

## แนวทางการบริหารแรงงานต่างด้าวในองค์กรเอกชน

### Study on the Management of Migrant Workers in private organizations

นันทพร มงคลกิ่งแก้ว

นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันการจัดการปัญญาภิวัตน์

E-mail: nantapornladypink@gmail.com

Nantaporn Mongkhonkingkaew

Student, Master of Business Administration Program,

Panyapiwat Institute of Management

รับเข้า: 27 กรกฎาคม 2566 แก้ไข: 5 กันยายน 2566 ตอรับ: 12 กันยายน 2566

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารแรงงานต่างด้าวในองค์กรเอกชน 2) ศึกษาแนวทางการบริหารแรงงานต่างด้าวในธุรกิจแปรรูปการเกษตรแห่งหนึ่ง การวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ถึงกระบวนการการสรรหา การพัฒนาและการจํารักรักษาประกอบด้วย 2 ระยะ ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาการบริหารแรงงานต่างด้าวในองค์กรเอกชน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร/ผู้จัดการ หัวหน้าของแรงงานต่างด้าวในธุรกิจเอกชนจากธุรกิจเกษตร ธุรกิจอาหาร และธุรกิจเสื้อผ้า จำนวน 3 องค์กร รวมจำนวน 12 คน ระยะที่ 2 เพื่อหาแนวทางการบริหารแรงงานต่างด้าวในธุรกิจแปรรูปสินค้าเกษตร กลุ่มตัวอย่างคือ ประธานกรรมการบริษัท ผู้บริหาร/ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 4 คน และผู้เชี่ยวชาญจากกระทรวงแรงงานจำนวน 2 คน รวม 6 คน เครื่องมือที่ใช้ทั้ง 2 ระยะ คือ วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแรงงานต่างด้าวในองค์กรเอกชนและในธุรกิจแปรรูปการเกษตร มีลักษณะคล้ายกันคือ การสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานมีการแนะนำของคนที่ทำงาน

เดิมอยู่แล้ว ซึ่งอาจจะเป็นญาติ เพื่อน พี่หรือน้อง แนะนำและชักชวนกันเข้ามาทำงาน และองค์กรยังใช้บริการจากการจัดหาแรงงานจากกระทรวงแรงงานและสวัสดิการมนุษย์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวนั้นมีวิธีที่แตกต่างกันไปตามวัฒนธรรมขององค์กรองค์กรส่วนมากจะมุ่งเน้นที่จะพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อให้สอดคล้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีการจัดอบรมพนักงานก่อนเข้ามาทำงาน เพื่อให้เกิดการเข้าใจและเกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุดในการทำงาน และพัฒนาในเรื่องของภาษาเพื่อให้สามารถสื่อสารกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานที่เป็นคนไทยได้ดี ส่วนวิธีการธำรงรักษาแรงงานต่างด้าวให้อยู่กับองค์กรของเราได้ยาวนานนั้น องค์กรมุ่งเน้นการจ่ายที่เหมาะสมกับงาน รวมถึง มุ่งเน้นในเรื่องของสวัสดิการต่าง ๆ เช่น สวัสดิการที่อยู่อาศัย การอาหาร การรักษาพยาบาล โบนัส ฯลฯ เหมือนกับพนักงานที่เป็นคนไทย

**คำสำคัญ :** แรงงานต่างด้าว การสรรหา การพัฒนา การรักษา

### Abstract

This research study has the objectives 1) to study the management of foreign workers in private organizations and 2) to obtain guidelines for the management of foreign workers in an agricultural processing business. The research study in this case is a qualitative data collection research study. The researcher used the data collection method through in-depth interviews during the recruitment process. The development and maintenance consist of 2 phases. Phase 1 is to study the management of foreign workers in private organizations. The sample group was executives/managers. Head of Foreign Workers in Private Business From agricultural businesses, food businesses, and clothing businesses, 3 organizations, totaling 12 people, Phase 2, to find ways to manage foreign workers in private businesses. The sample group is the chairman of the board of directors. human resources executives/managers 4 people and 2 experts from the Ministry of Labor, totaling 6 people. The tools used in both phases were in-depth interviews, content analysis, and data analysis.

