

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงงานเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับการเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศ แรงงานจึงเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งในการผลิต หากต้นทุนสูง สินค้าย่อมมีราคาสูงไปด้วย ดังนั้น การแสวงหากำไรสูงสุดจึงเป็นสิ่งที่ปรารถนาของนายจ้างของแรงงานต่างด้าวทั้งหลาย วิธีการหนึ่งที่นายจ้างของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ต้องการคือ การจ้างแรงงานราคาถูก ซึ่งแรงงานต่างด้าวเป็นทางเลือกอันดับต้น ๆ ที่ต้องการลดต้นทุนในการผลิต เนื่องจากมีค่าแรงงานถูกกว่าแรงงานไทย แต่แรงงานข้ามชาติก็คือ มนุษย์คนหนึ่ง ควรได้รับการปฏิบัติอย่างเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาที่ยั่งยืน คือ เน้นธรรมาภิบาลในการจัดการแรงงานข้ามชาติและการคุ้มครองสิทธิ ซึ่งจะสอดคล้องกับปฏิญญาสมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ว่าด้วยการคุ้มครองและการส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ ที่รัฐบาลไทยได้ลงนามรับรองแล้ว (กฤตยา อาชวนิจกุล และกุลภา วจนสาระ, 2552 : 14)

ประเทศไทยเริ่มมีการจัดระบบแรงงานต่างด้าวและเปิดให้ขึ้นทะเบียนมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 จนถึงปัจจุบัน การดำเนินการของรัฐบาลในช่วงที่ผ่านมาจะใช้มติคณะรัฐมนตรีเป็นเครื่องมือดำเนินการเชิงนโยบาย เพื่อให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความมั่นคงต่อรัฐและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาประเทศ แม้ว่าจำนวนแรงงานต่างด้าวจะเพิ่มขึ้นตามอุปสงค์ของนายจ้างของแรงงานต่างด้าวและศักยภาพการพัฒนาเศรษฐกิจประเทศ ซึ่งประเทศไทยเองก็มีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะช่วงหลังปี พ.ศ. 2530 เป็นต้นมา ผลจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจดังกล่าว ทำให้คนไทยมีโอกาสในการเลือกทำงานมากขึ้น มีทางเลือกในการบริโภคสินค้า รวมทั้งการเข้าถึงระบบสาธารณสุขได้อย่างทั่วถึง ด้วยเงื่อนไขดังกล่าว ทำให้นายจ้างของแรงงานต่างด้าวต้องเผชิญกับภาวะการฉ้อฉลขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะในสาขาธุรกิจก่อสร้าง และอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล ที่มีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เมื่อนายจ้างของแรงงานต่างด้าวในธุรกิจสาขาดังกล่าวมีอุปสงค์ต่อแรงงานสูง แต่ขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะคนงานไทย ในขณะที่ประเทศเพื่อนบ้านอย่างพม่า ลาว และกัมพูชา มีแรงงานจำนวนมากที่ยากจน และต้องการหางานทำ นายจ้างของแรงงานต่างด้าวไทยได้ร้องขอต่อรัฐบาลเพื่อขออนุญาตนำเข้าแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานในสาขาดังกล่าว

แทนคนงานไทย โดยในระยะแรกของการดำเนินการนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน ทั้งภาครัฐและเอกชนยังขาดทิศทางไว้ระบบควบคุมดูแลและยังขาดการบูรณาการในการทำงานร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวจึงมีผลกระทบตามมาหลายด้าน อาทิ การนำพาเชื้อโรค การเกิดโรคใหม่ๆ ปัญหาเสพติด อาชญากรรม การก่อการร้าย การคอร์รัปชันและความขัดแย้งในสังคม ฯลฯ

นโยบายการจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองจัดเป็นนโยบายที่เกี่ยวกับการควบคุมพฤติกรรมของบุคคล เพื่อประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม (protective regulatory policies) บทบาทของฝ่ายการเมืองจะเข้าไปเกี่ยวข้องโดยตรง โดยเฉพาะเมื่อถูกสังคมวิพากษ์วิจารณ์ว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติไม่ได้ผล ดังจะเห็นได้ว่าในช่วงก่อนปี พ.ศ. 2544 นโยบายการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเป็นไปในลักษณะการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวทำงานได้บางประเภทและอยู่ในไทยได้ชั่วคราว เมื่อการนำนโยบายไปปฏิบัติไม่ประสบผล ฝ่ายการเมืองก็ออกนโยบายใหม่ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 - 2551 โดยเปลี่ยนจากนโยบายผ่อนผันมาเป็นนโยบายเพื่อจัดระบบแรงงานต่างด้าว จะเห็นความเปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัต (dynamic) ได้อย่างชัดเจน (เจษฎา มีบุญถือ, 2552 : 6)

เงื่อนไขที่นำความล้มเหลวมาสู่การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การขาดการเชื่อมโยงระหว่างการกำหนดนโยบายกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งทำให้เกิดเป็นประเด็นคำถามที่ยังไม่มีคำตอบชัดเจนว่าแนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของรัฐบาลที่ถูกต้องคือ แนวทางใด รัฐบาลจะลดทอนปัญหาให้น้อยลงได้อย่างไร เนื่องจากจำนวนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองไม่ได้ลดลงแต่กลับมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นกว่า 2 ล้านคน ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบโดยตรงต่อความมั่นคงของประเทศ โดยรัฐควรจะหันมาทบทวนและให้ความสำคัญในการนำนโยบายการจัดระบบแรงงานต่างด้าวเพื่อสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เพื่อนำไปสู่การจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้เป็นรูปธรรมมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (เจษฎา มีบุญถือ, 2552 : 1-2)

ปัญหาแรงงานต่างด้าวเป็นปัญหาหนึ่งที่คณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ให้ความสำคัญและกำหนดเป็นนโยบายเร่งด่วนที่ต้องเร่งดำเนินการ โดยมีจุดประสงค์หลัก คือ การจัดระเบียบให้ตรวจสอบได้อย่างชัดเจน เพราะนอกจากการเข้ามาใช้แรงงานอย่างผิดกฎหมายแล้วการเข้ามาของแรงงานเหล่านี้ยังกระทบต่อความมั่นคง ในแง่ที่มีการเชื่อมโยงกับการค้ามนุษย์อีกด้วย ซึ่งล่าสุดจากปัญหาดังกล่าวนี้เอง ส่งผลให้กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐ ได้ลดอันดับการค้ามนุษย์ของไทยลงจากเทียร์ 2 มาอยู่ที่เทียร์ 3 ซึ่งถือเป็นอันดับที่ต่ำที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้การแก้ปัญหาเป็นไปอย่างบูรณาการ คสช. ได้ออกคำสั่ง ฉบับที่ 59/2557 เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2557 โดยแต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว หรือ กนร. เพื่อแก้ไขแรงงานต่างด้าวทั้งระบบให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการบูรณาการลดผลกระทบต่อด้านเศรษฐกิจและสังคม

ครอบคลุมทั้งการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่ชายแดนแบบมาเซ้า - เย็นกลับ แรงงานตามฤดูกาล แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและแรงงานต่างด้าวประเภทอื่นๆ (สำนักงานที่นิวส์, 2557)

กรมแรงงานได้รายงานผลการสำรวจความต้องการใช้แรงงานต่างด้าว พบว่า นายจ้างของแรงงานต่างด้าวมีความต้องการและภาวะขาดแคลนแรงงานในประเทศ ที่ยังคงขาดแคลนแรงงานคิดเป็นสัดส่วนกว่าร้อยละ 39 ของความต้องการแรงงานเนื่องจากแรงงานเหล่านั้นหลังไหลเข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประเภทอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานสูงสุดคือ การผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ แต่มีภาวะขาดแคลนแรงงานไม่มากนัก ขณะที่อุตสาหกรรมการผลิตอาหารและอาหารสัตว์เป็นภาคการจ้างงานที่ขาดแคลนแรงงานสูงสุด รองลงมาคือ การผลิตสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม สิ่งที่น่าสนใจก็คือ สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการแรงงานระดับล่างมากที่สุด นั่นคือ จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า อัตราค่าจ้างต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 7,000 บาท ภาวะขาดแคลนแรงงานต่างชาติเกิดขึ้นเนื่องจากแรงงานมีลักษณะหมุนเวียนเคลื่อนย้ายสูง ผนวกกับการที่ภาครัฐไม่มีนโยบายเปิดให้แรงงานใหม่มาจดทะเบียนขอใบอนุญาตทำงาน ทำให้แรงงานมีจำนวนไม่พอกับความต้องการ นอกจากนี้ก็ยังมี การดึงแรงงาน ทั้งระหว่างภาคการจ้างงาน และในประเภทกิจการเดียวกัน (กฤตยา อาชวนิจกุล และ กุลภา วจนสาระ, 2552 : 12)

