ISSN: 3027-8597 (Online)

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2569) : Vol.13 No.2 (February 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 22-33

บทความวิจัย

รูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช*

MODEL OF MIGRANT LABOR MANAGEMENT AMONG DURIAN GROWERS IN NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE

พลอยชมพู สุขทร*, ชูศักดิ์ เอกเพชร, วีระยุทธ ชาตะกาญจน์
Ploychompoo Sookkhathon*, Chusak Ekapetch, Werayut Chatakan
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช นครศรีธรรมราช ประเทศไทย
Graduate School, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Nakhon Si Thammarat, Thailand
*Corresponding author E-mail: ploychompoo_soo@nstru.ac.th
*Tel: 093-784-7984

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียนในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยเริ่มจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ เพื่อค้นหาความต้องการจำเป็นอันนำไปสู่การยกร่างรูปแบบที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ และตรวจสอบความสมบูรณ์ของรูปแบบดังกล่าวบนพื้นฐานข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ดำเนินการวิจัยในลักษณะการวิจัยและพัฒนา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี แบ่งกระบวนการออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การสำรวจเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างชาวสวนทุเรียน จำนวน 329 คน เพื่อวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ระยะที่ 2 การยกร่างรูปแบบผ่านกระบวนการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน และระยะที่ 3 การตรวจสอบความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ของรูปแบบโดยการสนทนากลุ่ม ร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิและเกษตรกรต้นแบบ จำนวน 11 ท่าน ผลการวิจัยพบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดที่ต้องได้รับการพัฒนาเร่งด่วนของกระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว คือ ด้านการบริหารแรงงานสัมพันธ์ และของการบริหารแรงงานต่างด้าว คือ ด้านการพัฒนาและอบรมทักษะแรงงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างในกระบวนการจัดการปัจจุบัน นำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ คือ รูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ที่ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ชื่อรูปแบบ หลักการ วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินงาน และเงื่อนไขความสำเร็จ โดยจุดเด่นของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น คือ การบูรณาการหลักมนุษยธรรมเข้ากับกระบวนการบริหารจัดการสมัยใหม่เพื่อลดช่องว่างทางวัฒนธรรม ทั้งนี้ ผลการตรวจสอบยืนยันว่ารูปแบบดังกล่าวมีความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์สูงสุดในการนำไปปฏิบัติจริง ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางเชิงนโยบายและเครื่องมือสำคัญสำหรับชาวสวนทุเรียนยในการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของทุเรียนไทยได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การจัดการแรงงานต่างด้าว, ชาวสวนทุเรียน, นครศรีธรรมราช, การพัฒนาทักษะ, แรงงานสัมพันธ์

*Received January 31, 2026; Revised February 16, 2026; Accepted February 25, 2026

Abstract

This research aims to develop a management model for migrant workers employed by durian orchard farmers in Nakhon Si Thammarat Province. The study began with an examination of the current and desired conditions to identify essential needs and inform the creation of a context-appropriate model. The completeness and validity of the proposed model were evaluated through empirical data analysis. The study employed a research and development (R&D) design with a mixed-methods approach conducted in three phases. Phase One involved a quantitative survey of 329 durian orchard farmers to analyze the modified Priority Needs Index (PNI). Phase Two focused on drafting the model through an expert-based seminar involving nine specialists. Phase Three assessed the model's feasibility and usefulness through focus group discussions with 11 experts and exemplary farmers. The findings suggest that the most critical developmental priority within the migrant labor management process lies in labor relations management. Conversely, at the level of migrant labor management practices, the greatest need is for skills development and workforce training. These findings identified gaps in existing management practices and served as the basis for developing a migrant labor management model. The model comprises five core components: the model designation, principles, objectives, operational procedures, and key success factors. A distinguishing feature of the model is its integration of humanitarian principles with contemporary management practices, thereby facilitating the reduction of cultural and social barriers. The validation results confirmed that the model is highly feasible and beneficial for practical implementation. It can serve as a policy guideline and an essential tool for durian orchard farmers to enhance migrant workers' quality of life and sustainably improve the competitiveness of Thai durian production.

Keywords: Migrant Labor Management, Durian Orchard Farmers, Nakhon Si Thammarat, Skills Development, Labor Relations

บทนำ

ประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรมที่มีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลก โดยเฉพาะภาคใต้ซึ่งเป็นแหล่งผลิตผลไม้เศรษฐกิจคุณภาพสูงอย่างทุเรียน ที่ได้รับการยอมรับในฐานะราชาแห่งผลไม้ และมีความต้องการบริโภคเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะจากประเทศจีนซึ่งเป็นผู้นำเข้ารายใหญ่ ส่งผลให้มูลค่าการส่งออกทุเรียนไทยในปี พ.ศ. 2567 สูงถึง 157,506 ล้านบาท และกว่าร้อยละ 95 ส่งออกไปยังประเทศจีน ซึ่งมีแนวโน้มขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตามการคาดการณ์ภาวะเศรษฐกิจการเกษตร (สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า, 2567) ส่งผลให้พื้นที่เพาะปลูกทุเรียนของประเทศไทยขยายตัวอย่างรวดเร็วในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ท่ามกลางการขยายตัวนี้ จังหวัดนครศรีธรรมราชได้ก้าวขึ้นมาเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์สำคัญ เนื่องจากมีพื้นที่ปลูกทุเรียนรวมกว่า 121,278 ไร่ และมีสัดส่วนผลผลิตไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของภาคใต้ทั้งหมด (สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2567)