The research found that the management of foreign workers in private organizations and the management of foreign workers in an agricultural processing

business were nearly the same. The recruitment and selection of foreign workers to work has already been recommended by people who worked in the past. Which may be relatives, friends, brothers or sisters, recommend and persuade each other to work. The organization also uses recruitment services from the Ministry of Labor and Human Welfare. The development of foreign workers has different methods Most organizational cultures focus on developing skilled workers to be consistent with the assigned jobs. There is training for employees before coming to work. To understand and make the least mistakes in the work. And develop the language to be able to communicate well with bosses and colleagues who are Thai. As for how to maintain foreign workers to stay with our organization for a long time The organization focuses on paying for the right job, including focusing on various welfare such as housing benefits, food, medical care, bonuses, etc., like Thai employees.

**Keywords:** migrant workers, recruitment, development, treatment

## บทนำ

ความสำคัญของการบริหารแรงงาน คือ การทำให้คนกับงานมีความสอดคล้องกันทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยการกำหนดและดำเนินนโยบายการมีงานทำอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการว่างงานและการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ โดยรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องมีการกำหนดมาตรการทั้งในทางยุทธศาสตร์ นโยบายและกฎหมายขึ้นมาใช้เพื่อเป็นกลไกในการดำเนินงานให้ได้อย่างเหมาะสม ถูกต้องและชัดเจนเพื่อสามารถแก้ไขปัญหาการว่างงานและขาดแคลนแรงงานในประเทศได้ ดังนั้นนโยบายการมีงานทำที่ภาครัฐกำหนดขึ้นมานั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการใช้แรงงานอย่างเต็มที่เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น โดยส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการสร้างงานและพัฒนากำลังแรงงานให้ตรงต่อความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งภาครัฐมีหน้าที่กำกับดูแลและให้บริการแก่ประชาชนในการจัดหางาน คำแนะนำในการทำงานและประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับทราบ

ส่วนภาคเอกชนมีหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการตามนโยบายหรือมาตรการที่ร่วมมือกับภาครัฐ โดยนโยบายการมีงานทำยังมีมาตรการอื่นๆควบคู่ไปกับการสร้างงาน ไม่ว่าจะเป็นการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ การส่งเสริมการจ้างงานในชนบทและการพิจารณำแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศเพื่อลดปัญหาการขาดแคลน (ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ. อยุธยา, 2556)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) หมายถึง การจัดการในทุก ๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ ให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุดในขณะที่เดียวกันก็เพิ่มพูนความรู้และความสามารถให้กับบุคลากรนั้น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดผลสำเร็จสูงสุดทั้งต่อองค์กรและตัวบุคลากรนั้น ทั้งนี้รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรด้วย จัดเป็นงานที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินธุรกิจ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีความหมาย ต้องเสริมสร้างความสมรรถภาพการทำงาน ต้องลงทุนทั้งระยะเวลาและค่าใช้จ่ายเพื่อสร้างทักษะและความชำนาญ รวมไปถึงการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีบรรยากาศการทำงาน และสำคัญคือ จะต้องรักษามูลค่าของบุคลากรนั้น ๆ ให้อยู่ในองค์กรให้ได้ตลอดไป ซึ่งหมายถึงการใช้คนให้ถูกวิธีให้เหมาะสมกับงานให้ได้ผลงานมากที่สุดและรักษาคนดีให้อยู่ในองค์กรให้นานที่สุด (ณัฐกานต์, 2555)

ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานต่างด้าว การบริหารแรงงานต่างด้าวในธุรกิจเอกชนมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้น ดังนี้ปัญหาการสื่อสาร ปัญหาด้านค่าตอบแทน ปัญหาเกี่ยวกับการลาออก ปัญหาด้านสวัสดิการ ปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ปัญหาด้านวัฒนธรรมประเพณี ปัญหาด้านการอยู่อาศัย ปัญหาด้านการชีวิต นอกจากนี้วิมล พรชัยวัฒนากร (2549) ได้ศึกษาปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารและการจัดการ โดยในเรื่องค่าจ้างแรงงานมีปัญหา และปัญหาอุปสรรคด้านสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานมีปัญหา ในเรื่องความแตกต่างระหว่างภาษา ซึ่งปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในองค์กรเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว คือ ด้านการสื่อสาร แรงงานต่างด้าวไม่สามารถพูดและฟังภาษาไทย ต้องมีคนมาอธิบายให้ฟัง การเขียนภาษาไทย ซึ่งแรงงานต่างด้าวไม่สามารถเขียนภาษาไทยได้ จึงต้องให้หัวหน้างานหรือแรงงานต่างด้าวที่เข้าใจและเขียนได้มาอธิบายให้ฟัง ปัญหาด้านการลาออกกะทันหัน โดยไม่แจ้งลาออกล่วงหน้า และไม่สามารถทราบสาเหตุที่เกิดขึ้นได้ โดยจะอ้างว่าขอกลับบ้านอย่างไม่มีกำหนด ทำ

