

บทที่ 5

ผลการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก” ในการศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง และภาคธุรกิจเอกชนโดยจำแนกรายละเอียดของหน่วยงานต่าง ๆ ได้ดังนี้

กระทรวงมหาดไทย (ฝ่ายปกครอง และความมั่นคง) กระทรวงกลาโหม (กองกำลังทหารบกเฉพาะกิจ ฝ่ายรักษาความมั่นคง ควบคุม ป้องกันปราบปราม) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ฝ่ายควบคุม ป้องกันปราบปราม ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง, ตำรวจตระเวนชายแดน และตำรวจภูธร) กระทรวงแรงงาน (จัดหางานแรงงาน ฝ่ายแรงงาน) กระทรวงสาธารณสุข (ฝ่ายควบคุมโรคติดต่อ และดูแลสุขภาพ) และผู้ประกอบการธุรกิจที่ใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ได้แก่ กิจการผลิต/จำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป กิจการทอเสื่อไหมพรม กิจการค้าส่ง/ค้าปลีก/แผงลอยในตลาด กิจการก่อสร้าง และกิจการผลิตภาชนะบรรจุกระดาษทุกชนิด โดยมีผลการศึกษาประกอบด้วย 9 ส่วน ดังนี้

การวิเคราะห์นโยบายรัฐบาล ได้แก่ ส่วนที่ 1 นโยบายความมั่นคงของรัฐ

การศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ ส่วนที่ 2 ด้านสาระสำคัญของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง, ส่วนที่ 3 ด้านการแปลงนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ, ส่วนที่ 4 ผู้ประกอบการธุรกิจที่ใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า, ส่วนที่ 5 ด้านระดับการบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์, ส่วนที่ 6 ปัญหาการนำนโยบายของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก และส่วนที่ 7 แนวทางในการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์เพื่อการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว ในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ให้เกิดผลยิ่งขึ้น ควรจะมีแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อให้มีความเหมาะสม

การศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ส่วนที่ 8 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากผู้ได้บังคับบัญชา (ระดับผู้ปฏิบัติ)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ได้แก่ ส่วนที่ 9 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามปัจจัยด้านการแปลงนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ 1) การกำหนดภารกิจและมอบหมายงาน 2) ศักยภาพและความพร้อมของหน่วยงานปฏิบัติ 3) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 4) ระบบการกำกับติดตามผล

การวิเคราะห์นโยบายรัฐบาล

ส่วนที่ 1 นโยบายความมั่นคงของรัฐ

คำแถลงนโยบายรัฐบาล นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี ต่อรัฐสภา วันจันทร์ที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2551

แก้ไขปัญหาลูกหนีเข้าเมืองทั้งระบบไม่ให้มีผลกระทบต่อความมั่นคง โดยการปรับปรุงระบบการเข้าเมือง การจัดระเบียบชายแดน และการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว รวมทั้งการแก้ไขปัญหาสถานะและสิทธิของบุคคลที่ชัดเจน บนความสมดุลระหว่างการดูแลสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคลกับการรักษาความมั่นคงของชาติ

ในการแก้ไขปัญหาลูกหนีเข้าเมืองและแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย รัฐบาลจะมุ่งการสกัดกั้นและป้องกันการเข้ามาใหม่ การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว และการปราบปรามการลักลอบเข้าเมืองอย่างเด็ดขาด โดยเฉพาะขบวนการที่มีผู้มีอิทธิพลสนับสนุน เพื่อลดขนาดและผลกระทบของปัญหาต่อความมั่นคงระยะยาวให้เหลือน้อยที่สุดควบคู่ไปกับการจัดการกับปัญหาสถานะและสิทธิของบุคคลที่ยังไม่มีสถานภาพที่ชัดเจน และสร้างคุณประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสมภายใต้ความสมดุลระหว่างการดูแลด้านสิทธิขั้นพื้นฐาน กับการรักษาความมั่นคงของชาติ

โดยกระทรวงแรงงานได้นำนโยบายรัฐบาลมาทำการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน โดยบรรจุยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเป็นฉบับแรกในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) โดยมีรายละเอียดของแผนแม่บทประกอบด้วยหลาย ๆ ยุทธศาสตร์ แต่ในการศึกษาครั้งนี้จะนำมาเฉพาะยุทธศาสตร์ที่ว่าด้วยการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

เป้าประสงค์ (Strategic Goals)

1. เพื่อปรับปรุงองค์และอุปทานแรงงานให้สอดคล้องกัน และให้แรงงานและผู้ประกอบการมีความรู้ความสามารถ (Competency) ที่ได้มาตรฐานระดับสากล
2. เพื่อขยายโอกาสการมีงานทำ เพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพให้กับทุกกลุ่มเป้าหมาย และมีความมั่นคงด้านรายได้
3. แรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการดูแลคุ้มครองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีหลักประกันความมั่นคงในการทำงานและการดำรงชีวิต
4. เพื่อให้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย ตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการกิจการ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการจ้างแรงงานไทยและความมั่นคงของประเทศ

5. ผู้ใช้บริการ (ผู้ประกอบการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และประชาชน) สามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานที่รวดเร็วมีคุณภาพและเชื่อถือได้

6. กระทรวงแรงงานมีระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นที่นิยมและยอมรับของประชาชน

7. ผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนเนื่องจากภาวะวิกฤติและสาธารณภัย ได้รับการช่วยเหลือให้มีความรู้และมีรายได้เลี้ยงชีพอย่างรวดเร็ว

การนำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) ไปสู่การปฏิบัติจะประสบผลสำเร็จได้จะต้องประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

1. แม้ว่าแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) จะเป็นแผนที่ริเริ่มโดยกระทรวงแรงงานก็ตาม แต่เนื่องจากความสำเร็จของแรงงานส่วนหนึ่งไปเกี่ยวข้องกับกระทรวงอื่น ๆ หรือหน่วยงานอื่น ๆ การที่กระทรวงอื่น ๆ จะยอมรับก็ต่อเมื่อแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) ฉบับนี้ได้ถูกนำเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้รับทราบและมีมติเห็นชอบ หากมีความสามารถดำเนินการไปจนถึงขั้นให้คณะรัฐมนตรีมีมติรับทราบและเห็นชอบ แต่อย่างน้อยแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) ต้องถูกส่งไปให้ผู้บริหารกระทรวง และ/หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบไว้แล้วในแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) อย่างครบถ้วน โดยจัดส่งโดยปลัดกระทรวงแรงงาน

2. เพื่อให้เกิดการนำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) ไปปฏิบัติอย่างกว้างขวางจะต้องมีกระบวนการนำเสนอ (ประชาสัมพันธ์) อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้คณะกรรมการระดับชาติ ชุดต่าง ๆ เช่น สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอบรมแห่งชาติ (กพร.ปช.) เป็นต้น ได้ช่วยสนับสนุนให้นำโครงการดี ๆ จากการระดมความคิดที่มาจากทั่วประเทศไปบรรจุไว้ในกรอบปฏิบัติงาน และ/หรือบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานซึ่งเป็นเจ้าของแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) ฉบับนี้จะต้องตั้งคณะทำงาน หรือคณะกรรมการด้านการนำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีผู้แทนของหน่วยงานด้านการจัดทำแผนและตัวชี้วัดของแต่ละกรมและสำนักงานมาร่วมเป็นคณะทำงานหรือคณะกรรมการ เพื่อให้การดำเนินการแปลงแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) ไปสู่การปฏิบัติเป็นรูปธรรมอย่างไรก็ตาม คณะทำงานหรือคณะกรรมการนี้อาจต้องมีหน้าที่ในการประสานงานกับกระทรวงหรือหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) ครอบคลุมถึง เพื่อให้มีการนำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) ไปปฏิบัติอย่างจริงจัง ซึ่งบางครั้งตัวชี้วัดที่สร้างขึ้นของกระทรวงแรงงานอาจจะไปคาบเกี่ยวกับงานของกระทรวงหรือหน่วยงานอื่น ๆ เช่น งานด้านยกระดับคุณภาพของแรงงาน

ด้วยระบบการศึกษาเป็นต้น ซึ่งจะไปเกี่ยวข้องกับกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งแน่นอนมิได้อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานแต่ฝ่ายเดียว ผลทั้ง Output และ Outcome ของตัวชีวิตที่คาบเกี่ยวข้ามกระทรวงเช่นนี้ ก็จะได้รับการกำหนดน้ำหนักเอาไว้น้อย เนื่องจากเป็นตัวดัชนีชี้วัดความสำเร็จที่กระทรวงแรงงานควบคุมไม่ได้ความสำเร็จของแผนใด ๆ ก็ตาม จะสำเร็จได้ด้วยการมีระบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพ การประเมินจะช่วยให้ทราบว่า ยุทธศาสตร์/ แผนงาน/ โครงการ ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์หรือไม่ เป็นการประเมินความสำเร็จที่แท้จริง

ผลจากสาระสำคัญของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์แรงงานต่างคำ โดยผู้วิจัยถือได้ว่าเป็นนโยบายสาธารณะนโยบายหนึ่งในการบริหารของรัฐบาล จะเห็นได้ว่าประสิทธิผลของนโยบายสาธารณะเป็นเรื่องของการพิจารณาว่า รัฐบาลประสบความสำเร็จเพียงใดในการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ สำหรับคำว่าเป้าหมายของนโยบายสาธารณะนั้นหมายถึงสภาพการณ์ที่รัฐบาลมีความปรารถนาให้บังเกิดขึ้นให้ ประสบความสำเร็จ ในทางปฏิบัติ “สภาพการณ์ที่พึงปรารถนา” ดังกล่าว เป็นเรื่องราวของนานาจิตตังเป็นเรื่องที่ยากมากที่สมาชิกของทั้งพรรค รัฐบาลและฝ่ายค้านทุกคน จะมีความเห็นพ้องต้องกันในเรื่องเป้าหมายหรือสิ่งซึ่งพรรครัฐบาลควรจะทำ ตลอดจนวิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ทั้งพรรครัฐบาลและฝ่ายค้าน

จากสิ่งที่กล่าวมา จึงเป็นเหตุที่ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างทางสังคม เพราะว่าในการกำหนดนโยบายนั้น ไม่ได้คำนึงถึงความสำคัญของปัญหา นโยบาย รัฐบาลอาจยึดถือเป้าหมายของนโยบายสาธารณะที่แตกต่างกัน นอกจากนี้สมาชิกพรรครัฐบาลในฝ่ายเดียวกันก็อาจจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเรื่องเป้าหมายของนโยบายสาธารณะด้วย ดังนั้น จึงมักปรากฏว่าพรรครัฐบาลและพรรคร่วมรัฐบาลจะมีเป้าหมายหลายเป้าหมายซึ่งบางครั้งขัดแย้งกัน ทำให้รัฐบาลที่ทำหน้าที่เพื่อบรรลุเป้าหมายหนึ่งได้อย่างดีนั้น อาจมีผลทำให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายอีกอันหนึ่งให้ได้ดี เป้าหมายของนโยบายสาธารณะมีประโยชน์หลายประการ

ประการแรก เป้าหมายของรัฐบาลเป็นเครื่องมือในการกำหนดสภาพการณ์ที่พึงปรารถนาในอนาคต ซึ่งรัฐบาลพยายามดำเนินการให้บรรลุผล

ประการที่สอง เป้าหมายของนโยบายทำหน้าที่เป็นตัวสนับสนุนความชอบธรรมของรัฐบาล เป็นการให้เหตุผลว่าทำไมถึงต้องมีนโยบายดังกล่าวในสังคม

ประการที่สาม สมาชิกของรัฐบาลและบุคคลภายนอกสามารถใช้เป้าหมายของนโยบายเป็นมาตรฐานวัดความสำเร็จของรัฐบาล

การพยายามหาว่าเป้าหมายของรัฐบาลต้องการอะไรบ้างนั้น ไม่ใช่เรื่องที่ทำได้ง่าย แม้แต่ในภาคเอกชนซึ่งดูเหมือนว่าเป้าหมายขององค์กรน่าจะดูได้ง่าย (คือพิจารณาจากผลกำไรของการประกอบกิจการ) ในความเป็นจริงแล้วดูไม่ยากนัก อย่างเช่น บางบริษัทในระยะสั้นมีกำไรดี แต่

ในระยะยาวบริษัทนั้นอาจล้มละลายได้ บางบริษัทต้องการขายสินค้าที่มีคุณภาพสูงเพื่อเอาใจผู้บริโภคจึงทำให้กำไรตกต่ำลง เป็นต้น นอกจากนี้ ยังเกิดปัญหาที่ว่าเราจะดูกำไรตรงไหน เงินปันผลหุ้น ปริมาณการเพิ่มของสินค้าที่ขายได้ กำไรสุทธิ ฯลฯ แม้แต่ความอยู่รอด (Survival) ขององค์กร ซึ่งโดยทั่วไปเป้าหมายขององค์กรที่สำคัญ ปรากฏว่าในทางปฏิบัติเราอาจพบองค์กรที่ทำงานอย่างไม่มีประสิทธิผลเลย คือ ไม่บรรลุเป้าหมาย แต่กลับอยู่รอดมาได้โดยตลอด ตัวอย่างเห็นได้ชัด ได้แก่ หน่วยงานของรัฐหลายแห่งทำงานได้ไม่ดีแต่ก็อยู่ได้ เพราะฉะนั้นแม้แต่ตัวชี้เป้าหมายองค์กรก็ความอยู่รอดก็ยังมีปัญหา ไม่สามารถใช้เป็นหลักในการวัดประสิทธิผลขององค์กรได้

ในทางปฏิบัติการกำหนดเป้าหมายของนโยบายแรงงานต่างด้าวเป็นเรื่องของการเมือง กล่าวคือ เป็นการต่อสู้ระหว่างฝ่ายรัฐบาลและฝ่ายค้าน ที่อยู่ภายในและภายนอกของรัฐบาล เป้าหมายของนโยบายแรงงานต่างด้าวจะเป็นไปตามความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม ซึ่งมีอำนาจทางการเมืองสูงสุดบางครั้งกำหนดเป้าหมายของนโยบายแรงงานต่างด้าวเป็นเรื่องของการต่อสู้ระหว่างฝ่ายรัฐบาลและฝ่ายค้าน ใครมีอำนาจมากที่สุดจะมีบทบาทสูงสุดในการกำหนดเป้าหมายของนโยบายโดยรวม

สรุปได้ว่าสำหรับในประเทศไทยนโยบายแรงงานต่างด้าวจะเห็นได้ว่ามีปัญหา ในเรื่องจากการกำหนดเป้าหมายนโยบายแรงงานต่างด้าวอยู่มาก เป้าหมายของนโยบายแรงงานต่างด้าวสามารถมีที่มาได้จากหลายแห่ง นั้นผู้กำหนดนโยบายโดยเกิดขึ้นตามความพอใจของชนชั้นปกครอง และกลุ่มผลประโยชน์ มาจากนักการเมืองของพรรครัฐบาล กองทัพ ชนชั้นผู้มีอำนาจ และผู้บริจาททุนทรัพย์สนับสนุนพรรคการเมือง (นักธุรกิจ) จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จากคำแถลงการณ์นโยบายของรัฐ ตลอดจนมาจากประกาศระเบียบ ฯลฯ จากงบประมาณรายจ่ายประจำปีจากคำอภิปรายญัตติต่าง ๆ ของรัฐสภา ฯลฯ เป็นผู้กำหนดนโยบาย โดยผู้ที่เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายแรงงานต่างด้าวนี้นี้ล้วนแล้วแต่มีนัยสำคัญที่มีความแตกต่างกันทุกคน หรือนโยบายอาจถูกกำหนดขึ้นมาอย่างไม่มีเหตุผลก็เป็นได้ จึงทำให้ไม่ได้คำนึงถึงผลประโยชน์อย่างแท้จริง เพราะมีแต่มุ่งไปให้ผลประโยชน์ที่กลุ่มที่มีผลประโยชน์ตอบแทนซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งเอาประโยชน์เข้าพรรคของตนเอง โดยไม่ได้สนใจกับนโยบายที่กำหนดมานั้น ไม่ได้แก้ปัญหาที่ถูกจุดที่เป็นต้นเหตุ แต่ไปแก้กันแต่ที่ปลายเหตุจึงทำให้ นโยบายที่กำหนดมาไม่มีประโยชน์ต่อประชาชน ด้วยเหตุนี้จึงเกิดความสับสนอยู่เสมอว่า เป้าหมายของนโยบายแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยนั้นคืออะไรกันแน่ โอกาสที่เป้าหมายต่าง ๆ จะขัดแย้งกันก็มี จึงเป็นเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา

ประสิทธิผลของรัฐบาลและเป้าหมายของนโยบายสาธารณะ สำหรับรัฐบาลจะเป็นเรื่องที่สลับซับซ้อนมากกว่าองค์กรเอกชน ในนโยบายสาธารณะนั้น เป้าหมายของรัฐบาลถูกกำหนด

โดยฝ่ายการเมือง คือ คณะรัฐมนตรีและฝ่ายนิติบัญญัติ เวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองแต่ละครั้ง ก็มักจะมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายตามไปด้วย บางทีนโยบายสาธารณะต้องเผชิญกับปัญหาที่มีบุคคลหลายฝ่ายมาช่วยกันกำหนดเป้าหมายของนโยบาย จนบางครั้งเป้าหมายของรัฐบาลอาจขัดแย้งกันก็ได้บ่อยครั้งนโยบายที่ฝ่ายการเมืองกำหนดมาก็กว้างจนกระทั่งเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานราชการซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติไม่สามารถรู้ได้แน่ชัดว่ามีหน้าที่ทำอะไร จึงทำให้เกิดการตีความเรื่องเป้าหมายของนโยบายไปต่าง ๆ นานา และเปิดช่องว่างให้มีการโจมตีการทำงานของรัฐบาลได้ เพราะไม่มีใครทราบแน่นอนว่าจะใช้มาตรฐานการวัดประสิทธิผลของรัฐบาลอย่างไรในปัจจุบัน เรามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องประเมินผลนโยบายสาธารณะต่าง ๆ ว่าได้ทำงานบังเกิดผลดีต่อสังคมแค่ไหน เพราะประเทศที่มีรัฐบาลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ น่าจะทำให้ประเทศนั้นเจริญก้าวหน้าด้วย

จะเห็นได้ว่านโยบายแรงงานต่างด้าวที่รัฐบาลกำหนดมาแล้วมาสร้างปัญหาให้กับประชาชน จนกระทั่งส่งผลกระทบต่อโครงสร้างทางสังคม ที่ทำให้ประชาชนต้องเผชิญกับความทุกข์ยากเดือดร้อน อาทิ ปัญหาแรงงานต่างด้าว ปัญหาแรงงานหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ปัญหาโรคระบาด ปัญหาความไม่เท่าเทียมกันในสังคม ปัญหาสิทธิมนุษยชน ปัญหาสิทธิเสรีภาพของประชาชนในระบบประชาธิปไตย ปัญหาสุขภาพอนามัยของประชาชน ปัญหาโสเภณี ปัญหา ยาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม และปัญหาการคมนาคม เป็นต้น ซึ่งจากนโยบายแรงงานต่างด้าวที่มีผลกระทบต่อโครงสร้างทางสังคมทำให้เห็นถึงความล้มเหลวของการกำหนดนโยบายสาธารณะ และการนำนโยบายไปปฏิบัติ แสดงว่ารัฐบาลไม่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการบริหารประเทศ

การศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสู่ชาติพม่าไปปฏิบัติในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ในด้านนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว

ส่วนที่ 2 ด้านสาระสำคัญของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ระดับผู้บังคับบัญชา

หน่วยงานกระทรวงแรงงาน

การปรับเปลี่ยนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์

จากผลการศึกษาด้านการปรับเปลี่ยนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ พบว่า การกำหนดนโยบายรัฐบาลกำหนดมาให้ โดยได้วางเป้าหมายเหมือนกันทั่วประเทศ แล้ว ฝ่ายแรงงานจัดหางานต้องนำมาทำเป็นนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ที่ทางจัดหาแรงงานเอาไปปฏิบัติ แรงงานจะต้องนำมาใช้โดย

ทำการปรับเพื่อให้ใช้ได้จริงกับพื้นที่ เลยมามองการนำนโยบายนำมาใช้ มองว่าสาระของตัวนโยบายว่าเหมาะกับพื้นที่ที่ต้องปรับเปลี่ยน และนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ทุกรูปแบบเป็นแบบเดียวกัน ทั้งที่กรุงเทพก็แบบเดียวกัน แต่ว่าตัวสำคัญที่บอกวิถีชีวิตเป็นที่มา ที่สำคัญที่รัฐเองน่าจะมองว่า ทางด้านจิตใจแรงงานพม่ามาที่เมืองไทยมาอยู่ที่แม่สอดเหมือนบ้านตนเอง ซึ่งก็มีอาหารการกินเหมือนกัน วัฒนธรรมใกล้เคียงกัน ทุกอย่างไม่เหลื่อมล้ำกัน เค้าเหมือนบ้านเค้า แต่ถ้าเค้ามาอยู่กรุงเทพ มีความแตกต่าง ความเจริญทางด้านวัตถุหรือจิตใจคนหรืออะไรสักอย่างมันไม่เหมือนกัน เลยที่นี้ถ้าอยู่แม่สอดจะกลับบ้านก็กลับได้เลยแต่อยู่กรุงเทพต้องวางแผน อาชญากรรมที่เกิดขึ้นมาก ค่าแรงงานต่างด้าวอยู่ชั้นในมากกว่าอยู่ชั้นนอก

ในระดับนโยบายที่ผ่านมามีการปรับเปลี่ยนน้อยมาก ในทุกรัฐบาลยังมุ่งเน้นด้านความมั่นคงในการใช้แรงงานต่างด้าวและการใช้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจในงานที่ขาดแคลนแรงงานไทย และสาระสำคัญของยุทธศาสตร์มีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องสภาพการณ์โดยรวมของประเทศ ซึ่งอาจไม่สอดคล้องในระดับพื้นที่เพียงพอ และบางทีไม่ได้ปรับเลย โดยส่วนกลางเป็นผู้กำหนดวิธีการรูปแบบมาหมดเลย จริงแล้วปัญหาไม่เหมือนกัน เช่น เชียงราย ระนอง จันทบุรี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และสมุทรสงครามก็มีปัญหาที่ไม่เหมือนกันเลยในแต่ละด้านที่มีความแตกต่างกันออกไป ในขณะที่แม่สอดก็เป็นแหล่งที่ใช้แรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่มีปัญหาที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวอีกแบบตามเฉพาะพื้นที่ ดังนั้นต้องหาวิธีการ ที่ว่าตอนนั้นนโยบายยุทธศาสตร์ในพื้นที่อำเภอแม่สอดต้องปรับใหม่ ปรับให้เหมาะสมมีการปรับปรุงอยู่เสมอในด้านยุทธศาสตร์

ปัจจุบันมีนโยบายให้แรงงานต่างด้าวทำการพิสูจน์สัญชาติ ก็คือ ทางพม่าจะพิสูจน์เองว่าเป็นคนสัญชาติพม่าหรือเปล่า ถ้าเป็นคนสัญชาติพม่าจะออกพาสปอร์ตให้ ซึ่งเป็นนโยบายของรัฐที่จะจำกัดแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า แต่ในความเป็นจริงนั้นขัดแย้งกับสภาพเศรษฐกิจที่ต้องการแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือจึงทำให้ต้องทำการขยายระยะเวลาจดทะเบียนแรงงานออกไปทุกปี

โดยที่แรงงานได้มีระเบียบว่าการทำงานของแรงงานต่างด้าวต้องทำงานกับผู้เป็นนายจ้างที่มาทำการขอขึ้นทะเบียนใช้แรงงานต่างด้าวนั้น ๆ เท่านั้น ถ้าแรงงานต่างด้าวที่มีพาสปอร์ตทำงานกับนายจ้างคนหนึ่งแล้ว จะเปลี่ยนนายจ้างไปทำงานกับนายจ้างท่านอื่นไม่ได้จะถือว่าผิดกฎหมาย เพราะว่าทำงานผิดเงื่อนไขที่ใบอนุญาต อนุญาตให้เฉพาะอนุญาตทำงานกับนายจ้างที่ขอขึ้นทะเบียนใช้แรงงานต่างด้าวของที่แรงงานทำด้วยเท่านั้นจะไม่สามารถไปทำงานกับนายจ้างอื่นได้

แต่ในการเดินทางก็เดินทางได้ในขณะที่มีพาสปอร์ต แรงงานต่างด้าวที่มาทำงานที่เมืองไทยเมื่อจะกลับบ้านก็ต้องขอ “วีซ่า” และจะเดินทางกลับเข้ามาทำงานได้ไม่เกิน 30 วัน เป็นนโยบายที่จะทำให้มันถาวร และมีมาตรการตรวจสอบตรวจจับ หากพบแรงงานต่างด้าวที่เป็น

แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายในเรื่องค่าจ้างแรงงาน และสวัสดิการของแรงงานต่างด้าว จะเป็นสวัสดิการและกรมแรงงาน เป็นฝ่ายตรวจสอบค่าแรงขั้นต่ำ การจ่ายค่าแรงที่ถูกต้องเป็นของสวัสดิการและกรมแรงงาน มีการดูแลเหมือนคนไทย เราต้องยอมรับผู้ประกอบการที่มาตั้งการค้าที่ประกอบอยู่ชายแดน ผู้ประกอบการต้องการแรงงานในค่าจ้างที่ถูกอย่างน้อยก็คือค่าจ้างค่าแรงต่ำกว่ากรุงเทพ การที่ผู้ประกอบการมาตั้งที่อำเภอแม่สอดก็ต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่ม 1) ค่าขนส่งวัตถุดิบจากกรุงเทพเพื่อมาผลิต 2) การฝึกงาน ผู้ประกอบการต้องลงทุนในการสอนวิธีการใช้จักรเย็บผ้าเพราะว่าแรงงานต่างด้าวที่มาจะไม่เคยใช้จักรเย็บผ้าในระบบคอมพิวเตอร์และจักรเย็บผ้าที่เป็นระบบมอเตอร์ไฟฟ้าจึงต้องมีการสอนงานแล้วก็มีการสูญเสียอุปกรณ์เท่าไรกว่าจะเป็น เหมือนกับเป็นการทดลอง สินค้าก็เสียหาย ตรงนี้คือต้นทุนด้วย อำเภอแม่สอดคือ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานต่างด้าวชาวพม่าและการใช้ภาษาไทยจากยุทธศาสตร์การจดทะเบียนก็ยังมีปัญหาการควบคุมแรงงานต่างด้าวชาวพม่า เนื่องจากมีการหนีงานตลอดเวลาถึงได้พาสปอร์ตและวิชา

ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ยุทธศาสตร์

จากผลการศึกษาด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ยุทธศาสตร์ พบว่าในการกำหนดวัตถุประสงค์มีความชัดเจนทั้งนโยบายและยุทธศาสตร์ โดยมีมาตรการให้หน่วยงานหลายกระทรวงไปดำเนินการทั้งด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ โดยใช้มติคณะรัฐมนตรีระบุการดำเนินการภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้องที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน กำหนดช่วงเวลาการดำเนินการในระยะเวลาต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการควบคุมแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองซึ่งขึ้นทะเบียนผ่อนผันจะต้องปรับสถานภาพเป็นการเข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายจากการพิสูจน์สัญชาติโดยประเทศต้นทาง การนำเข้าอย่างถูกต้อง การสกัดกั้นผู้ลักลอบ และการคุ้มครองแรงงานตามหลักสากล

ในส่วนวัตถุประสงค์ของรัฐด้านการเมืองและเศรษฐกิจ ขัดแย้งกันตามที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ต้องขยายการจดทะเบียนทุกปี ถือเป็นความไม่ชัดเจนเพราะว่า ยุทธศาสตร์การให้จดทะเบียนยังมีปัญหาเรื่องการปฏิบัติและการควบคุม เช่น การหนีงานเมื่อที่คนอื่นให้ค่าจ้างดีกว่า, การที่กลับไปเยี่ยมบ้านทำให้สิทธิการอยู่ในประเทศหมดไป ทำให้จากแรงงานถูกกฎหมาย กลายเป็นผิดกฎหมายอีกครั้ง โดยในขณะที่นโยบายการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เรื่อย ๆ จะเปลี่ยนแปลงมากมาย หรือนิด ๆ หน่อย ๆ นโยบายเริ่มมาตั้งแต่ พ.ศ. 2539 แต่ว่าในขณะนั้นเป็นกลุ่มพืชพวกไร่กาแฟที่อยู่ตามชายแดน แต่มาปรับปรุงตามนโยบายที่ชัดเจนมาก ปี พ.ศ. 2540 ที่ขึ้นทะเบียนต่างด้าวทั่วประเทศ ไม่ได้แยกทั้งกรุงเทพทั้งชายแดนเหมือนกันหมด มีการปรับเปลี่ยนมา

เรื่อย ๆ ให้ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้หมด รวมไปถึงแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555

ในการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าว นโยบายให้ความสำคัญไปที่การสู้ชีวิตชาวบ้านไม่ได้ บางคนจะแต่งงานกัน การที่เราจะเอานโยบายการปฏิบัติการลักลอบเข้าเมืองมาใช้ไม่ค่อยได้ผล สาเหตุเกิดจากวิถีชีวิตสองฟากฝั่งในการแต่งงานกันฝั่งประเทศไทยญาติพี่น้องมาก็คงจะช่วยเหลือกันเกื้อกูลกันก็มีการลักลอบเข้ามา นี่แหละคือตัวการสำคัญ จุดเล็ก ๆ ที่มีการมองข้าม เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนจะต้องยอมรับ แต่ว่าเจ้าหน้าที่ในหลายส่วนก็มีการควบคุม แต่ในสองชายแดนไม่มีอะไรกัน ไม่มีอุปสรรคจึงสามารถเดินข้ามฝั่งมาได้ นโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวก็มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เรื่อย ๆ นโยบายจริง ๆ แล้วเริ่ม 2539 แต่ในเวลานั้นเป็นกลุ่มที่เลี้ยงสัตว์ปลูกไร่กาแฟตามชายแดน นโยบายที่เห็นชัดเจนมากปี 2544 ให้ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวทั่วประเทศและมีการปรับเปลี่ยนมาเรื่อย ๆ มีการให้ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองตามมติคณะรัฐมนตรี ตอนนี้มี 7 มติแล้ว มติสุดท้ายเมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555 จริง ๆ แล้วปัญหาไม่เหมือนกันอำเภอแม่สอด เชียงราย ระนอง จันทบุรี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และสมุทรสงคราม ก็มีปัญหาก็ไม่เหมือนกันเลย วัตถุประสงค์เป้าหมายของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้วางไว้เหมือนกันทุกจังหวัด โดยรัฐบาลไม่ได้คำนึงถึงทางด้านจิตใจแรงงานพม่าที่แม่สอด ซึ่งไม่ได้มองถึงลักษณะของประชาชนสองฝั่ง ที่มีลักษณะของอาหารการกินที่เหมือนกัน วัฒนธรรม ประเพณีที่คล้ายคลึงกันใกล้เคียงกัน แต่ถ้าเป็นประชาชนในกรุงเทพความแตกต่าง ความเจริญทางด้านวัตถุ ทางด้านจิตใจก็จะไม่เหมือนกันเลย ถ้าอยู่ที่อำเภอแม่สอดจะกลับบ้านที่ประเทศพม่าก็กลับได้เลย แต่ถ้าอยู่กรุงเทพก็ต้องมีการวางแผนก่อนการเดินทางกลับบ้านที่ประเทศ

โดยในปัจจุบันแรงงานต่างด้าวจะเข้ามาอยู่ชั้นในมากกว่าอยู่ชั้นนอก นโยบายจึงต่างไปจากเมื่อก่อนที่ไม่มีความถูกต้องเท่าที่ควร อยากจะทำให้ถูกต้องนำไปสู่การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวโดยได้มีการร่วมมือกันในกระทรวงหลัก 3 กระทรวง คือ กระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุขกล่าวคือ กระทรวงแรงงานควบคุม ด้านคุณภาพ เรื่องทะเบียนต่ออายุการทำงาน ในปัจจุบันยังเป็นการทำพาสปอร์ตแบบชั่วคราวอยู่ ยังไม่ใช่พาสปอร์ตถาวร “วีซ่า” ให้ครั้งละ 2 ปี จะทำควบคู่กัน 3 นโยบาย ได้แก่ 1) ถือสัญชาติ 2) นำเข้า เมื่อเข้ามาแล้วจะต้องทำงานให้ถูกต้อง เพื่อจะได้ควบคุมได้ถูกต้อง เพื่อแรงงานต่างด้าวจะได้ถูกกฎหมาย นายจ้างจะได้ถูกกฎหมาย เพราะว่ากฎหมายของแรงงานต่างด้าว พ.ร.บ. ระเบียบการเข้าเมืองของคนต่างด้าว ส่วนที่ลักลอบเข้าเมืองก็คือ พ.ร.บ. ตรวจคนเข้าเมืองของ ต.ม. เมื่อเข้าเมืองไม่ถูกต้องผิดต่อ พ.ร.บ. รัฐบาลจึงผ่อนผันให้เข้าเมืองโดยถูกต้อง ส่วนกระทรวงมหาดไทยเป็นการควบคุมในเรื่องการจดทะเบียนและการขอใบอนุญาตทำงานให้ถูกต้อง คือ นโยบายหลักที่ทำกันจะต้องรวมมติ

“กรม.” เป็นปี ๆ ไปในการขอขึ้นทะเบียน อย่างล่าสุดมติ ค.ร.ม. ล่าสุดก็คือให้แรงงานต่างด้าวทั้งหมดเขตไปเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555 มาขอต่อระยะทำงานโดยจะมีระยะทำงานสิ้นสุดในวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2555 ในระหว่างนี้ก็ให้มีการ ขอทำพาสปอร์ตไปด้วย คือ นโยบายล่าสุดของรัฐบาล ที่ทำการกำหนดการจัดเก็บเงินค่าธรรมเนียมขึ้นแรงงานต่างด้าว โดยจะนำเงินที่ได้จากการเก็บค่าธรรมเนียมก็จะเอามาใช้จ่ายในการทำงาน โดยแต่ละจังหวัดก็จะได้งบจากค่าธรรมเนียมจากการจ้างลูกแรงงานต่างด้าวนั้น ๆ แต่ว่าของจังหวัดตากก็ได้ 30% แต่ก็ยังไม่เพียงพอ เพราะว่าจะต้องนำเงินงบประมาณที่ได้มาทำการบริหารจัดการเกี่ยวกับแรงงานทุกประเภทของจังหวัดตาก โดยในพื้นที่อำเภอแม่สอดมีความห่างไกลในการที่จะให้นายจ้างลงมาที่จังหวัดตากก็เป็นเรื่องยาก ทางกรมการจัดหางานก็เลยได้ตั้งสาขาที่อำเภอแม่สอด โดยให้บริการประชาชนในส่วนของ 5 อำเภอชายแดน แต่บริการทุกด้านไม่เฉพาะแรงงานต่างด้าว งานทุกด้านของกรมการจัดหางานแรงงานไทยและต่างประเทศ โดยจัดหางานทุกสาขาจะปฏิบัติงานเหมือนกัน คู่มือเหมือนกันทั้งแรงงานไทย และแรงงานต่างชาติ ก็คือ การอำนวยความสะดวกเหมือนกัน โดยมีข้าราชการประจำอยู่ 2 คนและลูกจ้าง 5 คน โดยมียอดการจดทะเบียนของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าของอำเภอแม่สอดมีอยู่ประมาณ 50,000 คนซึ่งจะอยู่ในฝั่งอำเภอแม่สอดประมาณ 40,000 กว่าคน และอีกส่วนหนึ่งจะอยู่ตาม 5 อำเภอชายแดน เพราะว่าแรงงานต่างด้าวเหล่านี้มีพาสปอร์ตจะไปไหนก็ได้ ได้ เดินทางไปไหนก็ได้สะดวก

ในปัจจุบันมีแรงงานต่างด้าวที่ทำพาสปอร์ตเป็นจำนวนมาก เป็นเพราะมาจากนโยบายที่รัฐกำหนดมาด้วย นโยบายที่เมื่อจดทะเบียนแล้วต่อไปในอนาคต ก็คือ นโยบายของรัฐจะให้มีความต้องการต่างด้าวในการเข้ามาโดยถูกต้องตามกฎหมาย โดยเป็นมติในที่ประชุม เพื่อต้องการทำให้ถูกต้องจึงต้องจดทะเบียน โดยมี 3 กระทรวงหลัก กระทรวงแรงงานเป็นหลัก ร่วมกับกระทรวงมหาดไทยและกระทรวงสาธารณสุข ตั้งแต่ปี 2544 พอมาถึงปัจจุบันเริ่มจะให้เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมายมีขั้นตอนเข้ามาเหมือนทั่วประเทศ แต่ยังเป็นพาสปอร์ตชั่วคราวยังไม่ใช้พาสปอร์ตถาวรหลังจากนั้นจะให้พาสปอร์ตถาวรอีกครั้ง และจึงเป็นนโยบายหนึ่ง ในการนำเข้าแรงงานต่างด้าว เรื่องแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในเมืองไทย มองได้ 3 ด้านสำคัญ ด้านความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ และด้านสาธารณสุขซึ่งทั้ง 3 ด้าน ล้วนมีความสำคัญเท่ากันทั้งหมด ซึ่งในมุมมองของแต่ละหน่วยงาน มีมุมมองของความมั่นคง ทำการดูแลความมั่นคง มุมมองของแรงงาน ก็ทำการมองการแข่งขันกันผลิตคู่กับตลาดโลก และในมุมมองของสาธารณสุข ก็ดูแลโรคที่มาระบาดในเมืองไทย ซึ่งก็มีความสำคัญทุกด้าน โดยหน่วยงานทั้ง 3 หน่วยงาน จะนำมาใช้ในภาวะไหน เพราะว่าทั้ง 3 หน่วยงานจะต้องดำเนินไปด้วยกัน

สรุปผลการศึกษา ประสิทธิภาพของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จากผู้บังคับบัญชา แรงงานจังหวัด และจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า

ด้านสาระสำคัญของนโยบาย/ สาระสำคัญของยุทธศาสตร์

ด้านการปรับเปลี่ยนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ในการกำหนดนโยบาย รัฐบาลกำหนดมาให้ โดยได้วางเป้าหมายเหมือนกันทั่วประเทศ แล้ว ฝ่ายแรงงานจัดหางานต้องนำมาทำเป็นนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ที่ทางจัดหาแรงงานเอาไปปฏิบัติ แรงงานจะต้องนำมาใช้โดยทำการปรับเพื่อให้ใช้ได้จริงกับพื้นที่ เลยมามองการนำนโยบายนำมาใช้ มองว่าสาระของตัวนโยบายว่าเหมาะกับพื้นที่โดยต้องปรับเปลี่ยน และนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ทุกรูปแบบเป็นแบบเดียวกัน ทั้งที่กรุงเทพก็แบบเดียวกัน

ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ในการกำหนด

วัตถุประสงค์มีความชัดเจนทั้งนโยบายและยุทธศาสตร์ โดยมีมาตรการให้หน่วยงานหลายกระทรวงไปดำเนินการทั้งด้านความมั่นคงเศรษฐกิจ สังคม และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ โดยใช้มติคณะรัฐมนตรีระบุการดำเนินการภายใต้กฎหมายเกี่ยวข้องที่บีบบังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน กำหนดช่วงเวลาการดำเนินการในระยะเวลาต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการควบคุมแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองซึ่งขึ้นทะเบียนผ่อนผันจะต้องปรับสภาพเป็นการเข้าเมืองโดยถูกกฎหมายจากการพิสูจน์สัญชาติโดยประเทศต้นทาง การนำเข้าอย่างถูกต้อง การสกัดกั้นผู้ลักลอบและการคุ้มครองแรงงานตามหลักสากล

หน่วยงานกระทรวงมหาดไทย

การปรับเปลี่ยนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์

จากผลการศึกษาด้านการปรับเปลี่ยนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ พบว่า โคนนโยบายที่ดีควรจำกัดแรงงานต่างด้าว ไม่ควรอยู่เกิน 25 ปี เช่น ประเทศไต้หวันมีการป้องกัน แรงงานต่างด้าวไม่ให้มีช่องทางหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว เพื่อเป็นการป้องกันแรงงานต่างด้าวไม่ให้กลายเป็นแรงงานเถื่อน ฉะนั้นจึงต้องมีการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวมีการปรับเปลี่ยนที่เหมาะสมในสถานการณ์ปัจจุบัน ในการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปใช้ในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีการปรับเปลี่ยนที่เหมาะสมในสถานการณ์ปัจจุบัน โดยมีการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบและการบริหารจัดการการรักษาความมั่นคงชายแดนและความสงบเรียบร้อย เพื่อเป็นการป้องกันรักษาความมั่นคงชายแดนและการรักษาความสงบเรียบร้อยให้มีประสิทธิภาพ

ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์

จากผลการศึกษาด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ พบว่า วัตถุประสงค์ของนโยบายและยุทธศาสตร์มีความชัดเจน โดยมีมาตรการให้หน่วยงานหลายกระทรวงไปดำเนินการทั้งด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ โดยใช้มติคณะรัฐมนตรีระบุการดำเนินการภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้องที่บีบบังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน การกำหนดช่วงเวลาการดำเนินการในระยะเวลาต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการควบคุมแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองซึ่งขึ้นทะเบียนผ่อนผันจะต้องปรับสถานภาพเป็นการเข้าเมืองโดยถูกกฎหมายจากการพิสูจน์สัญชาติโดยประเทศต้นทาง การนำเข้าอย่างถูกต้อง การสกัดกั้นผู้ลักลอบ และการคุ้มครองแรงงานตามหลักสากล

แต่โดยความเป็นจริงแล้วความชัดเจนของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ยังไม่ครอบคลุมในหลาย ๆ ด้าน เช่น การส่งกลับ การดำเนินคดีของแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า, ด้านการผลักดัน ซึ่งในระดับนโยบายที่ผ่านมามีการปรับเปลี่ยนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์เพียงเล็กน้อยเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงในพื้นที่อำเภอแม่สอด และในทุกรัฐบาลยังมุ่งเน้นด้านความมั่นคงในการใช้แรงงานต่างด้าวและการใช้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจในงานที่ขาดแคลนแรงงานไทยและสาระสำคัญของยุทธศาสตร์มีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพการณ์โดยรวมของประเทศ ซึ่งก็ไม่อาจให้สอดคล้องในระดับพื้นที่แต่ละพื้นที่ทั่วประเทศได้ เพราะว่า แต่ละพื้นที่มีปัญหาในความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวที่มีความแตกต่างกันออกไป

หน่วยงานสำนักงานตำรวจแห่งชาติและ กระทรวงกลาโหม

การปรับเปลี่ยนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์

จากผลการศึกษา ด้านการปรับเปลี่ยนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ พบว่า เนื้อหาสาระของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์มีความสอดคล้องแต่ต้องนำมาทำการปรับใช้ในพื้นที่ให้สอดคล้องกับระหว่งนโยบายเดิมและนโยบายใหม่ โดยต้องมีการกำหนดให้เนื้อหาสาระของนโยบายและยุทธศาสตร์ให้ทำการกำหนดเป็นมาตรการในเชิงรุกและเชิงรับ พร้อมทั้งนโยบายที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวให้มีความสอดคล้องแต่เปลี่ยนพื้นที่ที่เปลี่ยนได้ เมื่อมีการปรับเปลี่ยนควรกำหนดรายละเอียดให้ชัดเจนในพื้นที่นั้น ๆ และนโยบายของรัฐด้านการจัดการแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในการจัดทำ การสำรวจและพิสูจน์สัญชาติอย่างถูกต้อง การขึ้นทะเบียนแรงงาน นำภาษีเข้ารัฐบาลถูกต้องทำให้ง่ายต่อการตรวจสอบและการจัดการด้านความมั่นคง แต่ยังมีข้อโต้แย้ง มาตรการควบคุม, เอกสารอื่น ๆ ในด้านสายปฏิบัติ ซึ่งเป็นส่วนของรายละเอียดแต่ละพื้นที่เห็นว่านโยบายของรัฐที่จะจำกัดแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ขัดแย้งกับสภาพทางเศรษฐกิจที่ต้องการแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ ทำให้ต้องขยายระยะเวลาจดทะเบียนแรงงานออกไปทุกปี

วัตถุประสงค์ของรัฐด้านการเมืองและเศรษฐกิจ ขัดแย้งกันตามที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ต้องขยายการจดทะเบียนทุกปี ถือเป็นความไม่ชัดเจนของนโยบายและยุทธศาสตร์และยุทธศาสตร์การให้จดทะเบียน ยังมีปัญหาเรื่องการปฏิบัติ และการควบคุม เช่น การหนึ่งงานเมื่อที่คนอื่นให้ค่าจ้างดีกว่า, การที่กลับไปเยี่ยมบ้านทำให้สิทธิการอยู่ในประเทศหมดไป ทำให้จากแรงงานถูกกฎหมาย กลายเป็นแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอีกครั้ง เพราะว่ายุทธศาสตร์ การจดทะเบียนยังมีปัญหาการควบคุม เนื่องจากการหนึ่งงานตลอดเวลาหลังได้บัตรอนุญาตเข้าทำงานในประเทศไทย ดังนั้นจึงต้องทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ต้องมีการประสานงานกันกับหน่วยงานอื่น ๆ และผู้ประกอบการธุรกิจ ซึ่งต้องมีการสร้างความเข้าใจร่วมกัน โดยมีการให้ความรู้แก่นายจ้างที่ใช้แรงงานต่างด้าว ผู้ให้ที่พักแก่แรงงานต่างด้าว พร้อมทั้งมีการป้องกันโดยเพิ่มความถี่ในการตรวจตราและปราบปรามสืบสวนหาข่าวหลายแหล่ง ขบวนการ เครือข่ายอาจมีการแอบแฝงมาในลักษณะของแรงงาน แต่นำยาเสพติดเข้าประเทศ กลุ่มที่เข้ามาเพื่อก่ออาชญากรรม

ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์

จากผลการศึกษา ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ พบว่า วัตถุประสงค์ของนโยบายและยุทธศาสตร์ค่อนข้างชัดเจน แต่ต้องสามารถแปลงไปปฏิบัติได้และควรแยกเป็นพื้นที่เพราะแต่ละพื้นที่ปัญหาไม่เหมือนกันกำหนดกรอบการปฏิบัติแน่นอน ติดตามสถานการณ์ จัดทำแผนรวมแจกเปลี่ยนข่าวสาร โดยต้องมีการกำหนดภารกิจ แนวทางการปฏิบัติ อย่างชัดเจน ซึ่งวัตถุประสงค์ของรัฐด้านการเมืองและเศรษฐกิจ ต้องมีการพิจารณาปรับให้ทันต่อเหตุการณ์ตามปัจจัยต่าง ๆ เช่น ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน AEC, สภาพเศรษฐกิจ ฯลฯ

หน่วยงานกระทรวงสาธารณสุข

การปรับเปลี่ยนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์

จากผลการศึกษา ด้านการปรับเปลี่ยนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ พบว่า เป็นผลมาจากการเปลี่ยนพรรคในการบริหารประเทศ จากการเปลี่ยนรัฐบาล เปลี่ยนเจ้ากระทรวง เปลี่ยนทิศทาง (วิสัยทัศน์) เปลี่ยนผู้นำหลัก จึงทำให้ขาดคนมีความรู้ความสามารถที่จะนำข้าราชการ ทำให้นโยบายที่กำหนดมาไม่มีความสอดคล้องกับพื้นที่ และไม่สามารถที่จะตอบสนองต่อสภาพปัญหาของพื้นที่ของอำเภอแม่สอดได้

ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์

จากผลการศึกษา ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ พบว่า นโยบายที่กำหนดมาไม่มีความสอดคล้องกับพื้นที่ และไม่สามารถที่จะตอบสนองต่อสภาพปัญหาของพื้นที่ของอำเภอแม่สอดได้ ฉะนั้นทำให้ทิศทางของความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ จึงบิดเบี้ยวออกไปจากความเป็นจริง ดังนั้นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่อำเภอ

แม่สอดจึงกว้างและไม่มีความปะติดปะต่อในการที่จะปฏิบัติที่หน้าที่เกี่ยวกับการดูแลรักษา การควบคุมโรคระบาดของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า อันเนื่องมาจากการกำหนดนโยบายที่ยัง ไม่มีความชัดเจนเท่าที่ควร นโยบายและยุทธศาสตร์ที่กำหนดมาก็เป็นช่วงสั้น ๆ ไม่กี่ปี เพื่อรอคู่ สถานการณ์ของทางการเมืองเท่านั้น จึงทำให้ขาดความชัดเจนนโยบายและยุทธศาสตร์ในการ แก้ปัญหาและการบริหารจัดการ

สรุปผลการศึกษา ประสิทธิภาพของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จากผู้บังคับบัญชา ฝ่ายปกครอง ฝ่ายรักษาความมั่นคง ควบคุม ป้องกันปราบปราม กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงกลาโหม และสำนักงานตำรวจ แห่งชาติ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า

ด้านสาระสำคัญของนโยบาย/ สาระสำคัญของยุทธศาสตร์

ด้านการปรับเปลี่ยนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ โดยต้องมีการกำหนดให้เนื้อหาสาระของ นโยบายและยุทธศาสตร์ให้ทำการกำหนดเป็นมาตรการในเชิงรุกและเชิงรับ พร้อมทั้งนโยบายที่ เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวให้มีความสอดคล้องแต่เปลี่ยนพื้นที่ที่เปลี่ยนได้ให้มีการปรับเปลี่ยนที่ เหมาะสมในสถานการณ์ปัจจุบัน โดยมีการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบและ การบริหารจัดการการรักษาความมั่นคงชายแดนและความสงบเรียบร้อย เพื่อเป็นการป้องกันรักษา ความมั่นคงชายแดนและการรักษาความสงบเรียบร้อยให้มีประสิทธิภาพ

ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ของนโยบาย และยุทธศาสตร์มีความชัดเจน โดยมีมาตรการให้หน่วยงานหลายกระทรวงไปดำเนินการทั้งด้าน ความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ แต่ต้องสามารถแปลงไปปฏิบัติได้ และควรแยกเป็นพื้นที่เพราะแต่ละพื้นที่ปัญหาไม่เหมือนกันกำหนดกรอบการปฏิบัติแน่นอน ติดตามสถานการณ์

การวิเคราะห์ประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติใน อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ในด้านการแปลงนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

ส่วนที่ 3 ด้านการแปลงนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

การศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ระดับผู้บังคับบัญชา

หน่วยงานกระทรวงแรงงาน

การกำหนดภารกิจและมอบหมายงาน

ผลการศึกษา การกำหนดภารกิจและมอบหมายงานของหน่วยงานจัดหางานและแรงงาน จังหวัด พบว่า ในการกำหนดมอบหมายงานในระดับหน่วยงานจัดหางาน จังหวัดตาก มีสาขาแม่ สอดเพื่อบริการประชาชนเพราะว่าพื้นที่อำเภอแม่สอดอยู่ห่างไกลการที่จะให้นายจ้างเดินทางมา

จังหวัดตากเป็นเรื่องยากมากจึงมีการจัดตั้งสาขาที่อำเภอแม่สอดเป็นหน่วยงานเดียวกันไปบริการประชาชนใน 5 อำเภอชายแดน บริการทุกด้านไม่ใช่แค่บริการแรงงานต่างด้าวเท่านั้นในส่วนของการปฏิบัติงานใช้แบบเดียวกันกับจัดหางานจังหวัดตาก ในฐานะเดียวกัน โดยอำนวยความสะดวกในการบริการเหมือนกันหมด ทั้งคนไทยและแรงงานต่างด้าว แต่ว่ามีอัตราค่าจ้าง ของบุคลากร ที่มีอยู่ประจำเพียง 2 คน และมีพนักงานจ้างรายปี 5 คน ในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวไม่มีปัญหา เพราะว่าทางหน่วยงานแรงงานจัดหางานมีความพร้อมอยู่แล้ว ในประเด็นบุคลากร เครื่องมือคอมพิวเตอร์ เรื่องของงบประมาณได้น้อย แต่พอได้แต่เปรียบเทียบกับค่าธรรมเนียมของจังหวัดตาก 50,000 คน ค่าธรรมเนียมน่าจะเป็นร้อยละ 2 แต่ให้กลับมาเหลือแค่ ร้อยละ 0.1 เป็นงบดำเนินงานของหน่วยจัดหางานจังหวัด ส่วนใหญ่เป็นงบบุคลากร งบด้านดำเนินงาน 2 ด้านกว่าบาทนั้นถือว่าน้อยมาก รายได้เป็นร้อยละ 2 ของงบประมาณ การขอใช้เงินค่าธรรมเนียมของแรงงานต่างด้าวยังได้ต้องเข้ากองทุนตาม ครม. กองทุนมีคณะกรรมการประกอบด้วยทุกกระทรวงเป็นกรรมการ กรรมการกลั่นกรองในการใช้งบประมาณ โดยไม่มีการดูถึงรายละเอียดในภารกิจและการที่ได้รับมอบหมายงานของหน่วยงานจัดหางานและแรงงานจังหวัดกับการปฏิบัติจริงในพื้นที่ เพราะว่าภาระที่ได้รับมอบหมายมีงานที่ต้องทำทั้งการควบคุมการจัดแรงงานต่างด้าว การประสานงานกับผู้ประกอบการที่ขึ้นทะเบียนต้องใช้แรงงานต่างด้าว การจัดการพิสูจน์สัญชาติ เป็นต้น

อำเภอแม่สอด เป็นศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานต่างด้าวและภาษา เมื่อเป็นงานแล้ว และเมื่อได้พาสปอร์ตจึงทำให้มีแรงงานต่างด้าวหลังไหลเข้าเมืองชั้นใน เพราะว่า คิดว่าประเทศไทยเป็นที่พำนักได้เงินเดือน 4-5 พันก็อยู่ได้ เพื่อต้องการความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น อย่างน้อยทำให้คุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ทุกคนต้องดิ้นรนเพื่อรายได้ที่ดีขึ้น เห็นชัดที่เมืองไทยให้ค่าจ้าง 300 บาทต่อวัน มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว อย่างว่าแต่แรงงานต่างด้าว คนไทยเราก็เช่นกันจากบ้านนอกยังเข้ากรุงเทพ ทุกคนใฝ่ฝันเข้ากรุงเทพ ยิ่งตอนนี้แรงงานต่างด้าวที่มีแล้ว พาสปอร์ตมุ่งเข้ากรุงเทพ เมืองชลบุรี นครราชสีมา ขอนแก่น ฯลฯ และก็มีเจ้าของโรงงานเอารัดรับเอง

ศักยภาพและความพร้อมของหน่วยงานปฏิบัติ

ผลการศึกษา ศักยภาพและความพร้อมของหน่วยงานปฏิบัติของหน่วยงานจัดหางานและแรงงานจังหวัด พบว่า ในที่หน่วยงานจัดหางานอำเภอแม่สอด โดยความจริงต้องมีเจ้าหน้าที่จำนวนมากกว่าที่เป็นอยู่ ณ ปัจจุบัน เพราะมีแรงงานต่างด้าวอยู่ฝั่งประเทศพม่าจำนวนมากโดยประมาณ 2,000 คนต่อวันที่ทำการข้ามเข้ามา ในขณะที่ตัวอำเภอแม่สอดก็มีประมาณ 30,000-40,000 คน ตอนนี้อยอดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวของจังหวัดตากมีมากถึง 50,000 คน ที่มาขออนุญาตทำงานถูกต้องอยู่อำเภอแม่สอด 40,000 กว่าคน อยู่ตามโรงงานต่าง ๆ ตาม 5 อำเภอชายแดน ส่วนมากจะอยู่

ในอำเภอแม่สวด โดยหน่วยงานจัดหางานอำเภอแม่สวดมีความพร้อมด้านเทคนิคและวิธีการในระดับเพียงพอ แต่อัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานและงบประมาณยังสมควรเสริมเพิ่มเติม ซึ่งจัดหางานอำเภอแม่สวดได้ขอความร่วมมือจากนายจ้างแต่ก็ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือ และนอกจากนี้ยังมีมาตรการการตรวจสอบ หน้าที่หลักเกี่ยวกับเรื่องแรงงานต่างด้าว ในการจดทะเบียนของแรงงานต่างด้าวมาขึ้นขอให้ถูกต้อง คือ ออกตรวจสอบตามสถานประกอบการที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวว่าถูกต้องหรือไม่ และหากว่ามีการลักลอบใช้แรงงานต่างด้าวอยู่ก็จับกุมดำเนินคดี ส่วนในเรื่องของการจ่ายค่าแรงงานขั้นต่ำ 300 บาท หรือว่าจ่ายค่าแรงไม่ถูกต้องเป็นหน้าที่ของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นอีกหน่วยงานหนึ่งซึ่งอยู่ในข่ายหน่วยงานเดียวกัน ในส่วนของจัดหางานก็มีส่วนในการพิจารณาด้วย แต่ว่าไม่ใช่อำนาจหน้าที่โดยตรง ในการที่ผู้ประกอบการที่มาตั้งที่อำเภอแม่สวดเมืองชายแดน โรงงานต้องใช้แรงงานต่างด้าวชาวพม่าเหล่านี้ แต่ว่าค่าแรงต่ำกว่ากรุงเทพ โดยผู้ประกอบการหลายคนมองว่าการที่มาลงทุนที่อำเภอแม่สวดต้องยอมรับว่ามีต้นทุนที่สูง ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ได้แก่ ค่าขนส่งวัตถุดิบจากกรุงเทพ การผลิตมีวัตถุดิบที่เสียหาย นี่คือ ต้นทุนทั้งสิ้น

มาตรฐานการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษามาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงานจัดหางานและแรงงานจังหวัด พบว่าที่ผ่านมามีมาตรฐานในระดับดีถึงดีมาก สามารถทำการชี้วัดได้ด้วยผลผลิตและประสิทธิภาพของการจัดระบบการทำงานที่ควบคุมการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า วิธีการควบคุมต้องยอมรับว่ามีหลายอยู่หน่วยงาน จริง ๆ แล้วหน่วยสำนักงานจัดหางาน กรมแรงงาน ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับคนเข้าเมือง เพราะเกี่ยวข้องกับแรงงานเท่านั้น โดยต้องทำงานให้ถูกต้องและส่วนประเด็นของแต่ละงานในส่วนการควบคุมการเข้าเมืองอยู่ในความดูแลของหน่วยงานตำรวจตรวจคนเข้าเมือง เป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานปลายเหตุ ควรทำงานให้ถูกต้อง เพื่อจะได้ง่ายต่อการทำระบบงานว่าแรงงานต่างด้าวเหล่านี้อยู่กับใคร เมื่อทำอะไรผิดก็ตรวจสอบง่าย ว่าอยู่กับนายจ้างคนไหน สามารถตรวจสอบจากนายจ้างส่วนเรื่องการขออนุญาตทำงาน 1 ปี เมื่อหมดอายุระยะทำงานต้องรวมมติ ครม. เป็นปี ๆ ไป อย่างมติ ครม.ล่าสุดคือ ให้แรงงานต่างด้าวหมดเขตวันที่ 8 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555 ก็ขอต่ออนุญาตทำงานโดยจะขออนุญาตทำงานสิ้นสุดภายในวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2555 ในระหว่างนี้ให้ทำขายไปด้วยเพื่อจะได้พาสปอร์ต และในการต่อพาสปอร์ตของแรงงานพม่าให้ต่อครั้งละ 2 ปี และต่อวีซ่าให้ครั้งละ 2 ปี แล้วต่ออีก 2 ปี เป็น 4 ปี ซึ่งเป็นนโยบายหลัก ๆ ที่รัฐบาลกำหนดไว้

ระบบการกำกับติดตามผล

ผลการศึกษา ระบบการกำกับติดตามผลของหน่วยงานจัดหางานและแรงงานจังหวัด พบว่า มีการติดตามผลในระดับโดยการรายงานผลปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาในระดับจังหวัดการตรวจราชการระดับกรม/กระทรวงรวมทั้งการประเมินผลหลังสิ้นสุดระยะเวลาตามมาตรการของ

มติคณะรัฐมนตรีแต่ละครั้ง เพื่อเป็นการตรวจสอบนายจ้างว่าทำถูกต้องตามกฎหมายเช่นเดียวกัน เพราะว่ากฎหมายในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ต้องเป็นไปตาม พรบ. การทำงานของคนต่างด้าว ส่วนที่ลึกลับเข้าเมืองคือ พรบ. คนเข้าเมือง ตม. ดูแล เมื่อเข้าเมืองไม่ถูกต้องก็ผิดตาม พรบ. รัฐบาลให้ผ่อนผันให้เข้าเมืองให้ถูกต้อง ให้ทางกระทรวงมหาดไทยตรวจสอบทะเบียนแล้วขออนุญาตทำงานให้ถูกต้อง นายจ้างก็ต้องใช้แรงงานต่างด้าวโดยไม่ผิดกฎหมายเมื่อมีการจดทะเบียนแล้ว นี่คือนโยบายหลักที่ทำกันทุกวัน เพื่อให้ทั้งแรงงานต่างด้าวไม่ผิดกฎหมาย และนายจ้างก็ไม่ผิดกฎหมาย นี่คือนโยบายหลัก ๆ ประเด็นหลัก ต่อไปก็ขยายให้มีความถาวรคือการทำพาสปอร์ต นี่คือนโยบายหลัก ๆ ของแต่ละงาน เป็นงานนโยบายแบบนี้ แต่ละงานก็มาคิดว่าจะทำวิธีการไหนจะกำหนดวันที่เท่าไรอย่างไรของการขึ้นทะเบียน เพื่อเป็นแนวปฏิบัติ และให้สำนักงานปฏิบัติแนวเดียวกัน

เมื่อมีแรงงานต่างด้าวต้องการเดินทางกลับบ้านที่ประเทศพม่า โดยแรงงานต่างด้าวเหล่านี้จะได้วีซ่า (Repeat Visa) แล้ว คือ แรงงานต่างด้าวที่กลับไปเที่ยวบ้านต้องแจ้งที่ ตม. หมายถึงวีซ่าที่อยู่ในประเทศไทยยังคงอยู่ เลยต้องแจ้งที่ ตม. เสียค่าธรรมเนียม กฎหมายการเข้าออกเมืองเป็นหลักสากลการเข้าออกเมือง เมื่อไปแล้วแรงงานต่างด้าวจะกลับเข้ามาเมื่อไหร่ก็ได้ภายใน 15 หรือ 30 วัน เข้ามาก็กลับเข้าเมืองถูกต้องเหมือนเดิม โดยเรียกว่ายังคงวีซ่าไว้ เมืองไทยเรียกว่า รีพีทวีซ่า เพราะมีพาสปอร์ตแล้วถูกต้องแล้ว

สรุปผลการศึกษา ประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จากผู้บังคับบัญชา แรงงานจังหวัด และจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า

ด้านการแปลงนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

การกำหนดภารกิจและมอบหมายงาน ในการกำหนดมอบหมายงานในระดับหน่วยงาน จัดหางาน จังหวัดตาก มีสาขาแม่สอดเพื่อบริการประชาชนเพราะว่าพื้นที่อำเภอแม่สอดไกลการที่จะให้นายจ้างมา จังหวัดตากเป็นเรื่องยากมากเลยจึงมีการจัดตั้งสาขาที่อำเภอแม่สอดเป็นหน่วยงานเดียวกันไปบริการประชาชนใน 5 อำเภอชายแดน บริการทุกด้าน ไม่ใช่แค่บริการแรงงานต่างด้าวเท่านั้น ในส่วนของการปฏิบัติงานใช้แบบเดียวกันกับจัดหางานจังหวัดตาก ในฐานะเดียวกัน โดยอำนวยความสะดวกในการบริการเหมือนกันหมด ทั้งคนไทยและแรงงานต่างด้าว

ศักยภาพและความพร้อมของหน่วยงานปฏิบัติ โดยหน่วยงานจัดหางานอำเภอแม่สอดมีความพร้อมด้านเทคนิคและวิธีการในระดับเพียงพอแต่ศักยภาพโดยอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานและงบประมาณยังสมควรเสริมเพิ่มเติม ซึ่งจัดหางานอำเภอแม่สอดได้ขอความร่วมมือจากนายจ้าง แต่ก็ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือ

มาตรฐานการปฏิบัติงาน มีมาตรฐานในระดับดีถึงดีมาก สามารถทำการชี้วัดได้ด้วย ผลผลิตและประสิทธิภาพ ของการจัดระบบการทำงานที่ควบคุมการเข้ามาของแรงงานต่างด้าว ชาวพม่า วิธีการควบคุมต้องยอมรับว่ามีหลายอยู่หน่วยงาน จริง ๆ แล้วหน่วยงานจัดหางาน กรมแรงงาน ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับคนเข้าเมือง เพราะแรงงานเป็นฝ่ายหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน เท่านั้น

ระบบการกำกับติดตามผล มีการติดตามผลในระดับ โดยการรายงานผลปฏิบัติต่อ ผู้บังคับบัญชาในระดับจังหวัดการตรวจราชการระดับกรม/ กระทรวงรวมทั้งการประเมินผลหลัง สิ้นสุดระยะเวลาตามมาตรการของมติคณะรัฐมนตรีแต่ละครั้ง เพื่อเป็นการตรวจสอบนายจ้างว่า ทำถูกต้องตามกฎหมายเช่นเดียวกัน

กระทรวงมหาดไทย

การกำหนดภารกิจและมอบหมายงาน

ผลการศึกษา การกำหนดภารกิจและมอบหมายงานของหน่วยงานฝ่ายปกครอง และ ความมั่นคง พบว่า จากการกำหนดในการมอบหมายงานในระดับหน่วยงานแบ่งความรับผิดชอบ งานที่ได้รับมอบหมายตามภารกิจ ตามคำสั่ง อำเภอมะสอ 477/ 2551 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน พ.ศ. 2554 เมื่อหน่วยงานได้รับมอบหมายมาแล้วก็ต้องมาดูว่าจะทำการจัดอัตรากำลังบุคลากรที่มีอยู่ ประจําอย่างไรบ้าง เพราะว่าหน่วยงานฝ่ายปกครองและความมั่นคง มีทรัพยากรบุคคลที่จำกัด จึงมีความจำเป็นที่ต้องได้รับความร่วมมือจากผู้นำท้องถิ่น กำนัน และผู้ใหญ่บ้านให้ทำการปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองที่ดูแลความสงบ ความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ป้องกันภัยอันจะเกิดจากแรงงานต่างด้าวและควรมีงบประมาณในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และ งบประมาณที่ใช้ในการติดตามควบคุมแรงงานต่างด้าว อาทิ การถ่ายภาพ พิมพ์ลายนิ้วมือ เพื่อทำ Biodata หรือบัตรอนุญาตทำงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง พร้อมทั้งเน้นการมีส่วนร่วมของ หน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งก็จะประสานรายละเอียดกำหนดการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในพื้นที่อำเภอมะสอ

ศักยภาพและความพร้อมของหน่วยงานปฏิบัติ

ผลการศึกษา ศักยภาพและความพร้อมของหน่วยงานปฏิบัติของหน่วยงานฝ่ายปกครอง และ ความมั่นคง พบว่า มีความพร้อมด้านเทคนิคและวิธีการ ในระดับเพียงพอแต่โดยอัตรากำลัง ผู้ปฏิบัติงาน และงบประมาณยังสมควรเสริมเพิ่มเติมดำเนินการได้ตามภารกิจหน้าที่โดยใช้งบประมาณของหน่วยงาน แต่ต้องมีการปรับงบประมาณมาใช้ให้มีความเหมาะสมกับพื้นที่อำเภอมะสอจาก งบประมาณอันจำกัด และมีการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้น ในระดับอำเภอต้อง มีการประสานร่วมมือกับแรงงานจังหวัดและจัดหางานอำเภอมะสอ

มาตรฐานการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษา มาตรฐานการปฏิบัติงาน ของฝ่ายปกครอง และความมั่นคงพบว่า ที่ผ่านมา มีมาตรฐานในระดับดีด้วยคณะทำงานของหน่วยงานฝ่ายปกครอง และความมั่นคงด้านต่าง ๆ ทำงานอย่างเป็นระบบในการสร้างขีดความสามารถในการป้องกันการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และได้รับความสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่อำเภอแม่สอดจึง ก่อให้เกิดผลผลิตและประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดี

ระบบการกำกับติดตามผล

ผลการศึกษา มาตรฐานการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานฝ่ายปกครอง และความมั่นคงพบว่า ได้มีการจัดตั้งคณะทำงานด้านการติดตามการปฏิบัติงาน และการติดตามหมู่บ้านที่มีการบริหารจัดการระบบป้องกันปัญหาแรงงานต่างด้าวได้มีการติดตามผล โดยการรายงานผลปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาในระดับจังหวัด และในระดับอำเภอ การตรวจราชการระดับกรม/ กระทรวง รวมทั้ง การประเมินผลหลังสิ้นสุดระยะเวลาตามมาตรการของมติคณะรัฐมนตรีแต่ละครั้ง อย่างครบครันทันเวลา

สำนักงานตำรวจแห่งชาติและกระทรวงกลาโหม

การกำหนดภารกิจและมอบหมายงาน

ผลการศึกษา การกำหนดภารกิจและมอบหมายงานของหน่วยงานฝ่ายรักษาความมั่นคงควบคุม ป้องกันปราบปราม พบว่า การกำหนดภารกิจและมอบหมายงานแยกภารกิจและมอบหมายชัดเจน และมีคำสั่งระบุอย่างชัดเจน โดยมีการแบ่งงานตามภารกิจ ตามห้วงเวลาค่อนข้างชัดเจน และได้ทำการมอบหมายงานแยกภารกิจตามความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่อำเภอแม่สอด โดยไม่มีปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ในการผลักดันแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย กองกำลังติดอาวุธชนกลุ่มน้อยต่าง ๆ ในประเทศพม่าและผู้หนีภัยชาวพม่าสงครามความไม่สงบในประเทศพม่าเอง ให้กลับไปในประเทศพม่าโดยเร็ว พร้อมทั้งให้มีการเน้นการมีส่วนร่วมของหน่วยงานต่าง ๆ และจัดทำรายงานการปฏิบัติหน้าที่ผลการเปลี่ยนแปลงจากการที่ได้รับการกิจและมอบหมายงานแยกภารกิจให้กับผู้บังคับบัญชาในระดับอำเภอ ในระดับจังหวัด และการตรวจราชการระดับกรม/ กระทรวง ให้รับรู้ถึงสถานการณ์เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าปัจจุบันในพื้นที่อำเภอแม่สอด

ศักยภาพและความพร้อมของหน่วยงานปฏิบัติ

ผลการศึกษา ศักยภาพและความพร้อมของหน่วยงานปฏิบัติ ของหน่วยงานฝ่ายรักษาความมั่นคง ควบคุม ป้องกันปราบปราม พบว่า ดำเนินการตามภารกิจ หน้าที่โดยใช้งบประมาณของหน่วยงาน ศักยภาพ, ความพร้อม, มีปัญหาด้านกำลังพล, วัสดุอุปกรณ์, เครื่องมือ ยังขาดแคลนใน

ฝ่ายปฏิบัติการ ซึ่งก็มีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่สามารถสนธิกำลังร่วมกับหน่วยที่รับผิดชอบโดยตรง ในการตอบโต้ตามระดับเหตุการณ์ แผนเผชิญเหตุ ข้อมูลพื้นที่ปฏิบัติการครบถ้วน ขบวนการฝึกกฎหมายทุกชนิดต้องมีเจ้าหน้าที่ทางกฎหมาย แต่ว่าการปฏิบัติของหน่วยงานฝ่ายรักษาความมั่นคง ควบคุม ป้องกันปราบปรามได้แต่อาจไม่คล่องเพราะว่า ศักยภาพของหน่วยงานขาดกำลังพลในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยมีการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แต่ว่าแรงงานจังหวัดและจัดหางานอำเภอแม่สอดยังไม่มีเจ้าหน้าที่ให้ในระดับอำเภอในการประสานงาน และการลงไปควบคุมแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า

มาตรฐานการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษา มาตรฐานการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานฝ่ายรักษาความมั่นคง ควบคุม ป้องกันปราบปราม พบว่า ปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล โดยในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานโดยยึดกฎหมาย, ระเบียบเป็นหลัก หากแต่พื้นที่ชายแดน บางครั้งกฎหมายที่จะบังคับใช้ต้องควบคู่กับหลักรัฐศาสตร์และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ จากเขาไปหาหนัก แสดงความชัดเจนของการรุกไล่อธิปไตยและตอบโต้โดยเร็ว โดยสร้างขีดความสามารถในการป้องกันการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและได้รับการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน

ระบบการกำกับติดตามผล

ผลการศึกษา ระบบการกำกับติดตามผลของหน่วยงานฝ่ายรักษาความมั่นคง ควบคุม ป้องกันปราบปราม พบว่า ได้ปฏิบัติตามที่รัฐบาลสั่งการที่ได้รับมอบหมายงานรับผิดชอบ โดยจัดตั้งคณะทำงานด้านการติดตามการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในการทำงานในพื้นที่อำเภอแม่สอด และให้มีการตรวจสอบติดตามหมู่บ้านที่มีการบริหารจัดการระบบป้องกันปัญหาแรงงานต่างด้าว ซึ่งทำการจัดระบบการติดตาม มีการตรวจสอบอยู่ตลอดเวลา มีการควบคุมโดยกองบังคับการ ตม. 5 และ บช.สตม. และ ตร. โดยเรดำรวจ ซึ่งมีการออกตรวจราชการตามวงรอบ และกำหนดการรายงานเหตุด่วนสำคัญอย่างเป็นระบบ มีการควบคุมโดยกองบังคับการและการรายงานเหตุด่วน, เหตุสำคัญ, อย่างต่อเนื่อง และหัวหน้างานติดตามการรายงานผลบันทึกเหตุการณ์ รับฟังข้อเสนอ สรุปเสนอผู้บังคับบัญชาในระดับอำเภอ ในระดับจังหวัดและการตรวจราชการระดับกรม/ กระทรวง ให้รับรู้ถึงสถานการณ์เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าปัจจุบันในพื้นที่อำเภอแม่สอด

กระทรวงสาธารณสุข

การกำหนดภารกิจและมอบหมายงาน

ผลการศึกษา การกำหนดภารกิจและมอบหมายงาน ของหน่วยงานฝ่ายควบคุมโรคติดต่อและดูแลสุขภาพ พบว่า มอบหมายเจ้าภาพที่เป็นหน่วยงานผู้รับผิดชอบในแต่ละด้าน แต่ว่าการกำหนดภารกิจและมอบหมายงานที่ของหน่วยงานฝ่ายควบคุมโรคติดต่อ และดูแลสุขภาพยังไม่

เหมาะสมกับงานและภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เพราะว่า ยังไม่มีความชัดเจนในเนื้อหาสาระ และวัตถุประสงค์ของนโยบายและยุทธศาสตร์ พร้อมทั้งความไม่ชัดเจนในเรื่องของงบประมาณในการดูแลรักษาแรงงานต่างด้าวชาวพม่า จึงทำให้ส่งผลกระทบถึงมาตรการในการควบคุมการระบาดของโรคติดต่อที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า

ศักยภาพและความพร้อมของหน่วยงานปฏิบัติ

ผลการศึกษา ศักยภาพและความพร้อมของหน่วยงานปฏิบัติ ของหน่วยงานฝ่ายควบคุมโรคติดต่อ และดูแลสุขภาพ พบว่า หน่วยงานที่ได้รับมอบหมายภารกิจจึงมีการพัฒนา/อบรมการใช้ภาษาพม่า ภาษาอังกฤษ ในการสื่อสาร ให้กับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานฝ่ายควบคุมโรคติดต่อ และดูแลสุขภาพที่รับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมา เพื่อการรักษา ป้องกัน ควบคุมโรค แต่หน่วยงานยังขาดความพร้อมทางบุคลากร/ อุปกรณ์ และงบประมาณที่มีความจำกัดในการปฏิบัติงาน

มาตรฐานการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษา มาตรฐานการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานฝ่ายควบคุมโรคติดต่อ และดูแลสุขภาพ พบว่า หน่วยงานมีมาตรฐาน และเป้าหมายที่ชัดเจน โดยของหน่วยงานฝ่ายควบคุมโรคติดต่อ และดูแลสุขภาพ ได้ทำการปฏิบัติตามมาตรฐานการให้บริการตามสิทธิมนุษยชนไม่ว่าจะเป็นแรงงานชาวไทย หรือแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า แต่งบประมาณไม่เหมาะสมกับการะงานที่ได้รับมอบหมาย

ระบบการกำกับติดตามผล

ผลการศึกษา ระบบการกำกับติดตามผล ของหน่วยงานฝ่ายควบคุมโรคติดต่อ และดูแลสุขภาพพบว่า มีระบบการติดตาม ควบคุมกำกับ ประเมินผล ที่ชัดเจน และตามช่วงเวลาที่เหมาะสมเป็นรายเดือน/ ไตรมาส โดยมีการติดตาม ประเมินผล ในราย 6 เดือน, 9 เดือน และ 12 เดือน จาก การปฏิบัติงานการรักษา ป้องกัน ควบคุมโรคแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในพื้นที่อำเภอแม่สอด

สรุปผลการศึกษา ประสิทธิภาพของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จากผู้บังคับบัญชา ฝ่ายปกครอง ฝ่ายรักษาความมั่นคง ควบคุม ป้องกันปราบปราม กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงกลาโหม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า

ด้านการแปลงนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

การกำหนดภารกิจและมอบหมายงาน หน่วยงานแบ่งความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายงานตามภารกิจ ตามคำสั่ง อำเภอแม่สอด 477/ 2551 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน พ.ศ. 2554 เมื่อหน่วยงานได้รับมอบหมายมาแล้วก็ต้องมาว่าจะทำการจัดอัตรากำลังบุคลากรที่มีอยู่ประจำ

อย่างไรบ้าง เพราะว่า มีทรัพยากรบุคคลที่จำกัด จึงมีความจำเป็นที่ต้องได้รับความร่วมมือจากผู้นำท้องถิ่น ให้ทำการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองที่ดูแลความสงบ ความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ป้องกันภัยอันจะเกิดจากแรงงานต่างด้าว

ศักยภาพและความพร้อมของหน่วยงานปฏิบัติ มีความพร้อมด้านเทคนิคและวิธีการในระดับเพียงพอแต่ศักยภาพโดยอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานและงบประมาณยังสมควรเสริมเพิ่มเติม ดำเนินการตามภารกิจหน้าที่โดยใช้งบประมาณของหน่วยงาน แต่ต้องมีการปรับงบประมาณมาใช้ให้มีความเหมาะสมกับพื้นที่อำเภอแม่สอดจากงบประมาณอันจำกัด และมีการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้น ในระดับอำเภอต้องมีการประสานงานกัน และลงไปควบคุมแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า

มาตรฐานการปฏิบัติงาน คณะทำงานของหน่วยงาน ทำงานอย่างเป็นระบบในการสร้างขีดความสามารถในการป้องกันการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และได้รับความสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่อำเภอแม่สอด จึงก่อให้เกิดผลผลิตและประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดี

ระบบการกำกับติดตามผล มีการจัดตั้งคณะทำงานด้านการติดตามการปฏิบัติงาน และการติดตามหมู่บ้านที่มีการบริหารจัดการระบบป้องกันปัญหาแรงงานต่างด้าวได้มีการติดตามผล โดยการรายงานผลปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาในระดับจังหวัดและในระดับอำเภอ การตรวจราชการระดับกรม/ กระทรวงรวมทั้งการประเมินผลหลังสิ้นสุดระยะเวลาตามมาตรการของมติคณะรัฐมนตรีแต่ละครั้ง

สรุปผลการศึกษา ประสิทธิภาพของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จากผู้ได้บังคับบัญชาผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า

ด้านสาระสำคัญของนโยบาย/ สาระสำคัญของยุทธศาสตร์

ด้านการปรับเปลี่ยนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ในระดับมาก โดยทุกหน่วยงานจะเน้นให้ความสำคัญไปที่นโยบายสามารถทำการปรับเปลี่ยนให้มีความเหมาะสมกับพื้นที่ เพื่อสามารถนำไปปฏิบัติได้ และยุทธศาสตร์สามารถทำการปรับเปลี่ยนให้มีความเหมาะสมกับพื้นที่ เพื่อสามารถนำไปปฏิบัติได้

ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ สามารถทำการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ในระดับมาก แต่เนื่องจากวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวมีความชัดเจนในภาพรวมที่ควบคุมทั้งประเทศ แต่ไม่มีบทเฉพาะการที่มีวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในเฉพาะพื้นที่อำเภอแม่สอดจึงไม่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้อย่างเต็มที่

ด้านการแปลงนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

การกำหนดภารกิจและมอบหมายงาน โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ในระดับมาก ทุกหน่วยงานจะเน้นให้ความสำคัญไปที่การตั้งจุดตรวจหรือมีหน่วยเคลื่อนที่เร็วในการป้องกันชาวพม่าหลบหนีเข้าเมืองออกนอกพื้นที่ควบคุมได้ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจและงานที่ได้รับมอบหมายได้

ศักยภาพและความพร้อมของหน่วยงานปฏิบัติ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ในระดับมากทุกหน่วยงานจะเน้นให้ความสำคัญไปที่ศักยภาพในการประสานงานกับประชาชนที่จะให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ควบคุมแรงงานต่างด้าวได้ และศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อควบคุมแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ได้

มาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ในระดับมาก ทุกหน่วยงานจะเน้นให้ความสำคัญไปที่มาตรการในการเฝ้าระวังตามจุดผ่อนผันในการเข้ามาในประเทศไทยบางจุดโดยมีเงื่อนไข และเข้าออกตามช่องทางและพื้นที่ควบคุมที่กำหนดไว้ได้ และมาตรการแจ้งเตือน สกัดกันและผลักดันเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

ระบบการกำกับติดตามผล โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ในระดับมาก ทุกหน่วยงานจะเน้นให้ความสำคัญไปที่ระบบในการตรวจสอบแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และการประสานงานเพื่อการติดตามและการตรวจสอบแรงงานหลบหนีเข้าเมืองชาวพม่าจากฝ่ายปกครองและหน่วยงานอื่น ๆ

ส่วนที่ 4 ผู้ประกอบการธุรกิจที่ใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า

การศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการธุรกิจที่ใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า

ความต้องการในการใช้แรงงานต่างด้าว

ผลการศึกษา ความต้องการในการใช้แรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการธุรกิจที่ใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า พบว่า ผู้ประกอบการมีความต้องการที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก ที่ใช้แรงงานพม่าเพราะว่า ขาดแคลนแรงงานชาวไทย สาเหตุเพราะว่า แรงงานไทยไม่นิยมทำงานในโรงงานเย็บผ้าร่วมกับแรงงานต่างด้าว ด้านการเกษตรที่ใช้แรงงาน แผนกยกและแบกหามไม่มีแรงงานไทยอยากทำ แรงงานพม่าจะสู้งานกว่า เวลาไม่เที่ยงว่าทำงานเลยเวลาไปแล้วค่าแรงถูกกว่าแรงงานไทย หาง่ายเฉพาะในแม่สอด และแรงงานพม่ามีความอดทนสูง มีความขยันไม่เกี่ยงการทำงาน ทำงานได้ทุกอย่างที่ใช้ ค่าแรงถูก สู้งาน มีความขยันทำงาน ล่วงเวลา (OT) มีความขยัน และบางครั้งคนงานไทยขาดแคลนเรียกร้องค่าแรงสูง

สาระสำคัญของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษา สาระสำคัญของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ผู้ประกอบการธุรกิจที่ใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า พบว่า นโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่ขณะนี้ยังไม่มี ความเหมาะสมกับพื้นที่แม่สอดและยังมีช่องว่างในการหลบหนี และเอื้อต่อการให้ผู้ประกอบการ ภาคเอกชนสามารถหลีกเลี่ยงกฎหมาย ในการนำแรงงานต่างด้าวไปใช้เฉพาะว่าผู้ประกอบการ โรงงานในกรุงเทพฯ และในตัวเมืองชั้นใน ที่มักจะใช้กระบวนการนำแรงงานต่างด้าวที่หลบหนี เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายไปใช้งาน โดยใช้วิธีการสวมสิทธิของแรงงานต่างด้าวคนอื่น ๆ เมื่อคน เหล่านี้กลับไปบ้านที่ประเทศพม่า

ด้านการปรับเปลี่ยนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์

ผลการศึกษา ด้านการปรับเปลี่ยนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้อง ผู้ประกอบการธุรกิจ ที่ใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า พบว่า การปรับเปลี่ยน นโยบาย เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวก็จะมีผล เฉพาะช่วงแรก ๆ ที่มีความเข้มงวด หลังจากนั้นก็จะกลับมาเหมือนเดิม จึงทำให้เกิดความไม่ชัดเจน และ ไม่มีความแน่นอน ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในแต่ละ พื้นที่ และสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งเป็นผลมาจากการปรับเปลี่ยนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ของรัฐบาล ดังนั้นจึงไม่ควรมีการเปลี่ยนนโยบายบ่อย เช่น ประกาศอนุญาตให้เรื่องการต่อบัตรแรงงานของแต่ละปี เปรียบเสมือนเป็นคนอีกประเภทหนึ่งซึ่งฟังดูไม่ใช่คน แล้วผู้ประกอบการเองจะต้องลุ้นทุกปี ว่ารัฐบาลจะประกาศให้ต่ออายุอีกเมื่อไหร่หรือไม่ ซึ่งก็ไม่ได้เป็นผลดีสำหรับผู้ประกอบการที่อยู่ ตามต่างจังหวัด-บริเวณชายแดน แต่กับจะมีผลดีกับแรงงานต่างด้าว แต่จะมีผลเสียกับผู้ประกอบการ

ฉะนั้นควรมีการจำกัดพื้นที่การใช้แรงงานต่างด้าวชาวพม่าโดยให้อยู่ในความ ควบคุมดูแลจากเจ้าหน้าที่ภาครัฐ เพื่อให้ผู้ประกอบการได้ประโยชน์จากการจ้างแรงงานต่างด้าว

ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์

ผลการศึกษา ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ผู้ประกอบการ ธุรกิจที่ใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า พบว่า วัตถุประสงค์ของนโยบาย เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวยัง ไม่มีความชัดเจนมากนัก ผู้ประกอบการอ่านนโยบายแล้วไม่ค่อยเข้าใจ และแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ก็ไม่รู้กฎหมาย

เพราะฉะนั้น ควรประชาสัมพันธ์เป็นภาษาที่แรงงานชาวพม่าได้เข้าใจ แต่เมื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แล้วแนวนโยบายวัตถุประสงค์ของนโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวยัง ไม่ชัดเจนโดยส่วนใหญ่จะอยู่ที่ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่แม่สอดที่ต้องทำการ ประยุกต์ใช้ เพื่อ ช่วยลดขั้นตอนทางระบบราชการที่กำหนดมา โดยจะทำให้ช่วยลดปัญหาการขาด

แคลนแรงงานบางประเภท ในพื้นที่แม่สอดเท่านั้นซึ่งไม่สามารถใช้ได้ทั่วประเทศ ฉะนั้นจึงมองได้ว่าวัตถุประสงค์ของนโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวยังไม่มี ความชัดเจนเท่าที่ควร

เจ้าหน้าที่ราชการที่มาปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

ผลการศึกษา เจ้าหน้าที่ราชการที่มาปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจที่ใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า พบว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในพื้นที่แม่สอดมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอกับความต้องการและปัญหาที่มีอยู่ในพื้นที่ ขาดเครื่องมือ และอุปกรณ์แล้ว เจ้าหน้าที่ซึ่งมีความรู้ และความเข้าใจน้อยในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวตามหลักมนุษยธรรม อาทิ แรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนถูกต้องก็ไม่มีปัญหาอย่างไร แต่ถ้าเป็นแรงงานต่างด้าวที่บัตรการอนุญาตทำงานหมดอายุซึ่งยังไม่ทัน หรือแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายก็จะถูกรีดไถเงินจากแรงงานต่างด้าวชาวพม่า แต่มารในระยะเวลาหลังดีขึ้นมาก แต่ก็ยังมิทำให้เห็นถูกรีดไถเงินจากแรงงานชาวพม่า และมีหลายหน่วยงานเกินไปทำให้การทำงานซ้ำซ้อนกัน จึงทำให้หน่วยงานราชการยังไม่มีความพร้อมเท่าที่ควร ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชการที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว เจ้าหน้าที่ควรทำความเข้าใจกับผู้ประกอบการให้มากขึ้น เพื่อได้รับการประสานความร่วมมือที่ดีต่อกันระหว่างเจ้าหน้าที่ภาครัฐกับผู้ประกอบการ

ความพร้อมของหน่วยงานในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

ผลการศึกษา ความพร้อมของหน่วยงานในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจที่ใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า พบว่า หน่วยงานในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวยังไม่มีความพร้อมเท่าที่ควร เพราะว่าการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวมิทั้งกระทรวงแรงงาน, กระทรวงมหาดไทย, กระทรวงสาธารณสุข, กระทรวงกลาโหม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แต่ว่าการปฏิบัติงานก็ไม่ประสานความร่วมมือกัน โดยต่างก็ทำตามนโยบายของหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายมา ซึ่งทำให้เกิดปัญหากับผู้ประกอบการว่าจะทำอย่างไรดี แต่ก็จัดได้ว่ามีความพร้อมของหน่วยงานในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวถือได้ว่าอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น จึงทำให้มีขีดจำกัดในการควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวในพื้นที่อำเภอแม่สอด ที่มีพื้นที่กว้าง โดยมีสถานประกอบการธุรกิจกระจายอยู่ทั่วอำเภอแม่สอด

มาตรฐานในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษา มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ของผู้ประกอบการธุรกิจที่ใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ได้ดำเนินการให้เป็นไปตามขั้นตอนของระเบียบของทางราชการแต่ว่ามาตรฐานไม่คงที่ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน มีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยในการปฏิบัติงานในพื้นที่จริงต้องขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ การมีความสัมพันธ์กับผู้ประกอบการในพื้นที่อำเภอแม่สอดยังมีน้อย จึงทำให้การปฏิบัติงานเพื่อ

ตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการ ไม่ได้ตามมาตรฐานเท่าที่ควร ฉะนั้น เจ้าหน้าที่จึงควร จะมีความยืดหยุ่นในแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อความสะดวกในการให้บริการ

ดังนั้น ในปัจจุบันแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่มีพาสปอร์ตและวีซ่า ทุกรายต้องผ่าน บริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาต จากหน่วยงานราชการเท่านั้น ทางบริษัทและโรงงานในเมืองชั้นจึง จะทำการว่าจ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งทำให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าเริ่มที่จะขาดแคลนในพื้นที่ อำเภอแม่สอด จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้โรงงานที่มีทุนน้อยค่อย ๆ ปิดตัวลงไป

การนำนโยบายไปปฏิบัติมีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลเจ้าหน้าที่ราชการ

ผลการศึกษา การนำนโยบายไปปฏิบัติมีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลเจ้าหน้าที่ ราชการผู้ประกอบการธุรกิจที่ใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า พบว่า มีการตรวจสอบติดตาม ประเมินผลเจ้าหน้าที่ราชการในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในการตรวจสอบติดตาม และประเมินผล ของเจ้าหน้าที่แต่ละหน่วยงานในการปฏิบัติหน้าที่ ตามนโยบาย ยังขาดความต่อเนื่อง เพราะว่าการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลเจ้าหน้าที่ราชการในการนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่แม่สอดยัง อยู่ในระดับน้อย ซึ่งก็มีเป็นบางหน่วยงานที่มีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลเจ้าหน้าที่ราชการ และบางหน่วยงานก็ ไม่มีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลเจ้าหน้าที่

หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการขึ้นทะเบียน แรงงานต่างด้าวที่ถูก กฎหมายได้ทั่วถึง

ผลการศึกษา หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการขึ้น ทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ถูก กฎหมายได้ทั่วถึง ผู้ประกอบการธุรกิจที่ใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติ พม่า พบว่า มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายยังอยู่ ในระดับน้อย โดยส่วนใหญ่จะประชาสัมพันธ์ในเมืองมากกว่า ซึ่งรอบนอกไม่ค่อยมีเท่าไรนัก เนื่องจากมีการประชาสัมพันธ์น้อยจึง ทำให้ผู้ประกอบการขาดแรงจูงใจที่จะไปขึ้นทะเบียน

ฉะนั้น ผู้ประกอบการควรจะทำประวัติของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าไว้แล้วเวลามาติดต่อ จะได้เกิดความรวดเร็วยิ่งขึ้น เนื่องจากเจ้าหน้าที่อาจจะมึนน้อย และขาดแคลนงบประมาณ ในการ ดำเนินการประชาสัมพันธ์ ทั้งข่าวทางทีวี วิทยุ และป้ายประชาสัมพันธ์ และให้เวลาดำเนินการเป็น เวลางาน จึงเป็นสาเหตุให้หน่วยงานราชการมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการขึ้นทะเบียน แรงงานต่างด้าวที่ถูก ตามกฎหมายแต่ยังไม่ทราบกันทั่วถึง

นโยบายการป้องกันปราบปรามแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่ขณะนี้เหมาะสมกับสถานการณ์ แรงงานต่างด้าว

ผลการศึกษา นโยบายการป้องกันปราบปรามแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่ขณะนี้เหมาะสมกับ สถานการณ์แรงงานต่างด้าว ผู้ประกอบการธุรกิจที่ใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า พบว่า นโยบาย

การป้องกันปราบปรามแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่ขณะนี้ยังไม่เหมาะสมกับสถานการณ์แรงงานต่างด้าว ควรมีมาตรการที่ชัดเจน ยึดหยุ่นกับผู้ประกอบการมากกว่านี้ เพราะถ้าไม่มีแรงงานต่างด้าว ภาคการผลิตเกษตร โรงงานเย็บเสื้อผ้า โรงงานสิ่งทอ ธุรกิจก่อสร้าง ต้องหยุดกิจการเกือบหมด ในการปราบปรามนั้นได้มีความเข้มงวดของเจ้าหน้าที่มากเกินไป โดยเฉพาะที่อำเภอแม่สอดนี้เจ้าหน้าที่ควรอนุโลมเป็นกรณีพิเศษกว่าที่อื่น การไหลของแรงงานต่างด้าวที่นี้จะเร็วมาก ไม่ควรให้แรงงานต่างด้าวชาวพม่าไหลเข้าชั้นในมาก จึงทำให้เกิดผลกระทบต่อธุรกิจทางการค้าขายมากเหมือนกัน เป็นเพราะว่า นโยบายการป้องกันปราบปรามแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่ขณะนี้ยังไม่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์แรงงานต่างด้าวชาวพม่าในปัจจุบัน

เพราะว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ขาดการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันมีการเลือกปฏิบัติ กล่าวคือ นโยบายการป้องกันปราบปรามแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่ขณะนี้ ทำการปราบปราม แต่เฉพาะภายในพื้นที่อำเภอแม่สอด แต่ทางกรุงเทพฯ และพื้นที่ชั้นใน ได้นำไปใช้ในการปราบปรามอย่างเข้มงวดเพียงใดเพราะปราบปรามตามแนวชายแดน ในขณะที่โรงงานที่อยู่ชายแดนซึ่งก็ต้องใช้แรงงานชาวพม่าเป็นหลัก ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ขาดแคลนแรงงาน แต่ที่จริงในตัวเมืองชั้นในก็มีแรงงานต่างด้าวอีกจำนวนมาก โดยมูลเหตุมาจากเจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม และมีการเลือกปฏิบัติ จึงทำให้เกิดเป็นที่มาของการคอร์รัปชันในหน่วยงานราชการ

การประสานความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐกับผู้ประกอบการภาคเอกชนในพื้นที่
 ผลการศึกษา การประสานความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐกับผู้ประกอบการภาคเอกชนในพื้นที่ผู้ประกอบการธุรกิจที่ใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า พบว่า การประสานความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐกับผู้ประกอบการภาคเอกชนในพื้นที่แม่สอดยังไม่ดีเท่าที่ควรจึงทำให้มีความเข้าใจไม่ตรงกัน ในการประสานความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐกับผู้ประกอบการภาคเอกชนในพื้นที่อำเภอแม่สอด สาเหตุมาจากความไม่ค่อยสะดวกในการประสานงานเพราะหน่วยงานภาครัฐจะอยู่กับที่แต่ภาคเอกชนจะต้องเดินทางไปหาไม่มีการออกหน่วยตามพื้นที่ ทั้งที่ผู้ประกอบการภาคเอกชนก็ยินดีให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ

เจ้าหน้าที่มีความเข้าใจในสถานการณ์แรงงานต่างด้าวในพื้นที่

ผลการศึกษา เจ้าหน้าที่มีความเข้าใจในสถานการณ์แรงงานต่างด้าวในพื้นที่ผู้ประกอบการธุรกิจที่ใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า พบว่า มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแรงงานต่างด้าวหลายหน่วยงานที่ขาดความชัดเจนในการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ พร้อมทั้งกฎหมายไม่ดูสภาพความเป็นจริง เช่น ตำรวจตะเวนชายแดนก็ส่งเจ้าหน้าที่มาจับแรงงานต่างด้าวในตลาดสดและใกล้เคียง เป็นต้น ทั้ง ๆ ที่เจ้าหน้าที่มีความเข้าใจในสถานการณ์แรงงานต่างด้าวในพื้นที่แม่สอดเป็นอย่างดีแต่ไม่สามารถช่วยเหลือ และการยึดหยุ่นกับผู้ประกอบการได้ จากนโยบายที่ไม่สอดคล้องกับ

การผลิตทางการเกษตร โรงงานเย็บเสื้อผ้า โรงงานสิ่งทอ ธุรกิจก่อสร้าง ในพื้นที่ โดยเจ้าหน้าที่ก็คง มุ่งเน้นทำตามหน้าที่ตามกฎหมาย แต่ไม่นึกถึงความเป็นจริงตามโครงสร้างสังคมของชุมชน

เจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่อย่างไรกับการปฏิบัติตามมาตรการ

ผลการศึกษา เจ้าหน้าที่ที่มีความเข้าใจในสถานการณ์แรงงานต่างด้าวในพื้นที่

ผู้ประกอบการธุรกิจที่ใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า พบว่า มีการตรวจตามกฎหมายแรงงาน โดยมี การอำนวยความสะดวกในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวและต่ออายุ เมื่อถึงกำหนด แต่เจ้าหน้าที่ก็ ควรให้ความรู้ในการปฏิบัติตามมาตรการ เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้ประกอบการให้มากกว่านี้ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการที่เจ้าหน้าที่ขาดการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง แต่เป็นการปฏิบัติ 2 มาตรการ หรือเลือกปฏิบัติ โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นเกณฑ์ มากกว่า จึงมีการให้ผลประโยชน์ต่างตอบแทนกันและกัน ฉะนั้นควรให้มีความเข้มงวดกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ให้มากขึ้น และ มีการตรวจสอบพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ความสำเร็จของนโยบายแรงงานต่างด้าว ขึ้นอยู่กับปัจจัย

ผลการศึกษา ความสำเร็จของนโยบายแรงงานต่างด้าว ผู้ประกอบการธุรกิจที่ใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า พบว่า ความสำเร็จของนโยบายแรงงานต่างด้าว ขึ้นอยู่กับปัจจัยดังต่อไปนี้