การผลิตทุเรียนแม้ว่าจะสร้างรายได้มหาศาล แต่โครงสร้างการผลิตกลับต้องเผชิญกับวิกฤตความมั่นคงด้านแรงงานอย่างรุนแรง อันเนื่องมาจากการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยออกจากภาคเกษตรไปสู่ภาคอุตสาหกรรมและบริการที่มีรายได้มั่นคงกว่า ประกอบกับแนวโน้มการเข้าสู่สังคมสูงวัย ส่งผลให้กำลังแรงงานภาคเกษตรลดลงอย่างต่อเนื่องและไม่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานในช่วงฤดูกาลผลิต ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมาก

และต้องอาศัยทักษะเฉพาะด้าน เช่น การควบคุมการออกดอก การดูแลป้องกันศัตรูพืช และการเก็บเกี่ยวอย่างประณีต ภายใต้ข้อจำกัดดังกล่าว เกษตรกรจึงต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวเป็นกลไกหลักเชิงยุทธศาสตร์ในกระบวนการผลิต ตั้งแต่การดูแลรักษาจนถึงการเก็บเกี่ยวและขนส่งผลผลิต ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อคุณภาพผลผลิต ความสามารถในการแข่งขันทางการตลาด และการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยอาหาร (Richardson, L. & Pettigrew N. R., 2022) เมื่อพิจารณารูปแบบการจัดการแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน กลับพบจุดอ่อนสำคัญ คือ การจ้างงานในลักษณะไม่เป็นทางการ และการพึ่งพาระบบนายหน้าเป็นหลัก ซึ่งขาดความโปร่งใสและก่อให้เกิดความเสี่ยงด้านกฎหมาย ต้นทุนแรงงานที่เพิ่มสูงขึ้น และปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงาน (กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2566) งานวิจัยที่ผ่านมาแม้จะสะท้อนสภาพปัญหาและผลกระทบด้านแรงงานอย่างกว้างขวาง แต่ยังขาดการนำเสนอกลไกการจัดการที่เป็นระบบ ซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยงเชิงโครงสร้างดังกล่าว โดยเฉพาะในบริบทของเกษตรกรรายย่อยที่ไม่สามารถเข้าถึงระบบการบริหารจัดการแรงงานที่เป็นมาตรฐานได้

จังหวัดนครศรีธรรมราชมีเอกลักษณ์เฉพาะที่แตกต่างจากพื้นที่ราบในจังหวัดอื่น เช่น จันทบุรีหรือชุมพร คือ สภาพภูมิประเทศที่เป็นพื้นที่ภูเขาและลาดชัน ทำให้ไม่สามารถนำเครื่องจักรกลการเกษตรเข้ามาทดแทนแรงงานคนได้อย่างเต็มรูปแบบ เกษตรกรจึงยังจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานมนุษย์เป็นหลัก อีกทั้งยังต้องการแรงงานที่มีทักษะเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานในพื้นที่สูงชัน นอกจากนี้ ความแตกต่างด้านภาษาและวัฒนธรรมยังเป็นอุปสรรคต่อการสื่อสาร การมอบหมายงาน และการกำกับติดตามงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพผลผลิต (ปรีดา นัคเร และยุบล เบ็ญจรงค์กิจ, 2561); (อภิวรรณ ศิรินันทนา, 2565) ดังนั้น รูปแบบการบริหารจัดการแรงงานที่งานวิจัยนี้มุ่งพัฒนาจึงถูกออกแบบให้เป็นกลไกเชิงระบบ เพื่อยกระดับการจัดการจากลักษณะเฉพาะหน้าไปสู่การบริหารจัดการที่มีมาตรฐาน โดยบูรณาการมิติด้านกฎหมาย การประเมินทักษะเฉพาะ และการบริหารแรงงานสัมพันธ์เชิงวัฒนธรรมเข้าด้วยกัน ให้เกษตรกรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงภายใต้บริบทเฉพาะของพื้นที่ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียนในจังหวัดนครศรีธรรมราช รูปแบบที่ได้รับการพัฒนานี้จะไม่ใช่เพียงแค่แนวทางปฏิบัติเบื้องต้น แต่จะเป็นต้นแบบเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยลดต้นทุนแฝงจากการพึ่งพานายหน้า เสริมสร้างสวัสดิธรรมของแรงงานภายใต้มิติมนุษยธรรม และสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันให้กับอุตสาหกรรมทุเรียนไทยในระดับสากลอย่างยั่งยืน โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นมาตรฐานสำหรับพืชเศรษฐกิจชนิดอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกันต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ อันนำไปสู่การค้นหาความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียน
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่และวิถีการผลิตของชาวสวนทุเรียนในจังหวัดนครศรีธรรมราช
3. เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้และประโยชน์ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ในการนำไปปฏิบัติจริงเพื่อแก้ปัญหาและยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี แบ่งขั้นตอนการดำเนินการออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น มุ่งเน้นการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ 1) ประชากร

และกลุ่มตัวอย่าง โดยประชากร คือ กลุ่มชาวสวนทุเรียนในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ 3 อำเภอหลัก ได้แก่ อำเภอท่าศาลา อำเภอนบพิตำ และอำเภอพรหมคีรี เนื่องจากเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ที่มีพื้นที่ปลูกทุเรียนหนาแน่นที่สุดและมีสถิติการจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุดของจังหวัด รวมจำนวน 2,311 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970) ได้จำนวน 329 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของชาวสวนทุเรียนในแต่ละอำเภอ และดำเนินการสุ่มในขั้นสุดท้ายด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ซึ่งใช้บัญชีรายชื่อเกษตรกรเป็นฐานในการจับสลาก 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 และผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นทั้งฉบับ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.96 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทางสถิติ 3) การเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามด้วยตนเอง พร้อมทั้งมีการพิทักษ์สิทธิ์และรักษาความลับของข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ตามหลักจริยธรรมการวิจัย 4) การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นโดยใช้ดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ตามสูตร ดังนี้ $PNI_{modified}$ = (I - D)/D (โดยที่ I = ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์, D = ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน) พร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อนำไปสู่การพัฒนารูปแบบ

