด้าวออกไปให้หมด แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่คิดว่าไม่มีปัญหา แต่มีร้อยละ 24.3 ของแรงงานต่างด้าวระบุว่ามีปัญหา หากให้แรงงานต่างด้าวออกไปให้หมด โดยปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อแรงงานต่างด้าวออกไปหมดคือ การขาดแคลนแรงงานของนายจ้าง เพราะไม่มีใครทำงานนี้ สถานประกอบการขาดรายได้ เนื่องจากกระบวนการผลิตหยุดชะงัก และประการสุดท้ายปัญหาสำคัญที่จะเกิดขึ้น คือ แรงงานต่างด้าวไม่สามารถกลับเข้าประเทศของตนเองได้ เนื่องจากทหารพม่าไม่ให้เข้าประเทศ แรงงานต่างด้าวต้องอาศัยอยู่ตามแนวตะเข็บชายแดนและที่สุกก็ลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยอีก

ตารางที่ 4.23 อัตราส่วนร้อยละของการดำเนินการกลับประเทศเมื่อรัฐบาลผลักดัน และการเกิดปัญหาเมื่อผลักดันให้แรงงานต่างด้าวออกไปให้หมด

รายการ	ร้อยละ	จำนวน
การดำเนินการเมื่อรัฐบาลผลักดัน		
กลับประเทศภูมิลำเนา	15.9	20
กลับประเทศภูมิลำเนาและหาทางกลับเข้ามาทำงานอีก	54.8	69
ไม่กลับประเทศภูมิลำเนาและจะหางานอื่นทำ	29.3	37
รวม	100.0	126
เมื่อแรงงานต่างด้าวออกไปหมดจะมีปัญหาหรือไม่		
ไม่มีปัญหา	75.7	87
มีปัญหา	24.3	28
รวม	100.0	115

จากตารางสรุปแสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของแรงงานต่างด้าวจะเป็นการกลับไปประเทศภูมิลำเนาชั่วคราวตามกระแสของนโยบายรัฐบาลไทย เพื่อรอจังหวะและโอกาสกลับมาทำงานในประเทศไทยอีก เมื่อการดำเนินการของรัฐบาลไม่เข้มงวดและเบี่ยงเบนความสนใจของเจ้าหน้าที่ด้วยการเปลี่ยนงานที่ทำอยู่ไปหางานอื่นทำ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ปัญหาแรงงานต่างด้าวคงมีต่อไปในอนาคต และอาจเปลี่ยนรูปแบบหรือกิจการที่ทำอันจะส่งผลกระทบต่อนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวของรัฐบาล แต่หากมีการจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพ

ด้านแรงงาน หากแรงงานต่างด้าวออกไปหมดจากประเทศไทย จะไม่มีปัญหาเกิดขึ้นกับสถานประกอบการหรือกระบวนการผลิต โอกาสของการบรรลุวัตถุประสงค์การนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติจะมีเพิ่มมากขึ้น

4.2.3 ระดับสถานประกอบการ

เมื่อรัฐบาลมีมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว จังหวัดราชบุรีเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีแรงงานต่างด้าวอยู่ในทุกภาคธุรกิจ ได้นำนโยบายการแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ โดยการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกประเทศ เพื่อให้คนไทยได้มีโอกาสทำงานมากขึ้น การดำเนินการใดๆ ตามนโยบายของสถานประกอบการหรือนายจ้างซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเป็นตัวการสำคัญในการดำเนินการ ย่อมส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าว

4.2.3.1 การดำเนินการตามนโยบาย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้สุ่มสำรวจเจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้างในประเภทกิจการที่ได้รับการผ่อนผัน จำนวน 3 กิจการจาก 8 ประเภทกิจการที่ได้รับการผ่อนผันในจังหวัดราชบุรีร่วมกับการสัมภาษณ์เจาะลึกประธานสภาอุตสาหกรรม และเจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้าง โดยนายจ้างที่สำรวจ จะมีทั้งที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเพียงอย่างเดียว ที่มีการจ้างแต่เพียงแรงงานไทย และที่จ้างทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ในสัดส่วน 1:1:8 ตามลำดับ

จากตารางที่ 4.24 พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ (ร้อยละ 81.2) ที่จ้างให้ทำงาน จบการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษา มี 1 ใน 10 ของแรงงานไทยที่จ้างจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาขึ้นไปจนถึงระดับปริญญาตรี และมีแรงงานไทยเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่ไม่ได้รับการศึกษา ส่วนแรงงานต่างด้าวที่จ้างให้ทำงานนั้น เกือบครึ่งหนึ่งไม่ได้รับการศึกษา และไม่ทราบระดับการศึกษา มีเพียงร้อยละ 14.6 ของนายจ้างระบุว่า จ้างแรงงานต่างด้าวมีการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

ตารางที่ 4.24 อัตราส่วนร้อยละของระดับการศึกษาของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวที่จ้างให้ทำงาน

ระดับการศึกษา	ร้อยละ	จำนวน
แรงงานไทย		
ไม่ได้รับการศึกษา	6.3	3
ประถมศึกษา	81.2	39
มัธยมศึกษาถึงปริญญาตรี	12.5	6
รวม	100.0	48
แรงงานต่างด้าว		
ไม่ได้รับการศึกษา	47.7	21
ประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6	14.6	2
ไม่ทราบระดับการศึกษา	47.7	21
รวม	100.0	44

ส่วนงานที่จ้างให้แรงงานไทยทำจะแตกต่างกันไป ตามประเภทกิจการ กล่าวคือ ประเภทกิจการโรงสีข้าว งานที่จ้างให้แรงงานไทยทำคือ ขับรถ แยกข้าวสารและงานกรรมกรทั่วไป ประเภทกิจการเลี้ยงหมู งานที่จ้างให้แรงงานไทยทำคือ เลี้ยงหมู อาบน้ำหมู ให้อาหารหมู ผสมอาหารหมู ทำทุกอย่างในฟาร์มและสัตว์บาล ประเภทกิจการโรงอิฐ งานที่จ้างให้แรงงานไทยทำ คือ บันอิฐ ส่วนโรงงานเส้นไหมเส้นก๋วยเตี๋ยว งานที่จ้างให้ทำคือ บรรจุภัณฑ์ (packing) (ตารางที่ 4.25)

ตารางที่ 4.25 ลักษณะงานที่จ้างให้แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวทำในแต่ละประเภทกิจการ

ประเภทกิจการ	งานที่จ้างแรงงานไทยทำ	งานที่จ้างแรงงานต่างด้าวทำ
โรงสีข้าว	ขับรถ แยกข้าวสารและกรรมกรทั่วไป	แยกข้าวสารและกรรมกรทั่วไป
โรงอิฐ	บันอิฐ	บันอิฐ
เลี้ยงหมู	เลี้ยงหมู อาบน้ำหมู ผสมอาหาร ให้อาหารหมู ทำทุกอย่างในฟาร์ม และสัตว์บาล	เลี้ยงหมู ผสมอาหาร งานทั่วไป ในฟาร์ม หัวหน้าคนงานและ ดิจรถส่งของ
โรงงานเส้นไหม-เส้นก๋วยเตี๋ยว	บรรจุภัณฑ์ลงถุงและกล่อง	บรรจุภัณฑ์ หมักข้าว เลาะเส้น ก๋วยเตี๋ยวและรีดเส้นก๋วยเตี๋ยว

ลักษณะงานที่จ้างให้แรงงานต่างด้าวในประเภทกิจการโรงสีข้าว คือ แยกข้าวสารและกรรมกรทั่วไป ประเภทกิจการเลี้ยงหมู งานที่จ้างให้แรงงานต่างด้าวทำ คือ เลี้ยงหมู ผสมอาหาร งานทั่วไปในฟาร์ม หัวหน้าคนงานและติตรรถส่งของและงานปั้นอิฐ ในประเภทกิจการโรงอิฐ ส่วนโรงงานเส้นไหมเส้นก้วยเดี่ยว เจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้าง รายงานว่า งานที่จ้างให้แรงงานต่างด้าวทำคือ บรรจุก้อนท์ หมักข้าว เลาะเส้นก้วยเดี่ยวและ รีดเส้นก้วยเดี่ยว ซึ่งเป็นงานที่ต้องทำในช่วงดึก ยกเว้นงานบรรจุก้อนท์

จากตารางที่ 4.25 จะพบว่า ลักษณะงานที่นายจ้างมอบให้ทำนั้น โดยส่วนใหญ่จะไม่แตกต่างกันระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว ทั้งที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน แต่จะมีบางงานที่ต้องใช้วิชาชีพเฉพาะเท่านั้นที่มอบให้คนงานไทยทำ แต่มีบางประเภทกิจการที่ให้แรงงานต่างด้าวเป็นหัวหน้าคนงาน เนื่องจากมีความขยัน ซื่อสัตย์ และควบคุมได้ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว

เมื่อสอบถามเจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้างถึงสวัสดิการที่ให้กับแรงงานไทย นอกเหนือจากเงินเดือน จากตารางที่ 4.26 พบว่า เจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้างที่สำรวจส่วนใหญ่ (ร้อยละ 44.7) มีสวัสดิการให้แก่แรงงานไทย คือ ที่พักพร้อมอาหารหรือข้าวสาร เงินเบิกล่วงหน้าและค่ารักษาพยาบาล รองลงมา คือ ที่พักพร้อมอาหารหรือข้าวสารและเงินพิเศษ ที่พักและเงินเบิกล่วงหน้า และที่พักเพียงอย่างเดียว (ร้อยละ 29.8 ร้อยละ 23.4 และร้อยละ 2.1 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.26 อัตราส่วนร้อยละของสวัสดิการที่ให้แรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าวที่จ้างให้ทำงาน

สวัสดิการที่ให้แรงงานไทย	ร้อยละ	จำนวน
ท่านมีอะไรให้กับแรงงานไทยหรือไม่นอกเหนือจากเงินเดือน		
ที่พักพร้อมอาหาร/ข้าวสาร เงินเบิกล่วงหน้าและค่ารักษาพยาบาล	44.7	21
ที่พักพร้อมอาหาร/ข้าวสาร และเงินพิเศษ	29.8	14
ที่พักและเงินเบิกล่วงหน้า	23.4	11
ที่พัก	2.1	1
รวม	100.0	47
ท่านให้สวัสดิการแรงงานไทยเท่ากับแรงงานต่างด้าวหรือไม่		
ไม่ได้ให้เลย	2.0	1
ให้เท่ากับคนไทย	49.0	24
ให้คนไทยมากกว่าต่างด้าว	24.5	12
ให้คนไทยน้อยกว่าต่างด้าว	2.0	1
อื่น ๆ เช่น ไม่ได้จ้างแรงงานไทย	22.5	11
รวม	100.0	49

สำหรับสวัสดิการของแรงงานต่างด้าว เกือบครึ่งหนึ่งของนายจ้าง รายงานว่า สถานประกอบการแต่ละแห่งให้สวัสดิการแรงงานพม่าเท่ากับแรงงานไทย ร้อยละ 24.5 ของนายจ้างระบุว่า ให้สวัสดิการแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว และนายจ้าง 1 ใน 50 ไม่ได้ให้สวัสดิการแรงงานต่างด้าว และให้สวัสดิการแรงงานไทยน้อยกว่าแรงงานต่างด้าว มีนายจ้างถึงร้อยละ 22.5 ระบุว่า ไม่ได้จ้างแรงงานไทย

อัตราค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้กับแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวที่จ้างให้ทำงาน พบว่านายจ้างแต่ละแห่งจ่ายค่าจ้างให้แรงงานไทยโดยเฉลี่ยวันละ 135 บาทต่อคน ส่วนแรงงานต่างด้าวโดยเฉลี่ยแต่ละคนได้รับค่าจ้างวันละ 106 บาท ซึ่งมีความแตกต่างกันมาก ค่าจ้างต่ำสุดวันละ 65 บาท ค่าจ้างสูงสุดวันละ 200 บาท แม้ว่าค่าจ้างแรงงานไทยจะอยู่ในเกณฑ์อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่นายจ้างยังมีตัวเลือกของแรงงานราคาถูกกว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวราคาถูกและต่ำกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายแรงงานไทย

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ยของอัตราค่าจ้างที่สถานประกอบการหรือนายจ้างจ่ายให้กับแรงงานต่างด้าว

อัตราค่าจ้าง	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
อัตราค่าจ้างแรงงานไทย (บาท/วัน)	135.5	38.5	80	200
อัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าว (บาท/วัน)	105.8	31.6	65	200

ในด้านความต้องการจ้างแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว เมื่อพิจารณาจากตารางที่ 4.28 พบว่า ร้อยละ 64.7 ของนายจ้าง ไม่ต้องการจ้างแรงงานไทย มีนายจ้างเพียง 1 ใน 3 เท่านั้นที่มีความต้องการจ้างแรงงานไทย โดยนายจ้างให้เหตุผลของการไม่จ้างแรงงานไทยว่า เนื่องจากแรงงานไทยทำงานแล้ว เข้า-ออกงานบ่อย ไม่สู้งาน ชี้แจงแรงงานไทยทำงานขึ้นกับความชอบของแรงงานเป็นหลัก และการอยู่เป็นหลักแหล่ง ตลอดจนเรียกร้องค่าจ้างสูง ส่วนเหตุผลที่นายจ้างนิยมจ้างแรงงานต่างด้าว เพราะขยันกว่าแรงงานไทย ไว้ใจได้มากกว่า ไม่ขโมยของ ไม่กินเหล้า ที่สำคัญค่าจ้างถูกกว่าแรงงานไทย

การดำเนินการจัดหาแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว ซึ่งหมายถึง ความพยายามและการกระทำของนายจ้างที่จะจัดหาคนไทยเข้ามาทำงานในสถานประกอบการของตนตามความต้องการที่จะจ้าง นายจ้างที่ต้องการจ้างแรงงานเกินกว่าครึ่งได้ประกาศรับสมัครแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าวเอง ร้อยละ 15.8 ของนายจ้าง รายงานว่าได้ติดต่อผ่านสำนักงานจัดหางานจังหวัด กับดำเนินการรับสมัครเองและติดต่อผ่านสำนักงานจัดหางานจังหวัด มีถึง 1 ใน 10 ของนายจ้างระบุว่า ไม่ได้ดำเนินการจัดหาแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว

ทั้งนี้ นายจ้างร้อยละ 61.1 รายงานว่า มีแรงงานไทยมาสมัคร แต่นายจ้างอีกส่วนหนึ่ง(ร้อยละ 38.9) ระบุว่า ไม่มีแรงงานไทยมาสมัคร

ตารางที่ 4.28 อัตราส่วนร้อยละของความต้องการจ้างแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว การดำเนินการจัดหาแรงงานไทยและการมีแรงงานไทยมาสมัครงาน

รายการ	ร้อยละ	จำนวน
ความต้องการจ้างแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว		
ไม่ต้องการจ้างแรงงานไทย	64.7	33
ต้องการจ้างแรงงานไทย	35.3	18
รวม	100.0	51
การดำเนินการจัดหาแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว		
ประกาศรับสมัครเอง	57.9	11
ติดต่อผ่านสำนักงานจัดหางานจังหวัด	15.8	3
รับสมัครเองและติดต่อสำนักงานจัดหางาน	15.8	3
ไม่ได้ดำเนินการจัดหาแรงงานไทย	10.5	2
รวม	100.0	18
มีแรงงานไทยมาสมัครหรือไม่		
ไม่มี	38.9	7
มี	61.1	11
รวม	100.0	18

จากตารางสรุปแสดงให้เห็นว่าการดำเนินการจัดหาแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าวของนายจ้างเป็นการดำเนินการจัดหาแรงงานไทยนอกระบบ สิ่งเหล่านี้จะทำให้หน่วยงานของรัฐอาจขาดข้อมูลแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าวได้ เนื่องจากไม่มีการบันทึกข้อมูลไว้ และปัญหาการจัดหาแรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว จะคงมีต่อไปในอนาคต ทั้งๆ ที่มีแรงงานไทยมาสมัครเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก และจะเป็นเหตุผลที่นายจ้างยกมากล่าวอ้างเสมอว่า ไม่มีแรงงานไทยเข้ามาทำงาน จึงต้องจ้างแรงงานต่างด้าว อันส่งผลต่อนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวของรัฐบาล

สำหรับจำนวนแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว ที่นายจ้างต้องการจ้าง โดยเฉลี่ยนายจ้างแต่ละแห่งต้องการจ้างแรงงานไทย จำนวน 7 คน แต่มีแรงงานไทยมาสมัครโดยเฉลี่ยแห่งละ 5 คน และนายจ้างแต่ละแห่งรับไว้ทำงานสถานประกอบการละ 6 คน เหตุที่ทำให้มีการจ้างแรงงานไทยทำงานมากกว่าที่มาสมัคร เนื่องจาก แรงงานไทยเข้า – ออก

งานบ่อย ก็จะหมุนเวียนแรงงานในหมู่บ้านที่พอจะจ้างวานชั่วคราว โดยการขอร้องให้มาทำงานได้ บางคนมาทำแล้วรู้สึกชอบก็ทำงานนั้นต่อ แต่บางคนมาทำแล้วไม่ชอบก็ออกไป ดังนั้นจำนวนแรงงานที่รับไว้จึงมีปริมาณที่มากกว่ามาสมัคร แต่ก็ไม่ได้ครบตามจำนวนที่ต้องการ

ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ยจำนวนแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าวที่ต้องการจ้าง จำนวนแรงงานไทยที่มาสมัครและจำนวนแรงงานไทยที่รับไว้ทำงาน

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
จำนวนแรงงานไทยที่ต้องการจ้าง	6.5	3.2	1	20
จำนวนแรงงานไทยที่มาสมัคร	5.0	2.4	2	8
จำนวนแรงงานไทยที่รับไว้ทำงาน	6.1	3.2	2	9

จากตารางสรุปแสดงให้เห็นว่าจำนวนแรงงานที่มาสมัครเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวมีจำนวนไม่เพียงพอกับความต้องการจ้างของสถานประกอบการหรือนายจ้าง แต่จะมีการหมุนเวียนของแรงงานไทยที่รับเข้าทำงานสูงกว่าที่มาสมัคร ลักษณะเช่นนี้จะส่งผลต่อนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าว โดยให้แรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวในระยะยาว

ส่วนการดำเนินการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการเมื่อรัฐบาลมีมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว โดยให้แรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว จากการรายงานของสถานประกอบการหรือนายจ้าง (ตารางที่ 4.30) พบว่านายจ้าง ส่วนใหญ่(ร้อยละ 76.9) ยังไม่ได้ดำเนินการ มีเพียงร้อยละ 23.1 ของนายจ้าง ที่ได้ดำเนินการแล้ว ในส่วนของนายจ้าง ที่ยังไม่ได้ดำเนินการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว ร้อยละ 97.4 รายงานว่า จะไม่ดำเนินการ มีเพียงร้อยละ 2.6 เท่านั้นที่ระบุว่า จะดำเนินการเมื่อไม่มีทางเลือก

ตารางที่ 4.30 อัตราส่วนร้อยละของการดำเนินการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว และเหตุผลที่สถานประกอบการหรือนายจ้างยังไม่ดำเนินการ

รายการ	ร้อยละ	จำนวน
ท่านได้ดำเนินการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าวหรือไม่		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	76.9	40
ได้ดำเนินการแล้ว	23.1	12
รวม	100.0	52

ตารางที่ 4.30 อัตราส่วนร้อยละของการดำเนินการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว และ เหตุผลที่สถานประกอบการหรือนายจ้างยังไม่ดำเนินการ (ต่อ)

รายการ	ร้อยละ	จำนวน
ถ้ายังจะดำเนินการหรือไม่		
ไม่ดำเนินการ	97.4	32
ดำเนินการเมื่อไม่มีทางเลือก	2.6	1
รวม	100.0	39
เหตุผลที่ยังไม่ได้ดำเนินการ		
ไม่มีคนไทยจะทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว	30.0	6
คนไทยไม่สู้งาน	20.0	4
รัฐบาลขยายเวลาผ่อนผันแรงงานต่างด้าว	10.0	2
คนไทยต้องรอนานไม่มีมาสมัคร	30.0	6
ไม่ทราบว่ารัฐบาลมีมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว	5.0	1
รวม	100.0	20

จากตารางสรุป แสดงให้เห็นว่าสถานประกอบการหรือนายจ้าง ไม่สนใจดำเนินการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าวจนกว่าไม่มีทางเลือก ลักษณะเช่นนี้นับว่าจะทำให้มีการลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าวต่อไปหรือมีการเรียกร้องให้มีการผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าวอยู่ตลอดเวลา อันส่งผลกระทบต่อนโยบายของรัฐบาลและการดำเนินการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวของจังหวัดราชบุรีและของชาติในระยะยาว

ในกรณีที่ยังไม่ได้ดำเนินการนั้น นายจ้างกล่าวอ้างว่า ยังไม่ได้ดำเนินการ เนื่องจากว่าไม่มีคนไทยจะทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว (ร้อยละ 30.0) แรงงานไทยต้องรอนานไม่มีมาสมัคร (ร้อยละ 30) คนไทยไม่สู้งาน (ร้อยละ 20.0) รัฐบาลขยายระยะเวลาผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าว (ร้อยละ 10.0) มีเพียงร้อยละ 5.0 ของนายจ้าง ระบุว่า ทำแล้วเหมือนเดิม ไม่มีอะไรดีขึ้น และไม่ทราบว่ารัฐบาลมีมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าวโดยให้แรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว

เพื่อเป็นการจูงใจให้แรงงานไทยเข้ามาทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ผู้เขียนได้ให้นายจ้างประเมินว่า ทำไมสถานประกอบการจึงได้ทำการปรับหรือไม่ปรับสภาพการจ้างงานในเรื่องอัตราค่าจ้าง สวัสดิการ การบริหารและกระบวนการผลิต จากตารางที่ 4.31 พบว่านายจ้างส่วนใหญ่ไม่ได้ทำการปรับปรุงสภาพการจ้างงาน ทั้งด้านค่าจ้าง สวัสดิการ การบริหารนั้น และกระบวนการผลิต แต่ยังมีนายจ้างบางส่วนที่ได้ดำเนินการปรับปรุงสภาพการจ้างงาน

ตารางที่ 4.31 อัตราส่วนร้อยละของการได้ทำการปรับปรุงสภาพการจ้างงาน

การปรับปรุงสภาพการจ้างงาน	ร้อยละ	จำนวน
การปรับปรุงค่าจ้าง		
- ไม่ได้ดำเนินการ	76.5	39
- ดำเนินการปรับปรุงค่าจ้าง	23.5	12
รวม	100.0	51
การปรับปรุงสวัสดิการ		
- ไม่ได้ดำเนินการ	78.2	41
- ดำเนินการปรับปรุงสวัสดิการ	21.2	11
รวม	100.0	52
การปรับปรุงการบริหาร		
- ไม่ได้ดำเนินการ	24.2	49
- ดำเนินการปรับปรุงการบริหาร	5.8	3
รวม	100.0	52
การปรับปรุงกระบวนการผลิต		
- ไม่ได้ดำเนินการ	80.8	75
- ดำเนินการปรับปรุงกระบวนการผลิต	19.2	10
รวม	100.0	52

สำหรับมูลเหตุที่นายจ้าง ยอมทำการปรับปรุงสภาพการจ้างงาน โดยการปรับปรุงค่าจ้าง เพื่อให้แรงงานไทยยอมทำงานหนักและเหม็น และเพื่อให้แรงงานไทยทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำงานในสถานประกอบการนานขึ้น ส่วนการปรับปรุงด้านสวัสดิการ ทำเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่แรงงานไทย อีกทั้งเป็นการดึงคนงานให้อยู่ด้วย ส่วนสถานประกอบการที่ได้ทำการปรับปรุงการบริหาร ด้วยเหตุผลเพื่อช่วยให้คนไทยมีงานทำ ทำให้คนงานมีความรับผิดชอบมากขึ้น และเป็นการแก้ไขปัญหาดังๆ ที่เกิดขึ้น สำหรับการปรับปรุงกระบวนการผลิต นายจ้างทุกคนระบุว่า เพื่อทำให้งานไม่หนัก นำทำงานมากขึ้น และทำงานสะดวกขึ้น แรงงานไทยจะได้เข้ามาทำงาน

ตารางที่ 4.32 อัตราส่วนร้อยละของมูลเหตุที่สถานประกอบการได้ทำการปรับสภาพการจ้างงาน

มูลเหตุที่ได้ทำการปรับสภาพการจ้างงาน	ร้อยละ	จำนวน
ทำการปรับปรุงค่าจ้างเพราะ		
เพื่อให้แรงงานไทยทำงานนานขึ้น	25.0	3
เพื่อให้แรงงานไทยทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	33.0	4
เพื่อให้คนไทยยอมทำงานหนัก	41.7	5
รวม	100.0	12
ทำการปรับปรุงสวัสดิการเพราะ		
เพื่อให้คนไทยยอมทำงานหนัก	25.0	2
เพื่อช่วยคนไทยด้วยกัน	12.5	1
เพื่อดึงคนงานให้อยู่	25.0	2
เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ	37.5	3
รวม	100.0	8
ทำการปรับปรุงการบริหารเพราะ		
เพื่อช่วยให้คนไทยมีงานทำ	33.4	1
เพื่อให้คนไทยมีความรับผิดชอบมากขึ้น	33.3	1
เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	33.3	1
รวม	100.0	3
ทำการปรับปรุงกระบวนการผลิตเพราะ		
เพื่อทำให้งานไม่หนัก นำทำขึ้นและทำงานสะดวกขึ้น	100.0	6
แรงงานไทยจะได้มาทำงาน		
รวม	100.0	6