สถิติแรงงานต่างด้าวจังหวัดเพชรบุรีในปี 2555 - 2558 (ตารางที่ 1.1) พบว่า มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ ก่อให้เกิดปัญหาการแย่งงานคนไทย ปัญหาด้านสาธารณสุข ปัญหาด้านการชิงทรัพย์ ปัญหาเสพติด ปล้นทรัพย์นายจ้างหรือทำร้ายนายจ้างอยู่บ่อยๆ ซึ่งหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญกับปัญหาเหล่านี้มาโดยตลอด แต่การบริหารจัดการที่ผ่านมาก็พบว่ายังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากมีผลประโยชน์ทับซ้อน และการเข้ามาเกี่ยวข้องของนักการเมืองท้องถิ่นและนักการเมืองระดับชาติที่ทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐไม่คล่องตามเป้าหมายที่กำหนด ไว้ดัง (สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี, 2558)

ตารางที่ 1.1 สถิติแรงงานต่างด้าวของไทยและของจังหวัดเพชรบุรี ตั้งแต่ปี 2555 -2558 มีดังนี้

	ประเภทแรงงานต่างด้าว	พ.ศ. 2555	พ.ศ. 2556	พ.ศ. 2557	พ.ศ. 2558
ระดับประเทศ	ถูกกฎหมาย	940,531	1,155,826	1,279,595	1,349,306
	ผิดกฎหมาย	193,320	28,009	22,992	26,119
จังหวัดเพชรบุรี	ถูกกฎหมาย	4,175	5,108	11,120	12,799
	ผิดกฎหมาย	859	139	119	93

ที่มา (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน, 2558)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัย เรื่องการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งจะเป็นข้อมูลไปวางแผนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้ทำงานได้อย่างถูกต้อง โดยไม่สร้างผลกระทบชุมชนที่อาศัยอยู่และไม่สร้างผลกระทบต่อประชาชนที่เป็นนายจ้าง

### คำถามการวิจัย

จากปัญหาการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย 4 ข้อ ดังนี้

1. การประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับใด
2. ความสำเร็จของนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับใด
3. การประเมินผลมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี เพียงใด
4. แนวทางที่เหมาะสมในการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี ควรเป็นอย่างไร

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาความสำเร็จของนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลนโยบายกับความสำเร็จของนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี
4. เพื่อเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี

## สมมติฐานการวิจัย

การประเมินผลด้านสภาพแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต มีความสัมพันธ์เชิงบวกไปในทิศทางเดียวกันกับความสำเร็จของนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี โดยใช้ตัวแบบซีพี (CIPP Model) ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1967 อ้างถึงใน จำลอง โพธิ์บุญ, 2550 : 92) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ส่วนการศึกษาความสำเร็จของนโยบายแรงงานต่างด้าว ได้มาจากการวิเคราะห์ของนักวิชาการทั้งชาวไทยและต่างประเทศ ได้แก่ แนวคิดของ นากามูระและสมอลวูด (Nakamura and Smallwood, 1980 : 146-151); วิลเลียม ดัน (William Dunn, 1981 : 125-127); สรรพสิทธิ์ อรัญพันธ์ลาภ (2552); กฤตภัทร บุญญรัตน์ (2553 : 163-164); และวรเดช จันทรศร (2554 : 32-47) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ ด้านการบรรลุเป้าหมายของนโยบาย ด้านการตอบสนองของผู้รับบริการและด้านผลกระทบจากนโยบาย

