

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี 2) ศึกษาความสำเร็จของนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลนโยบายกับความสำเร็จของนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี และ 4) เสนอแนวทางที่เหมาะสมในการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธี การวิจัยเชิงปริมาณและระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ประชาชนที่เป็นนายจ้างของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 600 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทราโวยมานันต์ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 240 คน โดยผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามได้ จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

X_1 แทน ด้านสภาพแวดล้อม

X_2 แทน ด้านปัจจัยนำเข้า

X_3 แทน ด้านกระบวนการ

X_4 แทน ด้านผลผลิต

X_{tot} แทน การประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าว

Y_{tot} แทน ความสำเร็จของนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัด

เพชรบุรี

ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบความเรียง จำแนกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าว

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จของนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผล กับการความสำเร็จของนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมในการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (N = 240)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	133	55.42
หญิง	107	44.58
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	13	5.42
30- 39 ปี	37	15.42
40 – 49 ปี	129	53.75
50 – 59 ปี	36	15.00
60 ปีขึ้นไป	25	10.41
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าอนุปริญญา	94	39.16
อนุปริญญา	61	25.42
ปริญญาตรี	85	35.42

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (N = 240)	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 30,000 บาท	33	13.75
30,001 – 45,000 บาท	42	17.50
45,001 – 60,000 บาท	7	2.92
60,001 – 75,000 บาท	3	1.25
75,000 บาทขึ้นไป	155	64.58
ประเภทกิจการ		
เกษตรกรรม	47	19.58
ประมง	58	24.17
ค้าขาย	64	26.67
งานบริการ (แม่บ้าน โรงแรม รีสอร์ท)	15	6.25
โรงงานอุตสาหกรรม	15	6.25
ก่อสร้าง	41	17.08

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทกิจการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 55.42 มีอายุระหว่าง 40 - 49 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 53.75 ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 39.16 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 75,000 บาท จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 64.58 และประเภทกิจการที่จ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด คือ ค้าขาย จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าว

ผู้วิจัยได้แสดงผลการวิเคราะห์การประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี ดังตารางที่ 4.2 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าวโดยรวมและรายด้าน

การประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าว	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านสภาพแวดล้อม	4.34	0.50	มาก	1
2. ด้านปัจจัยนำเข้า	4.18	0.54	มาก	4
3. ด้านกระบวนการ	4.23	0.35	มาก	3
4. ด้านผลผลิต	4.31	0.31	มาก	2
รวม	4.25	0.32	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าวโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.34$) ด้านผลผลิต ($\bar{X} = 4.31$) ด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 4.23$) และด้านปัจจัยนำเข้า ($\bar{X} = 4.18$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าวเป็นรายด้านสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ได้ดังตารางที่ 4.3 - 4.6 ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมโดยรวมและรายข้อ

ด้านสภาพแวดล้อม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. สภาพปัจจุบันมีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องนำนโยบาย	4.40	0.68	มาก	2
2. จัดระเบียบแรงงานต่างด้าวมาปฏิบัติ				
3. รัฐบาลให้ความสำคัญกับนโยบายจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว	4.58	0.63	มากที่สุด	1
4. มีความเป็นไปได้ทางการเมืองในการนำนโยบายจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ	4.26	0.78	มาก	4
5. ปัญหาสังคมที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวทำให้ต้องมีการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว	4.31	0.69	มาก	3
6. สภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำส่งผลให้นายจ้างต้องเลือกใช้แรงงานต่างด้าวเพื่อให้มีต้นทุนในการผลิตที่ลดลง	4.15	0.70	มาก	5
รวม	4.34	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สภาพแวดล้อมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ รัฐบาลให้ความสำคัญกับนโยบายจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว ($\bar{X} = 4.58$) รองลงมาคือ สภาพปัจจุบันมีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องนำนโยบายจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวมาปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.31$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำส่งผลให้นายจ้างต้องเลือกใช้แรงงานต่างด้าวเพื่อให้มีต้นทุนในการผลิตที่ลดลง ($\bar{X} = 4.15$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยนำเข้า โดยรวมและรายข้อ

ด้านปัจจัยนำเข้า	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. วัตถุประสงค์ของนโยบายจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว มีความชัดเจน คือ การนำแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายมาขึ้นทะเบียนทำงานให้ถูกต้อง	4.17	0.79	มาก	7
2. แนวทางการดำเนินงานของนโยบายจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวมีความเป็นไปได้ในการประสบผลสำเร็จ	4.15	0.81	มาก	8
3. นโยบายจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติที่ชัดเจน	4.20	0.91	มาก	5
4. สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีมีงบประมาณที่เพียงพอต่อการนำนโยบายจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวของ คสช. มาปฏิบัติ	4.18	0.84	มาก	6
5. สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีมีบุคลากรที่เพียงพอต่อการให้บริการด้านแรงงานต่างด้าว	4.20	0.80	มาก	4
6. สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีมีวัสดุ อุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการให้บริการด้านแรงงานต่างด้าว	4.06	0.83	มาก	9
7. ระยะทางในการเดินทางไปยังสถานที่ในการรับขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวมีความเหมาะสม	4.23	0.75	มาก	1
8. สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีแบบฟอร์มคำร้องต่าง ๆ ที่เพียงพอต่อการรับบริการของประชาชนที่เป็นนายจ้าง	4.22	0.75	มาก	2
9. เจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีมีความรู้ความเข้าใจถึงแนวปฏิบัติที่ คสช. กำหนด	4.20	0.77	มาก	3
รวม	4.18	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยนำเข้าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ระยะทางในการเดินทางไปยังสถานที่ในการรับขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวมีความเหมาะสม

($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีแบบฟอร์มคำร้องต่างๆ ที่เพียงพอต่อการรับบริการของประชาชนที่เป็นนายจ้าง ($\bar{X} = 4.22$) และเจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีมีความรู้ความเข้าใจถึงแนวปฏิบัติที่ คสช. กำหนด ($\bar{X} = 4.20$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีมีวัสดุ อุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการให้บริการด้านแรงงานต่างด้าว ($\bar{X} = 4.06$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกระบวนการ โดยรวมและรายข้อ

ด้านกระบวนการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. มีการประชาสัมพันธ์การปฏิบัติตามมาตรการ คสช. ผ่านสื่อต่าง ๆ ให้ประชาชนที่เป็นนายจ้างได้รับทราบอย่างทั่วถึง	4.39	0.66	มาก	1
2. ได้รับการอำนวยความสะดวกจากเจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว	4.29	0.66	มาก	4
3. เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีไม่มีการเรียกรับผลประโยชน์ในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวจากท่าน	4.16	0.72	มาก	10
4. กระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวไม่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน โดยสามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในวันเดียว	4.23	0.70	มาก	7
5. เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีสามารถปฏิบัติงานในการรับขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวได้อย่างถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด	4.02	0.69	มาก	12
6. ระยะเวลาในการผ่อนผันรับขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวมีความเหมาะสม	4.11	0.72	มาก	11
7. เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีชี้แจงขั้นตอนในการรับบริการให้รับทราบจนเป็นที่เข้าใจ	4.20	0.69	มาก	9
8. สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีมีการจัดทำแผนผังขั้นตอนการรับบริการและติดในที่ที่มองเห็นได้ชัดเจน	4.23	0.62	มาก	6

