

แนวทางการพัฒนากระบวนการทัศน์ในการจัดการเครือข่ายองค์กร
พัฒนาเอกชน : แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย
Pathway to Paradigm Developing for Network
Management among Private Organizations
: Foreign Labour in Thailand.

ดร.ดิเรก ถึงฝั่ง¹
Dr. Direk Teungfung²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษา 1) ลักษณะเฉพาะและสภาพการดำเนินงานของเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย 2) สภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานข้ามชาติ และ 3) ค้นหาแนวทางการพัฒนากระบวนการทัศน์ในการจัดการเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย โดยมีขั้นตอนของการวิจัย และเครื่องมือที่ใช้ คือ การสัมภาษณ์เจาะลึกกลุ่มผู้บริหารองค์กรและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบแรงงานข้ามชาติ จาก 10 องค์กร จำนวน 20 คน กลุ่มตัวแทนแรงงานข้ามชาติ จำนวน 10 คน และการสนทนากลุ่มกับตัวแทนในการสนทนากลุ่ม จำนวน 10 คนจากการวิจัยพบว่า เครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย มีลักษณะเฉพาะคือ มีเป้าหมายเดียวกันในการทำงานและการรวมตัวของเครือข่ายเป็นไปด้วยความเต็มใจ ส่วนสภาพการดำเนินงานของเครือข่ายองค์กร พบว่า มีเขตพื้นที่

¹ อดีตผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์ อดีตสมาชิกวุฒิสภา และสมาชิกสภาปฏิรูปแห่งชาติ.

เบอร์มือถือ : 081-1144744. อีเมล : Direk@hotmail.com

² Former Petchaboon provincial governor, Former parliament member, and Member of Thai national transformation council.

Mobile Phone No.: 081-1144744, Email: Direk@hotmail.com.

รับผิดชอบอยู่ในจังหวัดต่างๆสามารถเข้าถึงแรงงานข้ามชาติได้เป็นอย่างดี

เครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนแรงงานข้ามชาติ ต้องเผชิญกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเครือข่ายตามกระบวนการทัศนในการจัดโครงสร้างกลุ่มเครือข่าย พบว่า ยังไม่สามารถทำหน้าที่ในการดำเนินการและประสานข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายแรงงานข้ามชาติ สถานการณ์ปัญหา ประสานกิจกรรมและงบประมาณได้ดีเท่าที่ควร ด้านการแบ่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ พบว่า เครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนแรงงานข้ามชาติ แบ่งภาระงานรับผิดชอบตามความสามารถ ความสมัครใจและประสบการณ์ของผู้รับผิดชอบ กับเครือข่ายจัดให้มีตำแหน่งผู้จัดการเครือข่าย ด้านระบบการสื่อสารสารสนเทศ พบว่า งานรับผิดชอบในเครือข่ายยังไม่มี การสื่อสารพื้นฐานและสื่อสารข้อมูลโดยการใช้ระบบสารสนเทศในการจัดการข้อมูล แต่อย่างใด และด้านแหล่งงบประมาณ พบว่า ไม่เพียงพอและไม่ต่อเนื่อง

แนวทางการพัฒนากระบวนการทัศนในการจัดการเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย โดยพบว่า ควรมีการกำหนดบทบาทให้ชัดเจน และเป็นระบบ และควรมีการจัดระบบสารสนเทศอินเทอร์เน็ตเว็บไซต์ในรูปแบบที่ใช้ 3 ภาษา อันได้แก่ ภาษาไทย อังกฤษและภาษาแรงงานข้ามชาติ

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา กระบวนการทัศนในการจัดการเครือข่าย องค์กรพัฒนาเอกชน และแรงงานข้ามชาติ

ABSTRACT

This descriptive research was aimed to study 3 issues of network management among private organizations : foreign labour in Thailand comprising a.) Distinctiveness and work running status, b.) Problems and barriers, and c.) Pathway to paradigm developing.30 subjects for in-depth interview following with 10 selected subjects covering from the previous ones. They were purposively comprised administrators and responsible staffs from 10 organizations which were totally 20 ones, 10 foreign labour representatives. The results were as follows,

1.) According to distinctiveness, the target network had co-uniqueness and network assemblage under their own will while their work running status was based on in their own responsible provinces which led them effectively to approach foreign labour.

2.) According to their problems, the target network faced with dysfunction in work running process and activities and inadequate budgets as well as its continuity. Although the finding revealed strength in responsible duty allocation which is up to responsible staffs' will and experiences. Moreover, they also provided network manager. The barrier were raised on no phenomena of basic communication and information sharing through information computerized Technology (ICT) for data management.

3.) According to pathway to paradigm developing, the target network should identify their own roles both specifically and systematically. In addition, systematic ICT internet and websites under 3 languages comprised Thai, English and one of target foreign labour should be set.

