

รูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่*

EFFECTIVENESS MODEL FOR FOREIGN LABOR MANAGEMENT

IN CHIANG MAI PROVINCE

มนตรี พรหมวัน, บุญทัน ดอกไธสง, สุรพล สุษะพรหม

Montri Phromwan, Boonton Dockthaisong, Surapon Suyaprom

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkomrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: oodood.montre@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่ และเพื่อนำเสนอรูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 410 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 17 คน ผลการศึกษาพบว่าโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 87.70$, $df = 68$, $GFI = 0.98$, $AGFI = 0.94$, $RMSEA = 0.027$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงภายในมีค่าเท่ากับ 0.85 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลคือ ศักยภาพผู้ประกอบการ และกระบวนการบริหาร สามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 ได้ร้อยละ 85 และยังพบว่าสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงภายในมีค่าเท่ากับ 1.01 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลคือประกอบด้วย ศักยภาพผู้ประกอบการ กระบวนการบริหาร และการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ได้ร้อยละ 100

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; การบริหารจัดการ; แรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่

Abstract

The objectives of this research article were to study the effectiveness of the management of foreign labors in Chiang Mai. to study the factors affecting the effectiveness of the management of foreign labors

* Received August 7, 2020; Revised August 27, 2020; Accepted September 11, 2020

in Chiang Mai and to present a model on the effectiveness of foreign labors management in Chiang Mai. Methodology was the mixed methods. The sample consisted of 410 people, using the questionnaire as a tool used to analyze descriptive data and inferential data analysis with statistical software packages and qualitative research, data were collected from 17 key informants by in-depth interview method. The results show that the model developed by the researcher is consistent with the empirical data (Chi-Square = 87.77, df = 68, GFI = 0.98, AGFI = 0.94, RMSEA = 0.027). The prediction coefficient (R^2) of the internal equation structure with latent variables is equal to 0.88, indicating that the variables in the model are entrepreneurial potential and management process able to explain the variance of the implementation of the 4 baht influence principle and also found that the equation of the structure of the underlying latent variable is equal to 1.0, indicating that the variable in the model is consisting of entrepreneurial potential management process and the implementation of the 4 baht influence principle, able to explain the variance of the effectiveness of the management of foreign workers 100%.

Keyword: effectiveness; management; foreign labors in Chiang Mai

บทนำ

เนื่องจากประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับล่างหรือแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labors) ซึ่งเป็นลักษณะของการทำงานประเภท 3D คือ งานสกปรก (Dirty Job) งานอันตราย (Dangerous Job) งานยาก (Difficult Job) ที่ปัจจุบันแรงงานไทยไม่ทำ และไม่สามารถจัดหาแรงงานไทยเข้าทำได้ ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน จึงทำให้นายจ้าง/สถานประกอบการมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานจากประเทศที่มีเขตแดนติดกับประเทศไทย ประกอบกับประเทศไทยมีค่าจ้างขั้นต่ำที่สูงกว่าประเทศเหล่านั้น จึงเป็นการดึงดูดให้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก โดยแรงงานที่เดินทางเข้ามาทำงานที่ประเทศไทยนั้น เป็นการเดินทางย้ายถิ่นฐานจากประเทศที่มีความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจน้อยไปยังประเทศที่มีความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจมากกว่า รวมถึงปัจจัยความมั่นคงของชีวิตที่ดีกว่า เพื่อให้รอดพ้นจากความอดอยาก ยากจน และความปลอดภัยจากการสู้รบด้วย (ทีมงานจัดการความรู้ (KM Team), 2561) จากสถิติพบว่าจำนวนแรงงานต่างด้าวทั้งหมดในจังหวัดเชียงใหม่ มีจำนวนทั้งสิ้น 145,253 คน

(ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม 2563) แรงงานต่างด้าวจำนวน 3 สัญชาติที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ ได้แก่ สัญชาติเมียนมา สัญชาติลาว สัญชาติกัมพูชา เมื่อรวมจำนวนแรงงานต่างด้าวทั้ง 3 สัญชาติ ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่บริหารจัดการมีจำนวนทั้งสิ้น 67,564 คน โดยอัตราแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งคำนวณจากจำนวนแรงงานต่างด้าวในจังหวัดต่อกำลังแรงงานในจังหวัดพบว่า ไตรมาส 1 ปี 2563 (เดือนมกราคม-มีนาคม, ปี 2563) มีอัตราร้อยละ 6.70 (สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงใหม่, 2563)

