



แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของจังหวัดจันทบุรี

GUIDELINES FOR MIGRANT LABOR MANAGEMENT IN CHANTHABURI PROVINCE

ศตยณัท รัชต์อังกูร¹, ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ²,
Sattayanat Ratchaangkun¹, Nattawat Siriphornwut²,

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, ประเทศไทย¹⁻²
Faculty of Political Science, Bangkokthonburi University, Thailand¹⁻²

Corresponding Author E-mail: supangaporn@gmail.com

Received 22 May 2026; Revised 4 June 2026; Accepted 28 June 2026

แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของจังหวัดจันทบุรี

ศตยณัฐ รัชต์อังกูร, ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของจังหวัดจันทบุรี 2) ศึกษากระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของจังหวัดจันทบุรี และ 3) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของจังหวัดจันทบุรี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง หัวหน้าราชการ เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของจังหวัดจันทบุรี และผู้ประกอบการหรือนายจ้างที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานต่างด้าว ในพื้นที่ ข้อมูลที่รวบรวมได้ถูกวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารจัดการเป็นระบบบูรณาการระหว่างหน่วยงานหลัก (สำนักงานจัดหางานจังหวัด, การปกครองจังหวัด, ตรวจคนเข้าเมือง และสาธารณสุข) มีโครงสร้างการบริหารจัดการแบบผสมผสานระหว่างความร่วมมือและการกระจายอำนาจ ซึ่งช่วยให้เกิดความเป็นเอกภาพด้านนโยบายกับความคล่องตัวในการดำเนินงานในระดับพื้นที่ มีกลไกความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน มีบทบาทสำคัญในการสะท้อนปัญหาและปรับแนวทางการดำเนินงาน 2) กระบวนการบริหารจัดการมีลักษณะซับซ้อน เกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงานและหลายขั้นตอน ขาดการบูรณาการข้อมูลและระบบสารสนเทศที่เชื่อมโยงกัน ส่งผลให้การดำเนินงานมีความล่าช้า และต้องติดต่อหลายหน่วยงาน และ 3) ปัญหาและอุปสรรคสำคัญ ได้แก่ ระเบียบและข้อบังคับมีความซับซ้อนและขาดความยืดหยุ่น ขาดความเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ขาดจำกัดด้านทรัพยากรบุคคลทั้งปริมาณและคุณภาพ การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่ยังไม่เป็นเอกภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานไม่มีความคล่องตัว เกิดความล่าช้า และไม่ตอบสนองต่อความต้องการแรงงานในระดับพื้นที่ แนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของจังหวัดจันทบุรีควรมุ่งเน้นการออกกฎหมายและระเบียบให้มีความยืดหยุ่น การพัฒนาระบบการบริการแบบเบ็ดเสร็จ การบูรณาการฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงาน และการเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรบุคคล เพื่อยกระดับประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความยั่งยืนของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในระดับพื้นที่

คำสำคัญ: แนวทางการบริหารจัดการ; แรงงานต่างด้าว; จังหวัดจันทบุรี

GUIDELINES FOR MIGRANT LABOR MANAGEMENT IN CHANTHABURI PROVINCE

Sattayanat Ratchaangkun, Nattawat Siriphornwut

Abstract

The objectives of this research were to: 1) examine the management of migrant labor in Chanthaburi Province, 2) analyze the management process in Chanthaburi Province, and 3) identify the problems and obstacles in migrant labor management in Chanthaburi Province. A qualitative in character. 15 key informants comprised. They included the following persons: Senior executives, heads of government agencies, operational-level officers, and employers of migrant workers in the local area. The collected data were analyzed by using the content analysis.

The results revealed that:

1) That management operated through an integrated system among key agencies (Provincial Employment, Office, Provincial Administration, Immigration Office, and Public Health Office). The administrative structure model combining centralization and decentralization, which promoted both policy unity and operational flexibility at the local level, while public-private cooperation helped improving operational practices. 2) The management process was complex due to the involvement of multiple agencies and procedures. The lack of integrated information systems caused redundant procedures, delays, and to contact several agencies. 3) Major problems and obstacles included inflexible legal regulations, fragmented databases, limitations in human resources, and ineffective both inter-agency coordination, which reduced operational efficiency and responsiveness to labor demands. Therefore, the study recommends improving regulatory flexibility, developing a one-stop service system, integrating inter-agency databases, and strengthening human resource capacity to improve efficiency, transparency, and sustainability in migrant labor management.