- 1) นโยบายที่มีความชัดเจนและแน่นอนของภาครัฐ และการใช้กฎหมายควบคุมให้ชัดเจน ทั้งถึง ยุติธรรม
- 2) ปัจจัยที่จะสร้างความสำเร็จได้หน่วยงานรัฐต้องสนใจให้ผู้ประกอบการนำแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียน ให้มากโดยการเก็บค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายทุกขั้นตอนให้ถูกกว่านี้ รัฐบาลต้องกำหนดนโยบายการจดทะเบียนต่างด้าว และมีใบอนุญาต กำหนดการต่ออายุ ให้ เหมือนกับการต่อวีซ่า และควรเปิดให้มีการขึ้นทะเบียนตลอดทั้งปีแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ มาใหม่ก็ขึ้นทะเบียนได้ทันที เงินจะได้เข้ารัฐตลอดปี
- 3) การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐอย่างเป็นธรรม และมีความต่อเนื่อง และ
- 4) ปัจจัยเจ้าหน้าที่ส่วนราชการและผู้ประกอบการร่วมมือกัน ประสานความสัมพันธ์ให้ความเข้าใจที่ดีต่อกัน

ปัญหาและเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ทางราชการกำหนดสำหรับใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า

ผลการศึกษา ปัญหาและเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ทางราชการกำหนดสำหรับใช้แรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า ผู้ประกอบการธุรกิจที่ใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า พบว่า จากการที่นโยบายยังไม่เหมาะสม เพราะใช้ได้เฉพาะบางพื้นที่เท่านั้น จึงทำให้เป็นปัญหาและเงื่อนไขต่าง ๆ กับ ผู้ประกอบการจากการที่ทางราชการกำหนดมานั้นเอง เพราะว่าปัญหาและเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ทาง ราชการกำหนดสำหรับใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าถือได้ว่ายังมีปัญหาอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ควรจะให้แต่ละพื้นที่กำหนดเงื่อนไขกันเองก็จะช่วยแก้ปัญหของพื้นที่ได้ตรงจุดมากกว่า ดัด

ขั้นตอนให้น้อยที่สุดและง่ายต่อการปฏิบัติ เพื่อให้รวดเร็วในการติดต่อกับทางหน่วยงานราชการ จึงทำให้เป็นปัญหา ฉะนั้นจึงควรให้ใช้เวลาในการติดต่อทางราชการที่น้อยลง

ปัญหาต่าง ๆ ในการใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า และความคิดเห็นในการแก้ไข

ผลการศึกษา ปัญหาต่าง ๆ ในการใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า และความคิดเห็นในการแก้ไข ผู้ประกอบการธุรกิจที่ใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า พบว่า ปัญหาต่าง ๆ ในการใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า มีดังนี้ 1) มีการเปิดเสรีการทำพาสปอร์ต ทำให้มีผู้ประกอบการจากในเมืองมาลงทุนดำเนินการให้ทุกขั้นตอน แล้วก็นำแรงงานชาวพม่าไป เข้าไปตัวเมืองชั้นใน 2) ปัญหาต่าง ๆ ในการใช้แรงงานต่างด้าวชาวพม่า ณ ขณะนี้ก็คือ แรงงานต่างด้าวมีการโยกย้ายไป ในเขตตัวเมืองในชั้น อันเนื่องมาจากแรงจูงใจจากค่าแรงวันละ 300 บาทมีผลทำให้เกิดการ เคลื่อนย้ายแรงงานชาวพม่าเป็นอย่างมาก อยากให้เจ้าหน้าที่ช่วยดำเนินการอย่างเคร่งครัด 3) แรงงานต่างด้าวจะไม่ค่อยอยู่ในแม่สอด มีการย้ายงานบ่อย ๆ และเจ้าหน้าที่มีการจับกุมอย่าง เคร่งครัด จึงทำให้มีการไหลของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าเข้าไปตัวเมืองชั้นใน 4) ปัญหาต่าง ๆ ที่ เกิดจากการใช้แรงงานต่างด้าวชาวพม่าเริ่มมีการเลิกงานมากขึ้นและแรงงานเริ่มไม่เพียงพอ ฉะนั้น ควรมีการผ่อนปรนให้กับผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวมากขึ้น 5) ปัญหาการสวมสิทธิในใบ ปล. 38 โดยให้นำรูปมาให้ จากนั้นก็นำมาติดแทนรูปเดิมในบัตรแล้วนำไปพิสูจน์สัญชาติ อาทิ ถ้าต่อบัตร หรือขึ้นทะเบียนให้ถูกต้องแล้วจะถูกดึงตัวเข้าพื้นที่ชั้นในทันทีโดยเพิ่มค่าแรงให้ แต่ ผู้ประกอบการที่แม่สอดที่จ่ายค่าทำบัตรอนุญาตทำงาน (Work Permit) ให้กับแรงงานต่างด้าวไป แล้วโอกาสที่จะเสียแรงงานชาวพม่าที่จะการย้ายเข้าไปทำงานตัวเมืองชั้นใน จึงเป็นสาเหตุหนึ่ง ที่ผู้ประกอบการไม่ยอมลงทุนกับการจ่ายค่าใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) 6) ปัญหาอีกคือ ขาว การทำร้ายเจ้าของกิจการ ซึ่งเจ้าของกิจการต้องป้องกันระวังระดับหนึ่งและโรคติดต่อซึ่งคนต่างด้าว ยังมีโรคที่นำมาจากต่างประเทศตัวเองมาแพร่ยังประเทศไทย รวมทั้งปัญหาเรื่องเด็กที่มาจากใน ประเทศไทยทำให้เกิดปัญหามากมาย ซึ่งรัฐบาลต้องป้องกันจดทะเบียนอย่างดี ทำให้เกิดปัญหา สังคม มีคนขอทาน ลักเล็ก ขโมยน้อยเกิดขึ้น 7) ผู้ประกอบการอยากให้แรงงานต่างด้าวต้องมีการ เรียนรู้การอยู่ในประเทศไทย กล่าวคือ ให้ความรู้ แก่แรงงานต่างด้าวที่เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันใน สังคมคนไทย เช่น วัฒนธรรม ประเพณีของคนไทยที่สำคัญ เป็นต้น

ความตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ทางด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมือง

ผลการศึกษา ความตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่าทางด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมือง ผู้ประกอบการธุรกิจที่ใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติ พม่า พบว่า ในภาพรวมที่ได้ประโยชน์ได้แก่ทางด้านเศรษฐกิจ แต่มีปัญหาด้านสังคม ซึ่งเมื่อ

มองไปในอนาคตระบบเศรษฐกิจ โครงสร้างทางสังคม และการเมืองในระยะยาวอาจจะไปได้ดี ขณะนี้ค่าครองชีพในประเทศเราสูงกว่าเก่ามาก จะเกิดปัญหาอาชญากรรมตามมาเพิ่มขึ้น แรงงานต่างด้าวที่มาอยู่แม่สอดส่วนหนึ่งไม่ทำงานเป็นหลักแหล่งก็มี และการมีลูกที่เกิดขึ้นในบ้านเราในอัตราที่สูงมาก แล้วรัฐบาลเองก็ต้องรับภาระเรื่อง สุขอนามัย และมีอีกส่วนหนึ่ง ที่ทำให้เกิดการแย่งใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ถ้ามีแรงงานต่างด้าวในประเทศมากเกินไป ก็จะมีปัญหาด้านแรงงานไทยปัญหาอาชญากรรม/ และความเหลื่อมล้ำทางสังคมในประเทศ แต่ในปัจจุบันโรงงานในแม่สอดเริ่มได้รับผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานชาวพม่า มีการยุบแผนกบางส่วนไปแล้วและในปัจจุบันได้มีโรงงานที่มีทุนน้อยก็มีการยุบโรงงาน ไปเลยก็มี ซึ่งผลมาจากการเคลื่อนย้ายแรงงานชาวพม่าเข้าเขตเมืองขึ้นในจึงทำให้มีปัญหามาจากการการยุบโรงงาน ก็เลยมีคดีฟ้องร้องกันตามมาภายหลังเมื่อปิดโรงงานไปเป็นเรื่องของการที่จะต้องจ่ายค่าแรงชดเชย แต่ก็ส่งผลกระทบทางด้านสังคม และการเมืองต่อโรงงานที่อยู่ชายแดนมีความจำเป็นที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าวซึ่งก็จะทำให้เศรษฐกิจการค้า

สรุปผลการศึกษา ประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จากผู้ประกอบการ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า

ด้านสาระสำคัญของนโยบาย/ สาระสำคัญของยุทธศาสตร์

ด้านการปรับเปลี่ยนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ก็จะมีผลเฉพาะช่วงแรก ๆ ที่มีความเข้มงวด หลังจากนั้นก็จะกลับมาเหมือนเดิม จึงทำให้เกิดความไม่ชัดเจน และไม่มีความแน่นอน ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในแต่ละพื้นที่ และสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งเป็นผลมาจากการปรับเปลี่ยนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ของรัฐบาล ดังนั้นจึงไม่ควรมีการเปลี่ยนนโยบายบ่อยเพราะว่ามีผลเสียกับผู้ประกอบการ ควรมีการจำกัดพื้นที่การใช้แรงงานต่างด้าวชาวพม่า

ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ยังไม่มีความชัดเจนมากนัก ผู้ประกอบการอ่านนโยบายแล้วไม่ค่อยเข้าใจซักเท่าไร คนงานพม่าเองยังไม่รับรู้ควรประชาสัมพันธ์เป็นภาษาของเขาเพื่อให้แรงงานพม่าได้เข้าใจและทราบใน แต่เมื่อมองการการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แล้วแนวนโยบายวัตถุประสงค์ของนโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวยังไม่ชัดเจน โดยส่วนใหญ่จะอยู่ที่ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่แม่สอด

ด้านการแปลงนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

การกำหนดภารกิจและมอบหมายงาน เจ้าหน้าที่ที่มาปฏิบัติงานในพื้นที่แม่สอดมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอกับความต้องและปัญหาที่มีอยู่ในพื้นที่ ขาดเครื่องมือ และอุปกรณ์ แล้วเจ้าหน้าที่ยังมีความรู้ และความเข้าใจน้อยในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวตามหลักมนุษยธรรม

ศักยภาพและความพร้อมของหน่วยงานปฏิบัติ หน่วยงานในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวยังไม่มีความพร้อมเท่าที่ควร เพราะว่าการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวมียหลายหน่วยงานมาก และการทำงานก็ไม่ประสานกัน ต่างหน่วยงานก็ทำตามนโยบายของหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายมา จึงทำให้เกิดปัญหากับผู้ประกอบว่าจะทำอย่างไรดี

มาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นไปตามขั้นตอนของระเบียบของทางราชการ ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่และการมีความสัมพันธ์กับผู้ประการในพื้นที่แม่สอด แต่ว่ามาตรฐานไม่คงที่ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่แต่ละหน่วยงาน มีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จึงทำให้การปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน

ระบบการกำกับติดตามผล มีการตรวจสอบติดตาม ประเมินผลเจ้าหน้าที่ราชการในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในการตรวจสอบติดตาม และประเมินผลของเจ้าหน้าที่แต่ละหน่วยงานในการปฏิบัติหน้าที่ ตามนโยบาย ยังขาดความต่อเนื่อง เพราะว่า การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลเจ้าหน้าที่ราชการในการนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่แม่สอดยังอยู่ในระดับน้อย ซึ่งก็มีเป็นบางหน่วยงานที่มีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลเจ้าหน้าที่ราชการและบางหน่วยงานก็ไม่มีตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลเจ้าหน้าที่

ข้อเสนอแนะในการวางแผน การใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าและการกำหนดมาตรการที่เหมาะสม รวมทั้งความร่วมมือทางราชการ

ผลการศึกษา ในการวางแผนการใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าและการกำหนดมาตรการที่เหมาะสม รวมทั้งความร่วมมือทางราชการ ผู้ประกอบการธุรกิจที่ใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าพบว่า ไม่ควรให้การกำหนดนโยบายของรัฐบาล และการจัดทำยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน โดยนำมาใช้รวมทุกพื้นที่ เพราะปัญหาแต่ละพื้นที่ไม่เหมือนกัน ฉะนั้นก็ให้ใช้กฎหมายบังคับในแต่ละพื้นที่ และอยากให้มีการใช้กฎหมายบังคับในแต่ละเขตให้เข้มงวด เช่น ภาคกลางกรุงเทพฯ มีโรงงานมากก็ให้ใช้นโยบายเกี่ยวกับโรงงานเฉพาะ หรือจังหวัดที่เป็นภาคเกษตรกรรมให้ใช้นโยบายเกี่ยวกับเกษตรกรรมเฉพาะ ลดขั้นตอนในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว อาทิ อย่างการถ่ายบัตรควรที่ต้องได้เลยในวันที่ไปทำบัตร ไม่ใช่รอเป็นปีกว่าจึงได้บัตรที่ถ่ายซึ่งก็จะได้ถึงเวลาในการทำบัตรใหม่อีกครั้ง ควรกำหนดสิทธิพิเศษสำหรับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในแม่สอด โดยลดค่าธรรมเนียมการทำบัตรให้เฉพาะแรงงานต่างด้าวในทำงานอยู่กับผู้ประกอบการในแม่สอด เป็นต้น พร้อมทั้งควรมีการสอบถามความต้องการแรงงานจากภาคเอกชน และในการกำหนดนโยบาย โดยจะต้องให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมออกความเห็น เพราะว่าประเทศไทยขาดแคลนแรงงาน ดังนั้นจึงต้องอาศัยต่างด้าว เพียงรัฐบาลออกมาตรการจดทะเบียนให้ถูกต้องเหมือนพาสปอร์ตและวีซ่า ก็จะหมดปัญหา และต้องมีการให้ความรู้ทางกฎหมายพื้นฐาน

กับแรงงานต่างด้าวรวมทั้ง การดำเนินวิถีชีวิตการอยู่ร่วมกันกับคนไทยในสังคม เพื่อจะได้มีปัญหาให้น้อยที่สุด

ดังนั้นภาครัฐควรมีนโยบายที่ชัดเจน มีมาตรฐานแน่นอนและใช้มาตรฐานเดียวกัน แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองแบบถูกกฎหมายควรมีมาตรฐานเดียวกันและระยะเวลาควรมีระยะเวลาที่เหมาะสมและทางราชการควรจะมีนโยบายที่ชัดเจนมากกว่านี้ และควรให้ผู้ประกอบการทุกรายไม่ว่าจะเป็น ผู้ประกอบการรายย่อย ผู้ประกอบการขนาดกลาง และ ผู้ประกอบการรายใหญ่ การว่าจ้างแรงงานต่างด้าวจะต้องผ่านตัวแทนบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตจากหน่วยงานราชการ เพื่อจะได้ถูกต้องตามกฎหมาย และง่ายต่อการควบคุม ทั้งคุณภาพ และปริมาณ

**การวิเคราะห์ระดับการบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์การน่านโยบาย
แรงงานต่างด้าวสถิติพม่าไปปฏิบัติ**

ส่วนที่ 5 ด้านระดับการบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์

ระดับผู้บังคับบัญชากระทรวงแรงงาน

ผลการศึกษาระดับการบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์การน่านโยบาย แรงงานต่างด้าวสถิติพม่าไปปฏิบัติ จากผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานฝ่ายจัดหางานและแรงงาน จังหวัด กระทรวงแรงงาน พบว่า โดยภาพรวมการน่านโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอดยังไม่มีความเหมาะสมกับพื้นที่จึงทำให้การบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการอยู่ในระดับน้อย เมื่อจำแนกรายละเอียด ได้ดังนี้

หน่วยงานได้รับในการส่งเสริมสนับสนุนอัตรากำลังคนน้อย เนื่องจากงบประมาณที่ได้ไม่เพียงพอกับการที่จะเพิ่มบุคลากรได้มากขึ้นกับการปฏิบัติงานในพื้นที่ จึงทำให้การบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย โดยการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในการตอบสนองผู้ประกอบการอยู่ในระดับน้อย

หน่วยงานได้มีระบบการบริหารจัดการและจัดโครงสร้างแรงงานต่างด้าวได้แต่ยังไม่ดีมาก เพราะได้รับเงินงบประมาณเพื่อนำไปใช้ในการจัดการแรงงานต่างด้าวน้อย และความพร้อมของยานพาหนะและวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ จึงทำให้การบริหารจัดการมีความจำกัดประสิทธิภาพของการให้บริการ ซึ่งทำให้การบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ให้เป็นทันสมัยและยอมรับของประชาชน โดยการปฏิบัติงานในการตอบสนองประชาชนอยู่ในระดับน้อย

หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานเพื่อลดปัญหาและความเสี่ยงจากการใช้แรงงานต่างด้าวได้เพียงระดับหนึ่งเท่านั้น สาเหตุอันเนื่องมาจากงบประมาณในการปฏิบัติงานมีน้อย และความพร้อม

ของยานพาหนะและวัสดุอุปกรณ์ยังมีไม่เพียงพอ จึงทำให้การบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ยุทธศาสตร์ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการใช้งานไทยและความมั่นคงของประเทศในการลดปัญหาและความเสี่ยงจากการใช้แรงงานต่างด้าว โดยการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในการตอบสนองผู้ประกอบการอยู่ในระดับน้อย

ระดับผู้บังคับบัญชากระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงกลาโหม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผลการศึกษา ระดับการบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ยุทธศาสตร์การนํานโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ จากผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานฝ่ายปกครอง ฝ่ายรักษาความมั่นคง ควบคุม ป้องกันปราบปราม กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงกลาโหม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า โดยภาพรวมการนํานโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด ยังไม่มีความเหมาะสมกับพื้นที่เท่าที่ควรจึงทำให้การบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ยุทธศาสตร์ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายละเอียด ได้ดังนี้

หน่วยงานในสังกัดได้นํานโยบาย/ยุทธศาสตร์ไปกำหนดในการส่งเสริมสนับสนุนอัตรากำลังคนในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว เพื่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ จึงทำให้การบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ยุทธศาสตร์ ในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย โดยการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในการตอบสนองผู้ประกอบการอยู่ในระดับปานกลาง

หน่วยงานในสังกัดได้มีระบบการบริหารจัดการและจัดโครงสร้างแรงงานต่างด้าวได้แต่ยังไม่ดีมาก เพราะว่าได้รับเงินงบประมาณเพื่อนำไปใช้การจัดการแรงงานต่างด้าวน้อย และความพร้อมของยานพาหนะและวัสดุอุปกรณ์มีไม่เพียงพอ จึงทำให้การบริหารจัดการมีความจำกัดประสิทธิภาพของการให้บริการ ซึ่งทำให้การบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ยุทธศาสตร์ ให้เป็นที่นิยมและยอมรับของประชาชน โดยการปฏิบัติงานในการตอบสนองประชาชนอยู่ในระดับปานกลาง

หน่วยงานในสังกัดสามารถปฏิบัติงานเพื่อลดปัญหาและความเสี่ยงจากการใช้แรงงานต่างด้าวได้เพียงระดับหนึ่งเท่านั้น สาเหตุอันเนื่องมาจากงบประมาณในการปฏิบัติงานมีน้อย และความพร้อมของยานพาหนะและวัสดุอุปกรณ์ยังมีไม่เพียงพอ จึงทำให้การบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ยุทธศาสตร์ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการใช้งานไทยและความมั่นคงของประเทศในการลดปัญหาและความเสี่ยงจากการใช้แรงงานต่างด้าว โดยการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในการตอบสนองผู้ประกอบการอยู่ในระดับปานกลาง

ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติกระทรวงมหาดไทย กระทรวงกลาโหม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผลการศึกษาระดับการบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์แรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่าไปปฏิบัติ จากผู้ได้บังคับบัญชาของหน่วยงานฝ่ายปกครอง ฝ่ายรักษาความมั่นคง ควบคุม ป้องกันปราบปราม กระทรวงมหาดไทย กระทรวงกลาโหม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า โดยภาพรวมการส่งเสริมสนับสนุนอัตรากำลังคน, การจัดการแรงงานต่างด้าว ให้เป็นระบบ และการลดปัญหาและความเสี่ยงจากการใช้แรงงานต่างด้าว เพื่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ระดับการบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ อยู่ในระดับน้อย

ผลการศึกษาผู้ได้บังคับบัญชาทุกหน่วยงานด้านสาระสำคัญของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) การปรับเปลี่ยนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ 2) ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์, ด้านการแปลงนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ 1) การกำหนดภารกิจและมอบหมายงาน 2) ศักยภาพและความพร้อมของหน่วยงานปฏิบัติ 3) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 4) ระบบการกำกับติดตามผล พบว่า โดยภาพรวมผู้ได้บังคับบัญชาทุกหน่วยงาน จะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายภารกิจมาให้ แต่เพื่อความเหมาะสมกับพื้นที่ในอำเภอแม่สอดเจ้าหน้าที่จึงต้องมีการปรับใช้โดยมีการยืดหยุ่นผ่อนผัน จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานในพื้นที่ด้านสาระสำคัญของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) การปรับเปลี่ยนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ 2) ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์, ด้านการแปลงนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ 1) การกำหนดภารกิจและมอบหมายงาน 2) ศักยภาพและความพร้อมของหน่วยงานปฏิบัติ 3) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 4) ระบบการกำกับติดตามผล ซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้ในระดับมาก โดยทำให้ผู้ประกอบการและประชาชนพอที่จะรับได้

แต่ในขณะที่ผลจากการศึกษาการบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ผู้ได้บังคับบัญชา ได้ให้การบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ในด้านสนับสนุนอัตรากำลังคน, การจัดการแรงงานต่างด้าว ให้เป็นระบบ และการลดปัญหาและความเสี่ยงจากการใช้แรงงานต่างด้าว ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย เป็นว่าเพราะจากความเป็นจริงแล้วอัตรากำลังคน งบประมาณ ไม่มีความเพียงพอ อุปกรณ์ ระบบสารสนเทศ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่นำมาใช้ในการจัดระบบแรงงานต่างด้าวยังไม่มีความพร้อมเท่าที่ควร โดยส่งผลไปถึงการลดปัญหาและความเสี่ยงจากการใช้แรงงานต่างด้าว จึงทำให้ควบคุม ป้องกันปราบปรามได้ไม่ดีเท่าที่ควรจะเป็น เพราะความไม่เหมาะสมของนโยบายที่กำหนดมาไม่มีความสอดคล้องกับพื้นที่อำเภอแม่สอด อีกทั้งอำเภอแม่สอดที่มีพื้นที่กว้าง โรงงานอุตสาหกรรมกระจายไปทั่วทั้งพื้นที่ ทำให้การดูแลควบคุม ป้องกันแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไม่มีประสิทธิผลมาก

เท่าที่ควร จึงทำให้ประสิทธิผลของการนำนโยบายของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติไม่บรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์

จากการศึกษาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้วิจัย พบว่า ทุกหน่วยงานจะเน้นให้ความสำคัญไปที่การนำนโยบาย/ยุทธศาสตร์ ไปทำการจัดการแรงงานต่างด้าว ให้เป็นระบบได้ดี เพราะว่าเป็นการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวให้อยู่ในกรอบตามระเบียบกฎหมาย เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ควบคุม ป้องกัน ดูแลแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่การนำนโยบาย/ยุทธศาสตร์ไปกำหนดในการส่งเสริมสนับสนุนอัตราค่าจ้างคนให้เพียงพอ เพื่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ โดยทุกหน่วยได้ให้ความสำคัญเป็นอันดับท้าย ๆ ก็เพราะว่า ในปัจจุบันอัตราค่าจ้างคนในการปฏิบัติหน้าที่ยังขาดแคลนบุคลากรอยู่เป็นจำนวนมาก เนื่องจากอำเภอแม่สอด มีโรงงานและธุรกิจอยู่เป็นจำนวนมากที่ใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า โดยมีทั้งที่แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย และแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรหันมาสนใจในเรื่องของการเพิ่มอัตราคนให้มีความเหมาะสมกับงานในพื้นที่ อันเนื่องมาจากมีจุดในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เป็นจำนวนมาก อาทิ ตำรวจภูธรและตำรวจตระเวนชายแดนต้องควบคุม ป้องกันปราบปราม ดูแลเขตอำเภอแม่สอดที่มีพื้นที่กว้าง ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้งจังหวัดตากและจังหวัดสุโขทัย แรงงานจัดหางานที่อำเภอแม่สอดมีข้าราชการประจำเพียง 2 คน ซึ่งมีงานในการจัดทำทุกเรื่องเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว เป็นต้น

ผู้ประกอบการธุรกิจที่ใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า

ผลการศึกษาระดับการบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์การนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ จากผู้ประกอบการธุรกิจที่ใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าพบว่า โดยภาพรวมการนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอดยังไม่มีความเหมาะสมกับพื้นที่ จึงทำให้การบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการอยู่ในระดับน้อย เมื่อจำแนกรายละเอียด ได้ดังนี้