สำหรับสถานการณ์แรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่ามีปัญหาการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของสถานประกอบการซึ่งเป็นตัวบ่งบอกที่แสดงให้เห็นถึงภาวะการดำเนินงานหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดในอัตราที่สูงย่อมส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของลูกจ้าง/ผู้ใช้แรงงานและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตตามมา สำหรับในไตรมาส 1 ปี 2563 (เดือนมกราคม -มีนาคม ปี 2563) มีสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจทั้งหมดจำนวน 137 แห่ง ผลการตรวจพบการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามข้อกำหนดของสถานประกอบการจำนวน 2 แห่ง และได้ดำเนินการออกคำสั่งให้ปรับปรุงไปแล้ว (สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงใหม่, 2563) นอกจากนี้สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ได้มีการจัดประชุมนายจ้าง/สถานประกอบการ ตามโครงการเสริมสร้างการรับรู้ให้กับนายจ้าง/สถานประกอบการ เพื่อให้นายจ้าง/สถานประกอบการ ได้รับความรู้ความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงบทกำหนดโทษสำหรับการกระทำความผิดตามกฎหมาย โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ นายจ้าง/สถานประกอบการ โดยได้รับการสนับสนุนวิทยากรจากหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มาให้ความรู้เพื่อให้การจ้างแรงงานต่างด้าว เป็นไปตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม อาทิ เรื่อง “การตรวจลงตรา Visa และการประทับตราการอนุญาตให้อยู่ ในราชอาณาจักร การรายงานตัว 90 วัน และการแจ้งที่พักอาศัยของแรงงานต่างด้าว” เรื่อง “หน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้างในการจ้างแรงงานต่างด้าวตามพระบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม” เรื่อง “การตรวจสุขภาพและการประกันสุขภาพของแรงงานต่างด้าว” เรื่อง “การขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนให้แก่แรงงานต่างด้าวและสิทธิประโยชน์ประกันสังคมของแรงงานต่างด้าว และเรื่อง “การจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้อง การตรวจสอบ จับกุม ดำเนินคดีนายจ้าง แรงงานต่างด้าวที่ฝ่าฝืนกฎหมาย บทกำหนดโทษตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติมและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ตามพระราชกำหนด การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม” (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2562) การให้ความรู้ดังกล่าวเป็นการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และแก่ผู้ประกอบการเพื่อความเข้าใจตรงกันในการ

ทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย เนื่องจากเชียงใหม่เป็นจังหวัดที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมากทั้งจากประเทศพม่าและประเทศลาว สอดคล้องกับงานวิจัยของสนธิ สัตโยภาส (2559) พบว่า การปรับตัวของแรงงานต่างด้าวชาวไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ อันมีผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิตและสังคมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.25) กล่าวคือ มีความมั่นคงน้อย ในมิติด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ มีความมั่นคงปานกลาง ในมิติด้านการมีงานทำ และรายได้ มิติด้านความมั่นคงส่วนบุคคล มิติด้านการสนับสนุนทางสังคม มิติด้านสุขภาพอนามัย และมีความมั่นคงค่อนข้างสูง ในมิติ ด้านครอบครัว และมิติด้านสังคมและวัฒนธรรม

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นนั้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับ “รูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่” เนื่องจากจังหวัดเชียงใหม่มีพื้นที่ติดกับประเทศเพื่อนบ้านและมีแรงงานต่างด้าวเดินทางมาทำงานที่ในพื้นที่เป็นจำนวนมาก การศึกษาครั้งนี้จะได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาบูรณาการกับศาสตร์ทางตะวันตกเพื่อให้เห็นถึงรูปแบบที่เหมาะสมในการเพิ่มประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่ โดยจะศึกษาเกี่ยวกับศักยภาพของผู้ประกอบการ การปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 นโยบายท้องถิ่น และกฎหมายว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่หรือไม่ และรูปแบบการเพิ่มประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่ควรเป็นอย่างไร ผลจากการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ได้องค์ความรู้ที่เกี่ยวกับรูปแบบการเพิ่มประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่ สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ อันเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยเชิงลึก และการพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของจังหวัดอื่นๆ ได้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัย โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ มุ่งเน้นการวิเคราะห์ในเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) มีแบบแผนการวิจัยแบบกลุ่มเดียว ศึกษาสภาพการณ์โดยไม่มีการทดลอง