Keywords: Management Guidelines; Migrant Labor; Chanthaburi Province

บทนำ

อุตสาหกรรม หมายถึง ความเชี่ยวชาญในการผลิตสินค้าและบริการที่ตรงตามความต้องการของตลาดโลก ในขณะเดียวกันนั้นก็ยังคงสร้างรายได้ให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมได้ เพื่อใช้อธิบายในเรื่องของทุนและแรงงานจำนวนมาก เพื่อที่จะนำปัจจัยเหล่านี้มาผลิตเป็นสิ่งของต่าง ๆ ที่ส่งผลทำให้อุตสาหกรรมของมนุษย์ มีการเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยการแยกประเภทอุตสาหกรรมออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ได้แก่ อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อุตสาหกรรมขนาดย่อม และอุตสาหกรรมในครัวเรือน (ครูสาริน จารุชาติ, 2564) อุตสาหกรรมมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก การส่งออกไทยตั้งแต่ปี 2538-2568 มีการเติบโตอย่างต่อเนื่องเฉลี่ย โดยในไตรมาสแรกของ ปี 2568 มีการเติบโตถึง ร้อยละ 13.8 อย่างไรก็ตาม ในปี 2554-2568 จะมีการเติบโตที่ชะลอตัวลง ด้วยปัจจัยหลายๆ ด้าน อาทิ เช่น สงครามทางการค้า การชะลอตัวของเศรษฐกิจโลก แต่ด้วยความอุดมสมบูรณ์ในประเทศไทยส่งผลให้อุตสาหกรรมด้านอาหารแปรรูปและภาคเกษตรกรรมไทยเป็นอันดับหนึ่งของผู้ส่งออกรายใหญ่ของโลก ในปี 2568 การส่งออกของไทยมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเดือนมีนาคม 2568 ที่ทำสถิติสูงสุดเป็นประวัติการณ์ร้อยละ 17.8 หรือคิดเป็นมูลค่า 29,548.3 ล้านดอลลาร์ฯ โดยตลาดในการส่งออกที่สำคัญ คือ ประเทศญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า, 2568) โดยผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ไตรมาสแรก ปี 2568 มีอัตราการเติบโตร้อยละ 3.1 การส่งออกสินค้าและบริการมีการเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 12.3 โดยปริมาณการส่งออกสินค้าอยู่ที่ร้อยละ 13.8 ปริมาณการส่งออกบริการร้อยละ 7 ในด้านการลงทุนมีการเติบโตร้อยละ 4.7 ในส่วนภาครัฐร้อยละ 26.3 ภาคเอกชนติดลบร้อยละ 0.9 ในส่วนการบริโภคภาคครัวเรือนร้อยละ 3.4 และในส่วนการบริโภคภาคเอกชนร้อยละ 2.6 ในสาขาต่าง ๆ แบ่งออกได้ดังนี้ ก่อสร้าง 16.2% ที่พักรวมและบริการด้านอาหาร 7.2 % ภาคการเกษตรกรรม 5.7 % การขนส่ง 5.4 % ธุรกิจการค้า 4.7 % การเงิน 3.1 % และภาคอุตสาหกรรม 0.6 % (ThaiPublica, 2568)

ในปัจจุบันอุตสาหกรรมแรงงานในประเทศไทยถือว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยเป็นอย่างมาก เนื่องจากประเทศไทยรายล้อมไปด้วยประเทศเพื่อนบ้านหลายประเทศ อาทิ เช่น เมียนมา ลาว กัมพูชา เวียดนาม เป็นต้น อีกทั้งภาพรวมของเศรษฐกิจในประเทศที่มีการเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่องในอุตสาหกรรม มีการขยายฐานการผลิตจากการลงทุนทั้งของภาครัฐและภาคเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ ส่งผลให้เกิดการขยายตัวในตลาดแรงงานของประเทศเพื่อนบ้านที่ต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อความอยู่รอด (แพรวพรรณ ศิริเลิศ, 2565) ไทยเป็นศูนย์กลางที่มีความสำคัญด้านเศรษฐกิจ การขนส่ง และด้านสังคม มีการเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นลำดับต้นๆ ในเอเชีย เนื่องจากประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และนโยบายทางการศึกษาที่เปิดโอกาสให้มีการศึกษามากขึ้น ส่งผลทำให้ประเทศไทยขาดแคลนแรงงาน จึงจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมายและผิดกฎหมาย นอกจากนี้ค่าตอบแทนในการทำงานของประเทศไทยนั้นสูงกว่าประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้เป็นอีกสาเหตุที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งเป็นทั้งข้อดี และข้อเสีย เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีการลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก และมีการกระจายอยู่ตามพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วทั้งประเทศ ทำให้ยากแก่การ

ควบคุม จึงส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ รัฐบาลจึงได้มีการออกกฎหมายเพื่อควบคุมแรงงานต่างด้าว (ประภัสสร เทพชาตรี, 2557)

จากความต้องการที่สูงขึ้นในภาคธุรกิจในประเทศไทยในการใช้แรงงานระดับล่าง อาทิ เช่น ภาคการเกษตรกรรม ก่อสร้าง ประมง อุตสาหกรรม โรงงาน และผู้ใช้ในบ้าน จากสาเหตุดังกล่าวนี้ ทำให้ประเทศไทยขาดแคลนแรงงานในส่วนงานเหล่านี้ ด้วยปัจจัยด้านค่านิยมของคนไทยที่ไม่นิยมการทำงานที่ต้องใช้แรงงานเนื่องจากค่าแรงงานที่ต่ำไม่คุ้มค่าการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามประเทศไทยยังเป็นแหล่งทรัพยากรในการส่งออกและการทำการเกษตรกรรม ทำให้อุตสาหกรรมในประเทศไทยขาดแคลนแรงงานในกลุ่มงานดังกล่าวนี้ การพึ่งพาแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเพื่อนำมาทดแทนแรงงานไทย โดยเฉพาะผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ที่มีมากในประเทศไทย โดยต้องการที่จะรักษาความสามารถในการแข่งขันเพื่อเปลี่ยนผ่านไปยังการผลิตสินค้านวัตกรรมที่ต้องใช้เครื่องจักรมากขึ้น พร้อมทั้งความต้องการ การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้สูงขึ้น เพื่อการเติบโตทั้งทางด้านสังคมและเศรษฐกิจในระยะยาวอย่างมีเสถียรภาพ ซึ่งส่งผลให้ประเทศไทยสามารถก้าวผ่านจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางเป็นประเทศที่มีรายได้สูงขึ้นในอนาคต (ThaiPublica, 2568) โดยมีมติของแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคประชาสังคม (Civil Society) ซึ่งผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ยังไม่มีบทบาทที่เป็นรูปธรรมเท่าที่ควร ดังนั้น การส่งเสริมให้กระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ จะมีส่วนช่วยให้การกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการมีความสอดคล้องกับบริบท (Context) ของชุมชนและหน่วยงานของทางภาครัฐตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องในจังหวัดจันทบุรี ในการสร้างความเข้าใจและเตรียมความพร้อมให้กับคนในชุมชนในการปรับตัวให้เข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นภายในชุมชน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการจัดการปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของจังหวัดจันทบุรี ที่ไม่สอดคล้องกับหลักนโยบายของภาครัฐเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรัฐและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัด และมุ่งหวังที่จะนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในข้อมูลหรือรากฐานแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้แก่จังหวัดจันทบุรีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของจังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อศึกษากระบวนการในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของจังหวัดจันทบุรี
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของจังหวัดจันทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของงานวิจัย การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของจังหวัดจันทบุรี มีการดำเนินการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับบริบท ความคิดเห็น และประสบการณ์ของผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยเน้นการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการตีความหมายจากข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของจังหวัดจันทบุรี จำนวน 15 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposefully Selected) พิจารณาตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