อัตราค่าจ้างคนของทางหน่วยงานราชการที่มาปฏิบัติงานเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ที่กำหนดมาในการส่งเสริมสนับสนุนอัตราค่าจ้างคนน้อย เนื่องจากงบประมาณที่ได้ไม่เพียงพอ กับการที่จะเพิ่มบุคลากรได้มากขึ้นกับการปฏิบัติงานในพื้นที่ จึงทำให้การบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย โดยการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในการตอบสนองผู้ประกอบการอยู่ในระดับน้อย

การจัดการแรงงานต่างด้าวของทางหน่วยงานราชการที่ได้ปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ที่กำหนดมาให้มีความพร้อม ได้มีระบบการบริหารจัดการและจัดโครงสร้างแรงงาน

ต่างด้าวได้แต่ยังไม่ดีมาก เพราะว่าได้รับเงินงบประมาณเพื่อนำไปใช้การจัดการแรงงานต่างด้าวน้อย และความพร้อมของยานพาหนะและวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ จึงทำให้การบริหารจัดการมีความจำกัดประสิทธิภาพของการให้บริการ ซึ่งทำให้การบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ให้เป็นที่นิยมและยอมรับของประชาชน โดยการปฏิบัติงานในการตอบสนองประชาชนอยู่ในระดับน้อย

จากการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์แรงงานต่างด้าวมานำใช้ในพื้นที่ทำให้เกิดปัญหาและความเสี่ยงจากการใช้แรงงานต่างด้าวสามารถปฏิบัติงานเพื่อลดปัญหาและความเสี่ยงจากการใช้แรงงานต่างด้าวได้เพียงระดับหนึ่งเท่านั้น สาเหตุอันเนื่องมาจากงบประมาณในการปฏิบัติงานมีน้อย และความพร้อมของยานพาหนะและวัสดุอุปกรณ์ยังมีไม่เพียงพอ จึงทำให้การบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบกิจการ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อ การจ้างแรงงานไทยและความมั่นคงของประเทศ ในการลดปัญหาและความเสี่ยงจากการใช้แรงงานต่างด้าว โดยการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในการตอบสนองผู้ประกอบการอยู่ในระดับน้อย

ส่วนที่ 6 ปัญหาการนำนโยบายของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

จากผลการศึกษา ด้านปัญหาการนำนโยบายของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติที่มีปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามระดับความสำคัญ ได้ดังนี้

อันดับที่ 1 ปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ

อันดับที่ 2 การตรวจสอบและกวดขันแรงงานชาวพม่า ของหน่วยงานขาดงบประมาณในการดำเนินงานไม่เพียงพอ

อันดับที่ 3 การตรวจสอบและกวดขันแรงงานชาวพม่า ที่ไม่มีบัตรประจำตัวสร้างปัญหาให้กับหน่วยงาน

อันดับที่ 4 ปัญหาเกี่ยวกับอุปกรณ์เครื่องมือ

อันดับที่ 5 ปัญหาเกี่ยวกับความชัดเจนของนโยบาย

จากผลการศึกษาปัญหาการนำนโยบายของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติที่มีปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับน้อย พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับความเข้าใจในนโยบายของผู้ปฏิบัติ, ปัญหาเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงาน, ปัญหาเกี่ยวกับปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติ, ปัญหาเกี่ยวกับการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายใน, ปัญหาเกี่ยวกับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก, ปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติ, การที่ทางราชการมีการผ่อนผันให้ผู้หลบหนีเข้าเมืองชาวพม่าที่ท่าปะเบียนประวัติแล้ว สามารถผ่อนผันให้

ทำงานได้จะทำให้เกิดปัญหา และการตรวจสอบและกวดขันแรงงานชาวพม่า มีผู้ที่มีอิทธิพลในท้องถิ่นเข้ามาสร้างปัญหาให้กับหน่วยงาน

ในขณะที่ระดับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติ พบว่า การนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ หน่วยงานยังขาดการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนอัตรากำลังคนให้เพียงพอ เพื่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ โดยทุกหน่วยได้ให้ความสำคัญในส่วนของกำลังคน เพราะว่าในปัจจุบันอัตรากำลังคนในการปฏิบัติหน้าที่ยังขาดแคลนบุคลากรอยู่เป็นจำนวนมาก เนื่องจากอำเภอแม่สอด มีโรงงานและธุรกิจอยู่เป็นจำนวนมากที่ใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า โดยมีทั้งที่แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย และแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรหันมาสนใจในเรื่องของการเพิ่มอัตราคนให้มีความเหมาะสมกับงานในพื้นที่ อันเนื่องมาจากมีจุดในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เป็นจำนวนมาก อาทิ ดำรงวัฏธรรและดำรงตระเวนชายแดน ต้องควบคุม ป้องกัน ปราบปราม ดูแลเขตเทศบาลนครแม่สอดที่มีพื้นที่กว้าง ดำรงตรวจคนเข้าเมืองต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้งจังหวัดตากและจังหวัดสุโขทัย แรงงานจัดหางานที่อำเภอแม่สอดมีข้าราชการประจำเพียง 2 คนซึ่งมีงานในการจัดทำทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว เป็นต้น

ผลกระทบจากแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าต่อโครงสร้างสังคมในชุมชนท้องถิ่น

1. ผลกระทบด้านอาชญากรรมที่เพิ่มขึ้น, ลักขโมยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

2. ผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศไทย และปัญหาอาชญากรรม

3. ผลกระทบด้านสาธารณสุขเรื่องส่งผลกระทบในด้านสุขอนามัย การควบคุมโรคติดต่อ เช่น ปัญหาความสะอาดในพื้นที่

4. ผลกระทบด้านการควบคุมการเคลื่อนย้ายไม่ได้ ทำให้นำเอาปัญหาโรคระบาดในคนไทย ได้ง่าย

5. ผลกระทบด้านวัฒนธรรม ประเพณี สังคม และความเป็นอยู่ในชุมชนเปลี่ยนไป

6. ผลกระทบด้านการค้าแรงงาน และการดำเนินการทางสิทธิมนุษยชน/ เด็ก

7. ผลกระทบต่อแรงงานในพื้นที่

8. ผลกระทบด้านการใช้ทรัพยากรในพื้นที่ไม่พอเพียง เช่น ป่าไม้, ถ่านน้ำ และการรุกรานพื้นที่สาธารณะ

9. ผลกระทบด้านการตัดไม้ทำลายป่า เช่น การทำลายทรัพยากรธรรมชาติ สัตว์ และพันธุ์พืช

10. ผลกระทบด้านการป้องกันและควบคุม สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนไป

11. เจ้าหน้าที่ขาดการควบคุมที่เป็นระบบ และการจำกัดพื้นที่ไม่ได้ ทำให้เกิดปัญหาในชุมชนมาก

ส่วนที่ 7 แนวทางในการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์เพื่อการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ให้เกิดผลยิ่งขึ้น ควรจะมีแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเหมาะสม

1. ผลักดันให้ได้ใช้ประโยชน์จากบทบัญญัติมาตรา 14 ของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ซึ่งจะสามารถอนุญาตคนต่างด้าวที่มีชายแดนติดต่อเข้ามาทำงานเป็นการชั่วคราวหรือตามฤดูกาล โดยมาเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางในท้องที่ติดกับชายแดนหรือท้องที่ต่อเนื่องโดยเร็ว เนื่องจากปัจจุบันในส่วนที่ต้องกำหนดเป็นรายละเอียดและเงื่อนไขโดยกฎกระทรวงและคณะรัฐมนตรียังไม่สมบูรณ์บังคับใช้ได้ ถ้าอนุญาตที่เกี่ยวข้องดังกล่าวแล้วเสร็จและมีการดำเนินการอนุญาตทำงานในลักษณะดังกล่าวจะช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานและดูแลการทำงานของคนต่างด้าวที่ผ่านเข้าออก โดยสภาพได้เป็นผลดีสอดคล้องปัญหาในพื้นที่ด้วย

2. การบูรณาการในการดำเนินการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรใกล้ชิดและวางแผนร่วมกันและที่สำคัญเพื่อให้เกิดผลยิ่งขึ้น ควรส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในทุกมาตรการเกี่ยวข้อง เช่น การประชุมรวมกลุ่มในพื้นที่

3. ข้อตกลงและสัญญาที่จำเป็นในระดับระหว่างประเทศควรมีการทบทวนแก้ไขหรือปรับปรุงให้สอดคล้องข้อเท็จจริงในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศไม่ปล่อยให้ข้อจำกัดต่าง ๆ สร้างปัญหาเพิ่ม

4. งบประมาณควรมีงบประมาณในการติดตามและควบคุมของหน่วยที่เกี่ยวข้องให้มีความเพียงพอ และงบประมาณในการดำเนินงานในรูปแบบทำงานด้านต่าง ๆ ควรจะทำงบประมาณของ NGOs, ภาคเอกชนช่วยสนับสนุนในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

5. นโยบายควรให้แรงงานต่างด้าวอยู่ทำงานได้ 4 ปี และไม่ต่อใบอนุญาต ไม่ให้กลับเข้ามาอีกเพื่อเป็นการป้องกันภัยต่อความมั่นคง

6. การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้รัดกุมยิ่งขึ้น และให้มีการร่วมมือกันในการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เช่น ควรมีการเชื่อมโยงข้อมูลจากหน่วยงานการจัดหางานกับหน่วยงานฝ่ายการปกครองถึงหน่วยงานได้ทันถ่วงทีที่ต้องการปฏิบัติงานและระบบการตรวจสอบจากการจัดหางานและกรมปกครองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องถือปฏิบัติไปในทางเดียวกัน

7. งานด้านการอำนวยความสะดวก ดำเนินการประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกหน่วยงานเพื่อจัดทำแผนการปฏิบัติงาน ด้านการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวด้วยอย่างเป็นระบบร่วมกัน เช่น

อุปกรณ์ในการดำเนินการ ทั้งงานธุรการและงานพื้นที่ โดยให้มีระบบการจัดเก็บข้อมูลออนไลน์ถึงกันได้และระบบการจัดเก็บข้อมูลคนเข้าออก ระบบการจัดเก็บยังไม่ได้มาตรฐานและการเชื่อมโยงข้อมูลออนไลน์ อย่างทั่วถึงกันทุกจุดตรวจเข้า-ออก และสำรวจให้จริงจัง โดยระบบพิสูจน์สัญชาติ หรือนำเข้าแบบให้มีหนังสือเดินทาง

8. การบูรณาการภารกิจทุกภาคส่วน เพื่อความมั่นคงในการแก้ไขอย่างจริงจัง ซึ่งควรต้องแบ่งงานและมอบหมายให้ชัดเจน โดย ต้องมีการประชุมแบ่ง มอบหมายและติดตามผลการปฏิบัติ พร้อมทั้งการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ จากหน่วยงานต้นสังกัด ต้องให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ เช่น การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องฝ่ายปฏิบัติในพื้นที่ ให้มีระบบการตรวจสอบ โดยมีคอมพิวเตอร์เชื่อมโยงข้อมูล ของกรมการปกครองกับกรมการจัดหางาน มายังผู้ตรวจสอบภาคปฏิบัติ สามารถตรวจสอบได้ทันที และการตรวจสอบข้อมูลออนไลน์ เพื่อความสะดวก, รวดเร็วในการตรวจสอบ

9. งานด้านการประชาสัมพันธ์ ต้องนำองค์กรภาคเอกชน ผู้นำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และการบริหารจัดการ โรงงานอุตสาหกรรม สภาอุตสาหกรรม ต้องให้ความร่วมมือ

10. เพิ่มอัตรากำลังบุคลากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เพื่อการป้องกันชายแดน

11. การส่งเสริมสุขภาพ แรงงานต่างด้าวควรได้รับสิทธิเท่าเทียมกับคนไทย โดยมีเงื่อนไขในการที่ได้รับการสนับสนุนจากการรักษาพยาบาล แรงงานต่างด้าวควรมีงบประมาณสมทบ จากประเทศต้นทางสมทบมากกว่านี้ เพื่อไม่ให้เป็น ภาระกับประเทศไทย

12. การป้องกัน/ ควบคุมโรค แรงงานต่างด้าวควรได้รับการตรวจ หรือควบคุมการระบาดของโรคจากคนสู่คนมาจากประเทศของตนเองก่อน โดยเป็นการลดการหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

13. การจัดระบบด้านสวัสดิการ การดูแลสุขภาพของแรงงานต่างด้าว นายจ้างควรดูแลควบคุม เพื่อป้องกันโรคในเบื้องต้นก่อน

14. ให้นายจ้างที่รับผิดชอบได้ดูแลและควบคุมแรงงานต่างด้าวที่ใช้อยู่ให้ดี โดยไม่ต้องให้สิทธิกับแรงงานต่างด้าวมากเกินไป

15. การยอมรับในเรื่องสิทธิมนุษยชนของแต่ละชาติพันธุ์ ไม่ควรกีดกันควรให้โอกาสทุกชาติพันธุ์

ข้อเสนอแนะในการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สวด จังหวัดตาก เพื่อให้เกิดประสิทธิผล

1. นโยบายต้องมีความที่ชัดเจน และกำหนดเป็นมาตรการหรือวิธีการที่เปิดเผยในทุกระดับที่เกี่ยวข้อง เช่น นโยบายไปปฏิบัติโดยมีการร่วมมือกันของทุกหน่วยงานนำนโยบายไปปฏิบัติโดยมีการร่วมมือกันของทุกหน่วยงาน เช่น เจ้าหน้าที่ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายที่กำหนดมาที่มีช่วงระยะเวลาระบุ หรือเป็นนโยบายแห่งชาติมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ข้าราชการจะได้ทำ หรือแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อแก้ปัญหาให้กับพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุด และนโยบายใช้แรงงานระบบไป-กลับ ควรผลักดันกฎกระทรวงและวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน

2. สร้างความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในทุกภาคส่วนที่ต้องรับผิดชอบร่วมกันในสังคม โดยให้มีการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบในรูปแบบคณะทำงานและมีงบประมาณสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ซึ่งไม่ใช่ระบบงบประมาณในการดำเนินการสนับสนุนเฉพาะหน่วยงานเฉพาะหรือต่างหน่วยงานต่างทำงานโดยไม่มีการประสานงาน เช่น การจัดกำลังร่วมทุกส่วนราชการ บริเวณจุดตรวจหลัก ตลาดระเวนปราบปราม และหน่วยงานจังหวัด ฝ่ายปกครอง แรงงาน ตม. ทหาร ตำรวจ ดชด. สภาก่อสร้าง และหอการค้าจังหวัด ต้องให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง

3. การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ ควรปฏิบัติงานในการกิจเกี่ยวข้องอย่างโปร่งใส เป็นธรรม ตามกฎหมาย เช่น ให้ทำการเอาใจใส่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวโดยนำนโยบายไปประยุกต์ใช้เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติในพื้นที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม และเข้มงวดการผ่านเข้า-ออก ตามช่องทางที่กำหนด กำหนดมาตรการลงโทษ

4. ควรมีกฎหมายระบุชัดเจนในพื้นที่แม่สวด เพราะเป็นเมืองที่ติดกับประเทศพม่า ให้แตกต่างจากพื้นที่อำเภออื่น ๆ ซึ่งหน่วยงานและพื้นที่เปลี่ยนแปลง งานควรมีการมอบหมายให้ชัดเจนทุกพื้นที่ที่ทำงานร่วมกันหลายหน่วย โดยต้องมีการประสานงานกันของทุกหน่วยงานภายในพื้นที่ และออกแบบทำงานร่วมกัน เช่น ควรจะมีการสั่งงานจากจังหวัดเป็นผู้กำหนดให้ทุกหน่วยในพื้นที่เปลี่ยนแปลงพร้อมกัน

5. ควรเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และเปิดข้อตกลงระหว่างประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อร่วมกันรับผิดชอบ ในส่วนของแรงงานต่างด้าว เช่น การเข้า-ออก โดยช่องทางข้ามธรรมชาติ ควรจัดระบบและให้ถูกต้องตามกฎหมาย ควรออกกฎระเบียบ กฎหมายให้ชัดเจน โดยถือกฎหมายเป็นหลักในการปฏิบัติงานถือกฎหมายเป็นหลักในการปฏิบัติงาน และทำทุกอย่างให้ถูกต้องกฎหมาย และให้โอกาสชาวต่างด้าวด้วย

6. ให้มีการรณรงค์ไม่ให้แรงงานต่างด้าวเกี่ยวข้องกับยาเสพติด จัดเจ้าหน้าที่หาข่าว ตรวจสอบ ทำแผนข้อมูลการนำหาช่องทางของขบวนการผิดกฎหมายต่าง ๆ โดยชี้แจงให้ทราบ ความผิดและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และเอาจริงกับการกระทำผิดกฎหมาย

7. ควรมีการตรวจเช็คโรงงานอุตสาหกรรมทั้งหมดในพื้นที่อำเภอแม่สอด ว่ามีแรงงาน เพิ่มขึ้นระบบในการผลิต เช่น เสื้อผ้าสำเร็จรูป การผลิตพืชผลทางการเกษตร การก่อสร้าง เป็นต้น

การศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ

ส่วนที่ 8 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากผู้ได้บังคับบัญชา (ระดับผู้ปฏิบัติ)

ตารางที่ 11 ลักษณะค่าความถี่และค่าร้อยละของปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน (221 คน)	ร้อยละ (100.00)
เพศ		
ชาย	212	95.93
หญิง	9	4.07
อายุ		
ตั้งแต่ 35 ปีลงมา	34	15.38
อายุ 36-45 ปี	102	46.15
ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป	85	38.47
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าอนุปริญญา/ ปวส.	114	51.58
อนุปริญญา/ ปวส.	32	14.48
ปริญญาตรี	60	27.15
สูงกว่าปริญญาตรี	15	6.79
ตำแหน่งหน้าที่ของท่าน		
กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน	60	27.15
ทหาร	25	11.31
ตำรวจภูธรตระเวนชายแดน	65	29.41
ตำรวจภูธร	65	29.41
ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง	6	2.72

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน (221 คน)	ร้อยละ (100.00)
ระยะเวลาในการทำงาน		
ตั้งแต่ 5 ปีลงมา	55	24.89
ระยะเวลาในการทำงาน 6-15 ปี	44	19.91
ระยะเวลาในการทำงาน 16-25 ปี	79	53.75
ระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 26 ปีขึ้นไป	43	19.45

จากตารางที่ 11 ผลการศึกษาปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 95.93 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 4.03

อายุ พบว่า ส่วนมากมีช่วงอายุ 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.15 รองลงมาช่วงอายุ ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 38.47 และน้อยที่สุด ช่วงอายุตั้งแต่ 35 ปีลงมา คิดเป็นร้อยละ 15.38 ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนมากมีระดับการศึกษาดำกว่าอนุปริญญา/ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 51.58 รองลงมาการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 27.15 การศึกษาอนุปริญญา/ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 14.48 และการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 6.79

ตำแหน่งหน้าที่ พบว่า เป็นตำรวจภูธรและตำรวจภูธรตระเวนชายแดน มีสัดส่วนที่เท่า ๆ กัน คิดเป็นร้อยละ 29.41 รองลงมาเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 27.15 ทหาร คิดเป็นร้อยละ 11.31 และน้อยที่สุดตำรวจตรวจคนเข้าเมือง คิดเป็นร้อยละ 2.72

ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ส่วนมากเป็นระยะเวลาในการทำงาน 16-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.75 รองลงมาระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีลงมา คิดเป็นร้อยละ 24.89 ระยะเวลาในการทำงาน 6-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.91 และน้อยที่สุดระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 26 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 19.45

ตารางที่ 12 ลักษณะค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติงาน และอันดับของสาระสำคัญของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

ด้านสาระสำคัญของ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้อง	การปฏิบัติ				$\bar{X}$	SD	ระดับ การปฏิบัติ	อันดับ
	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. นโยบายมีเนื้อหาสาระที่ ให้รายละเอียดที่สำคัญไว้ เพื่อสามารถนำไปปฏิบัติได้	9 (4.07)	142 (64.25)	62 (28.05)	8 (3.63)	2.69	.61	มาก	5
2. ยุทธศาสตร์มีเนื้อหาสาระ ที่ให้รายละเอียดที่สำคัญไว้ เพื่อสามารถนำไปปฏิบัติได้	12 (5.43)	144 (65.16)	62 (28.05)	3 (1.36)	2.75	.57	มาก	1
3. พันธกิจ ที่กำหนดมาของ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิด ประโยชน์ได้	17 (7.69)	133 (60.18)	63 (28.51)	8 (3.62)	2.72	.66	มาก	3
4. วัตถุประสงค์ ที่กำหนดมา ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิด ประโยชน์ได้	15 (6.79)	136 (61.54)	62 (28.05)	8 (3.62)	2.71	.64	มาก	4
5. เป้าหมาย ที่กำหนดมา ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิด ประโยชน์ได้	15 (6.79)	138 (62.44)	61 (27.60)	7 (3.17)	2.73	.63	มาก	2
ภาพรวมด้านสาระสำคัญของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง					2.72	.51	มาก	

จากตารางที่ 12 ผลการศึกษาด้านสาระสำคัญของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง พบว่า โดยภาพรวมด้านสาระสำคัญของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.72, SD = 0.51$) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายชื่อ ได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์มีเนื้อหาสาระที่ให้รายละเอียดที่สำคัญไว้ เพื่อสามารถนำไปปฏิบัติได้ พบว่า ทุกหน่วยงานมียุทธศาสตร์มีเนื้อหาสาระที่ให้รายละเอียดที่สำคัญไว้ เพื่อสามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.75, SD = 0.57$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

เป้าหมาย ที่กำหนดมาของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ได้ พบว่า ทุกหน่วยงานมีเป้าหมาย ที่กำหนดมาของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ได้ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.73, SD = 0.63$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

พันธกิจ ที่กำหนดมาของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ได้ พบว่า ทุกหน่วยงานมีพันธกิจ ที่กำหนดมาของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ได้ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.72, SD = 0.66$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

วิสัยทัศน์ ที่กำหนดมาของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ได้ พบว่า ทุกหน่วยงานมีวิสัยทัศน์ ที่กำหนดมาของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ได้ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.71, SD = 0.64$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

นโยบายมีเนื้อหาสาระที่ให้รายละเอียดที่สำคัญไว้เพื่อสามารถนำไปปฏิบัติได้ พบว่า ทุกหน่วยงานมีนโยบายมีเนื้อหาสาระที่ให้รายละเอียดที่สำคัญไว้เพื่อสามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.69, SD = 0.61$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 5

จากการศึกษาสามารถสรุปผลได้ว่า ทุกหน่วยงานจะเน้นให้ความสำคัญไปที่ยุทธศาสตร์ มีเนื้อหาสาระที่ให้รายละเอียดที่สำคัญไว้เพื่อสามารถนำไปปฏิบัติได้ และเป้าหมาย ที่กำหนดมาของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ได้ เพราะว่า ทุกหน่วยงานเป็นเจ้าหน้าที่รัฐจึงมีความจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมาให้ โดยต้องนำมาปรับใช้ให้มีความเหมาะสมกับการที่จะนำไปปฏิบัติได้จริงในพื้นที่ ในขณะที่นโยบายมีเนื้อหาสาระที่ให้รายละเอียดที่สำคัญไว้เพื่อสามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยทุกหน่วยได้ให้ความสำคัญเป็นอันดับท้าย ๆ ก็คือ ในปัจจุบันไม่สามารถนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์แรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติได้อย่างเต็มที่ เพราะว่า เนื้อหาสาระที่ให้รายละเอียดที่สำคัญของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์แรงงานต่างด้าวยังไม่มี ความเหมาะสมกับพื้นที่อำเภอแม่สอด การที่จะนำไปปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ต้องนำมาปรับใช้ให้มีความเหมาะสมกับการที่จะนำไปปฏิบัติได้จริงในพื้นที่ จึงก่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

ตารางที่ 13 ลักษณะค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติงาน และอันดับของด้านการปรับเปลี่ยนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์

ด้านการปรับเปลี่ยนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์	การปฏิบัติ				$\bar{X}$	SD	ระดับ การปฏิบัติ	อันดับ
	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. นโยบายสามารถทำการ ปรับเปลี่ยนให้มีความ เหมาะสมกับพื้นที่ เพื่อ สามารถนำไปปฏิบัติได้	21 (9.50)	135 (61.09)	60 (27.15)	5 (2.26)	2.79	.64	มาก	1
2. ยุทธศาสตร์สามารถ ทำการปรับเปลี่ยนให้มี ความเหมาะสมกับพื้นที่ เพื่อสามารถนำไปปฏิบัติได้	16 (7.25)	134 (60.63)	66 (29.86)	5 (2.26)	2.73	.62	มาก	2
3. นโยบายที่กำหนดจาก รัฐบาลสามารถนำไปปฏิบัติ ในทุกพื้นที่ได้	16 (7.24)	116 (52.49)	79 (35.75)	10 (4.52)	2.62	.69	มาก	4
4. ยุทธศาสตร์ที่กำหนดจาก รัฐบาลสามารถนำไปปฏิบัติ ในทุกพื้นที่ได้	18 (8.15)	118 (53.39)	73 (33.03)	12 (5.43)	2.64	.71	มาก	3
ภาพรวมด้านการปรับเปลี่ยนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์					2.69	.53	มาก	