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยดำเนินการยกร่างรูปแบบและตรวจสอบคุณภาพด้วยวิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) มีรายละเอียด ดังนี้ 1) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน ที่ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย นักวิชาการหรืออาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือระดับปริญญาเอก จำนวน 4 ท่าน นักวิชาการเกษตรที่ทำสวนทุเรียนเชิงพาณิชย์ จำนวน 3 ท่าน และผู้บริหารระดับสูงจากสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานแรงงานจังหวัด จำนวน 2 ท่าน การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญจากหลากหลายสาขา (วิชาการ - ปฏิบัติ - นโยบาย) นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อลดอคติทางวิชาการและเพื่อให้ได้มุมมองที่รอบด้าน 2) เครื่องมือและการวิเคราะห์ใช้แบบบันทึกการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของร่างรูปแบบและคู่มือ

ระยะที่ 3 การตรวจสอบรูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของรูปแบบในด้านความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) มีรายละเอียดดังนี้ 1) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 ท่าน คัดเลือกแบบเจาะจงจากเกษตรอำเภอและชาวสวนทุเรียนในพื้นที่เป้าหมาย (ท่าศาลา, นบพิตำ, พรหมคีรี) โดยใช้เกณฑ์เกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ คือ มีประสบการณ์ยาวนาน ได้มาตรฐานการผลิต และมีการบริหารจัดการแรงงานที่ดีเป็นที่ยอมรับในชุมชน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สะท้อนความเป็นจริง 2) เครื่องมือและการวิเคราะห์ใช้แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา และมีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า เพื่อยืนยันความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อสรุป ก่อนำไปปรับปรุงเป็นแบบรูแบบฉบับสมบูรณ์

ผลการวิจัย

จากการดำเนินงานวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ เพื่อแสดงให้เห็นถึงพัฒนาการของการสร้างองค์ความรู้จากสภาพปัญหาไปสู่แนวทางแก้ไขที่ยั่งยืน ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของกระบวนการบริหารจัดการกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ของกลุ่มชาวสวนทุเรียน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพพึงประสงค์ของกระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นดัชนีความต้องการจำเป็น ดังนี้

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน และสภาพพึงประสงค์ของกระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมและการจัดลำดับความต้องการจำเป็น

กระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. การวางแผนแรงงานต่างด้าว	3.29	0.46	ปานกลาง	4.80	0.40	มากที่สุด	0.458	5
2. การสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าว	3.22	0.41	ปานกลาง	4.77	0.41	มากที่สุด	0.479	4
3. การฝึกอบรมและพัฒนาแรงงานต่างด้าว	3.28	0.44	ปานกลาง	4.78	0.41	มากที่สุด	0.458	6
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว	3.30	0.45	ปานกลาง	4.80	0.39	มากที่สุด	0.455	7
5. การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการแรงงานต่างด้าว	3.26	0.42	ปานกลาง	4.83	0.36	มากที่สุด	0.484	3
6. การบริหารแรงงานสัมพันธ์	3.24	0.42	ปานกลาง	4.90	0.28	มากที่สุด	0.513	1
7. การสร้างแรงจูงใจและความผูกพันธ์ของแรงงานต่างด้าว	3.25	0.42	ปานกลาง	4.83	0.36	มากที่สุด	0.485	2
โดยรวม	**3.26**	**0.44**	**ปานกลาง**	**4.82**	**0.39**	**มากที่สุด**	**0.476**	

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพพึงประสงค์ของการบริหารแรงงานต่างด้าว และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นดัชนีความต้องการจำเป็น ดังนี้

ตารางที่ 2 สภาพปัจจุบัน และสภาพพึงประสงค์ของการบริหารแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมและการจัดลำดับความต้องการจำเป็น

การบริหารแรงงานต่างด้าว	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. การพัฒนาและอบรมทักษะแรงงาน	3.17	0.36	ปานกลาง	4.90	0.29	มากที่สุด	0.546	1
2. การบริหารแรงงานบนฐานข้อมูลโปร่งใส	3.25	0.43	ปานกลาง	4.84	0.35	มากที่สุด	0.489	4
3. การคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการแรงงาน	3.23	0.39	ปานกลาง	4.87	0.32	มากที่สุด	0.509	3
4. การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ/เอกชน	3.29	0.44	ปานกลาง	4.82	0.38	มากที่สุด	0.464	6
5. การติดตามและประเมินผลแรงงาน	3.16	0.36	ปานกลาง	4.83	0.33	มากที่สุด	0.533	2
6. การบริหารแรงงานเชิงมนุษยธรรมและความมั่นคงของมนุษย์	3.28	0.45	ปานกลาง	4.87	0.32	มากที่สุด	0.485	5
โดยรวม	**3.23**	**0.42**	**ปานกลาง**	**4.86**	**0.35**	**มากที่สุด**	**0.504**	

จากตารางที่ 1 และ 2 เป็นการศึกษาขั้นต้น ผู้วิจัยได้สำรวจข้อมูลจากกลุ่มชาวสวนทุเรียนในพื้นที่อำเภอท่าศาลา นบพิตำ และพรหมคีรี จำนวน 329 ราย เพื่อวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่จริงกับสิ่งที่ชาวสวนทุเรียนคาดหวัง ผลการวิจัยเชิงปริมาณสะท้อนให้เห็นข้อเท็จจริงที่น่าสนใจว่า สภาพปัจจุบันของกระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาพรวมยังอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.26) ในขณะที่สภาพพึงประสงค์นั้นอยู่ในระดับมากที่สุด (S.D. = 4.82) แล้วนำมาคำนวณดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และสภาพปัจจุบันของการบริหาร