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้านกระบวนการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
9. เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีมีลง การสำรวจการจ้างแรงงานต่างด้าวในพื้นที่	4.21	0.61	มาก	8
10. มีการประสานงานกับสถานีตำรวจภูธรในการ กวดขันให้มีการนำแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียน	4.34	0.70	มาก	2
11. นโยบายจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวมีความง่ายต่อการ นำไปปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	4.30	0.76	มาก	3
รวม	4.23	0.35	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กระบวนการโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีการประชาสัมพันธ์การปฏิบัติตามมาตรการ คสช. ผ่านสื่อต่างๆ ให้ประชาชนที่เป็นนายจ้างได้รับทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาคือ มีการประสานงานกับสถานีตำรวจภูธรในการกวดขันให้มีการนำแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียน ($\bar{X} = 4.34$) และนโยบายจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวมีความง่ายต่อการนำไปปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.30$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีสามารถปฏิบัติงานในการรับขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวได้อย่างถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด ($\bar{X} = 4.02$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลผลิต โดยรวมและรายข้อ

ด้านผลผลิต	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. นายจ้างมีการนำแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายไปรายงานตัว ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ	4.35	0.63	มาก	3
2. แรงงานต่างด้าวที่ผ่านการตรวจสอบจะได้รับการอนุมัติใบอนุญาตการทำงานทุกราย	4.24	0.71	มาก	8
3. นายจ้างให้ความสำคัญกับการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว	4.31	0.51	มาก	5
4. แรงงานต่างด้าวสามารถขึ้นทะเบียนทำบัตรสุขภาพทุกราย	4.27	0.57	มาก	7
5. มีการจัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จในการขึ้นรับทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย	4.35	0.74	มาก	4
6. ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้บริการจัดทำทะเบียนประวัติด้วยความรวดเร็ว	4.13	0.71	มาก	9
7. ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวออกบัตรประจำตัวชั่วคราวให้กับแรงงานต่างด้าวที่ผ่านการตรวจร่างกายและตรวจเอกสารแล้ว	4.28	0.52	มาก	6
8. ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้บริการตรวจสุขภาพคนต่างด้าวตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด	4.40	0.57	มาก	2
9. ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวมีกระบวนการตรวจสุขภาพเพื่อการออกใบอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวที่ไม่ซับซ้อน	4.43	0.62	มาก	1
รวม	4.31	0.31	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผลผลิตโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวมีกระบวนการตรวจสุขภาพเพื่อการออกใบอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวที่ไม่ซับซ้อน ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมาคือ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้บริการตรวจสุขภาพคนต่างด้าวตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด ($\bar{X} = 4.40$)

และนายจ้างมีการนำแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายไปรายงานตัว ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ ($\bar{X} = 4.35$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้บริการจัดทำทะเบียนประวัติด้วยความรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.13$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จของการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี

ผู้วิจัยได้แสดงผลการวิเคราะห์ความสำเร็จของการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี ดังตารางที่ 4.7 ดังนี้

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จของการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี โดยรวม และรายด้าน

ความสำเร็จของการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการบรรลุเป้าหมายของนโยบาย	4.38	0.29	มาก	2
2. ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ	4.48	0.30	มาก	1
3. ด้านผลกระทบจากนโยบาย	4.36	0.40	มาก	3
รวม	4.42	0.37	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความสำเร็จของการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.48$) ด้านการบรรลุเป้าหมายของนโยบาย ($\bar{X} = 4.38$) และด้านผลกระทบจากนโยบาย ($\bar{X} = 4.36$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสำเร็จของการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี เป็นรายด้าน สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ได้ ดังตารางที่ 4.8 - 4.10 ดังนี้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบรรลุเป้าหมายโดยรวมและรายข้อ

การบรรลุเป้าหมายของนโยบาย	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวส่งผลดีต่อภาพรวมของประเทศ	4.25	0.77	มาก	6
2. การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวของ คสช. ทำให้มีการบังคับใช้กฎหมายแรงงานต่างด้าวอย่างเคร่งครัดมากขึ้น	4.52	0.58	มากที่สุด	1
3. การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวของ คสช. ทำให้สามารถตรวจสอบแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ได้ง่ายขึ้น	4.40	0.71	มาก	3
4. การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวของ คสช. ทำให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น	4.30	0.53	มาก	5
5. การจัดระเบียบทำให้แรงงานต่างด้าวมิใบอนุญาตทำงานถูกต้อง	4.38	0.49	มาก	4
6. การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวทำให้แรงงานต่างด้าวได้รับการคุ้มครองทางกฎหมายแรงงาน	4.43	0.69	มาก	2
รวม	4.38	0.29	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การบรรลุเป้าหมายของนโยบายโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวของ คสช. ทำให้มีการบังคับใช้กฎหมายแรงงานต่างด้าวอย่างเคร่งครัดมากขึ้น ($\bar{X} = 4.52$) รองลงมาคือ การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวทำให้แรงงานต่างด้าวได้รับการคุ้มครองทางกฎหมายแรงงาน ($\bar{X} = 4.43$) และการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวของ คสช. ทำให้สามารถตรวจสอบแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ได้ง่ายขึ้น ($\bar{X} = 4.40$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวส่งผลดีต่อภาพรวมของประเทศ ($\bar{X} = 4.25$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตอบสนองต่อผู้รับบริการ โดยรวมและรายข้อ

การตอบสนองต่อผู้รับบริการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. มาตรการของ คสช. ในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวสอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง	4.40	0.64	มาก	8
2. เห็นด้วยกับนโยบายการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวของ คสช.	4.30	0.71	มาก	9
3. ฟังพอใจต่อนโยบายการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวของ คสช.	4.45	0.58	มาก	7
4. ฟังพอใจต่อเจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีในการให้บริการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว	4.53	0.56	มากที่สุด	3
5. ฟังพอใจต่อขั้นตอนในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี	4.52	0.58	มากที่สุด	4
6. ฟังพอใจต่อค่าใช้จ่ายที่ภาครัฐกำหนดในการนำแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียน	4.49	0.59	มาก	6
7. ฟังพอใจที่สามารถนำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย	4.50	0.61	มากที่สุด	5
8. นายจ้างมีความสบายใจมากขึ้นจากการมีแรงงานที่ถูกกฎหมาย	4.55	0.59	มากที่สุด	1
9. การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวของ คสช. ส่งผลดีต่อนายจ้าง	4.54	0.74	มากที่สุด	2
รวม	4.48	0.30	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การตอบสนองต่อผู้รับบริการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ ระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ นายจ้างมีความสบายใจมากขึ้นจากการมีแรงงานที่ถูกกฎหมาย ($\bar{X} = 4.55$) รองลงมาคือ การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวของ คสช. ส่งผลดีต่อนายจ้าง ($\bar{X} = 4.54$) และฟังพอใจต่อเจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีในการให้บริการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ($\bar{X} = 4.53$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เห็นด้วยกับนโยบายการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวของ คสช. ($\bar{X} = 4.30$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลกระทบจากนโยบาย โดยรวมและรายข้อ