Keywords : Paradigm developing, Network management, Foreign labour, and Private developing organizations

กมุขลัษ

ประเทศไทยระหว่างปีพ.ศ.2520-2540 ถือว่าเป็นช่วงที่ภาวะเศรษฐกิจของประเทศมีความเจริญเติบโต อันมีการพัฒนาไปสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรม ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติได้เคลื่อนย้ายเข้ามาสนองความต้องการของอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้น การย้ายถิ่นนับเป็นปรากฏการณ์ของมนุษยชาติที่เกิดขึ้นตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน จึงได้เกิดมีการเจรจาและเรียกร้องให้รัฐบาลอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคธุรกิจเอกชน ด้วยเหตุนี้จึงมีผลทำให้คณะ

รัฐมนตรีประกาศผ่อนผันการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ รายปีนับตั้งแต่ ปี 2535 จนถึงปัจจุบัน (ชมนาท รัตน์มณี และคณะ, 2547, หน้า 67) เพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม

จากรายงานของกระทรวงแรงงาน (2554, หน้า 23) ระบุไว้ว่า ใน พ.ศ. 2543 ภูมิภาคเอเชียมีผู้ย้ายถิ่นเพื่อเข้าทำงานมีเป็นจำนวนมากถึง 110 ล้านคน โดยในจำนวนดังกล่าวเป็นแรงงานข้ามชาติอย่างน้อย 25 ล้านคน ซึ่งแรงงานย้ายถิ่นเดินทางไปทำงานต่างประเทศเพื่อเลี้ยงชีพของตนและครอบครัว มีผลทำให้เกิดช่องว่างของรายได้และความแตกต่างด้านคุณภาพชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับรายงานของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (2554, หน้า 29) ที่ระบุว่า สถานการณ์การย้ายถิ่นแรงงานเอเชียมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจำนวนมาก สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานต้องมีการย้ายถิ่นก็คือ ความแตกต่างทางด้านเศรษฐกิจโดยเฉพาะในกลุ่มประเทศแถบกลุ่มแม่น้ำโขง ดังวิเคราะห์ได้จากผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติต่อหัวของประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2553 มีค่าเท่ากับ 2,431 ดอลลาร์สหรัฐ ในขณะที่ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติภายในประเทศต่อหัวในประเทศกัมพูชา ลาว พม่า และเวียดนาม คือ 330 ดอลลาร์สหรัฐ 378 ดอลลาร์สหรัฐ 181 ดอลลาร์สหรัฐ และ 420 ดอลลาร์สหรัฐ ตามลำดับ ซึ่งไทยมีผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติต่อหัวของประเทศสูงกว่าประเทศพม่าถึง 13 เท่า และสูงกว่ากัมพูชาถึง 8 เท่า

ถึงแม้ว่า การเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติจะมีผลดีต่อด้านเศรษฐกิจ กล่าวคือ นอกจากสามารถที่จะช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานของประเทศในบางกิจการได้แล้วยังทำให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) เพิ่มขึ้น ซึ่งเมื่อใดก็ตามที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวทุกๆ 100,000 คน GDP ก็จะมีเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.16 (อดิศร เกิดมงคล, 2550, หน้า 91) และรายได้ของแรงงานข้ามชาติที่ใช้จ่ายในประเทศไทยคิดเป็นร้อยละ 75 ของรายได้ทั้งหมดของระบบการจ้างงานที่ไหลเวียนในระบบเศรษฐกิจการค้า แต่การเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติยังมีผลกระทบเชิงลบต่อด้านสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ รวมถึงสาธารณสุข ทั้งในเรื่องของการเพิ่มงบประมาณและบุคลากรในการให้บริการแก่แรงงานเหล่านั้น (กุศล สุนทรธาดาและอุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์, 2540, หน้า 78) ดังสถิติของกระทรวงสาธารณสุข (2554, หน้า 6) เปิดเผยว่า งบประมาณในการรักษา

พยาบาลแรงงานข้ามชาติ คิดเป็นจำนวนเงิน 109,330 บาท จึงถือเป็นหน้าที่อันสำคัญ
ของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่จะต้องร่วมมือกันช่วยกันจรรโลงให้ประเทศไทย
มีบรรยากาศในลงทุนภาคเศรษฐกิจ ขณะเดียวกันสถานการณ์ทางด้านสังคม วัฒนธรรม
การเมืองและสาธารณสุข ก็สมควรที่จะได้รับผลกระทบไปด้วย

จึงอาจกล่าวได้ว่า หากปราศจากแรงงานต่างชาติแล้ว ประเทศไทยอาจ
สูญเสียโอกาสในการแข่งขันทางเศรษฐกิจในตลาดโลก ด้วยเหตุนี้เองจึงทำให้รัฐบาล
มีการจัดตั้งระบบการบริหารจัดการแรงงานขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2547 โดยนำแนวทางการ
การนำเข้าแรงงานต่างด้าวแบบถูกกฎหมาย ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติผ่อนผันให้แรงงาน
ข้ามชาติที่หลบหนีเข้าเมืองสามารถขึ้นทะเบียนได้ทุกจังหวัด ทุกประเภทกิจการ
ในวันที่ 28 สิงหาคม พ.ศ. 2544 ทำให้ปี พ.ศ.2557 มีแรงงานต่างด้าวมาจดทะเบียน
ทั้งสิ้น 1,665,220 คน ประกอบคณะรัฐมนตรี ได้มีมติเห็นชอบเรื่องการจัดระบบ
การจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติ พม่า ลาวและกัมพูชา ในเมื่อวันที่
18 ธันวาคม พ.ศ. 2550 พร้อมกันนี้ยังมีการจัดทำบันทึกความเข้าใจด้วยความ
ร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน (Memorandum of Understanding: MOU) ระหว่าง
รัฐบาลไทยกับรัฐบาลทั้ง 3 ประเทศ คือ สหภาพเมียนมาร์ สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว และกัมพูชา เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว (ปารีชาติ สถาปิตานนท์
และ ชัยวัฒน์ ธีระพันธ์, 2546, หน้า 45)

