การจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนในเขตจังหวัดปทุมธานี

อมรรักษ์ สวนชูผล[1*] สอาด บรรเจิดฤทธิ์[2] ลลิดา แก้วฉาย[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1 ศึกษาสภาพและปัญหาแรงงานต่างด้าวในจังหวัดปทุมธานี 2 ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดปทุมธานี และ 3 พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในจังหวัดปทุมธานี ประชากร คือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดปทุมธานี โดยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงและแบบก้อนหิมะควบคู่กัน จำนวน 403 คน การวิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและปัญหาแรงงานต่างด้าวในจังหวัดปทุมธานี จากการสัมภาษณ์ด้วยแบบสัมภาษณ์ ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดปทุมธานี จากการสัมภาษณ์และสอบถามความคิดเห็นด้วยแบบสัมภาษณ์ และด้วยแบบสอบถาม และขั้นตอนที่ 3 การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนจากการสนทนากลุ่มและการสอบถามความคิดเห็นด้วยแบบสนทนากลุ่มและแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้สถิติคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่าF-test และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สภาพและปัญหาแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานหรืออาศัยอยู่ในจังหวัดปทุมธานี มีจำนวน 185,862 คน โดยทำงานหรืออาศัยอยู่ในชุมชนหรือพื้นที่บริเวณตลาดไทและคลองหลวงมากที่สุด มีการทำงานประเภทงานรับจ้าง เช่น การแบกหาม การขนย้ายสิ่งของหรือสินค้า ความเป็นอยู่มีการอยู่แบบรวมกันเป็นกลุ่มอย่างชัดเจน และมีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับชุมชนไม่มากนัก ซึ่งมิติของกระบวนการจัดหา การทำงาน และการสิ้นสุดการทำงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดปทุมธานีนั้น ชุมชนหรือบุคคลที่เป็นตัวแทนของชุมชนและส่วนราชการ(ส่วนท้องถิ่น)ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องเท่าใดนัก แต่ส่วนราชการ(ส่วนกลาง)จะมีส่วนเกี่ยวข้องมากกว่า โดยจะเป็นไปในลักษณะของการออกกฎเกณฑ์ ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ เพื่อให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างถูกต้อง ทั้งนี้ สถานประกอบการหรือนายจ้างก็จะมีการติดตามข่าวสารและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และข้อบังคับของสำนักงานจัดหาแรงงานจังหวัด เช่น การแจ้งประวัติและต่อสัญญาของแรงงานต่างด้าวตามระยะเวลาที่กำหนด และการควบคุมดูแลความเป็นอยู่และความประพฤติของแรงงานต่างด้าวที่ตนเองรับผิดชอบ ส่วนปัญหาแรงงานต่างด้าวในจังหวัดปทุมธานีสามารถแบ่งออกได้ 2 ด้าน คือ 1) ด้านการหางานทำยากหรือการตกงานมากขึ้นของคนในชุมชน และ 2) ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของคนในชุมชน โดยปัญหาส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นในชุมชนจะเป็นปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของคนในชุมชน ซึ่งมีสาเหตุมาจาก 4 ประการ คือ ความแตกต่างทางวัฒนธรรม การไม่รู้ระเบียบหรือ

[1]อาจารย์หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

[2]อาจารย์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแสตมฟอร์ด

[3]อาจารย์หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

** ผู้นิพนธ์หลัก e-mail :ohm_science@hotmail.com*

กฎเกณฑ์ทางสังคม พฤติกรรมส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวเอง และการไม่ควบคุมดูแลของนายจ้างหรือสถานประกอบการ

2. การมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดปทุมธานี โดยรวมมีการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.05, S.D. = 0.51) ซึ่งบุคคลที่ควรเป็นตัวแทนแต่ละภาคส่วนในการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 1) ชุมชนหรือบุคคลที่เป็นตัวแทนของชุมชน ได้แก่ ตัวแทนชุมชน นายอำเภอ ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน กำนัน และนายกองค์การบริหารตำบล 2) ส่วนราชการ (ส่วนกลาง) ได้แก่ กระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี ศูนย์บริการจดทะเบียนแบบเบ็ดเสร็จ กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และด่านตรวจคนเข้าเมือง กรมพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 3)ส่วนราชการ(ส่วนท้องถิ่น) ได้แก่ อำเภอและองค์การบริหารส่วนตำบล และ 4) สถานประกอบการหรือนายจ้างที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานต่างด้าว ได้แก่ ทุกสถานประกอบการหรือนายจ้างที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานต่างด้าว

3. รูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย ด้านกระบวนการจัดหา 19 ข้อ ด้านการทำงาน 19 ข้อ และด้านการสิ้นสุดการทำงาน 19 ข้อ ซึ่งจากการนำไปตรวจสอบความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติโดยรวม ในแต่ละด้านและแต่ละข้อ พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในจังหวัดปทุมธานี มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว การมีส่วนร่วมของชุมชน จังหวัดปทุมธานี

MANAGING OF FOREIGN WORKER'S ISSUES BY COMMUNITY PARTICIPATION IN PATHUMTHANI PROVINCE

Amonluk Shounchupol [1*] Sa-ard Banchirdrit [2] Lalida Kawshai [3]

Abstract

The purposes of this research were 1 to study general situation and problems of foreign workers in Pathumthani province, 2 to study community participation in managing foreign workers in Pathumthani province, and 3 to develop the foreign workers administrative model by community participation in Pathumthani province. The purposive sampling and snowball sampling of sample were 403 from population is a stakeholder about foreign worker's in Pathumthani Province. This research was classified into 3 steps; Step 1 studying general situation and the problems of foreign workers in Pathumthani province with interviewing by interview form. Step 2 studying the community participation in managing process of foreign workers administration in Pathumthani province with interviewing and questionnaires by interview form and questionnaires . Step 3 development of foreign worker administrative model by community development in Pathumthani province with discussion and questionnaire by subject of focus group and questionnaires . The data were analyzed by frequency, percentage, mean ,Standard deviation, t-test and F-test together with content analysis.