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของภาครัฐและผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 410 ตัวอย่าง สำหรับขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิจัยโดยการพิจารณาจากความเหมาะสมของจำนวนค่าพารามิเตอร์ที่ทำการประมาณค่าภายใต้โมเดลตามสมมติฐานในกรอบแนวคิดที่ได้ศึกษาเอกสารและทบทวนวรรณกรรมตามแนวคิดของนักวิจัยด้านโมเดลการวิเคราะห์โปรแกรมลิสเรล (Lisrel Program) คือ Lindeman et al. (1980) และ Weiss (1972) ที่ได้ทำการกำหนดขนาดตัวอย่างตามกฎอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปร ไว้เป็น 1 พารามิเตอร์ ใช้ตัวอย่าง 10-20 ตัวอย่าง จากกรอบแนวคิดการวิจัยพบว่ามีความพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณภายใต้โมเดลโปรแกรมลิสเรล (Lisrel Program) ทั้งหมด 41 พารามิเตอร์ ใช้เส้นพารามิเตอร์ละ 10 ตัวอย่างเท่ากับ $41 \times 10 = 410$ ตัวอย่าง

2) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วย ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน จำนวน 5 คน ผู้ประกอบการ จำนวน 5 คน ผู้บริหารองค์กรส่วนท้องถิ่น จำนวน 2 คนผู้เชี่ยวชาญด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 3 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 คน รวมทั้งหมด 17 คน

3. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย ในการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือแบ่งเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล, ส่วนที่ 2 ศักยภาพของผู้ประกอบการ, ส่วนที่ 3 การบริหารจัดการ, ส่วนที่ 4 การปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4, และส่วนที่ 5 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่ และการวิจัยเชิงคุณภาพได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของภาครัฐและผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 410 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 17 คน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อยืนยันผลการศึกษาเชิงปริมาณจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.311 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบผลการศึกษาคือ ประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 รองลงมาคือ การลดจำนวนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ยกเว้นการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวให้ได้มาตรฐานสากล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 การติดตามและประเมินผลให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และ ยกเว้นการบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ตามลำดับ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 1 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในรูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 เป็นตัวแปรส่งผ่าน

ตัวแปรผล						
ตัวแปรเหตุ	อิทธิบาท 4			ประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ศักยภาพ	0.74**	-	0.74**	0.45**	0.51**	-0.06
ผู้ประกอบการ	(0.07)		(0.07)	(0.08)	(0.10)	(0.11)
กระบวนการบริหาร	0.21**	-	0.21**	0.59**	0.14**	0.45**
	(0.06)		(0.06)	(0.08)	(0.05)	(0.08)
อิทธิบาท 4	-	-	-	0.70**	-	0.70**
				(0.11)		(0.11)
ค่าสถิติ	Chi-Square = 87.70, df = 68, GFI = 0.98, AGFI = 0.94, RMSEA=0.027					
สมการโครงสร้างของตัวแปร	อิทธิบาท 4		ประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว			
R ²	0.85			1.01		
เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร						
ตัวแปรแฝง	ITHIBAHT	EFFNESS	POTEN	ADMIN		
ITHIBAHT	1.00					
EFFNESS	1.00	1.00				
POTEN	0.91	0.95	1.00			
ADMIN	0.84	0.98	0.85	1.00		

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บคือค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน, **p < .01

TE = ผลรวมอิทธิพล IE = อิทธิพลทางอ้อม DE = อิทธิพลทางตรง
จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.34-0.84 โดยตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงสูงสุดคือ ด้านการจูงใจและบำรุงรักษา และด้านการพัฒนาทักษะแรงงาน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.84 เท่ากัน รองลงมาคือ ฉันทะ (ความพอใจ) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.79 ส่วนตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงต่ำสุดคือ ยกระดับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวให้ได้มาตรฐานสากล มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.34