จากสถานการณ์ผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบจากแรงงานข้ามชาติ
ทำให้นอกจากมีหน่วยงานภาครัฐหลายองค์กร พยายามบริหารจัดการแก้ปัญหา
แรงงานข้ามชาติดังกล่าวแล้วยังมีองค์กรพัฒนาเอกชนและมีบทบาทในสังคมมากขึ้น
ซึ่งองค์กรพัฒนาเอกชนสามารถเข้าถึงประชาชนได้ดีกว่าเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานรัฐ
และวิธีการทำงานเป็นกระบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมอย่างต่อเนื่อง โดยมีลักษณะ
แตกต่างไปจากหน่วยงานภาครัฐหลายประการ แต่ประการสำคัญก็คือ มีการประสาน
งานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายอื่นๆ ได้อย่างรวดเร็วและเข้าถึงได้อย่างดี
ถึงแม้ว่า ภาครัฐเป็นจักรกลที่สำคัญที่ขับเคลื่อนสังคมให้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ
ทำให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์เชิงอำนาจและการรวมศูนย์ที่ยากต่อการนำไปสู่การ
ปฏิบัติ แต่เนื่องจากว่า เป็นการบริหารจัดการแบบบนลงล่าง ทำให้เกิดปัญหาในการ
ทำงานเครือข่าย หากแม้จะมีความพยายามในการแก้ไขปัญหา แต่หากโครงสร้างการ

บริหารงานของรัฐมีข้อจำกัด การแก้ไขปัญหาที่ย่อมยากที่จะประสบกับความสำเร็จลงได้แต่โดยลำพังเพียงฝ่ายเดียว จึงจำเป็นต้องแสวงหาความร่วมมือและสนับสนุนทั้งจากภาคเอกชน และประชาชน (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2544, หน้า 112) ได้ชี้ว่าแม้จะมีความพยายามในการแก้ไขปัญหา หากแต่โครงสร้างการบริหารงานของรัฐมีข้อจำกัด ดังนั้นการแก้ไขปัญหาแต่โดยลำพังเพียงฝ่ายเดียวจะประสบความสำเร็จได้ยาก จำเป็นต้องแสวงหาความร่วมมือ และสนับสนุนจากภาคเอกชน และประชาชน ขณะเดียวกัน องค์กรพัฒนาเอกชนมีการประสานความร่วมมือกับภาครัฐการเพิ่มมากขึ้นในสถานการณ์ปัจจุบัน อันก่อให้เกิดการรวมตัวกันขององค์กรพัฒนาเอกชนที่ได้ทำงานเกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติและครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังจากมีมติคณะรัฐมนตรีผ่อนผันให้ผู้หลบหนีเข้าเมือง สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา สามารถทำงานได้ชั่วคราว ดังจะเห็นได้จากความร่วมมือระหว่างเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานข้ามชาติกับหน่วยงานภาครัฐที่ได้พยายามหาแนวทางในการบริหารจัดการปัญหาแรงงานข้ามชาติให้ ซึ่งอาจจะเป็นตัวชี้วัดหนึ่งของความสำเร็จในการดำเนินการความร่วมมือกับภาครัฐของเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานข้ามชาติ และเครือข่ายฯ เหล่านี้ยังช่วยแบ่งเบาภาระการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐด้านแรงงานข้ามชาติอีกด้วย แต่ถึงกระนั้นก็ยังคงประสบปัญหาอยู่หลายประการ เช่น ความไม่ครอบคลุมของพื้นที่การทำงาน โครงสร้างและยุทธศาสตร์การทำงานเครือข่ายไม่ชัดเจน โดยขาดการประสานงานภายในเครือข่าย และระหว่างเครือข่ายอื่นๆ ทำให้ความล่าช้าในการแลกเปลี่ยนข้อมูล การขาดระบบการจัดทำข้อมูล การขาดทีมจัดทำข้อมูล

จากสถานการณ์แรงงานข้ามชาติที่ทำให้เกิดปัญหาสาธารณสุข ปัญหาเศรษฐกิจ และปัญหาสังคม โดยเฉพาะปัญหาแรกนั้นมีการรายงานเกี่ยวกับสถานการณ์โรคติดต่อกับแรงงานข้ามชาติ ภาวะความเจ็บป่วยของแรงงานข้ามชาติที่หลายฝ่ายวิตกกังวล ดังนั้นการทำงานของเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานข้ามชาติ จึงอาจจะเป็นแนวทางที่สำคัญกับการแก้ปัญหานี้ แต่เนื่องด้วยการทำงานยังมีอุปสรรค และยังไม่ประสบความสำเร็จของเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานข้ามชาติ ฉะนั้นการทำงานของเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานข้ามชาติอาจจะเป็นแนวทางที่สำคัญกับการแก้ปัญหานี้ แต่เนื่องด้วยการทำงานยังมี