ผลกระทบจากนโยบาย	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวของ คสช. ทำให้ปัญหาว่างงานลดลง	4.40	0.59	มาก	2
2. การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวของ คสช. ทำให้แรงงานต่างด้าวมีอิสระในการเลือกทำงานตามความถนัดของตนเองได้มากขึ้น	4.53	0.61	มากที่สุด	1
3. การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวทำให้แรงงานต่างด้าวไม่ต้องวิตกกังวลการจับกุมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ	4.34	0.63	มาก	4
4. การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวทำให้ปัญหาอาชญากรรมลดลง	4.35	0.75	มาก	3
5. การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวทำให้ปัญหาการรีดไถเงินจากตำรวจลดลง	4.18	0.78	มาก	5
รวม	4.36	0.40	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับผลกระทบจากนโยบายโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวของ คสช. ทำให้แรงงานต่างด้าวมีอิสระในการเลือกทำงานตามความถนัดของตนเองได้มากขึ้น ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมาคือ การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวทำให้ปัญหาว่างงานลดลง ($\bar{X} = 4.40$) และการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวทำให้ปัญหาอาชญากรรมลดลง ($\bar{X} = 4.35$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวทำให้ปัญหาการรีดไถเงินจากตำรวจลดลง ($\bar{X} = 4.18$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลกับความสำเร็จของนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี

ผู้วิจัยได้ทดสอบสมมติฐาน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลกับความสำเร็จของนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี สรุปได้ดังผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.11 ดังนี้

ตารางที่ 4.11 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างการประเมินผลกับความสำเร็จของนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X _{รวม}	Y
ด้านสภาพแวดล้อม (X ₁)	1.000					
ด้านปัจจัยนำเข้า (X ₂)	.547**	1.000				
ด้านกระบวนการ (X ₃)	.241**	.530**	1.00			
ด้านผลผลิต (X ₄)	.414**	.593**	.392**	1.00		
การประเมินผลโดยรวม (X _{รวม})	.652**	.899**	.754**	.743**	1.00	
ความสำเร็จของนโยบายแรงงานต่างด้าว (Y)	.513**	.692**	.513**	.600**	.754**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม (X₁) ด้านปัจจัยนำเข้า (X₂) ด้านกระบวนการ (X₃) และด้านผลผลิต (X₄) กับตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จของนโยบายแรงงานต่างด้าว (Y) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ระหว่าง .513 ถึง .692 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้

ด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกไปในทิศทางเดียวกันกับความสำเร็จของนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .513$)

ด้านปัจจัยนำเข้ามีความสัมพันธ์เชิงบวกไปในทิศทางเดียวกันกับความสำเร็จของนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .692$)

ด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์เชิงบวกไปในทิศทางเดียวกันกับความสำเร็จของนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .513$)

ด้านผลผลิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกไปในทิศทางเดียวกันกับความสำเร็จของนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .600$)

การประเมินผลโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกไปในทิศทางเดียวกันกับความสำเร็จของนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .754$)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมในการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-dept Interview) แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 10 คน ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวทางที่เหมาะสมในการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าว ด้านสภาพแวดล้อมของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ให้ข้อมูลว่า การใช้แรงงานต่างด้าวต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมาย ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “ในการรับลูกจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน ต้องมีการดำเนินการอย่างถูกกฎหมาย โดยมีการขอรับใบอนุญาตทำงานกับสำนักงานจัดหางานอย่างถูกต้องสามารถสอบถามข้อมูลกับทางสำนักงานได้ เพื่อจะได้ไม่มีปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าว”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 ให้ข้อมูลว่า แรงงานต่างด้าวมักจะเปลี่ยนงานบ่อยทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนแรงงาน ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “ลูกจ้างต่างด้าวบางรายมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนนายจ้างบ่อยตามการจ้างงานของนายจ้าง เช่น กิจการประมง นายจ้างให้ลูกจ้างออกเรือ 10-15 วันเมื่อเข้าฝั่งแรงงานต่างด้าวจะหนีไปทำงานอื่น ๆ ที่สบายกว่า เพราะมีใบอนุญาตทำงานที่ถูกต้องแล้วถึงแม้จะผิดประเภทงานก็ตาม”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ให้ข้อมูลว่า แรงงานต่างด้าวมักจะเปลี่ยนงานบ่อยทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “แรงงานต่างด้าวหลบหนีนายจ้างเดิม แล้วไปหางานทำใหม่ทำให้เกิดผลกระทบเป็นลูกโซ่ เกิดความขาดแคลนแรงงาน และการเสียโอกาสของนายจ้างเดิมที่ได้ขอยื่น โควตาและได้รับการอนุมัติไปแล้ว”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 ให้ข้อมูลว่า แรงงานต่างด้าวมักจะเปลี่ยนงานบ่อยทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนแรงงาน ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานหนีนายจ้างหรือต้องการเปลี่ยนงานโดยไม่แจ้งนายจ้าง เป็นผลให้เกิดปัญหาการจ้างแรงงานผิดประเภทและผิดนายจ้าง”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 ให้ข้อมูลว่า เป็นเรื่องที่ดีที่รัฐบาลให้ความสำคัญกับปัญหาแรงงานต่างด้าวที่นับวันจะมีปัญหามากขึ้น ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “เป็นโอกาสที่ดีที่รัฐบาลภายใต้การนำของ คสช. ให้ความสำคัญกับการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวให้ถูกกฎหมาย เนื่องจากสภาพแวดล้อม

ปัจจุบันมีการแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเป็นจำนวนมากอาศัยอยู่ในพื้นที่ ทำให้สร้างปัญหาสังคมหลายประการ”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ให้ข้อมูลว่า แรงงานต่างด้าวมักจะเปลี่ยนงานบ่อยทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนแรงงาน ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “แรงงานต่างด้าวในประเภทกิจการประมงสามารถเพิ่มนายจ้างและปรับเปลี่ยนนายจ้างได้ ทำให้ส่งผลกระทบต่อนายจ้างโดยตรง เพราะนายจ้างจะต้องหาแรงงานมาทดแทนคนเก่าอยู่เสมอ จึงมีโอกาที่จะต้องใช้แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย เพราะมีความจำเป็นต้องใช้แรงงาน แต่ช่วงระยะเวลาดังกล่าวไม่ได้อยู่ในช่วงขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว จึงยากให้กำหนดนโยบายที่แน่นอน เพื่อช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ให้ข้อมูลว่า แรงงานต่างด้าวมักจะเปลี่ยนงานบ่อยทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนแรงงาน ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “ลูกจ้างต้องการเปลี่ยนงาน เปลี่ยนนายจ้าง แต่นายจ้างเก่าไม่ยินยอมดำเนินการแจ้งออก ทำให้เกิดความวุ่นวายในการเจรจาต่อรองของเจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 ให้ข้อมูลว่า ที่ตั้งของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีตั้งอยู่ในสถานที่ที่เดินทางไปสะดวก ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีมีสถานที่ตั้งอยู่ออกมาไกลจากบริเวณตัวเมือง ซึ่งยังมีการคมนาคมที่ไม่ดีพอ จึงยังไม่สะดวกต่อนายจ้างบางรายที่จะพาแรงงานต่างด้าวมาดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว แต่ถ้ามองในภาพรวมทางด้านอื่น เช่น พื้นที่ใช้สอยภายในและภายนอกนั้น สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีพร้อมที่จะอำนวยความสะดวกแก่นายจ้างและแรงงานในเรื่องการขอใบอนุญาต (มีป้ายบอกขั้นตอนการปฏิบัติที่เพียงพอ) ในเรื่องเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว (จัดสถานที่จัดวางเอกสารและบอร์ดประชาสัมพันธ์อย่างเพียงพอ)”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9 ให้ข้อมูลว่า ยังคงมีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอยู่ในพื้นที่อีกเป็นจำนวนมาก เนื่องจากจังหวัดเพชรบุรีมีอาณาเขตติดต่อกับชายแดนไทย - เมียนมาร์ ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “สภาพแวดล้อมของจังหวัดเพชรบุรีมีพื้นที่บางส่วนที่ติดต่อชายแดน ทำให้มีแรงงานต่างด้าวผ่านเข้ามาได้อย่างต่อเนื่อง แต่ถึงอย่างไรก็ตามแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาส่วนใหญ่ ยังไม่ค่อยมีการมายื่นขอใบอนุญาตทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย เนื่องจากแรงงานต่างด้าวกลัวการถูกจับกุมดำเนินคดี”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10 ให้ข้อมูลว่า ควรออกระเบียบห้ามแรงงานต่างด้าวเปลี่ยนงาน เพราะจะทำให้นายจ้างต้องหาแรงงานมาทดแทน ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “ไม่ควรให้แรงงานต่างด้าวสามารถเปลี่ยนงานหรือนายจ้างได้ เพราะจะเกิดผลกระทบการขาดแคลนแรงงาน และมีการนำแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายเข้ามาแทนที่อีก”

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แนวทางที่เหมาะสมในการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าว ด้านสภาพแวดล้อมของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ 1) ประเมินความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องนำนโยบายไปปฏิบัติ และ 2) ประเมินความเป็นไปได้ทางการเมืองของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยการประเมินผล ด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ 1) นายจ้างขาดแคลนแรงงานโดยแรงงานกรรมกร และประมง 2) แรงงานต่างด้าวมีความต้องการเปลี่ยนงานบ่อย 3) ประเทศไทยมีสภาพเศรษฐกิจดีกว่าประเทศเพื่อนบ้านที่มีชายแดนติดกันทำให้เกิดแรงจูงใจในการลักลอบเข้ามาทำงานแบบผิดกฎหมาย

2. แนวทางที่เหมาะสมในการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าว ด้านปัจจัยนำเข้าของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ให้ข้อมูลว่า จำนวนบุคลากรและเครื่องมือมีเพียงพอต่อการให้บริการแล้ว ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “สำนักงานจัดหางานฝ่ายต่างประเทศ มีจำนวนพนักงานที่เพียงพอโดยมีการจำแนกหน้าที่ของแต่ละคน ซึ่งทุกคนจะต้องรับเรื่องที่มีมาติดต่อยื่นเรื่องได้ของแต่ละวัน ต้องมีการบันทึกข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและออกใบอนุญาตให้กับต่างด้าวต่อเนื่องทุกวัน สำหรับในส่วน of เครื่องมืออุปกรณ์ก็มีเพียงพอต่อการให้บริการ”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 ให้ข้อมูลว่า จำนวนบุคลากรมีเพียงพอต่อการให้บริการ แต่เครื่องผลิตใบอนุญาตทำงานยังไม่เพียงพอต่อการให้บริการ ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “จำนวนบุคลากรมีเพียงพอต่อการให้บริการ โดยจะมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบเรื่องการขอใบอนุญาตทำงานเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ แต่ในส่วน of เครื่องผลิตใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) ไม่เพียงพอต่อจำนวนแรงงานต่างด้าวที่มีจำนวนมาก”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ให้ข้อมูลว่า จำนวนบุคลากรมีเพียงพอต่อการให้บริการ แต่เครื่องผลิตใบอนุญาตทำงานยังไม่เพียงพอต่อการให้บริการ ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “จำนวนบุคลากรที่ทำหน้าที่ออกใบอนุญาตทำงานออกใบอนุญาตทำงานปัจจุบันมีบุคลากรที่เพียงพอและเหมาะสมต่องานในแต่ละวันที่มีคนมาติดต่อราชการ ส่วนอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรียังไม่เพียงพอการใช้งาน อย่างเช่น เครื่องพิมพ์เล่มใบอนุญาตทำงานมีเพียง 2 เครื่อง ซึ่งไม่เพียงพอต่อจำนวนการพิมพ์เล่มใบอนุญาตทำงาน”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 ให้ข้อมูลว่า จำนวนบุคลากรมีเพียงพอต่อการให้บริการ แต่ควรลดขั้นตอนการรับบริการให้น้อยลง ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “จำนวนบุคลากรที่ทำหน้าที่ออกใบอนุญาตทำงานเมื่อเทียบกับจำนวนแรงงานต่างด้าวแล้วยังไม่เพียงพอการทำงานออกใบอนุญาตและขั้นตอนที่เกี่ยวข้อง เพราะปัจจุบันมีแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้นจำนวนมากทั้งที่ถูกกฎหมาย คือ มีพาสปอร์ต โดยการนำเข้ามาหรือผ่านการพิสูจน์สัญชาติ อีกทั้งยังมีแรงงานกลุ่มที่ถือบัตรอนุญาต