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) ของสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงภายใน พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.85 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลคือ ศักยภาพผู้ประกอบการ และกระบวนการบริหาร สามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 ได้ร้อยละ 85 และยังพบว่าสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงภายในมีค่าเท่ากับ 1.00 แสดงว่าตัว

แปรในโมเดลคือประกอบด้วย ศักยภาพผู้ประกอบการ กระบวนการบริหารและการปฏิบัติ ตามหลักอิทธิบาท 4 สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการบริหารจัดการ แรงงานต่างด้าว ได้ร้อยละ 100 เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมผล ดังนี้

1) ศักยภาพผู้ประกอบการ

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดลพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพผู้ประกอบการ กับประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.95 แยกเป็นอิทธิพลทางตรง -0.06 และอิทธิพลทางอ้อม 0.51 เป็นอิทธิพลรวม 0.45 โดยมีค่าอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า ศักยภาพของผู้ประกอบการจะทำให้เกิดประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่ขึ้นมาได้ต้องอาศัยการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 คือ ต้องมีฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความตั้งใจมั่น) วิมังสา (ความคิดไตร่ตรอง) เป็นหลักกำกับ

2) กระบวนการบริหาร

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดลพบว่า กระบวนการบริหาร กับประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ขนาดความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.98 แยกเป็นอิทธิพลทางตรง 0.45 และอิทธิพลทางอ้อม 0.14 เป็นอิทธิพลรวม 0.59 โดยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า กระบวนการบริหารที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การทำหน้าที่เป็นผู้นำ การประเมินผลงาน ทำให้เกิดประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัด เชียงใหม่ได้อย่างดี นอกจากนั้นเมื่อมีการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 ด้วยคือต้องมีฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความตั้งใจมั่น) วิมังสา (ความคิดไตร่ตรอง) ก็จะทำให้เกิดประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่มากขึ้นไปอีก

3) การปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงของการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 อันประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความตั้งใจมั่น) วิมังสา (ความคิดไตร่ตรอง) พบว่ามีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 1.01 มีขนาดอิทธิพลทางตรงส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่เท่ากับ 0.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า เมื่อมีการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 จะทำให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่ได้อย่างดียิ่ง

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เกี่ยวกับรูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่พบองค์ประกอบของรูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่คือ ศักยภาพของผู้ประกอบการ กระบวนการบริหาร และยังมีการบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ดังนี้

ส่วนที่ 1 องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่ทั้ง 5 ด้าน (IRDSM) ประกอบด้วย 1) เพิ่มแรงงานตามความต้องการทางเศรษฐกิจ (Increase labor according to economy) 2) ลดจำนวนแรงงานผิดกฎหมาย (Reduce the number of illegal labor) 3) พัฒนาให้ได้มาตรฐานสากล (Developed to international standards) 4) บริหารคนทั้งระบบ (System management) 5) จบที่การติดตามและประเมินผล (Monitoring and evaluation)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้

1. กระบวนการบริหารทั้ง 4 ด้าน (POLE) ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์การ (Organizing) 3) การเป็นผู้นำ (Leading) 4) การประเมินผล (Evaluating)

2. การปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 (Path of Accomplishment) ประกอบด้วย 1) ฉันทะ: ทำงานด้วยความรัก (Aspiration) 2) วิริยะ: ทำงานด้วยความเพียรพยายาม (Effort) 3) จิตตะ: ทำงานด้วยความเอาใจใส่ (Active Thought) 4) วิมังสา: ทำงานด้วยความเข้าใจในบริบท (Reasoning)

3. ตัวแปรที่ส่งผลโดยอ้อมได้แก่ ศักยภาพผู้ประกอบการ (Trader Potential) ประกอบด้วย 1) ก่อนการจ้างและการจ้างงาน (Before and After Employment) 2) การจูงใจและบำรุงรักษา (Motivation and Maintenance) 3) การพัฒนาทักษะแรงงาน (Skill Development) 4) การปฏิบัติตามนโยบายรัฐบาล (Compliance with Government Policy)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาผู้วิจัยได้สังเคราะห์รูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีปัจจัยภายในได้แก่ ประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ทั้ง 5 ด้านคือ 1) เพิ่มแรงงานตามความต้องการทางเศรษฐกิจ 2) ลดจำนวนแรงงานผิดกฎหมาย 3) พัฒนาให้ได้มาตรฐานสากล 4) บริหารคนทั้งระบบ 5) จบที่การติดตามและประเมินผล โดยมีปัจจัยภายนอกได้แก่ ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารทั้ง 4