The research findings were as below

1. The general situation and the problem of foreign workers in Pathumthani province were found that the number of foreign workers resided in the province were 185,862 people, most of them are working in Talardthai and residing in Klongluang district. The type of job was a contracted worker whose working in carrying on the back and material forwarding. The living condition was a grouping resident. The relationship with community was in minimum level. The local community participation in foreign worker recruiting, working, and termination of employment was very little. However, the central government officers are more involved in issuing the regulations for foreign workers to comply the state laws. Establishments or employers are always following up state information and complying regulations of provincial employment office such as personnel record submitting, employment contract renewal as identified by laws

[1]*Lecturer of Bachelor in Business Administration ,College of Innovative Management ,Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage*

[2]*Lecturer of Master in Business Administration ,Faculty of Business Administration , Stamford University*

[3]*Lecturer of Bachelor in Business Administration ,College of Innovative Management ,Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage*

** Corresponding author, email:* ohm_science@hotmail.com

and controlling or managing of their living condition and individual behaviors. Two problems of foreign workers in Pathumthani province were found 1) increasing of unemployment of local people, and 2) safety in life and property of community. Most of the problem related to safety issue that caused by 4 factors namely; cultural differences, lack of knowledge on social norms, personal behavior, and poor managing of employers.

2. Community participation in managing of foreign worker administration processes in Pathumthani province was found that the level of community participation in managing foreign workers was in lower level ($\bar{x}$ = 2.05, S.D. = 0.51), community representatives in managing processes of foreign worker administration are 1) local community representatives are chief district officer, headman, assistant headman, village headman, and chief of sub-district administrative organization officer, 2) central government representatives are Ministry of Labour, Department of Employment, Pathumthani Employment Office, Foreign Worker Registration Office, Ministry of Public Health, National Police Bureau, Immigration Office, and Department of Social Development and Human Security, 3) local government representatives are District Office, Sub-district Administrative Organization, and 4) Establishment or employers who are hiring of foreign workers, all are recommended to be representative of local government.

3. The foreign worker administrative model by community participation in Pathumthani province comprised of 19 recruiting processes, and 19 termination of employment processes. From suitability assessment, possibility in total implementation in each perspective, it was found that the foreign worker administrative model by community participation in Pathumthani province is suitable, possibility in implementation is higher than described criteria at statistical significant level of 0.5.

Keywords : Managing of foreign worker's issues Community Participation, Pathumthani Province

บทนำ

การเคลื่อนย้ายของผู้คนระหว่างรัฐถือว่าเป็นปรากฏการณ์ที่ไม่หยุดนิ่งและมีแนวโน้มการพัฒนาไปสู่การมีลักษณะข้ามพรมแดนรัฐชาติมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะการรวมกันเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ที่ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศสมาชิกได้อย่างเสรีเพื่อการสร้างความเป็นปึกแผ่นทางเศรษฐกิจในภูมิภาคและช่วยเพิ่มบทบาทและอำนาจการต่อรองในเวทีการค้าเศรษฐกิจโลก โดย ธิดา ปรุงเกียรติ (2549) ได้อธิบายว่าการอพยพย้ายถิ่นของประชากรประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาในประเทศไทยได้เกิดขึ้นตั้งแต่ก่อนปี พ.ศ. 2519 ด้วยสาเหตุของภัยทางการเมืองและปัญหาทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในประเทศเหล่านั้น ทำให้เกิดการเข้ามาอาศัยอยู่และทำงานเป็นแรงงานราคาถูกในประเทศไทย ประกอบกับมีงานบางอย่างที่คนไทยไม่นิยมทำ ได้แก่ งานในภาคเกษตรกรรม ประมงทะเล งานก่อสร้าง เหมืองแร่ ถ่านหิน งานในโรงสีข้าว หรืองานรับใช้ในบ้าน ซึ่งเป็นงานที่ต้องตรากตรำลำบาก ใช้แรงงานมาก สกปรก เสี่ยงภัย และไร้เกียรติทางสังคม จึงทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในส่วนนี้ แรงงานต่างด้าวจึงเป็นทางเลือกหนึ่งในการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานของนายจ้าง หรือผู้ประกอบการในเมืองไทย จึงมีการรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานทดแทนคนไทย ซึ่งการจ้างแรงงานต่างด้าวจะช่วยลดค่าใช้จ่ายได้มาก เพราะค่าแรงของแรงงานต่างด้าวจะต่ำกว่าคนไทยมาก ปกครองง่าย ไม่ค่อยมีปัญหาการลากลับบ้าน มีความอดทนสูง ทำงานหนักได้ทุกอย่าง