1) สำนักงานจังหวัดจันทบุรี ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงจัดหางานจังหวัดจันทบุรี หัวหน้าจัดหางานจังหวัดจันทบุรี เจ้าหน้าที่จัดหางานจังหวัดจันทบุรี จำนวน 3 คน

2) ปกครองจังหวัดจันทบุรี ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงศูนย์บริหารการทะเบียนภาค 2 สาขาจังหวัดจันทบุรี หัวหน้าศูนย์บริหารการทะเบียนภาค 2 สาขาจังหวัดจันทบุรี เจ้าหน้าที่ศูนย์บริหารการทะเบียนภาค 2 สาขาจังหวัดจันทบุรี จำนวน 3 คน

3) ตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดจันทบุรี ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดจันทบุรี หัวหน้าตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดจันทบุรี เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดจันทบุรี จำนวน 3 คน

4) สาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี หัวหน้าสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี เจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี จำนวน 3 คน

5) ผู้ประกอบการหรือนายจ้างที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานต่างด้าว ได้แก่ ผู้ประกอบหรือนายจ้างที่ใช้แรงงานต่างด้าว จำนวน 3 คน

3. เครื่องมือในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structured In-depth Interview) เป็นเครื่องมือวิจัยที่สร้างจากการศึกษากรอบแนวคิดการวิจัย โดยการออกแบบเครื่องมือในลักษณะนี้จะมุ่งสร้างความยืดหยุ่นและการเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถให้ข้อมูลสำคัญได้อย่างเต็มที่ โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองทุกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือชุดคำถามที่ใช้ประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วนหลักที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของจังหวัดจันทบุรี

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับกระบวนการการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของจังหวัดจันทบุรี

ส่วนที่ 3 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของจังหวัดจันทบุรี

การสร้างและตรวจสอบแบบสัมภาษณ์

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้อคำถามสำหรับแบบสัมภาษณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของจังหวัดจันทบุรี

2) ศึกษาหลักการสร้างแบบสัมภาษณ์จากหนังสือ ตำรา และบทความที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบเครื่องมือในการวิจัย

3) การดำเนินการจัดทำแบบสัมภาษณ์ให้มีความครอบคลุมกับประเด็นที่เกี่ยวข้องสำหรับแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของจังหวัดจันทบุรี

4) การตรวจสอบโครงสร้างของแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่ครบถ้วนสมบูรณ์ และมีความเหมาะสม โดยการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับทฤษฎีและวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย หลังจากนั้นจึงปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะที่ได้รับ

5) นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลเอกสาร (Documentary Research) ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากช่องทางต่าง ๆ และสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

ขั้นตอนที่ 2 การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม (Participation Observation) โดยการเข้าไปสังเกต วิธีการและขั้นตอนในการทำงานตลอดจนพฤติกรรมต่าง ๆ โดยจะอาศัยการสังเกตด้วยเพื่อให้เข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เป็นการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกแบบมีโครงสร้าง โดยการใช้แบบสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวที่ได้จัดเตรียมไว้แล้ว ซึ่งได้คัดเลือกไว้จำนวน 15 คน เป็นวิธีการหลักที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก การจดบันทึกภาคสนาม และเอกสารที่เกี่ยวข้อง มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนาความ (Descriptive Interpretation) โดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) การจัดระเบียบข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเทป บันทึก และเรียบเรียงข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ข้อมูลมีความครบถ้วนและสะดวกต่อการวิเคราะห์ข้อมูล

2) การจำแนกข้อมูลตามประเด็น ผู้วิจัยทำการจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย และประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ อาทิ เช่น ด้านการบริหารจัดการ กระบวนการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรค และแนวทางการพัฒนา

3) การตีความข้อมูล ผู้วิจัยพิจารณาความหมายของข้อมูลจากความคิดเห็น ประสบการณ์ และข้อเท็จจริงที่ได้รับจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยเชื่อมโยงกับบริบทของพื้นที่ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาอย่างเป็นเหตุเป็นผล

4) การสังเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ผ่านมาตีความแล้วสรุปสาระสำคัญ เปรียบเทียบความสอดคล้องหรือความแตกต่างของข้อมูลจากผู้สัมภาษณ์แต่ละกลุ่ม เพื่อให้เห็นภาพรวมของประเด็นที่ศึกษาอย่างชัดเจน

5) ตรวจสอบความถูกต้องความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่เก็บมาด้วย การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล เป็นการตรวจสอบว่าข้อมูลมีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไรบ้าง เป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่

6) การนำเสนอผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ในลักษณะการบรรยายเชิงพรรณนา โดยเรียบเรียงข้อมูลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย พร้อมยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์หรือข้อคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการอธิบายผลการศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิเคราะห์ข้างต้น โดยการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลแต่ละราย รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมของทั้งหมด ตลอดจนกระบวนการวิจัยข้อมูลเริ่มแสดงให้เห็นถึงประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปรากฏหมายที่ศึกษาเพิ่มมากขึ้น ตามจำนวนของผู้ให้ข้อมูล ข้อมูลเริ่มสมบูรณ์ มีแบบแผนของข้อมูลที่ซ้ำ ๆ กัน เป็นประเด็นที่ชัดเจน และไม่พบประเด็นใหม่ที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงสรุปประเด็นต่าง ๆ เป็นผลการวิจัยที่นำเสนอต่อไป

6. จริยธรรมในการวิจัย การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยผู้วิจัยแนะนำตนเอง แจ้งวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยและขอความร่วมมือจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการให้ข้อมูลที่ตรงตามความเป็นจริงและแจ้งให้ทราบว่า ผู้วิจัยจะมีการเก็บข้อมูลนี้ไว้เป็นความลับไม่มีการเปิดเผยชื่อ และรายงานการวิจัยจะนำเสนอผลโดยรวมและผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีสิทธิในการปฏิเสธเข้าร่วมวิจัย หรือยุติการให้ข้อมูลระหว่างการสัมภาษณ์ได้ตลอดเวลา และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นี้จะนำมาใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะถูกเก็บเป็นความลับ

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของจังหวัดจันทบุรี

ผลการวิจัยพบว่า จังหวัดจันทบุรีมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากระดับส่วนกลางสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ โดยอาศัยกลไกในการทำงานแบบบูรณาการระหว่างหน่วยงานหลัก ได้แก่ สำนักงานจัดหางานจังหวัด ปกครองจังหวัด ตรวจคนเข้าเมือง และสาธารณสุข ซึ่งแต่ละหน่วยงานนั้นมีบทบาทเฉพาะด้านและจำเป็นต้องประสานความร่วมมือกันอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมในทุกด้าน อาทิ เช่น ด้านเศรษฐกิจ ความมั่นคง นโยบาย และสาธารณสุข ในเชิงโครงสร้างการบริหารจัดการแรงงานพบว่า มีลักษณะเป็นโครงสร้างแบบผสมผสานระหว่างความร่วมมือและการกระจายอำนาจ กล่าวคือ นโยบาย

และมาตรฐานหลักถูกกำหนดจากส่วนกลาง เพื่อให้เกิดเป็นเอกภาพและควบคุมความมั่นคงของประเทศได้ ในขณะที่หน่วยงานในระดับพื้นที่สามารถปรับใช้มาตรการให้สอดคล้องกับบริบทของจังหวัด โดยเฉพาะพื้นที่ที่มีลักษณะเศรษฐกิจภาคการเกษตรและภาคการประมง ที่จำเป็นต้องอาศัยแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ จังหวัดจันทบุรียังมีกลไกความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนที่หลากหลายและมีความต่อเนื่อง ผ่านเวทีการประชุม การหารือ และการรับฟังความคิดเห็น ซึ่งผู้ประกอบการมีบทบาทสำคัญในการสะท้อนปัญหาและความต้องการแรงงาน แม้ไม่มีอำนาจในการกำหนดนโยบายโดยตรง แต่มีอิทธิพลต่อการปรับแนวทางการปฏิบัติในระดับพื้นที่อย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการยังมีข้อจำกัดจากปัจจัยเชิงโครงสร้างและบริบทพื้นที่ เช่น การปิดด่านชายแดน ต้นทุนการนำเข้าแรงงานแบบ MOU ที่มีค่าใช้จ่ายที่สูงและความต้องการแรงงานตามฤดูกาลที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลต่อความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษากระบวนการในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของจังหวัดจันทบุรี

ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของจังหวัดจันทบุรีมีลักษณะซับซ้อนเชิงโครงสร้าง เนื่องจากเกี่ยวข้องกันหลายหน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานจัดหางานจังหวัด การปกครอง ตรวจคนเข้าเมือง และสาธารณสุข ซึ่งต้องดำเนินการร่วมกันในหลายขั้นตอนตั้งแต่การนำเข้า การขึ้นทะเบียน การตรวจสอบสถานะ การขอ/ออกใบอนุญาตทำงาน ตลอดจนการกำกับ ตรวจสอบ และติดตามผล ในเชิงกระบวนการ พบว่า การดำเนินงานยังขาดการบูรณาการข้อมูลและระบบสารสนเทศที่เชื่อมโยงกันอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความซ้ำซ้อนของขั้นตอนและเอกสาร ผู้ประกอบการ แรงงานต้องติดต่อหลายหน่วยงาน และยื่นเอกสารซ้ำซ้อนกันหลายหน่วยงาน นอกจากนี้ การประสานงานระหว่างหน่วยงานยังไม่เป็นเอกภาพ และมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรบุคคล มีความเสี่ยงต่อความคลาดเคลื่อนของข้อมูล ซึ่งอุปสรรคสำคัญของกระบวนการ ได้แก่ การขึ้นทะเบียนแรงงาน การพิสูจน์อัตลักษณ์ การตรวจสอบเอกสาร และการขอหรือต่อใบอนุญาตทำงาน ซึ่งต้องอาศัยการตรวจสอบจากหลายหน่วยงาน และมีข้อจำกัดด้านความเข้าใจของผู้ให้บริการ โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าว และผู้ประกอบการ และบทบาทสำคัญของตัวแทนภาครัฐกิจและภาคประชาสังคมในกระบวนการดังกล่าว โดยเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล สนับสนุนการดำเนินงาน และสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในระดับพื้นที่ ตลอดจนมีช่องทางในการสื่อสารและจัดการข้อร้องเรียนที่หลากหลาย ซึ่งช่วยให้การปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานมีความสอดคล้องกับบริบทพื้นที่มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของจังหวัดจันทบุรี

ผลการวิจัยพบว่า ปัญหา และอุปสรรค ในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของจังหวัดจันทบุรี มีลักษณะเชิงโครงสร้างที่เชื่อมโยงกับข้อจำกัดด้านกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับเป็นสำคัญ โดยมีลักษณะที่ซับซ้อน เข้มงวด และขาดความยืดหยุ่น อีกทั้งยังไม่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ชายแดน และโครงสร้างเศรษฐกิจที่จำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะภาคการเกษตรและภาคการประมง

ส่งผลให้การดำเนินงานในทางปฏิบัติเกิดความล่าช้า ความซ้ำซ้อนของขั้นตอน ความคลาดเคลื่อนของข้อมูลระหว่างหน่วยงาน นอกจากนี้ ยังพบข้อจำกัดด้านทรัพยากรบุคคล ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยจำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรขาดทักษะและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยเฉพาะด้านการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าว และมีข้อจำกัดด้านแรงจูงใจในการทำงาน ภายใต้ภาระงานที่สูงและระยะเวลาในการดำเนินงานที่ค่อนข้างจำกัด ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า ความผิดพลาดของข้อมูล และไม่สามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านการประสานงาน พบว่า การดำเนินงานยังขาดการบูรณาการข้อมูลและระบบสารสนเทศที่เชื่อมโยงกันระหว่างหน่วยงาน ส่งผลให้เกิดความซ้ำซ้อนของข้อมูล ความยุ่งยากในการตรวจสอบ และความล่าช้าในการดำเนินงาน อีกทั้งความไม่สอดคล้องของนโยบายและกฎระเบียบหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ยังทำให้เกิดความซับซ้อนของกระบวนการบริหารจัดการแรงงาน

อภิปรายผลการวิจัย

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของจังหวัดจันทบุรีมีลักษณะเป็นโครงสร้างแบบผสมผสานระหว่างการรวมศูนย์และการกระจายอำนาจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารภาครัฐแบบผสม โดยเน้นการกำหนดนโยบายจากส่วนกลางควบคุมไปกับการเปิดพื้นที่ให้ระดับท้องถิ่นสามารถปรับใช้มาตรการให้เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ ทั้งนี้ การรวมศูนย์มีข้อดีในการกำหนดมาตรฐาน การควบคุมด้านความมั่นคง และการสร้างเอกภาพของนโยบายระดับประเทศ ขณะที่การกระจายอำนาจช่วยเพิ่มความคล่องตัวในการดำเนินงานและความสามารถในการตอบสนองความต้องการแรงงานในพื้นที่ได้อย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตาม การใช้การรวมศูนย์เป็นหลักยังคงก่อให้เกิดข้อจำกัดในเรื่องของความล่าช้า ไม่สอดคล้องกับบริบทของจังหวัดจันทบุรี ซึ่งเป็นพื้นที่ชายแดนที่มีเศรษฐกิจที่จำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน และมีความต้องการในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยวผลผลิตเป็นจำนวนมาก ในด้านกลไกความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนที่มีมาอย่างต่อเนื่อง โดยมีเวทีการมีส่วนร่วมในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งช่วยให้เกิดแลกเปลี่ยนข้อมูลและสะท้อนปัญหาจากภาคปฏิบัติจริง สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เน้นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีบทบาทในกระบวนการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน แม้ว่าผู้ประกอบการจะไม่มีอำนาจกำหนดนโยบายโดยตรง แต่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการปรับแนวทางการปฏิบัติในระดับพื้นที่ นอกจากนี้ การดำเนินงานแบบบูรณาการระหว่างหน่วยงานหลัก ได้แก่ สำนักงานจัดหางานจังหวัด การปกครองจังหวัด ตรวจคนเข้าเมือง และสาธารณสุข สะท้อนให้เห็นถึงรูปแบบการบริหารแบบเครือข่าย ซึ่งถือได้ว่าเป็นกลไกที่สำคัญในการจัดการปัญหาที่มีความซับซ้อนและเกี่ยวข้องหลายด้าน การบูรณาการดังกล่าวยังมีข้อจำกัดในเชิงปฏิบัติ โดยเฉพาะการประสานงานและการเชื่อมโยงกันของระบบฐานข้อมูลแต่ละหน่วยงานที่ยังไม่เป็นเอกภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อรรถสิทธิ์ วาริศรี (2563) ศึกษาการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปการปฏิบัติในพื้นที่ภาคใต้ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพัฒนาการนโยบายแรงงานต่างด้าว ตั้งแต่ปี พ.ศ.2551 - ปัจจุบัน ที่ผลการวิจัย พบว่า 1) พัฒนาการนโยบายการงานต่างด้าวตั้งแต่ปี พ.ศ.2551 - ปัจจุบัน พบว่ารัฐบาลทุกสมัยให้ความสำคัญกับนโยบายของประเทศมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2) การนำนโยบาย

แรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในพื้นที่ภาคใต้ พบว่า ด้านปัจจัย ได้แก่ ด้านความชัดเจนของนโยบาย ด้านความพร้อมและความเพียงพอของทรัพยากร ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านลักษณะองค์กร การสื่อสารระหว่างองค์กร พบว่า ประเด็นปัจจัยดังกล่าวไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน 3) ผลสำเร็จในการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ พบว่า มีฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวที่เป็นเอกภาพ การบังคับใช้กฎหมาย การกำหนดรูปแบบองค์กร กลไกในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีมาก บรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย และ 4) การเสนอแนวทางในการนำนโยบายแรงงานต่างด้าว ด้านนโยบายรัฐจะต้องกำหนดทางเลือกของนโยบายที่สะท้อนจากสภาพปัญหาที่แท้จริง ด้านการจัดโครงสร้างองค์กรและกำหนดหน่วยงาน จำเป็นจะต้องมีส่วนร่วมบูรณาการในทุกภาคส่วนโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคประชาสังคม และด้านการบังคับใช้กฎหมายจะต้องมีการซักซ้อมความเข้าใจระหว่างหน่วยงานนำนโยบายไปปฏิบัติกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียก่อนนำสภาพการบังคับใช้กฎหมายมาใช้จริง

กระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของจังหวัดจันทบุรีมีลักษณะเป็นระบบหลายหน่วยงาน ซึ่งมีความจำเป็นต่อการกำกับดูแลแรงงานต่างด้าวในหลายด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ ความมั่นคง และสาธารณสุข ในลักษณะดังกล่าวก่อให้เกิดความซับซ้อนของขั้นตอนและเอกสาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารภาครัฐแบบเครือข่ายที่แม้จะเพิ่มความครอบคลุมของการกำกับดูแล แต่หากขาดการบูรณาการที่มีประสิทธิภาพจากส่งผลให้เกิดความซ้ำซ้อนและความล่าช้าในการดำเนินงาน โดยการขาดความเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความซ้ำซ้อนของข้อมูลและการดำเนินงานหลายขั้นตอน สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารภาครัฐสมัยใหม่ (New Public Management: NPM) ที่เน้นประสิทธิภาพและการลดขั้นตอน แต่ผลการศึกษากลับสะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการในทางปฏิบัติยังไม่สามารถลดความซ้ำซ้อนได้อย่างแท้จริง เนื่องจากข้อจำกัดของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างการทำงานที่แยกส่วนกัน นอกจากนี้ ขั้นตอนที่เป็นอุปสรรคสำคัญแก่ การขึ้นทะเบียน การพิสูจน์อัตลักษณ์ และการขอหรือต่อใบอนุญาตทำงาน ซึ่งต้องอาศัยการตรวจสอบจากหลายหน่วยงานและมีความซับซ้อนของเอกสาร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าข้อจำกัดของกระบวนการเชิงระบบ ที่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก พื้นที่เศรษฐกิจตามฤดูกาลทำให้จำเป็นต้องเร่งใช้แรงงานสูง ในแง่ของภาคธุรกิจและภาคประชาสังคมมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนกระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ทั้งในด้านการให้ข้อมูล การสะท้อนปัญหา และการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดแบบมีส่วนร่วมที่เน้นการเปิดพื้นที่ให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีบทบาทในการกำหนดและพัฒนากระบวนการดำเนินงาน แม้จะมีช่องทางการสื่อสารและร้องเรียนที่หลากหลาย แม้จังหวัดจันทบุรีจะมีกระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ครอบคลุมและมีการมีส่วนร่วมจากหลายภาคส่วน แต่ยังขาดการบูรณาการเชิงระบบที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูล การลดความซ้ำซ้อนของขั้นตอน และการประสานงานระหว่างหน่วยงาน การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของจังหวัดจันทบุรีควรมุ่งเน้นไปที่การปรับระบบฐานข้อมูลให้มีความเชื่อมโยงกัน การลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และการเสริมกลไกการประสานงานที่มีเอกภาพ รวมถึงการนำข้อเสนอแนะจากภาคธุรกิจและภาคประชาสังคมมาปรับใช้ในเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพของกระบวนการให้สามารถตอบสนองต่อบริบทพื้นที่ได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับ ฎการ สมาทา และ ศรดา

สมพงษ์ (2562) ที่ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงระบบแรงงานในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บทบาทและหน้าที่การปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานแรงงาน นำมากระทำได้อย่างเนื่องจากนโยบายนั้นถูกกำหนดโดยผู้บริหารระดับสูง ซึ่งอาจจะไม่ได้ทราบถึงอุปสรรคในระดับของการปฏิบัติงานทำให้การดำเนินการตามนโยบายส่วนใหญ่ไม่บรรลุตามที่ต้องการ อาทิ เช่น นโยบายทางด้านการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย เพื่อให้สถานประกอบการผ่านการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย องค์กรประกอบที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของระบบแรงงานในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช) โดยไม่มีนโยบายในระยะยาวที่แน่นอน การเปลี่ยนแปลงตามผู้บริหารระดับสูงทำให้ขาดความต่อเนื่อง และแนวทางการดำเนินงานแรงงานในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การกำหนดพัฒนารูปแบบและแนวปฏิบัติการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ผู้ใช้แรงงานในทุกกลุ่มเป้าหมาย ในการส่งเสริม สนับสนุน และการดำเนินการให้นายจ้างและผู้ใช้แรงงานมีการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมการกำกับ ดูแลปฏิบัติตามกฎหมายด้านสวัสดิการแรงงาน ส่งเสริมและการพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านสวัสดิการแรงงาน การสนับสนุนให้องค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการแรงงาน

ปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของจังหวัดจันทบุรี พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของจังหวัดจันทบุรี มีข้อจำกัดเชิงโครงสร้างของระบบราชการ โดยเฉพาะด้านกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่มีความซับซ้อน ข้างมวด และขาดความยืดหยุ่น ซึ่งสะท้อนลักษณะของการบริหารแบบรวมศูนย์ที่มุ่งเน้นการควบคุมมาตรฐานและความมั่นคงในระดับประเทศ แต่ในทางปฏิบัติกลับไม่สามารถตอบสนองต่อบริบทของพื้นที่ได้อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องระหว่างนโยบายส่วนกลางกับบริบทพื้นที่ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานเกิดความล่าช้าและไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย โดยในกรณีจังหวัดจันทบุรี ซึ่งมีลักษณะเศรษฐกิจภาคการเกษตร ที่จำเป็นต้องใช้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเป็นจำนวนมากในช่วงฤดูกาล ความเข้มงวดของกฎหมายและขั้นตอนที่มีความซับซ้อนจึงกลายเป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงระบบอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และในบางกรณีนำไปสู่ปัญหาแรงงานนอกระบบ ด้านทรัพยากรบุคคล ยังพบว่าขาดแคลนบุคลากรและบุคลากรที่มีทักษะที่จำเป็น โดยเฉพาะด้านการสื่อสารและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการและการตรวจสอบข้อมูล สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐที่ระบุว่า ความเพียงพอและคุณภาพของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการดำเนินงานภาครัฐ เมื่อบุคลากรมีภาระงานสูงและขาดแรงจูงใจ ย่อมส่งผลให้เกิดความล่าช้า ความผิดพลาด และคุณภาพการให้บริการลดลง นอกจากนี้ การขาดการบูรณาการข้อมูลและระบบสารสนเทศระหว่างหน่วยงานสะท้อนถึงข้อจำกัดของการบริหารแบบแยกส่วน ซึ่งทำให้การแลกเปลี่ยนข้อมูล การตรวจสอบ และการติดตามผลมีความซับซ้อนและล่าช้า สอดคล้องกับการบริหารแบบเครือข่าย (Network Governance) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานจำเป็นต้องมีระบบข้อมูลและกลไกการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ หากขาดองค์ประกอบดังกล่าวจะนำไปสู่ความซ้ำซ้อนและความคลาดเคลื่อนของข้อมูล ในด้านการมีส่วนร่วมของภาคธุรกิจและภาคประชาสังคมสามารถช่วยสะท้อนปัญหาและสนับสนุนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่เน้นการเปิดโอกาสให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีบทบาทในการแก้ไขปัญหา การนำ

ข้อมูลและข้อเสนอแนะจากภาคส่วนเหล่านี้ไปใช้ในการปรับปรุงเพื่อเป็นแนวทางเชิงนโยบาย ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของจังหวัดจันทบุรีสะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดเชิงระบบทั้งด้านกฎหมาย ทรัพยากรบุคคล และการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงาน ดังนั้น แนวทางสำคัญในการพัฒนา คือ การออกกฎหมายให้มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ การเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร และการยกระดับกลไกความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวมีความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ พิมพ์ธาดา วรรัฐธนพัชร (2566) ที่ศึกษา มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวในจังหวัดปทุมธานีมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้น จากผลกระทบในการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว ทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ที่ยังขาดการจัดสรรดูแลจากหน่วยงานทางภาครัฐที่เกี่ยวข้อง การควบคุมที่ไม่เป็นไปตามหลักนโยบายของรัฐ ขาดการบริหารจัดการที่ดี ในด้านมาตรการ การคัดกรอง รวมไปถึงการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว 2) แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองมาแบบผิดกฎหมายนั้นถือว่ามีความผิดต่อพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 และในด้านความมั่นคงของประเทศ ซึ่งตามกฎหมาย แรงงานต่างด้าวไม่มีสิทธิได้รับการคุ้มครองให้ถูกต้องตามสิทธิแรงงานต่างด้าวควรจะได้รับ และ 3) เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 3.1) ควรมีการสำรวจและการวิเคราะห์ถึงปัญหาในการขาดแคลนแรงงานต่างด้าว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐ 3.2) ควรมีการกำหนดอาชีพแรงงานต่างด้าวที่ทำได้ในจังหวัดปทุมธานีโดยเฉพาะให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอำนาจเข้าไปตรวจสอบสถานประกอบการโดยปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และ 3.3) ควรมีการแก้ไขระเบียบและขั้นตอนที่มีความซับซ้อนเพื่อให้เกิดความชัดเจนและมีการบังคับใช้ได้ในปัจจุบันและในอนาคตสืบต่อไป

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของจังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยศึกษาองค์ความรู้ใหม่ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของจังหวัดจันทบุรี มีลักษณะเป็น การบริหารจัดการแบบบูรณาการเชิงพื้นที่ ซึ่งเป็นการดำเนินงานภายใต้นโยบายของส่วนกลาง แต่มีการปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจ สังคมและลักษณะของพื้นที่ชายแดน โดยเฉพาะภาคการเกษตรกรรมและภาคการประมง ที่มีความต้องการแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยนโยบายที่มีความยืดหยุ่นตามบริบทพื้นที่ เพื่อให้สามารถรองรับความต้องการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ชายแดนและภาคการเกษตรกรรมได้อย่างเหมาะสม ควรใช้โครงสร้างการบริหารแบบบูรณาการที่เชื่อมโยงข้อมูลอำนาจหน้าที่ และการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดความซ้ำซ้อนในการดำเนินงาน สร้างเครือข่ายความร่วมมือแบบมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐและผู้ประกอบการ เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวมีความต่อเนื่อง ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับบริบทเศรษฐกิจของพื้นที่

ควรพัฒนาไปสู่กระบวนการบริหารแบบบูรณาการครบวงจร (End-to-End Integrated Process) ที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนและเพิ่มความรวดเร็วในการให้บริการ ควรมีกฎหมายและระเบียบที่ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับบริบทพื้นที่ เพื่อให้สามารถรองรับสถานการณ์แรงงานที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ทั้งด้านจำนวน ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และจำเป็นต้องพัฒนากลไกการประสานงานแบบบูรณาการที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูล การสื่อสาร และการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในระดับพื้นที่อย่างยั่งยืน

จากองค์ความรู้ดังกล่าวผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็น จันทบูรโมเดล ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 จันทบูรโมเดล: การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวแบบบูรณาการเชิงพื้นที่ครบวงจร