ด้าน คือ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การเป็นผู้นำ 4) การประเมินผล และปัจจัยด้านศักยภาพผู้ประกอบการ 4 ด้าน คือ 1) ก่อนการจ้างและการจ้างงาน 2) การจูงใจและบำรุงรักษา 3) การพัฒนาทักษะแรงงาน 4) การปฏิบัติตามนโยบายรัฐบาล โดยมีการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 เป็นปัจจัยควบคุม คือ 1) ฉันทะ: ทำงานด้วยความรัก 2) วิริยะ: ทำงานด้วยความเพียรพยายาม 3) จิตตะ: ทำงานด้วยความเอาใจใส่ 4) วิมังสา: ทำงานด้วยความเข้าใจในบริบท โดยทั้ง 4 ปัจจัยมีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือถ้าพัฒนากระบวนการบริหารที่ดีทั้ง 4 ด้านจะทำให้เพิ่มประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อการทำงานและพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ได้นอกจากนั้นหากมีการนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 มาปฏิบัติทั้ง 1) ฉันทะ: ทำงานด้วยความรัก 2) วิริยะ: ทำงานด้วยความเพียรพยายาม 3) จิตตะ: ทำงานด้วยความเอาใจใส่ 4) วิมังสา: ทำงานด้วยความเข้าใจในบริบท จะยิ่งทำให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัย พนิดา นิลอรุณ และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์ (2557) พบว่า 1) ศักยภาพในการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการดำเนินงานของกิจการผู้ประกอบการภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน ที่พบว่า 1) ศักยภาพในการจัดการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการ 2) ประสิทธิภาพของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลทางบวกต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ผู้ประกอบการตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์กับแรงงานต่างด้าว เพื่อที่จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของผลการดำเนินการของกิจการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชา ระเบียบศรี และคณะ (2561) ที่พบว่า บริบทที่เกี่ยวข้องประกอบไปด้วยภาครัฐของประเทศไทยและกัมพูชาที่มีแนวโน้มจะประสานความร่วมมือมากขึ้น การบริหารยังยึดติดจารีตประเพณีและค่านิยมของแต่ละฝ่าย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องประกอบไปด้วย ด้านค่าแรงสภาพเศรษฐกิจ สวัสดิการ สภาพความเป็นอยู่ สุขอนามัยและความเจริญ ด้านกฎหมาย รูปแบบที่เหมาะสมควรจัดตั้งหน่วยงานที่กำกับดูแลโดยเฉพาะและบูรณาการร่วมกันทุกฝ่าย ให้แรงงานกัมพูชามีส่วนร่วมในการบริหาร การบังคับใช้กฎหมาย ให้เข้มงวดมากขึ้นและปรับปรุงให้ทันสมัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ ผลมาศ และคณะ (2562) พบว่า รูปแบบที่เหมาะสมของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงแห่งชาติมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) นโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว 2) กฎหมายและระเบียบที่กำกับดูแลแรงงานต่างด้าว 3) การจัดองค์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และ 4) การสร้างเครือข่ายฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าว ส่วนแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคตะวันออกของประเทศไทยประกอบด้วย

ประเด็นต่อไปนี้ 1) การกำหนดนโยบายและมาตรการด้านแรงงานต่างด้าว 2) แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม 3) การติดตามประเมินผลด้านการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 4) ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และ 5) โครงการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว แนวทางนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อความมั่นคงแห่งชาติของประเทศไทยอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้ในอนาคต

องค์ความรู้จากการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง “รูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่” ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ได้ศึกษาองค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่ ศักยภาพของผู้ประกอบการ กระบวนการบริหาร และยังมีการบูรณาการหลักกิติบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นตัวแปรส่งผ่านด้วย และได้องค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยดังนี้