ทำงานชั่วคราวที่ขึ้นทะเบียนศูนย์ OSS และกลุ่มที่ถูกลอบเข้ามาไม่มีเอกสารใด ๆ อีกด้วย จึงคิดว่าบุคลากรยังไม่เพียงพอ อีกทั้งยังรวมไปถึงอุปกรณ์และเครื่องมือในหน่วยงานค่อนข้างมีน้อยไม่เพียงพอ เพราะที่มีอยู่บางส่วนเป็นอุปกรณ์ที่ใช้มาก่อนช้านานจึงชำรุด และใช้ไม่ได้ก็มี ในส่วนของเอกสารประกอบการขอใบอนุญาตและขั้นตอนการขอใบอนุญาตเห็นว่าครบถ้วนและมีความเหมาะสมดีแล้ว แต่ส่วนของการต่ออายุใบอนุญาตควรจะลดเอกสารประกอบบางอย่างหากเป็นนายจ้างเดิมอยู่แล้วเพื่อง่ายและสะดวกกับทั้งนายจ้างและเจ้าหน้าที่ อีกทั้งยังลดปัญหาเรื่องเอกสารไม่ครบและต้องกลับไปมาหลายครั้ง และยังลดปัญหาการขาดต่อใบอนุญาตทำงานอีกด้วย ในส่วนของ การเดินทางของแรงงานต่างด้าวและนายจ้าง เห็นว่านอกจากการแจ้งประชาสัมพันธ์ข้อมูลการผ่อนผัน ให้กับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องทราบแล้ว ควรจะมีเอกสารที่ใช้ประกอบการเดินทางชั่วคราว ที่แสดงถึงการมายื่นขอใบอนุญาตทำงานของต่างด้าวให้กับนายจ้างเพื่อใช้แสดงให้เจ้าหน้าที่ที่ ตรวจสอบขณะเดินทางมาขอใบอนุญาตทั้งนี้เพื่อป้องกันปัญหาการถูกรีดไถเงินจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 ให้ข้อมูลว่า จำนวนบุคลากรมีเพียงพอต่อการให้บริการ แต่เครื่องผลิตใบอนุญาตทำงานยังไม่เพียงพอต่อการให้บริการ ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “มีเจ้าหน้าที่เพียงพอต่อการมาติดต่อจากนายจ้าง มีการทำงานเป็นขั้นตอน แต่มีปัญหาด้านเครื่องผลิตใบอนุญาต มีการเสื่อมสภาพ เมื่อพิมพ์ข้อความตัวอักษรไม่ชัดเจน”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ให้ข้อมูลว่า จำนวนบุคลากรมีเพียงพอต่อการให้บริการ ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “จำนวนบุคลากรทำหน้าที่ออกใบอนุญาต และวัสดุอุปกรณ์ในการให้บริการของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีมีจำนวนที่เพียงพอต่อการให้บริการ”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ให้ข้อมูลว่า ผู้รับบริการควรศึกษาขั้นตอนการให้บริการให้ เข้าใจเพื่อความรวดเร็วในการรับบริการ ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “เนื่องจากการประกาศการขึ้นทะเบียน แรงงานต่างด้าวมีหลายกรณี จำนวนนายจ้างอีกทั้งลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวมีจำนวนมาก อาจทำ ให้บุคลากรบริการให้ความสะดวกได้ไม่ทั่วถึง ต้องรบกวนนายจ้างช่วยเหลือตัวเองในบางโอกาส แต่ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ได้พยายามเต็มที่ในการให้บริการ”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 ให้ข้อมูลว่า มีปัญหาด้านระบบคอมพิวเตอร์มีความล่าช้าใน การให้บริการออกใบอนุญาตทำงาน ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “มีปัญหาเกี่ยวกับระบบคอมพิวเตอร์ เพราะระบบยังมีความล่าช้าอยู่ ทำให้ไม่สามารถออกใบอนุญาตทำงานได้ทันที”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9 ให้ข้อมูลว่า มีปัญหาด้านระบบคอมพิวเตอร์มีความล่าช้าใน การให้บริการออกใบอนุญาตทำงาน ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “จำนวนบุคลากรที่มีต่อสำนักงานจัดหางาน จังหวัดเพชรบุรีมีความเพียงพอแล้ว แต่ปัจจัยที่ทำให้การผลิตใบอนุญาตมีความล่าช้า คือ อุปกรณ์และ เครื่องมือบางชนิดที่มีความขัดข้องต่อการทำงาน”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10 ให้ข้อมูลว่า ควรเพิ่มกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในการให้บริการ ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “ควรมีการปรับอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่เพิ่มขึ้น เพื่อรองรับการทำงานที่ทำในแต่ละด้าน เพราะงานต่างค้ำเป็นงานที่ละเอียดและมีหลากหลายประเภท เช่น ในการรับเรื่องแต่ละเรื่อง ควรมีเจ้าหน้าที่ไม่น้อยกว่าสองคนรับผิดชอบ เพื่อจะได้สะดวกกับนายจ้าง/สถานประกอบการที่มาติดต่อราชการกับหน่วยงาน”

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แนวทางที่เหมาะสมในการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าว ด้านปัจจัยนำเข้าของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ 1) ประเมินความเพียงพอของเจ้าหน้าที่ 2) ความเหมาะสมของกระบวนการและขั้นตอนการรับบริการและ 3) ความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้ในการรับบริการ

ข้อค้นพบจากการวิจัยในการประเมินผล ด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ 1) อุปกรณ์ที่ใช้ในการให้บริการไม่เพียงพอต่อการให้บริการ โดยเฉพาะเครื่องผลิตใบอนุญาตที่ไม่สามารถพิมพ์ใบอนุญาตทำงานได้ทันตามกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้

3. แนวทางที่เหมาะสมในการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าว ด้านกระบวนการของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ให้ข้อมูลว่า นายจ้างยังไม่เข้าใจกระบวนการรับบริการทำให้เกิดความผิดพลาด และมีความล่าช้าในการรับบริการ ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “นายจ้างบางส่วนเป็นชาวบ้านทั่วไปหรือกิจการขนาดเล็กจะไม่ค่อยเข้าใจในเรื่องการกรอกข้อมูลการขอใบอนุญาตแรงงาน ซึ่งในส่วนนี้สำนักงานได้มีการจัดส่งเอกสารข้อมูลการขอใบอนุญาตไปให้ เพื่อเป็นแนวทางในการกรอกข้อมูล นอกจากนี้ยังพบปัญหาในเรื่องของใบรับรองแพทย์ที่ทางโรงพยาบาลออกให้ผิดพลาด จึงทำให้เกิดการเสียเวลาในการรับเรื่อง ทางสำนักงานจึงได้มีการแนะนำโดยการให้ตรวจสอบข้อมูลก่อนออกจากโรงพยาบาล ดังนั้นนายจ้าง / สถานประกอบการควรมีการศึกษาทำความเข้าใจในเรื่องของแรงงานต่างด้าวอย่างละเอียด เพราะจะได้ดำเนินการอย่างถูกต้องไม่โดนเอาผิดเอาเปรียบ โดยส่วนใหญ่แล้วทางสำนักงานจะมีการจัดประชุมนายจ้าง / ลูกจ้าง เพื่อมาทำความเข้าใจหรือการแลกเปลี่ยนความรู้ แนะนำความคิดเห็นให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ซึ่งเมื่อมีการเปิดทำบัตร/ต่อบัตรหรือเปิดศูนย์ต่างๆ ก็จะมีการแจ้งไปนายจ้าง/ประชาสัมพันธ์ให้ทราบทั่วกันโดยเสมอมา เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ส่งผลให้เวลามาติดต่อกับเจ้าหน้าที่ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 ให้ข้อมูลว่า นายจ้างยังไม่เข้าใจกระบวนการรับบริการทำให้เกิดความผิดพลาด และมีความล่าช้าในการรับบริการ ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “สถานประกอบการหรือ