ให้เป็นปัญหาสำคัญ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารแรงงานต่างด้าวในธุรกิจเอกชน โดยศึกษาในเรื่องกระบวนการสรรหา พัฒนาและรักษาแรงงานต่างด้าว

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

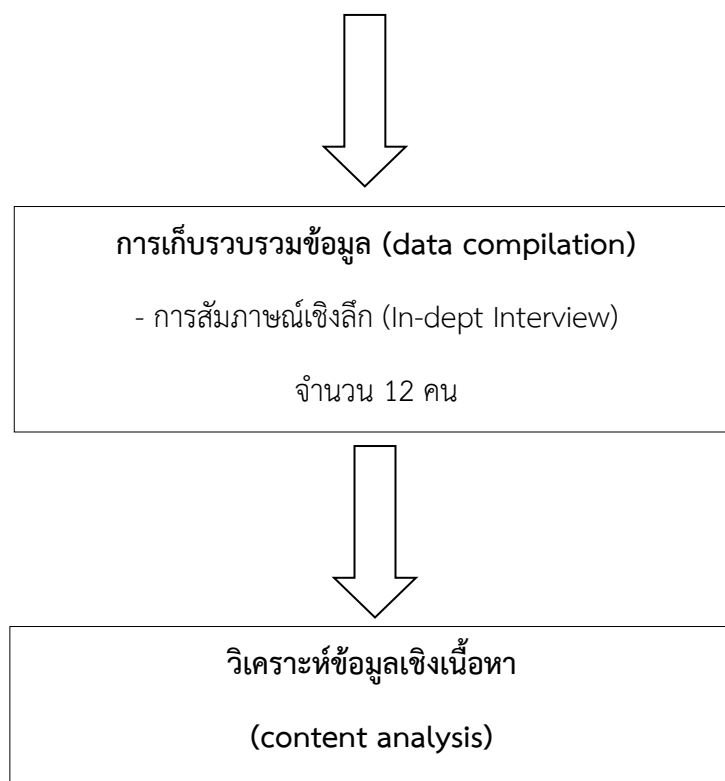
1. เพื่อศึกษาการบริหารแรงงานต่างด้าวในองค์กรเอกชน
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารแรงงานต่างด้าวในธุรกิจแปรรูปการเกษตรแห่งหนึ่ง

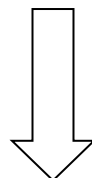
### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในกรณีนี้เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งประกอบด้วย 2 ระยะ

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาการบริหารของแรงงานต่างด้าวในองค์กรเอกชน