กรณีที่ไม่ได้ทำการปรับสภาพการจ้างงาน นายจ้างต่างระบุเหตุผลที่ไม่ปรับปรุงค่าจ้างว่า เพราะ ไม่ได้ต้องการเอาใจแรงงานไทย (ร้อยละ 61.0) ค่าจ้างสูงอยู่แล้วและมีสวัสดิการให้ (ร้อยละ 13.0) ทำแล้วเหมือนเดิม (ร้อยละ 13.0) ปรับปรุงไม่ได้เนื่องจากเศรษฐกิจไม่ดี (ร้อยละ 13.0) ส่วนการที่ไม่ได้ดำเนินการปรับปรุงด้านสวัสดิการ นายจ้างระบุว่า เพราะสภาพเศรษฐกิจไม่ดี ไม่ได้ใส่ใจเรื่องนี้ และคนไทยไม่สู้งาน ไม่เหมาะที่จะทำงานนี้ (ร้อยละ 66.7) คนงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวไม่จำเป็นต้องทำ (ร้อยละ 11.1) เท่าที่เป็นอยู่ให้ความเป็นธรรมและมีมาตรฐานดีแล้ว (ร้อยละ 22.2) สำหรับการไม่ได้ปรับปรุงการบริหารนั้น นายจ้างให้เหตุผลว่า ค่าจ้างสูงอยู่แล้ว เศรษฐกิจไม่ดี กิจการเล็ก และไม่ได้นึกถึง (ร้อยละ

25.0) ทำไปก็เหมือนเดิมคนไทยไม่ทำและไม่สู้งาน (ร้อยละ 68.7) สถานประกอบการมีมาตรฐานดีอยู่แล้ว (ร้อยละ 6.3) การปรับปรุงกระบวนการผลิต นายจ้าง ระบุเหตุผลของการไม่ได้ปรับปรุงว่า ทำการปรับปรุงไปก็เหมือนเดิม (ร้อยละ 88.8) และไม่ต้องการปลดแรงงานออก (ร้อยละ 1.2)

ตารางที่ 4.33 อัตราส่วนร้อยละของการไม่ปรับสภาพการจ้างงาน

การไม่ปรับสภาพการจ้างงาน	ร้อยละ	จำนวน
ค่าจ้าง		
ไม่ต้องการเอาใจแรงงานไทย เพราะคนไทยไม่สู้งานทำงานไม่นาน	61.0	14
ค่าจ้างสูงอยู่แล้วและมีสวัสดิการให้	13.0	3
ทำแล้วเหมือนเดิม	13.0	3
ปรับปรุงไม่ได้เนื่องจากเศรษฐกิจไม่ดี	13.0	3
รวม		
สวัสดิการ	100.0	23
เศรษฐกิจไม่ดี ไม่ได้คิด ไม่ได้ใส่ใจและคนไทยไม่สู้งาน	66.7	12
คนงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าว	11.1	2
เท่าที่เป็นอยู่ให้ความเป็นธรรมและมีมาตรฐานดีแล้ว	22.2	4
รวม	100.0	18
การบริหาร		
ค่าจ้างสูงอยู่แล้ว เศรษฐกิจไม่ดี กิจการเล็กและไม่ได้นึกถึง	25.0	4
ทำไปก็เหมือนเดิม คนไทยไม่ทำและไม่สู้งาน	68.7	11
สถานประกอบการมีมาตรฐานดีอยู่แล้ว	6.3	1
รวม	100.0	16
กระบวนการผลิต		
ทำไปก็เหมือนเดิม	88.8	10
ไม่ต้องการปลดแรงงานออก	1.2	1
รวม	100.0	11

จากตารางสรุปแสดงให้เห็นว่า นายจ้างมีเจตนาปฏิเสธการจ้างแรงงานไทย และไม่คิดที่จะทำการปรับปรุงสภาพการจ้างงาน เพื่อจูงใจให้แรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว อาจเนื่องจากขาดความเข้าใจในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวของรัฐบาล และคิดว่าสิ่งที่กระทำอยู่ทุกวันนี้ คือ สิ่งที่ดีที่สุดแล้วสำหรับตนเอง โดยมีได้คำนึงถึง

ส่วนรวม ลักษณะเช่นนี้จะส่งผลต่อนโยบายของรัฐบาลในระยะยาว หากยังใช้แนวทางปฏิบัติแบบเดิมที่เคยปฏิบัติ

4.2.3.2 ผลการดำเนินงาน

ในภาพรวมของผลที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานประกอบการ ปรากฏว่า อัตราการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว โดยเฉลี่ยสถานประกอบการแต่ละแห่งมีอัตราการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว จำนวน 45 คนต่อแรงงานไทยที่ต้องการจ้าง ซึ่งสถานประกอบการแต่ละแห่งมีความต้องการใช้แรงงานไทย จำนวน 2 คน และสถานประกอบการร้อยละ 70 มีการปรับปรุงสภาพการจ้างงาน เพื่อจูงใจแรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว เมื่อสถานประกอบการดำเนินการตามมาตรการของรัฐแล้วคงมี แรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว โดยเฉลี่ยแห่งละ 1 คน ซึ่งจะลดลงจากแรงงานไทยที่ได้รับไว้ทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว

ตารางที่ 4.34 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุดและค่าสูงสุดของผลการดำเนินงานแก้ไขแรงงานต่างด้าว

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
อัตราการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว	44.9	26.2	0	40
ความต้องการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว	2.5	.29	2	3
การปรับปรุงสภาพการจ้างงาน	.70	1.1	0	4
แรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว	1.5	6.8	0	40

ภายหลังจากที่สถานประกอบการ ได้ดำเนินการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าวแล้ว เจ้าของสถานประกอบการระบุว่า ผลที่ได้จากการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว คือ แรงงานไทยทำงานไม่ก็วันก็ลาออก ไม่สู้งาน ขาดความรับผิดชอบและเกียจงาน

4.3. ปัญหาอุปสรรค

ในการดำเนินการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว ตามที่หน่วยราชการของ จังหวัดราชบุรี พยายามผลักดันสถานประกอบการหรือนายจ้างแม้จะมีความต้องการจ้างแรงงาน ไทย ทดแทนแรงงานต่างด้าวก็ตาม การดำเนินการไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจาก ดัดเงื่อนไขต่าง ๆ ผู้เขียนได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลข้อคิดเห็นและประสบการณ์ของผู้ประกอบการ เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวได้ดังนี้คือ

(1) เจ้าหน้าที่ของรัฐ ปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ของรัฐนับว่าเป็นปัญหาใหญ่ ของเจ้าของ สถานประกอบการหรือนายจ้าง มีคะแนนระดับความสำคัญของปัญหา 10 คะแนน แบ่งออกเป็น 2 ประเด็น คือ 1) การไม่ตอบสนองต่อความต้องการของสถานประกอบการของภาครัฐในการ จัดหาแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว สำนักงานจัดหางานจังหวัด จัดหาแรงงานไทย เข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวได้น้อยมากหรือไม่ได้เลย กล่าวคือ สถานประกอบการ แจ้งความประสงค์ขอใช้แรงงานไทย จำนวน 30-40 คน แต่สำนักงานจัดหางานจังหวัด จัดหา แรงงานไทยให้ได้ครั้งละ 2 - 3 คน ซึ่งเมื่อเข้าทำงานได้ 2-3 วัน หรือ 15 วันก็ออก บางครั้ง สำนักงานจัดหางานจังหวัดไม่สามารถหาแรงงานไทยให้สถานประกอบการได้แม้เพียง 1 คน ทั้ง ๆ ที่มีการประสานการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเป็นระบบจากจังหวัดอื่น ๆ ทั้งนี้เนื่องจาก คนไทยไม่ยอมเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว 2) พฤติกรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ เจ้าหน้าที่ ฝ่ายป้องกันและปราบปราม เป็นผู้นำแรงงานต่างด้าวที่นำไปส่งกลับประเทศภูมิลำเนาตามแนว ชายแดน แล้วรับคนงานเหล่านั้นกลับมา โดยแรงงานต่างด้าวต้องเสียค่านายหน้าหรือค่าหัวคิว ในกรณีที่มีเงินจ่ายในขณะนั้น เจ้าหน้าที่ให้แรงงานต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างก่อนแล้วใช้คืน ค่าหัวคิวภายหลัง หรือบางครั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐจะรับค่านายหน้า (หัวคิว) จากนายหน้าไปก่อน แล้วให้นายจ้างหักจาก ค่าแรงของแรงงานต่างด้าว นอกจากนี้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างต้อง เสียค่าใช้จ่ายนอกระบบให้กับ เจ้าหน้าที่ฝ่ายป้องกันและปราบปรามรายละ 1,000 – 3,000 บาท ต่อเดือน บางครั้งต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มในรูปแบบอื่น ๆ เช่น ลูกหุ้ม บัตรงานเลี้ยง ฯลฯ

(2) นโยบาย นโยบายของรัฐไม่แน่นอนและไม่จริงจังในการปฏิบัติ ทำให้ผู้ประกอบการ เป็นกังวลในการต่อใบอนุญาต บางครั้งเกิดความรู้สึกรำคาญว่ารัฐจะมีนโยบายแก้ไขแรงงาน ต่างด้าวอย่างไรกันแน่ ไม่มีแผนระยะยาวที่ชัดเจน ทำให้บริหารจัดการลำบาก อีกทั้งการ ดำเนินนโยบายลักษณะนี้ เป็นการเปิดช่องทางให้เจ้าหน้าที่เกิดการทุจริต โดยเฉพาะเป็นการ เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ป้องกันและปราบปรามทุจริตในหน้าที่ ซึ่งคะแนนระดับความสำคัญของ ปัญหานี้มีสูงถึง 8 คะแนน

(3) แรงงานไทย เจ้าของสถานประกอบการให้คะแนนระดับความสำคัญของปัญหานี้ อยู่ในระดับสูงถึง 8 คะแนน กล่าวคือ แรงงานไทยที่เข้ามาทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวมี

พฤติกรรมไม่สู้งาน เรียกค่าแรงงานแพง เกี่ยงค่าจ้าง ชอบรับมากกว่าทำ เข้าออกงานบ่อย (Turn Over) ทำงานได้ไม่นานบางครั้งทำงานได้ 3-4 วันออก บางครั้งทำ 15 วันออก ไม่ขยัน ตีมสุราในเวลาทำงานและพักลาหยุดงานตามฤดูกาลครั้งละนาน ๆ อีกทั้งแรงงานที่ว่างงานใน จังหวัดเป็นแรงงานคนละระดับกับตลาดแรงงานที่สถานประกอบการต้องการ

(4) การสนับสนุนจากรัฐ มีคะแนนระดับความสำคัญของปัญหาค่อนข้างสูงถึง 7 คะแนน โดยหน่วยงานรัฐบาลไม่ช่วยเหลือในการประกันราคาผลผลิตหรือด้านเงินในการลงทุน ปรับปรุงสภาพการจ้างงาน ปลอຍให้ผู้ประกอบการดำเนินการไปตามยถากรรมแต่รัฐกลับเบียดเบียน ผู้ประกอบการหรือนายจ้างในลักษณะต่าง ๆ ตามที่รัฐต้องการให้เป็นไป

(5) สถานประกอบการหรือนายจ้าง มาตรฐานของสถานประกอบการและอำนาจหรือ ความสามารถในการแข่งขันต่ำ เงินทุนน้อย ขาดจิตสำนึกสาธารณะเห็นแก่ตัวและค่าจ้างราคา ถูกซึ่งเจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้างให้คะแนนระดับความสำคัญของปัญหาที่ 7 คะแนน

(6) การรับสมัครงาน ไม่มีแรงงานไทยมาสมัครทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวทั้ง ๆ ที่ได้ดำเนินการจัดหาแรงงานไทยโดยการประกาศรับสมัครเองหรือติดต่อสำนักงานจัดหางาน ระดับความสำคัญของปัญหาอยู่ในระดับปานกลางมีคะแนนเฉลี่ย 5 คะแนน

4.4 ข้อเสนอแนะ

(1) ให้รัฐเพิ่มมาตรการให้เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดในการ ตรวจจับกุมแรงงานต่างด้าว และไม่สร้างโอกาสทุจริตต่อหน้าที่ให้กับเจ้าหน้าที่

(2) นโยบายของรัฐควรชัดเจนและปฏิบัติได้จริงกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันอนุญาต ใน ระยะสั้นนี้ให้มีการผ่อนผันจ้างแรงงานต่างด้าวโดยการขยายเวลาในการผ่อนผันออกไปอีกระยะเวลาหนึ่ง หากจะไม่ให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเลย รัฐควรรหาแรงงานมาสนับสนุนให้ได้เพียงพอ

(3) กระจายข่าวสารให้มากกว่าในปัจจุบัน เพราะประชาชนไม่ค่อยทราบเรื่องการ แก้ไขแรงงานต่างด้าว

(4) ให้รัฐจัดระบบคัดแรงงานตามแนวชายแดนเข้ามาทำงาน โดยทำให้ถูกต้องตาม กฎหมายและรัฐเก็บภาษีกับผู้ใช้แรงงานต่างด้าว

(5) ให้รัฐพัฒนาวิสัยอุตสาหกรรมแรงงานไทยที่รวมถึงการพัฒนาฝีมือแรงงานและ อนาคตแรงงาน

(6) รัฐควรออกกฎหมายหรือระเบียบการควบคุมแรงงานต่างด้าวโดยถูกต้องตามกฎหมาย มีการเก็บภาษีให้เป็นระบบ พร้อมทั้งอนุญาตให้ทุกประเภทกิจการที่จ้างแรงงานต่างด้าว นำ แรงงานมาขึ้นทะเบียนให้หมด หากพบผู้ฝ่าฝืนกฎหมายควรปรับให้หนัก เพราะการนำแรงงาน

มากขึ้นทะเบียนจะทำให้แรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบมากขึ้นไม่เกิดการสักรั้วระหว่างสถานประกอบการที่ทำถูกต้องตามกฎหมายกับสถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

(7) รัฐควรแยกประเภทอาชีพและจังหวัดในการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยในขั้นต้น กำหนดอัตราการใช้แรงงานแรงงานต่างด้าว จากร้อยละ 40 แล้วค่อยๆ เพิ่มอัตราขึ้นไปเรื่อยๆ จนได้ร้อยละ 100.0 หรือใกล้เคียง และรัฐควรค่อยๆ ททยอยยกเลิกประเภทกิจการตามไปด้วย

บทที่ 5

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าว ไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี

การนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวที่กำหนดไว้อย่างดีไปปฏิบัติให้บังเกิดผลสำเร็จเป็นรูปธรรม จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลจำนวนมากที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งด้านภาครัฐ ซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบายและเป็นหลักในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผลด้านประชาชน ซึ่งเป็นทั้งผู้มีส่วนร่วมดำเนินงานและผู้เป็นเป้าหมายของนโยบาย และด้านสถานประกอบการ ผู้ได้รับผลกระทบจากนโยบาย ดังนั้นกลุ่มบุคคลเหล่านี้น่าจะเป็นตัวกำหนดคุณภาพของผลที่เกิดขึ้นของการนำนโยบายไปปฏิบัติว่ามีความสำเร็จมากน้อยเพียงใด บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ตั้งไว้หรือไม่

ด้วยแนวความคิดพื้นฐานจากการทบทวนวรรณกรรมผนวกกับแนวความคิดของผู้เขียนนี้เองที่ทำให้เกิดภาพร่างในการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลของนโยบายกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติใน 3 ด้าน คือ (1) ปัจจัยทางด้านภาครัฐ (2) ปัจจัยทางด้านภาคประชาชน และ (3) ปัจจัยทางด้านสถานประกอบการ ดังที่ได้เสนอในแผนภาพ 2.1- 2.4 ในบทที่ 2

ในการศึกษาปัจจัยทางด้านภาครัฐในการนำนโยบายไปปฏิบัติ จะเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของแนวทางปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนด การยอมรับนโยบายของผู้ปฏิบัติ ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรม กับการมีงานทำของแรงงานไทยในระดับการบรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าวหรือไม่

ส่วนการศึกษาปัจจัยทางด้านภาคประชาชน จะเป็นการวิเคราะห์ว่าการรับรู้โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว ความคิดเห็นของประชาชนต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศ ก่อให้เกิดความพึงพอใจในโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าวมากน้อยเพียงใด

สำหรับปัจจัยทางด้านสถานประกอบการ จะเป็นการวิเคราะห์ว่ามีการดำเนินการหรือไม่ ดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล รวมทั้งการมีแรงงานไทยเข้าทดแทนแรงงานต่างด้าว ความต้องการใช้แรงงานไทย และการปรับปรุงสภาพการจ้างงาน เพื่อจูงใจให้แรงงานไทยเข้าทำงานทดแทน มีผลต่ออัตราการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าวอย่างไร

5.1 ปัจจัยทางด้านภาครัฐ

จากแบบจำลองในการศึกษาปัจจัยทางด้านภาครัฐในส่วนของแนวทางปฏิบัติตามนโยบาย จะเป็นการตรวจสอบแนวทางปฏิบัติ 5 มาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว ที่เจ้าหน้าที่ภาครัฐจะต้องปฏิบัติว่าได้ปฏิบัติตามแนวทางนั้นหรือไม่ และแนวทางปฏิบัติที่มีความเป็นไปได้หรือมีประสิทธิภาพมากน้อยเท่าใดในการนำไปปฏิบัติจริง

สำหรับการยอมรับนโยบายของผู้ปฏิบัติ จะเป็นการวิเคราะห์ประมวลผลทัศนคติหรือความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภาครัฐระดับผู้ปฏิบัติ ประกอบกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงจากการยอมรับนโยบายของผู้ปฏิบัติ จากการมีแผนลดการใช้แรงงานต่างด้าวและแผนการบรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว

ส่วนความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติกิจกรรมดำเนินการแก้ไขแรงงานต่างด้าวพิจารณาจากประสิทธิภาพประสิทธิผลการดำเนินกิจกรรม

ในด้านผลสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การมีงานทำของแรงงานไทย ด้วยการสร้างตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนดของการมีงานทำของแรงงานไทย คือ ระดับการบรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว เป็นไปตามเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด

5.1.1 แนวทางปฏิบัติตามนโยบาย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ พบว่า ในการนำนโยบายไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี เจ้าหน้าที่ภาครัฐยังคงยึดหลักการตามแนวทางปฏิบัติ 5 มาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว ภายใต้นโยบายการแก้ไขแรงงานต่างด้าวของจังหวัดที่ให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าว การดำเนินการต่าง ๆ ตามแนวนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวจึงไม่เคร่งครัดสักเท่าใด ดังนั้นโดยส่วนใหญ่แนวทางการปฏิบัติของภาครัฐจึงดำเนินการเป็นไปตามแนวปฏิบัติที่กำหนด ยกเว้นแนวปฏิบัติที่ 4 มาตรการจัดทำแผนลดการใช้และพึงพาแรงงานต่างด้าวเข้าเมือง ผิดกฎหมาย และปรับเปลี่ยนโครงสร้างอุตสาหกรรมจากที่เคยใช้แรงงานเข้มข้นมาเป็นการใช้ฝีมือและทักษะที่สูงขึ้น เจ้าหน้าที่ภาครัฐไม่ได้ดำเนินการ ทั้งนี้รวมแผนการบรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว ที่เจ้าหน้าที่เพียงแต่จดบันทึก เมื่อมีแรงงานไทยมาสมัครเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว เพื่อทำรายงานเสนอผู้บังคับบัญชาในระดับกรมเท่านั้น

เมื่อพิจารณาแนวทางปฏิบัติตามนโยบายทั้ง 5 มาตรการ มีประสิทธิภาพและความเป็นไปได้ในการแก้ไขแรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แต่ยังไม่เพียงพอแก่การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ด้วยข้อจำกัดด้านความสามารถในการปฏิบัติได้

ครบวงจร และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่เพิกเฉยหรือละเลยที่จะใช้ความพยายามในการดำเนินงาน

5.1.2 การยอมรับนโยบายของผู้ปฏิบัติ

การยอมรับนโยบายของผู้ปฏิบัติในการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยอาศัยความรู้สึก ทัศนคติหรือความคิดเห็น ผนวกกับการกระทำของเจ้าหน้าที่ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

5.1.2.1 ความคิดเห็นหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นหรือทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและการปฏิบัติของผู้ปฏิบัติงาน ที่จะทำให้เกิดผลตามที่คาดหวัง ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี เกิดการยอมรับที่จะนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำ ส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์น้อย ประกอบกับในจังหวัดราชบุรี ผู้นำซึ่งเป็นบุคคลที่เป็นตัวการสำคัญ มีความเห็นว่า จังหวัดราชบุรีควรผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากภาวะขาดแคลนแรงงานไทย ผู้ได้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติเห็นด้วย และมีทัศนคติสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันว่า จังหวัดราชบุรีมีความจำเป็นที่ต้องผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าว ด้วยมีความเห็นว่าในทางปฏิบัติไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ในการไม่ให้มีแรงงานต่างด้าว กระบวนการผลิตจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง หากหยุดชะงักจะส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของจังหวัด ขณะเดียวกัน เจ้าหน้าที่เห็นว่าโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว เพื่อบรรเทาปัญหาการว่างงาน แม้จะคุ้มค่าทางด้านสังคมและความมั่นคงของชาติ แต่โครงการไม่ได้มีผลดีในการช่วยให้คนไทยมีงานทำ เพราะเจ้าหน้าที่เห็นว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวมีผลกระทบต่อการทำงานของคนไทยค่อนข้างต่ำ ดังนั้นนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวจึงไม่ควรดำเนินการลักษณะเช่นนี้ เพราะไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง

5.1.2.2 แผนลดการใช้แรงงานต่างด้าวและแผนบรรจุแรงงานไทย

แผนงานโครงการเป็นสิ่งที่หนึ่งซึ่งเป็นผลของการกระทำที่เกิดจากการยอมรับนโยบายที่เป็นรูปธรรมของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ เมื่อเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี ไม่เกิดการยอมรับนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวของรัฐบาล จึงไม่ได้จัดทำแผนลดการใช้และพึ่งพาแรงงานต่างด้าว หรือแผนการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกราชอาณาจักร ตลอดจนแผนงานโครงการบรรจุแรงงานไทยที่นอกเหนือไปจากเป็นกิจกรรมหนึ่งที่ต้องทำตามอำนาจหน้าที่ ด้วยความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ขณะที่ไม่ยอมรับหรือไม่เห็นด้วยกับนโยบายมักจะไม่พูดหรือบอกตรงๆ แต่มักจะกล่าวอ้างว่า หากทำแผนแล้วจะเป็นข้อผูกมัดที่ต้องปฏิบัติ แท้ที่จริงการไม่ทำแผนเป็นการสะท้อนอย่างเป็นรูปธรรมของการไม่ยอมรับนโยบาย

5.1.3 ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรม

ขั้นตอนหรือกิจกรรมในการดำเนินการแก้ไขแรงงานต่างด้าว เป็นขั้นตอนหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับมาตรการที่กำหนด ซึ่งขั้นตอนหรือกิจกรรมเหล่านั้นเป็นงานปกติที่ฝ่ายแรงงานและฝ่ายป้องกันและปราบปรามดำเนินการอยู่ในงานปกติ อันส่งผลให้เจ้าหน้าที่ภาครัฐสามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้แล้วเสร็จไปด้วยดี ในกรณีที่เป็นขั้นตอนหรือกิจกรรมที่ดำเนินการโดยภาครัฐเพียงลำพัง แต่ขั้นตอนหรือกิจกรรมจะดำเนินการได้ประสิทธิภาพค่อนข้างต่ำ กรณีที่เป็นความร่วมมือร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคประชาชน และสถานประกอบการ ได้แก่ การบรรจุแรงงานไทย การไม่อนุญาตให้มีการจดทะเบียนและผ่อนผันแรงงานต่างด้าวเข้าเมือง ผิดกฎหมายทำงานอื่น และการส่งแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมายออกนอกราชอาณาจักร ที่ไม่สามารถผลักดันออกนอกราชอาณาจักรได้จริง

5.1.4 ความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี

การวัดความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในด้านภาครัฐ จากการมีงานทำของแรงงานไทย ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติด้วยเกณฑ์การก่อให้เกิดผลผลิต (outputs) หรือผลการปฏิบัติงานในระยะสั้นของนโยบาย โดยพิจารณาว่าภารกิจสำคัญของนโยบายได้ถูกนำไปปฏิบัติและก่อให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด สำหรับระดับการบรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว จะเห็นว่าในทางปฏิบัติจังหวัดราชบุรีได้นำแรงงานไทยที่ว่างงานหรือถูกเลิกจ้างงาน เนื่องจากภาวะทางเศรษฐกิจเข้าทำงานในโรงงาน สถานประกอบการต่างๆ เป็นการทดแทนแรงงานต่างด้าวในระดับน้อย ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ทำให้สรุปได้ว่า การนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรีประสบความสำเร็จในระดับต่ำ