อุปสรรคและยังไม่ประสบความสำเร็จของเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานข้ามชาติ ทั้งในประเด็นของปัญหาการประสานงานภายในเครือข่ายและระหว่างเครือข่ายอื่นๆ จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาการจัดการเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนทางด้านแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยว่าควรมีการจัดการเครือข่ายอย่างไรให้มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล เพราะปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นผลกระทบที่ตามมาที่ควรได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงลักษณะเฉพาะและสภาพการดำเนินงานของเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชน และสภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานข้ามชาติ ตลอดจนค้นหาแนวทางการพัฒนากระบวนการขั้นตอนในการจัดการเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาการจัดการเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนทำให้แรงงานเหล่านี้สามารถที่จะถูกจัดการอย่างถูกต้องและเป็นธรรม ในที่สุดก็จะนำไปสู่การบริหารจัดการและการพัฒนาของประเทศไทย อันจะทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุขของประชาชนไทยและที่สำคัญจะเป็นรูปแบบให้กับเครือข่ายอื่นๆ ได้มีโอกาสนำไปเป็นตัวอย่างในวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ลักษณะเฉพาะและสภาพการดำเนินงานของเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย
2. สภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานข้ามชาติ
3. ค้นหาแนวทางการพัฒนากระบวนการขั้นตอนในการจัดการเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการค้นหาแนวทางการพัฒนากระบวนการขั้นตอนในการจัดการเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยไว้ ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

สำหรับกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ได้มาโดยการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ โดยแบ่งตามเครื่องมือที่ใช้ ได้แก่

1.1 การสัมภาษณ์เจาะลึก ประกอบด้วย

1) กลุ่มผู้บริหารองค์กรและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านแรงงานข้ามชาติ จาก 10 องค์กร จำนวน 20 คน

2) กลุ่มตัวแทนแรงงานข้ามชาติ จำนวน 10 คน

1.2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ตัวแทนในการสนทนากลุ่ม จำนวน 10 คน

2. เครื่องมือในการวิจัย

2.1 ขั้นตอนในการสร้างแบบสัมภาษณ์

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเครือข่าย โดยขอคำแนะนำจากคณะกรรมการที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ

2) นำแนวคิดที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดทฤษฎีมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยให้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ในการวิจัย

3) นำแบบสอบถามไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา (Content Validity)

2.2 เครื่องมือเชิงคุณภาพ

1) แบบสัมภาษณ์เจาะลึกผู้บริหารองค์กรและเจ้าหน้าที่ในองค์กรพัฒนาเอกชน รวมถึงกลุ่มตัวแทนแรงงานข้ามชาติ

2) แบบรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการค้นหาแนวทางการพัฒนาการจัดการเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย โดยกระบวนการสนทนากลุ่ม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลโดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย รายงานการประชุมสัมมนา

ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเอกสารเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ขององค์กรพัฒนาเอกชน
แรงงานข้ามชาติ

3.2 การสำรวจและรวบรวมข้อมูลคุณลักษณะองค์กรและสภาพการ
ดำเนินงานของเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย จาก
กลุ่มผู้บริหารองค์กรและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านแรงงานข้ามชาติ จาก 10 องค์กร
โดยการใช้แบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง จำนวน 20 คน

3.3 การสำรวจและรวบรวมข้อมูลสภาพปัญหาและอุปสรรคในการ
จัดการเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานข้ามชาติ จากกลุ่มตัวแทนแรงงาน
ข้ามชาติ โดยที่ใช้แบบสัมภาษณ์ จำนวน 10 คน

3.4 การรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้บริหารองค์กร
และเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านแรงงานข้ามชาติ จากตัวแทนในการสนทนากลุ่ม โดย
กระบวนการสนทนากลุ่ม จำนวน 10 คน ซึ่งใช้เครื่องมือวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน
โอกาสและอุปสรรค โดยอาศัยกรอบกระบวนการที่ค้นในการจัดการเครือข่าย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้กรอบการวิเคราะห์
จากแนวคิดเครือข่ายตามกระบวนการจัดการ ประกอบด้วย การจัดโครงสร้าง
กลุ่มเครือข่าย การแบ่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ระบบการสื่อสารสารสนเทศ และ
การจัดระบบงบประมาณ โดยผู้วิจัยจะใช้เทคนิคการบันทึก การจัดหมวดหมู่ข้อมูล
รวมทั้งใช้เครื่องมือวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค เพื่อวิเคราะห์
สภาพการณ์ในการจัดการเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชน ทำให้ได้ข้อมูลภาพรวมและ
สถานการณ์ปัญหาในการดำเนินการของเครือข่ายที่แท้จริง

สรุปผลการวิจัย

1. จากการวิจัยประเด็นที่เกี่ยวข้องกับลักษณะเฉพาะและสภาพการ
ดำเนินงานของเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย
ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะสำคัญของเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนแรงงานข้ามชาติ
คือ มีการดำเนินงานร่วมกันระหว่าง 10 องค์กร โดยสภาพการดำเนินงานโครงสร้างของ
องค์กรเครือข่ายมีลักษณะแตกต่างกันไปตามสภาพขององค์กร ซึ่งองค์กรเครือข่าย