โดยมีขั้นตอนการวิจัย ดังภาพที่ 1





ระบบการบริหารของแรงงานต่างด้าวในองค์กรเอกชน

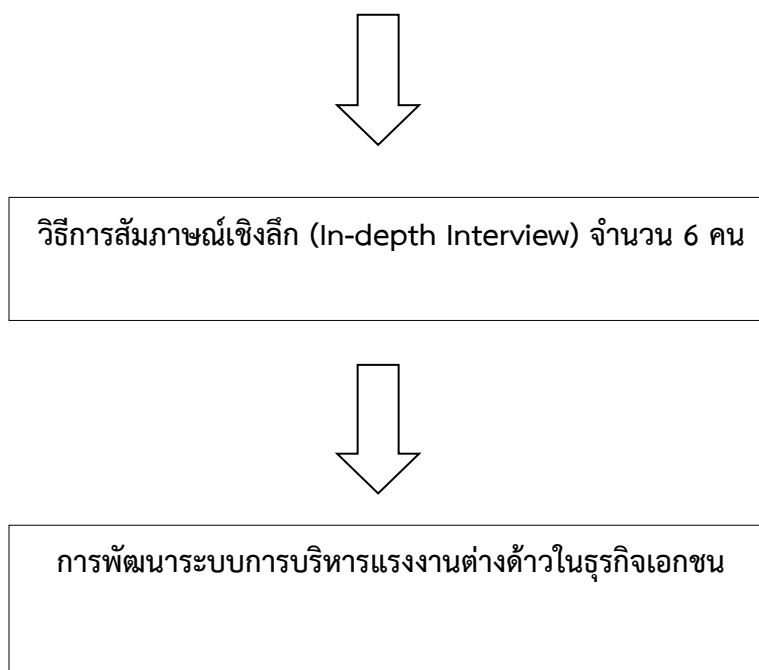
ภาพที่ 1 กรอบการศึกษาระยะเวลาที่ 1

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร/ผู้จัดการ หัวหน้าของงานแรงงานต่างด้าวในธุรกิจเอกชน จากประกอบด้วยธุรกิจเกษตร ธุรกิจอาหาร และธุรกิจเสื้อผ้า จำนวน 3 องค์กร รวมจำนวน 12 คน ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 1

| องค์กรเอกชน    | ผู้บริหาร/ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ | หัวหน้างานของแรงงานต่างด้าว |
|----------------|---------------------------------------|-----------------------------|
| องค์กรเกษตร    | 2 คน                                  | 2 คน                        |
| องค์กรเสื้อผ้า | 2 คน                                  | 2 คน                        |
| องค์กรอาหาร    | 2 คน                                  | 2 คน                        |

ระยะที่ 2 เพื่อได้แนวทางการบริหารแรงงานต่างด้าวในธุรกิจเอกชน โดยนำผลวิจัยการศึกษาในระยะที่ 1 มาทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยมีขั้นตอนการวิจัย ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กรอบการศึกษาระยะเวลาที่ 2

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูงและประธานกรรมการบริษัทเอกชน จำนวน 2 ผู้บริหาร/ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญจากกระทรวงแรงงาน จำนวน 2 คนตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 2

|                                                  |       |      |
|--------------------------------------------------|-------|------|
| ประธานกรรมการบริษัท                              | จำนวน | 2 คน |
| ผู้บริหาร/ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์            | จำนวน | 2 คน |
| ผู้เชี่ยวชาญเรื่องแรงงานต่างด้าวจากกระทรวงแรงงาน | จำนวน | 2 คน |

## การสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

1) ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์โดยอาศัยการเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์งานวิจัยและกรอบแนวคิด และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านงานวิจัยเพื่อทำการตรวจสอบและปรับปรุงเค้าโครงของเนื้อหาของคำถามที่จะใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามโดยซักถามในประเด็นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ประเด็นที่ต้องการศึกษาดำเนินการทดสอบแบบสัมภาษณ์กับอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนที่จะนำคำถามไปใช้จริงและสร้างความเชื่อมั่นในการเก็บข้อมูลเพื่อให้สามารถได้ข้อเท็จจริงจากกลุ่มตัวอย่าง

2) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มาพิจารณาความถูกต้องว่าตรงหรือสอดคล้องกันหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อให้ผลการสัมภาษณ์มีความน่าเชื่อถือซึ่งจะใช้แนวทางการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ซึ่งการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (data triangulation) นั้นจะเน้นการตรวจสอบข้อมูลที่ได้มาจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัย บทความ เป็นต้น อีกทั้งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ว่ามีความเหมือนหรือสอดคล้องกันหรือไม่ เนื่องด้วยเพราะผู้วิจัยมีการเก็บกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันด้านหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน (Denzin, 1970) หากพิจารณาแล้วพบว่าหากข้อมูลเป็นไปในทิศทางเดียวกันจะสามารถสร้างความน่าเชื่อถือได้

3) การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (investigator triangulation) จะเน้นการตรวจสอบจากผู้วิจัยหรือผู้เก็บข้อมูลต่างคนกันที่ได้มีการศึกษาในเรื่องของกระบวนการจัดการพนักงานคนเก่ง (talent management) ว่าได้ค้นพบข้อมูลที่เหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งถ้าหากผู้วิจัยหรือผู้เก็บข้อมูลทุกคนพบว่าข้อค้นพบที่ได้มาเหมือนกันแสดงว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มามีความถูกต้อง และเชื่อถือได้

4) การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (theory triangulation) จะเน้นการตรวจสอบว่าถ้ามีการใช้ทฤษฎีที่หลากหลายในเนื้อหาที่เกี่ยวข้องแล้วนั้น ข้อมูลที่ได้มาเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่ซึ่งถ้าผู้วิจัยพบว่า ไม่ว่าจะนำทฤษฎีใดมาใช้ ได้ข้อค้นพบที่เหมือนกันแสดงว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มามีความถูกต้อง



## การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ได้ดังนี้

## ผลการวิจัย

**ระยะที่ 1** เพื่อศึกษาการบริหารแรงงานต่างด้าวในองค์กรเอกชน ประกอบด้วยธุรกิจเกษตร ธุรกิจอาหาร และธุรกิจเสื้อผ้า พบว่าการสรรหาแรงงานต่างด้าวมีวิธีการในการสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน โดยการแนะนำผ่านพนักงานองค์กรที่เป็นแรงงานต่างด้าวเดิมอยู่แล้ว ซึ่งอาจจะเป็นญาติ เพื่อน พี่หรือน้อง ชักชวนเข้ามาทำงาน นอกจากนี้องค์กรยังใช้บริการจากการจัดหาจากกระทรวงแรงงานและสวัสดิการมนุษย์

การพัฒนาพนักงานแรงงานต่างด้าว มีวิธีที่แตกต่างกันไปตามวัฒนธรรมขององค์กร ส่วนมากจะมุ่งเน้นที่จะพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อให้สอดคล้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีการจัดอบรมพนักงานก่อนเข้ามาทำงาน เพื่อให้เกิดการเข้าใจและเกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุดในการทำงาน และพัฒนาในเรื่องของภาษาเพื่อให้สามารถสื่อสารกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานที่เป็นคนไทยได้อย่างดี

การรักษาพนักงาน วิธีการที่จะทำให้แรงงานต่างด้าวอยู่กับองค์กรได้ยาวนาน องค์กรต้องมุ่งเน้นการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน รวมถึงมุ่งเน้นในเรื่องของสวัสดิการต่าง ๆ เหมือนกับพนักงานที่เป็นคนไทย

ปัญหาในการบริหารแรงงานต่างด้าว พบว่า แรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้น บางคนถูกเอารัดเอาเปรียบจากแรงงานที่เป็นคนไทย ในฐานะองค์กรและผู้บริหาร มีการคำนึงถึงปัญหาเรื่องนี้ เพราะเป็นปัญหาหลักที่ทำให้พนักงานลาออกบ่อย และอีกเรื่องคือภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร เนื่องจากแรงงานต่างด้าวเป็นแรงงานที่มาจากหลายสัญชาติ ไม่ว่าจะเป็น ลาว พม่า กัมพูชา บางคนไม่สามารถสื่อสารได้เลย ทำให้การทำงานด้วยกันค่อนข้างลำบาก ปัญหาการปรับตัว เนื่องจากวัฒนธรรมแตกต่างกัน รวมไปถึงเรื่องของการพนัน ของมีเงินและสารเสพติดที่พบเจอในกลุ่มแรงงานต่างด้าว ทำให้องค์กรต้องเข้มงวดและหาวิธีในการป้องกัน

ข้อเสนอแนะต่อการบริหารแรงงานต่างด้าว พบว่า ในปัจจุบันองค์กรจะมีวิธีการและแรงจูงใจที่จะช่วยให้แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรเน้นเรื่องของการค่าตอบแทน โบนัส

หรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะช่วยให้แรงงานต่างด้าวมีกำลังใจในการทำงาน และจำเป็นต้องพัฒนาฝีมืออยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ในการทำงาน นอกจากนี้ควรเน้นเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และค่าชดเชยเมื่อประสบอุบัติเหตุ ควรมีการจัดตั้งกองทุนหรือประกันกลุ่มให้กับลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าว