5.1.5 ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางด้านภาครัฐกับผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ในลำดับต่อไปนี้จะเป็นการวิเคราะห์เชิงตรรกะของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ โดยใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจาะลึกเจ้าหน้าที่ฝ่ายแรงงานและฝ่ายป้องกันและปราบปราม กับข้อมูลที่ได้จากเอกสาร ตลอดจนปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นหลักฐานในการวิเคราะห์

5.1.5.1 แนวทางปฏิบัติตามนโยบายกับผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

1) การสนับสนุนของรัฐบาลกับแนวทางปฏิบัติตามนโยบาย

นโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวปี 2542 โดยกำหนดแนวทางปฏิบัติ 5 มาตรการ ที่มุ่งให้เกิดความเป็นไปได้หรือมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติแก้ไขแรงงานต่างด้าว

ทุกอย่างเป็นการกำหนดจากส่วนกลางทั้งหมด การดำเนินการแก้ไขแรงงานต่างด้าวในแต่ละจังหวัดต้องดำเนินการไปตามข้อกำหนดของรัฐบาล แม้ว่าปัญหาแต่ละพื้นที่จะแตกต่างกัน แต่ทั้งนี้ได้กระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ว่าราชการจังหวัดดำเนินการตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 และพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522

การดำเนินการของจังหวัดราชบุรี ในการแก้ไขแรงงานต่างด้าว พยายามสนับสนุนนโยบายของรัฐบาล โดยยึดกรอบแนวทางปฏิบัติตามนโยบาย แต่จะผนวกแนวทางและนโยบายของจังหวัดเข้าด้วยกัน ภายใต้หลักการตอบสนองความต้องการด้านเศรษฐกิจของจังหวัดเป็นหลัก โดยใช้ปัญหาของท้องถิ่น (Problem Oriented Approach) เป็นตัวตั้ง และดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เมื่อพิจารณาการสนับสนุนของรัฐบาลกับแนวทางการปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัดราชบุรี แม้จะเอื้อต่อการทำงานตามนโยบาย แต่มิได้ส่งเสริมต่อมิติแห่งความสำเร็จของการบรรลุผลของการปฏิบัติตามนโยบาย ที่ต้องการให้คนไทยมีงานทำ โดยการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวและผลักดันแรงงานต่างด้าวให้ออกนอกราชอาณาจักร เนื่องด้วย ความเกี่ยวพันระหว่างแนวทางปฏิบัติตามนโยบายกับผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นความสัมพันธ์ทางอ้อม หรือผ่านตัวแปรอื่น หรือพูดได้ว่าตัวแปรแนวทางปฏิบัติตามนโยบาย จะส่งผลให้เกิดการผันแปรในตัวอิสระอื่นก่อน จึงจะเกิดผลต่อตัวแปรตาม ซึ่งในที่นี้คือ ผู้ว่าราชการจังหวัดและหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง ที่จะเป็นผู้กำหนดและผู้ปฏิบัติตามแนวทางของรัฐบาลว่าจะเป็นอย่างไรร

2) แนวทางปฏิบัติ 5 มาตรการกับผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

(1) มาตรการที่ 1 ผลักดัน จับกุม และสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวอย่างจริงจัง เข้มงวด และต่อเนื่อง โดยเอาผิดตามกฎหมาย ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ของรัฐ และผู้ที่เกี่ยวข้อง

ในทางปฏิบัติไม่สามารถดำเนินการได้จริงอย่างเต็มที่ที่เป็นระบบ และครบวงจรที่จะให้บังเกิดผลในการผลักดัน จับกุม และสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวอย่างจริงจัง เข้มงวด และต่อเนื่อง โดยเอาผิดตามกฎหมาย ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ของรัฐ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งที่มีข้อมูลการทำผิดแต่ขาดหลักฐาน ประกอบกับรัฐบาลพม่าไม่ยอมรับแรงงานต่างด้าวที่ไทยผลักดันออกนอกราชอาณาจักรเข้าประเทศ ประกอบกับพื้นที่ชายแดนไทย-พม่า มีอาณาเขตกว้าง ยากแก่การป้องกัน และมีขบวนการลักลอบนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย จึงทำให้มีการลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง โอกาสการมีงานทำของแรงงานไทยลดลง อันส่งผลให้นโยบายประสบความสำเร็จในระดับต่ำ ในขั้นของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

เมื่อการดำเนินการในมาตรการนี้ไม่เต็มที่ไม่สามารถจัดการกับกลุ่มคนที่ไม่กลัวอำนาจรัฐ เกิดกระบวนการลักลอบการจ้างงานแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง

โอกาสการเข้าไปทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวย่อมลดลง ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง เพราะตำแหน่งงานไม่ว่าง จึงส่งผลให้การบรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าวประสบความสำเร็จในระดับต่ำ

(2) มาตรการที่ 2 เปิดโอกาส ส่งเสริม สนับสนุน และจัดคนไทย

เข้าไปทำงาน

การเปิดโอกาส ส่งเสริม สนับสนุน และจัดคนไทยเข้าไปทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่ง ที่น่าจะมีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพราะเป็นการเปิดโอกาส และทางเลือก ให้กับแรงงาน ในการมีงานทำตามความพึงพอใจมากขึ้นทั้งประชาชนในจังหวัดราชบุรีและอื่นๆ มีผลทำให้คนไทยเข้ามาทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวตามวัตถุประสงค์ของมาตรการ ทำให้ นโยบายประสบความสำเร็จในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ในขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติ จะเป็นการดำเนินการแบบตั้งรับ โดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายแรงงานเป็นผู้จัดหาตำแหน่งแรงงานจาก สถานประกอบการ แล้วแจ้งให้แรงงานงานไทยในจังหวัดและภาคอื่นๆทราบ หากมีความสนใจ ให้สมัครมา เมื่อมีผู้สมัครฝ่ายแรงงานจะดำเนินการจัดส่งแรงงานให้สถานประกอบการ และหรือ ให้นายจ้างกับแรงงานไทยประสานงานและตกลงกันเอง ถือเป็นความสำเร็จสิ้นภารกิจ โดยมีได้ ติดตามผลที่เกิดขึ้นว่าแรงงานเหล่านั้นเป็นอย่างไรบ้าง

มาตรการนี้เป็นมาตรการที่ทำได้ง่าย เหมาะกับวัฒนธรรมการทำงานของราชการที่ทำหน้าที่บอกกล่าวว่ามีตำแหน่งงาน ซึ่งถือว่าการเปิดโอกาส ส่งเสริม สนับสนุน การมีงานทำให้กับแรงงานไทย แต่มิได้ส่งเสริมมิติแห่งความสำเร็จด้านเวลาที่นายจ้าง ต้องการใช้แรงงานไทย เพราะรอคนไทยมาสมัคร อันส่งผลให้การบรรจุแรงงานไทยทดแทน แรงงานต่างด้าวประสบความสำเร็จในระดับต่ำ ได้ในที่สุด

(3) มาตรการที่ 3 กิจการใดที่ยังไม่สามารถจัดคนไทยเข้าไป

ทำงานได้ทันที และยังมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายไปอีกระยะหนึ่ง ต้อง จัดการให้แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ได้รับอนุญาตทำงานอยู่ในระบบที่สามารถ ควบคุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากข้อมูลสำรวจ พบว่า ในการจัดแรงงานเข้าทำงานในกิจการ ที่ขาดแคลนแรงงานและยังจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าว มีข้อจำกัดในเงื่อนไขของประเภท กิจการที่ผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าว จังหวัดราชบุรีได้รับการผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าว ได้เพียง 8 กิจการ แต่มีอีกหลายประเภทกิจการที่ขาดแคลนแรงงานแรงงานไทย และมีความ จำเป็นต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ในกิจกรรมเหล่านี้ที่ไม่ได้รับการผ่อนผัน นายจ้างจึงมีการ จัดสรรแรงงาน ต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน ไปทำงานเหล่านั้น นอกจากนั้นนายจ้างได้ ลักลอบนำแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้รับอนุญาตทำงาน โดยให้หลบอาศัยพักพิงอยู่ ซึ่งผิด พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มีโทษจำคุกไม่เกินสิบปี และปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท ดังนั้นการควบคุมแรงงานต่างด้าวจึงทำได้เพียงการควบคุมทางเอกสาร แต่ตัวบุคคลไม่สามารถ

ควบคุมได้ อีกทั้งแรงงานต่างด้าวบางส่วนที่นายจ้างนำเข้ามาไม่ได้เข้าสู่ระบบการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการควบคุมจึงอยู่ในระดับต่ำ จึงส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับต่ำ

ดังนั้นในการพิจารณาการผ่อนผันในการจ้างแรงงานต่างด้าว ควรพิจารณาบนพื้นฐานของข้อมูลจริง ที่ให้แต่ละจังหวัดจัดทำฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าว ในสถานประกอบการทุกประเภทของจังหวัด เพื่อพิจารณาจัดสรร

(4) มาตรการที่ 4 จัดทำแผนลดการใช้และพึ่งพาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย และปรับเปลี่ยนโครงสร้างอุตสาหกรรม จากที่เคยใช้แรงงานเข้มข้นมาเป็นการใช้ฝีมือและทักษะสูงขึ้น

การจัดทำแผนลดการใช้และพึ่งพาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายในทางปฏิบัติไม่บังเกิดผลที่เป็นรูปธรรม เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการมีหรือไม่มีแผนลดการใช้และพึ่งพาแรงงานต่างด้าว กับการยอมรับนโยบายของผู้ปฏิบัติ จะเห็นว่าเจ้าหน้าที่ภาครัฐไม่เห็นด้วยกับนโยบายว่าเป็นนโยบายที่สามารถปฏิบัติได้จริง จึงไม่มีการจัดทำแผน เมื่อไม่มีการจัดทำแผนลดการใช้และพึ่งพาแรงงานต่างด้าว เป็นการยากที่จะบอกได้ว่าการดำเนินงานประสบความสำเร็จ

จากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น สรุปได้ว่า มาตรการแนวทางปฏิบัตินี้ล้มเหลว เพราะ ไม่มีการจัดทำแผนลดการใช้และพึ่งพาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย และปรับเปลี่ยนโครงสร้างอุตสาหกรรม จากที่เคยใช้แรงงานเข้มข้นมาเป็นการใช้ฝีมือและทักษะสูงขึ้น ทำให้โอกาสของการนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จอยู่ในระดับต่ำ ในเมื่อกระบวนการล้มเหลว แล้วผลจะสำเร็จได้อย่างไร

(5) มาตรการที่ 5 ประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง และจริงจังให้เห็นผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และความมั่นคงของชาติที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และเหตุผลความจำเป็นในการดำเนินการตามมาตรการต่าง ๆ ของรัฐบาล

การประชาสัมพันธ์ น่าจะเป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ เพราะการประชาสัมพันธ์ทำให้เกิดการรับรู้เหตุผล ความจำเป็นและเป้าประสงค์ของนโยบาย อันจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการนำนโยบายไปปฏิบัติ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้บรรลุวัตถุประสงค์ การดำเนินการประชาสัมพันธ์ของจังหวัดราชบุรี ดำเนินการอย่างเต็มที่ตามศักยภาพที่มีอยู่จำกัด ทำให้ประชาชนได้รับทราบโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว ผลงานที่เกิดขึ้นจึงเป็นไปตามการรับรู้และเข้าใจของประชาชน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการประชาสัมพันธ์มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในด้านการสร้างความตระหนัก เลือกดัดสันใจให้ความร่วมมือ สนับสนุนการดำเนินนโยบายได้ แต่

เข้าถึงข้อมูลข่าวสารโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าวได้น้อย พิจารณาได้จากรายงานของประชาชนที่ส่วนใหญ่ระบุว่า ไม่ทราบว่ามีการแก้ไขแรงงานต่างด้าว การประชาสัมพันธ์ลักษณะทางเดียวทำให้ประชาชนขาดโอกาสในการเข้าถึงข่าวสารที่สำคัญ อันทำให้ผู้สนใจเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ขาดโอกาสในการมีงานทำ อันส่งผลกระทบต่อการบรรจุแรงงานไทยได้ระดับต่ำ

โดยสรุปแนวทางปฏิบัติ 5 มาตรการ เป็นปัจจัยที่ไม่ส่งเสริมมิติแห่งความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย เนื่องด้วยแนวทางปฏิบัติตามนโยบายไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาของพื้นที่ และค่านิยมของผู้ปฏิบัติงาน

3) การยอมรับนโยบายของผู้ปฏิบัติงานกับผลการนำนโยบายไปปฏิบัติ

จากข้อเท็จจริงการยอมรับนโยบายของผู้ปฏิบัติในระดับต่ำ เพราะเป็นนโยบายไม่ก่อให้เกิดความคุ้มค่าในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว และไม่ช่วยให้คนไทยมีงานทำมากขึ้น ตลอดจนเป็นการแก้ไขปัญหาคือปลายเหตุ การนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ จึงเป็นการดำเนินการที่ไม่เคร่งครัด เป็นเพียงกิจกรรมหนึ่งในหน้าที่ที่จะต้องทำเท่านั้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นหรือทัศนคติของตนเอง จึงมิได้จัดทำแผนลดการใช้และพึ่งพาแรงงานต่างด้าว และแผนการบรรจุแรงงานไทยรองรับ เมื่อไม่มีแผนงาน ไม่มีเป้าหมาย การดำเนินงานจะไร้ทิศทาง และไม่สามารถระบุได้อย่างชัดเจนว่าการดำเนินงานบรรลุผลมากน้อยเพียงใด แต่จะเป็นการคาดเดาความสำเร็จจากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งไม่ก่อให้เกิดการแก้ไขแรงงานต่างด้าวที่เป็นรูปธรรมชัดเจน

การไม่ยอมรับนโยบายของผู้ปฏิบัติ จึงไม่ก่อให้เกิดการปฏิบัติจริงในกระบวนการดำเนินงาน อันจะนำไปสู่ความล้มเหลวของการบรรลุผลการปฏิบัติตามนโยบายในการบรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าวได้น้อย

4) ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรมกับผลการนำนโยบายไปปฏิบัติ

จากข้อเท็จจริงของการดำเนินกิจกรรมแก้ไขแรงงานต่างด้าวของเจ้าหน้าที่ฝ่ายแรงงานและฝ่ายป้องกันและปราบปราม เป็นขั้นตอนหรือกิจกรรมดำเนินงานปกติที่ทุกฝ่ายจะต้องดำเนินการในงานปกติ โดยฝ่ายแรงงาน มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารการมีงานทำของประชาชนในจังหวัด และฝ่ายป้องกันและปราบปราม มีอำนาจหน้าที่จับกุมดำเนินคดีผู้ทำผิดกฎหมายแต่มีเงื่อนไขความเคร่งครัดในการดำเนินการตามนโยบาย หากเป็นนโยบายเจ้าหน้าที่จะให้ความสำคัญมากขึ้น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเคร่งครัดรัดกุม เกิดประสิทธิภาพในระดับสูง แต่ประสิทธิผลในด้านการบรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าวทำได้ในระดับต่ำ

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรมมีผลต่อความสำเร็จของนโยบาย

ผลจากการวิเคราะห์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ พบว่า ปัจจัย ทั้ง 3 ตัว มีความสัมพันธ์กับผลของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ คือแนวทาง ปฏิบัติตามนโยบาย การยอมรับนโยบายของผู้ปฏิบัติ และความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการ ดำเนินกิจกรรม นอกจากนี้ยังพบว่า ระหว่างปัจจัยแนวทางปฏิบัติตามนโยบายกับการนำ นโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ จะเกิดตัวแปรอิสระภายนอกเกิดขึ้น นั่นคือตัวแปรการ สนับสนุนของ รัฐบาลและตัวการสำคัญ ซึ่งในที่นี้หมายถึง ผู้ว่าราชการจังหวัดราชบุรี ที่ส่งผลให้ การนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติประสบความสำเร็จในระดับต่ำ

จากการวิเคราะห์ ยังพบว่า ตัวแปรทั้งหมดจะมีความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุซึ่งกันและกันต่อกันเป็นลูกโซ่จนกระทั่งปรากฏเป็นผลการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทำให้ สามารถอธิบายได้ว่า ความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัด ราชบุรีอยู่ในระดับต่ำ เกิดจากปัจจัยทั้ง 3 ตัวร่วมกัน โดยเริ่มจากการสนับสนุนของรัฐบาลมี ความชัดเจน แน่นนอนและยอมรับข้อเท็จจริงน้อย ทำให้ตัวการสำคัญระดับจังหวัดที่ต้องนำ นโยบายไปปฏิบัติ ต้องดำเนินการแก้ไขแรงงานต่างด้าว ที่กำหนดไว้ไม่เคร่งครัดมาก เพราะต้อง คำนึงถึงระบบเศรษฐกิจของจังหวัดและข้อเท็จจริงของปัญหาในพื้นที่ ประกอบกับแนวทาง ปฏิบัติตามนโยบายไม่สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง เนื่องด้วยผู้ปฏิบัติไม่ยอมรับ นโยบาย และความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรมในการบรรจุแรงงานไทยเข้า ทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ทำได้ในระดับต่ำ

5.2 ปัจจัยทางด้านประชาชน

5.2.1 กลุ่มแรงงานไทยผู้เข้าร่วมโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ ความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไป ปฏิบัติในจังหวัดราชบุรีของประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการ โดยพิจารณาว่าแรงงานไทยที่เข้า ทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว มีความพึงพอใจในโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าวมากน้อย เพียงใด ซึ่งจะเป็นการวิเคราะห์การรับรู้โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าวของแรงงานว่ามีต่อ โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว และรับรู้จากแหล่งใด

ส่วนความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวของแรงงานไทย จะเป็นการ ประมวลผลว่าแรงงานไทยมีความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวหรือไม่

สำหรับความคิดเห็นของแรงงานไทยต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศ จะเป็นการตรวจสอบว่าผู้เข้าร่วมโครงการมีความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศ ด้านการแย่งงาน คนไทย ทำด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวราคาถูก ทำให้ไม่พัฒนาฝีมือคนไทย ด้านการเป็นพาหะโรค ระบาด ด้านการสูญเสียค่ารักษาพยาบาล ด้านผลกระทบต่อขนบธรรมเนียมประเพณีและ

วัฒนธรรมท้องถิ่น ด้านความต้องการให้แรงงานต่างด้าวออกไปให้หมด และด้านความต้องการให้แรงงานต่างด้าวทำงานในประเทศไทยต่อไป มากน้อยเพียงใด

การวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านประชาชนกลุ่มผู้เข้าร่วมโครงการจะกระทำภายใต้กรอบแนวความคิดที่ว่า การรับรู้โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าวของประชาชนจะทำให้ประชาชนมีความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวจะทำให้ประชาชนมีความพึงพอใจในโครงการและเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ซึ่งจะยังผลให้เกิดการมีงานทำของแรงงานไทย ในขณะที่ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศด้านการแย่งงานคนไทยทำ ด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวราคาถูกทำให้ไม่พัฒนาฝีมือคนไทย ด้านการเป็นพาหะโรคระบาด ด้านการสูญเสียค่ารักษาพยาบาล ด้านผลกระทบต่อขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น ด้านความต้องการให้แรงงานต่างด้าวออกไปให้หมด และด้านความต้องการให้แรงงานต่างด้าวทำงานในประเทศไทยต่อไป จะทำให้ประชาชนเห็นถึงผลสำเร็จของนโยบายและเกิดความพึงพอใจในโครงการจนนำไปสู่การเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการด้วยการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว อันนำไปสู่การมีงานทำของแรงงานไทยในที่สุด

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ เหล่านี้ได้แสดงในแผนภาพ 2.2 แบบจำลองของประชาชน การนำนโยบายไปปฏิบัติ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางด้านประชาชน ในการนำนโยบายไปปฏิบัติตามที่ปรากฏในแบบจำลอง สามารถเขียนเป็นสมการโครงสร้าง เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression) ได้ดังนี้

$$\text{SAT} = a_0 + a_1 \text{KNOW} + a_2 \text{NEED} + a_3 \text{APET} + a_4 \text{AUNDE} + a_5 \text{AEPI} + a_6 \text{ALOSE} + a_7 \text{ACULT} + a_8 \text{AMOUT} + a_9 \text{AMJOB} \quad (\text{สมการ 5.1})$$

เมื่อ

KNOW	คือ	การรับรู้โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว
NEED	คือ	ความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว
APET	คือ	ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ด้านการแย่งงานคนไทยทำ
AUNDE	คือ	ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวราคาถูก ทำให้ไม่พัฒนาฝีมือคนไทย
AEPI	คือ	ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ด้านการเป็นพาหะโรคระบาด
ALOSE	คือ	ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ด้านการสูญเสียค่ารักษาพยาบาล
ACULT	คือ	ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อ

ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

AMOUT คือ ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ด้านความต้องการให้แรงงานต่างด้าวออกไปให้หมด

AMJOB คือ ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ด้านความต้องการให้แรงงานต่างด้าวทำงานต่อไป

SAT คือ ความพึงพอใจในโครงการ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านประชาชน กลุ่มผู้เข้าร่วมโครงการ ที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ จะแบ่งเป็นการพิจารณาคุณสมบัติของปัจจัยทางด้านประชาชน การหาค่าความสัมพันธ์ความสัมพัทธ์และการพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรตามลำดับ

5.2.1.1 คุณสมบัติของปัจจัยทางด้านประชาชนกลุ่มผู้เข้าร่วมโครงการในการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

คุณสมบัติของปัจจัยทางด้านประชาชนกลุ่มผู้เข้าร่วมโครงการ ในการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ทั้งในด้านการรับรู้โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว ความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว และความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศ มีรายละเอียดดัง ปรากฏในตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุดและค่าสูงสุดของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชาชนกลุ่มผู้เข้าร่วมโครงการ

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
ความพึงพอใจในโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว	7.0	2.4	0	10
ความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว	0.83	0.38	0	1
การรับรู้โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว	0.35	0.48	0	1
ความคิดเห็นด้านการแย่งงานคนไทยทำ	6.90	2.1	0	10
ความคิดเห็นด้านการจ้างต่างด้าวทำให้ไม่พัฒนา	6.5	2.0	0	10
ความคิดเห็นด้านการเป็นพาหะของโรคระบาด	6.1	1.9	0	10
ความคิดเห็นด้านการสูญเสียค่ารักษาพยาบาล	6.2	2.2	0	10
ความคิดเห็นด้านผลกระทบต่อขนบธรรมเนียมฯ	5.4	2.3	0	10
ความคิดเห็นด้านต้องการให้แรงงานต่างด้าวออกไปให้หมด	5.6	2.5	0	10
ความคิดเห็นด้านความต้องการให้แรงงานต่างด้าวทำงานต่อไป	3.2	2.1	0	10

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า แรงงานไทยที่เข้าร่วมโครงการโดยการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ (ร้อยละ 65.0) ไม่ทราบว่ารัฐบาลมีโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว โดยให้แรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ผู้เข้าร่วมโครงการแสดงความเห็นด้วยในเรื่องแรงงานต่างด้าวว่า แรงงานเหล่านี้มาแย่งงานคนไทยทำ ซึ่งแรงงานเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นพาหะของโรคระบาด ทำให้โรคติดต่อหลายชนิดที่เคยควบคุมได้ กลับมาแพร่ระบาดอีก อันเป็นสาเหตุทำให้ประเทศไทยสูญเสียค่ารักษาพยาบาลเพิ่มขึ้น อีกทั้งการจ้างแรงงานต่างด้าวราคาถูกทำให้ไม่พัฒนาฝีมือคนไทย จึงไม่สนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวทำงานต่อไป ด้วยเล็งเห็นว่าการที่แรงงานต่างด้าวมาตั้งชุมชนในประเทศไทย ทำให้เกิดผลกระทบต่อขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น และต้องการให้แรงงานต่างด้าวออกไปให้หมด เพื่อให้ตำแหน่งงานว่าง คนไทยจะได้มีโอกาสมีงานทำ เนื่องด้วยแรงงานไทยต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ดังนั้นกลุ่มผู้เข้าร่วมโครงการ จึงเกิดความพึงพอใจในโครงการค่อนข้างสูง โดยมีระดับคะแนนความพึงพอใจในโครงการที่ 7 คะแนน

ตารางที่ 5.2 เมตริกความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆที่ใช้วิเคราะห์ปัจจัยด้านประชาชนกลุ่มผู้เข้าร่วมโครงการ

VARIABLE	SAT	NEED	APET	AUNDE	AEPI	ALOSC	ACULT	AMOUT	AMJOB
NEED	.161								
APET	.059	-.330							
AUNDE	.195	-.279	.779						
AEPI	.116	-.236	.689	.577					
ALOSC	.093	-.244	.621	.501	.746				
ACULT	-.014	-.124	.441	.325	.452	.357			
AMOUT	.244	-.273	.652	.593	.617	.583	.269		
AMJOB	.012	.053	-.389	-.425	-.292	-.219	-.219	-.368	
KNOW	.051	-.098	.299	.260	.222	.281	.123	.363	-.270

ในการวิเคราะห์ถดถอย (Regression) มีข้อสมมติฐานหลักของการวิเคราะห์ถดถอย คือ ตัวแปรอิสระไม่ควรจะมีความสัมพันธ์กันมากเกินไป กล่าวคือ ไม่ควรมีค่าสหสัมพันธ์สูงกว่า 0.80 จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์กันไม่สูงเกินกว่าที่กำหนด ดังนั้นจึงสามารถใช้ข้อมูลทั้งหมดในการวิเคราะห์ต่อไปได้