ภาพที่ 2 แสดงรูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่

จากแผนภาพที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัด เชียงใหม่มีทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) เพิ่มแรงงานตามความต้องการทางเศรษฐกิจ คือ นายจ้างในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ต้องจ้างแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการ ระบุความต้องการด้านทักษะของแรงงานให้ชัดเจน จัดให้ลงทะเบียนและฝึกทักษะตามความต้องการของนายจ้าง ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแก่นายจ้างและแรงงาน ให้นายจ้าง ฝึกอบรมเองตามความต้องการของตลาด 2) ลดจำนวนแรงงานผิดกฎหมาย คือ นายจ้างในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ต้องขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ใหหน่วยงานของรัฐ สํารวจอย่างเข้มงวด ควบคุมตรวจสอบแรงงานเถื่อนและผลักดันกลับภูมิลำเนา ประชาสัมพันธ์ถึงผลเสียต่อเศรษฐกิจของการใช้แรงงานผิดกฎหมาย นำแรงงานต่าง ด้าวผิดกฎหมายเข้าสู่ระบบ 3) พัฒนาให้ได้มาตรฐานสากล คือ นายจ้างในพื้นที่จังหวัด เชียงใหม่ต้องฝึกอบรม พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้ได้ตามมาตรฐานสากล บูรณาการ ร่วมกันทุกส่วนงานในพื้นที่ ใช้กฎหมายอย่างเข้มงวดลดช่องโหว่ทางกฎหมาย ปฏิบัติการ ตามกฎหมายกับแรงงานให้เท่าเทียมกัน ปรับกฎระเบียบให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ปัจจุบัน 4) บริหารคนทั้งระบบ คือ แรงงานจังหวัดเชียงใหม่ต้องจัดทำนโยบายการพัฒนา แรงงานทั้งในระดับอำเภอ จังหวัด ทำระบบฐานข้อมูลแรงงานที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย กระจายอำนาจให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำงานที่โดยตรง นำข้อมูลพื้นฐานในระบบ e-workpermit มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด พัฒนาเรื่องความเป็นอยู่ ความเสมอภาค และ ด้านการเงิน 5) จบที่การติดตามและประเมินผล คือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องติดตาม ประเมินผลโดยให้แรงงานและนายจ้างได้แสดงความคิดเห็นด้วย มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ ในการติดตามและประเมินผล นายจ้างต้องรายงานสถานการณ์จำนวนแรงงานต่างด้าว ประเมินเป็นสายกลุ่มย่อยเพื่อให้เกิดการเข้าถึงได้ง่าย คำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชน

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่จะเกิดประสิทธิผลได้ต้อง อาศัยการขับเคลื่อนจาก 3 ส่วนได้แก่

1. การขับเคลื่อนเชิงพุทธธรรม ประกอบด้วย 1) ฉันทะ: ทำงานด้วยความรัก คือ มีความรับผิดชอบ และรักในงานและเต็มใจในการทำงาน ดำเนินการบริหารโดย ตั้งเป้าหมายจัดระบบแบบแผน มีความชอบและรักในงานเพราะแรงงานเข้าออกอยู่ตลอด เสียสละและขยันกว่าปกติ และมีความเข้าใจและรู้สึกถึงสิทธิเสรีภาพ ภราดรภาพ 2) วิริยะ: ทำงานด้วยความเพียรพยายาม คือ คุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ที่จะต้องมีความเพียร พยายาม โดยพยายามให้แรงงานเข้าสู่ระบบการจัดการแรงงานตามกฎหมาย แรงงานมี พื้นฐานที่แตกต่างกันต้องอาศัยความพยายาม ทุ่มเทร่างกายแรงใจในการให้บริการแรงงาน ต่างด้าว พยายามพากเพียรเรียนรู้เข้าใจวัฒนธรรมของแรงงาน 3) จิตตะ: ทำงานด้วยความ เอาใจใส่ คือ มีความใส่ใจและตั้งใจเพราะประสานงานกับแรงงานต่างด้าว ต้องเอาใจใส่