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยที่สังเคราะห์เป็น “จันทบุรีโมเดล: การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวแบบบูรณาการเชิงพื้นที่ครบวงจร” ซึ่งเป็นรูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ตั้งอยู่บนฐานของบริบทพื้นที่จังหวัดจันทบุรี อันมีลักษณะเฉพาะด้านพื้นที่ชายแดน เศรษฐกิจภาคเกษตรกรรม ภาคประมง และความต้องการแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก โมเดลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวมิอาจดำเนินการด้วยกลไกเชิงนโยบายส่วนกลางเพียงด้านเดียว หากจำเป็นต้องปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และลักษณะเฉพาะของพื้นที่

แกนกลางของโมเดล คือ การบริหารจัดการแบบบูรณาการเชิงพื้นที่ครบวงจร โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) นโยบายที่มีความยืดหยุ่นตามบริบทพื้นที่ เพื่อให้สามารถรองรับความต้องการแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตรกรรม ประมง และพื้นที่ชายแดนได้อย่างเหมาะสม 2) โครงสร้างการบริหารแบบบูรณาการที่เชื่อมโยงข้อมูล อำนาจ หน้าที่ และการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน 3) เครือข่ายความร่วมมือแบบมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐ ผู้ประกอบการ และภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เพื่อให้การบริหารจัดการมีความต่อเนื่อง ยืดหยุ่น และตอบสนองต่อสภาพเศรษฐกิจของจังหวัด

นอกจากนี้ โมเดลยังให้ความสำคัญกับการพัฒนากระบวนการบริหารแบบบูรณาการครบวงจร หรือ End-to-End Integrated Process ซึ่งเชื่อมโยงการดำเนินงานตั้งแต่การรับแรงงานเข้าสู่ระบบ การจัดทำเอกสาร การตรวจสอบสถานะ การคุ้มครองสิทธิ การติดตามประเมินผล และการแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง โดยมีระบบข้อมูลร่วมและเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุนสำคัญ ขณะเดียวกันต้องมีกฎหมายและระเบียบที่ยืดหยุ่น เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ รวมถึงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งด้านจำนวน ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะการใช้เทคโนโลยี

ผลลัพธ์ที่คาดหวังจากโมเดลนี้ คือ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน เพิ่มความรวดเร็วในการให้บริการ เชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงานได้อย่างเป็นระบบ สนับสนุนความต้องการแรงงานของภาคเศรษฐกิจในพื้นที่ คุ้มครองแรงงานต่างด้าวให้เข้าสู่ระบบอย่างถูกต้อง และนำไปสู่การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของจังหวัดจันทบุรีอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ภาครัฐควรกำหนดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ชายแดนโดยเฉพาะจังหวัดที่มีความต้องการแรงงานตามฤดูกาลสูง

2) ภาครัฐควรพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวแบบบูรณาการ โดยกำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถเชื่อมโยงข้อมูลและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างเป็นระบบ

2. ข้อเสนอในการนำไปใช้ประโยชน์

1) สำนักงานแรงงานจังหวัดควรจัดทำแผนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ โดยเฉพาะช่วงฤดูกาลผลิตและภาคการเกษตรกรรมที่มีความต้องการแรงงานสูง

2) สำนักงานแรงงานจังหวัดควรจัดเวทีพบปะหารือร่วมกับผู้ประกอบการอย่างต่อเนื่อง เพื่อรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ รวมทั้งสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างถูกต้อง

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาประสิทธิภาพของระบบฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าว และการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน โดยเน้นการวิเคราะห์ผลกระทบของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2) ควรศึกษาวิจัยเชิงนโยบายในบริบทของพื้นที่ที่มีความต้องการแรงงานตามฤดูกาลตามมาตรา 64 เพื่อเสนอแนวทางการให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่

เอกสารอ้างอิง

ประภัสสร เทพชาตรี. (2557). ไทยกับการเป็นศูนย์กลางประชาคมอาเซียน. นนทบุรี: ศูนย์อาเซียนศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พิมพ์ธาดา วรวิธพนธ์. (2566). การปฏิบัติตามนโยบายการบริหารจัดการแรงงานประเทศไทยไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลี ภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติด. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 6(2), 307–320.

แพรวพรรณ ศิริเลิศ. (2569, มกราคม, 20). *SDG Updates | สัมภาษณ์การเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติ – เมื่อไทยอาจเผชิญปัญหา ‘ขาดแคลนแรงงาน’*. <https://www.sdgmove.com/2023/09/21/sdg-updates-survey-migrant-workers-in-thailand/>

ภูการ สมათา และ ศรดา สมพอง. (2562). การบริหารการเปลี่ยนแปลงระบบแรงงานในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช). วารสารวิชาการธรรมศาสตร์, 19(4), 49-62.

สาริน จารุชาติ. (2569, มกราคม, 20). *อุตสาหกรรมไทย : อยู่ตรงไหนและจะแข่งขันอย่างไรในเวทีโลก*. <https://www.krungrsri.com/th/research/research-intelligence/thailand-sectoral-potential-2021>

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า. (2569, มกราคม, 20). *ภาวะการค้าระหว่างประเทศของไทย ประจำเดือนมีนาคม 2568*. <https://uploads.tps.go.th/>

อรรถสิทธิ์ วาริศรี. (2563). การนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติในพื้นที่ภาคใต้. วารสารการวิจัยการบริหารพัฒนา, 10(1), 65-74.

ThaiPublica. (2568). *สภาพัฒน์ฯ แถลง GDP ไตรมาส 1/68 โต 3.1% หั่นเฉลี่ยทั้งปี 1.8%*.

<https://thaipublica.org/2025/05/thai-nesdc-q1-68-gdp-growth-3-1-annual-outlook-reduced-to-1-8/>