นายจ้างต้องศึกษาข้อมูลขั้นตอนการจ้างแรงงานต่างด้าวให้เข้าใจ เพื่อให้สามารถจัดเตรียมเอกสารของนายจ้างและลูกจ้างได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง จะได้ไม่เสียเวลาติดต่อหลายครั้ง”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ให้ข้อมูลว่า นายจ้างยังไม่เข้าใจกระบวนการรับบริการทำให้เกิดความผิดพลาด และมีความล่าช้าในการรับบริการ ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “นายจ้างควรศึกษาข้อมูลขั้นตอนการจ้างแรงงานต่างด้าวให้เข้าใจ เพื่อให้สามารถจัดเตรียมเอกสารของนายจ้างและลูกจ้างได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 ให้ข้อมูลว่า นายจ้างยังไม่เข้าใจกระบวนการรับบริการทำให้เกิดความผิดพลาด และมีความล่าช้าในการรับบริการ ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “นายจ้างควรศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับนายจ้างแรงงาน ต่างด้าวโดยละเอียดหรือให้สำนักงานจัดประชาสัมพันธ์หรือจัดอบรมนายจ้างเพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจกับนายจ้าง สถานประกอบการ อีกทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้นายจ้างสถานประกอบการสอบถามข้อมูลได้โดยตรง พร้อมทั้งแจกเอกสารหรือคู่มือการจ้างแรงงานต่างด้าวให้ไปอ่านทำความเข้าใจเพิ่มเติม เพื่อเวลามายื่นเอกสารการขอรับใบอนุญาตทำงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 ให้ข้อมูลว่า นายจ้างยังไม่เข้าใจกระบวนการรับบริการทำให้เกิดความผิดพลาด และมีความล่าช้าในการรับบริการ ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “นายจ้างหรือสถานประกอบการต้องศึกษาข้อมูล ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยสามารถสอบถามขั้นตอนคำแนะนำ พร้อมทั้งปฏิบัติการขอใบอนุญาตทำงานจากเจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางานได้ตลอดในวันและเวลาราชการ”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ให้ข้อมูลว่า นายจ้างควรศึกษาขั้นตอนการรับบริการให้เข้าใจก่อนมารับบริการ ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “สถานประกอบการหรือนายจ้างจะต้องศึกษาข้อมูลในเรื่องของการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยสามารถสอบถามข้อมูลได้จากสำนักงานจัดหางานหรือข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ให้ข้อมูลว่า นายจ้างยังไม่เข้าใจกระบวนการรับบริการทำให้เกิดความผิดพลาด และมีความล่าช้าในการรับบริการ ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “ขั้นตอนการจ้างงานแรงงานต่างด้าวทางสำนักงานจัดหางานจะแจ้งรายละเอียดพร้อมมีเอกสารประกอบ โดยส่วนใหญ่สถานประกอบการขนาดใหญ่จะมีเจ้าหน้าที่ดำเนินการ ซึ่งเข้าใจรายละเอียดโดยง่าย แต่นายจ้างที่เป็นประชาชนทั่วไปอาจมีข้อสับสนทางสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี จึงจัดสัดส่วนการดำเนินการเป็นขั้นตอน แนะนำแต่ละขั้นตอนและมีสื่อประกอบ เช่น เอกสาร ป้าย ทำให้การดำเนินงานสะดวกยิ่งขึ้น”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 ให้ข้อมูลว่า นายจ้างเตรียมเอกสารไม่ครบถ้วน ทำให้เกิดความล่าช้าในการรับบริการ ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “ในด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการมีขั้นตอนอย่างเป็นระบบดีแล้ว แต่ยังมีปัญหาอยู่บ้าง อย่าง เช่น การเตรียมเอกสารที่ใช้ในการยื่นเอกสาร ยังไม่มีความพร้อมและเวลาที่มายื่นเอกสารในบางครั้งอาจจะใกล้เคียงเวลาเลิกงาน ทำให้ไม่สามารถบันทึกข้อมูลเข้าระบบได้ทัน”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9 ให้ข้อมูลว่า นายจ้างควรศึกษาขั้นตอนการรับบริการให้เข้าใจ ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “นายจ้าง / สถานประกอบการที่จะจ้างแรงงานต่างด้าวต้องยื่นขอโควตากับสำนักงานก่อน แล้วนำเอกสารของแรงงานต่างด้าวทั้งหมดมาให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบว่าสามารถรับเข้าทำงานได้หรือไม่ เมื่อเจ้าหน้าที่ตรวจสอบเรียบร้อยแล้วแจ้งว่าสามารถรับเข้าทำงานได้ ก็ให้นายจ้างพาคนงานไปตรวจโรคที่โรงพยาบาลในอำเภอที่อยู่ เมื่อได้ใบรับรองแพทย์แล้วก็ให้นายจ้างกับมาขอรับใบอนุญาตทำงานที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีและเตรียมเอกสารที่แจ้งไว้ให้ครบถ้วน เมื่อนายจ้างได้ชำระค่าธรรมเนียมเรียบร้อยแล้ว ก็ให้นายจ้างมารับใบอนุญาตทำงานตามวันและเวลาที่กำหนด”

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แนวทางที่เหมาะสมในการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าว ด้านกระบวนการของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ 1) ความเหมาะสมของวิธีการสร้างความเข้าใจในการรับบริการแก่นายจ้าง 2) ความรวดเร็วในการรับบริการ และ 3) ความถูกต้องในการให้บริการ

ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยการประเมินผล ด้านกระบวนการ พบว่า 1) นายจ้างไม่เข้าใจถึงขั้นตอนการรับบริการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

4. แนวทางที่เหมาะสมในการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าว ด้านผลผลิตของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ให้ข้อมูลว่า การออกใบอนุญาตการทำงานไม่เสร็จตามเวลาที่กำหนดเนื่องจากมีแรงงานต่างด้าวมาขอขึ้นทะเบียนเป็นจำนวนมาก ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยมีจำนวนมากขึ้นทุกวัน นายจ้าง / สถานประกอบการก็มีความต้องการคนงานเพิ่มมากขึ้น จึงมีการมาขอขึ้นทะเบียนใบอนุญาตทำงานเป็นจำนวนมาก ต่อวัน จึงทำให้การออกใบอนุญาตไม่ครบถ้วนตามความต้องการ เจ้าหน้าที่จึงมีการเร่งดำเนินการออกให้เพื่อตอบสนองความต้องการของนายจ้าง / ลูกจ้าง ซึ่งต้องนำไปใช้เป็นหลักฐานในการทำงานของลูกจ้างต่อไป”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 ให้ข้อมูลว่า นายจ้างขาดความกระตือรือร้นในการมาติดต่อขอขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “นายจ้างนำลูกจ้างมาจดทะเบียนเป็นจำนวน