จากตารางที่ 13 ผลการศึกษาด้านการปรับเปลี่ยนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ พบว่า โดยภาพรวมด้านการปรับเปลี่ยนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.69, SD = 0.53$) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายชื่อ ได้ดังนี้

นโยบายสามารถทำการปรับเปลี่ยนให้มีความเหมาะสมกับพื้นที่ เพื่อสามารถนำไปปฏิบัติได้ พบว่า ทุกหน่วยงานมีนโยบายสามารถทำการปรับเปลี่ยนให้มีความเหมาะสมกับพื้นที่ เพื่อสามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.79, SD = 0.64$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ยุทธศาสตร์สามารถทำการปรับเปลี่ยนให้มีความเหมาะสมกับพื้นที่ เพื่อสามารถนำไปปฏิบัติได้ พบว่า ทุกหน่วยงานมียุทธศาสตร์สามารถทำการปรับเปลี่ยนให้มีความเหมาะสมกับพื้นที่

เพื่อสามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.73$, $SD = 0.62$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ยุทธศาสตร์ที่กำหนดจากรัฐบาลสามารถนำไปปฏิบัติในทุกพื้นที่ได้ พบว่า ทุกหน่วยงานมียุทธศาสตร์ที่กำหนดจากรัฐบาลสามารถนำไปปฏิบัติในทุกพื้นที่ได้ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.64$, $SD = 0.71$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

นโยบายที่กำหนดจากรัฐบาลสามารถนำไปปฏิบัติในทุกพื้นที่ได้ พบว่า ทุกหน่วยงานมีนโยบายที่กำหนดจากรัฐบาลสามารถนำไปปฏิบัติในทุกพื้นที่ได้ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.62$, $SD = 0.69$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

จากการศึกษาสามารถสรุปผลได้ว่า ทุกหน่วยงานจะเน้นให้ความสำคัญไปที่นโยบายสามารถทำการปรับเปลี่ยนให้มีความเหมาะสมกับพื้นที่ เพื่อสามารถนำไปปฏิบัติได้ และยุทธศาสตร์สามารถทำการปรับเปลี่ยนให้มีความเหมาะสมกับพื้นที่ เพื่อสามารถนำไปปฏิบัติได้ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติเป็นผู้ได้ บังคับบัญชาที่จะต้องปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย แต่เนื่องจากนโยบาย/ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวที่กำหนดมาไม่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้อย่างเต็มที่ จึงทำให้เกิดปัญหาต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ ดังนั้นการที่จะนำนโยบาย/ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวไปใช้ได้อย่างเหมาะสมในพื้นที่ควรจะต้องให้คนในพื้นที่อำเภอแม่สอดมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย/ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวจึงจะทำให้ได้นโยบาย/ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวที่มีความเหมาะสมกับพื้นที่ เพื่อสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในพื้นที่

ตารางที่ 14 ลักษณะค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติงาน และอันดับของด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์

ด้านความชัดเจนของ วัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์	การปฏิบัติ				$\bar{X}$	SD	ระดับ การปฏิบัติ	อันดับ
	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. วัตถุประสงค์ของ นโยบายมีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้	18 (8.14)	127 (57.47)	71 (32.13)	5 (2.26)	2.71	.64	มาก	1
2. วัตถุประสงค์ของ ยุทธศาสตร์มีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้	15 (6.79)	127 (57.47)	74 (33.48)	5 (2.26)	2.69	.63	มาก	2
3. วัตถุประสงค์ของ นโยบายที่กำหนดจากรัฐบาล สามารถนำไปปฏิบัติในทุก พื้นที่ได้	19 (8.60)	118 (53.39)	77 (34.84)	7 (3.17)	2.67	.68	มาก	3
4. วัตถุประสงค์ของ ยุทธศาสตร์ที่กำหนดจาก รัฐบาลสามารถนำไปปฏิบัติ ในทุกพื้นที่ได้	20 (9.05)	107 (48.41)	87 (39.37)	7 (3.17)	2.63	.69	มาก	4
ภาพรวมด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์					2.68	.56	มาก	

จากตารางที่ 14 ผลการศึกษาด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ พบว่า โดยภาพรวมด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X}$ = 2.68, SD = 0.56) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของนโยบายมีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ พบว่า ทุกหน่วยงานมีวัตถุประสงค์ของนโยบายมีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X}$ = 2.71, SD = 0.64) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

วัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์มีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ พบว่า ทุกหน่วยงานมีวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์มีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X}$ = 2.69, SD = 0.63) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

วัตถุประสงค์ของนโยบายที่กำหนดจากรัฐบาลสามารถนำไปปฏิบัติในทุกพื้นที่ได้ พบว่าทุกหน่วยงานมีวัตถุประสงค์ของนโยบายที่กำหนดจากรัฐบาลสามารถนำไปปฏิบัติในทุกพื้นที่ได้ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.67, SD = 0.68$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

วัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์ที่กำหนดจากรัฐบาลสามารถนำไปปฏิบัติในทุกพื้นที่ได้ พบว่าทุกหน่วยงานมีวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์ที่กำหนดจากรัฐบาลสามารถนำไปปฏิบัติในทุกพื้นที่ได้ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.63, SD = 0.69$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

จากการศึกษาสามารถสรุปผลได้ว่าทุกหน่วยงานจะเน้นให้ความสำคัญไปที่วัตถุประสงค์ของนโยบายมีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ และวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์มีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติเป็นผู้ได้ บังคับบัญชาที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย แต่เนื่องจากวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวมีความชัดเจนในภาพรวมที่ควบคุมทั้งประเทศ แต่ไม่มีบทเฉพาะการที่มีวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในเฉพาะพื้นที่อำเภอแม่สอดจึงไม่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้อย่างเต็มที่ จึงทำให้เกิดปัญหาต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ ดังนั้นการที่จะให้วัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวมีความชัดเจนกับการนำไปปฏิบัติในพื้นที่นั้น ๆ จึงจะสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมในพื้นที่ และควรจะต้องให้คนในพื้นที่อำเภอแม่สอดมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว จึงจะทำให้ได้วัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวที่มีความเหมาะสมกับพื้นที่ เพื่อสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในพื้นที่

ตารางที่ 15 ลักษณะค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติงาน และอันดับของด้านการกำหนดภารกิจและมอบหมายงาน

ด้านการกำหนดภารกิจและ มอบหมายงาน	การปฏิบัติ				$\bar{X}$	SD	ระดับ การปฏิบัติ	อันดับ
	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านสามารถนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปทำการ วางแผนไปสู่การปฏิบัติได้	13 (5.88)	129 (58.37)	76 (34.39)	3 (1.36)	2.69	.60	มาก	4
2. ท่านได้มีการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปสู่การแปลง แผนที่สามารถนำไปปฏิบัติ ได้	12 (5.43)	121 (54.75)	81 (36.65)	7 (3.17)	2.62	.64	มาก	6
3. ท่านสามารถทำการ ควบคุมการปฏิบัติหน้าได้ ตามแผนงานที่วางไว้ได้	13 (5.88)	123 (55.66)	78 (35.29)	7 (3.17)	2.64	.64	มาก	5
4. ท่านมีความเข้าใจในแผน ที่สามารถนำไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้	20 (9.05)	120 (54.30)	75 (33.94)	6 (2.71)	2.70	.67	มาก	3
5. ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ ในภารกิจและงานที่ได้รับ มอบหมายได้	21 (9.50)	132 (59.73)	60 (27.15)	8 (3.62)	2.75	.67	มาก	2
6. หน่วยงานท่านได้มีการ ตั้งจุดตรวจหรือมีหน่วย เคลื่อนที่เร็วในการป้องกัน ชาวพม่าหลบหนีเข้าเมือง ออกนอกพื้นที่ควบคุมได้	34 (15.38)	119 (53.85)	63 (28.51)	5 (2.26)	2.82	.71	มาก	1
ภาพรวมด้านการกำหนดภารกิจและมอบหมายงาน					2.70	.51	มาก	

จากตารางที่ 15 ผลการศึกษาด้านการกำหนดภารกิจและมอบหมายงาน พบว่า โดยภาพรวมด้านการกำหนดภารกิจและมอบหมายงาน โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.70, SD = 0.51$) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายชื่อ ได้ดังนี้

หน่วยงานได้มีการตั้งจุดตรวจหรือมีหน่วยเคลื่อนที่เร็วในการป้องกันชาวพม่าหลบหนีเข้าเมืองออกนอกพื้นที่ควบคุมได้ พบว่า ทุกหน่วยงานได้มีการตั้งจุดตรวจหรือมีหน่วยเคลื่อนที่เร็วในการป้องกันชาวพม่าหลบหนีเข้าเมืองออกนอกพื้นที่ควบคุมได้ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.82, SD = 0.71$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการกิจและงานที่ได้รับมอบหมายได้ พบว่า ทุกหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ในการกิจและงานที่ได้รับมอบหมายได้ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.75, SD = 0.67$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

มีความเข้าใจในแผนที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ พบว่า ทุกหน่วยงานมีความเข้าใจในแผนที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.70, SD = 0.67$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

สามารถนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปทำการวางแผนไปสู่การปฏิบัติได้ พบว่า ทุกหน่วยงานสามารถนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปทำการวางแผนไปสู่การปฏิบัติได้ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.69, SD = 0.60$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

สามารถทำการควบคุมการปฏิบัติหน้าได้ตามแผนงานที่วางไว้ได้ พบว่า ทุกหน่วยงานสามารถทำการควบคุมการปฏิบัติหน้าได้ตามแผนงานที่วางไว้ได้ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.64, SD = 0.64$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 5

ได้มีการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปสู่การแปลงแผนที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ พบว่า ทุกหน่วยงานได้มีการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปสู่การแปลงแผนที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.62, SD = 0.64$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 6

จากการศึกษาสามารถสรุปผลได้ว่า ทุกหน่วยงานจะเน้นให้ความสำคัญไปที่การตั้งจุดตรวจหรือมีหน่วยเคลื่อนที่เร็วในการป้องกันชาวพม่าหลบหนีเข้าเมืองออกนอกพื้นที่ควบคุมได้ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ในการกิจและงานที่ได้รับมอบหมายได้ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติเป็นผู้บังคับบัญชาที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย เพราะว่า ที่อำเภอแม่สอดมีทั้งที่แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย และแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย จึงทำให้เจ้าหน้าที่รัฐต้องมีความเข้มงวดในการควบคุม ป้องกัน ปรามปราม เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของคนไทย เนื่องจากในอำเภอแม่สอดมีแรงงานต่างด้าวอยู่เป็นหลักแสน ซึ่งมีแรงงานต่างด้าวสัญชาติบางส่วนที่ก่ออาชญากรรม ลักขโมยการลักลอบนำยาเสพติดเข้ามาในพื้นที่อำเภอแม่สอด และการค้ายาเสพติดในรูปแบบต่าง ๆ เพราะฉะนั้น หน่วยงานทุกหน่วยจึงมุ่งเน้นไปที่การ

ตั้งจุดตรวจหรือมีหน่วยเคลื่อนที่เร็วในการป้องกันชาวพม่าหลบหนีเข้าเมืองออกนอกพื้นที่ควบคุม และสามารถปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 16 ลักษณะค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติงาน และอันดับของด้านศักยภาพและความพร้อมของหน่วยงานปฏิบัติ

ด้านศักยภาพและความพร้อมของหน่วยงานปฏิบัติ	การปฏิบัติ				— .X	SD	ระดับ การปฏิบัติ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. หน่วยงานท่านมีศักยภาพในการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้	22 (9.95)	134 (60.63)	60 (27.15)	5 (2.27)	2.78	.65	มาก	3
2. หน่วยงานท่านมีความพร้อมในการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติได้	24 (10.86)	129 (58.37)	58 (26.24)	10 (4.53)	2.76	.70	มาก	4
3. หน่วยงานท่านมีศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อควบคุมแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ได้	30 (13.57)	124 (56.11)	60 (27.15)	7 (3.17)	2.80	.70	มาก	2
4. หน่วยงนของท่านมีศักยภาพในการประสานงานกับประชาชนที่จะให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ควบคุมแรงงานต่างด้าวได้	32 (14.48)	133 (60.18)	49 (22.17)	7 (3.17)	2.86	.69	มาก	1
5. หน่วยงานของท่านได้มีการเพิ่มบุคลากรที่มีความชำนาญในพื้นที่เพื่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ควบคุมแรงงานต่างด้าวได้	19 (8.60)	108 (48.87)	80 (36.20)	14 (6.33)	2.60	.74	มาก	5
6. หน่วยงานของท่านได้รับงบประมาณเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณเดิมในการนำไปใช้เพื่อเพิ่มศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติงานในพื้นที่	12 (5.43)	80 (36.20)	85 (38.46)	44 (19.91)	2.27	.84	น้อย	6
ภาพรวมด้านศักยภาพและความพร้อมของหน่วยงานปฏิบัติ					2.68	.56	มาก	

จากตารางที่ 16 ผลการศึกษาด้านศักยภาพและความพร้อมของหน่วยงานปฏิบัติ พบว่า โดยภาพรวมด้านศักยภาพและความพร้อมของหน่วยงานปฏิบัติ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.68, SD = 0.56$) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายชื่อ ได้ดังนี้

หน่วยงานมีศักยภาพในการประสานงานกับประชาชนที่จะให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ควบคุมแรงงานต่างด้าวได้ พบว่า ทุกหน่วยงานมีศักยภาพในการประสานงานกับประชาชนที่จะให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ควบคุมแรงงานต่างด้าวได้ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.86, SD = 0.96$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

หน่วยงานมีศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อควบคุมแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ได้ พบว่า ทุกหน่วยงานมีศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อควบคุมแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ได้ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.80, SD = 0.70$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

หน่วยงานมีศักยภาพในการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ พบว่า ทุกหน่วยงานมีศักยภาพในการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.78, SD = 0.65$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

หน่วยงานมีความพร้อมในการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติได้ พบว่า ทุกหน่วยงานมีความพร้อมในการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติได้ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.76, SD = 0.70$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

หน่วยงานได้มีการเพิ่มบุคลากรที่มีความชำนาญในพื้นที่เพื่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ควบคุมแรงงานต่างด้าวได้ พบว่า ทุกหน่วยงานได้มีการเพิ่มบุคลากรที่มีความชำนาญในพื้นที่เพื่อความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ควบคุมแรงงานต่างด้าวได้ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.60, SD = 0.74$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 5

หน่วยงานของท่านได้รับงบประมาณเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณเดิมในการนำไปใช้เพื่อเพิ่มศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติงานในพื้นที่ พบว่า ทุกหน่วยงานได้รับงบประมาณเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณเดิมในการนำไปใช้เพื่อเพิ่มศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติงานในพื้นที่ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.27, SD = 0.48$) อยู่ในระดับน้อย โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 6

จากการศึกษาสามารถสรุปผลได้ว่า ทุกหน่วยงานจะเน้นให้ความสำคัญไปที่ศักยภาพในการประสานงานกับประชาชนที่จะให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ควบคุมแรงงานต่างด้าวได้ และศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อควบคุมแรงงาน

ต่างด้าวในพื้นที่ได้ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติเป็นผู้ได้บังคับบัญชาที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่โดยจะต้องสัมผัสกับประชาชนในพื้นที่อำเภอแม่สอด และแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยตรง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่ เพื่อช่วยในการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว เพื่อนำมาสร้างความพร้อมในการป้องกัน ปราบปราม ดูแลในการปฏิบัติหน้าที่ควบคุมแรงงานต่างด้าวได้

ตารางที่ 17 ลักษณะค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติงาน และอันดับของด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	การปฏิบัติ				$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานท่านได้มีการสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในมาตรฐานของการปฏิบัติงานให้ได้ตามแผนงานที่ได้รับมอบหมาย	21 (9.50)	134 (60.63)	61 (27.60)	5 (2.27)	2.77	.64	มาก	3
2. หน่วยงานท่านได้มีมาตรการแจ้งเตือน สกัดกัน และผลักดันเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว	28 (12.67)	132 (59.73)	55 (24.89)	6 (2.71)	2.82	.67	มาก	2
3. หน่วยงานท่านได้มีมาตรการในการเฝ้าระวังตามจุดผ่อนผันในการเข้ามาในประเทศไทยบางจุดโดยมีเงื่อนไข และเข้าออกตามช่องทางและ พื้นที่ควบคุมที่กำหนดไว้ได้	36 (16.29)	120 (54.30)	61 (27.60)	4 (1.81)	2.85	.70	มาก	1

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	การปฏิบัติ				$\bar{X}$	SD	ระดับ การปฏิบัติ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
4. หน่วยงานท่านได้มี มาตรการป้องกันแรงงาน ต่างด้าวในการหลบหนีออก จากพื้นที่ชายแดน โดยมี การ เพิ่มโทษและการติดตาม ตรวจสอบได้	22 (9.95)	127 (57.47)	66 (29.86)	6 (2.72)	2.75	.67	มาก	4
5. หน่วยงานท่านได้มี มาตรการในการจัดทำ ทะเบียนประวัติและบัตร ประจำตัวของแรงงาน ต่างด้าวไว้	16 (7.24)	115 (52.04)	68 (30.77)	22 (9.95)	2.57	.77	มาก	7
6. หน่วยงานท่านได้มีการ ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรการ ผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าว ทำงานโดยมีเงื่อนไขและการ กวดขันการจ้างแรงงาน ต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย	18 (8.14)	123 (55.66)	67 (30.32)	13 (5.88)	2.66	.71	มาก	6
7. หน่วยงานท่านได้มีการ ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรการ ในการดำเนินการตาม กฎหมายแก่ผู้ที่ให้ที่พักอาศัย หรือช่วยเหลือแรงงาน ต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดย ผิดกฎหมาย	21 (9.50)	123 (55.66)	57 (25.79)	20 (9.05)	2.66	.77	มาก	5
ภาพรวมด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน					2.73	.56	มาก	

จากตารางที่ 17 ผลการศึกษาด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.73, SD = 0.56$) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายชื่อ ได้ดังนี้

หน่วยงานได้มีมาตรการในการเฝ้าระวังตามจุดอ่อนผันในการเข้ามาในประเทศไทยบางจุดโดยมีเงื่อนไข และเข้าออกตามช่องทางและ พื้นที่ควบคุมที่กำหนดไว้ได้ พบว่า ทุกหน่วยงานได้มีมาตรการในการเฝ้าระวังตามจุดอ่อนผันในการเข้ามาในประเทศไทยบางจุดโดยมีเงื่อนไข และเข้าออกตามช่องทางและ พื้นที่ควบคุมที่กำหนดไว้ได้ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.85, SD = 0.70$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

หน่วยงานได้มีมาตรการแจ้งเตือน สักดักและผลักดันเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว พบว่า ทุกหน่วยงานได้มีมาตรการแจ้งเตือน สักดักและผลักดันเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.82, SD = 0.67$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

หน่วยงานได้มีการสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในมาตรฐานของการปฏิบัติงานให้ได้ตามแผนงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า ทุกหน่วยงานได้มีการสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในมาตรฐานของการปฏิบัติงานให้ได้ตามแผนงานที่ได้รับมอบหมาย โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.77, SD = 0.64$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

หน่วยงานได้มีมาตรการป้องกันแรงงานต่างด้าวในการหลบหนีออกจากพื้นที่ชายแดน โดยมีการเพิ่มโทษและการติดตามตรวจสอบได้ พบว่า ทุกหน่วยงานได้มีมาตรการป้องกันแรงงานต่างด้าวในการหลบหนีออกจากพื้นที่ชายแดน โดยมีการเพิ่มโทษและการติดตามตรวจสอบได้ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.75, SD = 0.67$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

หน่วยงานได้มีการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรการในการดำเนินการตามกฎหมายแก่ผู้ที่ให้ที่พักอาศัย หรือช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย พบว่า ทุกหน่วยงานได้มีการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรการในการดำเนินการตามกฎหมายแก่ผู้ที่ให้ที่พักอาศัย หรือช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย โดยมีการเพิ่มโทษและการติดตามตรวจสอบได้ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.66, SD = 0.77$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 5

หน่วยงานได้มีการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวทำงานโดยมีเงื่อนไขและการกวดขันการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย พบว่า ทุกหน่วยงานได้มีการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวทำงานโดยมีเงื่อนไขและการกวดขันการจ้างแรงงาน

ต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย โดยมีการเพิ่มโทษและการติดตามตรวจสอบได้ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.66, SD = 0.71$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 6

หน่วยงานได้มีมาตรการในการจัดทำทะเบียนประวัติและบัตรประจำตัวของแรงงานต่างด้าวไว้ พบว่า ทุกหน่วยงานได้มีมาตรการในการจัดทำทะเบียนประวัติและบัตรประจำตัวของแรงงานต่างด้าวไว้ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.57, SD = 0.77$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 7

จากการศึกษาสามารถสรุปผลได้ว่า ทุกหน่วยงานจะเน้นให้ความสำคัญไปที่มาตรการในการเฝ้าระวังตามจุดผ่อนผันในการเข้ามาในประเทศไทยบางจุด โดยมีเงื่อนไข และเข้าออกตามช่องทางและพื้นที่ควบคุมที่กำหนดไว้ได้ และมาตรการแจ้งเตือน สกัดกันและผลักดันเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ก็คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติเป็นผู้ได้บังคับบัญชาที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จะต้องดูแล ป้องกัน โดยต้องมีการเฝ้าระวังตามจุดเข้าออกตามช่องทางและพื้นที่ควบคุมที่กำหนดไว้ เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่อำเภอแม่สอดเกิดความเชื่อมั่นในการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันอาชญากรรม ลักขโมย การขนยาเสพติด และค้ายาเสพติด อันเกิดจากการแอบแฝงตัวในการเป็นแรงงานต่างด้าว โดยจุดประสงค์ที่แท้จริงไม่ได้มาเพื่อประกอบอาชีพรับจ้างทำงานในโรงงาน แต่มาเพื่อก่ออาชญากรรม ลักขโมย การขนยาเสพติด และค้ายาเสพติด ฉะนั้นเจ้าหน้าที่รัฐทุกหน่วยงานในพื้นที่อำเภอแม่สอด จึงต้องเน้นมาตรการแจ้งเตือน สกัดกันและผลักดันเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวเป็นพิเศษ เพราะเป็นพื้นที่ชายแดนติดกับประเทศพม่า โดยสามารถข้ามแม่น้ำเมยได้ง่าย เนื่องจากฤดูร้อนแม่น้ำเมยจะตื้นมากสามารถเดินข้ามได้มีน้ำประมาณหัวเข่าเท่านั้น ดังนั้นเมื่อมีแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ากระทำความผิดจะดำเนินคดีตามกฎหมายทันที และแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายก็จะถูกดำเนินการผลักดันกลับประเทศพม่าไป

ตารางที่ 18 ลักษณะค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติงาน และอันดับของด้านระบบการกำกับติดตามผล

ด้านระบบการกำกับ ติดตามผล	การปฏิบัติ				$\bar{X}$	SD	ระดับ การปฏิบัติ	อันดับ
	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. หน่วยงานท่านได้มีระบบ ในการติดตามผลการ ปฏิบัติงานควบคุมแรงงาน ต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ	21 (9.50)	119 (53.85)	68 (30.77)	13 (5.88)	2.67	.73	มาก	3
2. หน่วยงานท่านได้มี ประสานงานเพื่อการติดตาม และการตรวจสอบแรงงาน หลบหนีเข้าเมืองชาวพม่า จากฝ่ายปกครองและ หน่วยงานอื่น ๆ	23 (10.41)	121 (54.75)	65 (29.41)	12 (5.43)	2.70	.73	มาก	2
3. หน่วยงานของท่านได้มี ระบบในการตรวจสอบ แรงงานต่างด้าวที่ทำงานใน สถานประกอบการ ต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ	20 (9.05)	124 (56.11)	69 (31.22)	8 (3.62)	2.71	.68	มาก	1
4. หน่วยงานของท่านได้มี ระบบในการตรวจสอบและ กวดขันผู้ประกอบการที่ใช้ แรงงานต่างด้าว โดย ผู้ประกอบการได้ให้ความ ร่วมมือเป็นอย่างดี	15 (6.79)	128 (57.92)	68 (30.77)	10 (4.52)	2.67	.67	มาก	4
5. หน่วยงานของท่านได้มี ระบบการตรวจสอบข่าวสาร ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงาน ต่างด้าว ที่ได้รับความร่วมมือ จากประชาชน	9 (4.07)	134 (60.63)	67 (30.32)	11 (4.98)	2.64	.64	มาก	5

