

ปัจจัยและรูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐในการจัดการแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก*

FACTORS AND A CAPACITY DEVELOPMENT MODEL FOR PUBLIC SECTOR PERSONNEL IN MIGRANT LABOR MANAGEMENT IN THE TAK SPECIAL ECONOMIC DEVELOPMENT ZONE, THAILAND

ปณณดา ทรงอิทธิสุข

Punnada Songitthisuk

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำแพงเพชร ประเทศไทย

Faculty of Humanities and Social Sciences, Kamphaeng Phet Rajabhat University, Kamphaeng Phet Thailand

Corresponding author E-mail: PunnadaNikky@gmail.com

Tel: 089-692-4104

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวทางและกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐในการจัดการแรงงานต่างด้าว 2) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดการแรงงานต่างด้าวของบุคลากรภาครัฐ และ 3) พัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านแรงงานต่างด้าว นักวิชาการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในพื้นที่ จำนวน 15 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยการศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึก แล้วนำข้อมูลมาถอดเทปและจัดหมวดหมู่ตามประเด็นการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่า 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดการแรงงานต่างด้าวมากที่สุด ได้แก่ ระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ยังไม่เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความล่าช้าและความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ยังพบว่า บุคลากรภาครัฐจำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านกฎหมายแรงงานต่างด้าว ทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม และการทำงานแบบบูรณาการระหว่างหน่วยงาน 2) แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรควรดำเนินการแบบบูรณาการ โดยเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง การพัฒนาทักษะข้ามวัฒนธรรม และการสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานอย่างเป็นระบบ และ 3) ผลการวิจัยนำไปสู่การพัฒนา “TACAK Model” ซึ่งเป็นรูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐแบบบูรณาการ 5 องค์ประกอบ ครอบคลุมด้านกฎหมาย การบริหารจัดการ ความร่วมมือ ทักษะ และระบบดิจิทัล ผลการวิจัยก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ และนำเสนอ TACAK Model เพื่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐในพื้นที่ชายแดน

คำสำคัญ: การพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐ, การจัดการแรงงานต่างด้าว, ปัจจัยการพัฒนา, รูปแบบการพัฒนา, พื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก



Abstract

This research aimed to: 1) Examine strategies and approaches for developing the capacity of public sector personnel in migrant labor management; 2) Analyze the factors affecting the efficiency of migrant labor management among public sector personnel; and 3) Develop a capacity development model for public sector personnel in the Tak Special Economic Development Zone, Thailand. This study employed a qualitative research design. Fifteen key informants, including government executives, operational officers, academics, and relevant stakeholders, were purposively selected. Data were collected through document analysis and in-depth interviews and analyzed using content analysis and qualitative synthesis. The findings revealed that 1) The most influential factor affecting the efficiency of migrant labor management was the lack of integrated information systems and digital technology among government agencies, resulting in operational delays and duplication. Public sector personnel also required competencies in migrant labor laws, cross-cultural communication, and inter-agency collaboration. 2) Capacity development should emphasize experiential learning, cross-cultural competencies, digital technology utilization, and systematic inter-agency cooperation. and 3) The findings led to the development of the TACAK Model, an integrated capacity development model comprising five components: Training and Legal Knowledge, Administrative Skill, Coordination Network, Attitude and Service Mind, and Knowledge Management and Digital System. The study contributes new knowledge by proposing the TACAK Model as a framework for developing the capacity of public sector personnel in border areas.

Keywords: Public Sector Personnel Capacity Development, Migrant Labor Management, Development Factors, Development Model, Tak Special Economic Development Zone

บทนำ

ประเทศไทยมีการขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจชายแดนอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการจัดตั้งพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเพื่อส่งเสริมการค้า การลงทุน และการเชื่อมโยงเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน จังหวัดตาก นับเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์สำคัญ เนื่องจากมีพรมแดนติดกับสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา และเป็นศูนย์กลางด้านการค้าชายแดน การขนส่ง และกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่พึ่งพาแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวมีบทบาทสำคัญต่อภาคอุตสาหกรรม เกษตรกรรม การก่อสร้าง และภาคบริการ อย่างไรก็ตามการเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวได้ก่อให้เกิดความท้าทายต่อการบริหารจัดการของภาครัฐ ทั้งด้านการขึ้นทะเบียนแรงงาน การควบคุมแรงงาน ผิดกฎหมาย การคุ้มครองสิทธิแรงงาน การสาธารณสุข และความมั่นคงในพื้นที่ชายแดน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรภาครัฐที่มีสมรรถนะและความพร้อมในการปฏิบัติงาน (กรมประชาสัมพันธ์, 2568)

แม้ว่าหน่วยงานภาครัฐจะมีบทบาทสำคัญในการจัดการแรงงานต่างด้าว แต่การดำเนินงานในพื้นที่ยังเผชิญข้อจำกัดหลายประการ ได้แก่ ความไม่เชื่อมโยงของข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ความเปลี่ยนแปลงของกฎหมายและนโยบายแรงงานต่างด้าว ตลอดจนข้อจำกัดด้านสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐ ส่งผลให้การจัดการแรงงานต่างด้าวยังขาดประสิทธิภาพในบางมิติ ขณะเดียวกัน การพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ผ่านมา มักมุ่งเน้นการฝึกอบรมตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน โดยยังขาดรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงสมรรถนะเฉพาะด้าน การบริหารจัดการเชิงพื้นที่และความร่วมมือระหว่างหน่วยงานอย่างเป็นระบบ (เกรียง พลรัฐธนาสิทธิ์, 2565) ทั้งนี้การดำเนินงานในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตากยังต้องเผชิญกับปัญหาการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์แรงงานข้ามชาติ การปรับปรุง

กฎหมายและมาตรการของภาครัฐอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนข้อจำกัดด้านการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมและภาษา ซึ่งล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (อดิเรก พันเขียว, 2557)

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า งานศึกษาส่วนใหญ่มุ่งเน้นประเด็นกฎหมายแรงงาน การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหรือผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม ขณะที่การศึกษาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐในการจัดการแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะในบริบทพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ยังมีอยู่อย่างจำกัด และยังไม่ปรากฏรูปแบบการพัฒนาศักยภาพที่บูรณาการองค์ความรู้ สมรรถนะบุคลากร ระบบข้อมูล และความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ อันสะท้อนถึงช่องว่างทางวิชาการที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติม แม้ว่าจะมีงานวิจัยที่ศึกษาประเด็นการบริหารแรงงานต่างด้าวในมิติด้านกฎหมาย เศรษฐกิจ และความมั่นคงอยู่บ้าง แต่ยังขาดการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐในฐานะกลไกสำคัญของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ชายแดนที่มีบริบทเฉพาะอย่างจังหวัดตาก ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการองค์ความรู้ ทักษะและความร่วมมือระหว่างหน่วยงานอย่างเป็นระบบ (กระทรวงแรงงาน, 2562)

จากช่องว่างขององค์ความรู้ดังกล่าว การศึกษาครั้งนี้จึงนำแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และแนวคิดการบริหารภาครัฐมาใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์ เพื่อศึกษากลยุทธ์และแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐ วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการแรงงานต่างด้าว และสังเคราะห์เป็นรูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก ผลการศึกษาคาดว่าจะก่อให้เกิดองค์ความรู้เชิงบูรณาการและเป็นแนวทางเชิงนโยบายในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ และพื้นที่ชายแดนที่มีบริบทใกล้เคียงกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากลยุทธ์และแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐในการจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการแรงงานต่างด้าวของบุคลากรภาครัฐในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก
3. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐในการจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก ในลักษณะของโมเดลเชิงบูรณาการที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. **รูปแบบของการวิจัย** การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาปัจจัยและแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐในการจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก โดยใช้การศึกษาเอกสารร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ศึกษา

2. **ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ** ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 15 คน คัดเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดเกณฑ์คัดเลือก ได้แก่ 1) เป็นผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก 2) มีประสบการณ์ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 3 ปี และ 3) สมควรให้ข้อมูลในการวิจัย ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ 5 คน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน 6 คน นักวิชาการ 2 คน และผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 2 คน เพื่อให้ครอบคลุมมุมมองของผู้ที่มีบทบาทในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ศึกษา แหล่งข้อมูล ประกอบด้วย ข้อมูลปฐมภูมิจากการสัมภาษณ์เชิงลึก และข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสารงานวิจัย กฎหมาย และนโยบายที่เกี่ยวข้อง



3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ซึ่งพัฒนาจากการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยครอบคลุมประเด็นด้านปัญหา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการ และแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐ แบบสัมภาษณ์ได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ก่อนนำไปใช้จริง เพื่อให้มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลเริ่มจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิด จากนั้นดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นรายบุคคล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอความยินยอมก่อนการสัมภาษณ์ และรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูลด้วยการไม่เปิดเผยชื่อ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ถูกบันทึกเสียง ถอดเทป และตรวจสอบความถูกต้องโดยเปรียบเทียบกับไฟล์บันทึกเสียงก่อนจัดหมวดหมู่ตามประเด็นการวิจัย และตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยวิธี Data Triangulation

5. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา โดยถอดความ จัดหมวดหมู่ และจำแนกประเด็นสำคัญจากข้อมูลสัมภาษณ์และเอกสาร จากนั้นวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตามกรอบแนวคิดการวิจัย และสังเคราะห์เชิงคุณภาพเพื่อค้นหาปัจจัยและแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐ ได้สังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก

ผลการวิจัย

1. เพื่อศึกษากลยุทธ์และแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐในการจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก

ผลการศึกษาพบว่า พื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก เป็นพื้นที่ชายแดนที่มีความสำคัญด้านเศรษฐกิจและการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ ส่งผลให้บุคลากรภาครัฐต้องมีสมรรถนะด้านกฎหมายและนโยบายแรงงานต่างด้าว การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม การบริหารจัดการปัญหาเฉพาะหน้า และการทำงานแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขณะเดียวกัน ยังพบข้อจำกัดด้านการพัฒนาบุคลากร ระบบข้อมูลที่ไม่เชื่อมโยง และการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ดังนั้น กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐควรมุ่งเสริมสร้างองค์ความรู้ พัฒนสมรรถนะเชิงปฏิบัติ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการจัดการแรงงานต่างด้าวให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ชายแดนและการบริหารภาครัฐร่วมสมัย

ตารางที่ 1 กลยุทธ์และแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐในการจัดการแรงงานต่างด้าว

ประเด็นการพัฒนา	รายละเอียดผลการศึกษา
ด้านความรู้กฎหมายและนโยบายแรงงานต่างด้าว	บุคลากรภาครัฐจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ชายแดน
ด้านการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม	ควรพัฒนาทักษะการสื่อสาร ภาษา และความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการประสานงาน การให้บริการ และลดข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน
ด้านการบริหารจัดการปัญหาเชิงพื้นที่	บุคลากรควรมีสมรรถนะด้านการวิเคราะห์สถานการณ์ การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เพื่อรองรับความซับซ้อนของพื้นที่ชายแดนในมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง
ด้านระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ	ควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการจัดเก็บ วิเคราะห์ และเชื่อมโยงข้อมูลแรงงานต่างด้าวให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว และเอื้อต่อการตัดสินใจเชิงนโยบาย
ด้านความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน	ควรพัฒนากลไกการบูรณาการและการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กองกำลังรักษาความมั่นคงตามแนวชายแดน สำนักงานสาธารณสุข หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ว่าการอำเภอ นายจ้าง สถานประกอบการ และองค์กรระหว่างประเทศที่ดำเนินงานด้านแรงงานข้ามชาติ เพื่อสร้างเอกภาพในการดำเนินงาน ลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่



จากตารางที่ 1 สะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐในการจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก จำเป็นต้องดำเนินการแบบบูรณาการ โดยครอบคลุมการพัฒนาองค์ความรู้ ด้านกฎหมายและนโยบายแรงงานต่างด้าว ทักษะการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม สมรรถนะการบริหารจัดการเชิงพื้นที่ การใช้ระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ และความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ทั้งนี้ ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก สะท้อนว่า ระบบข้อมูลที่ยังไม่เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานเป็นข้อจำกัดสำคัญที่ส่งผลต่อความรวดเร็วและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผลการศึกษาดังกล่าวสามารถตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ได้อย่างชัดเจน โดยชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านองค์ความรู้ สมรรถนะ ระบบข้อมูล และความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน

2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการแรงงานต่างด้าวของบุคลากรภาครัฐในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการแรงงานต่างด้าวของบุคลากรภาครัฐ ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก ขึ้นอยู่กับการบูรณาการของปัจจัยสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจด้านกฎหมายและนโยบายแรงงานต่างด้าว ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ความร่วมมือและการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ และทัศนคติ จริยธรรม และจิตบริการของบุคลากรภาครัฐ โดยพบว่า ความรู้ด้านกฎหมายเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง ขณะที่ทักษะและประสบการณ์เชิงพื้นที่มีบทบาทต่อการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน ส่วนความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและระบบข้อมูลดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงข้อมูล ลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในระดับพื้นที่ ขณะเดียวกัน ทัศนคติ จริยธรรม และจิตบริการของบุคลากรภาครัฐมีผลต่อคุณภาพการให้บริการและความเชื่อมั่นของประชาชน

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่สะท้อนว่า การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ยังไม่สมบูรณ์ ทำให้ต้องตรวจสอบข้อมูลซ้ำหลายขั้นตอน ส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้าและกระทบต่อการตัดสินใจ ในบางกรณี นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลยังเห็นพ้องกันว่า หากมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลร่วมและเพิ่มการประสานงานระหว่างหน่วยงาน จะช่วยยกระดับประสิทธิภาพการจัดการแรงงานต่างด้าวได้อย่างชัดเจน

ตารางที่ 2 ประเด็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการแรงงานต่างด้าวของบุคลากรภาครัฐ

ประเด็นหลัก	ข้อค้นพบเชิงสังเคราะห์	ผลต่อประสิทธิภาพการจัดการแรงงานต่างด้าว
ความรู้ ด้านกฎหมาย และนโยบาย แรงงานต่างด้าว	บุคลากรภาครัฐจำเป็นต้องมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายแรงงานต่างด้าวที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการปฏิบัติงานในบริบทพื้นที่ชายแดน	ช่วยให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง เป็นมาตรฐาน ลดข้อผิดพลาด และเพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย
ทักษะ และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	บุคลากรควรมีทักษะด้าน การตัดสินใจเชิงสถานการณ์ การวิเคราะห์ปัญหา และประสบการณ์การปฏิบัติงานในบริบทพื้นที่ชายแดน	ส่งผลต่อความรวดเร็ว ความแม่นยำ และความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม
ความร่วมมือ ระหว่างหน่วยงาน	การจัดการแรงงานต่างด้าวจำเป็นต้องอาศัยหลัก การบูรณาการการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง	ช่วยลดความซ้ำซ้อน เพิ่มเอกภาพในการดำเนินงาน และเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการเชิงพื้นที่
ระบบข้อมูล และเทคโนโลยี สารสนเทศ	ระบบข้อมูลแรงงานต่างด้าวควรมีความถูกต้อง เชื่อมโยง และสามารถใช้อ้างอิงร่วมกันระหว่างหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สนับสนุนการติดตาม ตรวจสอบ และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์
ทัศนคติ จริยธรรม และจิตบริการ	บุคลากรภาครัฐควรมีจิตบริการ ยึดหลักธรรมาภิบาล และเคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรม	ช่วยสร้างความเชื่อมั่น ลดข้อร้องเรียน และส่งเสริมคุณภาพการให้บริการภาครัฐ



จากตารางที่ 2 สะท้อนให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการจัดการแรงงานต่างด้าวของบุคลากรภาครัฐในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก เกิดจากการบูรณาการของปัจจัยด้านองค์ความรู้ สมรรถนะการปฏิบัติงาน ระบบข้อมูล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน อันเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในบริบทพื้นที่ชายแดน

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า นอกจากปัจจัยสนับสนุนดังกล่าวแล้ว ยังมีข้อจำกัดและอุปสรรคหลายประการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ทั้งในด้านกฎหมาย และนโยบาย การบูรณาการการดำเนินงาน ระบบข้อมูล ภาระงานของบุคลากร ตลอดจนข้อจำกัดด้านภาษาและความแตกต่างทางวัฒนธรรม ซึ่งล้วนส่งผลต่อความรวดเร็ว ความถูกต้อง และประสิทธิภาพของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการแรงงานต่างด้าวของบุคลากรภาครัฐในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก

ปัญหา/อุปสรรค	รายละเอียดจากข้อมูลเชิงคุณภาพ	ผลกระทบต่อการทำงาน
การเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย ระเบียบ และนโยบาย	กฎหมาย ระเบียบ และนโยบายด้านแรงงานต่างด้าว มีการปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรต้องติดตามและปรับตัวต่อแนวปฏิบัติใหม่อยู่เสมอ	อาจก่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงาน การตีความกฎหมาย และการให้ข้อมูลแก่แรงงานต่างด้าว
การประสานงานระหว่างหน่วยงาน	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีระบบงาน ขั้นตอน และฐานข้อมูลที่แตกต่างกัน ซึ่งทำให้การดำเนินงานขาดความเชื่อมโยงและเอกภาพ	ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า ข้ำซ้อน และลดประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาเชิงพื้นที่
ข้อจำกัดของระบบข้อมูลแรงงานต่างด้าว	ระบบฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวยังไม่สามารถเชื่อมโยงและใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงานได้อย่างสมบูรณ์	ทำให้การติดตาม ตรวจสอบ และบริหารจัดการข้อมูลแรงงานต่างด้าวขาดความรวดเร็วและความแม่นยำ
ภาระงานและข้อจำกัดด้านบุคลากร	ปริมาณแรงงานต่างด้าวและภารกิจด้านการบริหารจัดการมีจำนวนสูงเมื่อเทียบกับกำลังบุคลากรที่รับผิดชอบ	ส่งผลต่อข้อจำกัดด้านเวลา ความต่อเนื่องในการติดตาม และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเชิงพื้นที่
ข้อจำกัดด้านภาษาและความแตกต่างทางวัฒนธรรม	แรงงานต่างด้าวบางส่วนมีข้อจำกัดด้านภาษาไทยและความแตกต่างทางวัฒนธรรม	ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร การให้ข้อมูล การสร้างความเข้าใจ และการรับเรื่องร้องเรียน

จากตารางที่ 3 สะท้อนให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการจัดการแรงงานต่างด้าวของบุคลากรภาครัฐมิได้ขึ้นอยู่กับสมรรถนะของบุคลากรเท่านั้น แต่ยังได้รับอิทธิพลจากข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง ได้แก่ ความเปลี่ยนแปลงของกฎหมายและนโยบาย การขาดเอกภาพในการประสานงาน ระบบข้อมูลที่ยังไม่เชื่อมโยง ภาระงานของบุคลากร และข้อจำกัดด้านภาษาและวัฒนธรรม

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญหลายรายให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า การเปลี่ยนแปลงของกฎหมายและแนวปฏิบัติที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการใช้ฐานข้อมูลที่แตกต่างกันของแต่ละหน่วยงาน เป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานขาดความคล่องตัว และส่งผลให้การให้บริการแรงงานต่างด้าวใช้เวลานานกว่าที่ควร

ดังนั้น ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการแรงงานต่างด้าวมีทั้งปัจจัยสนับสนุนและข้อจำกัดเชิงระบบ จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างบูรณาการทั้งด้านสมรรถนะบุคลากร ระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก ให้มีความเชื่อมโยง เป็นเอกภาพ และสามารถตอบสนองต่อบริบทพื้นที่ชายแดนได้อย่างมีประสิทธิภาพ



3. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐในการจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐในการจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก ควรดำเนินการแบบบูรณาการ โดยเชื่อมโยงการพัฒนาด้านองค์ความรู้ สมรรถนะการปฏิบัติงาน ความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ทักษะการให้บริการ และระบบข้อมูลดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ชายแดน

จากการสังเคราะห์ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ผู้วิจัยพบว่า ประเด็นสำคัญที่ผู้ให้ข้อมูลกล่าวถึงอย่างต่อเนื่องสามารถจัดกลุ่มได้ 5 ด้าน จึงนำมาพัฒนาเป็น “TACAK Model” ได้แก่ การพัฒนาองค์ความรู้ด้านกฎหมาย (T: Training and Legal Knowledge) การพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ (A: Administrative Skill) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (C: Coordination Network) การพัฒนาทัศนคติและจิตบริการ (A: Attitude and Service Mind) และการจัดการองค์ความรู้ร่วมกับระบบข้อมูลดิจิทัล (K: Knowledge Management and Digital System) ซึ่งสะท้อนความเชื่อมโยงของข้อค้นพบจากการวิจัยสู่รูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐอย่างเป็นระบบ ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 รูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐในการจัดการแรงงานต่างด้าว: TACAK Model

องค์ประกอบ ของรูปแบบ	สาระสำคัญขององค์ประกอบ	แนวทางการพัฒนา
T: Training and Legal Knowledge	การพัฒนาองค์ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ นโยบาย และมาตรการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวเพื่อเสริมสร้างความถูกต้องและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	ส่งเสริมการอบรมด้านกฎหมายแรงงานต่างด้าว การขึ้นทะเบียน การอนุญาตทำงาน และการติดตาม การเปลี่ยนแปลงของกฎหมายและแนวปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง
A: Administrative Skill	การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ การวิเคราะห์สถานการณ์ การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาเชิงพื้นที่	พัฒนาทักษะการบริหารกรณีปัญหา การตรวจสอบ เอกสาร การให้คำปรึกษา และการตัดสินใจเชิงสถานการณ์ ในบริบทพื้นที่ชายแดน
C: Coordination Network	การพัฒนากลไกความร่วมมือและการบูรณาการ การดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง	สนับสนุนระบบประสานงานร่วม การกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน และการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง
A: Attitude and Service Mind	การเสริมสร้างทัศนคติ จริยธรรม และจิตบริการ ในการปฏิบัติงานภาครัฐ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล และความเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม	ส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม เคารพสิทธิ แรงงานต่างด้าว และพัฒนาทักษะการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม
K: Knowledge Management and Digital System	การพัฒนาบริหารจัดการองค์ความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการเชื่อมโยงข้อมูลและการตัดสินใจ	พัฒนาฐานข้อมูลกลาง ระบบติดตามผล และคลังองค์ความรู้ดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า TACAK Model เป็นรูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐเชิงบูรณาการ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนาองค์ความรู้ด้านกฎหมาย (Training and Legal Knowledge) ทักษะการบริหารจัดการ (Administrative Skill) เครือข่ายความร่วมมือ (Coordination Network) ทัศนคติและจิตบริการ (Attitude and Service Mind) และการจัดการองค์ความรู้ร่วมกับระบบข้อมูลดิจิทัล (Knowledge Management and Digital System) ซึ่งมีความสัมพันธ์และสนับสนุนกันในการยกระดับประสิทธิภาพการจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก



TACAK Model พัฒนาขึ้นจากการสังเคราะห์ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และ 2 โดยจัดกลุ่มประเด็นสำคัญที่ผู้ให้ข้อมูลกล่าวถึงอย่างสอดคล้องกัน จึงเป็นรูปแบบที่เชื่อมโยงข้อค้นพบของการวิจัยกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐได้อย่างเป็นระบบ ภายหลังการพัฒนา TACAK Model ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวทางการขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติ ตั้งแต่การวิเคราะห์บริบท การออกแบบกิจกรรมพัฒนา การดำเนินงาน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการติดตามประเมินผล ดังรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 กระบวนการขับเคลื่อน “TACAK Model” สู่การปฏิบัติในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐ

ขั้นตอนการขับเคลื่อน	สาระสำคัญของการดำเนินงาน	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
1. การวิเคราะห์บริบทและปัญหา (Context Analysis)	ศึกษาสภาพปัญหา ข้อจำกัด ภารกิจ และความต้องการจำเป็นของบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่และภารกิจของหน่วยงาน
2. การออกแบบกิจกรรมพัฒนา (Development Design)	พัฒนาหลักสูตร กิจกรรมเชิงปฏิบัติ กรณีศึกษา คู่มือปฏิบัติงาน และแนวทางการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับสถานการณ์จริง	ได้กระบวนการพัฒนาศักยภาพที่เหมาะสมกับสมรรถนะที่จำเป็นและบริบทการปฏิบัติงาน
3. การดำเนินการพัฒนา (Implementation)	จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกใช้ระบบฐานข้อมูล การฝึกสถานการณ์จำลอง และส่งเสริมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน	บุคลากรมีองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเชิงปฏิบัติที่สามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานจริง
4. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (Coordination Network)	พัฒนากลไกความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน จัดช่องทางการสื่อสาร และสนับสนุนระบบแลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกัน	เกิดเอกภาพในการดำเนินงาน ลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการเชิงพื้นที่
5. การติดตาม ประเมินผล และปรับปรุง (Monitoring and Improvement)	ติดตามผลการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ ประเมินปัญหาและอุปสรรค พร้อมปรับปรุงรูปแบบอย่างต่อเนื่อง	รูปแบบมีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้จริง และได้สอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลง

จากตารางที่ 5 สะท้อนให้เห็นว่า การขับเคลื่อน TACAK Model สู่การปฏิบัติจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการวิเคราะห์บริบทและปัญหาเชิงพื้นที่เพื่อให้การออกแบบกิจกรรมพัฒนาสอดคล้องกับภารกิจและข้อจำกัดของหน่วยงาน จากนั้นมุ่งเน้นการพัฒนาเชิงปฏิบัติผ่านการฝึกสถานการณ์จริง การใช้ระบบข้อมูล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน ควบคู่กับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐที่สามารถรองรับความซับซ้อนของการจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ชายแดนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า TACAK Model เป็นรูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐเชิงบูรณาการ ที่ประกอบด้วย การพัฒนาองค์ความรู้ด้านกฎหมาย การเสริมสร้างสมรรถนะเชิงปฏิบัติ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การพัฒนาทัศนคติและจิตบริการ และการจัดการองค์ความรู้ร่วมกับระบบข้อมูลดิจิทัล ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐในการจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก ให้มีความเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทการบริหารภาครัฐร่วมสมัย

จากการสังเคราะห์ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ผู้วิจัยพบว่า ประเด็นที่ผู้ให้ข้อมูลกล่าวถึงอย่างต่อเนื่องสามารถจัดกลุ่มได้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความรู้ด้านกฎหมายและนโยบายแรงงานต่างด้าว 2) ทักษะการบริหารจัดการและการตัดสินใจ 3) ความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน 4) ทัศนคติและจิตบริการของบุคลากร และ 5) ระบบข้อมูลและการจัดการองค์ความรู้ดิจิทัล นำองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน มาสังเคราะห์เป็นรูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐในชื่อ “TACAK Model” แต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์และสนับสนุนกันในการยกระดับประสิทธิภาพการจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก

อภิปรายผล

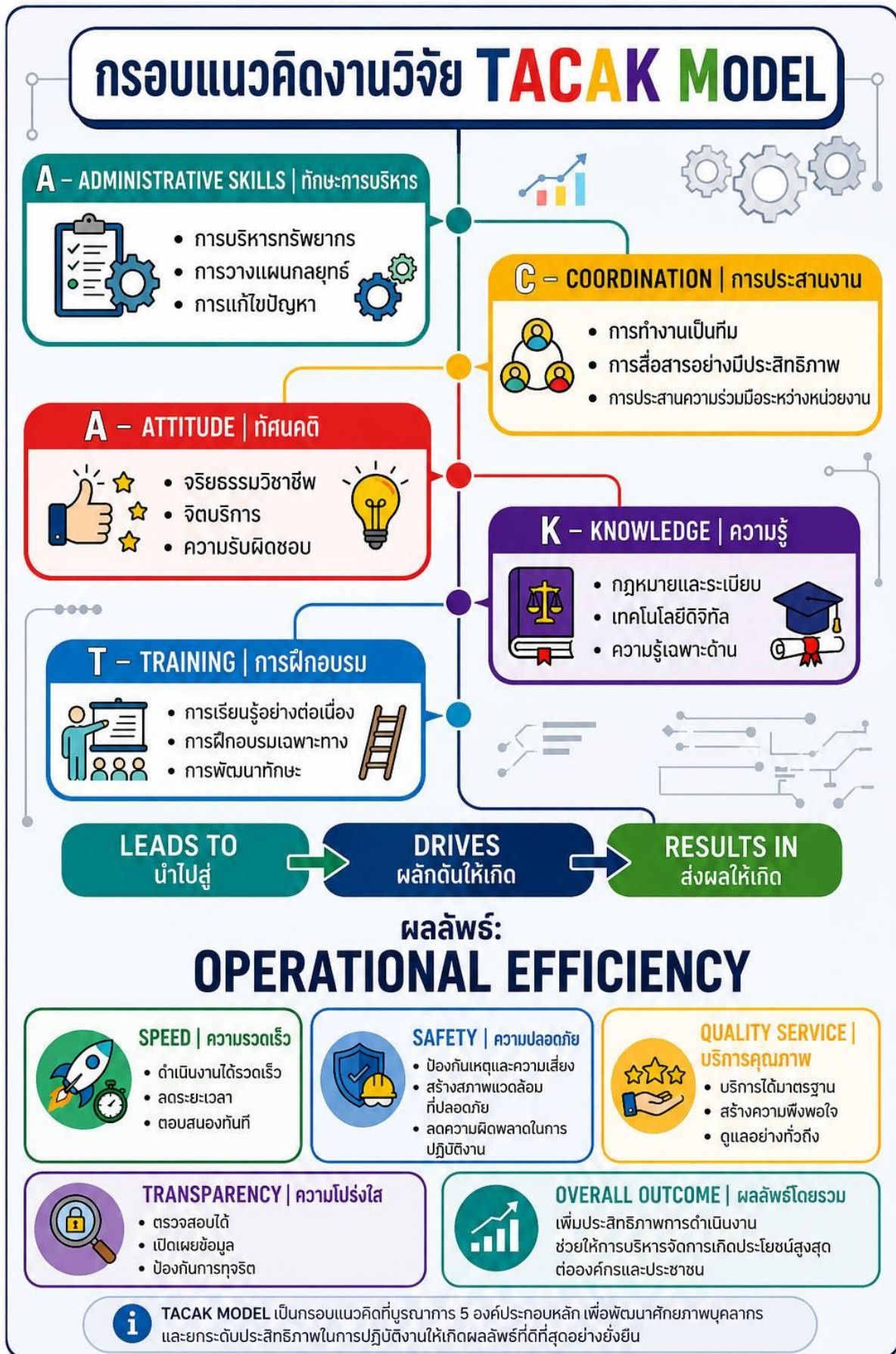
1. ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรภาครัฐในการจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก ยังเผชิญข้อจำกัดด้านกฎหมายและนโยบายที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ความแตกต่างด้านภาษาและวัฒนธรรม ตลอดจนข้อจำกัดด้านบุคลากร งบประมาณ และระบบข้อมูลที่ยังไม่เชื่อมโยงกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เนื่องจากจังหวัดตากเป็นพื้นที่ชายแดนที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติอย่างต่อเนื่องและมีหลายหน่วยงานร่วมรับผิดชอบ จึงทำให้การบริหารจัดการมีความซับซ้อนและต้องอาศัยการบูรณาการข้อมูลและการประสานงาน มากกว่าพื้นที่ทั่วไป ข้อค้นพบ ที่เห็นว่าประสิทธิภาพการบริหารภาครัฐขึ้นอยู่กับความชัดเจนของระบบงานและการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยครั้งนี้ได้ขยายข้อค้นพบของ ชูติกาญจน์ สายอุตสาห์ และ สมหมาย ชินวัฒน์ โดยแสดงให้เห็นว่า นอกจากปัญหาด้านกฎหมายและการประสานงานแล้ว บริบทของพื้นที่ พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก ยังทำให้ระบบข้อมูลระหว่างหน่วยงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อ ประสิทธิภาพการจัดการแรงงานต่างด้าว (ชูติกาญจน์ สายอุตสาห์, 2567)

2. ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการจัดการแรงงานต่างด้าวของบุคลากรภาครัฐขึ้นอยู่กับความรู้ด้านกฎหมาย ทักษะการปฏิบัติงาน การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม ความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงทัศนคติและจิตบริการของบุคลากร ทั้งนี้ เนื่องจากการจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ชายแดน ต้องอาศัยการตัดสินใจและการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหลายหน่วยงาน หากระบบข้อมูลไม่เชื่อมโยงกันจะส่งผลให้ การปฏิบัติงานล่าช้าและเกิดความซ้ำซ้อน ข้อค้นพบ (Osborne, D. & Gaebler, T., 1992); (Drucker, P. F., 1967) อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยครั้งนี้ ขยายองค์ความรู้จากงานของ หทัยชนก ทองสร้าง และเกษมศานต์ โชติชาครพันธุ์ โดยชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาระบบดิจิทัลเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ แต่ต้องดำเนินควบคู่กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร และการสร้างกลไกความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน จึงจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษได้ (หทัยชนก ทองสร้าง และเกษมศานต์ โชติชาครพันธุ์, 2566)

3. ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐที่เหมาะสมกับพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก ควรดำเนินการแบบบูรณาการ ครอบคลุมการพัฒนาองค์ความรู้ด้านกฎหมาย ทักษะการบริหารจัดการ การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม ความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน และการใช้ระบบข้อมูลดิจิทัล ซึ่งนำไปสู่การพัฒนา TACAK Model ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ (Maslow, A. H., 1954) รวมทั้ง งานของ อัชมา ทับทิม อย่างไรก็ตาม TACAK Model แตกต่างจากงานวิจัยเดิม เนื่องจากเป็นรูปแบบที่สังเคราะห์ จากบริบทของพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก โดยบูรณาการองค์ความรู้ สมรรถนะบุคลากร ระบบข้อมูลดิจิทัล และความร่วมมือระหว่างหน่วยงานไว้ในรูปแบบเดียว ทำให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรภาครัฐในพื้นที่ชายแดนที่มีบริบทใกล้เคียงกันได้ (อัชมา ทับทิม, 2564)

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ “TACAK Model” ซึ่งเป็นรูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ภาครัฐในการจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก พัฒนาขึ้นจากการสังเคราะห์ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพตามวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ข้อ โดยรวบรวมประเด็นที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวถึงอย่างสอดคล้องกัน และจัดกลุ่มเป็นองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน สะท้อนว่าการจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัย การบูรณาการองค์ความรู้ สมรรถนะ ระบบข้อมูลดิจิทัล และความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ไม่ใช่การดำเนินงาน ของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเพียงลำพัง



ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐในการจัดการแรงงานต่างด้าว
ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก

TACAK Model ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) Training and Legal Knowledge การพัฒนาองค์ความรู้ด้านกฎหมายและนโยบาย 2) Administrative Skill การพัฒนาทักษะการบริหารจัดการและการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม 3) Coordination Network การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน 4) Attitude and Service Mind การพัฒนาทัศนคติ จริยธรรม และจิตบริการ และ 5) Knowledge Management and Digital System การจัดการองค์ความรู้และระบบข้อมูลดิจิทัล

องค์ประกอบทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ โดยการพัฒนาองค์ความรู้ด้านกฎหมาย (T) เป็นพื้นฐานของการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน (A) ซึ่งสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน (C) ควบคู่กับการเสริมสร้างทัศนคติและจิตบริการ (A) และเชื่อมโยงด้วยระบบการจัดการองค์ความรู้และข้อมูลดิจิทัล (K) เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก

จุดเด่นของ TACAK Model คือ การบูรณาการองค์ความรู้ สมรรถนะบุคลากร ระบบข้อมูลดิจิทัล และเครือข่ายความร่วมมือไว้ในรูปแบบเดียว ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยที่ผ่านมา ที่มักศึกษาเฉพาะด้านกฎหมาย การบริหารแรงงานต่างด้าว หรือการพัฒนาบุคลากรแยกส่วน ทำให้โมเดลนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐในพื้นที่ชายแดนและพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษที่มีบริบทใกล้เคียงกันได้

สรุปและข้อเสนอแนะ

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ชายแดนจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ควบคู่กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ระบบข้อมูล และเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยข้อจำกัดสำคัญ ได้แก่ ความไม่ต่อเนื่องของนโยบาย ความไม่เชื่อมโยงของข้อมูล และความแตกต่างด้านภาษาและวัฒนธรรม ผู้วิจัยได้พัฒนา TACAK Model ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะการบริหารจัดการ เครือข่ายความร่วมมือ ทัศนคติและจิตบริการ และการจัดการความรู้ร่วมกับระบบดิจิทัล เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการจัดการแรงงานต่างด้าวให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ชายแดน ทั้งนี้ ควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การจัดทำฐานข้อมูลแบบบูรณาการ และการขยายผลการประยุกต์ใช้ TACAK Model ในพื้นที่อื่นต่อไป. สำหรับข้อเสนอแนะ ได้แก่ 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 1.1) ภาครัฐควรจัดทำฐานข้อมูลกลาง สำหรับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานได้แบบเรียลไทม์ เพื่อลดความซ้ำซ้อน เพิ่มความถูกต้องของข้อมูล และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบาย และ 1.2) ควรส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เช่น ระบบฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน และระบบติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการให้บริการภาครัฐ และ 2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 2.1) ควรศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐในการจัดการแรงงานต่างด้าวระหว่างพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตากกับพื้นที่ชายแดนอื่น เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยความสำเร็จและข้อจำกัดของแต่ละพื้นที่ และ 2.2) ควรดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) เพื่อพัฒนาและทดสอบแนวทางการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรภาครัฐร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่

เอกสารอ้างอิง

กรมประชาสัมพันธ์. (2568). เขตเศรษฐกิจพิเศษ: แรงขับเคลื่อนการค้าชายแดนและ SMEs ไทย. เรียกใช้เมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2569 จาก <https://www.prd.go.th/th/content/category/detail/id/31/iid/363713>

กระทรวงแรงงาน. (2562). โครงการวิเคราะห์เรื่อง แนวทางการบริหารแรงงานต่างด้าว อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. เรียกใช้เมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2569 จาก <https://shorturl.asia/HPA8N>



- เกรียง พลรัฐนาสิทธิ. (2565). แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7(3), 279-290.
- ชุติกาญจน์ สายอุตสาห. (2567). มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดปทุมธานี. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 8(12), 236-247.
- หทัยชนก ทองสร้าง และเกษมศานต์ โชติชาครพันธุ์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าวในกรุงเทพมหานคร. วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ, 8(2), 300-323.
- อติเรก ฟันเขียว. (2557). ข้อเสนอและปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนในพื้นที่จังหวัดตาก. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ครั้งที่ 2.
- อัชฌา ทับทิม. (2564). แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเชิงยุทธศาสตร์ กรณีศึกษาองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกส่วนกลาง. ใน วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Drucker, P. F. (1967). *Organization and management*. Cambridge: Harvard University Press.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Brothers.
- Osborne, D. & Gaebler, T. (1992). *Reinventing government: How the entrepreneurial spirit is transforming the public sector*. New York: Penguin Books.