มากทำให้การออกใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) ค่าเช่า ทำให้ลูกจ้างได้รับใบอนุญาตทำงานล่าช้า ส่งผลต่อการทำธุรกรรมต่าง ๆ ของแรงงานต่างด้าว เช่น การทำใบอนุญาตขับรถซึ่งต้องใช้เล่มใบอนุญาตการทำงานเป็นหลักฐานในการขอสอบด้วย เป็นต้น”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ให้ข้อมูลว่า นายจ้างขาดความกระตือรือร้นในการมาติดต่อขอขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวดังกล่าวอ้างว่า “กรณีเกิดความล่าช้าในการออกใบอนุญาตทำงาน อาจทำให้นายจ้างและแรงงานต่างด้าวโดยจับดำเนินคดีได้ในกรณีที่มิหนว่ยงานอื่นๆ เข้าไปตรวจการจ้างงานในสถานประกอบการ ดังนั้น นายจ้างควรรีบดำเนินการต่อใบอนุญาตล่วงหน้าไม่ควรมาในวันสุดท้ายก่อนวันหมดอายุการทำงาน เพราะอาจข้อผิดพลาดที่ไม่สามารถออกใบอนุญาตได้เสร็จภายในระยะเวลา 1 วันได้”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 ให้ข้อมูลว่า การออกใบอนุญาตทำงานไม่เสร็จตามกำหนดระยะเวลาที่ตั้งไว้ ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “การออกใบอนุญาตทำงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์เนื่องจากเอกสารและจำนวนแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น นายจ้างยื่นคำร้องใบอนุญาตมากขึ้นทำให้การได้รับเล่มใบอนุญาตทำงานช้ากว่ากำหนด จึงจำเป็นต้องให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทำงานนอกเวลาราชการเพื่อให้เอกสารแล้วเสร็จตามกำหนดและเกิดผลกระทบน้อยที่สุดทั้งลูกจ้างและนายจ้าง”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 ให้ข้อมูลว่า การออกใบอนุญาตทำงานไม่เสร็จตามกำหนดระยะเวลาที่ตั้งไว้ ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “เนื่องจากมีแรงงานต่างด้าวมาขอรับขึ้นทะเบียนทำงานเป็นจำนวนมาก ทำให้การออกใบอนุญาตทำงานไม่ครบถ้วน มีผลกระทบต่อการทำธุรกรรมต่างๆ ทางเจ้าหน้าที่สำนักงานกำลังดำเนินการพิมพ์เล่มใบอนุญาตทำงานให้ครบตามความต้องการ”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ให้ข้อมูลว่า การออกใบอนุญาตทำงานมีความล่าช้า เพราะแรงงานต่างด้าวมาใช้บริการเป็นจำนวนมาก ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “เนื่องจากเอกสารใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวมีปริมาณที่มากกว่าจำนวนเครื่องออกเอกสารใบอนุญาตทำงาน จึงทำให้การออกใบอนุญาตทำงานมีความล่าช้า ทางสำนักงานได้มีการเพิ่มชั่วโมงการทำงานนอกเวลาขึ้นเพื่อมารองรับกับเอกสารใบอนุญาตทำงาน แต่ในช่วงที่ทางนายจ้างยังไม่ได้รับอนุญาตนั้น ทางสำนักงานจะออกเอกสารใบรับคำขอ เพื่อนำมาใช้แทนใบอนุญาตทำงานชั่วคราวไปก่อนได้ใบอนุญาตทำงาน”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ให้ข้อมูลว่า นโยบายบรรลุผลสำเร็จ โดยนายจ้างให้ความสนใจนำแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายมาขึ้นทะเบียนเป็นจำนวนมาก ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “หลังจากมีการประกาศขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว นายจ้างให้ความสนใจและเล็งเห็นถึงความสำคัญจึงมีจำนวนนายจ้างที่พาแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียนเป็นจำนวนมาก ถือว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้แรงงานต่างด้าวมีใบอนุญาตทำงานถูกต้องตามกฎหมาย”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 ให้ข้อมูลว่า ความรวดเร็วในการออกใบอนุญาตขึ้นอยู่กับความถูกต้องของเอกสารที่ยื่นไว้ ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “การออกใบอนุญาตทำงานของแรงงานถูกกฎหมาย ขึ้นอยู่กับความพร้อมทั้งทางด้านเอกสาร เวลา และระบบ โดยเอกสารต้องพร้อมเวลายื่นเวลาต้องมาในเวลาราชการที่มีเวลาเหลือเพียงพอให้เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล โดยต้องมาก่อนใบอนุญาตทำงานหมดสัปดาห์ประมาณ 7 วัน และระบบ ด้วยระบบการบันทึกข้อมูลใช้พร้อมกันทั้งกรมการจัดหางานจึงทำให้มีความล่าช้าของระบบ”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10 ให้ข้อมูลว่า นโยบายบรรลุผลสำเร็จ โดยนายจ้างให้ความสนใจแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายมากขึ้นทะเบียนเป็นจำนวนมาก ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “ประกาศ คสช. ที่ให้มีการจัดตั้งศูนย์เบ็ดเสร็จในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวนั้น ได้มีนายจ้างสนใจที่จะมาติดต่อสอบถามเป็นจำนวนมากและบางส่วนก็รับนำแรงงานต่างด้าวมารับใบอนุญาตทำงานตั้งแต่วันแรกๆ ที่มีการจดทะเบียน แต่ในบางส่วนก็ยังนิ่งนอนใจ รอจนวันใกล้หมดเวลาค่อยมาติดต่อทำให้การบริการล่าช้า”

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แนวทางที่เหมาะสมในการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าวด้านผลผลิตของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ 1) การเพิ่มขึ้นของจำนวนแรงงานต่างด้าวรายใหม่ที่ได้รับใบอนุญาตทำงานถูกต้องตามกฎหมาย

ข้อค้นพบจากการวิจัยการประเมินผล ด้านผลผลิต พบว่า 1) การออกใบอนุญาตทำงานต่อวันของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรียังขาดประสิทธิภาพมีความล่าช้ากว่าเวลาที่กำหนด 2) นายจ้างขาดความตระหนักในการนำแรงงานต่างด้าวมารับทะเบียนให้ถูกต้องตามกฎหมายและ 3) กรณีนายจ้าง/แรงงานต่างด้าวที่ยื่นคำร้องแล้วแต่ยังไม่สามารถออกใบอนุญาตให้ได้ทันตามกำหนด เวลาที่มีความเสี่ยงต่อการถูกปรับโทษเงินจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ

5. แนวทางที่เหมาะสมในการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี ด้านอื่น ๆ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ให้ข้อมูลว่า นายจ้างควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับการนำแรงงานต่างด้าวมารับทะเบียนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “อยากให้นายจ้าง/สถานประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวมีความสนใจหรือใส่ใจติดตามข่าวสารที่มักจะได้รับการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ เช่น โทรทัศน์ วารสาร บ้าน ฯลฯ เพื่อจะได้มีความเข้าใจตรงกันระหว่างนายจ้าง/ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ด้วย”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ให้ข้อมูลว่า นายจ้างควรศึกษาข้อมูลการจ้างแรงงานต่างด้าวให้เข้าใจเพื่อผลประโยชน์ในการดำเนินธุรกิจ ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “สถานประกอบการหรือนายจ้างควรศึกษาข้อมูลการจ้างแรงงานต่างด้าวให้มากขึ้นกว่าเดิม เพื่อเป็นผลประโยชน์กับทางสถานประกอบการ

หรือนายจ้างเองอยากให้ทุกๆ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องช่วยประชาสัมพันธ์ให้ความรู้และคำแนะนำกับสถานประกอบการหรือนายจ้างเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และอยากให้ทางสถานประกอบการหรือนายจ้างคอยติดตามข่าวสารในเรื่องของแรงงานต่างด้าวอยู่เสมอ”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9 ให้ข้อมูลว่า ควรมีการจัดระเบียบที่จอดรถ เพื่อความสะดวกในการรับบริการ ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “ควรมีการปรับปรุงจัดระเบียบที่จอดรถ เนื่องจากในปัจจุบันผู้มาใช้บริการยังจอดรถไม่เป็นระเบียบ ทำให้สถานที่ดูไม่เป็นระเบียบ”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10 ให้ข้อมูลว่า ควรให้บริการผ่านเว็บไซต์ เพื่อลดเวลาในการรับบริการดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “ควรมีการจัดทะเบียนแรงงานต่างด้าวผ่านเว็บไซต์ สามารถกรอกเอกสารในระบบออนไลน์ และยื่นต่อใบอนุญาตได้เลย และมีการจัดตั้งศูนย์ย่อยในแต่ละอำเภอเพื่อสะดวกสำหรับนายจ้างที่ไม่สามารถเดินทางมาติดต่อที่สำนักงานได้”

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แนวทางที่เหมาะสมในการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าว ด้านอื่นๆ ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ ความหลากหลายในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี

ข้อค้นพบจากการวิจัยการประเมินผล ด้านอื่น ๆ ได้แก่ 1) นายจ้างขาดการติดตามข้อมูลข่าวสาร 2) ห้องสุขา และที่จอดรถไม่เพียงพอต่อการให้บริการ และ 3) ขาดการให้บริการผ่านระบบออนไลน์

ตารางที่ 4.12 ข้อค้นพบแนวทางที่เหมาะสมในการประเมินผลนโยบายแรงงานต่างด้าวของสำนักงาน
จัดหางานจังหวัดเพชรบุรี

การประเมินผลนโยบาย แรงงานต่างด้าวของ สำนักงานจัดหางาน จังหวัดเพชรบุรี	ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ	ข้อค้นพบจากการวิจัย
1. ด้านสภาพแวดล้อม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องนำนโยบายไปปฏิบัติ 2. ความเป็นไปได้ทางการเมืองของการนำนโยบายไปปฏิบัติ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. นายจ้างขาดแคลนแรงงาน โดยแรงงานกรรมกร และประมง 2. แรงงานต่างด้าวมีความต้องการเปลี่ยนงานบ่อย 3. ประเทศไทยมีสภาพเศรษฐกิจดีกว่าประเทศเพื่อนบ้านที่มีชายแดนติดกันทำให้เกิดแรงจูงใจในการลักลอบเข้ามาทำงานแบบผิดกฎหมาย
2. ด้านปัจจัยนำเข้า	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความเพียงพอของเจ้าหน้าที่ 2. ความเหมาะสมของกระบวนการและขั้นตอนการรับบริการ 3. ความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้ในการรับบริการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. อุปกรณ์ที่ใช้ในการให้บริการไม่เพียงพอต่อการให้บริการ โดยเฉพาะเครื่องผลิตใบอนุญาตที่ไม่สามารถพิมพ์ใบอนุญาตทำงานได้ทันตามกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้ 2. นายจ้างไม่เข้าใจถึงขั้นตอนการรับบริการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

การประเมินผลนโยบาย แรงงานต่างด้าวของ สำนักงานจัดหางานจังหวัด เพชรบุรี	ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ	ข้อค้นพบแนวทางที่เหมาะสม ในการประเมินผลนโยบาย แรงงานต่างด้าวของสำนักงาน จัดหางานจังหวัดเพชรบุรี
3. ด้านกระบวนการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความเหมาะสมของวิธีการ สร้างความเข้าใจในการรับ บริการแก่นายจ้าง 2. ความรวดเร็วในการรับบริการ 3. ความถูกต้องในการให้บริการ ของเจ้าหน้าที่สำนักงานจัดห างานจังหวัดเพชรบุรี 	
4. ด้านผลผลิต	<ol style="list-style-type: none"> 1. การเพิ่มขึ้นของจำนวน แรงงานต่างด้าวรายใหม่ที่ ได้รับใบอนุญาตทำงาน ถูกต้องตามกฎหมาย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การออกใบอนุญาตทำงาน ต่อวันของสำนักงานจัดห างานจังหวัดเพชรบุรียังขาด ประสิทธิภาพมีความล่าช้า กว่าเวลาที่กำหนด 2. นายจ้างขาดความ ตระหนักในการนำ แรงงานต่างด้าวมาขึ้น ทะเบียนให้ถูกต้องตาม กฎหมาย 3. กรณีนายจ้าง/แรงงานต่าง ด้าวที่ยื่นคำร้องแล้วแต่ยัง ไม่สามารถออกใบอนุญาต ให้ได้ทันตามกำหนดเวลา มีความเสี่ยงต่อการถูกกรีด ไถเงินจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

การประเมินผลนโยบาย แรงงานต่างด้าวของ สำนักงานจัดหางานจังหวัด เพชรบุรี	ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ	ข้อค้นพบแนวทางที่ เหมาะสมในการประเมินผล นโยบายแรงงานต่างด้าวของ สำนักงานจัดหางานจังหวัด เพชรบุรี
5. ด้านอื่น ๆ	1. ความหลากหลายในการ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารของสำนักงานจัดหา งานจังหวัดเพชรบุรี	1. นายจ้างขาดการติดตาม ข้อมูลข่าวสาร 2. ห้องสุขา และที่จอดรถไม่ เพียงพอต่อการให้บริการ 3. ขาดการให้บริการผ่าน ระบบออนไลน์