การทำธุรกิจหรือการประกอบกิจการนั้นในกระบวนการของการรับเอาแรงงานต่างด้าวมาทำงานในสถานประกอบการถือว่ามีส่วนช่วยทำให้ได้เปรียบทางต้นทุนการผลิตและการเพิ่มอุปทานด้านแรงงานหรือการเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตของประเทศ เนื่องจากแรงงานดังกล่าวมีค่าแรงต่ำกว่าแรงงานไทย ไม่มีอำนาจในการต่อรองค่าจ้าง ไม่ต้องจ่ายสวัสดิการตามกฎหมาย ไม่มีภาระผูกพันเมื่อเลิกจ้าง รวมถึงไม่รู้ภาษาและกฎหมายไทยจึงง่ายต่อการควบคุมหรือการบังคับบัญชา โดย Thurow (1970) ได้อธิบายว่า “แรงงานต่างด้าวสามารถช่วยเพิ่มรายได้แก่ภาคเอกชน แต่ต้นทุนทางสังคมที่ต้องนำมาใช้บริหารจัดการที่เกิดจากความหนาแน่นของประชากรแรงงานต่างด้าวนั้น มีมากกว่ารายได้ที่ได้รับของภาคเอกชน โดยต้องมีบริการสาธารณะเพิ่มมากขึ้นและความแออัดจะเพิ่มมากขึ้นด้วย” ซึ่งหากพิจารณาในภาพรวม ถ้าภาครัฐไม่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ อาจส่งผลกระทบทางลบต่อแรงงานไร้ฝีมือและปัญหาการแย่งงานคนไทยในบางอาชีพได้ โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders) จากการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับประโยชน์น้อยกว่าภาคส่วนอื่นและเป็นผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงก็คือ ชุมชน เนื่องจากต้องใกล้ชิดและข้องเกี่ยวกับการเข้ามาพำนักอาศัยของแรงงานต่างด้าว ซึ่งอาจต้องเผชิญกับปัญหาที่ตามมาหลายประการ ไม่ว่าจะเป็น การลักทรัพย์ ความเป็นอยู่ไม่ถูกสุขลักษณะและโรคระบาด ความไม่เป็นระเบียบที่เกิดจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม รวมถึงสภาพจิตใจของคนในชุมชนที่เกิดความหวาดกลัวเพราะเห็นการทะเลาะวิวาท การร้ายร่างกาย และการเสียชีวิตของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ทั้งนี้ จากการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร ประจำปี 2557 ของ กรมการจัดหางาน (2557) พอสรุปได้ว่า แรงงานต่างด้าวในประเทศไทยในปัจจุบันมีจำนวน ทั้งหมด 1,504,287 คน โดยอาศัยอยู่ในเขตปริมณฑล จำนวน 502,120 คน คิดเป็นร้อยละ 33.38 ของประเทศ ถือเป็นจำนวนมากที่สุดเมื่อเทียบกับเขตภาคกลาง ภาคใต้ ภาคเหนือ กรุงเทพมหานคร และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งกลุ่มที่อยู่ในเขตปริมณฑล อันประกอบด้วย 5 จังหวัด ได้แก่ สมุทรสาคร ปทุมธานี นนทบุรี นครปฐม และสมุทรปราการ พบว่า จังหวัดปทุมธานีมีแรงงานต่างด้าว ที่ทำงานในภาคแรงงานอาศัยอยู่ จำนวน 114,214 คน คิดเป็นร้อยละ 22.74 ถือเป็นอันดับที่ 2 รองจากจังหวัดสมุทรสาคร โดยแรงงานกลุ่มนี้จะกระจายตัวอยู่ตามพื้นที่ต่างๆ ของจังหวัดปทุมธานี ไม่ว่าจะเป็นเขตธัญบุรี ตลาดไท นวนคร ลาดหลุมแก้ว ลำลูกกาคลอง 2 และคลอง3 ซึ่ง จากศึกษาของ พัชราวลัย วงศ์บุญสิน