**ระยะที่ 2** เพื่อหาแนวทางการบริหารแรงงานต่างด้าวในธุรกิจแปรรูปเกษตรแห่งหนึ่ง โดยสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มตัวอย่างที่ประกอบด้วย ประธานกรรมการบริษัท ผู้บริหาร/ผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ และผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานต่างด้าว รวมจำนวน 6 คนพบว่า แนวทางในการบริหารแรงงานต่างด้าวในธุรกิจแปรรูปเกษตรแห่งหนึ่ง มีข้อมูล ดังนี้

#### การสรรหาและการคัดเลือกแรงงานต่างด้าว

แนวทางการสรรหา

แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน ควรใช้ทั้งสองวิธี คือ 1) การชักชวนหรือแนะนำจากญาติพี่น้องของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในธุรกิจนี้ เนื่องจากเป็นวิธีที่ง่ายและมีความเชื่อถือได้ส่วนหนึ่ง และง่ายสำหรับการปรับตัวในการทำงาน 2) สรรหาผ่านกระทรวงแรงงานฯ เพราะมีความน่าเชื่อถือทางกฎหมาย และยังได้ทักษะแรงงานที่เหมาะสมกับงานที่ต้องการกำลังคน

#### การพัฒนาแรงงานต่างด้าว

แนวทางการพัฒนาแรงงานต่างด้าว องค์กรควรตระหนักถึงการทำงานร่วมกัน เมื่อมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานใหม่ ควรมีการจัดปฐมนิเทศแบบพนักงานคนไทย ให้รู้เรื่องกฎ ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน มีการฝึกทักษะการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร การอบรมการอยู่ร่วมกันในที่ทำงาน เพื่อให้เกิดการทำงานที่เข้าใจกันมากที่สุดและรู้สึกสบายใจเวลาทำงาน รวมถึงการให้ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม ประเพณีของประเทศไทยที่แรงงานควรรู้

#### การธำรงรักษาแรงงานต่างด้าว

การธำรงรักษาแรงงานต่างด้าว ควรปรับปรุงค่าจ้างและสวัสดิการให้เหมาะสมกับรูปแบบการทำงานและควรเทียบเคียงเรื่องดังกล่าวกับธุรกิจอื่นเพื่อความเหมาะสมกับการจ้างงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าตำแหน่งงาน ค่าอาหารกลางวัน ชุดพนักงานทุนการศึกษาบุตร ที่พักอาศัย ค่าทำงานล่วงเวลา และโบนัส เพื่อให้แรงงานต่างด้าวมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดูแลครอบครัว และทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน เพื่อเป็นการรักษาแรงงานต่างด้าวที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป

## สรุปและอภิปรายผล

สาเหตุที่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าแรงงานต่างด้าวมีความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้นมีความขยันอดทนในการทำงาน สามารถทำงานได้ในสภาพที่กดดัน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวต้องดิ้นรนจากประเทศของตนเองในการเข้ามาหางานทำจึงต้องอดทนต่อสภาพการทำงานต่าง ๆ ที่นายจ้างเสนอเสนอให้ทำโดยอาจไม่สามารถปฏิเสธงานบางชนิดได้ จึงส่งผลทำให้แรงงานต่างด้าวจำเป็นต้องทำงานที่แรงงานไทยไม่นิยมทำ ได้แก่ งานสกปรก งานอันตรายและงานยากลำบาก แรงงานต่างด้าวมีความขยันและอดทนในการทำงาน ไม่ค่อยเลือกงานสามารถพร้อมทำงานที่แรงงานไทยไม่ทำได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญพูนสุริยวรรณ (2554) และ อาทิตยา สุวรรณโณ (2558) ที่กล่าวว่า แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานหนัก งานสกปรก งานอันตราย หรืองานบางอย่างที่คนไทยไม่นิยมทำเนื่องจากคนไทยมีความคาดหวังในการทำงานที่สะดวกสบายกว่า แรงงานต่างด้าวนั้นยังมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย สามารถฝึกฝนให้มีทักษะในการทำงานได้ แรงงานต่างด้าวพร้อมที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ และมีความซื่อสัตย์ไว้วางใจได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา สุวรรณโณ (2558) ที่กล่าวว่าคุณสมบัติของแรงงานต่างด้าวมีผลต่อการใช้แรงงานต่างด้าวมากที่สุดเนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีความขยัน อดทน สามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ไม่เกี่ยงงาน ไม่ขาดงานและสามารถทำงานล่วงเวลาได้ตามที่นายจ้างกำหนด รวมทั้งไม่เปลี่ยนงานบ่อยและมีความจงรักภักดีต่อนายจ้าง รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านกฎหมายและนโยบายของรัฐ และปัจจัยด้านการปกครองดูแลแรงงานต่างด้าวซึ่งสอดคล้องต่อเนื่องกับคุณสมบัติของแรงงานต่างด้าว เนื่องจากแรงงานต่างด้าวปกครองง่าย ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างอย่างดี สามารถควบคุมแรงงานต่างด้าวให้อยู่ภายใต้กฎหมายที่กำหนดได้ มีความอ่อนน้อมเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา มีระเบียบวินัย และปฏิบัติตามกฎระเบียบของกิจการ ซึ่งสอดคล้องกับทิพมาศ จานงรักษ์ (2551), พิมพ์ชนก บุลยเลิศ (2551) และ ธนกร สิริธร (2559) ที่กล่าวว่าแรงงานต่างด้าวปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของกิจการ คำนึงถึงความปลอดภัยในโรงงาน เข้าใจการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีและสามารถใช้เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างดี และไม่ลงมือทำอะไรโดยพลการ ขยันอดทนมากกว่าแรงงานไทย เป็นต้น แรงงานต่างด้าวยังช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านต้นทุนแรงงานได้ อัตราค่าจ้างและสวัสดิการที่ให้แก่แรงงานต่างด้าว เช่น ที่พัก รถรับส่ง ต่ำกว่าแรงงานไทย และค่านายหน้านำเข้าแรงงานต่างด้าวมีความเหมาะสมและคุ้มค่าที่จะนำเข้าแรงงานต่างด้าว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ใจญาณวรพงศ์ (2553), อรรถพงศ์ ลิ้มป้ากาญจนวัฒน์ (2558), ศุภพิณรัตน์ วงศ์สินศิริกุล

(2554)และ สุมาลี ปิตยานนท์ (2539) ที่กล่าวว่า ต้นทุนในการจ้างแรงงานต่างด้าวต่ำกว่าในการจ้างแรงงานไทยและทำให้ธุรกิจสามารถขับเคลื่อนไปได้ในระยะยาว เนื่องจากค่าจ้างเป็นต้นทุนส่วนที่สำคัญที่สุดในการผลิตสินค้าและบริการ การใช้แรงงานต่างด้าวสามารถช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้ การขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องของไทยทำให้เกิดความต้องการแรงงานต่างด้าวหาได้ง่ายและมีจำนวนมาก และแรงงานไทยปฏิเสธที่จะเข้าทำงานในกิจการที่มีความยากลำบาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรพล ภูมิภักดี(2546) และธิดิวิตร สัตยธิดิธรี (2552) ที่กล่าวว่า สาเหตุที่นายจ้างเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวเนื่องจากการขาดแคลนแรงงาน ประกอบกับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจและการส่งออก อีกทั้งแรงงานไทยไม่นิยมทำงานที่ยากลำบาก เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะ

#### 1) ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยมาใช้

1.1 ผู้บริหาร และบุคลากรของสถานประกอบการมีความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมาย แรงงานต่างด้าว

1.2 ผู้ประกอบการควรมีการอบรมเรื่องภาษาในการสื่อสาร เพื่อให้สามารถเข้าใจกัน ได้โดยง่าย ทำให้ไม่เสียเวลาในการสอนงาน และไม่เกิดความเข้าใจผิดบ่อยครั้ง ควรจัดอบรมพนักงาน เรื่องการประพฤติตัวไม่เหมาะสม ติด กิน เที่ยว แล้วตื่นสายไม่มาทำงาน ขาดงาน เปลี่ยนงานบ่อย และมีระเบียบที่ปฏิบัติร่วมกันอย่างเป็นระเบียบควรรับพนักงานที่มีหนังสือเดินทาง และให้ท าหนังสือ รับรองการเข้าท างานของคนต่างด้าว เพื่อไม่ให้เกิดปัญหา มีระเบียบที่แน่นอนเรื่องติดเล่นการพนัน เพราะป้องกันปัญหาตามมาอีกหลายเรื่อง ให้พนักงานรู้จักรักษาความสะอาดในที่ทำงาน ทั้งขยะให้ เป็นที่ เพื่อเป็นต้นแบบของการนำไปใช้ในที่อยู่อาศัย