จัดการแรงงานต่างด้าวในภาพรวมยังอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.23) ในขณะที่สภาพพึงประสงค์นั้นอยู่ในระดับมากที่สุด (S.D. = 4.86) ซึ่งเมื่อนำมาคำนวณดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)

พบว่า มีประเด็นวิกฤตที่ต้องการการพัฒนาเร่งด่วน 2 ด้านหลัก ได้แก่ 1) ด้านกระบวนการบริหารจัดการ พบว่า การบริหารแรงงานสัมพันธ์มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_modified = 0.513) ผลการวิจัยส่วนนี้ชี้ให้เห็นนัยสำคัญว่า ปัญหาใหญ่ที่สุดของชาวสวนทุเรียนไม่ใช่เรื่องขั้นตอนการทำงาน เป็นเรื่องคนและความสัมพันธ์ เนื่องจากบริบทของแรงงานต่างด้าวมีความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรม การขาดกลไกการสื่อสารที่ดีนำไปสู่ความเข้าใจผิด ความขัดแย้ง และท้ายที่สุด คือ การลาออกของแรงงาน ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อความต่อเนื่องในการผลิต 2) ด้านการบริหารงาน พบว่า การพัฒนาและอบรมทักษะแรงงานเป็นสิ่งที่ชาวสวนต้องการให้เกิดการพัฒนามากที่สุด (PNI_modified = 0.546) เนื่องจากสภาพพื้นที่ปลูกทุเรียนในนครศรีธรรมราชเป็นภูเขาและที่ลาดชัน แรงงานจึงจำเป็นต้องมีทักษะเฉพาะทาง เช่น ทักษะการปีนต้นทุเรียนเพื่อโยงกิ่งหรือเก็บเกี่ยวที่ปลอดภัย และทักษะการสังเกตโรคพืช ซึ่งผลการสำรวจระบุว่าแรงงานปัจจุบันยังขาดทักษะเหล่านี้อย่างมาก

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลจากโจทย์ปัญหาความต้องการจำเป็นในระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ร่วมกับแนวคิดทฤษฎี และยกร่างเป็นต้นแบบ โดยผ่านกระบวนการตรวจสอบและพัฒนาจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน จนได้ข้อสรุปเป็นรูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียนในจังหวัดนครศรีธรรมราช หรือ "WTPMSH MODEL" ที่มีความถูกต้อง เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ โดยมีรายละเอียดโครงสร้าง 5 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบเชิงหลักการและเป้าหมายเป็นรูปแบบยึดหลักการสำคัญ คือ การบริหารเชิงมนุษยธรรมบนฐานข้อมูลที่โปร่งใส โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปลี่ยนระบบการจ้างงานจากแบบไม่เป็นทางการให้เข้าสู่ระบบมาตรฐานที่คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพื่อสร้างความมั่นคงให้แก่ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง องค์ประกอบเชิงปฏิบัติการ (วิธีดำเนินงาน) เป็นหัวใจสำคัญของรูปแบบที่ถูกออกแบบมาเพื่อปิดช่องว่างจากความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) จากระยะที่ 1 อย่างเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย กระบวนการบริหารจัดการ 7 ขั้นตอน ที่เน้นการแก้ปัญหาจริงในพื้นที่ ได้แก่ การแก้ปัญหาทักษะแรงงานเป็นการกำหนดให้มีกระบวนการการพัฒนาและอบรมทักษะที่ชัดเจน ตัวอย่างเช่น การจัดระบบพี่เลี้ยงสอนงาน สำหรับแรงงานใหม่ในการฝึกทักษะการขึ้นต้นและการดูมีดตัดทุเรียน เพื่อลดความเสียหายของผลผลิต การแก้ปัญหาความสัมพันธ์เป็นการกำหนดให้ใช้กระบวนการการบริหารแรงงานสัมพันธ์เป็นเครื่องมือหลัก เช่น การจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ในวันหยุด หรือการมีระบบสวัสดิการที่ดูแลถึงครอบครัวของแรงงาน เพื่อสร้างความผูกพันทางใจ ลดอัตราการเปลี่ยนงานบ่อย การสร้างระบบฐานข้อมูลเป็นการจัดทำทะเบียนประวัติแรงงานที่ตรวจสอบได้ เพื่อแก้ปัญหาความไม่โปร่งใสของระบบนายหน้า และองค์ประกอบเชิงปัจจัยสนับสนุนเป็นการกำหนดเงื่อนไขความสำเร็จที่ต้องอาศัยการขับเคลื่อนจากนโยบายภาครัฐและการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งของเกษตรกร

ในส่วนของผลการตรวจสอบร่างคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและได้ปรับปรุงเพิ่มเติม โดยมีโครงสร้างตามคู่มือ ประกอบด้วย เนื้อหา 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 รูปแบบและรายละเอียดของรูปแบบ และส่วนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้และบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยรวมผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ามีความถูกต้องและเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้

ระยะที่ 3 การตรวจสอบและยืนยันรูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลการตรวจสอบยืนยันร่างรูปแบบและร่างคู่มือการใช้รูปแบบ เพื่อให้มั่นใจว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ได้จริง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบโดยการสนทนากลุ่มร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิและชาวสวนทุเรียนต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ จำนวน 11 ท่าน ผลการตรวจสอบยืนยันสอดคล้องกันว่า รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบมีความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ในระดับสูง โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้สะท้อนมุมมองเชิงประจักษ์ว่า การนำรูปแบบนี้ไปใช้จะช่วยแก้ปัญหาคอขวดสำคัญของชาวสวนรายย่อย คือ การขาดระบบจัดการคน โดยเฉพาะการมีคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ช่วยให้เจ้าของสวนสามารถสื่อสารและมอบหมายงานให้แรงงานต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยงด้านกฎหมาย และสร้างมาตรฐานการผลิตทุเรียนคุณภาพของจังหวัดนครศรีธรรมราชได้อย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

รูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียน ในจังหวัดนครศรีธรรมราชการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล จำนวน 3 ประเด็นหลัก ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นสูงสุดของกระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว คือ การบริหารแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งสะท้อนบริบทของการทำสวนทุเรียนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ใช้แรงงานจำนวนมากและมีความกดดันตามฤดูกาลผลิต โดยเฉพาะช่วงออกดอกและเก็บเกี่ยวที่ต้องอาศัยความต่อเนื่องของแรงงาน หากเกิดความขัดแย้งหรือการลาออกกะทันหัน จะส่งผลกระทบต่อทั้งคุณภาพและปริมาณผลผลิตโดยตรง ผู้วิจัยเห็นว่าประเด็นนี้ชี้ให้เห็นว่าในภาคเกษตรที่ใช้แรงงานเข้มข้นความสัมพันธ์ระหว่างคน เป็นปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ มิใช่เพียงมิติด้านสวัสดิการทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบที่ว่าการจัดการแรงงานในองค์กรที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม หากมีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี จะช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว (Alshaabani, A. et al., 2022) ขณะเดียวกัน งานศึกษาบริบทแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตรไทย พบว่า การขาดกลไกการสื่อสารและการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหาแรงงาน (พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ และคณะ, 2562); (ศูนย์วิจัย TDRI, 2567)

ในด้านการบริหารแรงงานต่างด้าวโดยรวม พบว่า ความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การพัฒนาและอบรมทักษะแรงงาน ซึ่งสะท้อนลักษณะงานสวนทุเรียนที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะทาง เช่น การจัดการน้ำ การควบคุมศัตรูพืช และการเก็บเกี่ยวอย่างระมัดระวัง หากแรงงานขาดความชำนาญ ความเสียหายที่เกิดขึ้นอาจส่งผลต่อคุณภาพผลผลิตและต้นทุนในระยะยาว ผู้วิจัยตีความว่าการพัฒนาทักษะจึงเป็นทั้งการลงทุนด้านผลิตภาพและการสร้างเสถียรภาพแรงงานในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทุนมนุษย์ที่มองว่าการฝึกอบรมช่วยเพิ่มผลิตภาพและผลลัพธ์การทำงานในระยะยาว (Becker, G. S., 1964) และแนวคิดด้านการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ที่ชี้ว่าการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบช่วยลดข้อผิดพลาดและเพิ่มคุณภาพการปฏิบัติงาน (Noe, R. A., 2020)

2. การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลการพัฒนารูปแบบประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก พร้อมคู่มือการใช้ที่ระบุบทบาทหน้าที่และขั้นตอนอย่างชัดเจน จุดเด่นสำคัญ คือ การเชื่อมโยงการบริหารแรงงานกับปฏิทินการผลิตทุเรียน เช่น การวางแผนกำลังคนก่อนฤดูผลิต การอบรมก่อนเก็บเกี่ยว และการประเมินผลหลังสิ้นสุดฤดูกาล ผู้วิจัยเห็นว่าการออกแบบเช่นนี้ทำให้รูปแบบมีลักษณะเชิงปฏิบัติชัดเจน มิใช่เพียงกรอบแนวคิดเชิงนามธรรม ซึ่งสอดคล้องกับหลักการพัฒนาโมเดลที่เน้นโครงสร้างชัดเจนและสามารถประยุกต์ใช้ได้จริง (ชัยวิชิต เชียรชนะ, 2560); (วัชระ คงแสนคำ, 2567) หลักการของรูปแบบที่เน้นมนุษยธรรม ความเป็นธรรม และการคุ้มครองสิทธิ สะท้อนการเปลี่ยนมุมมองจากการมองแรงงานเป็นต้นทุน ไปสู่การมองเป็นทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ของระบบการผลิต ผู้วิจัยเห็นว่าการคุ้มครองสิทธิและ

เสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับเสถียรภาพการผลิตในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอว่าการบริหารแรงงานข้ามชาติบนหลักความเป็นธรรมช่วยลดความเปราะบางและเสริมความมั่นคงของระบบแรงงาน (นฤชิต แสนปากดี และธเนศ สุจารีกุล, 2566); (Mallett, R., 2018) ในเชิงแนวคิดยังสอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่เน้นความสอดคล้องระหว่างการจัดการแรงงานกับเป้าหมายองค์การ (Jackson, S. E. et al., 2017) เงื่อนไขความสำเร็จที่ระบุถึงการสนับสนุนจากภาครัฐ ความพร้อมของทรัพยากร และการมีส่วนร่วมของชุมชน สะท้อนว่าการนำรูปแบบไปใช้ต้องอาศัยกลไกเชิงโครงสร้าง มิใช่เพียงความเหมาะสมเชิงแนวคิด ซึ่งสอดคล้องกับมุมมองที่ว่าการจัดการแรงงานข้ามชาติต้องพิจารณาปัจจัยเชิงสถาบันและความร่วมมือหลายภาคส่วน (Bauder, H., 2006); (สมหน่อ ภัคจิรโชติ และสุขสม สืบพงศ์, 2567)

3. การตรวจสอบรูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ปฏิบัติในพื้นที่ พบว่า รูปแบบและคู่มือมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริง ผู้วิจัยเห็นว่าการยอมรับดังกล่าวสะท้อนความสอดคล้องระหว่างกรอบแนวคิดกับบริบทสวนทุเรียนจริงในจังหวัดนครศรีธรรมราช กระบวนการพัฒนาที่อาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์และการตรวจสอบหลายขั้นตอนช่วยลดช่องว่างระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการวิจัยและพัฒนาที่เน้นการทวนสอบกับผู้ใช้จริง (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2552); (วันวิสาข์ วรรณพิพัฒน์ และสุมาลี ชัยเจริญ, 2560) เมื่อพิจารณาร่วมกับโครงสร้างคู่มือที่ระบุบทบาทและขั้นตอนชัดเจน ช่วยให้การนำไปใช้ในระดับสวนและชุมชนมีความเป็นไปได้สูงขึ้นและเพิ่มโอกาสในการขยายผลไปยังพื้นที่อื่นอย่างเป็นระบบ (ดนุชา สลีวงศ์ และคณะ, 2568); (กานดา เต๊ะขันหมาก และคณะ, 2568)