มีบทบาทในการดำเนินงานในหลายมิติ ทั้งนี้เพื่อการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติ อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยแต่ละองค์กรมีสถานที่ตั้งและพื้นที่รับผิดชอบอยู่ใน พื้นที่ระดับต่างๆ และมีบุคลากรซึ่งเจ้าหน้าที่ประจำขององค์กร และอาสาสมัครซึ่ง มาจากแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ เป็นผู้ดำเนินกิจกรรมประเภทต่างๆ อาทิ กิจกรรมที่ เกี่ยวกับการเสริมสร้างศักยภาพ โดยการให้ความรู้และการศึกษา กิจกรรมคุ้มครอง สิทธิในด้านต่างๆ โดยมีแหล่งงบประมาณจากองค์กรระหว่างประเทศ หน่วยงานภาค รัฐและอื่นๆ

2. จากการวิจัยประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในการ จัดการเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนแรงงานข้ามชาติ ผลการวิจัยพบว่า แรงงานข้าม ชาติมีรายได้ไม่พอใช้ ทำให้ถูกละเมิดสิทธิในบางกรณี อาทิ กรณีที่เกิดมีการเจ็บป่วย ในอาการไม่หนักมากนัก ส่วนใหญ่จะช่วยเหลือตนเองโดยการซื้อยามารับประทาน เอง แต่หากอาการหนักจะไปใช้บริการรักษาพยาบาลจากโรงพยาบาลรัฐที่แรงงาน ขึ้นทะเบียนไว้ แต่มีปัญหาตรงประเด็นที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเองและไม่ได้รับค่าแรงงาน เนื่องจากในการไปรักษาแต่ละครั้ง โดยภาพรวมคือ แรงงานข้ามชาติมีรายได้ไม่เพียงพอ ต่อรายจ่าย ประกอบกับสภาพแวดล้อมในการทำงานหนัก เสี่ยงอันตรายและไม่ ปลอดภัย และที่สำคัญคือ การมีส่วนร่วมกิจกรรมในชุมชนยังมีน้อย

จากประเด็นดังกล่าวที่ค้นพบ ทำให้เครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนแรงงาน ข้ามชาติต้องเผชิญกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเครือข่ายตามกระบวน ทัศน์ในแต่ละด้าน ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

2.1 การจัดโครงสร้างกลุ่มเครือข่าย พบว่า ส่วนมากแล้วสมาชิก เครือข่ายองค์กรเข้าร่วมทำงาน โดยมีเป้าหมายที่คล้ายกัน และที่สำคัญคือ เป็นสมาชิก เครือข่ายด้วยความสมัครใจ โดยเครือข่ายมีองค์กรแกนหลัก (Hub) กระจายอยู่ใน พื้นที่ต่างๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งในภาพรวมแล้วเครือข่ายองค์กรพัฒนา เอกชนแรงงานข้ามชาติยังไม่สามารถทำหน้าที่ในการดำเนินการและประสานข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายแรงงานข้ามชาติ สถานการณ์ปัญหา และประสานกิจกรรม ตลอดจนงบประมาณ ได้มากนัก

2.2 การแบ่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ พบว่า เครือข่ายองค์กร พัฒนาเอกชนแรงงานข้ามชาติ มีการแบ่งภาระงานรับผิดชอบในเครือข่ายโดยแบ่ง

ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกแบ่งตามความสามารถ ความสมัครใจและ
ประสบการณ์ของผู้รับผิดชอบ ซึ่งลักษณะนี้ข้อดีตรงที่ว่า สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วม
ในการดำเนินกิจกรรมของเครือข่ายเกือบทุกขั้นตอน แต่มีข้อเสียคือ สมาชิกเครือข่ายมี
ภาระงานเพิ่มขึ้น ลักษณะที่สองคือ เครือข่ายจัดให้มีตำแหน่งผู้จัดการเครือข่าย ทำให้
เกิดมีข้อดีคือ การทำงานมีความคล่องตัวและไม่เพิ่มภาระงาน ส่วนข้อเสียคือ สมาชิก
เครือข่ายขาดการมีส่วนร่วม

2.3 ระบบการสื่อสารสารสนเทศ พบว่า ถึงแม้ว่า เครือข่ายองค์กร
พัฒนาเอกชนแรงงานข้ามชาติมีการใช้กระบวนการสื่อสารโดยผ่านเวทีการเสวนาระดม
ความคิดเห็น กิจกรรมรณรงค์ ซึ่งแสดงไว้ในรูปแบบอินเตอร์เน็ตเว็บไซต์ (Internet
Website) กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แต่กลับพบว่า ภาระงานรับผิดชอบในเครือข่าย
ยังไม่มีมีการสื่อสารพื้นฐานและสื่อสารข้อมูลโดยการใช้ระบบสารสนเทศในการจัดการ
ข้อมูลแต่อย่างใด

2.4 แหล่งงบประมาณ พบว่า ส่วนใหญ่แล้ว งบประมาณของเครือ
ข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนแรงงานข้ามชาติมาจากองค์กรระหว่างประเทศ ซึ่งได้นำงบ
ประมาณที่ได้รับมาบริหารจัดการตามกิจกรรมของเครือข่าย ทั้งงานในรูปของการ
รณรงค์เคลื่อนไหว หรือการประชุมสัมมนา หรือการฝึกอบรมและเรียนรู้ แต่ยังคงเกิด
ปัญหาในเรื่องความไม่เพียงพอและไม่ต่อเนื่อง