(2550) ,สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2552) ,เจริญศิลป์ อินต๊ะผัด และคณะ(2553), สุพัตตรา ธิมาคำ และบงกชมาศ เอกเอี่ยม (2554) ,Yacob, Peter (2012) และการสัมภาษณ์ คุณ สุมล ถาวรวสุ ซึ่งดำรงตำแหน่งจัดหางานจังหวัดปทุมธานี เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2557 พอสรุปได้ว่า จังหวัดปทุมธานีได้รับการร้องเรียนจากชุมชนในเรื่องของการย้ายเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก อาทิ การมีพฤติกรรมการรับประทานสุนัขหรือแมวที่อาศัยอยู่ในชุมชน การมีพฤติกรรมการดำเนินชีวิตที่ไม่ถูกสุขลักษณะที่อาจก่อความรำคาญและเกิดโรคระบาดขึ้นในชุมชน การทะเลาะวิวาทจากดื่มของมึนเมา ฯลฯ โดยมิติของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคประชาสังคม (Civil Society) ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบโดยตรงนั้นยังไม่มีบทบาทที่เป็นรูปธรรมเท่าที่ควร ดังนั้นการส่งเสริมให้ชุมชนมีบทบาทในการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ จะมีส่วนช่วยให้การกำหนดแนวทางการบริหารจัดการที่มีความสอดคล้องกับบริบท (Context) ของชุมชน รวมถึงการสร้างความเข้าใจและเตรียมความพร้อมให้แก่คนในชุมชนในการปรับตัวให้เข้ากับความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่จะเกิดขึ้นในชุมชน ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวในเขตจังหวัดปทุมธานีโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อมุ่งหวังที่จะนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลหรือรากฐานการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนให้แก่จังหวัดปทุมธานีและสังคมบนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาแรงงานต่างด้าวในจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในจังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งประชากรในการวิจัย คือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders) จากการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ บุคลากรที่สังกัดกระทรวงแรงงาน กรมจัดหางาน สำนักงานจัดหางาน องค์กรบริหารส่วนจังหวัด องค์กรบริหารส่วนตำบล เทศบาล สถานประกอบการหรือนายจ้างที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานต่างด้าว และกลุ่มผู้อาศัยหรือได้รับผลกระทบในชุมชน โดยผู้วิจัยทำการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) และแบบก้อนหิมะ (Snowball Sampling) ควบคู่กัน จำนวน 403 คน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ คือ กลุ่มที่ 1 จำนวน 53 คน จากตัวแทนแต่ละอำเภอและนักวิชาการที่เกี่ยวข้องเพื่อการศึกษาสภาพและปัญหาแรงงานต่างด้าว การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในจังหวัดปทุมธานี และ กลุ่มที่ 2 จำนวน 350 คน จากจำนวน 7 อำเภอ อำเภอละ 50 คน ในขั้นตอนของการตรวจสอบความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติของร่างรูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในจังหวัดปทุมธานี

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย คือ 1) แบบสัมภาษณ์สภาพและปัญหาแรงงานต่างด้าวในจังหวัดปทุมธานี ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง(IOC) เท่ากับ 0.93 2) แบบสอบถามการมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดปทุมธานี ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.97 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.76 3) แบบสัมภาษณ์การมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดปทุมธานี ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.97 4) แนวทางการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในจังหวัดปทุมธานี ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.97 และ 5) แบบสอบถามร่างรูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในจังหวัดปทุมธานี ที่มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.78

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยและผู้ช่วยเป็นผู้อธิบายรายละเอียด ดำเนินการแจก และรับคืนแบบสอบถามจากผู้ตอบด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลได้มีการสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่าF-test และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

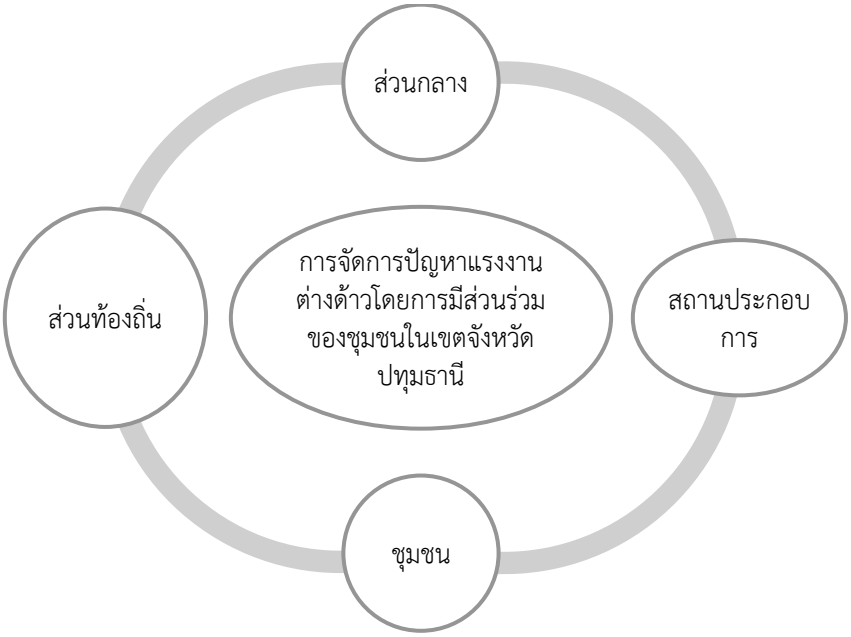
ผลการวิจัย

1. สภาพและปัญหาแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานหรืออาศัยอยู่ในจังหวัดปทุมธานี มีจำนวน 185,862 คน โดยทำงานหรืออาศัยอยู่ในชุมชนหรือพื้นที่บริเวณตลาดไทและคลองหลวงมากที่สุด มีการทำงานประเภทงานรับจ้างในลักษณะการแบกหาม การขนย้ายสิ่งของหรือสินค้า ความเป็นอยู่มีการอยู่แบบรวมกันเป็นกลุ่มอย่างชัดเจน และมีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับชุมชนไม่มากนัก ซึ่งในมิติของกระบวนการจัดหา การทำงาน และการสิ้นสุดการทำงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดปทุมธานีนั้น ชุมชนหรือบุคคลที่เป็นตัวแทนของชุมชนและส่วนราชการ(ส่วนท้องถิ่น)ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องเท่าใดนัก แต่ส่วนราชการ(ส่วนกลาง)จะมีส่วนเกี่ยวข้องมากกว่า โดยจะเป็นไปในลักษณะของการออกกฎเกณฑ์ ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ เพื่อให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างถูกต้อง ทั้งนี้ สถานประกอบการหรือนายจ้างก็จะมีการติดตามข่าวสารและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และข้อบังคับของสำนักงานจัดหาแรงงานจังหวัด เช่น การแจ้งประวัติและต่อสัญญาของแรงงานต่างด้าวตามระยะเวลาที่กำหนด และการควบคุมดูแลความเป็นอยู่และความประพฤติของแรงงานต่างด้าวที่ตนเองรับผิดชอบ ส่วนปัญหาแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดปทุมธานี สามารถแบ่งออกได้ 2 ด้าน คือ 1) ด้านการหางานทำยากหรือการตกงานมากขึ้นของคนในชุมชน และ 2) ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของคนในชุมชน โดยปัญหาส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นในชุมชนจะเป็นปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของคนในชุมชน

2. การมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดปทุมธานี โดยรวมมีการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.05, S.D. = 0.51) ซึ่งบุคคลที่ควรเป็นตัวแทนแต่ละภาคส่วนในการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการ ประกอบด้วยตัวแทนชุมชน นายอำเภอ ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน กำนัน และนายกองค์การบริหารตำบล เจ้าหน้าจากหน่วยงานต่างๆ เช่น กระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี ศูนย์บริการจดทะเบียนแบบเบ็ดเสร็จ กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด่านตรวจคนเข้าเมือง กรมพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ อำเภอ และองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงสถานประกอบการหรือนายจ้างที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานต่างด้าว

3. รูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน ในจังหวัดปทุมธานี โดยรวม ในแต่ละด้านและแต่ละข้อ พบว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 3.1 ด้านกระบวนการจัดหา ประกอบด้วย 3.1.1 สถานประกอบการ ควรมีการกำหนดและแจ้งให้แรงงานต่างด้าวพักอาศัยในสถานที่เฉพาะ การบ่งบอกถึงรายละเอียดของแรงงานต่างด้าวที่รับผิดชอบ การกำหนดสัญลักษณ์ที่บ่งบอกสังกัดการทำงานของแรงงานต่างด้าวรายบุคคล การแจ้งแรงงานต่างด้าวเกี่ยวกับการเรียนรู้วัฒนธรรมชุมชนและกำหนดบุคคลที่เป็นตัวแทนของแรงงานต่างด้าวในการเป็นผู้นำในการกระบวนการเรียนรู้ที่ชัดเจน การแจ้งแก่แรงงานต่างด้าวเกี่ยวกับกระบวนการร้องเรียน บทลงโทษ และบุคคลที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน รวมถึงการประสานงานกับส่วนท้องถิ่นเพื่อการจัดทำข้อมูลในการประเมินสถานประกอบการ การจัดทำรายละเอียดและกระบวนการสร้างกระบวนการเรียนรู้ความเป็นวัฒนธรรมของชุมชน และการจัดทำระบบป้องกันการสร้างปัญหาหรือก่อความเดือดร้อนในชุมชนของแรงงานต่างด้าว 3.1.2 ชุมชน ควรมีการให้ข้อมูลและแจ้งบุคคลที่เป็นตัวแทนของชุมชนเพื่อการสร้างกระบวนการเรียนรู้ความเป็นวัฒนธรรมของชุมชน และการป้องกันการสร้างปัญหาหรือความเดือนร้อนในชุมชนให้แก่ส่วนท้องถิ่น 3.1.3 ส่วนกลาง ควรมีการออกระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ โดยการเพิ่มเรื่องเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเข้าเป็นส่วนหนึ่งของข้อมูลชุมชนและการประเมินสถานประกอบการ และ 3.1.4 ส่วนท้องถิ่น ควรมีการประสานงานกับสถานประกอบการและชุมชนเกี่ยวกับการจัดทำรายละเอียดและกระบวนการสร้างการเรียนรู้ความเป็นวัฒนธรรมของชุมชน การจัดทำระบบป้องกันการสร้างปัญหาหรือก่อความเดือดร้อนในชุมชนของแรงงานต่างด้าว เพื่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและการจัดทำข้อมูลชุมชน 3.2 ด้านการทำงาน ประกอบด้วย 3.2.1 สถานประกอบการ ควรมีการพาแรงงานต่างด้าวเข้าพักอาศัยในสถานที่เฉพาะ การจัดทำป้ายรายละเอียดของแรงงานต่างด้าวที่รับผิดชอบ เช่น ภาพถ่าย ,ชื่อ-สกุล ,ระยะเวลาการเริ่มจ้าง ตั้งแต่เริ่มต้นถึงวันที่สิ้นสุดที่ชัดเจนบริเวณหน้าสถานประกอบการ การจัดทำเกี่ยวกับการกำหนดสัญลักษณ์ที่บ่งบอกสังกัดการทำงานของแรงงานต่างด้าว เช่น การแขวนป้ายชื่อ(บัตร)หรือการใส่เสื้อเฉพาะ การสนับสนุนและส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวและบุคคลที่เป็นตัวแทนของแรงงานต่างด้าวได้ดำเนินกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้วัฒนธรรมชุมชนอย่างเป็นระบบ รวมถึงบุคคลที่เป็นตัวแทนของสถานประกอบการมีการประสานงานและเข้าร่วมประชุมปรึกษาหารือกับส่วนท้องถิ่นและชุมชนเพื่อจัดทำระบบป้องกันการสร้างปัญหาหรือก่อความเดือดร้อนในชุมชนของแรงงานต่างด้าว และกระบวนการสร้างกระบวนการเรียนรู้ความเป็นวัฒนธรรมของชุมชนให้แก่แรงงานต่างด้าว 3.2.2 ชุมชน ควรมีบุคคลที่เป็นตัวแทนของชุมชน เข้าร่วมประชุมปรึกษาหารือและประสานงานกับส่วนท้องถิ่นและสถานประกอบการ เพื่อการสร้างกระบวนการเรียนรู้วัฒนธรรมชุมชนให้แก่แรงงานต่างด้าว การป้องกันการสร้างปัญหาหรือก่อความเดือดร้อนในชุมชนของแรงงานต่างด้าว รวมถึงการแก้ไขปัญหา ในกรณีที่มีแรงงานต่างด้าวสร้างปัญหาหรือก่อความเดือดร้อนในชุมชน 3.2.3 ส่วนกลาง ควรมีการการส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนท้องถิ่นและสถานประกอบการ ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว อย่างเป็นระบบ และ 3.2.4 ส่วนท้องถิ่น ควรมีการจัดประชุมปรึกษาหารือกับสถานประกอบการและชุมชนเกี่ยวกับที่พักอาศัย การบ่งบอกรายละเอียดแรงงานต่างด้าวที่ชัดเจนของสถานประกอบการ การบ่งบอกสังกัดของแรงงานต่างด้าวรายบุคคล กระบวนการสร้างการเรียนรู้ความเป็นวัฒนธรรมของชุมชน และการป้องกันการสร้างปัญหาหรือก่อความเดือดร้อนในชุมชนของแรงงานต่างด้าว และ 3.3 ด้านการสิ้น สุดการทำงาน ประกอบด้วย 3.3.1 สถานประกอบการ ควรมีการปรับข้อมูลเกี่ยวกับการพักอาศัย การบ่งบอกถึงรายละเอียดของแรงงานต่างด้าวที่รับผิดชอบ และการเรียกเก็บคืนสัญลักษณ์ที่บ่งบอกสังกัดการทำงานของแรงงานต่างด้าวให้เป็นปัจจุบัน รวมถึง การจัดเก็บข้อมูลและกำหนดให้บุคคลที่เป็นตัวแทนของสถานประกอบการ รายงานข้อมูล

เกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้วัฒนธรรมชุมชนและการสร้างปัญหาหรือก่อความเดือดร้อนในชุมชนของแรงงานต่างด้าวแก่ส่วนท้องถิ่นและส่วนกลาง ในรูปแบบของรายงานการ ประเมินสถานประกอบการเพื่อเสนอส่วนกลาง 3.3.2 ชุมชน ควรมีบุคคลที่เป็นตัวแทนของชุมชน ในการให้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันเกี่ยวกับกระบวนการสร้างกระบวนการเรียนรู้ความเป็นวัฒนธรรมของชุมชนให้แก่แรงงานต่างด้าว การสร้างปัญหาหรือก่อความเดือดร้อนในชุมชนของแรงงานต่างด้าว และพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของแรงงานต่างด้าวแก่ส่วนท้องถิ่น 3.3.3 ส่วนกลาง ควรมีการกำหนดให้ส่วนท้องถิ่นและสถานประกอบการปรับข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เป็นปัจจุบันและรายงานตามระยะเวลาที่กำหนด และ 3.3.4 ส่วนท้องถิ่น ควรมีการปรับข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เช่น กระบวนการสร้างการเรียนรู้ความเป็นวัฒนธรรมของชุมชนของแรงงานต่างด้าว และป้องกันการสร้างปัญหาหรือก่อความเดือดร้อนในชุมชนของแรงงานต่างด้าวให้เป็นปัจจุบันและจัดทำเป็นข้อมูลชุมชนเพื่อเสนอส่วนกลาง



ภาพที่ 1 รูปแบบการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนในเขตจังหวัดปทุมธานี

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพและปัญหาแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานหรืออาศัยอยู่ในจังหวัดปทุมธานี มีจำนวน 185,862 คน โดยทำงานหรืออาศัยอยู่ในชุมชนหรือพื้นที่บริเวณตลาดไทและคลองหลวงมากที่สุด มีการทำงานประเภทงานรับจ้างในลักษณะต่างๆ เช่น การแบกหาม การขนย้ายสิ่งของหรือสินค้า โดยมีความเป็นอยู่มีการอยู่แบบรวมกันเป็นกลุ่มอย่างชัดเจนและมีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับชุมชนไม่มากนัก ซึ่งส่วนของกระบวนการจัดหา การทำงาน และการสิ้นสุดการทำงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดปทุมธานีนั้นชุมชนหรือบุคคลที่เป็นตัวแทนของชุมชนและส่วนราชการ(ส่วนท้องถิ่น)ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องเท่าใดนัก แต่ส่วนราชการ(ส่วนกลาง)จะมีส่วนเกี่ยวข้องมากกว่า โดยปัญหาแรงงานต่างด้าวในจังหวัดปทุมธานี