เพราะแรงงานมีความแตกต่างกันอย่างมากและแรงงานต่างด้าวจะอาศัยอยู่ในพื้นที่เขตเมือง มุ่งหวังให้เกิดการบริการแรงงานต่างด้าวด้วยจิตที่เป็นธรรม มีความเข้าใจทั้งในมิติทางกฎหมาย มิติทางสังคม 4) วิมังสา: ทำงานด้วยความเข้าใจในบริบท คือ ต้องมีความชอบและรักในงานเพราะมีผลกระทบต่อปัญหาหลายอย่าง จะต้องดำเนินการบริหารจัดการบนหลักมนุษยธรรม สังคมมีความซับซ้อนมากขึ้นระบบการทำงานต้องปรับเปลี่ยน กระบวนการทำงานต้องปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ปัจจุบัน ต้องปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

2. การขับเคลื่อนเชิงระบบกลไก โดยอาศัยหน่วยงานระดับจังหวัด ระดับอำเภอ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชน ช่วยกันบูรณาการขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 1) การวางแผน : แรงงานจังหวัดต้องมีแผนงานบูรณาการกับทุกหน่วยงานให้คำปรึกษาในหลายมิติ การวางแผนและดำเนินงานภายใต้กรอบของกฎหมายแรงงาน ปฏิบัติการดำเนินงานและตามแผนงานที่วางไว้อย่างเคร่งครัด สำรวจความต้องการของแรงงานต่างด้าวในปัญหาอุปสรรค มีนโยบายทางด้านแรงงานที่เป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับสถานการณ์ 2) การจัดการ : มีการจัดการฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบและมีความเป็นปัจจุบัน มีระบบ One Store Service รวมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เบ็ดเสร็จ ให้หน่วยงานระดับอำเภอเข้ามามีบทบาทในการดำเนินการ เปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวสามารถเสนอความคิดได้ หน่วยงานของรัฐหรือผู้ประกอบการควรตั้งองค์กรพัฒนาแรงงานต่างด้าวด้วย 3) การเป็นผู้นำ : ควบคุมแรงงานต่างด้าวโดยไม่ให้ย้ายแรงงาน มีความชัดเจน ไม่ย่อหย่อนหรือมีอคติต่อประชาชนส่วนอื่นของพื้นที่ ทำให้แรงงานเชื่อมั่นว่าได้รับความเป็นธรรม มีการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ มีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กับทุกคน ประสานงานกับท้องถิ่นและบริหารข้อมูลอย่างเป็นระบบ 4) การประเมินผล : ประเมินการทำงานของแรงงานทุก 3 เดือนโดยนายจ้างเป็นผู้ประเมิน ประเมินปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นกับนายจ้างและแรงงานต่างด้าว ยึดหลักคุณธรรมแรงงานได้รับผลตอบแทนตามผลประเมิน ควรใช้การประเมินผลตอบแทน 360 องศา ควรประเมินตามกฎหมายแรงงานต่างด้าวและมีตัวชี้วัดด้านการติดตามตัวแรงงานด้วย

3. การขับเคลื่อนเชิงพื้นที่ ต้องอาศัยผู้ประกอบการในการขับเคลื่อนด้วย ประกอบด้วย 1) ก่อนการจ้างและการจ้างงาน : นายจ้างต้องมีการสัมภาษณ์งาน และการขึ้นทะเบียนก่อนและหลังการจ้าง มีการตรวจสอบประวัติ สุขภาพอย่างถี่ถ้วนและรายงานไปยังภาครัฐ ให้นายจ้างได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแรงงาน ประกาศขอบเขตงานและทักษะที่ต้องการรวมทั้งค่าตอบแทนต่างๆ ศึกษาระเบียบ กฎหมายและดำเนินการอย่างถูกต้องก่อนจ้าง 2) การจูงใจและบำรุงรักษา : ตั้งเป้าหมายในการทำงานให้แก่แรงงานและมีการจัดสวัสดิการขึ้นพื้นฐานให้ มีสัญญาจ้างที่เป็นธรรม ให้ทำงานตาม