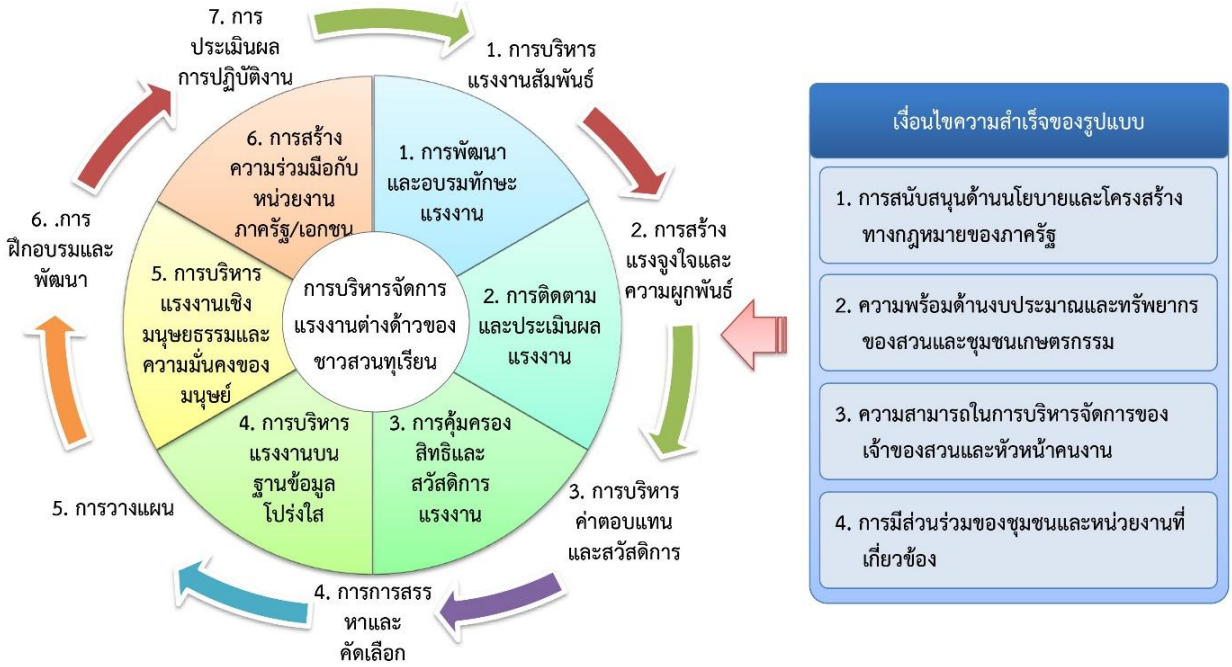
องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในลักษณะกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการแบบพลวัต ซึ่งเชื่อมโยงการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับระบบการผลิตทุเรียนในบริบทเกษตรกรรมภาคใต้อย่างเป็นระบบ รูปแบบที่พัฒนาขึ้น คือ WTPMSH MODEL มีลักษณะเป็นโครงสร้างแนวคิดที่จัดวางองค์ประกอบต่าง ๆ ให้สัมพันธ์กันทั้งในเชิงเหตุผลและเชิงกระบวนการ โดยแสดงความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยนำเข้า กลไกการดำเนินงาน ผลลัพธ์ และเงื่อนไขเชิงบริบทอย่างเป็นองค์รวม จุดเด่นสำคัญของรูปแบบอยู่ที่การออกแบบให้กระบวนการบริหารมีลักษณะหมุนเวียนต่อเนื่อง สามารถนำผลการประเมินกลับมาปรับปรุงการวางแผนและการดำเนินงานในรอบถัดไปได้ จึงมิใช่กระบวนการแบบเส้นตรง หากแต่เป็นระบบที่มีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ตามบริบทแรงงานและสภาพแวดล้อมทางการเกษตร ทั้งยังสะท้อนการเปลี่ยนมุมมองจากการมองแรงงานต่างด้าวเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ไปสู่การมองแรงงานในฐานะทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักดิ์ศรี สิทธิ และบทบาทสำคัญต่อความมั่นคงของระบบการผลิต โดยบูรณาการมิติด้านมนุษยธรรม ความเป็นธรรม ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายเข้าด้วยกันอย่างสมดุล

โครงสร้างแนวคิดของรูปแบบได้รับการออกแบบให้เป็นระบบองค์รวม ที่ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 5 ประการ ซึ่งมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ได้แก่ ชื่อของรูปแบบ หลักการกำกับการดำเนินงาน วัตถุประสงค์ของรูปแบบ กระบวนการดำเนินงาน และเงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ องค์ประกอบทั้งห้านี้ มิได้ดำรงอยู่โดยแยกส่วน หากแต่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลและเกื้อหนุนซึ่งกันและกันในลักษณะโครงสร้างเดียวกัน ข้อจำกัดของรูปแบบนี้ควรพิจารณาในฐานะเงื่อนไขเชิงบริบทที่อาจส่งผลต่อระดับความสำเร็จของการนำไปใช้ โดยรูปแบบพัฒนาจากบริบทจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งมีการรวมกลุ่มชาวสวนเข้มแข็งและมีเครือข่ายความร่วมมือกับภาครัฐอย่างต่อเนื่อง จึงเอื้อต่อการบริหารแรงงานแบบบูรณาการ เมื่อนำไปใช้ในพื้นที่ที่โครงสร้างการรวมกลุ่มไม่ชัดเจน ประสิทธิภาพของบางกลไกอาจลดลง นอกจากนี้ ความสำเร็จของรูปแบบยังขึ้นอยู่กับศักยภาพการบริหาร