จากเมตริกความสัมพันธ์ระบุให้เห็นว่า ความพึงพอใจในโครงการ (SAT) มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว (NEED) และความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศ ด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวยุโรป ทำให้ไม่พัฒนาฝีมือคนไทย (AUNDE) ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศด้านการเป็นพาหะโรคระบาด (AEPI) และความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศ ด้านความต้องการให้แรงงานต่างด้าวออกไปให้หมด (AMOUT) โดยส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก และอัตราความสัมพันธ์ทั้งหมดอยู่ในระดับต่ำ

ขณะที่การรับรู้โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว(KNOW) ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศด้านการแย่งงานคนไทยทำ (APET) ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศด้านการสูญเสียค่ารักษาพยาบาล (ALOSC) ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศด้านความต้องการให้แรงงานต่างด้าวทำงานต่อไป (AMJOB) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมากต่อความพึงพอใจในโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว แต่ความพึงพอใจในโครงการมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศ ด้านผลกระทบต่อชนบทชนนิยมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น (ACULT) โดยอัตราความสัมพันธ์อยู่ในระดับที่ต่ำมาก

แม้ว่าค่าของความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์จะมีทั้งตัวแปรที่ให้ค่าที่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงและไม่ค่อยสูงนัก แต่ทั้งหมดมิได้ทำให้เกิดปัญหาในการแยกอิทธิพลของตัวแปรความพึงพอใจในโครงการ ต่อการรับรู้โครงการ ความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวและความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศ จึงใช้ตัวแปรทั้งหมดในการวิเคราะห์ถดถอยพหุ

5.2.1.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางด้านประชาชนกลุ่มผู้เข้าร่วมโครงการในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ในสมการโครงสร้างพบว่า สมการที่ใช้ทดสอบมีความสัมพันธ์แบบมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสามารถอธิบายการผันแปร ของผลสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในจังหวัดราชบุรี ได้พอควร ($R = .429$) เมื่อพิจารณาตัวแปรแต่ละตัว ที่มีผลต่อตัวแปรตาม จากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่ได้ พบว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ซึ่งสามารถเสนอรายละเอียดได้ตามตารางที่ 5.3

ตารางที่ 5.3 การวิเคราะห์ถดถอยความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติใน จังหวัดราชบุรี

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย	t	Sig.t
ความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว	1.553	2.796	.006
ความคิดเห็นด้านการแย่งงานคนไทยทำ	-.335	-1.879	.063
ความคิดเห็นด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวราคาถูก	.416	2.615	.010
ความคิดเห็นด้านการเป็นพาหะโรคระบาด	4.608E-02	.265	.791
ความคิดเห็นด้านการสูญเสียการรักษาพยาบาล	-2.7E-02	-.195	.8
ความคิดเห็นด้านผลกระทบต่อชนบธรรมเนียม	-3.5E-02	-.365	.716
ความคิดเห็นต่อด้านความต้องการให้แรงงานต่างด้าวออกไปให้หมด	.331	2.928	.004
ความคิดเห็นด้านความต้องการให้แรงงานต่างด้าวทำงานต่อไป	.179	1.696	.093
การรับรู้โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว	-6.0E-02	-.132	.895
ค่าคงที่	2.996	2.393	.018
R = .429 , R ² = .184 , SEE = 2.22 , F = 2.959 , Sig.F = .003			

จากปัจจัยทางด้านประชาชน กลุ่มผู้เข้าร่วมโครงการในการนำนโยบายไปปฏิบัติในการวิเคราะห์ทั้งหมดมี 9 ตัว คือ ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศ ในการแย่งงานคนไทยทำ การจ้างแรงงานต่างด้าวราคาถูกทำให้ไม่พัฒนาฝีมือคนไทย การเป็นพาหะโรคระบาดที่นำเข้ามาโดยแรงงานต่างด้าว การสูญเสียการรักษาพยาบาลของประเทศที่จะต้องโอบอุ้มและเกื้อกูลต่อแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก มีผลกระทบต่อชนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่น ที่อาจจะเกิดการกลืนวัฒนธรรมเนื่องจากมีชุมชนของแรงงานต่างด้าวมาผสมผสานอยู่จำนวนมาก ทำให้วัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดั้งเดิมหลายอย่างหายไป ไม่คงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของชุมชนไทย และความต้องการให้แรงงานต่างด้าวออกไปให้หมด เพื่อที่จะได้มีตำแหน่งงานว่างสำหรับให้คนงานไทยได้เข้าทำงานตลอดจนความต้องการให้แรงงานต่างด้าวทำงานต่อไป เพื่อลดความขาดแคลนแรงงานบางประเภท ความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวและการรับรู้โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว ตัวแปรอิสระทั้งหมดนี้ สามารถอธิบายการผันแปรของผลสำเร็จ ของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรีได้ค่าเพียงร้อยละ 18.4 ในบรรดาตัวแปรอิสระ

9 ตัว มี 3 ตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามผลสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตัวแปรอิสระที่มีผลในเชิงบวก ต่อผลสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไข แรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี ในความพึงพอใจในโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว คือ ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศ ด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวราคาถูกทำให้ไม่ พัฒนาฝีมือคนไทย ด้านความต้องการให้ต่างด้าวออกไปให้หมด และความต้องการเข้าทำงาน ทดแทนแรงงานต่างด้าว กล่าวคือ เมื่อประชาชนมีความเห็นว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวราคาถูก ทำให้ไม่พัฒนาฝีมือคนไทย และมีความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว จึงต้องการ ผลักดันให้แรงงานต่างด้าวออกไปให้หมด เพื่อให้มีตำแหน่งงานว่างคนไทยจะได้มีงานทำสูง ความพึงพอใจในโครงการก็ยิ่งสูงมากขึ้นไปด้วย ในทางตรงข้าม หากประชาชนไม่คิดว่าการจ้าง แรงงานต่างด้าวราคาถูกเป็นการไม่พัฒนาฝีมือคนไทย ประกอบกับไม่มีความต้องการเข้าทำงาน ทดแทนแรงงานต่างด้าว และไม่ต้องการผลักดันให้แรงงานต่างด้าวออกไปให้หมด ความพึงพอใจในโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าวก็ต่ำไปด้วย

ส่วนตัวแปรการรับรู้โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว ความคิดเห็นต่อ แรงงานต่างด้าวด้านการแย่งงานคนไทยทำ ด้านการเป็นพาหะโรคระบาด ด้านการสูญเสีย ค่ารักษาพยาบาล ด้านผลกระทบต่อขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น และความ คิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวด้านความต้องการให้แรงงานต่างด้าวทำงานต่อไปไม่มีความสัมพันธ์ กับผลสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในเรื่องของตัวแปรอิสระทั้งหมด ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์ ต่อความ สำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี ผลการวิเคราะห์ที่ได้ ไม่เป็นไปตามแนวคิดที่วางไว้ในกลุ่มแรงงานไทยผู้เข้าร่วมโครงการ ซึ่งอาจเกิดจากการที่กลุ่ม แรงงานไทย ผู้เข้าร่วมโครงการ ได้เข้าไปทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ด้วยความสนใจ สัมผัสใจที่เกิดจากการแสวงหางานทำของแรงงานไทยก่อนหน้านี้ มิใช่การเข้าไปทำงานตามการ ประชาสัมพันธ์ของโครงการ ดังจะเห็นได้ว่าการรับรู้โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าวมีความ สัมพันธ์เชิงลบกับความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างแรงงานต่างด้าว และความ พึงพอใจในโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว อีกประการหนึ่งอาจเกิดจากการที่แรงงานไทยรู้สึก ว่าแรงงานต่างด้าวเป็นเพื่อนร่วมงาน ร่วมชะตากรรมในการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน มิได้คิดว่าเป็นคู่แข่งหรือมาแย่งงานคนไทยทำ หรือเป็นพาหะโรคระบาดหรือเป็นต้นเหตุให้ ประเทศไทยสูญเสียค่ารักษาพยาบาล และทำให้เกิดผลกระทบต่อ ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่น เนื่องจากการผสมกลมกลืนกันระหว่างแรงงานต่างด้าวที่คุ้นเคย และ เกี่ยวพันกันมานานเหมือนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต จึงไม่ได้คิดว่าแรงงานเหล่านี้ทำให้เกิด ปัญหาในประเทศไทย แต่ขณะเดียวกันแรงงานไทยมีความต้องการให้แรงงานต่างด้าวทำงาน

ต่อไป ดังจะเห็นได้จากความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าว ด้านความต้องการให้ แรงงานต่างด้าว ทำงานต่อไป

สรุปปัจจัยทางด้านประชาชนในกลุ่มแรงงานไทยผู้เข้าร่วมโครงการ โดยการทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไข แรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี โดยแรงงานไทยมีความพึงพอใจในโครงการแก้ไข แรงงานต่างด้าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงาน ต่างด้าว ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวกฎก ทำให้ไม่พัฒนาฝีมือคนไทยและความต้องการให้แรงงานต่างด้าวออกไปให้หมด ซึ่งหมายความว่า หากการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับประชาชน ถ้ามีปัจจัยทั้ง 3 นี้สูง จะทำให้ประชาชนมีความพึงพอใจในโครงการมากขึ้น แต่หากประชาชนมีปัจจัยทั้ง 3 นี้ต่ำ จะมีความพึงพอใจในโครงการต่ำตามไปด้วย

5.2.2 กลุ่มผู้ไม่เข้าร่วมโครงการหรือประชาชนในพื้นที่

ผลสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี โดย ประชาชนในพื้นที่ผู้ไม่เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจในโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว (SAT) ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านการรับรู้โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าวของประชาชน (KNOW) ความ ต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว (NEED) ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวใน ประเทศด้านการแย่งงานคนไทยทำ (APET) และด้านการแรงงานต่างด้าวกฎกทำให้ ไม่พัฒนาฝีมือคนไทย (AUNDO) ด้านการเป็นพาหะโรคระบาด (AEPI) ด้านการสูญเสียค่า รักษาพยาบาล (ALOSC) ด้านผลกระทบต่อขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น (ACULT) ด้านความต้องการให้แรงงานต่างด้าวออกไปให้หมด (AMOUT) และด้านความ ต้องการให้แรงงานต่างด้าวทำงานต่อไป (AMJOB)

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ เหล่านี้ได้แสดงในแผนภาพ 2.2 แบบจำลองของ ประชาชน การนำนโยบายไปปฏิบัติ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางด้านประชาชนในการนำ นโยบายไปปฏิบัติตามที่ปรากฏในแบบจำลอง สามารถเขียนเป็นสมการโครงสร้าง เพื่อใช้ในการ วิเคราะห์เรื่องผลสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี โดย ใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression) ได้ดังนี้

$$\text{SAT} = a_0 + a_1 \text{KNOW} + a_2 \text{NEED} + a_3 \text{APET} + a_4 \text{AUNDE} + a_5 \text{AEPI} + a_6 \text{ALOSE} + a_7 \text{ACULT} \\ + a_8 \text{AMOUT} + a_9 \text{AMJOB} \quad (\text{สมการ 5.2})$$

เมื่อ

KNOW	คือ	การรับรู้โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว
NEED	คือ	ความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว
APET	คือ	ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ด้านการ

		แรงงานคนไทยทำ
AUNDE	คือ	ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ด้านการจ้าง แรงงานต่างด้าวราคาถูก ทำให้ไม่พัฒนาฝีมือคนไทย
AEPI	คือ	ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ด้านการเป็นพาหะ โรคระบาด
ALOSE	คือ	ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ด้านการ สูญเสียค่ารักษาพยาบาล
ACULT	คือ	ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อ ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

ในการนำเสนอจะนำเสนอคุณสมบัติของปัจจัยทางด้านประชาชน กลุ่มผู้ไม่เข้าร่วมโครงการ การนำเสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านประชาชน กลุ่มผู้ไม่เข้าร่วมโครงการ ที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติจะแบ่งเป็นการพิจารณาคุณสมบัติของปัจจัยทางด้านประชาชน การหาค่าความสัมพันธ์ความสัมพัทธ์และการพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรตามลำดับ

5.2.2.1 คุณสมบัติของปัจจัยทางด้านประชาชนกลุ่มผู้ไม่เข้าร่วมโครงการในการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

คุณสมบัติของปัจจัยทางด้านประชาชน กลุ่มผู้ไม่เข้าร่วมโครงการ ในการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ทั้งในด้านการรับรู้โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว ความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว และความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศ มีรายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 5.4

ตารางที่ 5.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุดและค่าสูงสุด ของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชาชนกลุ่มผู้ไม่เข้าร่วมโครงการ

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
ความพึงพอใจในโครงการ	7.1	1.8	0	10
ความต้องการเข้าทำงานทดแทน- แรงงานต่างด้าว	.61	.49	0	1
การรับรู้โครงการแก้ไขแรงงาน- ต่างด้าว	.30	.16	0	1
ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าว- ด้านการแรงงานคนไทยทำ	7.3	2.2	0	10

ตารางที่ 5.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุดและค่าสูงสุด ของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชาชนกลุ่มผู้ไม่เข้าร่วมโครงการ (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
ความคิดเห็นด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวราคาถูกทำให้ไม่พัฒนาฝีมือคนไทย	7.0	2.2	0	10
ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าว-ด้านการเป็นพาหะโรคระบาด	6.7	2.2	0	10
ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าว-ด้านการสูญเสียค่ารักษาพยาบาล	6.7	2.1	0	10
ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าว-ด้านผลกระทบต่อขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น	5.9	2.5	0	10
ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าว-ด้านความต้องการให้แรงงานต่างด้าวออกไปให้หมด	6.2	2.5	0	10
ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าว-ด้านความต้องการให้แรงงานต่างด้าวทำงานต่อไป	2.9	2.3	0	10

ผลจากการวิเคราะห์พบว่าประชาชนในพื้นที่ผู้ไม่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่ (ร้อยละ 70) ไม่ทราบว่ารัฐบาลมีโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว โดยให้แรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ผู้ไม่เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจในโครงการค่อนข้างสูงในระดับคะแนน 7.1 ร้อยละ 61 ของประชาชนในพื้นที่ซึ่งเป็นผู้ไม่เข้าร่วมโครงการ มีความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ซึ่งผู้ไม่เข้าร่วมโครงการได้แสดงความเห็นด้วยว่าแรงงานต่างด้าวเข้ามาแย่งงานคนไทยทำและการที่นายจ้างจ้างแรงงานต่างด้าวราคาถูกทำให้ไม่พัฒนาฝีมือคนไทยค่อนข้างสูงในระดับคะแนน 7.3 และ 7.0 ตามลำดับ พร้อมกันนี้ได้แสดงความเห็นเพิ่มเติมว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้ามานั้นเป็นตัวการหนึ่งของพาหะโรคระบาด ที่ทำให้

โรคติดต่อหลาย ๆ โรคที่เคยหายไปจากประเทศไทยแล้ว กลับมีขึ้นมาใหม่ ทำให้รัฐบาลไทย ต้องสูญเสียค่ารักษาพยาบาลทั้งคนไทยและคนต่างด้าว เป็นจำนวนมาก ในการนี้ต้องการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกไปให้หมดในระดับปานกลางค่อนข้างสูง กล่าวคือ มีคะแนนความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศด้านการเป็นพาหะโรคระบาดพอกๆกับคะแนนความคิดเห็นด้านการสูญเสียค่ารักษาพยาบาล ในระดับคะแนน 6.7 และมีคะแนนความคิดเห็นด้านความต้องการให้แรงงานต่างด้าวออกไปให้หมด ในระดับคะแนน 6.2 กว่าครึ่งหนึ่งที่คิดว่าแรงงานต่างด้าว ทำให้เกิดผลกระทบต่อชนบทรรมนิยม ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น สามารถอยู่ร่วมกันได้ แต่ทั้งนี้ผู้ไม่เข้าร่วมโครงการเห็นควรให้แรงงานต่างด้าวทำงานต่อไปอยู่ในระดับต่ำ 2.9 คะแนน

ตารางที่ 5.5 เมตริกความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่ใช้วิเคราะห์ปัจจัยด้านประชาชนกลุ่มผู้ไม่เข้าร่วมโครงการ

VARIABLE	SAT	NEED	APET	AUNDE	AEPI	ALOSC	ACULT	AMOUT	AMJOB
NEED	.174								
APET	.159	-.239							
AUNDE	.290	-.216	.704						
AEPI	-.025	-.239	.607	.655					
ALOSC	.164	-.264	.478	.627	.677				
ACULT	-.044	-.319	.419	.564	.617	.536			
AMOUT	.083	-.218	.442	.442	.535	.563	.468		
AMJOB	-.019	.094	-.180	-.193	-.268	-.169	-.168	-.386	
KNOW	-.155	-.394	.040	.113	.168	.354	.094	.337	-.049

ในการวิเคราะห์ถดถอยตัวแปรอิสระไม่ควรมีความสัมพันธ์กันมาก (Multicollinearity) จากเมตริกความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแสดงให้เห็นว่า ความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวด้านการแย่งงานคนไทยทำ ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวราคาถูกทำให้ไม่พัฒนาฝีมือคนไทย และด้านการสูญเสียค่ารักษาพยาบาล มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับที่ต่ำ มีผลต่อการศึกษาวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรแต่ละตัวที่มีต่อตัวแปรตาม (ความพึงพอใจในโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว)

ขณะที่ความคิดเห็นด้านการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกไปให้หมด มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับที่ต่ำมากต่อความพึงพอใจในโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว และมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว โดยมีความคิดเห็น

ขณะที่ความคิดเห็นด้านการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกไปให้หมด มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับที่ต่ำมากต่อความพึงพอใจในโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว และมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว โดยมีความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวด้านการเป็นพาหะโรคระบาด ด้านผลกระทบต่อชนบธรรมเนียม วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ด้านการต้องการให้จ้างแรงงานต่างด้าวต่อไป และการรับรู้โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความพึงพอใจในโครงการ โดยอัตราความสัมพันธ์อยู่ในระดับที่ต่ำ

การวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรีกับตัวแปรทั้งหมด 9 ตัว คือ ความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวด้านการแย่งงานคนไทย ด้านการจ้างต่างด้าวราคาถูกทำให้ไม่พัฒนาฝีมือคนไทย ด้านการเป็นพาหะโรคระบาด ความคิดด้านการสูญเสียค่ารักษาพยาบาล ความคิดเห็นด้านผลกระทบต่อชนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่น ความคิดเห็นด้านความต้องการให้แรงงานต่างด้าวออกไปให้หมด ด้านความต้องการให้แรงงานต่างด้าวทำงานต่อไปและการรับรู้โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว มีตัวแปรเพียง 5 ตัว คือ ผู้ไม่เข้าร่วมโครงการคิดว่าจ้างต่างด้าวราคาถูกทำให้ไม่พัฒนาฝีมือคนไทย และการเข้ามาในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าวยังเป็นตัวการพาหะโรคระบาดอีกด้วย และแรงงานต่างด้าวเหล่านี้เป็นต้นเหตุให้ประเทศต้องสูญเสียค่ารักษาพยาบาลเพิ่มขึ้น เมื่อแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทยแล้วได้ตั้งเป็นชุมชนคนต่างด้าวขนาดใหญ่ ทำให้เกิดผลกระทบต่อชนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น เมื่อผู้ไม่เข้าร่วมโครงการได้รับรู้ว่ามีโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว จึงมีความรู้สึกที่ดีต่อโครงการ อันเป็นปัจจัยที่มีผลในเชิงบวกต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวราคาถูกทำให้ไม่พัฒนาฝีมือคนไทย ด้านการเป็นพาหะโรคระบาด ด้านการสูญเสียค่ารักษาพยาบาล ด้านผลกระทบต่อชนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นและการรับรู้โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว สามารถอธิบายการผันแปร ของความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติได้ร้อยละ 27.9 และสมการที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .000 ซึ่งสามารถแทนค่าในสมการโครงสร้างได้ดังนี้

$$\text{SAT} = 5.103 + .442 \text{ UNDE} - .350 \text{ EPI} + 250 \text{ LOSC} - .171 \text{ CUL} - .874 \text{ KNOW}.$$

(6.393) (3.780) (-3.049) (2.234) (-1.996) (.032)

(สมการ 5.2)

$$R = .528, \quad R^2 = .279, \quad \text{SEE} = 2.24, \quad F = 6.959, \quad \text{Sig.F} = .000$$

ในเรื่องตัวแปรอิสระทั้งหมดที่คาดว่า จะมีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ในจังหวัดราชบุรี ตัวแปรด้านความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวไม่ได้เป็นไปตามแนวคิดที่ผู้วิจัยวางไว้ ซึ่งอาจเกิดจากการที่ประชาชนในพื้นที่ที่ไม่เข้าร่วมโครงการ แม้จะรับรู้ว่ามีโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว แต่มิได้มีความคิดเห็นหรือความรู้สึกต่อแรงงานต่างด้าว ที่ล้นหลอมทำงานในประเทศไทยในด้านลบว่า แรงงานต่างด้าวเหล่านั้นเข้ามาทำให้เกิดปัญหาต่างๆในประเทศไทย อาจจะทำให้คิดว่าแรงงานต่างด้าว เข้ามาเกือกลงในด้านแรงงานไร้ฝีมือที่ขาดแคลนของจังหวัดราชบุรี อันทำให้ภาคธุรกิจของจังหวัดราชบุรีดำเนินต่อไปได้ ขณะเดียวกันประชาชนในพื้นที่ที่ไม่เข้าร่วมโครงการที่รับรู้โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าวส่วนมาก ไม่ได้ต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว อาจเป็นเพราะว่ามีอาชีพอยู่แล้ว และบางส่วนที่ว่างงาน ไม่ต้องการเข้ามาทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว เพราะว่า เป็นงานหนัก งานสกปรก และงานเสี่ยง อีกทั้งลักษณะงานทดแทนแรงงานต่างด้าวอาจจะไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ หรือไม่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาของประชาชนในพื้นที่ เป็นการเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยต่อไป

สรุปปัจจัยทางด้านประชากรการที่มีผลต่อการนำนโยบายการแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี กลุ่มประชาชนในพื้นที่ที่ไม่เข้าร่วมโครงการคือ การรับรู้โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวราคาถูกทำให้ไม่พัฒนาฝีมือคนไทย ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวด้านการเป็นพาหะโรคระบาด ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวด้านการสูญเสียการรักษาพยาบาล และความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวด้านผลกระทบต่อขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

5.2.3 กลุ่มแรงงานต่างด้าว

การนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี ผลสำเร็จของนโยบายที่ต้องการ คือ การมีงานทำของแรงงานไทย ซึ่งแรงงานไทยจะมีงานทำได้ต้องเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวโดยทั้งนี้แรงงานต่างด้าวจะต้องออกจากสถานประกอบการหรือโรงงานตามเป้าประสงค์ของนโยบายก่อน เพราะหากแรงงานต่างด้าวไม่ออกจากสถานประกอบการหรือโรงงาน โอกาสการมีงานทำของแรงงานไทยก็จะน้อยลง การดำเนินการของแรงงานต่างด้าวเป็นปัจจัยเอื้อให้เกิดความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนั้นดัชนีบ่งชี้การมีงานทำของแรงงานไทยในปัจจัยทางด้านประชากร กลุ่มแรงงานต่างด้าว ที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติสามารถวัดได้จากการดำเนินการของแรงงานต่างด้าว ในการกลับหรือไม่กลับประเทศภูมิลำเนา เมื่อรัฐบาลไทยมีนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าว

ในเรื่องตัวแปรอิสระทั้งหมดที่คาดว่า จะมีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ในจังหวัดราชบุรี ตัวแปรด้านความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวไม่ได้เป็นไปตามแนวคิดที่ผู้วิจัยวางไว้ ซึ่งอาจเกิดจากการที่ประชาชนในพื้นที่ที่ไม่เข้าร่วมโครงการ แม้จะรับรู้ว่ามีโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว แต่ไม่ได้มีความคิดเห็นหรือความรู้สึกต่อแรงงานต่างด้าว ที่ล้นเกินทำงานในประเทศไทยในด้านลบว่า แรงงานต่างด้าวเหล่านั้นเข้ามาทำให้เกิดปัญหาต่างๆในประเทศไทย อาจจะทำให้คิดว่าแรงงานต่างด้าว เข้ามาเกือกลงในด้านแรงงานไร้ฝีมือที่ขาดแคลนของจังหวัดราชบุรี อันทำให้ภาคธุรกิจของจังหวัดราชบุรีดำเนินต่อไปได้ ขณะเดียวกันประชาชนในพื้นที่ที่ไม่เข้าร่วมโครงการที่รับรู้โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าวส่วนมาก ไม่ได้ต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว อาจเป็นเพราะว่ามีอาชีพอยู่แล้ว และบางส่วนของว่างงาน ไม่ต้องการเข้ามาทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว เพราะว่า เป็นงานหนัก งานสกปรก และงานเสี่ยง อีกทั้งลักษณะงานทดแทนแรงงานต่างด้าวอาจจะไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ หรือไม่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาของประชาชนในพื้นที่ เป็นการเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยต่อไป

สรุปปัจจัยทางด้านประชาชนการที่มีผลต่อการนำนโยบายการแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี กลุ่มประชาชนในพื้นที่ที่ไม่เข้าร่วมโครงการคือ การรับรู้โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวราคาถูกทำให้ไม่พัฒนาฝีมือคนไทย ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวด้านการเป็นพาหะโรคระบาด ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวด้านการสูญเสียค่ารักษาพยาบาล และความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวด้านผลกระทบต่อขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

5.2.3 กลุ่มแรงงานต่างด้าว

การนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี ความสำเร็จของนโยบายที่ต้องการ คือ การมีงานทำของแรงงานไทย ซึ่งแรงงานไทยจะมีงานทำได้ต้องเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวโดยทั้งนี้แรงงานต่างด้าวจะต้องออกจากสถานประกอบการหรือโรงงานตามเป้าประสงค์ของนโยบายก่อน เพราะหากแรงงานต่างด้าวไม่ออกจากสถานประกอบการหรือโรงงาน โอกาสการมีงานทำของแรงงานไทยก็จะน้อยลง การดำเนินการของแรงงานต่างด้าวเป็นปัจจัยเอื้อให้เกิดความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนั้นดัชนีบ่งชี้การมีงานทำของแรงงานไทยในปัจจุบันทางด้านประชาชน กลุ่มแรงงานต่างด้าว ที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติสามารถวัดได้จากการดำเนินการของแรงงานต่างด้าว ในการกลับหรือไม่กลับประเทศภูมิลำเนา เมื่อรัฐบาลไทยมีนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าว

ในการศึกษาปัจจัยทางด้านประชาชน กลุ่มแรงงานต่างด้าวในการนำนโยบายไปปฏิบัติ จะเป็นการตรวจสอบตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการจำแนกแรงงานต่างด้าวออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่กลับประเทศภูมิลำเนา กับกลุ่มที่ไม่กลับประเทศภูมิลำเนา เมื่อรัฐบาลไทยมีมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว โดยปัจจัยที่น่าจะมีผลต่อการดำเนินการของแรงงานต่างด้าว ได้แก่ 1) ความคิดว่าแรงงานต่างด้าวแย่งงานคนไทยทำ 2) ความพึงพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับในการเข้ามาทำงานในประเทศไทย 3) ความคิดจะทำงานในประเทศไทยตลอดไป 4) การรับทราบที่รัฐบาลไทยมีนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าว

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นสมาชิกกลุ่มต่างๆ ของการดำเนินการของแรงงานต่างด้าว เมื่อรัฐบาลไทยมีนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวกับตัวแปรต่างๆ ได้ใช้วิธีวิเคราะห์จำแนกประเภท (Discriminate Analysis)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านประชาชน กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ จะแบ่งเป็นการพิจารณาคุณสมบัติของตัวแปรกลุ่มแรงงานต่างด้าว การวิเคราะห์จำแนกประเภทของตัวแปรในสมการและการจำแนกกลุ่มประเภทตามลำดับ

5.2.3.1 คุณสมบัติของปัจจัยทางด้านประชาชน กลุ่ม แรงงานต่างด้าวในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

คุณสมบัติของปัจจัยทางด้านประชาชน กลุ่มแรงงานต่างด้าวในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทั้งด้านความคิดว่าแรงงานต่างด้าวแย่งงานคนไทยทำ ความพึงพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับในการเข้ามาทำงานในประเทศไทย ความคิดจะทำงานในประเทศไทยตลอดไป และการรับทราบที่รัฐบาลไทยมีนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าว มีรายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 5.6

ตารางที่ 5.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรของกลุ่มที่กลับประเทศภูมิลำเนา และกลุ่มที่ไม่กลับประเทศภูมิลำเนา เมื่อรัฐบาลมีมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว

ตัวแปรที่ใช้จำแนก	กลับประเทศภูมิลำเนา		ไม่กลับประเทศภูมิลำเนา	
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ความคิดว่าแย่งงานคนไทยทำ	.30	.17	.71	.46
ความพึงพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับ	.85	.37	.99	.12
ความคิดจะทำงานในประเทศไทยตลอดไป	.70	.47	.83	.38
การรับทราบที่รัฐบาลไทยมีนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าว	.25	.14	.49	.20

จากข้อมูลที่รวบรวมมาจะเห็นได้ว่าแรงงานต่างด้าวกลุ่มที่ไม่กลับประเทศภูมิลำเนา ส่วนใหญ่มีความคิดว่าแรงงานต่างด้าวแรงงานคนไทยทำ มากกว่ากลุ่มที่จะกลับประเทศภูมิลำเนา แรงงานต่างด้าวทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานในประเทศไทยอยู่ในระดับสูงมาก กล่าวคือ แรงงานต่างด้าวกลุ่มที่กลับประเทศภูมิลำเนา มีความพึงพอใจต่อค่าจ้าง ร้อยละ 85 ส่วนแรงงานต่างด้าวกลุ่มที่ไม่กลับประเทศภูมิลำเนา มีความพึงพอใจต่อค่าจ้างสูงถึงร้อยละ 99 นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวกลุ่มที่ไม่กลับประเทศภูมิลำเนา มีความคิดจะทำงานในประเทศไทยตลอดไปสูงกว่าแรงงานต่างด้าวกลุ่มที่กลับประเทศภูมิลำเนา แม้ว่าแรงงานต่างด้าวกลุ่มที่ไม่กลับประเทศภูมิลำเนา มีการรับทราบที่รัฐบาลไทยมีนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวสูงกว่าแรงงานต่างด้าวกลุ่มที่กลับประเทศภูมิลำเนา กล่าวคือ ร้อยละ 49 ของแรงงานต่างด้าว กลุ่มที่ไม่กลับประเทศภูมิลำเนาทราบที่รัฐบาลไทยมีมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว ในขณะที่กลุ่มกลับประเทศภูมิลำเนา มีเพียงร้อยละ 25 ที่ทราบว่ารัฐบาลไทยมีนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าว

5.2.3.2 การวิเคราะห์จำแนกประเภทของตัวแปรในสมการ

จากการวิเคราะห์พบว่าสมการจำแนกประเภท สามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรอิสระทั้งหมดได้ร้อยละ 32 ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกไม่สูงนัก ดังจะเห็นได้จากค่าสัมประสิทธิ์แคนนอนนิกัลของสมการ(มีค่าเท่ากับ.49) ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ค่า Wilk's Lambda มีค่าสูงแสดงว่ามีความแตกต่างระหว่างกลุ่มน้อยแต่มีความแตกต่างภายในกลุ่มมาก สมการจำแนกที่ได้จึงมีอำนาจจำแนกกลุ่มแรงงานต่างด้าวไม่สูงนัก อย่างไรก็ตามสมการจำแนกประเภทสามารถจำแนกกลุ่ม 2 กลุ่มได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.000)

ตารางที่ 5.7 ผลการวิเคราะห์จำแนกประเภทของตัวแปรในสมการ

ตัวแปรที่ใช้จำแนก	ค่าสัมประสิทธิ์ ความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรแต่ละตัวกับสมการ 1	สถิติ F ที่ใช้ทดสอบ ตัวแปร Univariate
ความคิดว่าแรงงานคนไทยทำ	.76	12.3
ความพึงพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับ	.49	7.0
ความคิดจะทำงานในประเทศไทยตลอดไป	.07	1.5
การรับทราบที่รัฐบาลไทยมีนโยบาย แก้ไขแรงงานต่างด้าว	.60	3.7
Canonical R	.49	
Eigenvalue	.32	
Wilk's Lambda	.76	Sig. .000

ในบรรดาตัวแปรที่ใช้จำแนก ตัวแปรที่มีบทบาทมากที่สุดในการจำแนกกลุ่มของแรงงานต่างด้าวกลับประเทศภูมิลำเนา คือ การที่แรงงานต่างด้าวมีความคิดว่าแรงงานคนไทยทำ รองลงมาได้แก่การรับทราบที่รัฐบาลไทยมีนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวและความพึงพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับ ส่วนตัวแปรที่ไม่มีผลต่อการจำแนกเลย คือ ความคิดจะทำงานในประเทศไทยตลอดไป

5.2.3.3 การจำแนกกลุ่มประเภท

การจำแนกกลุ่มประเภทของแรงงานต่างด้าว แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่จะกลับประเทศภูมิลำเนา เมื่อรัฐบาลไทยมีมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว กับอีกกลุ่มหนึ่งจะเป็นกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่จะไม่กลับประเทศภูมิลำเนา แม้รัฐบาลไทยมีมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว ซึ่งรายละเอียดการจำแนกกลุ่มประเภทตามตารางที่ 5.8

ตารางที่ 5.8 ผลการจำแนกกลุ่มประเภท

กลุ่มจริง	จำนวน	จำนวนหน่วยที่จัดลงในแต่ละกลุ่ม	
		ประเทศภูมิลำเนา	ไม่กลับประเทศภูมิลำเนา
กลับประเทศภูมิลำเนา	20	10 (50.0%)	10 (50.0%)
ไม่กลับประเทศภูมิลำเนา	69	8 (11.6%)	61 (88.4%)

ร้อยละของจำนวนตัวอย่างที่จำแนกได้ถูกต้อง = 79.8

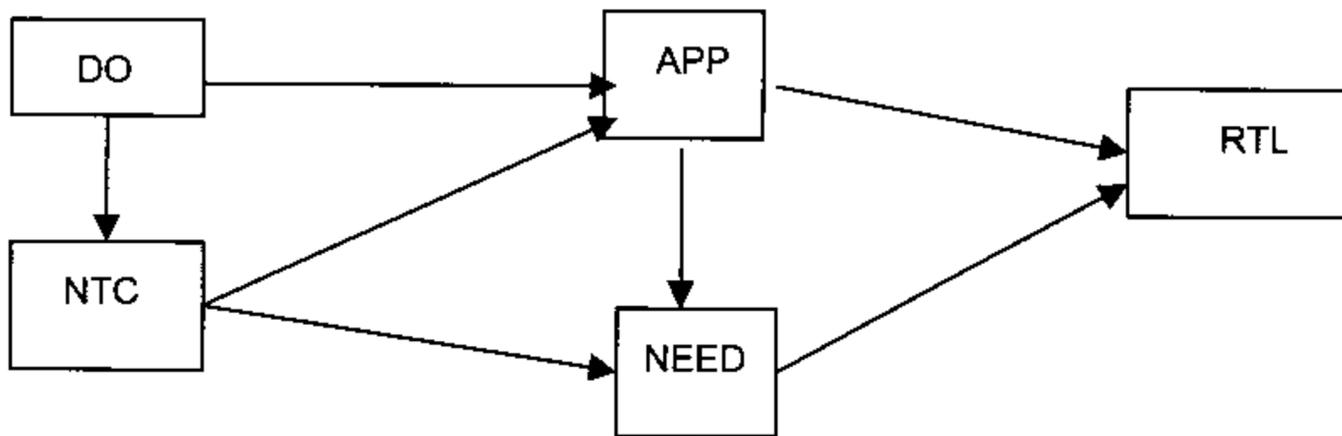
เมื่อนำสมการจำแนกประเภทที่ได้มาใช้พบว่า สมการดังกล่าวสามารถจำแนกกลุ่มแรงงานต่างด้าวกลับประเทศภูมิลำเนาได้ถูกต้องร้อยละ 50.0 และกลุ่มแรงงานต่างด้าวไม่กลับประเทศภูมิลำเนาได้ถูกต้องร้อยละ 88.4 อัตราการจำแนกได้ถูกต้องทั้งหมดมีเพียงร้อยละ 79.8 ซึ่งค่อนข้างต่ำ สรุปได้ว่าตัวแปรต่าง ๆ นี้ไม่เพียงพอในการที่จะนำไปใช้ในการจำแนกกลุ่มของแรงงานต่างด้าว ในเรื่องการดำเนินการเมื่อรัฐบาลไทยมีนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าว

5.3 ปัจจัยทางด้านสถานประกอบการ

ในการศึกษาปัจจัยทางด้านสถานประกอบการที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี จะเป็นการวิเคราะห์ว่า การได้หรือไม่ได้ดำเนินการใช้แรงงานไทยเมื่อรัฐบาลมีมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว รวมทั้งจำนวนแรงงานไทยที่เข้า

ทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ภายหลังจากดำเนินการตามนโยบาย การปรับปรุงสภาพการจ้างงาน และความต้องการใช้แรงงานไทย ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือไม่อย่างไรกับอัตราการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว ซึ่งถือเป็นความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี ระดับสถานประกอบการในขั้นต้น

เพื่อความสะดวกในการติดตามจะนำเสนอแบบจำลองในการวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านสถานประกอบการในการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรีอีกครั้ง



แผนภาพ 5.1 แบบจำลองของสถานประกอบการการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี

เมื่อ

DO	คือ	การได้หรือไม่ได้ดำเนินการใช้แรงงานไทย เมื่อรัฐบาลมีมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว
NTC	คือ	จำนวนแรงงานไทยที่เข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ภายหลังจากดำเนินการตามนโยบายรัฐบาล
APP	คือ	การปรับปรุงสภาพการจ้างงาน
NEED	คือ	ความต้องการใช้แรงงานไทย
RTL	คือ	อัตราการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว

จากแบบจำลองการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรีของสถานประกอบการ ในส่วนของการดำเนินการใช้แรงงานไทย เมื่อรัฐบาลมีมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว เป็นการตรวจสอบการดำเนินการของสถานประกอบการที่จะต้องปฏิบัติตามนโยบายว่าได้มีการดำเนินการหรือไม่

ส่วนจำนวนแรงงานไทยที่เข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว เป็นการตรวจสอบว่า ภายหลังจากที่สถานประกอบการได้ดำเนินการตามนโยบายรัฐบาลแล้ว มีแรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวจำนวนเท่าใด

สำหรับการปรับปรุงสภาพการจ้างงาน จะพิจารณาว่าสถานประกอบการได้มีการปรับปรุงสภาพการจ้างงาน โดยปรับปรุงค่าจ้าง ปรับปรุงสวัสดิการ ปรับปรุงการบริหาร และปรับปรุงกระบวนการผลิต เพื่อจูงใจให้แรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว หรือไม่ ความต้องการใช้แรงงานไทย เป็นการตรวจสอบว่าสถานประกอบการหรือนายจ้างมีความต้องการใช้แรงงานไทยจำนวนเท่าใด

ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางด้านสถานประกอบการที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี สามารถเขียนสมการโครงสร้าง (Structural Equations) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ (Path Analysis) ได้ดังนี้

$$\text{NTC} = b_0 + b_1 \text{DO} \quad (1)$$

$$\text{APP} = b_2 \text{DO} + b_3 \text{NTC} \quad (2)$$

$$\text{NEED} = b_4 + b_5 \text{APP} + b_6 \text{NTC} \quad (3)$$

$$\text{RTL} = b_7 \text{NEED} + b_8 \text{APP} + b_9 \text{DO} + b_{10} \text{NTC} \quad (4)$$

จากสมการความสัมพันธ์ตามแผนภาพ 5.1 ที่ได้นำเสนอ สมการ 1 เป็นสมการโครงสร้างที่ใช้วิเคราะห์ว่า ตัวแปรการได้หรือไม่ได้ดำเนินการใช้แรงงานไทย เมื่อรัฐบาลมีมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว มีผลต่อจำนวนแรงงานไทยที่เข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวภายหลังดำเนินการตามนโยบายรัฐบาลอย่างไร สมการ 2 เป็นสมการโครงสร้างที่ใช้วิเคราะห์ว่า ตัวแปรการได้หรือไม่ได้ดำเนินการใช้แรงงานไทย เมื่อรัฐบาลมีมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว รวมทั้งจำนวนแรงงานไทยที่เข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว มีผลต่อการปรับปรุงสภาพการจ้างงานอย่างไร สมการ 3 เป็นสมการที่ใช้วิเคราะห์ว่าตัวแปรการปรับปรุงสภาพการจ้างงาน และจำนวนแรงงานไทยที่เข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว จะส่งผลอย่างไรต่อความต้องการใช้แรงงานไทย สมการ 4 เป็นสมการที่ใช้สำหรับวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การได้หรือไม่ได้ดำเนินการใช้แรงงานไทย เมื่อรัฐบาลมีมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว จำนวนแรงงานไทยที่เข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ความต้องการใช้แรงงานไทยและการปรับปรุงสภาพการจ้างงานที่มีต่ออัตราการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ในการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี ของสถานประกอบการ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านสถานประกอบการที่มีต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี ของสถานประกอบการ จะแบ่งเป็นการพิจารณาคูณสมบัติปัจจัยทางด้านสถานประกอบการ การหาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง และการพิจารณาความสัมพันธ์ของเส้นทาง ตามลำดับ

5.3.1 คุณสมบัติของปัจจัยทางด้านสถานประกอบการในการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

คุณสมบัติของปัจจัยทางด้านสถานประกอบการในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทั้งในด้านองค์ประกอบ การดำเนินการใช้แรงงานไทยหรือยังไม่ได้ดำเนินการใช้แรงงานไทย จำนวนแรงงานไทยที่เข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ความต้องการใช้แรงงานไทยและการปรับปรุงสภาพการจ้างงาน มีรายละเอียดปรากฏในตารางที่ 5.9

ตารางที่ 5.9 คุณสมบัติของปัจจัยทางด้านสถานประกอบการในการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
การได้ดำเนินการใช้แรงงานไทย	.23	.13	0	1
จำนวนแรงงานไทยที่เข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว	1.52	.86	0	40
การปรับปรุงสภาพการจ้างงาน	.71	.14	0	4
ความต้องการใช้แรงงานไทย	2.56	.29	2	3
อัตราการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว	44.94	26.25	0	100

จากตารางที่ 5.9 ที่แสดงคุณสมบัติของปัจจัยทางด้านสถานประกอบการ จะเห็นได้ว่าสถานประกอบการ 2 ใน 10 ได้มีการดำเนินการใช้แรงงานไทย เมื่อรัฐบาลมีมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว และมีแรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวโดยเฉลี่ยสถานประกอบการละ 2 คน นอกจากนั้นเจ้าของสถานประกอบการระบุว่าได้มีการปรับปรุงสภาพการจ้างงานแล้วร้อยละ 7.1 และมีความต้องการใช้แรงงานไทยในสถานประกอบการประมาณร้อยละ 2 โดยมีผลที่เกิดขึ้นของการนำนโยบายไปปฏิบัติ คืออัตราการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าวประมาณร้อยละ 45

เมื่อตรวจสอบการกระจายของข้อมูลพบว่า คุณสมบัติทุกตัวขององค์ประกอบในการวิเคราะห์ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ซึ่งมีความเหมาะสมกับการนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

ในลำดับต่อไปจะเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยการหาค่าสหสัมพันธ์ เพื่อใช้พิจารณาว่าตัวแปรแต่ละคู่มีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด และมีทิศทางความสัมพันธ์เป็นอย่างไร

ตารางที่ 5. 10 เมตริกความสัมพันธ์ของคุณสมบัติของปัจจัยทางด้านสถานประกอบการ

	RTL	DO	NTC	NEED
DO	.364			
NTC	.432	.408		
NEED	.572	.181	.436	
APP	-.093	.626	.468	.332

จากข้อมูลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตาราง 5.9 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันไม่มากนัก เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละตัวแปรจะพบว่าความต้องการใช้แรงงานไทย (NEED) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปรับปรุงสภาพการจ้างงาน (APP) เพื่อจูงใจให้แรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ในระดับต่ำ โดยทั้งนี้จำนวนแรงงานไทยที่เข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว (NTC) ภายหลังดำเนินการตามนโยบายรัฐบาล มีความสัมพันธ์กับการได้ดำเนินการใช้แรงงานไทย การปรับปรุงสภาพการจ้างงานและความต้องการใช้แรงงานไทย

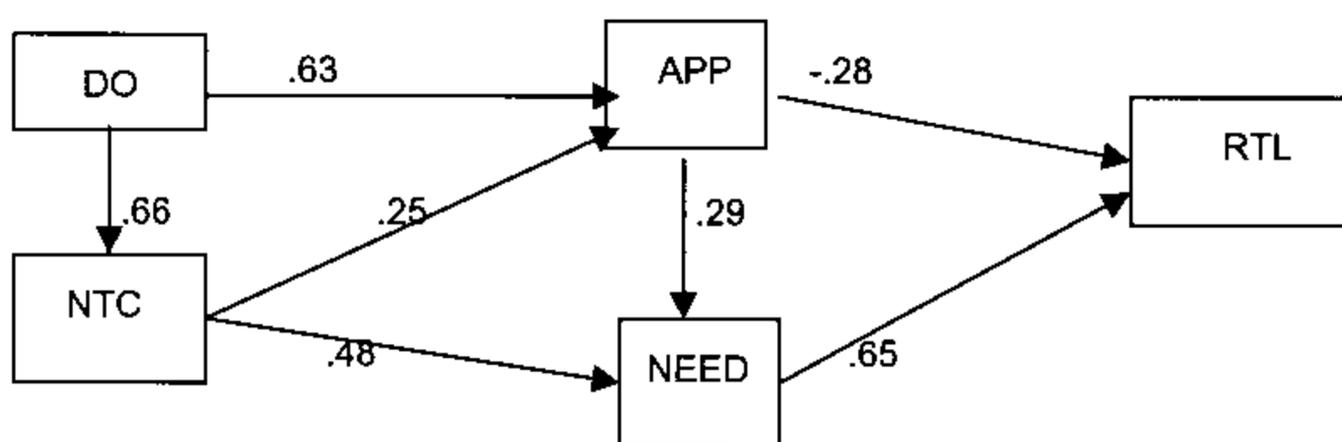
ส่วนความสัมพันธ์ของอัตราการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว (RTC) กับตัวแปรอื่นๆเป็นไปในลักษณะต่ำเช่นเดียวกัน มีทั้งความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกันและสวนทางกันดังนี้ อัตราการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการปรับปรุงสภาพการจ้างงาน แต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการใช้แรงงานแรงงานไทย

5.3.2 ความสัมพันธ์ของ ปัจจัยทางด้านสถานประกอบการที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี

จากการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง 5 สมการพบว่าทุกสมการที่ใช้ทดสอบมีความสัมพันธ์แบบมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งสิ้น โดยมีความสามารถในการอธิบายได้แตกต่างกันออกไป ตั้งแต่ร้อยละ 37.7 ในสมการที่ 4 ถึงร้อยละ 79.7 ในสมการ 3 และ 43.5 ในสมการ 1 เมื่อพิจารณาผลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามจากค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ที่ได้ พบว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ผลการวิเคราะห์ที่จะได้นำเสนอต่อไปนี้ ประกอบด้วยความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาและตามด้วยความสัมพันธ์ของปัจจัยทางด้านสถานประกอบการที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี

ตารางที่ 5.11 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางความสัมพันธ์ปัจจัยทางด้านสถานประกอบการที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี

สมการ	ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	สัมประสิทธิ์เส้นทาง	R ²	SSE	F	Sig F
1	NTC	DO	.659	.435	.24495	38.462	0.000
2	APP	DO	.628	.382	.382	31.948	0.000
		NCT	.255				
3	NEED	APP	.125	.797	.889	13.176	0.001
		NTC	2.500				
4	RTL	NEED	.655	.377	20.7239	16.414	0.000
		APP	-.283				
		NTC	.478				
		DO	.659				



แผนภาพ 5.2 แบบจำลองผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านสถานประกอบการที่มีผลต่อการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

5.3.3 ความสัมพันธ์ในการได้ดำเนินการใช้แรงงานไทย เมื่อรัฐบาลมีมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว

เมื่อสถานประกอบการได้ดำเนินการใช้แรงงานไทย (DO) จะเป็นปัจจัยส่งเสริมให้มีจำนวนแรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ขณะเดียวกันจะเป็นปัจจัยสนับสนุนส่งผลให้เกิดการปรับปรุงสภาพการจ้างงาน (APP) เมื่อสถานประกอบการมีการปรับปรุงสภาพการจ้างงานจะส่งผลให้เกิดความต้องการใช้แรงงานไทย และอัตราการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว (RTL) ทั้งในทางส่งเสริมการมีงานทำของคนไทย และขีดขวงการมีงานทำของคนไทย กล่าวคือ เมื่อสถานประกอบการมีการปรับปรุงสภาพการจ้างงาน จะมีความต้องการแรงงานที่เหมาะสมกับสภาพของงานที่ได้ปรับปรุง โดยเกิดกระบวนการสมัครงานของแรงงานไทยและมีการรับคนไทยเข้าทำงาน ขณะเดียวกันในการคัดเลือกคนไทยเข้าทำงาน อาจมีการเปลี่ยนแปลงคุณสมบัติของแรงงานไทยจากเดิมที่ใช้อยู่ ไปสู่ผู้มีคุณสมบัติที่ที่ต้องการก็จะถูกกำจัดออกไป และหากสถานประกอบการมีการปรับปรุงสภาพการจ้างงาน โดยนำเข้าเครื่องจักรมาใช้ในกระบวนการผลิตมาก อัตราการใช้แรงงานไทยย่อมลดลงตามไปด้วย

5.3.4 ความสัมพันธ์ในจำนวนแรงงานไทยที่เข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว

จำนวนแรงงานไทยที่เข้ามาทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว (NTC) จะทำให้เจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้างเกิดการปรับปรุงสภาพการจ้างงาน (APP) ซึ่งก่อให้เกิดความต้องการใช้แรงงานไทยและอัตราการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว (RTL) ทั้งในด้านการส่งเสริมให้อัตราการใช้แรงงานไทยเพิ่มขึ้น และเป็นเหตุปัจจัยทำให้อัตราการใช้แรงงานไทยลดลงด้วย

5.3.5 ความสัมพันธ์ในการปรับปรุงสภาพการจ้างงาน

การปรับปรุงสภาพการจ้างงาน โดยการปรับปรุงค่าจ้าง การปรับปรุงสวัสดิการ การปรับปรุงการบริหาร การปรับปรุงกระบวนการผลิต เป็นการสร้างแรงจูงใจให้คนไทยเข้ามาทำงานมากขึ้น จะทำให้มีความต้องการใช้แรงงานไทย ทั้งยังก่อให้เกิดอัตราการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว ที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง ตามสภาพการปรับปรุงการจ้างงานของสถานประกอบการ

5.3.6 ความสัมพันธ์ในความต้องการใช้แรงงานไทย

เมื่อเจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้างมีความต้องการใช้แรงงานไทย และได้ดำเนินการจัดหาแรงงานไทยมาทดแทนแรงงานต่างด้าว รวมทั้งมีแรงงานไทยมาสมัครทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว มีผลทำให้เกิดอัตราการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว

5.3.7 ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางด้านสถานประกอบการที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี

นอกจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางแล้ว การวิเคราะห์เส้นทางยังเปิดโอกาสให้ศึกษาในเรื่องการวิเคราะห์ลักษณะความสัมพันธ์ว่า ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางด้านสถานประกอบการที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล และไม่ใช่เชิงสาเหตุและผลกับอัตราการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าวอย่างไร และในความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลนั้น จำแนกเป็นทางตรงและทางอ้อมได้อย่างไรบ้าง ดังรายละเอียดที่ปรากฏในตารางที่ 5.12

ตารางที่ 5.12 การแยกส่วนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ประเภทความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร						
	APP	NEED	APP	DO	DO	NTC	NTC
	NEED	RTL	RTL	APP	NTC	APP	NEED
ก) ความสัมพันธ์รวมทั้งหมด	.29	.57	-.09	.47	.66	.16	.41
ข) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล							
1) ผลทางตรง	.29	.65	-.28	.63	.66	.25	.48
2) ผลทางอ้อม	.00	.00	.19	.16	.00	.00	.07
รวม	.29	.65	.47	.79	.66	.25	.55
ค) ความสัมพันธ์ที่ไม่ใช่สาเหตุและผล	.00	-.08	-.56	-.32	.00	-.09	-.14

เมื่อพิจารณาในกลุ่มปัจจัยที่ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล มีเพียงความต้องการใช้แรงงานไทยกับการปรับปรุงสภาพการจ้างงานเท่านั้นที่มีผลทางตรงกับอัตราการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว โดยความต้องการใช้แรงงานไทยมีผลต่ออัตราการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าวมากที่สุด (0.65) ซึ่งแน่นอนว่าเมื่อสถานประกอบการมีการปรับปรุงสภาพการจ้างแล้ว ย่อมจะเป็นการส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้มีอัตราการใช้แรงงานไทยทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เพื่อการเพิ่มผลผลิต เมื่อสถานประกอบการมีความต้องการใช้แรงงานไทยเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว อัตราการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าวจึงขึ้นอยู่กับความต้องการใช้แรงงานไทยของนายจ้างแต่ละแห่ง

ขณะเดียวกันการปรับปรุงสภาพการจ้างงานก็มีผลทั้งทางตรง และทางอ้อมกับอัตราการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว หากว่าสถานประกอบการมีการปรับปรุงสภาพการจ้างงานที่แตกต่างกันย่อมทำให้มีอัตราการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าวที่แตกต่างกันไปด้วยทั้งในอัตราที่เพิ่มขึ้นและลดลง

นอกจากนั้นเมื่อสถานประกอบการ มีการดำเนินการใช้แรงงานไทย ตามนโยบายรัฐบาลได้ส่งผลโดยตรงต่อการปรับปรุงสภาพการจ้างงานและจำนวนแรงงานไทยที่เข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว และแรงงานไทยเหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นโดยตรงต่อการปรับปรุงการจ้างงานของสถานประกอบการ

สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี โดยมีอัตราการใช้แรงงานไทยทดแทนต่างด้าวเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จที่ได้จากการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ คือ ความต้องการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว และการปรับปรุงสภาพการจ้างงานของสถานประกอบการหรือนายจ้าง โดยมีการดำเนินการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว และจำนวนแรงงานไทยที่เข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลทางตรงต่อการปรับปรุงสภาพการจ้างงานของสถานประกอบการหรือนายจ้าง อันส่งผลให้มีอัตราการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าวในที่สุด

5.4 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย การวิเคราะห์เชิงตรรกะของปัจจัยทางด้านภาครัฐกับการมีงานทำของแรงงานไทย โดยส่วนหนึ่งสามารถวัดจากระดับการบรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว การวิเคราะห์ถดถอยพหุของการวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านประชาชนกับความพึงพอใจในโครงการ การวิเคราะห์จำแนกประเภทในปัจจัยเอื้อทางด้านภาคประชาชน กลุ่มแรงงานต่างด้าวกับการดำเนินการกลับประเทศภูมิสำเนา และการวิเคราะห์เส้นทางของปัจจัยทางด้านสถานประกอบการกับอัตราการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว

ผลจากการวิเคราะห์สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่าการบรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว มีความสัมพันธ์เชิงตรรกะกับแนวทางการปฏิบัติตามนโยบาย การยอมรับนโยบายของผู้ปฏิบัติและความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรม ซึ่งเป็นไปตามแนวความคิดที่ได้กำหนดไว้ในการศึกษา

สำหรับความสัมพันธ์ของปัจจัยทางด้านประชาชนกับความพึงพอใจในโครงการ พบว่ากลุ่มผู้เข้าร่วมโครงการ ตัวแปรที่มีผลต่อความพึงพอใจในโครงการ คือ ความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวราคาถูกทำให้ไม่พัฒนาฝีมือคนไทยและความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวด้านความต้องการให้แรงงานต่างด้าวออกไปให้หมด ส่วนกลุ่มประชาชนในพื้นที่ที่ไม่เข้าร่วมโครงการ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในโครงการ คือ การรับรู้โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว ความ

คิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวราคาถูกทำให้ไม่พัฒนาฝีมือคนไทย แรงงานต่างด้าวเป็นพาหะโรคระบาด รัฐต้องสูญเสียค่ารักษาพยาบาล และมีผลกระทบต่อ ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น ด้านกลุ่มแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะไม่กลับ ประเทศภูมิลำเนา เนื่องด้วยมีความพึงพอใจในค่าจ้างที่ได้รับ ส่วนปัจจัยที่ใช้จำแนกประเภทของ แรงงานต่างด้าว ตัวแปรต่างๆที่ใช้ในการวิเคราะห์นี้ไม่เพียงพอในการที่จะนำไปใช้ในการจำแนก กลุ่มของแรงงานต่างด้าว ในเรื่องการดำเนินการเมื่อรัฐบาลไทยมีนโยบายแก้ไขแรงงาน ต่างด้าว ซึ่งพิจารณาจากค่าอำนาจในการจำแนกที่ได้ค่อนข้างต่ำ อำนาจในการจำแนกได้ ถูกต้องทั้งหมดร้อยละ 79.8

นอกจากนั้นการดำเนินการใช้แรงงานไทย เมื่อรัฐบาลมีนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าว และจำนวนแรงงานไทยที่เข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล โดยตรงต่อการปรับสภาพการจ้างงาน ซึ่งยังผลให้มีอัตราการใช้แรงงานไทยทดแทนต่างด้าว ขณะเดียวกันความต้องการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว และการปรับสภาพการ จ้างงานของสถานประกอบการหรือนายจ้าง มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลโดยตรงต่อกรมี งานทำของแรงงานของแรงงานไทย ส่งผลให้มีอัตราการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว ในที่สุด

เมื่อพิจารณาแล้วการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ โดยมุ่งหวังให้แรงงาน ไทยมีงานทำ และผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกราชอาณาจักร ควรค่าแก่การนำไปปฏิบัติ แต่ทั้งนี้ควรพิจารณาทบทวนความชัดเจนแน่นอนของนโยบาย ภายใต้การยอมรับข้อเท็จจริง ของปัญหาและอาศัยข้อมูลจากทุกส่วนที่เกี่ยวข้องมากำหนดมาตรการที่ยอมรับร่วมกันได้ของ ทุกฝ่าย เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถดำเนินการแก้ไขแรงงานต่างด้าวจนบรรลุผลตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

บทที่ 6

สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี เป็นการศึกษาถึงปัจจัยทางด้านภาครัฐ ทางด้านประชาชนและด้านสถานประกอบการ ที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ผู้เขียนได้ศึกษาเชิงสำรวจควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงคุณภาพและวิจัยเอกสาร โดยศึกษาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) 3 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ (1) เจ้าหน้าที่ภาครัฐ ฝ่ายแรงงานและฝ่ายป้องกันและปราบปราม ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ (2) ระดับประชาชน ทั้งกลุ่มแรงงานไทยผู้เข้าร่วมโครงการและผู้ไม่เข้าร่วมโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว จำนวน 262 คน (3) เจ้าของสถานประกอบการ หรือนายจ้าง จำนวน 52 คน และ (4) แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ 127 คน แล้ววิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในกลุ่มต่างๆ ด้วยการวิเคราะห์เชิงตรรกะ สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพในกลุ่มเจ้าหน้าที่ภาครัฐ การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ในกลุ่มประชาชน การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ในส่วนของสถานประกอบการและการวิเคราะห์จำแนกประเภท (Discriminant Analysis) สำหรับแรงงานต่างด้าว

6.1 สรุปข้อค้นพบ

6.1.1 สภาวะการว่างงานของแรงงานไทยในจังหวัดและการขาดแคลนแรงงาน

จังหวัดราชบุรี เป็นจังหวัดชายแดนที่มีแรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่จำนวนหนึ่งที่ประชาชนในจังหวัดรู้สึกว่ามีไม่มากเกินไป เมื่อเทียบกับจำนวนแรงงานไทยในจังหวัด ที่มีมากกว่าแรงงานต่างด้าว ถึงร้อยละ 20 ภายในจังหวัดจะใช้แรงงานในภาคเกษตรกรรมมากที่สุด โดยมีอัตราค่าจ้างเป็นไปตามเกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำ ตามกฎหมายแรงงาน นอกจากนี้พบว่ามีแรงงานไทยที่ว่างงานในจำนวนไม่มากนัก ขณะเดียวกันก็มีการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานระดับไร้ฝีมือหรือแรงงานรับจ้างและกรรมกร

6.1.2 การนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี

6.1.2.1 ระดับภาครัฐ

จังหวัดราชบุรีให้มีการดำเนินการตามกรอบนโยบายของรัฐบาล แต่ไม่ได้กระทำอย่างจริงจังและเคร่งครัด ด้วยมีนโยบายของจังหวัดให้จ้างแรงงานต่างด้าว การทำงานจะอยู่ในรูปของคณะกรรมการ โดยมีผู้แทนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมดำเนินการตามบทบาทหน้าที่และเป้าวัตถุประสงค์ของแต่ละองค์กร

ในการดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติตามนโยบาย 5 มาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว มาตรการที่ 1 ผลักดัน จับกุม และสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวอย่างจริงจัง เข้มงวดและต่อเนื่อง โดยการเอาผิดตามกฎหมายทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการได้เพียงร้อยละ 50 เนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติการกิจได้ครบวงจรทั้งระบบ ด้วยข้อจำกัดด้านพื้นที่ชุมชนไม่เพียงพอที่จะรองรับผู้ต้องขังจำนวนมาก และภาระค่าใช้จ่ายด้านอาหารสำหรับผู้ต้องขัง ความกว้างของพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ที่ยากต่อการตรวจสอบ การผลักดันเป็นเพียงการปล่อยตัวที่ชายแดน มีกระบวนการค้าแรงงานลักลอบกลับเข้ามาใหม่ ที่ดำเนินการโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนในพื้นที่แนวชายแดน

มาตรการที่ 2 การเปิดเปิดโอกาส ส่งเสริมสนับสนุนและจัดคนไทยเข้าไปทำงาน สามารถดำเนินการได้เต็มที่ในส่วนของ การเปิดเปิดโอกาส ส่งเสริมสนับสนุน ส่วนการจัดคนไทยเข้าไปทำงานดำเนินการได้ในระดับต่ำ เนื่องจากไม่มีแรงงานไทยมาสมัคร

มาตรการที่ 3 กิจการใดที่ยังไม่สามารถจมนคนไทยเข้าไปทำงานได้ทันที และยังมีความจำเป็นที่จะต้องจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายไปอีกกระยะหนึ่ง ต้องจัดการให้แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ได้รับอนุญาตทำงานอยู่ในระบบที่สามารถควบคุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนแรงงานที่ได้รับอนุญาตในกิจการที่ผ่อนสามารถควบคุมได้เพียงเอกสาร แต่ไม่สามารถตรวจสอบบุคคลได้ เนื่องจากมีการแบ่งแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตไปใช้ในกิจการที่ไม่ผ่อนผัน ส่วนแรงงานต่างด้าวอีกจำนวนหนึ่งที่จังหวัดมีนโยบายให้จ้าง แต่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตให้ทำงาน ไม่สามารถนำเข้าสู่ระบบที่สามารถควบคุมได้ เนื่องจากนายจ้างเป็นผู้จัดหาเองและมีการลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง

มาตรการที่ 4 จัดทำแผนลดการใช้และพึ่งพาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย และปรับเปลี่ยนโครงสร้างอุตสาหกรรม จากที่ใช้แรงงานเข้มข้น (Labor Intensive) มาเป็นการใช้ฝีมือและทักษะที่สูงขึ้น มิได้มีการดำเนินการ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ไม่ยอมรับนโยบาย จึงเพิกเฉย ประกอบกับขาดข้อมูลที่แท้จริงหรือใกล้เคียงของทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในจังหวัด ในการทำงาน

มาตรการที่ 5 ประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและจริงจังให้เห็นถึงผลกระทบต่อสภาพสังคมสิ่งแวดล้อม และความมั่นคงของชาติที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าว

ผิดกฎหมายและเหตุผลความจำเป็นในการดำเนินการตามมาตรการต่างๆของรัฐบาล เป็นการสื่อสารทางเดียว ตามงบประมาณที่มีอยู่

6.1.2.2 ระดับประชาชน

ผู้เข้าร่วมโครงการส่วนมาก จะเป็นแรงงานไทยที่ได้เข้าทดแทนแรงงานต่างด้าวก่อนมีมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว ปี 2542 ซึ่งผู้เข้าร่วมโครงการไม่ได้คิดว่างานทดแทนแรงงานต่างด้าวเป็นงานหนัก และส่วนใหญ่ของแรงงานไทยกลุ่มนี้ไม่ใช่คนที่ว่างงานมาก่อนหน้าที่จะมาทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว

กลุ่มผู้ไม่เข้าร่วมโครงการมีความเห็นว่างานทดแทนแรงงานต่างด้าวเป็นงานหนัก จึงไม่ได้เข้าร่วมดำเนินการ

ส่วนแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทย มีความพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับและมีความคิดที่จะทำงานในประเทศไทยตลอดไป

6.1.2.3 ระดับสถานประกอบการ

นายจ้างส่วนใหญ่ ไม่ต้องการจ้างแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว และสถานประกอบการส่วนมากยังไม่ได้ดำเนินการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว เกือบทั้งหมดของสถานประกอบการที่ยังไม่ได้ดำเนินการ บอกว่าจะไม่ดำเนินการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว มีเพียง 1 ใน 50 ของสถานประกอบการ ระบุว่า จะดำเนินการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว เมื่อไม่มีทางเลือก

6.1.3 ผลการดำเนินการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

6.1.3.1 ระดับภาครัฐ

การดำเนินการแก้ไขแรงงานต่างด้าวเป็นไปตามแนวทางปฏิบัติที่กำหนดครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องดำเนินการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถปฏิบัติภารกิจได้ลุล่วงไปตามที่กำหนดไว้เป็นเป้าหมาย ยกเว้นแต่แผนการบรรจุแรงงานไทยและแผนลดการใช้และพึ่งพาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย และปรับเปลี่ยนโครงสร้างอุตสาหกรรม จากที่ใช้แรงงานเข้มข้นมาเป็นการใช้ฝีมือและทักษะที่สูงขึ้น มิได้ดำเนินการ จึงทำให้การบรรจุแรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวได้ในระดับต่ำ ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

6.1.3.2 ระดับประชาชน

ประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการได้ค่าจ้างโดยเฉลี่ยคนละ 136 บาทต่อวัน ซึ่งผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจในค่าจ้างที่ได้รับ นอกจากนี้แรงงานไทยยังได้รับสวัสดิการจากนายจ้าง เป็นที่พัก พร้อมอาหารหรือข้าวสาร ค่ารักษาพยาบาล และเงินเบิกล่วงหน้า ในด้านผลสำเร็จของโครงการ พบว่า ประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจในโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าวในระดับปานกลางค่อนข้างสูง คะแนนเฉลี่ย 6.8 คะแนน

ส่วนผู้ไม่เข้าร่วมโครงการ ส่วนมากมีความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ในงานประเภทสวนผักและผลไม้ ก่อสร้าง และโรงงานอุตสาหกรรมมากกว่างานอื่นๆในจังหวัดราชบุรี ทั้งนี้ผู้ไม่เข้าร่วมโครงการต้องการค่าจ้างที่คิดว่าเหมาะสมกับงานทดแทนแรงงานต่างด้าว โดยเฉลี่ยวันละ 167 บาท พร้อมทั้งสวัสดิการ และผู้ไม่เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจต่อโครงการค่อนข้างสูงในระดับคะแนน 7.1

สำหรับแรงงานต่างด้าวนั้น เมื่อรัฐบาลไทยมีมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว ปี 2542 แรงงานต่างด้าวเหล่านี้มีความตั้งใจและความพยายามที่จะไม่กลับประเทศภูมิลำเนา โดยการหางานอื่นทำ หากถูกผลักดันจริงๆจะกลับประเทศภูมิลำเนาไปก่อนและหาทางกลับเข้ามาทำงานอีก

6.1.3.3 ระดับสถานประกอบการ

สถานประกอบการแต่ละแห่งโดยเฉลี่ยต้องการจ้างแรงงานไทยทำงานประมาณ 7 คน เมื่อมีแรงงานไทยมาสมัคร นายจ้างได้รับแรงงานไทยไว้ทำงานประมาณ 6 คน แต่สถานประกอบการแต่ละแห่งมีอัตราการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าวสูง ในจำนวน 45 คน เนื่องจากมีการเข้า-ออกงานบ่อย

6.1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

6.1.4.1 ปัจจัยทางด้านภาครัฐ

ปัจจัยทางด้านภาครัฐที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่า (1) แนวทางปฏิบัติตามนโยบาย (2) การยอมรับนโยบายของผู้ปฏิบัติ และ (3) ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรม มีผลทำให้การบรรจุแรงงานไทยประสบความสำเร็จอยู่ในระดับต่ำ ความล้มเหลวของนโยบายที่เกิดขึ้น เนื่องมาจากนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไม่ได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เพราะทิศทางของความคิด ทศนคติของผู้ปฏิบัติสวนทางกับนโยบาย เมื่อผู้ปฏิบัติไม่เห็นด้วยกับนโยบายก็เพิกเฉย ประกอบกับเจ้าหน้าที่ขาดข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารงานมีความซับซ้อน ใช้คนเกี่ยวข้องหลากหลายกลุ่ม ที่ต่างมีวัตถุประสงค์ของตนหรือองค์กรตนเอง

6.1.4.2 ปัจจัยทางด้านประชาชน

ความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี คือ การมีงานทำของแรงงานไทย โดยประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการและผู้ไม่เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจในโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว โดยพิจารณาจาก (1) การรับรู้โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว (2) ความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว (3) ความ

คิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศ ด้านการแย่งงานคนไทยทำ (4) ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศด้านการจ้างแรงงานต่างด้าว ทำให้ไม่พัฒนาฝีมือคนไทย (5) ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศด้านการเป็นพาหะของโรคระบาด (6) ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศด้านการสูญเสียค่ารักษาพยาบาล (7) ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศด้านผลกระทบต่อขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น (8) ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศด้านความต้องการให้แรงงานต่างด้าวออกไปให้หมด และ (9) ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศ ด้านความต้องการให้แรงงานต่างด้าวทำงานต่อไป

ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านประชาชน ในกลุ่มผู้เข้าร่วมโครงการ ที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรีอย่างมีนัยสำคัญ พบว่า ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศ ด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวราคาถูก ทำให้ไม่พัฒนาฝีมือคนไทย ด้านความต้องการให้แรงงานต่างด้าวออกไปให้หมด ผนวกกับความต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจในโครงการในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

ส่วนผู้ไม่เข้าร่วมโครงการ ซึ่งมีความคิดเห็นว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวราคาถูก ทำให้ไม่พัฒนาฝีมือคนไทย อีกทั้งกลุ่มคนเหล่านี้ล้วนเป็นพาหะ โรคระบาด และเป็นต้นเหตุแห่งการสูญเสียค่ารักษาพยาบาลของประเทศ และทำให้เกิดผลกระทบต่อขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น เมื่อรับรู้โครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าวว่าจะมีผลผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกประเทศ เพื่อให้คนไทยเข้าทำงานทดแทน จึงเกิดความพึงพอใจในโครงการค่อนข้างสูง ที่โครงการเปิดโอกาสให้คนไทยมีงานทำมากขึ้น

สำหรับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยไม่ได้คิดว่ามาแย่งงานคนไทยทำ เมื่อเข้าทำงานได้รับค่าจ้าง จะรู้สึกพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับจึงคิดที่จะทำงานในประเทศไทยตลอดไป แต่เมื่อรับทราบว่ารัฐบาลไทยมีนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าว โดยการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกประเทศ จึงมีการดำเนินการแบ่งเป็น 2 กลุ่ม โดยกลุ่มแรก จะกลับประเทศภูมิลำเนา กลุ่มที่สองจะไม่กลับประเทศภูมิลำเนา เนื่องด้วยปัจจัยที่นำไปใช้จำแนกกลุ่มของแรงงานต่างด้าว ในการดำเนินการเมื่อรัฐบาลมีนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไม่เพียงพอ อัตราการจำแนกได้ถูกต้องทั้งหมด จึงค่อนข้างต่ำ มีเพียงร้อยละ 79.8

6.1.4.3 ปัจจัยทางด้านสถานประกอบการ

ความต้องการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว และการปรับสภาพการจ้างงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลในทางตรงกับอัตราการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว โดยมีปัจจัยการดำเนินการใช้แรงงานต่างด้าวตามนโยบายของรัฐบาล การไม่ดำเนินการใช้แรงงานไทยตามนโยบาย และจำนวนแรงงานไทยที่เข้าทดแทนแรงงานต่างด้าว จะส่งผลทางตรงต่อการปรับสภาพการจ้างงานอันส่งผลทางตรงและทางอ้อม กับอัตราการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว

6.2 อภิปรายผล

6.2.1 สภาวะการว่างงานของแรงงานไทยในจังหวัดและการขาดแคลนแรงงาน

จังหวัดราชบุรีมีการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานระดับไร้ฝีมือหรือแรงงานรับจ้างและกรรมกร เพราะว่าแรงงานไทยในจังหวัดได้รับการพัฒนาให้เป็นแรงงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม และส่วนหนึ่งออกไปทำงานนอกพื้นที่ ทำให้งานที่จะต้องใช้แรงงานไร้ฝีมือขาดแคลน เป็นช่องว่างที่จะต้องหาแรงงานจากที่อื่นเข้ามาทดแทน จังหวัดราชบุรีเป็นเมืองชายแดนที่มีการเข้า-ออกได้ง่ายของแรงงานต่างด้าว จึงทำให้นายจ้างเลือกใช้แรงงานต่างด้าวที่หาได้ง่ายและราคาถูกเข้ามาทดแทน แทนจะเป็นการถาวร

6.2.2 การนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี

การนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี เป็นการปฏิบัติได้บ้าง ไม่ได้บ้าง ไม่เต็มที่นัก เกิดกระบวนการค้าแรงงาน และลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง จากกลุ่มคนที่ไม่กลัวอำนาจรัฐ ทั้งนี้เนื่องมาจากมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าวที่รัฐกำหนดมานั้น เป็นวิธีการแก้ไขปัญหาที่หลายวัตถุประสงค์ อีกทั้งไม่ได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานปัญหาและความต้องการของพื้นที่เป็นหลัก ทำให้ขาดการยอมรับและเพิกเฉยต่อนโยบายในการปฏิบัติ อีกทั้ง ขั้นตอนของการปฏิบัติในจังหวัดส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกระทำผิดพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 และพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 โดยให้แรงงานต่างด้าวทำงานในอาชีพสงวนของคนไทย โดยไม่ได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการ ในกรณีที่ให้กิจการที่ไม่ได้รับการผ่อนผันจ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งมีโทษทั้งจำคุกและปรับ โดยจำคุกขั้นต่ำไม่เกิน 3 เดือนและสูงสุดไม่เกิน 5 ปี ส่วนโทษปรับมีตั้งแต่ต่ำสุด ไม่เกิน 500 บาท สูงสุดไม่เกิน 100,000 บาท ส่วนบทลงโทษสำหรับผู้ให้ที่พักพิงแก่ปรงานต่างด้าว จะมีโทษจำคุกไม่เกินห้าปี และปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท เมื่อรัฐปฏิบัติดังนี้ยอมเป็นการส่งเสริมให้กลุ่มผู้ไม่กลัวอำนาจรัฐดำเนินการได้ตามชอบใจมากขึ้น การนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นไปอย่างไม่เคร่งครัด ทำให้ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการทำงานต่ำ