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ด้านระบบการกำกับ ติดตามผล	การปฏิบัติ				$\bar{X}$	SD	ระดับ การปฏิบัติ	อันดับ
	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
6. หน่วยงานของท่านได้มี การทำทะเบียนประวัติ แรงงานต่างด้าว เพื่อสามารถ ใช้เป็นเครื่องมือในการ ตรวจสอบ จำนวนผู้แรงงาน ต่างด้าวได้	19 (8.60)	107 (48.42)	77 (34.84)	18 (8.14)	2.57	.76	มาก	6
7. หน่วยงานท่านได้มีการ ติดตามผลการส่งฟ้องศาล แรงงานต่างด้าวที่หลบหนี ออกนอกเขตพื้นที่ควบคุม	12 (5.43)	89 (40.27)	79 (35.29)	42 (19.01)	2.32	.84	น้อย	7
ภาพรวมด้านระบบการกำกับติดตามผล					2.61	.57	มาก	

จากตารางที่ 18 ผลการศึกษาด้านระบบการกำกับติดตามผล พบว่า โดยภาพรวมด้านระบบการกำกับติดตามผล โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X}$ = 2.61, SD = 0.57) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายชื่อ ได้ดังนี้

หน่วยงานได้มีระบบในการตรวจสอบแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า ทุกหน่วยงานได้มีระบบในการตรวจสอบแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X}$ = 2.71, SD = 0.68) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

หน่วยงานได้มีประสานงานเพื่อการติดตามและการตรวจสอบแรงงานหลบหนีเข้าเมืองชาวพม่าจากฝ่ายปกครองและหน่วยงานอื่น ๆ พบว่า ทุกหน่วยงานได้มีประสานงานเพื่อการติดตามและการตรวจสอบแรงงานหลบหนีเข้าเมืองชาวพม่าจากฝ่ายปกครองและหน่วยงานอื่น ๆ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X}$ = 2.70, SD = 0.73) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

หน่วยงานได้มีระบบในการติดตามผลการปฏิบัติงานควบคุมแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า ทุกหน่วยงานได้มีระบบในการติดตามผลการปฏิบัติงานควบคุมแรงงานต่าง

ตัวอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.67, SD = 0.73$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

หน่วยงานได้มีระบบในการตรวจสอบและกวดขันผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าว โดยผู้ประกอบการได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี พบว่า ทุกหน่วยงานได้มีระบบในการตรวจสอบและกวดขันผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าว โดยผู้ประกอบการได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.67, SD = 0.67$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

หน่วยงานได้มีระบบการตรวจสอบข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ที่ได้รับความร่วมมือจากประชาชน พบว่า ทุกหน่วยงานได้มีระบบการตรวจสอบข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ที่ได้รับความร่วมมือจากประชาชน โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.64, SD = 0.64$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 5

หน่วยงานได้มีการทำทะเบียนประวัติแรงงานต่างด้าว เพื่อสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ จำนวนผู้แรงงานต่างด้าวได้ พบว่า ทุกหน่วยงานได้มีการทำทะเบียนประวัติแรงงานต่างด้าว เพื่อสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ จำนวนผู้แรงงานต่างด้าวได้ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.57, SD = 0.76$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 6

หน่วยงานได้มีการติดตามผลการส่งฟ้องศาลแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีออกนอกเขตพื้นที่ควบคุม พบว่า ทุกหน่วยงานได้มีการติดตามผลการส่งฟ้องศาลแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีออกนอกเขตพื้นที่ควบคุม โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.32, SD = 0.84$) อยู่ในระดับน้อย โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 7

จากการศึกษาสามารถสรุปผลได้ว่า ทุกหน่วยงานจะเน้นให้ความสำคัญไปที่ระบบในการตรวจสอบแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และการประสานงานเพื่อการติดตามและการตรวจสอบแรงงานหลบหนีเข้าเมืองชาวพม่าจากฝ่ายปกครองและหน่วยงานอื่น ๆ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่รัฐเน้นที่การจัดระบบระเบียบแรงงานต่างด้าว ซึ่งดูจากการจดทะเบียนโรงงาน และสถานประกอบการต่าง ๆ ที่ใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า โดยดูว่าแต่โรงงาน และสถานประกอบการต่าง ๆ ได้จัดทำทะเบียนประวัติแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีรายละเอียดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวของแต่ละคน จึงทำให้การตรวจสอบแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีการประสานงานกับฝ่ายปกครองและหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อการติดตามและการตรวจสอบแรงงานหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า

แล้วนำมาจัดทำกรขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย แล้วจึงทำการผลักดันกลับประเทศพม่าไป

ตารางที่ 19 ลักษณะค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติงานและอันดับของประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ในปัจจัยของภาพรวมรายด้านต่าง ๆ

ประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติ	อันดับ
ด้านสาระสำคัญของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง	2.72	.51	มาก	2
ด้านการปรับเปลี่ยนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์	2.69	.53	มาก	4
ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์	2.68	.56	มาก	5
ด้านการกำหนดภารกิจและมอบหมายงาน	2.70	.51	มาก	3
ด้านศักยภาพและความพร้อมของหน่วยงานปฏิบัติ	2.68	.56	มาก	5
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	2.73	.56	มาก	1
ด้านระบบการกำกับติดตามผล	2.61	.57	มาก	6
ภาพรวมประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก	2.69	.45	มาก	

จากตารางที่ 19 ผลการศึกษาประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า โดยภาพรวมประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.69, SD = 0.45$) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน พบว่า ทุกหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.73, SD = 0.56$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ด้านสาระสำคัญของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง พบว่า ทุกหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ด้านสาระสำคัญของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.72, SD = 0.51$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ด้านการกำหนดภารกิจและมอบหมายงาน พบว่า ทุกหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ด้านการกำหนดภารกิจและมอบหมายงาน โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.70, SD = 0.51$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ด้านการปรับเปลี่ยนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ พบว่า ทุกหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ด้านการปรับเปลี่ยนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.69, SD = 0.53$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ พบว่า ทุกหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.68, SD = 0.56$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 5

ด้านระบบการกำกับติดตามผล พบว่า ทุกหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ด้านระบบการกำกับติดตามผล โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.61, SD = 0.57$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 6

จากการศึกษาสามารถสรุปผลได้ว่า ทุกหน่วยงานจะเน้นให้ความสำคัญไปที่ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านสาระสำคัญของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง กล่าวคือ เจ้าหน้าที่รัฐทุกหน่วยงานในพื้นที่อำเภอแม่สอด จะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์แรงงานต่างด้าวที่ได้รับมอบหมายมาให้ เพื่อทำการป้องกัน ปราบปราม ดูแล ควบคุมแรงงานต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่เนื่องจากสาระสำคัญของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องแรงงานต่างด้าวเป็นการกำหนดมาโดยครอบคลุมทั้งประเทศ ซึ่งทำให้มีปัญหาต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนั้นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่จริงในพื้นที่อำเภอแม่สอด จึงทำให้มีการประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นการใช้จริงอย่างมีประสิทธิภาพกับพื้นที่อำเภอแม่สอด โดยอาศัยหลักความพึงพาอาศัยซึ่งกันและกัน ระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐกับผู้ประกอบการธุรกิจ

ตารางที่ 20 ลักษณะค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติงานและอันดับ
ของประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติในพื้นที่
อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

ประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติ	อันดับ
ด้านนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า	2.70	.49	มาก	1
ด้านการแปลงนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ไปสู่การปฏิบัติ	2.68	.48	มาก	2
ภาพรวมประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่าไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก	2.69	.45	มาก	

จากตารางที่ 20 ผลการศึกษาประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า โดยภาพรวมประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.69, SD = 0.45$) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า พบว่า ทุกหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ด้านนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.70, SD = 0.49$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ด้านการแปลงนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ไปสู่การปฏิบัติ พบว่า ทุกหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ด้านการแปลงนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ไปสู่การปฏิบัติ โดยสามารถทำการปฏิบัติตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.68, SD = 0.48$) อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

จากการศึกษาสามารถสรุปผลได้ว่า ทุกหน่วยงานจะเน้นให้ความสำคัญไปที่ด้านนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า กล่าวคือ เจ้าหน้าที่รัฐทุกหน่วยงานในพื้นที่อำเภอแม่สอด จะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย/ ยุทธศาสตร์แรงงานต่างด้าว และต้องสัมผัสกับประชาชนในพื้นที่อำเภอแม่สอด และแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าโดยตรง เพราะว่า ในปัจจุบันไม่สามารถนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์แรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติได้อย่างเต็มที่ เพราะว่าเนื้อหาสาระที่ให้รายละเอียดที่สำคัญของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์แรงงานต่างด้าวยังไม่มีความเหมาะสมกับพื้นที่อำเภอแม่สอด การที่จะนำไปปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ต้องนำมาปรับใช้ให้มีความเหมาะสมกับการที่จะนำไปปฏิบัติได้จริงในพื้นที่ จึงก่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ฉะนั้น นโยบาย/ ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวมีความชัดเจนกับการนำไปปฏิบัติในพื้นที่นั้น ๆ จึงจะสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่าง

เหมาะสมในพื้นที่ และควรจะต้องให้คนในพื้นที่อำเภอแม่สอดมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย/ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว จึงจะทำให้ได้วัตถุประสงค์ของนโยบาย/ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวที่มีความเหมาะสมกับพื้นที่ เพื่อสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในพื้นที่

การวิเคราะห์ระดับการบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ยุทธศาสตร์

ตารางที่ 21 ลักษณะค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติงาน และอันดับของระดับการบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ยุทธศาสตร์

ระดับการบรรลุเป้าประสงค์ ของนโยบาย/ยุทธศาสตร์	การบรรลุเป้าประสงค์ของ นโยบาย/ยุทธศาสตร์				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การบรรลุ เป้าประสงค์	อันดับ
	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านได้นำ นโยบาย/ยุทธศาสตร์ไปกำหนด ในการส่งเสริมสนับสนุนอัตรา กำลังคนให้เพียงพอ เพื่อการ ปฏิบัติงานในพื้นที่เพียงใด	49 (22.17)	120 (54.30)	52 (23.53)	1.99	.68	น้อย	3	
2. หน่วยงานของท่านได้นำ นโยบาย/ยุทธศาสตร์ไปทำการ จัดการแรงงานต่างด้าว ให้เป็น ระบบได้ดีเพียงใด	65 (29.42)	110 (49.77)	46 (20.81)	2.09	.71	น้อย	1	
3. จากการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์แรงงานต่างด้าวไปใช้ ในการปฏิบัติหน่วยงานของท่าน ได้ทำให้การลดปัญหาและ ความเสี่ยงจากการใช้แรงงานต่าง ด้าวได้ดีเพียงใด	57 (25.79)	114 (51.58)	50 (22.62)	2.03	.70	น้อย	2	
ภาพรวมระดับการบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ยุทธศาสตร์					2.03	.57	น้อย	

จากตารางที่ 21 ผลการศึกษาระดับการบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ยุทธศาสตร์พบว่า โดยภาพรวมการส่งเสริมสนับสนุนอัตรากำลังคน การจัดการแรงงานต่างด้าว ให้เป็นระบบ และการลดปัญหาและความเสี่ยงจากการใช้แรงงานต่างด้าว เพื่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ระดับการบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ยุทธศาสตร์ ($\bar{X} = 2.03, SD = 0.57$) อยู่ในระดับน้อย เมื่อจำแนกตามรายชื่อ ได้ดังนี้

หน่วยงานได้นำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปทำการจัดการแรงงานต่างด้าว ให้เป็นระบบได้ดี พบว่า ทุกหน่วยงานได้นำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปทำการจัดการแรงงานต่างด้าว ให้เป็นระบบได้ดี โดยมีระดับการบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.09, SD = 0.71$) อยู่ในระดับน้อย โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

จากการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์แรงงานต่างด้าวไปใช้ในการปฏิบัติหน่วยงานของท่าน ได้ทำให้การลดปัญหาและความเสี่ยงจากการใช้แรงงานต่างด้าวได้ดี พบว่า ทุกหน่วยงานจากการนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์แรงงานต่างด้าวไปใช้ในการปฏิบัติหน่วยงานของท่าน ได้ทำให้การลดปัญหาและความเสี่ยงจากการใช้แรงงานต่างด้าวได้ดี โดยมีระดับการบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 2.03, SD = 0.70$) อยู่ในระดับน้อย โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

หน่วยงานได้นำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปกำหนดในการส่งเสริมสนับสนุนอัตรากำลังคนให้เพียงพอ เพื่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ พบว่า ทุกหน่วยงานได้นำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปกำหนดในการส่งเสริมสนับสนุนอัตรากำลังคนให้เพียงพอ เพื่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ โดยมีระดับการบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 1.99, SD = 0.68$) อยู่ในระดับน้อย โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

จากการศึกษาสามารถสรุปผลได้ว่า ทุกหน่วยงานจะเน้นให้ความสำคัญไปที่การนำนโยบาย/ยุทธศาสตร์ ไปทำการจัดการแรงงานต่างด้าว ให้เป็นระบบได้ดี เพราะว่าเป็นการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวให้อยู่ในกรอบตามระเบียบกฎหมาย เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ควบคุม ป้องกัน ดูแลแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่การนำนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปกำหนดในการส่งเสริมสนับสนุนอัตรากำลังคนให้เพียงพอ เพื่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ โดยทุกหน่วยได้ให้ความสำคัญเป็นอันดับท้าย ๆ ก็เพราะว่า ในปัจจุบันอัตรากำลังคนในการปฏิบัติหน้าที่ยังขาดแคลนบุคลากรอยู่เป็นจำนวนมาก เนื่องจากอำเภอแม่สออด มีโรงงานและธุรกิจอยู่เป็นจำนวนมากที่ใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า โดยมีทั้งที่แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย และแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรหันมาสนใจในเรื่องของการเพิ่มอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับงานในพื้นที่ อันเนื่องมาจากมีจุดในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เป็นจำนวนมาก อาทิ ดำรงวัฏธรรและดำรงวัฏระเวนชายแดนต้องควบคุม ป้องกันปราบปราม ดูแลเขตเทศบาลนครแม่สออดที่มีพื้นที่กว้าง ดำรงวัฏตรวจคนเข้าเมืองต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้งจังหวัดตากและจังหวัดสุโขทัย แรงงานจัดหางานที่อำเภอแม่สออดมีข้าราชการประจำเพียง 2 คน ซึ่งมีงานในการจัดทำทุกเรื่องเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว เป็นต้น

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ส่วนที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามปัจจัยด้านการบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า

ตารางที่ 22 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ากับประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

การบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า	ประสิทธิผลของการนำ นโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก					
	ประสิทธิผลของการนำ นโยบายแรงงานต่าง ด้าวสัญชาติพม่าไป ปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่ สอด จังหวัดตาก		ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)			
	R	Sig.	B	β	t-value	t-prob
การบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ แรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า	.574	.000*	.449	.574	19.384	.000*
F-value, F-prob			107.430	.000*		
R, R square, R square Adjusted			.574	.329	.326	
Std. error of estimate			.36561			

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 22 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ากับประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า การบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ($r = 0.574$, $Sig. = .000$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อวัดระดับความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านการบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r = 0.574$)

และเมื่อทำการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ระดับนัยสำคัญ .01 พบว่า ปัจจัยด้านการบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ($F\text{-prob} = .000$) โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก ($r = 0.574$) และจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ร้อยละ 57.40

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมากในเชิงบวก ($B = .449, \beta = .574$)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามปัจจัยด้านนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า

ตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ระหว่างด้านนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า กับ ประสิทธิภาพของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติในพื้นที่ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามปัจจัยด้านสาระสำคัญของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยด้านนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า	ประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก					
	ประสิทธิผลของการนำ นโยบายแรงงานต่าง ด้าวสัญชาติพม่าไป ปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่ สอด จังหวัดตาก		ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)			
	R	Sig.	B	β	t-value	t-prob
	.861	.000*	.749	.861	25.037	.000*
	ด้านสาระสำคัญของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง					
F-value, F-prob			626.840	.000*		
R, R square, R square Adjusted			.861	.741	.740	
Std. error of estimate			.22713			

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 23 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสาระสำคัญของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า ด้านสาระสำคัญของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ($r = 0.861$, Sig. = .000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อวัดระดับความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านสาระสำคัญของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์กันในทางบวก กับประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด ($r = 0.861$)

และเมื่อทำการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า ปัจจัยด้านสาระสำคัญของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด

จังหวัดตาก ($F\text{-prob} = .000$) โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมากที่สุด ($r = 0.861$) และจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ร้อยละ 86.10

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสาระสำคัญของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมากในเชิงบวก ($B = .749$, $\beta = .861$)

ตารางที่ 24 ความสัมพันธ์ระหว่างด้านนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า กับ ประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ไปปฏิบัติในพื้นที่ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามปัจจัยด้านการปรับเปลี่ยนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์

ปัจจัยด้านนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า	ประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก					
	ประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก		ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)			
	R	Sig.	B	β	t-value	t-prob
ด้านการปรับเปลี่ยนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์	.849	.000*	.707	.849	9.603	.000*
F-value, F-prob			566.495	.000*		
R, R square, R square Adjusted			.849	.721	.720	
Std. error of estimate			.23569			

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 24 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปรับเปลี่ยนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์กับประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า ปัจจัยด้านการปรับเปลี่ยนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กัน

กับประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ($r = 0.849$, $Sig. = .000$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อวัดระดับความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านการปรับเปลี่ยนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กันในทางบวก กับประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด ($r = 0.849$)

และเมื่อทำการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ระดับนัยสำคัญ .01 พบว่า ปัจจัยด้านการปรับเปลี่ยนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ($F\text{-prob} = .000$) โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมากที่สุด ($r = 0.849$) และจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ร้อยละ 86.10

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการปรับเปลี่ยนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมากในเชิงบวก ($B = .707$, $\beta = .849$)

ตารางที่ 25 ความสัมพันธ์ระหว่างด้านนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า กับประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามปัจจัยด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์

ปัจจัยด้านนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า	ประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก					
	ประสิทธิผลของการนำนโยบาย แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไป ปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก		ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)			
	R	Sig.	B	β	t-value	t-prob
	ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์	818	.000*	647	818	21.047
F-value, F-prob			442.984	.000*		
R, R square, R square Adjusted			818	.669	668	
Std. error of estimate			25674			

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 25 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์กับประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า ปัจจัยด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ($r = 0.818$, $Sig. = .000$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อวัดระดับความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กันในทางบวก กับประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด ($r = 0.818$)

และเมื่อทำการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ระดับนัยสำคัญ .01 พบว่า ปัจจัยด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ($F\text{-prob} = .000$) โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมากที่สุด ($r = 0.818$) และจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ร้อยละ 81.80

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมากในเชิงบวก ($B = .647$, $\beta = .818$)

**ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าว
สัญชาติพม่าไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามปัจจัยด้านการแปลงนโยบาย/
ยุทธศาสตร์ ไปสู่การปฏิบัติ**

ตารางที่ 26 ความสัมพันธ์ระหว่างด้านการแปลงนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ไปสู่การปฏิบัติ กับ
ประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติในพื้นที่
อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามปัจจัยด้านการกำหนดภารกิจและมอบหมายงาน

ปัจจัยด้านการแปลงนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ	ประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก					
	ประสิทธิผลของการนำ นโยบายแรงงานต่าง ด้าวสัญชาติพม่าไป ปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่ สอด จังหวัดตาก		ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)			
	<i>R</i>	<i>Sig.</i>	<i>B</i>	β	<i>t-value</i>	<i>t-prob</i>
ด้านการกำหนดภารกิจและ มอบหมายงาน	.808	.000*	.699	.808	20.269	.000*
F-value, F-prob			410.843	.000*		
R, R square, R square Adjusted			.808	.652	.651	
Std. error of estimate			.26321			

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 26 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการกำหนดภารกิจและ
มอบหมายงานกับประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่
อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า ปัจจัยด้านการกำหนดภารกิจและมอบหมายงานมีความสัมพันธ์
กันกับประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด
จังหวัดตาก ($r = 0.808$, $Sig. = .000$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อวัดระดับความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านการกำหนด
ภารกิจและมอบหมายงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวก กับประสิทธิผลของการนำนโยบาย
แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยมีความสัมพันธ์อยู่ใน
ระดับมากที่สุด ($r = 0.808$)

และเมื่อทำการผลทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ระดับนัยสำคัญ .01 พบว่า ปัจจัยด้านการกำหนดภารกิจและมอบหมายงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ($F\text{-prob} = .000$) โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมากที่สุด ($r = 0.808$) และจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ร้อยละ 80.80

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการกำหนดภารกิจและมอบหมายงานมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมากในเชิงบวก ($B = .699, \beta = .808$)

ตารางที่ 27 ความสัมพันธ์ระหว่างด้านการแปลงนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ไปสู่การปฏิบัติ กับ ประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามปัจจัยด้านศักยภาพและความพร้อมของหน่วยงานปฏิบัติ

ปัจจัยด้านการแปลงนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ	ประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก					
	ประสิทธิผลของการนำ นโยบายแรงงานต่าง ด้าวสัญชาติพม่าไป ปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่ สอด จังหวัดตาก		ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)			
	<i>R</i>	<i>Sig.</i>	<i>B</i>	β	<i>t-value</i>	<i>t-prob</i>
ด้านศักยภาพและความพร้อมของ หน่วยงานปฏิบัติ	.840	.000*	.674	.840	22.951	.000*
F-value, F-prob			526.738	.000*		
R, R square, R square Adjusted			.840	.706	.705	
Std. error of estimate			.24189			

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 27 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านศักยภาพและความพร้อมของหน่วยงานปฏิบัติกับประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า ปัจจัยด้านศักยภาพและความพร้อมของหน่วยงานปฏิบัติมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ($r = 0.840$, $Sig. = .000$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อวัดระดับความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านศักยภาพและความพร้อมของหน่วยงานปฏิบัติมีความสัมพันธ์กันในทางบวก กับประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด ($r = 0.840$)

และเมื่อทำการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ระดับนัยสำคัญ .01 พบว่า ปัจจัยด้านศักยภาพและความพร้อมของหน่วยงานปฏิบัติมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ($F\text{-prob} = .000$) โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมากที่สุด ($R = 0.840$) และจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ร้อยละ 84.80

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านศักยภาพและความพร้อมของหน่วยงานปฏิบัติมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมากในเชิงบวก ($B = .674$, $\beta = .840$)

ตารางที่ 28 ความสัมพันธ์ระหว่างด้านการแปลงนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ไปสู่การปฏิบัติ กับ ประสิทธิภาพของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติในพื้นที่ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามปัจจัยด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านการแปลงนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ	ประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก					
	ประสิทธิผลของการนำ นโยบายแรงงานต่าง ด้าวสัญชาติพม่าไป ปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่ สอด จังหวัดตาก		ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)			
	R	Sig.	B	β	t-value	t-prob
	ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	.766	.000*	.614	.766	17.623
F-value, F-prob			310.557	.000*		
R, R square, R square Adjusted			.766	.586	.585	
Std. error of estimate			.28705			

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 28 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน กับประสิทธิ ผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า ปัจจัยด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการนำ นโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ($r = 0.766$, Sig. = .000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อวัดระดับความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านมาตรฐาน การปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวก กับประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด ($r = 0.766$)

และเมื่อทำการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ระดับ นัยสำคัญ .01 พบว่า ปัจจัยด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการนำ นโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ($F\text{-prob} = .000$) โดยมื ความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมากที่สุด ($r = 0.766$) และจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการนำนโยบาย แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ร้อยละ 76.60

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมากในเชิงบวก ($B = .614, \beta = .766$)

ตารางที่ 29 ความสัมพันธ์ระหว่างด้านการแปลงนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ไปสู่การปฏิบัติ กับ ประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติในพื้นที่ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามปัจจัยด้านระบบการกำกับติดตามผล

ปัจจัยด้านการแปลงนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ	ประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก					
	ประสิทธิผลของการนำ นโยบายแรงงานต่าง ด้าวสัญชาติพม่าไป ปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่ สอด จังหวัดตาก		ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)			
	<i>R</i>	<i>Sig.</i>	<i>B</i>	β	<i>t-value</i>	<i>t-prob</i>
ด้านระบบการกำกับติดตามผล	.791	.000*	.622	.791	19.154	.000*
F-value, F-prob			366.873	.000*		
R, R square, R square Adjusted			.791	.626	.624	
Std. error of estimate			.27291			

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

จากตารางที่ 29 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านระบบการกำกับติดตามผลกับประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า ปัจจัยด้านระบบการกำกับติดตามผลมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ($r = 0.791, Sig. = .000$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อวัดระดับความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านระบบการกำกับติดตามผลมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด ($r = 0.791$) และเมื่อทำการผลทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ระดับ

นัยสำคัญ .01 พบว่า ปัจจัยด้านระบบการกำกับติดตามผลมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ($F\text{-prob} = .000$) โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมากที่สุด ($r = 0.791$) และจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ร้อยละ 79.10

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านระบบการกำกับติดตามผลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมากในเชิงบวก ($B = .622$, $\beta = .791$)