ของเจ้าของสวนและหัวหน้าคนงาน ตลอดจนได้รับอิทธิพลจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายแรงงานระดับประเทศและสภาพพื้นที่ที่มีแรงงานนอกระบบจำนวนมากซึ่งอาจต้องใช้ระยะเปลี่ยนผ่าน ดังนั้น การประยุกต์ใช้รูปแบบจำเป็นต้องคำนึงถึงบริบทเฉพาะพื้นที่ ศักยภาพผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมเชิงนโยบายควบคู่กันไป เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในทางปฏิบัติ

จากกรอบแนวคิดและองค์ประกอบเชิงโครงสร้างดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้กำหนดอัตลักษณ์ของรูปแบบให้มีความชัดเจนทั้งในเชิงแนวคิดและเชิงปฏิบัติ โดยสังเคราะห์เป็นชื่อรูปแบบที่สะท้อนสาระสำคัญของการบูรณาการการบริหารแรงงานกับระบบการผลิตทุเรียนในระดับพื้นที่ ชื่อรูปแบบจึงมิได้เป็นเพียงการกำหนดคำเรียก หากแต่เป็นสัญลักษณ์ของชุดหลักการ วัตถุประสงค์ และกลไกการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันและสามารถสื่อสารไปสู่การนำไปใช้ได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ดังรายละเอียดต่อไปนี้ ชื่อของรูปแบบ คือ รูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้ WSPTHM MODEL และหลักการกำกับการดำเนินงาน ประกอบด้วย 1) หลักการจัดการแรงงานสอดคล้องกับกระบวนการผลิตแบบบูรณาการ 2) หลักการบริหารแรงงานเชิงมนุษยธรรมและความเสมอภาคอย่างยั่งยืนบนฐานข้อมูลที่ถูกต้อง โปร่งใส และเชื่อมโยงภาครัฐ 3) หลักการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายควบคู่การพัฒนาทักษะต่อเนื่อง และ 4) หลักการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยวัตถุประสงค์ของรูปแบบ คือ 1) เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในบริบทชาวสวนทุเรียน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเป็นธรรม และความปลอดภัย และ 2) เพื่อสนับสนุนความยั่งยืนของระบบการผลิตทุเรียนและความเข้มแข็งของกลุ่มชาวสวน ส่วนกระบวนการดำเนินงาน และเงื่อนไขความสำเร็จ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียน
ในจังหวัดนครศรีธรรมราชแบบ WTPMSH MODEL

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ได้พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียนในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยอาศัยการศึกษาความต้องการจำเป็นของชาวสวน จำนวน 329 ราย การสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ 9 คน และการสนทนากลุ่มผู้ปฏิบัติในพื้นที่ รูปแบบที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ชื่อรูปแบบ หลักการ วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินงาน และเงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งครอบคลุมทั้งการบริหารแรงงานต่างด้าว 6 ด้าน กระบวนการบริหารแรงงาน 7 ขั้นตอน และการบริหารจัดการสวนทุเรียน 11 ด้าน โดยผลการตรวจสอบ พบว่า รูปแบบมีความถูกต้อง เหมาะสม และสามารถนำไปใช้ได้จริงในระดับพื้นที่ เมื่อพิจารณาการนำไปใช้ในทางปฏิบัติ รูปแบบดังกล่าวสามารถช่วยให้เจ้าของสวนวางแผนแรงงานให้สอดคล้องกับรอบการผลิตทุเรียน จัดระบบฝึกอบรม และพัฒนาทักษะแรงงานอย่างเป็นขั้นตอน สร้างกลไกแรงงานสัมพันธ์ที่ลดความขัดแย้ง และยกระดับสวัสดิการพื้นฐานของแรงงาน เช่น ที่พัก สุขอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน ในระดับชุมชน รูปแบบสามารถใช้เป็นกรอบกลางในการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างชาวสวน แรงงานต่างด้าว และหน่วยงานรัฐ ลดปัญหาแรงงานนอกระบบ และเสริมความมั่นคงของการผลิตทุเรียนในระยะยาว อย่างไรก็ตาม งานวิจัยนี้มีข้อจำกัดบางประการ กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างจำกัดอยู่ใน 3 อำเภอหลักของจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งมีลักษณะการรวมกลุ่มค่อนข้างเข้มแข็ง ผลการวิจัยจึงอาจแตกต่างเมื่อประยุกต์ใช้ในพื้นที่ที่โครงสร้างชุมชนหรือระบบการบริหารสวนไม่เหมือนกัน นอกจากนี้ การประเมินความเป็นไปได้อาศัยการสนทนากลุ่มในช่วงเวลาหนึ่ง ยังไม่ได้ติดตามผลการใช้รูปแบบในระยะยาว ดังนั้น การขยายผลไปยังจังหวัดอื่นหรือพืชเศรษฐกิจชนิดอื่นควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเปรียบเทียบความเหมาะสมและประสิทธิผลในบริบทที่แตกต่างกัน ดังนั้น รูปแบบที่พัฒนาขึ้นไม่เพียงเป็นกรอบแนวคิดเชิงวิชาการ หากแต่เป็นแนวทางปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ในระดับสวนและระดับชุมชนได้จริง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้มีการปรับประยุกต์ต่อยอดเชิงนโยบายในอนาคต ทั้งนี้ จากข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการดังกล่าว สะท้อนว่าการยกระดับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคสวนทุเรียนควรดำเนินควบคู่กันทั้งระดับนโยบาย ระดับพื้นที่ และระดับผู้ประกอบการ โดยภาครัฐควรสนับสนุนการนำรูปแบบไปใช้เป็นกรอบมาตรฐานเชิงพื้นที่ พัฒนาฐานข้อมูลแรงงานที่เป็นเอกภาพ และบูรณาการกับนโยบายยกระดับคุณภาพการผลิต ขณะที่ผู้ประกอบการควรประยุกต์ใช้รูปแบบในการวางแผนแรงงาน การพัฒนาทักษะ การสร้างแรงงานสัมพันธ์ และการจัดสวัสดิการที่เป็นธรรม เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงด้านแรงงานและประสิทธิภาพการผลิตในระยะยาว พร้อมกันนี้ งานวิจัยในอนาคตควรมุ่งศึกษาการทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริง การเปรียบเทียบข้ามบริบท และการพัฒนาระบบดิจิทัลสนับสนุนการบริหารแรงงาน เพื่อขยายองค์ความรู้และเพิ่มศักยภาพการประยุกต์ใช้เชิงนโยบายอย่างยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2566). รายงานสถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน.