6.2.3 ผลการดำเนินการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

ผลการดำเนินงานในการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรีอยู่ในระดับต่ำ แม้ว่าประชาชนจะมีความพึงพอใจปานกลางค่อนข้างสูง ซึ่งเป็นผลจากการขาดการยอมรับและสนับสนุนนโยบายจากผู้ปฏิบัติ เพราะนโยบายจะถูกนำไปปฏิบัติจริงได้หรือไม่

ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติและผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากการปฏิบัติตามนโยบาย และความสำเร็จของโครงการส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับระดับความจำเป็นที่หน่วยงานปฏิบัติ จะต้องแสวงหาความร่วมมือ พี่พาท หรือทำความตกลงกับหน่วยงานหลักอื่นๆด้วย ยังมีหน่วยงานเข้าร่วมมากเท่าใด โอกาสที่โครงการจะประสบความสำเร็จก็น้อยลง เพราะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมักมีภาพหรือวัตถุประสงค์หลักขององค์กร ตลอดจนตระหนักในความเร่งด่วนของโครงการที่แตกต่าง ออกไป แม้จะมีความเห็นพ้องต้องกันในประโยชน์ของการพัฒนา แต่อาจมีความเห็นสอดคล้องกันในวิธีการ เช่นการทำงานของจังหวัดราชบุรี ที่อยู่ในรูปคณะทำงาน ที่แต่ละฝ่ายจะมีเป้าหมายวัตถุประสงค์ของตนเอง อาทิ หน่วยงานด้านเศรษฐกิจจะคิดหาวิธีการที่จะทำให้ได้จ้างดำเนินธุรกิจต่อไปได้ ส่วนหน่วยงานด้านความมั่นคง พยายามที่จะผลักดันออกไป แต่หน่วยงานด้านปกครองไม่ดำเนินการกับผู้ล่วงละเมิดกฎหมาย ผลที่เกิดขึ้นจึงอยู่ในระดับต่ำ

6.2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ

การไม่ยอมรับนโยบายของผู้ปฏิบัติ ทำให้การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมไม่เกิดขึ้น พิจารณาได้จากการไม่จัดทำแผนลดการใช้และพี่พาทแรงงานต่างด้าว และแผนบรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว ตลอดจนการไม่สนใจที่จะดำเนินการตามนโยบายของนายจ้างในการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว สะท้อนให้เห็นถึงระดับของการรับรู้ต่อปัญหาของสังคมที่ยังขาดอยู่ หากในการนำนโยบายไปปฏิบัติไม่ได้สร้างความรู้ ความเข้าใจแก่สาธารณะในข้อเท็จจริงของระบบเศรษฐกิจที่มีแรงงานต่างด้าวเป็นองค์ประกอบหนึ่ง จะทำให้เกิดช่องว่างในด้านการรับรู้ (Perception Gaps) ที่ทำให้เกิดทัศนคติผิดๆ บนพื้นฐานความเข้าใจที่ผิดต่อความจริง ภาระของรัฐในการจัดการกับปัญหาที่เกี่ยวข้องติดตามมาเพิ่มขึ้น และขาดการนำเสนอข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกัน จนทำให้เกิดการต่อต้านกัน ไม่สนับสนุนซึ่งกันและกัน โอกาสของความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติย่อมต่ำตามมาด้วย

6.3 ปัญหาอุปสรรค

ในการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี ผู้เขียนได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อคิดเห็น และประสบการณ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งในกลุ่มเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการและไม่เข้าร่วมโครงการแรงงานต่างด้าว และเจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้าง เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการแก้ไขแรงงานต่างด้าว ดังนี้ คือ

(1) นโยบาย: นโยบายของจังหวัดตั้งอยู่บนพื้นฐานของปัญหาในพื้นที่ แต่นโยบายของรัฐบาล เป็นไปตามข้อเรียกร้องของผู้ประกอบการ ไม่แน่นอน และไม่จริงจังในการปฏิบัติ มีการปรับเปลี่ยนตลอดเวลาตามแรงกดดัน ไม่มีแผนระยะยาวที่ชัดเจนทำให้บริหารจัดการลำบาก เป็นนโยบายที่ขาดการยอมรับข้อเท็จจริง เรื่องการขาดแคลนแรงงานในพื้นที่ นโยบายที่ออกมา จึงไม่สอดคล้องกับความต้องการของจังหวัด แนวทางปฏิบัติ 5 มาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว จึงไม่สามารถปฏิบัติได้จริงอย่างเต็มที่ในจังหวัดราชบุรี และการกำหนดนโยบายกว้างๆ จาก ส่วนกลาง ที่หน่วยงานระดับจังหวัดและภาคเอกชนไม่ได้มีส่วนร่วมประสานข้อมูลในการตัดสินใจ ทำให้การติดตามผลงานหรือการแก้ไขปัญหาไม่ตรงประเด็น

(2) เจ้าหน้าที่ภาครัฐ: เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติหน้าที่ไม่เคร่งครัดและจริงจังในการ ดำเนินการแก้ไขแรงงานต่างด้าว เจ้าหน้าที่ของรัฐบางกลุ่มอาศัยกฎหมายและอำนาจหน้าที่เป็น เครื่องมือในการหาประโยชน์ใส่ตน ทุจริตต่อหน้าที่ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องกับการตรวจ คนเข้าเมือง และฝ่ายป้องกันและปราบ

(3) แรงงานไทย: แรงงานไทยขาดวินัยอุตสาหกรรม ชอบงานสบายไม่นิยมทำงานหนัก เข้าออกงานบ่อย เรียกร้องค่าจ้างสูง ดื่มสุราในเวลาทำงาน และแรงงานไทยที่ว่างงานในจังหวัด คุณวุฒิไม่ตรงกับความต้องการแรงงานของสถานประกอบการหรือนายจ้าง ในงานทดแทน แรงงานต่างด้าว อีกทั้งคนไทยไม่ต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว จึงทำให้ไม่สามารถที่จะบรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าวได้

(4) สถานประกอบการหรือนายจ้าง: สถานประกอบการหรือนายจ้างมีมาตรฐานและ อำนาจหรือความสามารถในการแข่งขันต่ำ เห็นแก่ตัว เอาเปรียบลูกจ้างด้วยการจ้างแรงงาน ราคาถูก ขาดจิตสำนึกสาธารณะ บิดเบือนข้อเท็จจริงในการแจ้งจำนวนแรงงานต่างด้าว และ ประเภทกิจการ เพื่อให้ตนเองได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่

(5) อิทธิพลการเมือง: แรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงานจะมาอาศัยอยู่กับผู้มีอำนาจ หรือมีอิทธิพลในท้องถิ่น หรือการเมืองระดับประเทศ ซึ่งมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารระดับสูงของ จังหวัด ทำให้ เจ้าหน้าที่ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างจริงจัง

(6) ระบบควบคุมการเข้าเมืองไม่ดี: จังหวัดราชบุรีมีพื้นที่ชายแดนขนาดใหญ่ แรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงานได้ง่าย ควบคุมลำบาก ทำให้การป้องกัน และสกัดกั้นการ เข้าประเทศไม่มีประสิทธิภาพ

(7) การประชาสัมพันธ์: การประชาสัมพันธ์ไม่เพียงพอที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจแก่ สถานประกอบการหรือนายจ้าง และประชาสัมพันธ์ไม่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายแรงงานไทยอย่าง ทัวถึง

(8) การสนับสนุนจากรัฐ และการไม่สนองต่อความต้องการของสถานประกอบการหรือนายจ้าง: หน่วยงานของรัฐไม่ช่วยเหลือในการประกันราคาผลผลิตหรือเงินทุนในการปรับปรุง สภาพการทำงาน แต่รัฐกลับเบียดเบียนผู้ประกอบการในลักษณะต่างๆ ตามที่ ต้องการ อีกทั้ง

สำนักงานจัดหางานจังหวัดราชบุรี จัดหาแรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวให้กับสถานประกอบการตามการร้องขอหรือความประสงค์ได้น้อยมากหรือไม่ได้เลย ทั้งๆ ที่ มีการประสานการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเป็นระบบ

(9) ระบบข้อมูลข่าวสาร: ขาดกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบไม่สามารถตรวจสอบแหล่งที่อยู่ และจำนวนที่แน่นอนหรือจำนวนที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด ของแรงงานต่างด้าวได้ อันเป็นเหตุทำให้การดำเนินงานขาดข้อมูลที่แท้จริงหรือใกล้เคียงความจริงของแรงงานต่างด้าว และขาดข้อมูลด้านคุณภาพเกี่ยวกับแรงงานไทยและภาวะขาดแคลนแรงงาน มีเพียงข้อมูลแรงงานจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติเท่านั้น

6.4 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงนโยบาย
2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

6.4.1 ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงนโยบาย

6.4.1.1 นโยบาย: รัฐต้องเร่งกำหนดนโยบาย แบบเผชิญความจริงและชัดเจนในการดำเนินการแก้ปัญหา โดยรัฐต้องยอมรับการขาดแคลนแรงงานระดับแรงงานไร้ฝีมือหรือรับจ้างและกรรมกร และยอมรับว่ามีความจำเป็นใช้แรงงานต่างชาติสำหรับบางกิจการและบางพื้นที่ พร้อมทั้งประกาศนโยบาย กำหนดเป้าหมายระยะยาวในการดำเนินการที่แน่นอน และกำหนดระเบียบขั้นตอนต่างๆ ในการนำเข้า ส่งออก และใช้แรงงานต่างด้าวอย่างชัดเจน ภายใต้อำนาจของพื้นที่ทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชน การนำแรงงานต่างชาติเข้ามาใช้จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไทยทุกอย่าง โดยอนุญาตเฉพาะแรงงานต่างชาติที่นำเข้ามาใหม่ และต้องไม่มีการผ่อนผันให้ใช้แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายอีกต่อไป พร้อมทั้งผสมผสานนโยบายจากการจับกุม ควบคุมแรงงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ควบคู่กับการบริหารแรงงานแรงต่างด้าว ที่เข้ามาทำงานถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อใช้ประโยชน์จากแรงงานต่างด้าวให้มากที่สุด

6.4.1.2 การสร้างแรงจูงใจและการตลาด: ให้มีการหาแนวทางที่จูงใจและการตลาดมาใช้แทนหรือควบคู่กับแนวทางกฎหมายและระเบียบให้กับสถานประกอบการ เช่น การออกระเบียบให้สถานประกอบการจัดปัจจัยแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานของแรงงานทุกชาติ การกำหนดมาตรฐานการใช้แรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการแต่ละประเภทกิจการว่าควร

ใช้แรงงานต่างด้าวจำนวนเท่าใด โดยใช้ขนาดกำลังผลิตเป็นฐานเปรียบเทียบในธุรกิจชนิดเดียวกัน และมีการให้รางวัลทางสังคมแก่ผู้ทำความดี

6.4.1.3 เจ้าหน้าที่รัฐ: สร้างการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง โดยทำทีมให้เป็นหนึ่งเดียว เนื้อเดียวกัน เป็นหุ้นส่วนกัน ทั้งส่วนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประชาชน และนายจ้าง ในการเป็นเจ้าของนโยบายร่วมกัน อีกทั้งพัฒนาระบบคิด จิตสำนึกของการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ที่เน้นเป้าหมายผลผลิตขององค์กรเป็นสำคัญ บนพื้นฐานข้อมูลที่เป็นจริง และใช้แผนเป็นเครื่องมือในการพัฒนางาน

6.4.1.4 แรงงานไทย: รัฐควรอบรมและพัฒนาวินัยอุตสาหกรรมแก่แรงงานไทย ไม่เพียงเฉพาะแต่เรื่องกฎระเบียบที่ควรรู้ วินัยการทำงานและมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานเท่านั้น แต่หมายรวมถึงการพัฒนาทักษะ และความคิดของแรงงานไทยได้มองเห็นอนาคตและผลประโยชน์ของแรงงานหากมีวินัยอุตสาหกรรม

6.4.1.5 สถานประกอบการหรือนายจ้าง: ควรให้ความดูแลแรงงานต่างด้าว เท่าเทียมกับแรงงานไทย ทั้งในด้านค่าจ้างสวัสดิการและชั่วโมงการทำงาน

6.4.1.6 การประชาสัมพันธ์: จัดให้มีกิจกรรมทำความเข้าใจกับผู้ประกอบการทั้งหมดเกี่ยวกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับสังคม เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินการตามนโยบายในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวให้เกิดขึ้นจริงได้

6.4.1.7 การสนับสนุนจากรัฐ: รัฐควรผสมผสานวิธีการแก้ไขปัญหาจากการจับกุมควบคุม ควบคู่กับการบริหารแรงงานต่างด้าว โดยการสนับสนุนข้อมูลข่าวสารต่างๆแก่นายจ้าง รวมทั้งเชิญชวนและส่งเสริม สนับสนุนให้นายจ้างหันมาใช้แรงงานไทย เพื่อแก้ปัญหาการว่างงาน พร้อมทั้งขึ้นทะเบียนสถานประกอบการหรือนายจ้างที่ให้ความร่วมมือดีเป็นบุคคลตัวอย่าง

6.4.1.8 ระบบข้อมูลข่าวสาร: ให้มีการจัดระบบควบคุมการใช้แรงงานต่างด้าว โดยให้สังคมเข้ามามีส่วนดำเนินการ เช่น รัฐให้ชุมชนและสถานประกอบการทุกส่วนร่วมช่วยกันดูแลควบคุมการใช้แรงงานต่างด้าวซึ่งกันและกัน โดยร่วมสำรวจจำนวนแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ และจำนวนคนว่างว่างงาน ภาวะการขาดแคลนแรงงานที่แท้จริง ว่ามีการขาดแคลนแรงงานชั่วคราวหรือถาวรในกิจการใด พร้อมทั้งจัดทำฐานข้อมูลรวมทั้งระบบในระดับจังหวัดและประเทศ

6.4.1.9 จัดให้มีการประเมินผลการดำเนินการตามนโยบายของสถานประกอบการแต่ละแห่ง อย่างเป็นระบบโดยมีแผนการประเมินอย่างชัดเจน

6.4.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

จากการศึกษาการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี พบจุดแข็งและจุดอ่อนรวมถึงปัญหาในการศึกษาวิจัย ซึ่งสามารถนำมาประมวลรวมเป็นข้อเสนอแนะในด้านการศึกษาการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ที่น่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ต่อไปในอนาคต รวม 2 ข้อ ดังนี้

6.4.2.1 เพื่อขยายผลที่ได้จากการศึกษาการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ควรศึกษาพฤติกรรมแรงงานไทยในการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว การประเมินผลสถานประกอบการหรือนายจ้าง ที่ได้ดำเนินการใช้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว ว่ามีผลอย่างไร มากน้อยแค่ไหนกับการแก้ไขแรงงานต่างด้าวในระยะยาว

6.4.2.2 เพื่อให้สามารถนำแนวทางการแก้ไขแรงงานต่างด้าวของจังหวัดราชบุรี ไปใช้เป็นต้นแบบในการแก้ไขแรงงานต่างด้าวในระยะยาว จึงอาจจะศึกษาการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติเป็นกรณีศึกษาเพิ่มเติม ในพื้นที่ที่มีเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และภูมิศาสตร์แตกต่างกันไป เพื่อจะช่วยให้ได้ข้อค้นพบที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการศึกษาการวางระบบรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว เพื่อการวางแผนนโยบายระยะยาวและปฏิบัติตามนโยบายนั้นอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

ภาคผนวก

แบบสัมภาษณ์การแก้ไขแรงงานต่างด้าว

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....นามสกุล.....
 ตำแหน่งงานในปัจจุบัน.....ระดับ.....
 สถานที่ทำงาน.....
 ให้สัมภาษณ์ วันที่.....เดือน..... พ.ศ. 2543 เวลา.....
 ชื่อผู้สัมภาษณ์.....

1. ในจังหวัดของท่านมีแรงงานไทยที่ว่างงานหรือไม่
 - ไม่มี มี จำนวน.....คน
2. ถ้ามีแรงงานที่ว่างงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานระดับใด
 - 1. แรงงานไร้ฝีมือ หรือแรงงานรับจ้างและกรรมกร
 - 2. แรงงานกึ่งฝีมือ และมีฝีมือ เช่น ช่างในสาขาต่าง ๆ
 - 3. อื่น ๆ ระบุ.....
3. ในจังหวัดของท่านมีปัญหาการขาดแคลนแรงงานหรือไม่
 - 1. ไม่มีการขาดแคลน 2. มีการขาดแคลน 3. ไม่ทราบ
4. ถ้ามีการขาดแคลนแรงงาน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานระดับใด
 - 1. แรงงานไร้ฝีมือ หรือแรงงานรับจ้างและกรรมกร
 - 2. แรงงานกึ่งฝีมือ และมีฝีมือ เช่น ช่างในสาขาต่าง ๆ
 - 3. อื่น ๆ ระบุ.....
5. เหตุใดจึงขาดแคลนแรงงานดังกล่าว

.....

.....

.....
6. กิจการที่ขาดแคลนแรงงานในจังหวัดนี้ ที่นอกเหนือ 7 กิจการที่ได้รับการผ่อนผันแล้วมีอะไรบ้าง ระบุ
 - (1) (2)
 - (3) (4)

13. ท่านคิดว่าจังหวัดของท่านมีความจำเป็นที่ต้องผ่อนผันให้จ้างแรงงานพม่าอยู่ในระดับใด (โดยการให้คะแนนจาก 0 – 10 คะแนน)..... เพราะ.....
.....
.....
14. ท่านคิดว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวมีผลกระทบต่อการผลิตของแรงงานไทยในจังหวัดของท่านมากน้อยเพียงใด (โดยการให้คะแนนจาก 0-10 คะแนน).....เพราะ.....
.....
.....
15. ท่านคิดว่าโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าวจะช่วยให้แรงงานไทยที่ว่างงานมีงานทำมากน้อยเพียงใด (โดยการให้คะแนนจาก 0 – 10 คะแนน)..... เพราะ.....
.....
.....
16. ท่านคิดว่าโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าวเพื่อบรรเทาปัญหาการว่างงานมีความคุ้มค่ามากน้อยเพียงใด (โดยการให้คะแนนจาก 0 – 10 คะแนน).....เพราะ.....
.....
.....
17. ท่านคิดว่าในทางปฏิบัติสามารถหลีกเลี่ยงได้ในการไม่ให้มีแรงงานต่างด้าว (โดยการให้คะแนนจาก 0 – 10 คะแนน)..... เพราะ.....
.....
.....
18. ท่านมีแผนลดการใช้และพึ่งพาแรงงานต่างด้าว หรือแผนการผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกราชอาณาจักรหรือไม่
 ไม่มี มี
เพราะ.....
.....
.....
.....

19. ท่านมีแผนงาน/โครงการบรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าวหรือไม่

ไม่มี มี

เพราะ.....

.....
.....

20. ท่านสามารถดำเนินโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าวในแต่ละขั้นตอนหรือกิจกรรมได้แค่ไหน ประสิทธิภาพของการดำเนินงานเป็นอย่างไรบ้าง ผลลัพธ์ของการดำเนินงานเป็นอย่างไร มี ปัญหาอุปสรรคอะไรบ้างในแต่ละขั้นตอน/กิจกรรม

สำหรับผู้บริหารฝ่ายแรงงาน

รายการ/กิจกรรม	ทำได้แล้วเสร็จตามเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ	ได้ผลเป็นไปตามที่ต้องการ คิดเป็นร้อยละ	ปัญหา/อุปสรรค
(1) การบรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว			
(2) การส่งแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายออกนอกราชอาณาจักร			
(3) การตรวจสอบและดำเนินคดีการลักลอบทำงานในสถานประกอบการ			
(4) การดำเนินคดีนายจ้างและแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงาน			
(5) การจับกุมแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย			
(6) การอนุญาตใหม่และต่อใบอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าว			
(7) การฝึกอาชีพ/การฝึกอบรมทักษะ			
(8) การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ			
(9) การจัดนัดพบแรงงาน			
(10) การจัดหาแรงงานเคลื่อนที่			
(11) การอบรมวินัยอุตสาหกรรม			

สำหรับเจ้าหน้าที่ฝ่ายแรงงาน

รายการ/กิจกรรม	ทำได้แล้วเสร็จตามเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ	ได้ผลเป็นไปตามที่ต้องการ คิดเป็นร้อยละ	ปัญหา/อุปสรรค
(1) ไม่อนุญาตให้มีการจดทะเบียนและผ่อนผันแรงงานต่างชาติเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายทำงานอื่น			
(2) จัดระเบียบควบคุมและไม่ผ่อนผันให้ทำงานในโรงงาน			
(3) การบรรจุแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว			
(4) การตรวจสอบจำนวนแรงงานต่างด้าวในโรงงาน			
(5) ประกาศเตือนนายจ้าง/สถานประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าว			
(6) การต่ออายุใบอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าว			
(7) การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ			
(8) การฝึกอบรม/การฝึกอบรมทักษะ			
(9) การให้แรงงานต่างด้าวมารายงานตัว			
(10) การผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าว			
(11) การจัดนัดพบแรงงาน			

สำหรับเจ้าหน้าที่ฝ่ายป้องกันและปราบปราม

ขั้นตอน/กิจกรรม	ทำได้แล้วเสร็จตามเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ	ได้ผลเป็นไปตามที่ต้องการ คิดเป็นร้อยละ	ปัญหา/อุปสรรค
(1) การส่งแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมายออกนอกราชอาณาจักร			
(2) การตรวจสอบดำเนินคดีการลักลอบทำงานในสถานประกอบการ			
- นายจ้าง			
- แรงงานต่างด้าว			
(3) การดำเนินคดีนายจ้างและแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงาน			
- นายจ้าง			
- แรงงานต่างด้าว			
(4) การจับกุมแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย			

21. ในทางปฏิบัติได้มีการนำแรงงานไทยที่ว่างงานหรือถูกเลิกจ้างเนื่องจากภาวะทางเศรษฐกิจ เข้าทำงานในโรงงาน สถานประกอบการต่างๆ เป็นการทดแทนแรงงานต่างด้าวหรือไม่ มาก น้อยเพียงใด ปริมาณของแรงงานทดแทนเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่ เพราะเหตุใด

- ไม่มี มี ระบุ
 1. มาก 2. ปานกลาง 3. น้อย

เป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่

- ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เพราะ.....
 เป้าหมาย.....คน ปริมาณแรงงานทดแทน จำนวน.....คน
 เป็นไปตามเป้าหมาย จำนวน.....คน

22. ในการดำเนินการแก้ไขแรงงานต่างด้าว ท่านมีปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาอย่างไร

ปัญหาอุปสรรค.....

ข้อเสนอแนะ.....

23. เพศ

- ชาย หญิง

24. ท่านมีอายุ.....ปี

25. การศึกษา

1. มัธยมศึกษาตอนต้น 2. มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.
 3. อนุปริญญา / ปวส. 4.ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

**แบบสอบถามผู้เข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างชาติและประชาชนในพื้นที่
การแก้ไขแรงงานต่างด้าว**

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....บ้านเลขที่.....หมู่บ้าน.....
ตำบล.....อำเภอ.....จังหวัด.....
ให้สัมภาษณ์ วันที่.....เดือน..... พ.ศ. 2543 เวลา.....
ชื่อผู้สัมภาษณ์.....

1. ในหมู่บ้านของท่านมีแรงงานไทยที่ว่างงานหรือไม่
 - ไม่มี มี จำนวน.....คน
2. ถ้ามีแรงงานไทยที่ว่างงาน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานระดับใด
 - 1. แรงงานไร้ฝีมือ หรือแรงงานรับจ้างและกรรมกร
 - 2. แรงงานกึ่งฝีมือ และมีฝีมือ เช่น ช่างในสาขาต่าง ๆ
 - 3. อื่น ๆ ระบุ.....
3. ในจังหวัดของท่านมีปัญหาการขาดแคลนแรงงานหรือไม่
 - 1. ไม่มีการขาดแคลน 2. มีการขาดแคลน 3. ไม่ทราบ
4. ถ้ามีการขาดแคลนแรงงาน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานระดับใด
 - 1. แรงงานไร้ฝีมือ หรือแรงงานรับจ้างและกรรมกร
 - 2. แรงงานกึ่งฝีมือ และมีฝีมือ เช่น ช่างในสาขาต่าง ๆ
 - 3. อื่น ๆ ระบุ.....
5. อัตราค่าจ้างในจังหวัดท่านปัจจุบันนี้อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรือไม่
 - 1. สูงกว่า 2. เท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำ
 - 3. ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ 4. อื่น ๆ ระบุ.....
6. ท่านคิดว่าแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่ในจังหวัดของท่านมีมากน้อยเพียงใด
 - 1. มาก 2. ปานกลาง 3. น้อย

7. ท่านทราบหรือไม่ว่ารัฐบาลมีโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว โดยให้แรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว
- 1. ไม่ทราบ ○ 2. ทราบ จาก ○ (1) วิทยุ ○ (2) โทรทัศน์
○ (3) หนังสือพิมพ์
○ (4) อื่น ๆ ระบุ.....
8. ท่านได้เข้าร่วมโครงการนี้หรือไม่ เพราะเหตุใด
- ไม่เข้าร่วม เพราะ.....
○ เข้าร่วม เพราะ.....
9. ท่านมีความพึงพอใจในโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าวมากน้อยเพียงใด โปรดให้คะแนน ถ้ามีคะแนนเต็ม 10 คะแนน ท่านจะให้เท่าใด.....คะแนน
10. ท่านต้องการเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวหรือไม่ เพราะเหตุใด
- ไม่ต้องการ เพราะ.....
○ ต้องการ เพราะ.....

สำหรับผู้ไม่เข้าร่วมโครงการให้ข้ามไปที่ข้อที่ 19
--

กรณีผู้เข้าร่วมโครงการ

11. ท่านจะทำงานนี้ตลอดไปหรือไม่
- ไม่ทำ ○ ทำ นานเท่าใดโปรดระบุ.....
เพราะเหตุใด.....
12. ก่อนหน้าที่ท่านจะมาทำงานนี้ ท่านเคยว่างงานมาก่อนใช่หรือไม่
- ไม่ใช่ ○ ใช่ จากจังหวัด..... งาน.....
13. ท่านเข้ามาทำงานนี้นานเท่าใด.....เดือน
14. ท่านเข้ามาทำงานนี้เพราะเหตุใด
- (1)
(2)
(3)

22. สิ่งที่ท่านคิดว่าเป็นแรงจูงใจสำคัญที่จะทำให้ท่านเข้าไปทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวคือ (โดยเรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย)

- | | |
|---|---------------------------|
| (1) ค่าจ้าง | เป็นแรงจูงใจลำดับที่..... |
| (2) ค่าจ้างและสวัสดิการ | เป็นแรงจูงใจลำดับที่..... |
| (3) สวัสดิการ | เป็นแรงจูงใจลำดับที่..... |
| (4) การใช้เครื่องทุ่นแรงช่วยในกระบวนการผลิต | เป็นแรงจูงใจลำดับที่..... |
| (5) สถานที่ทำงานใกล้เคียง | เป็นแรงจูงใจลำดับที่..... |
| (6) อื่น ๆ ระบุ..... | เป็นแรงจูงใจลำดับที่..... |

23. โปรดให้คะแนนตามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย โดยท่านสามารถให้คะแนนได้ตั้งแต่ 0 คะแนน ถึง 10 คะแนน โดยทำเครื่องหมาย ลงในช่องคะแนนที่ท่านต้องการ โดยที่ 0 คะแนน หมายถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไปจนถึง 10 คะแนน ซึ่งหมายถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าว	ระดับความคิดเห็น										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
(1) ท่านคิดว่าแรงงานต่างด้าวมาแย่งงานคนไทยทำ											
(2) ท่านคิดว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวราคาถูก ทำให้ไม่พัฒนาฝีมือคนไทย											
(3) ท่านคิดว่าแรงงานต่างด้าวเป็นพาหะของโรค ทำให้ เกิดโรคระบาดในประเทศเพิ่มขึ้น											
(4) ท่านคิดว่าแรงงานต่างด้าวทำให้ประเทศไทยต้อง สูญเสียค่ารักษาพยาบาลมากขึ้น											
(5) ท่านคิดว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวส่งผลต่อขนบ ธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น											
(6) ท่านต้องการให้แรงงานต่างด้าวออกไปให้หมด											
(7) ท่านต้องการให้แรงงานต่างด้าวทำงานแทนแรงงานไทยต่อไป											

24. เพศ

ชาย

หญิง

25. ท่านมีอายุ.....ปี

26. สถานภาพสมรส

1. โสด
 2. สมรสและอยู่ด้วยกัน
 3. แยกกันอยู่
 4. ม่าย หย่าร้าง
 5. อื่น ๆ ระบุ.....

27. ระดับการศึกษา

1. ไม่ได้รับการศึกษา
 2. ต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
 3. ประถมศึกษาปีที่ 6
 4. มัธยมศึกษาปีที่ 3
 5. มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช.
 6. อนุปริญญา / ปวส.
 7.ปริญญาตรี หรือสูงกว่า

28.อาชีพในปัจจุบัน

1. รับจ้างทั่วไป
 2. ลูกจ้างในสถานประกอบการ
 3. รับราชการ
 4. ทำนา/ทำไร่/ทำสวน/เลี้ยงสัตว์
 5. กรรมกร
 6. ค้าขาย
 7. ว่างาน
 8. อื่น ๆ ระบุ.....

29. ลักษณะงานที่ทำ (กรณีผู้เข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว)

- | | |
|-----------------|------------|
| 1. แยกหามกระสอบ | 2. ตากข้าว |
| 3. | 4. |
| 5. | 6. |
| 7. | 8. |

30. ประเภทสถานประกอบการที่ทำงาน (กรณีผู้เข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว)

1. ก่อสร้าง
 2. เลี้ยงสุกร
 3. ผัก ผลไม้
 4. โรงสีข้าว
 5. เหมืองแร่และเหมืองหิน
 6. โรงอิฐ
 7. โรงงานทำโอ่ง

8. ในการเดินทางมาครั้งนี้ ท่านต้องใช้จ่ายต่าง ๆ อะไรบ้าง ประมาณอย่างละเท่าใด
 ค่าใช้จ่ายด้าน..... ประมาณ.....บาท
 ค่าใช้จ่ายด้าน..... ประมาณ.....บาท
 ค่าใช้จ่ายด้าน..... ประมาณ.....บาท
9. ก่อนเข้ามาในประเทศไทย ท่านทราบหรือไม่ว่าจะทำงานอะไร
 1. ไม่ทราบ 2. มีนายจ้างเตรียมงานให้
 3. ทราบว่าจะมาหางานจากเพื่อน 4. อื่น ๆ ระบุ.....
10. ท่านต้องกั๊ยืมเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงานที่ประเทศไทยหรือไม่
 ไม่ต้อง
 ต้อง ท่านกั๊ยืมเท่าใด..... จากแหล่งใด..... ดอกเบี้ยเท่าใด.....เดือน/ปี
- 10.1 ถ้าต้องกั๊ยืมเงิน ท่านได้ปลดเปลื้องหนี้สินหมดแล้วหรือยัง
 หมดแล้ว
 ยังไม่หมด ยังค้างเท่าใด.....เมื่อใดถึงจะใช้ได้หมด.....
11. ท่านมีภาระทางบ้านหรือสมาชิกของครอบครัวในประเทศของท่านที่ต้องส่งเงินไปเลี้ยงดูหรือไม่
 ไม่มี มี โปรดระบุเป็นผู้ใดบ้าง.....
- 11.1 ถ้ามีผู้ที่ต้องเลี้ยงดู ท่านส่งเงินไปเลี้ยงดูเท่าใด เมื่อใด และอย่างไร
 - ส่งเงิน.....บาท/สัปดาห์ /2 สัปดาห์/ทุกเดือน/อื่นๆ ระบุ.....
 - ส่งเมื่อใด ทุกสัปดาห์ 2 สัปดาห์ ทุกเดือน
 - อื่น ๆ ระบุ.....
 - ส่งโดยวิธี.....
12. โอกาสในการหางานทำในจังหวัดนี้
 1. ยาก 2. ง่าย 3. มีนายหน้าหาให้
13. ท่านคิดว่าแรงงานคนไทยทำหรือไม่
 1. ไม่แรงงานคนไทย เพราะ.....
 2. แรงงานคนไทย

14. ท่านพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับหรือไม่
 1. ไม่พอใจ เพราะ..... 2. พอใจ
15. ท่านคิดจะทำงานที่ประเทศไทยตลอดไปหรือไม่
 ไม่คิด เพราะ..... คิด เพราะ.....
16. นอกจากค่าจ้างแล้วนายจ้างมีสวัสดิการอื่น ๆ ให้หรือไม่
 1. ไม่มี 2. มี ระบุ (1)
 (2)
17. ท่านทราบหรือไม่ว่า รัฐบาลไทยมีมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว โดยให้แรงงานไทยทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว
 1. ไม่ทราบ 2. ทราบ จาก 1) โทรทัศน์ 2) วิทยู
 3) อื่นๆ ระบุ.....
18. ท่านจะดำเนินการอย่างไร เมื่อรัฐบาลผลักดันแรงงานต่างด้าว
 1. กลับประเทศภูมิลำเนา เพราะ.....
 2. กลับประเทศภูมิลำเนา และหาทางกลับเข้ามาทำงานอีก
 3. ไม่กลับประเทศภูมิลำเนา และจะหางานอื่นทำ
19. ท่านคิดว่าถ้าให้แรงงานต่างด้าวออกไปให้หมด จะมีปัญหาอะไรบ้างหรือไม่
 1. ไม่มี 2. มี ระบุ.....
20. เพศ ชาย หญิง อายุ.....ปี
 สัญชาติ 1) พม่า 2) ลาว 3) กัมพูชา
21. สถานภาพสมรส
 1. โสด 2. แต่งงานและอยู่ด้วยกัน 3. แยกกันอยู่
 4. ม่าย หย่าร้าง 5. อื่น ๆ ระบุ.....
22. อาชีพเดิมก่อนอพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทย
 1. รับจ้างทั่วไป 2. กรรมกร
 3. ทำการเกษตร 4. ค้าขาย
 5. อื่น ๆ ระบุ.....

23. ปัจจุบันทำงานในสถานประกอบการประเภท

- | | |
|--|-----------------------------------|
| <input type="radio"/> 1. เลี้ยงหมู | <input type="radio"/> 2. ก่อสร้าง |
| <input type="radio"/> 3. สวนผักผลไม้ | <input type="radio"/> 4. โรงอิฐ |
| <input type="radio"/> 5. เหมืองแร่และเหมืองหิน | <input type="radio"/> 6. โรงโม่ |
| <input type="radio"/> 7. โรงสีข้าว | |

ลักษณะงานที่ทำ.....

มีใบอนุญาตทำงานหรือไม่

- | | |
|--------------------------------|-----------------------------|
| <input type="radio"/> 1. ไม่มี | <input type="radio"/> 2. มี |
|--------------------------------|-----------------------------|

แบบสอบถามสถานประกอบการเกี่ยวกับการแก้ไขแรงงานต่างด้าว

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์..... บ้านเลขที่..... หมู่บ้าน.....
 ตำบล..... อำเภอ..... จังหวัด.....
 ให้สัมภาษณ์ วันที่..... เดือน..... พ.ศ. 2543 เวลา.....
 ชื่อผู้สัมภาษณ์.....

1. สถานประกอบการของท่านเป็นประเภทใด

- | | |
|--|---|
| <input type="radio"/> 1. ก่อสร้าง | <input type="radio"/> 2. เลี้ยงสุกร |
| <input type="radio"/> 3. ผัก ผลไม้ | <input type="radio"/> 4. โรงสีข้าว |
| <input type="radio"/> 5. เหมืองแร่และเหมืองหิน | <input type="radio"/> 6. โรงอิฐ |
| <input type="radio"/> 7. โรงงานทำโอ่ง | <input type="radio"/> 8. อื่น ๆ ระบุ..... |

2. ขนาดของธุรกิจอยู่ในประเภทใด

1. ธุรกิจขนาดเล็ก มีลูกจ้างไม่เกิน 100 คน
2. ธุรกิจขนาดกลาง มีลูกจ้างประมาณ 100 – 300 คน
3. ธุรกิจขนาดใหญ่ มีลูกจ้างมากกว่า 300 คนขึ้นไป
4. อื่น ๆ ระบุ.....

3. สถานประกอบการของท่านมีแรงงานทั้งหมด จำนวน.....คน

เป็นคนไทย.....คน

เป็นคนพม่า.....คน

อื่น ๆ ระบุ (1)คน (2)คน

(3)คน (4)คน

4. ในจังหวัดของท่านมีแรงงานไทยที่ว่างงานหรือไม่

1. ไม่มี 2. มี จำนวน.....คน 3. ไม่ทราบ

5. ถ้ามีแรงงานที่ว่างงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานระดับใด

1. แรงงานไร้ฝีมือ หรือแรงงานรับจ้างและกรรมกร
2. แรงงานกึ่งฝีมือ และมีฝีมือ เช่น ช่างในสาขาต่าง ๆ
3. อื่น ๆ ระบุ.....

6. ในจังหวัดของท่านมีปัญหาการขาดแคลนแรงงานหรือไม่
1. ไม่มีการขาดแคลน 2. มีการขาดแคลน 3. ไม่ทราบ
7. ถ้ามีการขาดแคลนแรงงาน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานระดับใด
1. แรงงานไร้ฝีมือ หรือแรงงานรับจ้างและกรรมกร
2. แรงงานกึ่งฝีมือ และมีฝีมือ เช่น ช่างในสาขาต่าง ๆ
3. อื่น ๆ ระบุ.....
8. กิจกรรมที่ขาดแคลนแรงงานในจังหวัดนี้ ที่นอกเหนือ 7 กิจกรรมที่ได้รับการผ่อนผันแล้ว มีอะไรบ้าง
- ระบุ
- (1) (2)
- (3) (4)
9. อัตราค่าจ้างในจังหวัดของท่านปัจจุบันนี้อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรือไม่
1. สูงกว่า 2. เท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำ
3. ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ 4. อื่น ๆ ระบุ.....
10. ท่านคิดว่าแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่ในจังหวัดของท่านมีมากน้อยเพียงใด
1. มาก 2. ปานกลาง 3. น้อย
11. สถานประกอบการของท่านจ้างแรงงานต่างด้าวมาเป็นระยะเวลา.....ปี
12. สถานประกอบการของท่านมีอะไรให้กับแรงงานไทยหรือไม่ นอกจากเงินเดือน
1. อาหารกลางวัน 2. ที่พักอาศัย
3. ค่ารักษาพยาบาล 4. เงินเบิกล่วงหน้า
5. อื่น ๆ ระบุ.....
13. ท่านให้สวัสดิการแรงงานไทยเท่ากับแรงงานต่างด้าวหรือไม่
1. เท่ากัน 2. ให้คนไทยมากกว่าแรงงานพม่า
3. ให้คนไตน้อยกว่าแรงงานพม่า 4. ไม่ได้ให้เลย
5. อื่น ๆ ระบุ.....
-

14. อัตราค่าจ้างที่ท่านจ่ายให้กับแรงงานในสถานประกอบการของท่านเป็นเท่าใด
 แรงงานไทย.....บาท/วัน
 แรงงานต่างด้าว.....บาท/วัน
15. แรงงานที่ท่านจ้างไปทำงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับใด และให้ทำงานในลักษณะใด
 แรงงานไทย จบการศึกษา..... งาน.....
 แรงงานพม่า จบการศึกษา..... งาน.....
 อื่น ๆ ระบุ.....จบการศึกษา..... งาน.....
 ระบุ.....จบการศึกษา..... งาน.....
16. ท่านต้องการจ้างแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าวหรือไม่
 1. ไม่ต้องการ 2. ต้องการ จำนวน.....คน
- 16.1 ถ้าต้องการท่านได้ดำเนินการจัดหาแรงงานไทยมาทดแทนแรงงานต่างด้าวโดยวิธีใด
 1. ประกาศรับสมัครเอง
 2. ติดต่อผ่านสำนักงานจัดหางานจังหวัด
 3. รับสมัครเองและติดต่อผ่านสำนักงานจัดหางานจังหวัด
 4. ไม่ได้ดำเนินการจัดหา
- 16.2 ถ้าต้องการมีแรงงานไทยมาสมัครทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าวหรือไม่
 ไม่มี มี จำนวน.....คน รับไว้ทำงาน.....คน
17. ทำไมท่านจึงได้ทำการปรับสภาพการจ้างงาน โดยปรับปรุงค่าจ้าง เพื่อจูงใจให้แรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว
 ไม่ได้ทำการปรับสภาพการจ้างงาน เพราะ.....
 ทำการปรับสภาพการจ้างงาน เพราะ.....
18. ทำไมท่านจึงได้ทำการปรับสภาพการจ้างงาน โดยปรับปรุงสวัสดิการเพื่อจูงใจให้แรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว
 ไม่ได้ทำการปรับสภาพการจ้างงาน เพราะ.....
 ทำการปรับสภาพการจ้างงาน เพราะ.....

23. ท่านมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหายังไร

- (1)
- (2)
- (3)
- (4)

24. เพศ

- ชาย หญิง

25. ท่านมีอายุ.....ปี

26. การศึกษา

- | | |
|--|---|
| <input type="radio"/> 1. ไม่ได้รับการศึกษา | <input type="radio"/> 2. ต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 |
| <input type="radio"/> 3. ประถมศึกษาปีที่ 6 | <input type="radio"/> 4. มัธยมศึกษาปีที่ 3 |
| <input type="radio"/> 5. มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. | <input type="radio"/> 6. อนุปริญญา/ ปวส. |
| <input type="radio"/> 7.ปริญญาตรีหรือสูงกว่า | |

บรรณานุกรม

- กร ทัพพะรังสีและชาญวุฒิ วัชรพุกก์. 2542 (31 ต.ค.). สทนทนา 55 นาทึ ปัญหาบ้านเมือง (รายการโทรทัศน์). กรุงเทพมหานคร: สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 5.
- กรมการจัดหางาน. 2540. การควบคุมการทำงานของแรงงานต่างชาติในประเทศไทย. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กกจ.22/2540.
- _____. 2541. คู่มือการปฏิบัติงานการออกใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว ผิดกฎหมาย เจาะเจ้าหน้าที. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. ม.ป.ป. ที่รศ.0316/1575 เรื่อง มาตรการแก้ไข แรงงานต่างด้าว. ลงวันที่ 2 สิงหาคม. (หนังสือด่วนที่สุด).
- _____. 2538. แผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 พ.ศ 2538-2544. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
- กฤตยา อาชวนิจกุล และคณะ. 2540. บทสังเคราะห์สถานการณ์คนข้ามชาติและ ทางเลือกนโยบายการนำเข้าแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กองวางแผนทรัพยากรมนุษย์. 2542. สรุปภาพรวมเบื้องต้นมาตรการบรรเทาปัญหาการว่างงานตามแผนปฏิบัติการปี 2542 (อัดสำเนา). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- เกษมสันต์ จิณณวาโส. 2538. แรงงานอพยพจากต่างประเทศ : ข้อเท็จจริงประเด็น ปัญหาและแนวทางแก้ไข. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย
- คณะอนุกรรมการแก้ไขแรงงานต่างด้าว. 2542. การประชุมเรื่อง แนวทางแก้ไขปัญหา แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
- ทัศนีย์ ผ่านจันหาร. 2542. ทศนคติของนายจ้างธุรกิจโรงสีต่อการบริหารจัดการด้าน แรงงานไทยภายหลังการใช้มาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไทยรัฐ. 2542 (12 พฤศจิกายน). แรงงานต่างด้าว: 1-2, 5.
- นภาพรณี หะวานนท์. 2540. กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่มีทักษะโดยวิธีหลบเลี่ยง กฎหมาย. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

- แผนปฏิบัติการบรรเทาปัญหาการว่างงาน. 2540. คณะรัฐมนตรี. มีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 9 ธันวาคม.
- พันธุ์ทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร. 2540. การเข้ามาในประเทศไทยของคนต่างด้าว เพื่อทำงาน : ข้อสำรวจทางกฎหมาย ปัญหา และทางเลือกนโยบาย. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภณิศร์ มีกุล. 2538. ปัญหาการใช้แรงงานผู้หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า และแนวทางแก้ไขปัญหา : กรณีศึกษาจังหวัดระนอง. สารนิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และคณะ. 2539. การศึกษาเชิงนโยบายในการจัดการคนงานต่างชาติ ที่ลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทย: กรณีศึกษา 4 จังหวัด. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI).
- วรเดช จันทรศร. 2527. การนำนโยบายไปปฏิบัติ: ตัวแบบและคุณค่า. พัฒนบริหารศาสตร์. 24, 4(ตุลาคม): 1-25.
- _____. 2545. การนำนโยบายไปปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สหાયบลิอการพิมพ์.
- วรวิทย์ เจริญเลิศ บัณฑิตย์ รณชัยเศรษฐวุฒิ. 2540. นโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมของรัฐกับการจ้างแรงงานข้ามชาติ. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิชาดา ไตรรัตน์. 2540. ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายการจัดระบบเพื่อควบคุมการทำงานของแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายไปปฏิบัติ. ภาคนิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. 2540. นโยบายสาธารณะ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถิติสาธารณสุขประจำปี 2539. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงสาธารณสุข.
- สภาอุตสาหกรรมจังหวัดระนอง. 2541. ที่ สอ.ร.น.009/2541 เรื่อง ขอให้รัฐบาลเสริมมาตรการเร่งด่วนเพื่อช่วยบรรเทาผลกระทบจากนโยบายผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกประเทศ. เดือนมกราคม.
- _____. 2541. ที่ สอท.ร.น.0037/2541 เรื่อง ขอบทวนมาตรการผ่อนผันการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานได้เป็นการชั่วคราว. เดือนสิงหาคม.
- _____. 2542. ที่ สอท.ร.น.003/ว 2542 เรื่อง มาตรการนโยบายแรงงานต่างด้าวเพื่อบรรเทาปัญหาขาดแคลนแรงงาน. เดือนกุมภาพันธ์.

- สภาอุตสาหกรรมจังหวัดตาก. 2542. ที่ สอท. ตก.048/2542 เรื่อง ปัญหาการขาดแคลน
แรงงานในพื้นที่ชายแดนจังหวัดตาก. เดือนกันยายน.
- สำนักงานจัดระบบแรงงานต่างด้าว. 2541. ผลการดำเนินงานตามนโยบายการแก้ไขแรงงาน
ต่างด้าว. (อัดสำเนา).
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดตาก. 2542. บรรยายสรุปการใช้แรงงานพม่าในจังหวัดตาก.
(อัดสำเนา).
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดระนอง. 2542. บรรยายสรุปการใช้แรงงานพม่าในจังหวัดระนอง.
(อัดสำเนา).
- สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการนโยบายบรรเทาปัญหาการว่างงานแห่งชาติ. 2540. คำสั่ง
คณะกรรมการนโยบายบรรเทาปัญหาการว่างงานแห่งชาติ. กรุงเทพฯ:
ทำเนียบรัฐบาล.
- _____. 2540. แผนปฏิบัติการบรรเทาปัญหาการว่างงาน. คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ
เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม.
- _____. 2541. แผนปฏิบัติการบรรเทาปัญหาการว่างงานเฉพาะส่วนมาตรการแก้ไข
แรงงานต่างด้าว. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
- สำนักงานสถิติจังหวัดราชบุรี. 2542. สถิติประชากรจังหวัดราชบุรี. ราชบุรี: สำนักงาน.
สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. 2542. ที่ นร.0206/ว(ล) 15536 เรื่อง ผลการดำเนินการตาม
ข้อสังเกตของคณะรัฐมนตรี. ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน.
- _____. ม.ป.ป. ที่ นร. 0206/10482 เรื่อง มาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย.
ลงวันที่ 10 สิงหาคม. (หนังสือด่วนที่สุด).
- สุภางค์ จันทวานิช. 2542. รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการการศึกษากิจการที่ขาดแคลน
แรงงานในประเทศไทย ปี 2542 เสนอกรมการจัดหางาน. กรุงเทพฯ: ศูนย์
บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Goggin, Malcolm L. 1986. **The Too Few Cases/ Too Many Variables :Problems in
Implementation Research.** Western Political Quarterly.
- Helen, Ingram M. and Mann, Dean E. eds. 1980. **Why Policies Succeed or Fail.**
Beuerly Hills: Sage Publications.
- Kerr, Donna H. 1976. The logic of 'Policy' and Successful Policies, Policy Science,7 .
- Lane, Jane-Erik. 1993. Implementation Model in **The Public sector : concepts,
Models and Approachs.** London: Sage, 90-106.
- Mazmanian, Daniel A. and Sabatier, Paul A. 1983. **Implementation and Public
Policy.** Illinois Foresmom: Scott and Company.

- Meter, Donald S. and Van Horn, Carl E. 1975. "The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework" **Administration and Society**. February: 89-95.
- The Nation**. 1999 (12 November). Illegal cracker: 1.
- Pressman Jeffrey L. and Wildausky, Aaron. 1979. **Implementation**. 2nd ed. Berkley: California Press.
- Williams, Walter. 1975. **Implementayion Analysis and Assessment Policy Analysis**. New York: American Elsevier.

ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์

ชื่อ – สกุล	นางวิรุณศิริ อารยวงศ์
ประวัติการศึกษา	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง (เทียบเท่าปริญญาตรี) วิทยาลัยบรมราชชนนี ลำปาง พ.ศ. 2530
ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 7 กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข
ประสบการณ์ ผลงานทางวิชาการ รางวัล หรือทุนการศึกษาเฉพาะที่สำคัญ	การประเมินผลมาตรการบรรเทาปัญหาการว่างงาน “มาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว” การวิจัย เรื่อง โยเร : วิถีสุขภาพ การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้สารเสพติดในกลุ่ม นักเรียนมัธยม การวิจัย เรื่อง ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเลือกตั้ง ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ ปีพุทธศักราช 2540 สิทธิ หน้าที่ พลเมือง : ระบบสุขภาพภาคประชาชน การวิจัยเรื่อง การสร้างเสริมสุขภาพในระบบประกัน สุขภาพถ้วนหน้า การประเมินผลระบบสุขภาพภาคประชาชน