## 2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ประชาชนที่เป็นนายจ้างของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 600 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่เป็นนายจ้างของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 240 คน

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key -Informants) คือ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 10 คน โดยใช้การสัมภาษณ์เจาะลึกแบบมีโครงสร้าง (In-Dept Interview)

## 3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ จังหวัดเพชรบุรี

## 4. ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ทำการวิจัย

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2558 - มิถุนายน 2559

## นิยามเชิงปฏิบัติการ

1. แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาที่ไม่มีสัญชาติไทย ทั้งได้รับอนุญาตหรือไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ ด้วยประสงค์ค่าจ้างหรือ ประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม

2. การประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าว หมายถึง สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี มีการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินโครงการและพิจารณาปัจจัยให้เห็นถึงจุดเด่นหรือจุดด้อยของโครงการนั้นอย่างมีระบบ เพื่อใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินโครงการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนการหาแนวทางปรับปรุง แก้ไขหรือยุติโครงการ ประกอบด้วย การประเมินผล 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการและด้านผลผลิต ดังนี้

2.1 ด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีมีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องมีการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจตกต่ำส่งผลให้นายจ้างเลือกใช้แรงงานต่างด้าวเพื่อให้มีต้นทุนในการผลิตที่ลดลง แต่จากการเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายได้ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมต่าง ๆ ตามมามากมาย จึงเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมในการนำนโยบายจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวมาปฏิบัติภายใต้รัฐบาลของ คสช. ซึ่งมีความเป็นไปได้ทางการเมืองในระดับสูงที่จะทำให้นโยบายบรรลุผลสำเร็จ

2.2 ด้านปัจจัยนำเข้า หมายถึง สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของนโยบายจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวไว้อย่างชัดเจน และมีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานของนโยบายจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวที่มีความเป็นไปได้ที่จะประสบผลสำเร็จ โดยมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติที่ชัดเจน รวมทั้งมีทรัพยากรอย่างเพียงพอในการนำนโยบายไปปฏิบัติ อาทิ มีงบประมาณที่เพียงพอ มีบุคลากรที่เพียงพอและมีความรู้ความเข้าใจถึงแนวปฏิบัติที่ คสช. กำหนด มีวัสดุ อุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการให้บริการด้านแรงงานต่างด้าวและมีแบบฟอร์มคำร้องต่างๆ ที่เพียงพอต่อการรับบริการของประชาชนที่เป็นนายจ้างและที่ตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จในการรับขึ้นทะเบียนอยู่ในพื้นที่ที่เหมาะสม ทำให้ระยะทางการเดินทางไปยังสถานที่ในการรับขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวมีความเหมาะสม สามารถเดินทางไปรับบริการได้ง่าย

2.3 ด้านกระบวนการ หมายถึง สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี มีขั้นตอนการดำเนินงานที่เหมาะสมจนทำให้เกิดผลผลิตได้ตามที่คาดหวังไว้ อาทิ มีการประชาสัมพันธ์การปฏิบัติตามมาตรการ คสช. ผ่านสื่อต่าง ๆ ให้ประชาชนที่เป็นนายจ้างได้รับทราบอย่างทั่วถึง และเมื่อมารับบริการจะมีเจ้าหน้าที่คอยอำนวยความสะดวกในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว โดยไม่มีการเรียกรับผลประโยชน์ใด ๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งกระบวนการในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวไม่มีความยุ่งยาก ซับซ้อนโดยมีการชี้แจงขั้นตอนในการรับบริการให้รับทราบจนเป็นที่เข้าใจ มีการจัดทำแผนผังขั้นตอนการรับบริการและคิดเงินที่ที่มองเห็นได้ชัดเจน ขั้นตอนการพิสูจน์สัญชาติเป็นไปด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานในการรับขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวได้อย่างถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด ระยะเวลาในการผ่อนผันรับขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวมีความเหมาะสม ซึ่งสามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในวันเดียวรวมถึงมีการทำงานเชิงรุกโดยลงสำรวจการจ้างแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ และมีการประสานงานกับสถานีตำรวจภูธรในการกวดขันให้มีการนำแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียน เป็นต้น

2.4 ด้านผลผลิต หมายถึง สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี มีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุผลสำเร็จตามประกาศ คสช. ฉบับที่ 70/2557 อาทิ การจัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จในการขึ้นรับทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย ซึ่งให้บริการจัดทำทะเบียนประวัติด้วยความรวดเร็ว มีการออกบัตรประจำตัวชั่วคราวให้กับแรงงานต่างด้าวที่ผ่านการตรวจร่างกายและตรวจเอกสารแล้ว มีการให้บริการตรวจสุขภาพคนต่างด้าวตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด และมีกระบวนการตรวจสัญชาติเพื่อการออกใบอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวที่ไม่ซับซ้อน ในส่วนของนายจ้างเองก็ให้ความสำคัญกับการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวโดยนำแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายไปรายงานตัว ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงาน

ต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่ผ่านการตรวจสอบจะได้รับการอนุมัติใบอนุญาตการทำงานทุกราย และสามารถขึ้นทะเบียนทำบัตรสุขภาพได้ทุกราย เป็นต้น

3. ความสำเร็จของนโยบายแรงงานต่างด้าว หมายถึง สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี มีการบรรลุเป้าหมายในการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปสู่การปฏิบัติ โดยวัดได้จากการบรรลุเป้าหมายของนโยบาย การตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ และผลกระทบจากนโยบาย ดังนี้

3.1 ด้านการบรรลุเป้าหมายของนโยบาย หมายถึง สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีมีผลการดำเนินงานของนโยบายต่างด้าวบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อาทิ การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวส่งผลดีต่อภาพรวมของประเทศ ทำให้มีการบังคับใช้กฎหมายแรงงานต่างด้าวอย่างเคร่งครัดมากขึ้น โดยแรงงานต่างด้าวจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานมีใบอนุญาตทำงานถูกต้อง ในขณะที่เจ้าหน้าที่เองก็สามารถตรวจสอบแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ได้ง่ายขึ้นส่งผลให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น

3.2 ด้านการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ หมายถึง การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีตามแนวนโยบายของ คสช. ส่งผลดีต่อ นายจ้าง โดยมาตรการของ คสช. ในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวสอดคล้องกับความต้องการของ นายจ้างที่เห็นด้วยและพึงพอใจกับนโยบายการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว รวมทั้งพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีในการให้บริการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว พึงพอใจต่อขั้นตอนในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว พึงพอใจต่อค่าใช้จ่ายที่ภาครัฐกำหนดในการนำแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียน พึงพอใจที่สามารถนำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย ส่งผลให้นายจ้างมีความสบายใจมากขึ้นจากการมีแรงงานที่ถูกกฎหมาย

3.3 ด้านผลกระทบ หมายถึง ความสอดคล้องกันของผลที่เกิดขึ้นจริงของนโยบาย เมื่อเปรียบเทียบกับผลที่คาดหวังไว้ในการดำเนินงานนโยบายการจัดการระเบียบแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีมี อาทิ การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวของ คสช. ทำให้แรงงานต่างด้าวมีสระในการเลือกทำงานตามความถนัดของตนเองได้มากขึ้น ทำงานด้วยความสุข โดยไม่ต้องวิตกกังวลการจับกุมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ รวมทั้งยังทำให้ปัญหาว่างงาน ปัญหาอาชญากรรม และปัญหาการรีดไถเงินจากตำรวจลดลงด้วย

## ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทราบระดับความสำเร็จของการนำนโยบายการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี
2. เป็นแนวทางให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องใช้ในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ให้มีงานทำและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนที่เป็นนายจ้างของแรงงานต่างด้าว
3. เป็นข้อมูลให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ควบคุมกำกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ให้อยู่ในระเบียบกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป
4. เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีปรับปรุงการให้บริการแก่นายจ้างที่มาขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับต้องการของผู้รับบริการ