กานดา เต๊ะขันหมาก และคณะ. (2568). การพัฒนาคู่มือการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน: กรณีศึกษาชุมชนลาวแง้ว ตำบลทองเอน อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี. วารสารลาวารัตร์สังคมศาสตร์อิเล็กทรอนิกส์, 7(2), 73-94.

ชัยวิชิต เชียรชนะ. (2560). การสร้างและการพัฒนาโมเดล/รูปแบบ/แบบจำลอง/ตัวแบบ. วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย, 9(1), 1-11.

ดนุชา สลีวงศ์ และคณะ. (2568). การพัฒนาคู่มือการประเมินแบบแท้จริง (Authentic Assessment) ในการเรียนรู้แบบ Blended Learning. International Journal of Sociologies and Anthropologies Science Reviews, 5(5), 849-862.

นฤชิต แสนปากดี และธเนศ สุจารีกุล. (2566). การปกป้องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยตามกฎหมายว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน. วารสารการบริหารปกครอง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, 12(2), 158-168.

ปรีดา นัคเร และยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2561). การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมในการจ้างแรงงานชาวเมียนม่าร์ในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 26(52), 166-187.

พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ และคณะ. (2562). แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคตะวันออกของประเทศไทย. Journal of Humanities and Social Sciences University of Phayao, 7(2), 190-229.

วัชระ คงแสนคำ. (2567). รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนแวงใหญ่วิทยาคม. วารสารสหวิทยาการวิชาการและวิจัย, 4(6), 953-976.

วันวิสาข์ วรรณพิพัฒน์ และสุมาลี ชัยเจริญ. (2560). การตรวจสอบความตรงของการออกแบบ และพัฒนาโมเดลสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ บนเครือข่ายตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ เพื่อส่งเสริมศักยภาพการเรียนรู้ทางสมองของนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยการเรียนรู้ที่ใช้สมองเป็นฐานที่บูรณาการ กับประสาทวิทยาศาสตร์. วารสารวิชาการธรรมทรรศน์, 17(3), 105-170.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2552). การวิจัยและการพัฒนา. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 1(2), 1-18.

ศูนย์วิจัย TDRI. (2567). ผลกระทบด้านภาวการณ์จ้างงานและการเข้าถึงระบบสาธารณสุขของ แรงงานต่างด้าวในไทยช่วงวิกฤต COVID-19. เรียกใช้เมื่อ 25 มกราคม 2569 จาก https://shorturl.asia/aRxmr

สมหน่อ ภัคจิรโชติ และสุขสม สืบพงศ์. (2567). การบริหารจัดการสิทธิของแรงงานต่างด้าวในช่วงสถานการณ์วิกฤตโรคระบาดโควิด-19. Journal of Educational Innovation and Research, 8(1), 469-490.

สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า. (2567). ทุเรียน! สินค้าเกษตรส่งออกสำคัญที่ทุกหน่วยงานต้องช่วยกันดูแล. เรียกใช้เมื่อ 28 กุมภาพันธ์ 2568 จาก https://tpso.go.th/news/2503-0000000014

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2567). ข้อมูลพื้นฐานของจังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำเดือนมีนาคม 2567. เรียกใช้เมื่อ 17 มกราคม 2568 จาก https://shorturl.asia/b6YvE

อภิวรรณ ศิรินันทนา. (2565). การสื่อสารวัฒนธรรมร่วมในการใช้ชีวิตของแรงงานชาวกัมพูชาในจังหวัดจันทบุรี. วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร, 5(1), 115-125.

Alshaabani, A. et al. (2022). Impact of Diversity Management on Employees' Engagement: The Role of Organizational Trust and Job Insecurity. Sustainability, 14(1), 420. https://doi.org/10.3390/su14010420

Bauder, H. (2006). Labor Movement: How Migration Regulates Labor Markets. Retrieved January 20, 2026, from https://shorturl.asia/S4gDL

Becker, G. S. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. Retrieved January 23, 2026, from https://shorturl.asia/T26A3

Jackson, S. E. et al. (2017). Strategic Human Resources Management. Retrieved January 29, 2026, from https://shorturl.asia/1sQYq

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

Mallett, R. (2018). Decent work, migration and the 2030 Agenda for Sustainable Development. Retrieved January 29, 2026, from https://media.odi.org/documents/12390.pdf

Noe, R. A. (2020). Employee Training and Development. (8th Edition). Retrieved January 27, 2026, from https://shorturl.asia/PKfpL

Richardson, L. & Pettigrew N. R. (2022). Migrant agricultural workers: a comparative analysis of both policy and COVID-19 response in Thailand, Italy, and Canada. SN Social Sciences, 2(236), 1-27.