สามารถแบ่งออกได้ 2 ด้าน คือ 1) ด้านการหางานทำยากหรือการตกงานมากขึ้นของคนในชุมชน และ 2) ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของคนในชุมชน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พื้นที่ดังกล่าวเป็นแหล่งรับส่งเพื่อกระจายสินค้าทางการเกษตรและแหล่งนิคมอุตสาหกรรมที่สำคัญของจังหวัดอันส่งผลให้มีความต้องการแรงงานประเภทใช้พลังกำลังในการทำงาน ซึ่งลักษณะงานประเภทนี้ไม่ตอบสนองต่อค่านิยมในการประกอบอาชีพที่พึงประสงค์ของแรงงานคนไทย ผนวกกับค่าแรงที่ไม่สูงมากนักจึงเป็นโอกาสหนึ่งในการลดต้นทุนของผู้ประกอบการ โดยกระบวนการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวจะเป็นลักษณะของความสัมพันธ์เชิงเพื่อนพ้องและเครือญาติ จึงส่งผลให้มีความใกล้ชิด แนบแน่นกันในกลุ่มของตนมากกว่าคนในชุมชนรอบข้าง ซึ่งหน่วยงานที่รับผิดชอบและมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง แต่ด้วยข้อจำกัดในการบริหารจัดการและการดำเนินงานของส่วนราชการ(ส่วนกลาง) เช่น นโยบายไม่ชัดเจนหรือมีความซับซ้อน ทรัพยากรบุคคลไม่เพียงพอ รวมถึงโครงสร้างของหน่วยงานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินการ จึงส่งผลให้การประสานความร่วมมือหรือการติดต่อสื่อสารไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders) หรือผู้ได้รับผลกระทบยังไม่มากเท่าที่ควร ผนวกกับสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าว ที่อาจไม่ค่อยเคร่งครัดเรื่องสุขลักษณะหรือการประพฤติปฏิบัติตนตามวิถีชีวิตของท้องถิ่นจึงมีส่งผลต่อความวิตกกังวลหรือความหวาดระแวงในเรื่องต่างๆของคนในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิเบศร์ ทองคำสุก (2550).ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง การเปรียบเทียบต้นทุน ประสิทธิภาพ และปัญหาของการใช้แรงงานต่างด้าวและแรงงานไทยในโครงการก่อสร้างอาคารสูงของกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านคุณภาพของงานด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านค่าใช้จ่าย โดยรวมทุกด้านต่ำกว่าแรงงานไทย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุศล สุทนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวานิชย์ (2540) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมือง และความคิดเห็นของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง พบว่า แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในสถานประกอบการต่างๆ 5 ประเภท โดยเกือบครึ่งหนึ่งมาโดยเพื่อนหรือญาติพามาและรองลงมาสมัครด้วยตนเอง เช่นเดียวกับแรงงานไทย ยกเว้นแรงงานต่างชาติที่ทำงานในสถานบริการทางเพศมีสัดส่วนของนายหน้าพามาทำงานมาก รวมถึง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Allan Beesey (2004) ที่ได้รวบรวมและสังเคราะห์แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติในประเทศไทย กรณีศึกษาเกี่ยวกับห้าภาคอุตสาหกรรม พบว่า ด้านบริการสาธารณสุขนั้นแรงงานต่างชาติในประเทศไทยมีสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ที่ไม่ถูกสุขลักษณะ รวมทั้งอาหารที่ไม่มีสารอาหารครบถ้วนสามารถทำลายสุขภาพของแรงงานข้ามชาติได้

2. การมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดปทุมธานี โดยรวมมีการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.05, S.D. = 0.51) ซึ่งบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบหรือได้รับประโยชน์จากการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวควรเป็นตัวแทนแต่ละภาคส่วนในการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารจัดการที่จะประสบความเสร็จได้ต้องอาศัยการร่วมมือร่วมใจกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders) ในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา การวางแผนดำเนินกิจกรรม การลงมือปฏิบัติงาน รวมถึงการติดตามและประเมินผลงาน แต่ในทางปฏิบัติด้วยข้อจำกัดของกฎระเบียบและขั้นตอนของทางระบบราชการที่มีส่วนสำคัญให้การประสานความร่วมมือหรือการติดต่อสื่อสารระหว่างภาคส่วนที่เกี่ยวข้องยังไม่มีประสิทธิภาพหรือมากเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มรกต คงสมพรต (2545) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง นโยบายผ่อนผันการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย พบว่า การมีนโยบายไม่ชัดเจนและมีความซับซ้อน ทำให้นโยบายปฏิบัติทำได้โดยยาก ซึ่งการผ่อนผันดำเนินตามกฎหมายเป็นการสวนทางกับการปฏิบัติ ซึ่งจะนำไปสู่การใช้อำนาจหน้าที่หรือช่องว่างกฎหมายในการแสวงหาผลประโยชน์ในลักษณะต่างๆ

รวมทั้ง หน่วยงานนำนโยบายไปปฏิบัติก็มีขีดความสามารถที่จำกัด ขาดความคล่องตัว และมีปัญหาที่สำคัญหลายประการ

3. รูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย ด้านกระบวนการจัดหา 19 ข้อ ด้านการทำงาน 19 ข้อ และด้านการสิ้นสุดการทำงาน 19 ข้อ ซึ่งจากการนำไปตรวจสอบความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติโดยรวม ในแต่ละด้านและแต่ละข้อ พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในจังหวัดปทุมธานี มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การสร้างรูปแบบดังกล่าวได้อาศัยพื้นฐานแนวคิดเชิงระบบ ทั้งด้านกระบวนการจัดหา ด้านการทำงาน และด้านการสิ้นสุดการทำงาน โดยให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็น สถานประกอบการ ชุมชน รวมถึงราชการทั้งส่วนกลางและส่วนท้องถิ่นนั้นควรมีการทำงานที่มีความสัมพันธ์กันอย่างบูรณาการ จึงมีส่วนสำคัญให้มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติชัย ปัญญาวัน และจตุพร เสถียรคง (2556) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง ชุมชนกับการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาบ้านต้นโชค ตำบลหนองบัว อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การผสานบรรทัดฐานและรูปแบบการควบคุมที่หลากหลายจากภาคส่วนต่างๆที่สามารถดำเนินงานสนับสนุน เอื้อประโยชน์กันได้จะทำให้การจัดการปัญหามีความยั่งยืน รอบด้านมากขึ้น นอกเหนือจากนั้นการบูรณาการ วิธีการจากภาคส่วนต่างๆในการทำงานทั้งหมด ตั้งอยู่บนพื้นฐานของ การใช้พื้นที่เป็นฐาน พิจารณาสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นจริง กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักในชุมชน ใช้ทรัพยากรเชิงวัฒนธรรมที่มีอยู่เดิมเป็นต้นทุนประกอบเข้ากับทรัพยากรเชิงระเบียบกติกา อันทำให้เกิดการยกระดับการปฏิบัติงานที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัย

1. ควรมีส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดปทุมธานีอย่างเป็นระบบ เช่น การกำหนดบุคคลที่รับผิดชอบที่ชัดเจนหรือการกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในแผนการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานต่างด้าว เป็นต้น

2. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรนำรูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในจังหวัดปทุมธานีที่พัฒนาขึ้นไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการเปรียบเทียบการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนในเขตจังหวัดปทุมธานีกับจังหวัดอื่น

2. ควรมีการศึกษาการกำหนดมาตรการเกี่ยวกับการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวในเขตจังหวัดปทุมธานี

3. ควรมีการศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการชุมชนในเขตจังหวัดปทุมธานี

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์ ,ศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา เสียงไทย และรองศาสตราจารย์ ดร. สุนันทา เลาหนันทน์ ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่ายิ่งของท่านในการให้ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือวิจัยจนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพและขอขอบคุณผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders) ที่เกี่ยวข้องกับการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดปทุมธานีทุกท่านที่ได้มีส่วนร่วมให้งานวิจัยชิ้นนี้เสร็จสิ้นสมบูรณ์ไปด้วยดี

สุดท้ายขอขอบคุณทุนสนับสนุนงานวิจัย (ทุน วช.) จากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีงบประมาณ 2558 ที่มีส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีมาไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

กรมการจัดหางาน .(2557). วารสารสถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร ประจำปี 2557. 17พฤศจิกายน 2557. http://wp.doe.go.th/wp/index.php/2013-07-25-03-45-44/2013 -07-25-03-50-28/2013-07-25-04-56-45

กิตติชัย ปัญญาวัน และจตุพร เสถียรคง. (2556).ชุมชนกับการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาบ้านต้นโชค ตำบลหนองบัว อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

กุศล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์. (2540). กระบวนการจ้างแรงงานที่ลักลอบเข้าเมือง และความคิดเห็นของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

เจริญศิลป์ อินต๊ะผัด และคณะ .(2553). คู่มือด้านสิทธิและหน้าที่แรงงานข้ามชาติ(สำหรับผู้ปฏิบัติงาน). กรุงเทพฯ : องค์กรระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM)

ธิดา ปรุงเกียรติ. (2549). การนำนโยบายควบคุมโรคในแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ. ปริญญานิพนธ์ รป.ม.(นโยบายสาธารณะ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พัชราวลัย วงศ์บุญสิน. (2550). โครงการวิจัยการเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน.กรุงเทพฯ:สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภูมิเบศร์ ทองคำสุก. (2550). การเปรียบเทียบต้นทุน ประสิทธิภาพ และปัญหาของการใช้แรงงานต่างด้าวและแรงงานไทยในโครงการก่อสร้างอาคารสูงของกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์การจัดการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มรกต คงสมพรต .(2545). นโยบายผ่อนผันการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2552). การทบทวนนโยบาย ยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการและแรงกดดันในการนำเข้าแรงงานข้างชาติของประเทศไทย. กรุงเทพฯ :สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิค.

สุพัตตรา ธิมาคำ และ บงกชมาศ เอกเอี่ยม .(2554). แนวคิดและแนวทางการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติพม่า: บทบาทภาครัฐและภาคประชาสังคมในระดับท้องถิ่นกับการบริหารจัดการอย่างเป็นธรรม . การประชุมวิชาการการพัฒนาอนาคตชนบทไทย : ฐานรากที่มั่นคงเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน. ขอนแก่น :มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุมล ถาวรวสุ. (2557, ตุลาคม 24). การสัมภาษณ์ โดย อมรรักษ์ สวนชูผล(บันทึกเทป). สำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี

Allan Beesey. (2004). Thailand : Improving the Management of Foreign Workers : Case studies of five industrial sectors. Bangkok: International Organization for Migration.

Thurow ,C, Lester .(1970). Investment in Human Capital. Wadsworth Publishing Company.

Yacob, Peter. (2012). The Impact of Employment of Foreign Workers :Local Employability and Trade Union Roles in Malaysia . International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences.