

ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการชนกลุ่มน้อย
ในการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ : ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มผู้ใช้
แรงงานชาวพม่าในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย

The Minority Group Management Strategy In Local Development for the Sustainable
Human Security : A Case Study Of the Burmese Labor Group In the Upper
Southern Province Of Thailand 2013, AD.

นิรุติ สุทธินนท์¹ ธีญยธรรณ/กนลา สุขพานิช-ขันทปราบ²
Nirutti Suttinon¹ Thanyathom/Kanala Sukhabanij-Khantaprab²

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

² รองศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

niruttisuttinon@gmail.com, and dr_kanala@hotmail.com

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์หลักของการวิจัย คือ 1) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการชนกลุ่มน้อยชาวพม่าในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย (จังหวัดชุมพร ระนองและพังงา) เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันอย่างยั่งยืน 2) ศึกษาภาวะผู้นำด้านความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันอย่างยั่งยืนในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย (จังหวัดชุมพร ระนองและพังงา) 3) เสนอรูปแบบของยุทธศาสตร์การบริหารจัดการชนกลุ่มน้อยแรงงานชาวพม่า เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันอย่างยั่งยืน ในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย (จังหวัดชุมพร ระนองและพังงา) ด้านระเบียบวิจัย การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวนรวมทั้งสิ้นจำนวน 41 คน และการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการแจกแบบสอบถามจำนวน 450 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการชนกลุ่มน้อยชาวพม่าในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย (จังหวัดชุมพร ระนองและพังงา) เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันอย่างยั่งยืน มีความคิดเห็นเห็นว่า การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ ยังคงเน้นการรักษาความมั่นคงของชาติ โดยมุ่งจัดระบบควบคุมแรงงานผิดกฎหมายที่ลักลอบเข้ามาทำงานและอยู่ในประเทศให้เข้าระบบ ได้กลายเป็นการสร้างกฎเกณฑ์ที่ซับซ้อนทำให้มีผู้ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและการค้ามนุษย์

2) ภาวะผู้นำด้านความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันอย่างยั่งยืนในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย (จังหวัดชุมพร ระนองและพังงา) มีความคิดเห็นเห็นว่าต้องสร้างความไว้วางใจ เพื่อทำให้สมาชิกเชื่อมั่น และยอมรับในตัวผู้นำ จึงจะสามารถนำพากลุ่มให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ

3) รูปแบบของยุทธศาสตร์การบริหารจัดการชนกลุ่มน้อยแรงงานชาวพม่า เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันอย่างยั่งยืน ในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย (จังหวัดชุมพร ระนองและพังงา) จากอดีตถึงปัจจุบัน สรุปได้ว่า มีรูปแบบของ “ความสัมพันธ์ด้านเชื้อชาติแบบผู้ส่ง-ผู้ต่ำต่อและผู้ไร้มิตรภาพ” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบที่เหมาะสมในอนาคต คือ “การดำรงชีวิตแบบถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน ที่เท่าเทียมและเปี่ยมมนุษยธรรม”

คำสำคัญ: ยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการชนกลุ่มน้อย การพัฒนาท้องถิ่น ความมั่นคงของมนุษย์ ผู้ใช้แรงงานชาวพม่า

Abstract

The objectives of this research are 1) To study the minority group management strategy in local development for the sustainable of human security : A case study of the burmese labor groups in the upper southern provinces of Thailand 2) To study Leadership in local development for the sustainable of human security in the upper southern provinces of Thailand (Chumporn, Ranong, and Pang Nga provinces). 3) To present a Model of the minority group management strategy in local development for the Sustainable of Human Security in the upper southern Provinces of Thailand (Chumporn, Ranong, Pang-Nga Provinces). This

study employed a Qualitative research from in-depth interviews of 41 people. The Quantitative research used a meticulous questionnaire sampling from 450 people.

1) The Minority group management strategy in local development for the sustainable of human Security : A case study of the Burmese Labor Groups in the upper southern provinces of Thailand (Chumporn, Ranong, Pang-Nga) was the main point of the labor group management which focused on the Nation State Security by using a system that controlled illegal labor groups who entered Thailand. This Lead to complicated regulations and led to the increase of the illegal invaders and human trafficking.

2) In terms of Human security leadership, to achieve the goal, the research found that trust was a must to be created in order to get strong beliefs and acceptance among members to their leader.

3) The Model of human security leadership research was done by using management strategies from the Burmese labor groups in the upper southern provinces for the sustainable development in local areas. From the past to the present the model should move from “The Superior-Inferior, Unfriendly Racial Relationship” To “The More Humane Equitable Mutual Livelihood”

Keywords : Strategic, Minority Group Management, Local Development, The Sustainable Human Security, Burmese Labor Groups

1. บทนำ

โลกแห่ง “ยุคโลกาภิวัตน์” ที่นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงสู่ระบบเศรษฐกิจรูปแบบใหม่หรือเศรษฐกิจบนฐานความรู้ ที่มีองค์ประกอบสำคัญ คือ เทคโนโลยีสื่อสารสารสนเทศ อุตสาหกรรมลิขสิทธิ์ ฐานข้อมูลและเทคโนโลยีชีวภาพ ที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มของทุนได้มากกว่าเศรษฐกิจรูปแบบเดิม และจะสร้างแรงกดดันต่อแรงงานและเศรษฐกิจของประเทศที่ไม่สามารถปรับตัวและพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ ประเทศที่มีการวางรากฐานโครงสร้างอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี เช่น ประเทศอเมริกา และประเทศในสหภาพยุโรปที่มีอุตสาหกรรมผลิตสินค้าที่สอดคล้องกับเศรษฐกิจฐานความรู้จะเป็นผู้ได้รับประโยชน์จากกระบวนการโลกาภิวัตน์อย่างเต็มที่ [1]

นอกจากนี้ โลกาภิวัตน์ยังส่งผลให้เกิดการบูรณาการทางการเงินและการค้าระหว่างประเทศแพร่กระจายอย่างรวดเร็วอันเป็นผลจากความก้าวหน้าทางการขนส่งและเทคโนโลยีสื่อสารสารสนเทศ ทำให้เกิดความซับซ้อนในการลงทุนและการทำการค้ามากขึ้น และเป็นปัจจัยบังคับให้บริษัทระหว่างประเทศจำต้องขยายขยายหาสถานที่ลงทุนไปสู่อะไรก็ตามที่ตนเองได้เปรียบทางการแข่งขันมากที่สุด รวมทั้งเปลี่ยนสังคมในประเทศกำลังพัฒนา ซึ่งก่อนหน้านี้มีการจ้างแรงงานไร้ฝีมือ ราคาถูก สวัสดิการต่ำ เป็นจำนวนมากที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมไปสู่การเป็นสังคมอุตสาหกรรมบริการและสารสนเทศ ที่ต้องการแรงงานมีความรู้และทักษะฝีมือสูง แรงงานเหล่านี้จะเป็นแรงงานที่มีความเป็นปัจเจกในตนเองสูง

ทำให้ความต้องการรวมกลุ่มเป็นสหภาพแรงงานมีน้อย ประกอบกับการรุกคืบขยายฐานการผลิตของบริษัทข้ามชาติ อันเป็นผลมาจากการเปิดเสรีทางการเงินและการค้า และการพัฒนารูปแบบการจ้างงานไปสู่การเหมาช่วง และการจ้างแรงงานสัญญาระยะสั้น ยิ่งส่งผลให้แรงงานตกอยู่ภายใต้ความไม่มั่นคง และขาดอำนาจต่อรองมากยิ่งขึ้น [2]

โดยจากรายงานของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ การอพยพแรงงานจากประเทศโลกที่สาม และประเทศกำลังพัฒนาสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว เริ่มมีอัตราสูงขึ้นในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ในปี ค.ศ. 1988 สัดส่วนของแรงงานต่างชาติในประเทศอุตสาหกรรมมีเพียง ร้อยละ 4.2 เมื่อเปรียบเทียบกับ การจ้างแรงงานทั้งหมด สัดส่วนดังกล่าวได้เพิ่มสูงขึ้นเป็น ร้อยละ 57.8 ในปี ค.ศ.1998 ซึ่งแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ได้ก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านการส่งเงินตราค่าแรงงานของตนเข้าประเทศ และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ เป็นการสร้างเครือข่ายทางการค้าให้กระจายไปในที่ต่างๆ ทั่วโลก ระบบการบริหารแรงงานข้ามชาติจึงยังมีช่องว่างให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบแรงงานซึ่งนำไปสู่การลดทอนคุณค่าศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยระบบดังกล่าวแยกระบบการบริหารจัดการโดยชุมชนออกจากการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ ซึ่งควรจะมีส่วนร่วมในการจัดการ เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่รองรับแรงงานในระดับท้องถิ่น ซึ่งควรมีบทบาทในการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชน ที่มีความหลากหลายวัฒนธรรมอันเกิดการการเข้ามาอาศัยอยู่และประกอบอาชีพของแรงงานข้ามชาติพม่าในสังคมไทย [3] ซึ่งจะเป็นแนวทางรองรับการ

เคลื่อนย้ายแรงงานเสรีระหว่างรัฐในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน ที่กำหนดไว้ว่าภายในปี พ.ศ. 2558 ดังนั้น การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติจึงต้องตระหนักเพื่อให้สอดคล้องกับความร่วมมือดังกล่าวนี้ด้วย การศึกษาในครั้งนี้จึงมุ่งที่จะแสวงหาแนวคิดภาวะผู้นำด้านความมั่นคงของมนุษย์ และยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกลุ่มชนชาติชาวพม่าในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย ให้เกิดความเป็นธรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันอย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษายุทธศาสตร์การบริหารชนกลุ่มน้อยชาวพม่าในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย (จังหวัดชุมพร ระนองและพังงา) เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันอย่างยั่งยืน
2. ศึกษาภาวะผู้นำด้านความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันอย่างยั่งยืนในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย (จังหวัดชุมพร ระนองและพังงา)
3. เสนอรูปแบบ (Model) ของยุทธศาสตร์การบริหารชนกลุ่มน้อยแรงงานชาวพม่า เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันอย่างยั่งยืน ในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย (จังหวัดชุมพร ระนองและพังงา)

3. กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการชนกลุ่มน้อยในการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ : ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มผู้ใช้แรงงานชาวพม่าในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย” ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดดังนี้

ตัวแปรอิสระ

- 1) การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติพม่ากับนโยบายด้านความมั่นคงของมนุษย์
- 2) การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติพม่าของภาครัฐและชุมชนท้องถิ่น
- 3) การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติพม่ากับความเป็นพลวัตวัฒนธรรมของชุมชนท้องถิ่น
- 4) แนวคิดความมั่นคงของมนุษย์
- 5) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการชนกลุ่มน้อย
- 6) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืน
- 7) แนวคิดการพัฒนาอย่างบูรณาการและยั่งยืน
- 8) คุณสมบัติของผู้นำที่ดี

ตัวแปรตาม

- 1) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานชาวพม่าที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันอย่างยั่งยืน ของพื้นที่ภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย
- 2) ภาวะผู้นำด้านความมั่นคงของมนุษย์ พื้นที่ภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันอย่างยั่งยืน ด้าน ความหมาย องค์ประกอบ ด้าน พฤติกรรมการบริหารและด้านคุณลักษณะ/คุณสมบัติ

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ 3 ด้าน คือขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านประชากร และขอบเขตด้านระยะเวลา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยได้ทำการศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานเป็นเครื่องมือในการทำวิจัย ได้แก่ การค้นคว้าวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ศึกษาจากเอกสารโดยการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ต่อข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ขอบเขตด้านประชากรสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ ประกอบด้วย ผู้นำกลุ่มนักวิชาการ จำนวน 3 คน ผู้นำนักบริหารที่ปฏิบัติงานด้านแรงงานข้ามชาติระดับประเทศ จำนวน 5 คน ผู้นำนักบริหารในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ตอนบน จำนวน 3 คน ผู้นำนักบริหารภาครัฐกิจในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ตอนบน จำนวน 3 คน ผู้นำองค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านแรงงานข้ามชาติ จำนวน 5 คน ผู้นำทางศาสนาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ตอนบน จำนวน 3 คน และแรงงานพม่าที่ประกอบอาชีพในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ตอนบน จำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 41 คน

2.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ

สมาชิกสภาอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ตอนบน จำนวน 100 คน (จังหวัดชุมพร จำนวน 25 คน จังหวัดระนอง จำนวน 32 คน และจังหวัดพังงา จำนวน 43 คน) ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ตอนบน จำนวน 951 คน (จังหวัดชุมพร จำนวน 477 คน จังหวัดระนอง จำนวน 230 และจังหวัดพังงา จำนวน 244 คน) และประธานสภาองค์กรชุมชนตำบลที่จัดตั้งแล้วในพื้นที่

จังหวัดภาคใต้ตอนบน จำนวน 121 คน (จังหวัดชุมพร จำนวน 56 คน จังหวัดระนอง จำนวน 30 คน และจังหวัดพังงา จำนวน 35 คน รายชื่อสภาองค์กรชุมชนตำบลที่จัดตั้งแล้ว รวมตัวอย่างทั้งสิ้น 1,172 คน ใช้การสุ่มขนาดตัวอย่างด้วยวิธีของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) [4] ที่ค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 96 ได้ตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยผู้วิจัยตกลงกำหนดขนาดตัวอย่างที่ 450 คน

2.3 ขอบเขตด้านเวลา

ผู้วิจัยทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามระหว่างวันที่ 20 – 30 กันยายน 2556 รวมเป็นระยะเวลา 10 วัน

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเป็น 5 ตอนซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของตัวอย่างเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) จำนวน 11 ข้อ

ตอนที่ 2 แนวคิดและทัศนคติต่อยุทธศาสตร์การบริหารจัดการชนกลุ่มน้อย โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานข้ามชาติชาวพม่า เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันอย่างยั่งยืนในพื้นที่ภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย (จังหวัดชุมพร ระนองและพังงา) เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ที่สเกล 5 ระดับ จำนวน 18 ข้อ

ตอนที่ 3 แนวคิดและทัศนคติต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านความมั่นคงของมนุษย์ โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานข้ามชาติชาวพม่า เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันอย่างยั่งยืนของพื้นที่ภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย (จังหวัดชุมพร ระนองและพังงา) เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ที่สเกล 5 ระดับ จำนวน 13 ข้อ

ตอนที่ 4 แนวคิดและทัศนคติต่อการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันอย่างยั่งยืนของภาวะผู้นำด้านความมั่นคงของมนุษย์ ในพื้นที่ภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย (จังหวัดชุมพร ระนองและพังงา) เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ที่สเกล 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวคิดและทัศนคติต่อการใช้ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการชนกลุ่มน้อยเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านความมั่นคงของมนุษย์ โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานข้ามชาติชาวพม่า เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันอย่างยั่งยืนในพื้นที่ ภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย (จังหวัดชุมพร ระนองและพังงา) เป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 5 ข้อ

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยน้อย	2	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	5

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถาม ให้กับตัวอย่างในพื้นที่จังหวัดชุมพร ระนองและพังงา จำนวนทั้งสิ้น 450 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 404 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.7

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำผลรวมแต่ละคะแนนมาหาค่าเฉลี่ยและจัดระดับค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยได้กำหนดมาตราวัดตามแบบของ Likert Scale โดยผู้วิจัยแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
1.00-1.49	น้อยที่สุด
1.50-2.49	น้อย
2.50-3.49	ปานกลาง
3.50-4.49	มาก
4.50-5.00	มากที่สุด

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จะใช้เกณฑ์ดังนี้ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายถึงระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1 หมายถึงระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

8. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	203	50.2
หญิง	201	49.8
รวม	404	100.0

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
1. ไม่เกิน 31 ปี	107	26.5
2. 31-40 ปี	120	29.7
3. 41-50 ปี	92	22.8
4. มากกว่า 50 ปี	85	21.0
รวม	404	100.00
3. สถานภาพสมรส		
1. โสด	155	38.4
2. สมรส	215	53.2
3. หย่า / หม้าย	32	7.9
	2	0.5
รวม	404	100.0
4. ระดับการศึกษา		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	136	33.7
2. ปริญญาตรี	213	52.7
3. สูงกว่าปริญญาตรี	44	10.9
4. อื่นๆ (ไปตระบุ)	11	2.7
รวม	404	100.0
5. อาชีพ		
1. ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	180	44.6
2. พนักงานเอกชน	118	29.2
3. ธุรกิจส่วนตัว	67	16.6
3. ผู้นำ/สมาชิกชุมชน	11	2.7
4. อื่นๆ (ไปตระบุ)	28	6.9
รวม	404	100.0
6. รายได้ตนเองต่อเดือน		
1. น้อยกว่า 10,001 บาท	70	17.3
2. 10,001-20,000 บาท	200	49.5
3. 20,001-30,000 บาท	58	14.4
4. 30,001-40,000 บาท	30	7.4
4. มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป	46	11.4
รวม	404	100.0
7. ระยะเวลาที่อาศัย หรือทำงานอยู่ในพื้นที่ จังหวัด ระนอง พังงา ชุมพร		
1. น้อยกว่า 1 ปี	61	15.1
2. 1-3 ปี	111	27.5
3. 4-10 ปี	87	20.0
4. มากกว่า 10 ปี	151	37.4
รวม	404	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุ 31-40 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาปริญญาตรี มีอาชีพรับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001-20,000 บาทต่อเดือน และมีระยะเวลาระยะเวลาที่อาศัย หรือทำงานอยู่ในพื้นที่ จังหวัด ระนอง พังงา ชุมพร มากกว่า 10 ปี

ตารางที่ 2 สรุปยุทธศาสตร์การบริหารจัดการชนกลุ่มน้อยในการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อความมั่นคงของมนุษย์

ลำดับ	แนวคิดและทัศนะ	\bar{X}	S.D	ความคิดเห็น
1	ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการชนกลุ่มน้อย โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานข้ามชาติชาวพม่า เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันอย่างยั่งยืนในพื้นที่ภาคใต้ตอนบนของประเทศ (จังหวัดชุมพร ระนองและพังงา)	3.91	0.856	มาก
2	การเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านความมั่นคงของมนุษย์ โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานข้ามชาติชาวพม่า เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันอย่างยั่งยืนในพื้นที่ภาคใต้ตอนบนของประเทศ (จังหวัดชุมพร ระนองและพังงา)	3.95	0.861	มาก
3	ภาวะผู้นำด้านความมั่นคงของมนุษย์ในการใช้ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการชนกลุ่มน้อย โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานข้ามชาติชาวพม่าในพื้นที่ภาคใต้ตอนบนของประเทศ (จังหวัดชุมพร ระนองและพังงา)	3.90	0.846	มาก
รวมเฉลี่ย		3.92	0.854	มาก

จากตารางที่ 2 สรุปภาพรวมอยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่าความคิดเห็นด้านการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านความมั่นคงของมนุษย์ โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานข้ามชาติชาวพม่า เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันอย่างยั่งยืนในพื้นที่ภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย มีคะแนนมากที่สุดรองลงมาเป็นยุทธศาสตร์การบริหารจัดการชนกลุ่มน้อย โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานข้ามชาติชาวพม่า เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันอย่างยั่งยืนในพื้นที่ภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย และภาวะผู้นำด้านความมั่นคงของมนุษย์ในการใช้ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการชนกลุ่มน้อยโดยเฉพาะกลุ่มแรงงานข้ามชาติชาวพม่าในพื้นที่ภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย เป็นลำดับสุดท้าย

9. สรุปผลการวิจัย

9.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและทัศนคติต่อยุทธศาสตร์การบริหารจัดการชนกลุ่มน้อย โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานข้ามชาติชาวพม่า เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันอย่างยั่งยืนในพื้นที่ภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย (จังหวัดชุมพร ระนองและพังงา)

ในภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 สำหรับค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.856 โดยสรุปผลจากผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า กระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์ ต้องให้ความสำคัญกับศักยภาพของท้องถิ่นสำหรับพื้นที่จังหวัดภาคใต้ตอนบนของไทยนั้นมีภาวะขาดแคลนแรงงานในภาคธุรกิจเป็นปัญหาเรื้อรังมาโดยตลอดและยากที่จะแก้ไข เพราะเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างสังคมการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติโดยมุ่งจัดระบบควบคุมแรงงานผิดกฎหมายที่ลักลอบเข้ามาทำงาน ได้กลายเป็นการสร้างกฎหมายที่ซับซ้อน ทำให้มีผู้ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและการค้ามนุษย์

9.2 ความคิดเห็นและทัศนคติต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านความมั่นคงของมนุษย์ โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานข้ามชาติชาวพม่า เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันอย่างยั่งยืนในพื้นที่ภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย (จังหวัดชุมพร ระนองและพังงา)

ในภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 สำหรับค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.861 โดยสรุปผลจากผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการชนกลุ่มน้อยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันอย่างยั่งยืนนั้นต้องให้ความสำคัญต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีทางสังคม การสร้างผู้นำระดับต้นในท้องถิ่นให้ครอบคลุม จึงถือเป็นนวัตกรรมทางสังคมที่ต้องสนับสนุนคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำด้านความมั่นคงของมนุษย์

9.3 ความคิดเห็นและทัศนคติต่อภาวะผู้นำด้านความมั่นคงของมนุษย์ในการใช้ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการชนกลุ่มน้อยโดยเฉพาะกลุ่มแรงงานข้ามชาติชาวพม่าในพื้นที่ภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย (จังหวัดชุมพร ระนองและพังงา)

ในภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 สำหรับค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.846 โดยสรุปผลจากผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า ผู้บริหารต้องเปิดพื้นที่ทางสังคมให้มีการสื่อสารสร้างการรับรู้ของคนภายในชาติที่รวมถึงชนกลุ่มน้อยด้วย ให้ตระหนักถึงภาวะที่ทุกคนต้องผนึกกำลังร่วมกันได้ช่วยให้สามารถเผชิญหน้ากับภาวะการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ได้อย่างมั่นคงและหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้เป็นอย่างดี ต้องปรับวิธีคิดในการจัดการกับปัญหา โดยพิจารณาแบบองค์รวม มองความเชื่อมโยงของผลกระทบอย่างรอบด้าน เน้นการแก้ไขปัญหาเชิงโครงสร้างมากกว่าเชิงปรากฏการณ์การพัฒนาความมั่นคงของมนุษย์แบบองค์รวม

9.4 สรุปรูปแบบของภาวะผู้นำด้านความมั่นคงของมนุษย์ ในการใช้ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการชนกลุ่มน้อยชาวพม่า ในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ตอนบนของประเทศไทยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันอย่างยั่งยืน

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก (Key Informants) ในการสรุปแนวคิดและทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

“ความสัมพันธ์ด้านเชื้อชาติแบบผู้สูงส่ง-ผู้ต่ำต้อยและไร้มิตรภาพ” สู่ “การดำรงชีวิตแบบถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน ที่เท่าเทียมและเปี่ยมมนุษยธรรม” หรือ From “The Superior-Inferior Unfriendly Racial Relationship” To “The More Humane Equitable Mutual Livelihood”

สอดคล้องกับกฤตยา อาชวนิจกุล [5] กล่าวถึงกระบวนการอพยพโยกย้ายที่รัฐดำเนินการนั้น มักขาดการเตรียมการอย่างเหมาะสมและไม่คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ นอกจากนี้ทำให้ชนกลุ่มน้อยต้องกลายเป็นผู้พลัดถิ่นในบ้านเกิดเมืองนอนของตนแล้วยังต้องประสบปัญหามากมายในการดำรงชีวิต เพราะพื้นที่ใหม่มักขาดแคลนสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน เช่น น้ำที่ดื่มที่จัดสรรให้อยู่ทับซ้อนกับพื้นที่ที่มีเจ้าของ และไม่มีคุณภาพ และยังคงไม่มีเอกสารทั้งในที่อยู่และที่ทำกินที่ถูกจัดสรรให้ ดังนั้นหากพิจารณาจากมาตรฐานของการโยกย้ายถิ่นฐาน กล่าวได้ว่านโยบายหรือการบังคับการย้ายถิ่นเป็นการกระทำที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่บัญญัติไว้ในกติการะหว่างประเทศทุกฉบับ

10. อภิปรายผลการวิจัย

10.1 ผลการศึกษาวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการชนกลุ่มน้อย โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานข้ามชาติชาวพม่า เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันอย่างยั่งยืนในพื้นที่ภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย (จังหวัดชุมพร ระนองและพังงา)

ผลการวิเคราะห์ โดยรวมวิเคราะห์ว่า การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติโดยมุ่งจัดระบบควบคุมแรงงานผิดกฎหมายที่ลักลอบเข้ามาทำงาน ได้กลายเป็นการสร้างกฎเกณฑ์ที่ซับซ้อนทำให้มีผู้ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและการค้ามนุษย์ การกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการชนกลุ่มน้อยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันอย่างยั่งยืน ควรเน้นการบริหารจัดการความสัมพันธ์ระหว่างคนท้องถิ่นกับแรงงานพม่า ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองภายใต้กรอบนิติรัฐและธรรมาภิบาลอยู่บนฐานคิดที่ว่า ทุกคนมีเสรีภาพที่จะปฏิบัติตามลัทธิ ระบบความเชื่อ และปฏิบัติตามวิถีชีวิตที่สืบทอดกันมา การวางทิศทางจึงต้องอยู่บนพื้นฐานของการเคารพวัฒนธรรมที่ต่างออกไปและไม่ถูกใช้เป็นเครื่องมือทางการเมือง สอดคล้องกับกฤตยา อาชวนิจกุลและกุลภา วจนะสาระ [6] กล่าวว่าการจัดการที่ดี ยังจะช่วยลดช่องทางที่เจ้าหน้าที่รัฐจะแสวงหาประโยชน์อันมิชอบจากแรงงานข้ามชาติหรือการคอร์รัปชันภายในกลไกของรัฐ ต้องเน้นเรื่องการปกป้องคุ้มครองสิทธิ ความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อสร้างระบบที่ควบคุมและคุ้มครองแรงงานได้อย่างเป็นธรรมนั่นคือ เน้นความมั่นคงในกระบวนการจ้างงาน และความยั่งยืนของกระบวนการคุ้มครองแรงงานทั้งระบบด้วย

10.2 ผลการศึกษาวิเคราะห์คุณสมบัติภาวะผู้นำด้านความมั่นคงของมนุษย์ โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานข้ามชาติชาวพม่า เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันอย่างยั่งยืนในพื้นที่ภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย (จังหวัดชุมพร ระนองและพังงา)

ผลการวิเคราะห์ โดยรวมวิเคราะห์ว่า คุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำด้านความมั่นคงของมนุษย์ คือ การสร้างความไว้วางใจ เพื่อจะทำให้สมาชิกเกิดความเชื่อมั่นและยอมรับในตัวผู้นำ จึงจะสามารถนำพากลุ่มให้ภาวะผู้นำด้านความมั่นคงของมนุษย์ยุคใหม่ จะต้องมีรูปแบบของภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ เพราะการบริหารในยุคใหม่มี สภาพแวดล้อมทางการบริหารมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำต้องให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์ และกำหนดยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมต้องมีความสามารถในการกระตุ้นให้คนในท้องถิ่นเห็นความสำคัญของความเท่าเทียมกันของมนุษย์ทุกเชื้อชาติ ซึ่งเป็นฐานสำคัญในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ของท้องถิ่นที่มี

ความหลากหลายทางเชื้อชาติ และวัฒนธรรม สอดคล้องกับสอดคล้องกับหัตยา ไทยานนท์ [7] กล่าวว่าการรักษาความมั่นคงของชาติ ควรให้ความสำคัญเพิ่มขึ้นกับมิติความมั่นคงของประชาชนโดยวางน้ำหนักในการสร้างการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกันของทุกภาคส่วน การยอมรับและให้เกียรติในความเห็นที่แตกต่าง และการปกป้องวิถีชีวิตของประชาชน การมีประเทศเพื่อนบ้านที่มีความจริงใจและไว้วางใจกัน และการสร้างดุลยภาพในด้านความสัมพันธ์ ความร่วมมือระหว่างประเทศ และป้องกันการแทรกแซงแสวงหาผลประโยชน์ที่กระทบต่อความมั่นคงภายในประเทศ

10.3 ผลการศึกษาวิเคราะห์ภาวะผู้นำด้านความมั่นคงของมนุษย์ในการใช้ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการชนกลุ่มน้อย โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานข้ามชาติชาวพม่าในพื้นที่ภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย (จังหวัดชุมพร ระนองและพังงา)

ผลการวิเคราะห์ โดยรวมวิเคราะห์ว่า ภาวะผู้นำด้านความมั่นคงของมนุษย์ต้องปรับวิถีคิดในการจัดการกับปัญหา โดยพิจารณาแบบองค์รวม มองความเชื่อมโยงของผลกระทบอย่างรอบด้าน เน้นการแก้ไขปัญหาเชิงโครงสร้างมากกว่าเชิงปรากฏการณ์ พัฒนาความมั่นคงของมนุษย์แบบองค์รวม ต้องไม่มองข้ามมิติต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความหลากหลาย ความกลมกลืน ความสามัคคี ความมรณเป็นสุขของผู้คนในสังคมนั้น รวมทั้งไม่ก่อให้เกิดผลเสียแก่ระบบเศรษฐกิจของชุมชน ความมั่นคงมนุษย์เป็นเรื่องของการป้องกันปัจเจกชนให้มีความปลอดภัย มีเสรีภาพทั้งทางตรงและทางอ้อมจากภัยคุกคามที่มีความรุนแรง ดังนั้นต้องส่งเสริมการพัฒนาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ตั้งมั่นต้องส่งเสริมการพัฒนาบุคคลและธรรมาภิบาลเมื่อจำเป็น รวมถึงบท ลงโทษและการใช้กำลัง ที่ทุกภาคส่วน สอดคล้องกับหัตยา ไทยานนท์ [7] กล่าวถึงหน่วยงานของรัฐและข้าราชการที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความเข้าใจที่ตรงกันในปรัชญา ความคิด ทิศทางการแก้ไขปัญหาตามนโยบาย เพื่อให้การแก้ไขปัญหาสนับสนุนซึ่งกันและกันและขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกันอย่างเป็นเอกภาพภายใต้กรอบนโยบายข้าราชการทุกหน่วยงานมีจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เข้าถึงวิถีชีวิตของคนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยยึดหลักการบริหารจัดการที่ดี ได้รับการยอมรับจากคนในพื้นที่ มีการบูรณาการทำงานอย่างใกล้ชิด เพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับภักพงศ์ ปวงสุข [8] กล่าวถึงการรวมกลุ่มกันทำกิจกรรมต่างๆ กับคนในชุมชนอยู่เสมอ มีความซื่อสัตย์สุจริตอดกลั้น ขยันหมั่นเพียร และมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ

แบ่งปันกันระหว่างสมาชิกชุมชน ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิด
สร้างประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมและความก้าวหน้าของชุมชน

11. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

11.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. การบริหารจัดการกลุ่มแรงงานข้ามชาติ ควรเน้นในเรื่องการให้ความรู้ และการศึกษาศึกษาของคนในพื้นที่ให้มากขึ้น และอย่างทั่วถึง เช่น หน่วยงานของภาครัฐต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างชาติดังกล่าว กลุ่มนายจ้าง สถานศึกษา สถานพยาบาล รวมถึงจับมือเป็นพันธมิตรกับทุกระดับชั้นขององค์กรภาครัฐและนอกภาครัฐอื่นๆ

2. การยอมรับความเป็นพวกพ้อง และความเป็นเครือขายค่อนข้างแน่นแฟ้น ดังนั้นควรที่จะนำเครือข่ายที่มีอยู่นี้ทำให้เป็นประโยชน์ต่อประเทศ การแสดงความรู้สึกที่ดี ให้ความรู้สึกที่เป็นบวก ให้ความรู้สึกว่ามีบุญคุณกับเขา เวลาเกิดปัญหาสามารถร้องทุกข์ได้ทันทีบ้าง รวมไปถึงให้ความช่วยเหลือต่างๆ เพื่อให้เขาเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ.

11.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. อนาคตของโลกยุคโลกาภิวัตน์ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการชนกลุ่มน้อย เพื่อการอยู่ร่วมกันของท้องถิ่นต่างๆ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบ และวิธีการ เพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง ผ่านการพัฒนาท้องถิ่นซึ่งเป็นฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ จำเป็นต้องศึกษาอย่างต่อเนื่อง และศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กองทุนนายจ้าง ตำรวจสันติบาล สภาอุตสาหกรรม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมครบถ้วนและเห็นปัญหาในทุกมิติ

2. ในการทำวิจัยครั้งต่อไป เสนองานวิจัยเรื่องยุทธศาสตร์การบริหารจัดการชนกลุ่มน้อยในภาคอื่นๆ ในการจัดการด้านความมั่นคงของมนุษย์ให้ครอบคลุมประเทศไทย

- [3] สุพัตตรา ธิมาคำ และบงกชมาศ เอกเอี่ยม. 2554. แนวคิดและแนวทางการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติพม่า : บทบาทภาครัฐและภาคประชาสังคมในระดับท้องถิ่นกับการบริหารจัดการอย่างเป็นธรรม. เอกสารการประชุมวิชาการ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น (เอกสารอัดสำเนา)
- [4] Yamane Taro. 1970. *Statistic : An Introductory Analysis*. Tokyo. Harper International Edition พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- [5] กฤตยา อาชวนิจกุล. 2548. ชนกลุ่มน้อยที่ได้รับสถานะให้อยู่อาศัยในประเทศไทย. *วารสารดำรงราชานุภาพ*. 15(16), 110-118
- [6] กฤตยา อาชวนิจกุลและกมลภา วจนะสาร. 2551. รายงานการวิจัยการจ้างแรงงานข้ามชาติตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (เอกสารอัดสำเนา).
- [7] หัสยา ไทยานนท์. 2555. *ประชาคมอาเซียน 2558 : อนาคตและการปรับกระบวนทัศน์ประเทศไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ. ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ กองบัญชาการกองทัพไทย.
- [8] ภัคพงศ์ ปวงสุข. 2553. ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเศรษฐกิจพอเพียงของประชาชน จังหวัดอำนาจเจริญ. *วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม*. 9(2), น. 39

เอกสารอ้างอิง

- [1] กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ. 2556. *Knowledge-Based Economy* [Online]. เข้าถึงได้จาก <http://www.dtn.moc.go.th>. (วันที่ค้นข้อมูลวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2556).
- [2] Kavin Bank. 2006. *The impact of Globalization on Labor Standards A second look of evidence in Globalization and the future of labor law*. New York: Cambridge University Press