3. ค้นหาแนวทางการพัฒนากระบวนการทัศน์ในการจัดการเครือข่ายองค์กร
พัฒนาเอกชนแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย โดยพบว่า ในการพัฒนาการจัดการ
เครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานข้ามชาติ มีประเด็นสำคัญที่ผู้ให้ข้อมูล
ต้องการให้เครือข่ายมีแนวทางการพัฒนากระบวนการทัศน์ในการจัดการเครือข่ายอยู่สอง
ประเด็นหลักๆ คือ ประเด็นที่หนึ่ง ได้แก่ ควรมีการกำหนดบทบาทให้ชัดเจนโดยการ
จัดโครงสร้างเครือข่ายให้มีความชัดเจนและเป็นระบบ ทั้งนี้ควรจัดให้มีตำแหน่ง
ผู้ประสานงานประจำเครือข่าย และการได้รับสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง
จัดให้มีระบบสื่อสารที่ทั่วถึงเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ทำให้เกิดมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่าง
ต่อเนื่อง จนกลายเป็นเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประเด็นที่สอง ได้แก่ ควรมี
การจัดระบบสารสนเทศอินเตอร์เน็ตเว็บไซต์ในรูปแบบที่ใช้ 3 ภาษา อันได้แก่ ภาษา
ไทย อังกฤษและภาษาแรงงานข้ามชาติ ทั้งนี้เพื่อให้สมาชิกเครือข่าย เครือข่ายภาคี/

เครือข่ายภายนอก และแรงงานข้ามชาติได้เข้าถึงข้อมูลประเด็นสถานการณ์แรงงานข้ามชาติอย่างมีเสถียรภาพ

อภิปรายผล

1. ลักษณะเฉพาะและสภาพการดำเนินงานของเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย สามารถอภิปรายผลได้ ดังต่อไปนี้

1.1 ในประเด็นของลักษณะเฉพาะของเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนที่พบว่า มีเป้าหมายเดียวกันในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงการบริการสุขภาพและการได้รับการคุ้มครองสิทธิแรงงาน และการรวมตัวของเครือข่ายเป็นไปด้วยความเต็มใจ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า องค์กรพัฒนาเอกชนมีการจัดระบบการบริการในการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติให้มีความเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐ และองค์กรพัฒนาเอกชนอย่างเป็นระบบ อาจเป็นการช่วยลดการเกิดปัญหาในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับที่เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2540, หน้า 112) ที่อธิบายไว้ว่า ตัวแปรสำคัญที่จะนำไปสู่การสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน ก็คือการแลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งการทำงานเครือข่ายต้องมีการรับรู้และมุมมอง คลอดจนมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ยังสอดคล้องกับ ปารีชาติ สถาปัตตานนท์ และชัยวัฒน์ ธีระพันธ์ (2546, หน้า 132) ที่อธิบายไว้ว่า กระบวนการทำงานเครือข่ายต้องเห็นเป้าหมายร่วมกัน จนเกิดการแลกเปลี่ยนและการเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานร่วมกัน

1.2 ในประเด็นของสภาพการดำเนินงานของเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยที่พบว่า องค์กรเครือข่ายด้านแรงงานข้ามชาติ มีเขตพื้นที่รับผิดชอบอยู่ในจังหวัดต่างๆ ซึ่งกิจกรรมจะถูกจัดลงในพื้นที่อาศัยหรือพื้นที่ทำงานของแรงงานข้ามชาติ และมีการใช้ภาษาของแรงงานข้ามชาติเอง ทำให้สามารถเข้าถึงแรงงานข้ามชาติได้เป็นอย่างดี สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า องค์กรพัฒนาเอกชนมีการทำงานภายใต้แนวคิดส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยมุ่งเน้นแนวคิดในการพึ่งตนเองของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ประกอบกับระบบการทำงานของภาครัฐไม่ทันต่อสถานการณ์ปัญหาของประชาชน จึงอาจมีผลทำให้ องค์กรพัฒนาเอกชนมีวิธีการทำงานที่สามารถเข้าถึงประชาชนได้ดีกว่าหน่วยงาน

ของรัฐ ซึ่งสอดคล้องกับอดีต เกิดมงคล (2550, หน้า 212) ที่อธิบายบทบาทขององค์กรพัฒนาเอกชนต่อสังคมไทยไว้ว่า การทำให้เกิดองค์กรชาวบ้านขึ้น ควรจะมีกิจกรรมที่ชาวบ้านได้รับประโยชน์ในพื้นที่ โดยผ่านกระบวนการทำงานที่สัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้นำ และกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

2. สภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชน แรงงานข้ามชาติที่พบว่า แรงงานข้ามชาติมีรายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย อยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่หนัก เสี่ยงอันตรายและไม่ปลอดภัย และมีส่วนร่วมกิจกรรมในชุมชนยังมีน้อย ซึ่งสามารถนำสภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเครือข่ายตามกระบวนการที่คนในแต่ละด้านมาอภิปรายผลได้ ดังต่อไปนี้