ระยะเวลาที่เหมาะสม ไม่บีบคั้นให้ทำงานล่วงเวลา การให้รางวัลหรือให้คำชื่นชมเมื่อทำเสร็จตามเป้าหมาย จ้างงานหลายหลากรูปแบบทั้งรายเดือน รายเหมา และกำลังใจ 3) การพัฒนาทักษะแรงงาน : ส่งเสริมให้ได้เข้ารับการฝึกอบรมทักษะแรงงานจากรัฐหรือเอกชน ทดลองงานและมีการทดสอบเพื่อจัดระเบียบการจ้าง เปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวพัฒนาทักษะตามนายจ้างต้องการ นายจ้างต้องศึกษา และพัฒนาแรงงาน โดยอาจใช้วิธีการรุ่นพี่ สอนรุ่นน้อง สร้างระบบรางวัลจูงใจในองค์กรของตน 4) การปฏิบัติตามนโยบายรัฐบาล : นำนโยบายรัฐบาลมาใช้ในหน่วยงานเท่าที่จะสามารถทำได้ มีการติดต่อสื่อสารกับสำนักงานแรงงานอย่างต่อเนื่อง ไม่หลีกเลี่ยงกฎหมายและเอื้อต่อการทุจริตของเจ้าหน้าที่ ชี้แจงนโยบายของรัฐเพื่อการรับรู้และปฏิบัติตนอย่างถูกต้อง เสนอแนะรัฐบาลให้มีการปรับปรุงนโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) หน่วยงานรัฐหรือเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ต้องทำงานให้มากขึ้นโดยเฉพาะในเรื่องการลดจำนวนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และการติดตามและประเมินผลให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

2) จากการศึกษาพบว่ากระบวนการบริหารส่งผลให้การจัดการแรงงานต่างด้าวนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้นดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องนำกระบวนการบริหารมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งเรื่องการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการแก้ไขปรับปรุง

3) การปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 คือ ทำงานด้วยความรัก ทำงานด้วยความเพียรพยายาม ทำงานด้วยความเอาใจใส่ และทำงานด้วยความเข้าใจในบริบทของงานทำให้การจัดการแรงงานต่างด้าวนั้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นด้วย ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องส่งเสริมให้มีการระบุนิยามการทำงานตามหลักอิทธิบาทธรรม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) การศึกษาคั้งนี้เป็นการศึกษาเพียงแคในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่และปัญหาแรงงานต่างด้าวยังมีอยู่ในหลายๆ พื้นที่ดังนั้นการศึกษาคั้งต่อไปจึงควรศึกษาในภาพรวมของประเทศไทยโดยเลือกกลุ่มจังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวจำนวนมากมาศึกษาด้วย

2) การศึกษาคั้งนี้เป็นการศึกษาประสิทธิผลของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ซึ่งยังขาดการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งยังขาดการศึกษาในมิติอื่นๆ ทั้งมิติของเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ไชยา ประดิษฐ์ธรรม. (2560). สภาพทั่วไปของ SMEs ภาคการผลิตอุตสาหกรรม ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน 1. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(2 พิเศษ), 57-64.
- ฐากุณย์ ทองเกิด. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตอำเภอวัฒนานคร อำเภอคลองหาด อำเภออรัญประเทศ และอำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 3(1), 88-101.
- ทีมงานจัดการความรู้ (KM Team). (2561). แนวปฏิบัติการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศไทย ตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU). กรุงเทพฯ: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน.
- พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ และคณะ. (2562). แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคตะวันออกของประเทศไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา*, 7(2), 190-299.
- พนิดา นิลอรุณ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2557). การศึกษาอิทธิพลของศักยภาพในการจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีต่อประสิทธิผลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการในจังหวัดระนอง. *วารสารธรรมศาสตร์*, 33(3), 19.
- สนิท สัตโยภาส. (2559). แรงงานต่างด้าวกับความมั่นคงทางสังคม. *วารสารบัณฑิตวิจัย*, 7(1), 193-194.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงใหม่. (2563). *สถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ ไตรมาส 1 ปี 2563 (เดือนมกราคม-มีนาคม 2563)*. สืบค้น 27 สิงหาคม 2563, จาก <https://chiangmai.mol.go.th/wpcontent/uploads/sites/18/2020/05/-1-2563.pdf>.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน. (2562). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคนต่างด้าว*. สืบค้น 25 มิถุนายน 2562, จาก http://www.mol.go.th/academician/basic_alien.
- อภิชา ระยับศรี และคณะ. (2561). รูปแบบที่เหมาะสมในการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ไทย-กัมพูชา. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 8(2), 93-100.

- Lindeman et al. (1980). *Introduction to Bivariate and Multivariate Analysis*.
Glenview, IL: Scott Foresman and Company.
- Weiss, C.H. (1972). *Evaluation Research*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.