1.3 ผู้ประกอบการควรพัฒนาทักษะเรื่องการทำงาน ให้มีความคิดสร้างสรรค์โดยให้รู้จัก คิดเอง เปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนางาน โดยการจัดการประชุมให้พนักงาน ได้เสนอแนวคิด ให้รู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเองก่อนในงานที่ง่าย จึงเข้าไปแนะนำในภายหลัง ให้รู้จักนำเอาอุปกรณ์วัสดุเหลือใช้กลับมาใช้ซ้ำ และวิธีบำรุงรักษา ผู้ประกอบการควรมีโอกาสนั่งคุยกับ พนักงานบ่อย เพื่อความเป็นกันเอง และได้ทราบข้อมูลที่เป็นจริง ผู้ประกอบการควรมีการอบรมงานก่อนการเข้าทำงาน อบรมพนักงานให้มีความ เข้าใจในระเบียบและวัฒนธรรมความเป็นอยู่ และหน้าที่การเป็นพนักงาน เรื่อง

ตรงต่อเวลาการทำงาน ให้เอาใจใส่ต่องานทุกขั้นตอนที่ทำให้ลดการสูญเสียเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เหมาะสมกับค่าแรง

2) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาถึงสภาพปัญหาในปัจจุบันในการจัดการแรงงานต่างด้าวด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของแรงงานต่างด้าวอันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

จิรพล ภูมิภักดี. (2546). การศึกษาความต้องการแรงงาน ต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัด

กาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ทิพมาศ จำนงรักษ์. (2551). การจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขต อำเภอวัฒนา

นคร จังหวัดสระแก้ว การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐกานต์. (2555). ความรู้พื้นฐานต่าง ๆ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็น. เข้าถึงเมื่อวันที่

5 มกราคม 2566 เข้าถึงได้จาก

[http://www.tpa.or.th/writer/read\\_this\\_book\\_topic.php?pageid=2&bookID=2295  
&read=true&count=true](http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?pageid=2&bookID=2295&read=true&count=true).

ธิตติวิตร สัตยธิตติอริย. (2552). การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรม ก่อสร้าง

โดยใช้แรงงานต่างด้าว. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์ ธุรกิจ

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ธนกร สิริธร. (2559). พฤติกรรมการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อ

ความ ปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าว. กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียน

มาในโรงงาน ย่านมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

พิมพ์ใจ ญาณวรพงศ์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการ

ธุรกิจโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

DOI: [https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve\\_DOI=10.14457/CMU.res.2010](https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/CMU.res.2010)

- พิมพ์ชนก บุลยเลิศ. (2551). แรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- เพิ่มพูน สุริยวรรณ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์แรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการธุรกิจร้านอาหารในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิมล พรชัยวัฒนากร. (2549). ปัญหาและอุปสรรคของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าว ศึกษากรณีฟาร์มเลี้ยงสุกรในพื้นที่จังหวัดราชบุรี. งานวิจัยรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานท้องถิ่น) มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพงษ์ อดาวัลย์ ณ. อุษยา (2556). ความสำคัญของการบริหารแรงงาน คือ การทำให้คนกับงาน มีความสอดคล้องกันทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยการกำหนดและดำเนินนโยบายการมีงานทำอย่างเหมาะสมสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (2561). ข้อมูลสถิติการ ทำงานของคนต่างด้าว- ข้อมูลสถิติรายปี. สืบค้นจาก <https://www.doe.go.th/prd/alien/statistic>.
- ศุภกฤษณ์ วงศ์สินศิริกุล (2554). ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน. กรุงเทพฯ.
- สุมาลี ปิตยานนท์ (2539). เศรษฐศาสตร์แรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรรถพงศ์ ลิ้มปัญญาจนวัฒน์. (2558). การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารวิทยาการจัดการ, 2 (1), 93-113.
- อาทิตยา สุวรรณโณ. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.