2.1 การจัดโครงสร้างกลุ่มเครือข่าย ถึงแม้ว่า เครือข่ายมีองค์กรแกนหลัก (Hub) กระจายอยู่ในพื้นที่ต่างๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีเป้าหมายในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน และที่สำคัญคือ เป็นสมาชิกเครือข่ายด้วยความสมัครใจ โดยภาพรวมแล้วกลับพบว่า ในการทำหน้าที่ดำเนินการและประสานข้อมูลข่าวสารของเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนแรงงานข้ามชาติต้องประสบกับปัญหาหลายประการ อาทิ นโยบายแรงงานข้ามชาติ และงบประมาณ เป็นต้น สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า โดยภาพรวมแล้ว แรงงานข้ามชาติมิได้เข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมขององค์กรเครือข่ายมากนัก ไม่ว่าจะเป็นตัวแทนเข้าร่วมประชุม การฝึกอบรม กิจกรรมรณรงค์ ฯลฯ ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ล้วนแต่เป็นการคุ้มครองและแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติได้ช่องทางหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับ ปารีชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ธีระพันธ์ (2546, หน้า 132) ที่อธิบายไว้ว่า เครือข่ายมีความจำเป็นต้องมีศูนย์ประสานงานที่กระจายอยู่ในสถานที่ต่างๆ

2.2 การแบ่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่พบว่า แม้จะมีการแบ่งภาระงานรับผิดชอบตามความสามารถ ความสมัครใจและประสบการณ์แล้วก็ตาม แต่เมื่อเข้ามาทำงานร่วมกับเครือข่ายแล้ว ทำให้มีภาระงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า องค์กรภาครัฐและเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานข้ามชาติ ยังไม่มีฐานข้อมูลร่วมกันเพื่อใช้ประกอบเป็นข้อมูลใน การวิเคราะห์ในการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับกุศล สุนทรธาดาและอุมาภรณ์ ภัทรวานิชย์ (2540, หน้า 134) ที่

อธิบายไว้ว่า สมาชิกเครือข่ายมีงานประจำที่ต้องรับผิดชอบอยู่แล้ว ส่งผลให้เวลาของการทำงานมักจะไม่เต็มที่มากนัก ดังนั้นจึงควรมีการแบ่งบทบาทสมาชิกแต่ละคนให้ชัดเจน

2.3 ระบบการสื่อสารสารสนเทศที่พบว่า ภาระงานรับผิดชอบในเครือข่ายยังไม่มี การสื่อสารพื้นฐานและสื่อสารข้อมูลโดยใช้ระบบสารสนเทศในการจัดการข้อมูล แม้ว่า เครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนแรงงานข้ามชาติจะมีการใช้ การสื่อสารอย่างเป็นทางการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้วก็ตาม โดยผ่านเวทีการเสวนาระดมความคิดเห็น กิจกรรมรณรงค์ ซึ่งแสดงไว้ในรูปแบบอินเทอร์เน็ตเว็บไซต์ (Internet Website) สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า เครือข่ายองค์กรผู้รับผิดชอบในการประสานงาน อาจจะไม่ให้ความสำคัญกับการประสานงานโดยใช้สื่อต่างๆ มากนัก ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (2554, หน้า 13) ที่รายงานไว้ว่า ภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนควรมีการประสานความร่วมมือในการนำนโยบายการสาธารณสุขมูลฐานไปสู่การปฏิบัติในทุกระดับ

2.4 แหล่งงบประมาณที่พบว่า ยังเกิดปัญหาความไม่ต่อเนื่องในการสนับสนุนงบประมาณจากองค์กรระหว่างประเทศ เพื่อที่จะนำไปบริหารจัดการตามกิจกรรมของเครือข่าย สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเพราะว่า เครือข่ายยังขาดการประสานความร่วมมือในเรื่องฐานข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งงบประมาณต่างๆ และช่องทางประสานขอรับการสนับสนุนงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงแรงงาน (2554, หน้า 34) ที่รายงานไว้ว่า ปัญหาสำคัญที่ทำให้ขาดเงินทุน เนื่องจากว่า งบประมาณของเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนแรงงานข้ามชาติส่วนมากแล้วมาจากองค์กรระหว่างประเทศ

3. แนวทางการพัฒนากระบวนการที่สนใจในการจัดการเครือข่ายที่พบว่า ประเด็นที่หนึ่ง : ควรมีการกำหนดบทบาทให้ชัดเจนอย่างเป็นระบบ ประเด็นที่สอง : ควรมีการจัดระบบสารสนเทศอินเทอร์เน็ตเว็บไซต์ในรูปแบบที่ใช้ 3 ภาษา เพื่อให้สมาชิกเครือข่าย เครือข่ายภาคี/เครือข่ายภายนอก หน่วยงานภาครัฐ และแรงงานข้ามชาติได้เข้าถึงข้อมูลประเด็นสถานการณ์แรงงานข้ามชาติอย่างมีประสิทธิภาพ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า หากมีการกำหนดแผนเพื่อจัดกิจกรรมสร้างแนวคิด และสร้างศรัทธาในการทำงานรูปแบบเครือข่าย แก่สมาชิกอย่างต่อเนื่อง อาทิ กิจกรรม

การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติเพื่อการพัฒนาเครือข่าย เป็นต้น อาจทำให้เกิดมีความเข้าใจที่ตรงกันและตระหนักถึงความสำคัญของความเป็นเครือข่ายที่เป็นช่องทางในการทำงานร่วมกัน อันที่จะนำไปสู่การจัดการปัญหาของแรงงานข้ามชาติได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับอดิสร เกิดมงคล (2550, หน้า 232) ที่อธิบายไว้ว่า ในการที่จะสามารถจัดการเครือข่ายอย่างเป็นระบบเพื่อการดำเนินงานและคงสภาพความเป็นเครือข่ายอย่างยั่งยืนได้นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ประชาสังคมและองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานข้ามชาติในการจัดการด้านแรงงานข้ามชาติ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย และเครือข่ายภาคี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการจัดระบบการให้บริการในการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติให้มีความเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนอย่างเป็นระบบและชัดเจน เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ส่วนใหญ่แล้ว เครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานข้ามชาติ มีการดำเนินงานในการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติ ทำให้ลดการเกิดปัญหาในสังคม ถือว่าเป็นการแบ่งเบาภาระงานของหน่วยงานภาครัฐ

1.2 หน่วยงานภาครัฐ ควรมีฐานข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งทุนงบประมาณต่างๆ และช่องทางประสานขอรับการสนับสนุนงบประมาณ เพราะจากผลการวิจัยที่พบว่า เครือข่ายยังขาดการสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง

1.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรสนับสนุนให้มีการสร้างระบบการสื่อสารของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง และควรมีการจัดทำระบบสารสนเทศอินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ เพราะจากผลการวิจัยที่พบว่า เครือข่าย มีการประชุมสัมมนาระดับต่างๆ ทั้งระดับชาติ และระดับนานาชาติ โดยมีการใช้รูปแบบหลัก ได้แก่ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้สมาชิกเครือข่าย เครือข่ายภายนอกการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ และแรงงานข้ามชาติได้เข้าถึงข้อมูลในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์แรงงานข้ามชาติ และนโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาการจัดทำระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นแรงงานข้ามชาติร่วมกันระหว่างภาครัฐและเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานข้ามชาติ อันจะนำไปสู่การมีฐานข้อมูลเพื่อประกอบเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ปัญหาในการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติได้อย่างเหมาะสม

2.2 ควรมีการวิจัยการพัฒนารูปแบบระบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ประชาสังคมและองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานข้ามชาติในการจัดการด้านแรงงานข้ามชาติ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายและเครือข่ายภาคีในการจัดกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้เครือข่ายสามารถดำเนินงานและคงสภาพความเป็นเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ควรส่งเสริมให้มีการทำวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งอาจจะบรรจุประเด็นแรงงานข้ามชาติให้อยู่ในแผนวาระแห่งชาติ เพื่อให้แหล่งทุนต่างๆ สามารถที่จะบริหารจัดการสนับสนุนเงินทุนแก่องค์กรพัฒนาเอกชน รวมถึงบุคคลผู้สนใจ

2.4 ควรมีการวิจัยรูปแบบการจัดการเครือข่ายศูนย์การเรียนรู้และฝึกอบรมของเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานข้ามชาติในกระบวนทัศน์ใหม่ โดยการนำสารสนเทศเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้บริหารจัดการเครือข่ายด้วยการผ่านระบบการประชุมทางไกล อาทิ โทรสัมมนา (Teleconference) การประชุมผ่านระบบวีดิทัศน์ (Video Conference) และการฝึกอบรมทางไกล (Training Conference) เป็นต้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ อันก่อให้เกิดประสิทธิผลของการดำเนินงานเครือข่าย รวมทั้งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในเครือข่ายของแรงงานข้ามชาติได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). **การจัดการเครือข่าย : กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ชัคเซสมิเดีย.
- กุศล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวานิชย์. (2540). **กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมืองและความคิดเห็นของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง**. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชมนาท รัตนมณี และคณะ. (2547). **รายงานการวิจัยแรงงานต่างดาวเข้าเมืองผิดกฎหมายกับปัญหาความมั่นคงแห่งชาติ สาธารณสุข สังคม และเศรษฐกิจ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และ ชัยวัฒน์ ธีระพันธ์. (2546). **สื่อสารกับสังคมเครือข่าย**. เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตร 3 การสร้างเครือข่ายที่มีพลัง กรุงเทพฯ : สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา สถาบันการเรียนรู้และพัฒนาประชาสังคม.
- รายงานสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. (2554). **มาตรการแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติ**. กรุงเทพฯ : สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. (ม.ป.ท.)
- แรงงาน, กระทรวง. (2554). **เสนอแผนงานและขอรับการสนับสนุนเงินต่อคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง**. (ออนไลน์) จาก [http://www.mol.go.th/cc534421a432bcedd737c33f7ae5aeb8/Language Template/TH/index.html](http://www.mol.go.th/cc534421a432bcedd737c33f7ae5aeb8/Language%20Template/TH/index.html), [2551, มีนาคม 2]
- สาธารณสุข, กระทรวง. (2554). **สถิติงบประมาณในการรักษาพยาบาลแรงงานข้ามชาติ**. (ออนไลน์) จาก <http://www.statelessperson.com/www/?q=node/1670> [2555, กรกฎาคมคค 21]
- อดิศร เกิดมงคล. (2550). **บทความแรงงานข้ามชาติในสังคมไทย : การย้ายถิ่นของผู้ลี้ภัยความผูกพันกับสังคมไทย**. (ออนไลน์) จาก <http://www.statelessperson.com>. [2550, ธันวาคม 10]